
REFERAT

KREDS ØST'S GENERALFORSAMLING DEN 17. APRIL 2015
KL. 17.30 PÅ RADISSON BLU SCANDINAVIA HOTEL, AMAGER
BOULEVARD 70, 2300 KØBENHAVN S

6. MAJ 2015
JP

Dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Valg af stemmeudvalg
3. Beretning fra bestyrelsen om kredsens virksomhed i det forløbne år
4. Forelæggelse af det reviderede regnskab til godkendelse og decharge samt fremlæggelse af budget for det kommende år
5. Indkomne forslag
 - a. Fra bestyrelsen
 - b. Fra medlemmerne
6. Valg af:
 - a. Formand (i lige år)
 - b. Indtil 7 bestyrelsesmedlemmer for 2 år
 - c. Indtil 7 bestyrelsessuppleanter for 1 år
 - d. 2 interne revisorer for 1 år
 - e. 1 revisorsuppleant for 1 år
7. Eventuelt
Herunder orientering om Finansforbundets virksomhed i det forløbne år v/næstformand i Finansforbundet, Solveig Ørteby

Pia Beck Stæhr bød velkommen til generalforsamlingen og gæsterne.

Traditionen tro sang forsamlingen Forbundssangen "Når en tanke bliver født".

1. Valg af dirigent

Flemming Høyer blev foreslået og valgt som dirigent.

Dirigenten takkede for valget og konstaterede, at generalforsamlingen var lovligt indkaldt i henhold til vedtægterne.

2. Valg af stemmeudvalg

Dirigenten foreslog følgende blandt gæsterne: Elin Møller som formand for stemmeudvalget, Kirsten Ebbe Brich, Marlene Holm, Mette Haugaard Andersen, Ole Lund Jensen og Kim Holmer.

Disse blev enstemmigt valgt.

3. Beretning fra bestyrelsen om kredsens virksomhed i det forløbne år

Formand Pia Beck Stæhr indledte beretningen med et tilbageblik på året der gik. Kreds Øst har været igennem en del forandringer, og i bestyrelsen er sket udskiftninger. Kredsens to næstformænd, Niels Ellegaard og Lauritz Ehlers, kom ind på sidste års generalforsamling. Kim Frederiksen kom med kort forinden, og Birgitte Abildgaard blev suppleret ind i efteråret 2014.

Pia takkede bestyrelsen for det gode samarbejde og den gode tone, det har været af meget stor betydning for Pia's første år som ny formand.

Kreds Øst repræsenterer omkring 150 virksomheder og 7.300 medlemmer, og favner mange forskellige typer af virksomheder.

Pia gennemgik aktiviteterne, som kredsen har haft siden sidste generalforsamling. Kredsen har stort fokus på trivsel i arbejdslivet, dette er der også skrevet en del om i kredsens blad.

Selv om der er optimisme at spore i økonomien i Danmark, sker der stadig mange afskedigelser i sektoren. Produktiviteten er meget høj, men det er på grund af effektivitet. Mange virksomheder fyrer medarbejdere inden man har indført de digitale løsninger, som skulle gøre arbejdet lettere – det betyder færre medarbejdere til den samme store mængde arbejde. Pia opfordrede forsamlingen til at huske på at registrere alt overarbejde i Timebanken, også fordi det er vigtigt at synliggøre den store mængde af overarbejde, der bliver præsteret. Presset på medarbejderne er stort, og vi har lært at være forandringsparate! Det er trist, at man i alt for mange virksomheder ikke ser medarbejderne som en ressource, men udelukkende som en omkostning, som man bare fyrer for at kunne fremvise en flot bundlinie! Afskedigelser sker også for at få andre profiler og kompetencer ind, frem for at udvikle på de bestående medarbejdere. Finansforbundet er

meget optaget af at styrke og kompetenceudvikle det enkelte medlem, og har netop søsat et stort og omfattende projekt: "Worklife Investment – Vær førstevælger i dit arbejdsliv". Dette siger Ann mere om i sin del af beretningen.

Den danske model er truet! - Dette var hovedtemaet på kredsens medlemsarrangementer i 2014. Billigere arbejdskraft, åbne landegrænser, en ringe forståelse for vigtigheden af ordentlige overenskomster og arbejdsforhold – alt dette blev godt beskrevet af professor Ove Kaj Pedersen fra CBS. Og så havde vi Jan Gintberg med til at runde aftenen af med begrebet Arbejdsglæde – på en meget humoristisk måde.

Traditionen tro har vi holdt Banko – både i København og Ringsted, og som noget nyt også i Herning. Alle aftener med god stemning og hyggeligt samvær, og med fagligt indlæg fra Finansforbundets formandskab og fra kredsen.

Hvervning er et meget vigtigt emne. Mange fyringer i sektoren betyder også medlemsnedgang, derfor er det vigtigt også at få de kollegaer med, der ikke er medlemmer endnu. Det er et godt mandatkort at kunne sige, at man repræsenterer alle medarbejderne - både ved de store overenskomstforhandlinger, og når der forhandles internt i virksomheden. I dag har vi haft Temadag for tillidsmændene, hvor vi er blevet præsenteret for styrkebegrebet Positiv psykologi som ledelsesredskab, og vi har fået en introduktion til Worklife Investment projektet, som tillidsmændene nu skal ud og være ambassadører for overfor deres medlemmer.

I kredsbestyrelsen arbejder vi med kredsens politikker og strategier, med at skabe oversigt og fælles mål at styre efter i forhold til vores interesser.

Pia sluttede med at takke for ordet og rette en appél til forsamlingen: Husk at bakke jeres tillidsmand op i hverdagen. Der foregår meget i kulisserne, som I ikke kender til – det kræver brede skuldre og et godt helbred at være tillidsmand! Og husk, at vi er en finanskreds - vi rummer mange forskellige virksomheder!

Næstformand Lauritz Ehlers lagde ud med at fortælle, at det er en af bestyrelsens planer at besøge alle virksomheder, hvor der er tillidsvalgte, med ca. ét besøg pr. måned. Typisk mødes man med tillidsmændene, arbejdsmiljørepræsentanterne, SUB og måske også MAB. Det er godt at få en orientering om det faglige arbejde i virksomheden, og samtidig får vi lejlighed til at fortælle om arbejdet i kredsbestyrelsen og forventningerne til samarbejdet med de tillidsvalgte. Så vidt det er muligt, deltager vi også meget gerne på generalforsamlingerne i de Faglige personaleforeninger. Lauritz opfordrede personaleforeningerne til at melde dato ud i meget god tid, af hensyn til at få kalenderne til at nå sammen.

I det forgangne år har vi også fået ryddet op i kredstilhørsforholdene i

vores medlemsvirksomheder, da en virksomhed skal høre hjemme i den kreds, hvor hovedkontoret ligger. Det har medført, at Saxo Privatbank er blevet overført til Kreds Øst, og et antal mindre virksomheder er blevet overført til Kreds Vest.

Da vi har et ganske stort antal medlemmer, der bor og arbejder i det vestlige Danmark, er det naturligt, at vi fastholder et samarbejde med Kreds Vest om fælles medlemsarrangementer. Vi holder dog også gerne arrangementer for de enkelte virksomheder.

Inden Landsmødet 2014 blev der gennemført en række møder for kredsformændene for at drøfte diverse tiltag vedr. besparelser og effektiviseringer, såvel centralt i Finansforbundet som i kredsene. Dette medførte bl.a., at landsmødet vedtog, at der fremover kun skal holdes landsmøde hvert tredje år. Dette medfører en ganske stor besparelse pr. år.

En af de store udgiftsposter i forbundets regnskab er transport. Derfor beder vi om, at man så vidt muligt laver fælles transport, f.eks. til TM-seminarer og andre arrangementer. På landsmødet var der enighed om ikke at røre ved kredsenes økonomi, så vi får stadig 20% af de aktive medlemmers kontingent til vores arbejde.

Næstformand Niels Ellegaard tog over med næste del af beretningen. Niels startede med at fortælle om kompetenceudviklingspuljen, der blev aftalt som en meget vigtig del af Overenskomst 2014, og med en årlig indbetaling fra arbejdsgiverne på godt 20 mio. kr. Der er nedsat en paritetisk sammensat bestyrelse med Solveig Ørteby som formand, og denne bestyrelse skal aftale rammerne og komme med forslag til anvendelsen af puljen. Desværre er der her et år efter vedtagelsen endnu ikke kommet gang i brugen af puljen, A-siden er ikke de mest nemme at samarbejde med – men vi håber, der snart sker noget til gavn for vore medlemmer.

Ultimo september 2014 blev der afholdt landsmøde i Finansforbundet. Kredsen havde gjort et stort stykke arbejde med forberedelserne sammen med de delegerede, som gjorde det utrolig godt på landsmødet. Som Lauritz fortalte, blev det besluttet at ændre landsmødeperioden fra 2 til 3 år. Der spares ca. 1 mio. kr. pr. år, og den længere periode giver også bedre mulighed for at arbejde med de prioriterede indsatsområder. Alle tre i Finansforbundets formandskab, Kent, Solveig og Michael, blev genvalgt. Handelsbankens kredsskifte til Kreds Øst blev godkendt med fuld opbakning.

Der blev vedtaget en ændring vedr. kontingentet, gældende fra 1/1-2016. Herefter findes begrebet deltidskontingent ikke mere, alle medlemmer i beskæftigelse skal betale et kontingent på 240 kr. pr. måned, da man bruger hele systemet på lige fod.

Det er Pia og Niels, der er kredsens repræsentanter i hovedbestyrelsen.

Efter landsmødet forestod en proces med at omsætte indsatsområderne til de 5 nye ansvarsområder, der blev besluttet.

FTF er Finansforbundets hovedorganisation, men der er drøftelser i gang om en evt. ændring, hvor LO også kommer med. Akademikernes Centralorganisation har været inviteret med til drøftelserne, men ønsker p.t. ikke at indgå i en ny hovedorganisation.

Ann Baldus-Kunze fortsatte beretningen herfra. Kredsens arrangementer har i en årrække været planlagt ud fra "Den røde tråd", d.v.s. at det samme tema går igen i aktiviteterne for medlemmer, tillidsmænd og kredsbestyrelse. Temaet for 2015 vil omhandle kompetencer, det være sig både faglige, personlige og sociale kompetencer. I år vælger vi at lægge op til lokale gå-hjem møder med et tema, som I selv vælger ude i virksomheden. Tal med jeres tillidsmænd, hvornår I vil holde medlemsmøde i år – og kredsen stiller op og hjælper med arrangementet. I dag har 70 af kredsens tillidsmænd været på temadag, og de er her blevet introduceret til Finansforbundets nye store kompetenceprojekt Worklife Investment. Tanken bag Worklife Investment er, at den enkelte tager ansvar for sit eget liv, og også arbejdsmæssigt reflekterer over sin fremtid. Ann opfordrede til, at man går på hjemmesiden og benytter sig af det nye digitale univers, der følger med projektet. Forbundet tilbyder også karrieresamtaler, der kan hjælpe frem til, hvor man skal fokusere på sin udvikling og fremtid. Finansforbundet tager på bustur med projektet rundt til forskellige virksomheder i landet, og bl.a. 3 medlemsvirksomheder i Kreds Øst får besøg af den.

Som tidligere omtalt er der et stort fokus på hvervning. Det er ingen hemmelighed, at medlemstallet i Finansforbundet falder. Årsagerne er pensionering, afskedigelser med job i andre sektorer – og nye typer af ansatte, der ikke med samme selvfølgelighed bare melder sig ind ved ansættelsen. Der er en smertegrænse for at kunne fortsætte med det samme aktivitets- og serviceniveau, og den grænse skal vi helst ikke nå. Alle i Finansforbundet har ekstra fokus på hvervning, det er en stor fælles opgave.

Her opfordrede Ann medlemmerne til at hjælpe deres tillidsmand med at hverve nye medlemmer, at fortælle nye kollegaer om alle de fordele, der er ved at være medlem af Finansforbundet – den gode historie sælger allerbedst!

Ann fortalte endvidere, at kredsens bestyrelse har besluttet at afskaffe kalenderen, der hvert år er blevet udsendt sammen med kredsbladet i december. Flere og flere medlemmer benytter i stedet en elektronisk kalender, og lommekalenderen bliver kasseret. Sidste år forsøgte vi med en rundspørge for kun at udsende til de medlemmer, der gerne vil have kalenderen. Men det blev en stor administrativ opgave, også for de involverede tillidsmænd, så det gentager vi ikke. Bestyrelsen har i stedet

valgt at forhøje det årlige tilskud, som de Faglige personaleforeninger og tillidsmandsgrupper har mulighed for at søge. På den måde er det op til den enkelte personaleforening eller tillidsmandsgruppe, om der skal købes kalendere for en del af årets tilskud!

Kenneth Samuelsen gik videre i beretningen med at fortælle om det at være medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem. Det er naturligt, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer enten er tillidsmænd eller sidder med i bestyrelsen i en Faglig personaleforening. Virksomhedernes overordnede strategier besluttet i bestyrelserne, derfor er det vigtigt, at også medarbejderne har indflydelse her - vi kender til virksomhedens indre liv, og vi har netværket i tillidsfolkene.

Nogen holder sig måske tilbage for at stille op til valgene, måske føler man ikke, at man har viden eller mod nok, eller at man ikke føler sig fagligt klædt på til opgaven. Der er ingen tvivl om, at bestyrelsens rolle bliver mere og mere tydelig i vores sektor, den finansielle krise har medført en betydelig større kompleksitet i sammensætningen af virksomheden og kravene fra myndighederne.

Men Finansforbundet tager sit medansvar for at udvikle de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Der holdes introkurser for de nyvalgte, og der er løbende kurser med indhold, der er relevant for os MAB'er.

I ansvarsområdet "En bæredygtig sektor" er der megen fokus på MAB'erne, og det er vigtigt, at der er en dialog med Finansforbundet om de problemstillinger, som sektoren befinder sig i. MAB'erne skal præge sektoren, så den bliver bæredygtig og ansvarlig. Kenneth opfordrede de fagligt valgte til at stille op og få muligheden for påvirkning og indflydelse - og opfordrede de øvrige medlemmer til at bakke op om dem!

Birgitte Abildgaard sluttede beretningen af med at fortælle om den store betydning af at have et godt psykisk arbejdsmiljø.

Det blev anskueliggjort ved beretningen om en medarbejder i sektoren: En dygtig og loyal medarbejder, der blev udsat for en stor organisationsændring i virksomheden, et stort arbejdspress og mange nye opgaver, som ingen havde tid til at sætte hende ind i. Hun fik det dårligt - mere og mere over et stykke tid - med hovedpine, ondt i maven og havde svært ved at træffe beslutninger. En dag, da hun skulle hjem fra arbejde i sin bil, kunne hun ikke huske, hvor hun skulle hen, eller om hun var på vej til eller fra arbejde. Ej heller kunne hun huske, hvordan hun til sidst var kommet hjem. Hun stod nu foran en lang sygemelding.

Mange i sektoren kender lignende historier, og det er virkelig alvorligt. Medarbejderne i vores sektor har store kompetencer, er serviceminded og loyale og ivrige efter at gøre en forskel. Men vi er mennesker og ikke maskiner!

I Kreds Øst vil vi det gode arbejdsliv, og vi vil kæmpe for at få respekten tilbage for det gode stykke arbejde. Alle de steder, vi har indflydelse, vil vi arbejde for, at den fokus, der mange steder ligger på målinger af den enkelte, vil blive erstattet af tillid til medarbejderne. Vi vil genskabe stoltheden over det at være en del af den finansielle sektor, vi vil være glade for at gå på arbejde. Vi har en drøm om, at vi skal stå skulder ved skulder med vore virksomheder om, at vi ikke længere vil se så meget som ét medlem mere gå ned med stress!

Pia sluttede bestyrelsens beretning med at takke for ordet og overgive beretningen til forsamlingens behandling.

Dirigenten takkede kredsens bestyrelse for beretningen og gav herefter ordet til Solveig Ørteby, næstformand i Finansforbundet. (Dagsordenens punkt 7).

Solveig Ørteby tog i sit indlæg udgangspunkt i to meget vigtige emner fra sidste års landsmøde, nemlig Trivsel i sektoren og Kompetenceudvikling. Ifølge en anerkendt trivselsundersøgelse lider 19% af vore medlemmer af livstruende stress, og 35% er bange for at miste deres arbejde. Finansforbundets ledelse banker rigtig meget i bordet overfor FA for at få dem til at anerkende problemet og gøre noget ved det. Med arbejdsgiverne benægter fakta og er fornærmede over, at vi skriver om det i vores eget blad! På en konference udtalte FA, at de mener, at stress er noget, der stammer fra medlemmernes privatliv. FA ønsker heller ikke at tale om begrebet social kapital, selv om 3 store virksomheder siger, at det er noget, de arbejder med og gerne vil have ind i overenskomsten. FA fører mange retssager mod Finansforbundet, de burde i stedet forsøge at løse problemerne, som de fleste virksomheder også udmærket ved, de står overfor.

Kompetencepuljen fik vi istand ved sidste overenskomst. Beløbet lyder på 60 mill. kr., og formålet med den skulle være at løfte kompetenceniveauet generelt i finanssektoren og ikke på virksomhedsniveau. FA mente, at de skulle styre, hvordan pengene skulle bruges - det skal de ikke, derfor er arbejdet med puljen blevet kraftigt forsinket. Men nu kører det, og den 27. april lanceres en hjemmeside sammen med FA, "Finanskompetencepuljen". Det første tilbud drejer sig om engelskundervisning - resten af emnerne er under udvikling og skal alle dreje sig om at højne medlemmernes kompetenceniveau. Det kan godt være, at det bliver sådan, at den enkelte virksomhed også kan få penge til uddannelse, men så bliver det i samarbejde med virksomhedens faglige repræsentant, og man skal være villig til at dele sit projekt med andre virksomheder.

Vi har et rigtigt godt samarbejde med Finansrådet, bl.a. omkring det at få

løftet sektorens image – det gør vi bedst i fællesskab.

Gennem krisen har mange i sektoren mistet deres arbejde, men arbejdsløshedsprocenten er kun på 2,6% - det er flot! Og det er fordi vores medlemmer er dygtige, vidende og omstillingsparate! Solveig opfordrede medlemmerne til at finde selvtilliden frem - og til at benytte forbundets nye tiltag om Worklife Investment og gå på nettet for at tage karrieretesten.

Hvervning af nye medlemmer er et meget vigtigt projekt, som alle kan tage del i. Fortæl ikke-medlemmerne om de fordele, de får ved at være medlem – f.eks. Forbrugsforeningen, Dansk IT o.s.v. Samt hjælp fra de dygtige tillidsmænd.

Kreds Øst har store udfordringer med hensyn til organisationsprocenten, men I er rigtig godt på vej, I går ud på virksomhederne og kan også være foregangsmænd for andre.

Vi bliver nødt til at få slået FTF og LO sammen for at stå så stærkt som muligt, og for at bevare arbejdspladserne og Den danske model. Men det skal være partipolitisk neutralt!

Solveig opfordrede til at droppe flyselskaber med dårlige løn- og arbejdsvilkår, og til at lade være med at handle så meget på nettet.

Opfordringen lød endvidere: Gå ud og få rådgivning, brug menneskene, så ikke det hele bliver digitaliseret – for hvad skal vi så leve af til sidst! Vi skal være bevidste forbrugere, og ikke lade alt foregå digitalt – vi skal se på mennesket og på arbejdspladserne!

Solveigs slutbemærkninger var: Tak til bestyrelsen og jeres engagerede arbejde i ansvarsområderne og i HB, og tak til kredsens tillidsmænd. Og fint nok med Bankospil, når der er et fagligt indhold. Tak for ordet!

Dirigenten takkede Solveig Ørteby for indlægget. Han opfordrede deltagerne til at summe ved bordene og komme med en masse gode spørgsmål og bemærkninger under den kommende debat.

Herefter fulgte debatten:

Ordstyrer Lotte Thor lagde ud med at sige, at hun ville køre debatten som en slags "Højlunds forsamlingshus" med spørgsmål fra forsamlingen og et veloplagt panel til besvarelserne. Lotte gav stor ros til Solveig, der med sit indlæg viste fremragende evner i retning af et studievært-job!

Lotte Thor:

At favne mange typer af virksomheder og med stor geografisk spredning. Er kredsen god nok til at favne de forskellige brancher?

Bettina Lau, Skandinavisk Data Center:

Kreds Øst har netop alle forskellige typer af jobs, og det gavner måske ikke alle. I f.eks. IT-virksomhederne arbejdes der på at lave systemer for

at gøre arbejdet lettere i pengeinstitutterne, det kan betyde færre ansatte, at der fjernes nogle job - eller en ændring i profilerne. Så vi kan i virkeligheden modarbejde hinanden indenfor kredsen og sektoren. Det skal både kredsen og forbundet forholde sig til.

Solveig Ørteby:

Det er desværre de vilkår, der er, udviklingen kan vi ikke stoppe. Der er jobs, der vil forsvinde med den hastige digitalisering, der foregår. Og kompetencerne til det hentes lige nu i stor stil i Litauen, der er en stor konkurrencesituation. Derfor er det også så vigtigt, at vi finder nogle nye job i andre brancher. Men vi skal også have for øje, at kunderne stadig gerne vil tale med en rigtig rådgiver og stadig gerne vil have en kassefunktion.

Niels Olsen, EkspresBank:

Hvis vi nu skal lave kampagner sammen med LO, kunne vi så fokusere på at gøre det lettere at ansætte andre mennesker? Det ville skabe flere servicejobs. P.t. er der ingen, der arbejder på at fjerne moms på materialer eller skat på udført arbejde.

Solveig Ørteby:

Nu er håndværkerfradraget for 2015 fjernet, det er spændende, om det kommer ind igen. Men det med moms og afgifter er det så absolut politikernes opgave at kikke på, bl.a. i den kommende valgkamp.

Niels Olsen, EkspresBank:

Jeg kunne godt tænke mig, at vi blandede os lidt i politikken indenfor disse ting, fordi vi har en interesse i, at det skal være muligt at få et job i Danmark, bl.a. ved hjælp af håndværkerfradrag.

Solveig Ørteby:

Vi er en meget beskattet sektor - vi har lønsumsafgiften. Siden forrige regering har vi kæmpet for at få den fjernet. Margrethe Vestager sagde, at der ikke skulle være skat på arbejde, men afgiften er sat op 2 gange siden da!

Ulrik Thomsen, Nets Holding:

Takkede først Kreds Øst for det store arbejde, og stillede derefter sit spørgsmål til Solveig: Vedr. FA og de mange retssager, og det, at de store banker anerkender dette alt for store arbejdspress, som FA nægter at forholde sig til - hvad vil I gøre ved det?

Solveig Ørteby:

Vi fortæller om det ude på generalforsamlingerne, men det er altså

arbejdsgiverne selv, der har den udfordring. De har en bestyrelse bredt ud over hele sektoren, så det vides ikke, om det er fordi de ikke selv respekterer den eller ikke vil lægge flere penge i den. Mange af de større virksomheder har deres egen juridiske afdeling og bruger ikke FA's. De vil bare gerne have, der blive lavet en overenskomst og ikke spor andet.

Lotte Thor: Lad os sætte fokus på trivsel i jeres arbejdsliv – er man stadig bange for at blive fyret? – Er efteruddannelsen god nok? Er der spørgsmål til panelet om forbundets nye tiltag om efteruddannelse?

Marianne Olsen, BankNordik:

Vedr. digitalisering: Hver gang, der sker ændringer i det EDB-mæssige, er vi som personale ikke sat ind i tingene. For eksempel at sidde i Kundeservice og tage telefoner, og der pludselig er lavet om i designet på Netbanken med en masse nye funktioner. Ingen medarbejdere er sat ind i det, og 1.200 – 1.400 kunder på en dag ringer spørger, men vi kan ikke hjælpe dem. En situation, der ses tit og ofte.

Pia Beck Stæhr:

Jeg kender det fra egen virksomhed! Du skal gå videre med det til din tillidsmand og til samarbejdsudvalget - få det italesat og sat på dagsordenen! Der skal være bedre sammenhæng mellem de beslutninger der tages, de ting der sættes i gang - og den vejledning, I får som medarbejdere.

Marianne Olsen, BankNordik:

Folk går ned med stress, for kunderne er vrede og aggressive, og det er os der sidder i første parket og tager imod det hele.

Birgitte Abildgaard:

Vi tager det meget alvorligt som kreds. Vi har den udfordring, at vi som finanskreds ikke har den direkte forbindelse med jeres ledelser. Men vi gør hvad vi kan for at klæde jeres tillidsmænd rigtig godt på til at tage dialogen med ledelserne. Det er ikke i orden at blive skældt hæder og ære fra af kunderne over ting, vi ikke har haft indflydelse på! Tidligere blev der talt meget om røverierne i bankerne. Vi blev ved og ved med at sætte det på dagsordenen, og det er idag også lykkedes i en fælles indsats med arbejdsgiverne at dæmme op for det, så det er blevet mere trygt at gå på arbejde i banken. Vi skal holde fast og blive ved!

Solveig Ørteby:

Vi er nødt til at glemme, at vi har gået i flinkeskolen. I er nødt til at sige fra! I skal gå til ledelsen og sige, at hvis virksomheden gerne vil have en ordentlig kvalitet og kundetilfredshed, skal der ske noget her. Og slå gerne

på det med konkurrencesituationen og image i sektoren. Vi vil meget gerne betjene vores kunder godt, og så er vi også nødt til at have den nødvendige oplæring. - Det er konstruktivt, og det kan ledelsen ikke komme udenom!

På samtlige de 6 kredsgeneralforsamlinger, der har været indtil nu i år, har et medlem rejst sig og fortalt om arbejdssituationen på deres arbejdsplads – det er et kæmpeproblem, og vi har taget det op i HB. Og vi bliver ved at skubbe på omkring det psykiske arbejdsmiljø. Flere virksomhedskredse har lavet deres egne trivselsmålinger og er gået op og har lagt målingen på direktionens kontor. Det er ikke populært i ledelserne, men de er nødt til at forholde sig til det. Man kan få meget igennem, når det foregår på en ordentlig og konstruktiv måde.

Ulrik Thomsen, Nets Holding:

Vedr. arbejdstid og overenskomst: Jeg har flere kolleger, som mere eller mindre bliver pålagt at skulle være på 24-7. De har en fast tid på 8-16, men alligevel kan de forvente at skulle komme til at arbejde døgnet rundt, også i weekenderne. Det betyder nemt, at en familie kommer under pres. Overenskomstmæssigt får vi nogle udfordringer fremover, når vi har en overenskomst, der siger, at arbejdstiden kan ligge 24-7 / 365, som jeg ser det lige nu.

Pia Beck Stæhr:

Enig - det kan være meget problematisk, at man pludselig skal ændre sit liv, men som Solveig sagde tidligere, får vi rigtig svært ved at gå imod udviklingen. Vi får svært ved at sige, at vi som arbejdskraft ikke er gearet til at dække den arbejdstid, der nu engang er for at holde virksomheden kørende, og vi vil samtidig gerne bevare vore job her i landet. Jeg tror ikke, de har samme kriterier som os i ret mange af de lande, vi har konkurrence fra. Vi kan ikke gå imod, kun sørge for, at vilkårene er i orden, så det ikke er de samme personer, der altid har vagterne om natten – og sørge for, at der er et fornuftigt forløb i planlægningen.

Niels Ellegaard:

Som et supplement kan det siges, at der midt i maj skal holdes en fælles konference med FA og en del af personalecheferne omkring fremtidens overenskomster. Overenskomstudvalget har som hovedopgave at finde ud af, hvad der af muligheder for overenskomsten fremover, hvad skal den indeholde, og hvor er grænserne for, hvor langt vi kan gå. Vi er i fuld gang med arbejdet, og ser frem til 2017, hvor vi skal lave en ny overenskomst. Vi kan høre på de generalforsamlinger, vi er ude på for tiden, at vi får mange krav bl.a. på IT-området.

Niels Olsen, EkspresBank:

Hos os har vi længe haft medarbejdere med en arbejdstid, som kan lægges som man har lyst til. Vi har noget tillæg for arbejde på særlige tidspunkter, og det er glimrende. Et ønske til næste overenskomst er at gøre det tydelige, hvordan man bruger flekstid.

Niels Ellegaard:

Vi vil gerne gøre det tydeligere og mere firkantet – men der er også en fare ved at gøre det rigtig meget firkantet, for så passer det ét sted og ikke et andet. Vi er nødt til at have fleksible rammer, så det passer til den enkelte virksomhed.

Michael Agergaard, Sparekassen Fyn

Vedr. trivsel og stress: Privatlivet kan man ikke bare skære fra, men man kan skære arbejdslivet fra. Vi skal hjælpe hinanden med at spotte, hvis der er nogen, der har stress eller er ved at få det, det er ikke kun tillidsmandens opgave. Det er kun godt for alle, hvis vi agerer hurtigere.

Kim Hansen, DLR Kredit

Vi investerer ikke kun i os selv, men også i vores kolleger. Vi skal interessere os for vore kolleger og spørge ind til dem. Vi har stress i sektoren og skal sige fra ind i mellem. Virksomheden er nødt til at agere på, at vi har fået nok, jo flere der siger fra, jo bedre.

Heidi Puggaard, Basisbank

Hvad gør vi, hvis tillidsrepræsentanten går ned med stress?

Pia Beck Stæhr

Det ser vi desværre ofte. Derfor er det vigtigt at have et godt netværk. Der, hvor der er mange tillidsmænd ét sted, må vi sørge for at lytte til hinanden og være en hjælpende hånd. Det er sværere for de tillidsmænd, der sidder helt alene. I må prøve at have et netværk udenfor med andre tillidsmænd, der også er ene. Det er svært ikke at have nogen at sparre med, og at kunne drøfte noget, der måske har været svært.

Heidi Puggaard, Basisbank:

Hvis en tillidsmand er på vej tilbage efter at være gået ned med stress, hvad kan man så få af hjælp fra forbundet, hvis et medlem har brug for hjælp, og tillidsmanden er svækket i en periode og ikke kan kæmpe mod ledelsen?

Ann Baldus-Kunze

Finansforbundet har et helt sekretariat, som står til rådighed med alt, hvad I har brug for. Der er Rådgivning, Forhandling, Socialrådgivere og FTF-A kontakten. Det er bare at ringe ind, der er altid nogen, der kan hjælpe. Jeg

tror ikke, at virksomhederne vil acceptere, hvis én af os fra kredsen træder til. Vi vil meget gerne gøre det, men da vi jo kommer fra forskellige andre virksomheder, er det ikke en god idé. Der er også virksomheder, hvor der slet ikke er valgt en tillidsmand, de er også nødt til at henvende sig til Finansforbundet.

Solveig Ørteby knyttede en kommentar til nødvendigheden af et netværk: Tag på videreuddannelse, her har man muligheden for at møde andre tillidsmænd, der også er alene. Der er masser af kurser, brug dem nu! Tal sammen, find nogle nye venner at sparre med, dan et netværk. Det med at sidde alene er ikke særlig sjovt. Hvis en tillidsmand går ned med stress, er det hensigtsmæssigt at henvende sig til Finansforbundet, der kan hjælpes.

Birgitte Abildgaard:

Det, som tillidsmændene skal modstå i disse år, er en af de ting, vi har sat på vores liste, der skal arbejdes med. Det er virkelig hårdt at være tillidsmand og arbejdsmiljørepræsentant, for man bliver presset. Vi rammer også nogle strømninger i samfundet, f.eks. Svend Brinkmann, der har taget nej-hatten på. Og er vi mest effektive, når vi bare knokler derud af, eller når vi tager pauser og skaber kreativitet og hjælper hinanden? Det er meget vigtigt, som det tidligere blev sagt, at vi holder øje med hinanden.

Tina Holst, Handelsbanken:

Jeg har været gået ned med stress og havde ikke nogen tillidsmand. Hvor skulle jeg have henvendt mig, der står ikke noget på Finansforbundets hjemmeside. Hvem kunne gøre noget for mig?

Solveig Ørteby:

Det står ikke på hjemmesiden, der er forskel på, om man har rollen som tillidsmand eller som medarbejder, og der er også disse sundhedsforsikringer. I har mange tillidsmænd i virksomheden, som du kommer fra. Man kunne måske have en forventning om, at en af dem kunne have været opmærksom på, at der var en udfordring, der skulle gøres noget ved. Som sagt har vi hjulpet flere, henvend jer, vi finder ud af det.

Lotte Thor lukkede hermed for debatten.

Dirigenten takkede Lotte Thor og forsamlingen for god deltagelse i debatten.

Dirigenten spurgte, om bestyrelsens beretning kunne godkendes.

Beretningen blev enstemmigt vedtaget af generalforsamlingen.

4. Forelæggelse af det reviderede regnskab til godkendelse og decharge samt fremlæggelse af budget for det kommende år

Regnskabet var offentliggjort på kredsens hjemmeside sammen med revisionsprotokollatet, samt endvidere gengivet i den udleverede folder. Regnskabet blev vist på PowerPoint, og Lauritz gennemgik og forklarede de enkelte poster.

Dirigenten anmodede de delegerede om at stemme om regnskabets godkendelse ved at markere med stemmesedlen.

Dirigenten kunne herefter konstatere, at regnskabet var godkendt, og bestyrelsen kunne modtage decharge.

Lauritz gennemgik herefter budget 2015, til orientering.

Dirigenten konstaterede, at budgettet var taget til efterretning.

5. Indkomne forslag

a. Fra bestyrelsen

Bestyrelsen havde en række ændringsforslag til kredsens vedtægter. Ændringsforslagene var offentliggjort på kredsens hjemmeside, samt gengivet i den udleverede folder.

Niels gennemgik og forklarede de 25 foreslåede ændringsforslag, der samtidig blev vist på PowerPoint.

Michael Samuelson havde en bemærkning vedr. ændringsforslaget § 4 stk. 12 vedr., om at ingen virksomhed/koncern kan være repræsenteret i bestyrelsen med mere end 2 medlemmer. Han undrede sig over, at der sættes begrænsninger med kun 2 fra samme virksomhed.

Niels Ellegaard svarede, at det ville kunne give store udfordringer, hvis der f.eks. gik 3 kredsbestyrelsesmedlemmer ud på én gang. Derfor har bestyrelsen valgt det foreslåede.

Dirigenten konstaterede, at det ikke blev nødvendigt med en skriftlig afstemning.

Dirigenten foretog afstemning af ændringsforslagene ét for ét og spurgte om der var bemærkninger, for, imod, hverken for eller imod ved hvert enkelt.

Alle ændringsforslag blev vedtaget.

b. Fra medlemmerne

Ingen.

6. Valg af

- a. Formand (i lige år)
Ikke formandsvalg i år.
- b. Indtil 7 bestyrelsesmedlemmer for 2 år
Følgende var opstillet:
Susan Broager, Lån & Spar Bank (genvalg)
Birgitte Abildgaard, Sparekassen Sjælland (suppleret ind i 2014)
René Paludan, VP Securities (nyvalg)

Alle tre blev valgt.
- c. Indtil 7 bestyrelsessuppleanter for 1 år
Der var ingen indmeldte suppleanter.
- d. 2 interne revisorer for 1 år
Følgende var genopstillet:
Bjarne Nielsen, Nets Holding
Henrik Theill, Skandinavisk Data Center
Begge blev valgt.
- e. 1 revisorsuppleant for 1 år
Var genopstillet og blev valgt:
Michael Samuelson, Bluegarden.

7. Eventuelt

Solveig Ørteby holdt sit indlæg umiddelbart efter formandskabets beretning. Dette indlæg blev således afholdt i forlængelse af Punkt 3, og indgik i debatten omkring beretningen.

Pia takkede Birgitte Abildgaard og René Paludan for deres indtrædelse i bestyrelsen.

Endvidere var der tak til Kirsten Lillemor Madsen for lang og tro tjeneste i bestyrelsen. Kirsten var udtrådt i efteråret 2014, men den officielle afsked fandt sted her ved generalforsamlingen.

Pia takkede gæsterne.

Dirigenten takkede Pia, sagde tak for god ro og orden og erklærede generalforsamlingen for afsluttet.

Pia takkede Flemming for at have bragt forsamlingen fint igennem det lange program.

Susan Broager afsluttede med at annoncere middagen og give praktiske oplysninger for aftenens videre forløb, samt vedr. udgiftsbilag og parkeringsbilletter.

Generalforsamlingen sluttede kl. 20.17.

Der deltog 99 delegerede, og deltagerantallet i alt var 205.

For referatet:
Jette Petersen

Dirigent Flemming Høyer

Kredsformand Pia Beck Stæhr