

NYKREDS

BERETNING 2011



ORGANISATION FULD AF FRUSTRATION

Februar var en lang måned, men marts blev endnu længere, fordi både medarbejdere og ledere skulle finde sig en ny jobfunktion. Tandrensning er slet ikke dækkende for frustrationerne hos de 1.000 medarbejdere, der har gået og ventet på, hvilken stol de skulle sidde på, siger formand for NYKREDS Leif Vinther



Frustrationen er større end normalt, fordi lederne ikke selv er afklarede, siger Leif Vinther.

I efteråret lancerede Nykredit begrebet om en såkaldt "Strategisk tandrensning" for det fokus, som Nykredit ville sætte på både indtjening og udgifter i forhold til den økonomiske situation. Men det skulle vise sig, at ordet tandrensning slet ikke var dækkende for den spareplan og organisationsændring, der kom.

"Hvis vi bliver i tandmetaforen, har ledelsen virkelig ryddet overmunden. Det er virkelig tandudtrækning, vi skal igennem. Uanset det er lykkedes at reducere antallet af opsagte medarbejdere fra oprindeligt op til 145 til 81 medarbejdere. Vi har det billede af tandrensning, at man lige får pudset tænderne lidt op, så

"RIGTIG MANGE MEDARBEJDERE GÅR RUNDT OG VENTER PÅ, HVILKEN PLADS DE FÅR. SÅ FRUSTRATIONERNE HOS MEDARBEJDERNE ER ENORME"

man kan simpelthen ikke kalde afskedigelse af op til 145 medarbejdere for en tandrensning, og vi har derfor bedt koncernen om at være mere grundig, når de vælger metaforer, så begrebsbilledet er i samklang med det, der reelt sker", siger formand for NYKREDS Leif Vinther.

I januar meddelte ledelsen, at man ville sænke omkostningerne med 400 millioner kroner. En del af besparelserne skal komme fra en reduktion i medarbejdere og ledere i stabs-, linje- og sup-portområdet, og en anden del skal komme af at nedlægge blandt andet koncernens seniorordning.

Nykredit-koncernen er mere udfordret end længe med trussel om nedgradering og udsigten til skærpet konkurrence i 2012, og på den baggrund omfatter Nykredits tiltag både organisatoriske og forretningsmæssige ændringer, der skal give kunderne nye muligheder og fremtidssikre realkreditmodellen. Den mest omfattende organisationsændring kom med etablering af to Nykredit Direkte-centre med 200 ansatte. Den hidtidige struktur med Nykredit-centre i knap 60 større byer er fastholdt, men fremover er privat- og erhvervscentrene én enhed. Dog måtte to centre se sig sammenlagt med andre, og medarbejderne flyttet i forbindelse hermed.

Lederne på plads

Ledelsen i Nykredit valgte en kaskademodel, og det betyder, at organisationsændringen er den største nogensinde. For år tilbage lukkede man hovedkontoret for at finde en ny organisationsform, men det var vand ved siden af det her, forklarer Leif Vinther:

"Dengang hovedkontoret blev lukket, skulle medarbejderne sidde på den samme stol og lave det samme arbejde, dog eventuelt med en anden chef. I den nye organisation skal en medarbejder måske hverken sidde på den samme stol eller udføre det samme arbejde og måske heller ikke referere til den samme chef. Tilmed skal nogle medarbejdere have helt nye arbejdstider både i week-enden og om aftenen".

Også på ledelsesplan sker der store ændringer. Øverst har man valgt de ni områdedirektører, der vælger deres centerdirektører, der igen skal vælge nogle centerchefer og funktionschefer. Først

når det er overstået, kigger centerledelsen på, hvilken kundegruppe vi har tilbage på dette center, og hvilke medarbejdere man har, der kan arbejde med de kunder.

"Lige nu er centerdirektørerne valgt, og som faglig organisation har vi forlangt, at de får mulighed for at vurdere, om ændringerne er rimelige for dem. Nu har vi fået de chefer, der skal være, og som lige nu er i processen med at se på, hvor mange der skal være af de forskellige medarbejdere. Det betyder jo, at rigtig mange medarbejdere går rundt og venter på, hvilken plads de får. Så frustrationerne hos medarbejderne er enorme", siger Leif Vinther, der udmærket forstår, at en leder skal være med til at sætte sit hold.

Task force

"I NYKREDS er vi meget enige med Nykredit i, at den leder, der er tættest på medarbejderne, skal være med til at vurdere, hvordan kompetencerne fordeler sig. Alternativet har vi også drøftet, for det har vi prøvet en gang tidligere, hvor det var en ren prikkerunde. Man gjorde planen fuldstændig klappet og klar, før man gik ud til medarbejderne og prikkede. Det gav en chokbølge", siger Leif Vinther og tilføjer, at lige for tiden kan en medarbejder end ikke få svar på sine spørgsmål i den normale hierarkiske opbygning:

"Frustrationen er større end normalt, fordi lederne ikke selv er afklarede. Det betyder, at de personer, vi som medarbejdere normalt skal støtte os til, selv er frustrerede over ikke at vide, hvor de skal være".

NYKREDS har blandt andet på den baggrund indgået en aftale med Nykredit om en særlig "Task force", som skal følge processen med etableringen af Nykredit Direkte-centrene, med henblik på at processen forløber bedst muligt i forhold til implementeringen af den besluttede organisationsændring. Imidlertid har det vist sig, at frustrationerne også er store i Retail.

"Selv om Task force var nedsat til at kikke på processen i Nykredit Direkte, så opstod der så mange spørgsmål, som vi fik taget op i de lokale samarbejdsudvalg, der efterfølgende har sendt svar ud. Ifølge NYKREDS er svar den eneste modvirkning til frustrationen, også selv om svaret ikke er 100 procent fyldestgørende", siger Leif Vinther.



"DET ER VIRKELIG TANDUDTRÆKNING, VI SKAL IGENNEM. UANSET DET ER LYKKEDES AT REDUCERE ANTALLET AF OPSAGTE MEDARBEJDERE FRA OPRINDELIGT OP TIL 145 TIL 81 MEDARBEJDERE"

→ →

Opsigelserne

I NYKREDS skelner vi ikke mellem, hvilket job man har, om man er leder eller medarbejder – det er medlemmer alle sammen. Det gælder både i forhold til de af vores kolleger, som blev direkte ramt af opsigelserne, og i forhold til implementeringen af organisationsændringen.

En konsekvens af de organisatoriske tiltag med sammenlægning af privat- og erhvervsområdet blev en nedlæggelse af 50 lederstillinger i linjeorganisationen.

"Det er lykkedes os at få tallet på direkte opsigelser blandt ledere ned på otte. Det er vi godt tilfredse med. De øvrige får tilbudt en lederfunktion med en anden charge, og så kan de blive placeret et andet sted", siger Leif Vinther og uddyber:

"Ikke desto mindre er der ledere, der kan påberåbe sig væsentlige vilkårsændringer og dermed kan betragte sig som opsagt. Selv om jeg ikke kan vide, hvor mange der tager imod, så kan geografien spille ind, når man tilbydes job i Nykredit Direkte. Nogle kan ikke se den verden for sig, og derfor har vi også lavet afbødeforanstaltninger gældende for ledere, selv om vi håber, at så mange som muligt, både ledere og medarbejdere, får tilbudt et job", siger formanden for NYKREDS, der under hele forløbet har haft et fortrinligt samarbejde med Finansforbundet.

Nej tak til job

Ifølge Leif Vinther opstod der blandt medarbejdere en frygt for, at lederne ville få tilbudt almindelige jobtyper, så de kom til at presse andre medarbejdere ud af deres job.

"Vi har holdt meget fast i, at ledere har et lederjob, og medarbejdere har et medarbejderjob. Selvfølgelig er der ledere med et job mere af titel end af funktion, hvor de har været 80 procent almindelig medarbejder. Ikke desto mindre har vi trukket den linje, at hvis en leder siger nej til et job, bliver stillingen slået op. På samme måde hvis en medarbejder siger nej tak til et job, så går lederen ikke ud i afdelingen og peger på en ny til jobbet, men stillingen bliver slået op".

Februar var en lang måned, men marts blev endnu længere, fordi folk skulle afvente en ny jobfunktion.

"Hvis man skal summere op på arbejdsmiljøet i Nykredit lige nu, så er det frustrerende, at 1.000 medarbejdere ikke kender deres jobindhold. Tænk på, at vi er 4.400 hoveder, hvoraf der måske er 400 studerende", siger Leif Vinther, der oplever, at frustrationerne især er samlet i den kundevendte funktion, og det forstår man, hvis vi sætter perspektiv på i forhold til den situation, Nykredit er i på markedet, hvor man er midt i en periode, hvor Nykredit skifter strategi til tolagsbelåning og i den forbindelse flytter rundt på kunderne.

Afbødeforanstaltninger

NYKREDS fik forhandlet en aftale på plads omkring afbødeforanstaltninger i forhold til de medarbejdere, som blev ramt af de direkte afskedigelser. Faktisk stiller aftalen vores medlemmer bedre end efter funktionærloven og Virksomhedsoverenskomsten. Blandt andet skal det fremhæves, at opsagte medarbejdere tilbydes et outplacementforløb, og de kan søge en særlig uddannelsespulje om støtte til aktiviteter, som i bred forstand kan understøtte den enkeltes faglige kompetencer.

"Vi fik aftalt det således, at opsagte medarbejdere blev fritstillet senest per 1. marts. Her har det været en kæmpe hjælp, at man i Finansforbundet er særdeles kompetente, når det gælder om at hjælpe opsagte medlemmer videre", siger Leif Vinther.

I det forløb kan man opdage, at man mangler en uddannelse, og i den situation kan en medarbejder rette henvendelse til uddannelsespuljen og bede om at få betalt et merkonomstudium eller en forløb for at blive meritlærer eksempelvis. Andre kan have brug for et højskoleophold. NYKREDS gør, hvad man kan, for at støtte medlemmerne, men hvilke beløb den enkelte kan opnå, er der ikke faste retningslinjer for.

MEDARBEJDERE FRYGTER IKKE AT BLIVE MÅLT

I forhold til nyt lønsystem har Nykredit allerede bragt mange af elementerne på plads i form af indplacering af medarbejderne i jobspor og stillingsbånd samt de nye performancevurderinger. Medlemmerne frygter ikke at blive målt, siger Leif Vinther

NYKREDS kan godt lide tankegangen med jobspor og stillingsbånd. Allerede sidste år blev alle medarbejders stillinger vurderet, og de blev lagt i forhold til hinanden. På den måde har man fået et stringent ensartet system, som er trukket ned over hele koncernen.

"På nuværende tidspunkt er der ikke hængt noget op på løn, men det betyder jo ikke, at folk ikke kan regne ud, om de ligger lavt på stillingskategori og dermed også på løn. Men disse model-

ler er ikke meldt ud", understreger Leif Vinther og tilføjer, at hver enkelt stilling er beskrevet med kompetencer, så hvis en medarbejder ønsker at flytte til en anden stilling, kan hun se, hvilke kompetencer hun skal tilegne sig.

"Den gennemsigtighed har vi fået, og vi håber, at man i et nyt lønsystem kommer til at se, hvad Nykredit vil lønne for, så man kan tage stilling til, om man vil gå efter det", siger Leif Vinther og

→ →



"I DET OMFANG MEDARBEJDERE BLIVER BESKYLDT FOR AT VÆRE DÅRLIGE RÅDGIVERE, HJÆLPER CERTIFICE-RINGEN MED AT DOKUMENTERE VORES FAGLIGHED. DET HAR JEG DET GODT MED"



tilføjer, at for nuværende er der intet, der peger på, at Nykredit er villig til at fortsætte drøftelserne om en nyt åbent og gennemsigtigt system, som fortsat er målet for NYKREDS.

NYKREDS har mange gange understreget, at en forudsætning for ressourcemobilitet er, at medarbejderne motiveres og understøttes i at uddanne sig og udvikle sig hen imod de job i koncernen, hvor der bliver brug for kvalificeret arbejdskraft.

Performance

Medarbejderne har været til en udviklingssamtale, hvor de skulle performancevurdere sig selv og bagefter have en dialog med nærmeste leder.

"Vi har det fint med, at der bliver sat målsætninger for medarbejderne, men vi har alvorligt savnet viden om, hvordan jeg som medarbejder selv kan få indflydelse på de målsætninger, der er for mig og mit job", siger Leif Vinther.

NYKREDS har arbejdet meget sammen med koncerndirektør Bente Overgaard på eksempelvis, at sådan noget som sidemandsoplæring også er kvalifikationer. Leif Vinther kan lide, at det ikke kun er hard core eksamensresultater, der tæller, og at der bliver taget hensyn til, at et job kan indeholde mange ting.

"Vi har fået indført, at de individuelle måltal er fastsat mellem lederen og medarbejderen, så en medarbejder selv er med til at fastsætte sine mål. Hvis det bare bliver et diktat, hvad man skal nå, så er det ikke vores kop te", understreger Leif Vinther.

Medlemmerne hos NYKREDS frygter ikke selve det at blive målt, for det har de været vant til, og nu er det bare blevet meget tydeligt og meget individuelt. Det er et godt fundament, når man får et nyt lønsystem med.

"Hvis en medarbejder vil gøre en ekstra indsats, er vi kun kommet dertil, hvor de får en vurdering. Vi har ikke en model for, hvordan man kan få belønning for en ekstra indsats".

Leif Vinther er faktisk meget tilfreds med virksomhedens ledere, selv om der er ledere, som skal lære at bruge performancevurderingerne, hvor der benyttes en vurdering af medarbejderen på en skala fra et til fem.

"Vi har påtalt, at det er en tynd skala, forstået på den måde at der er et stort spring fra tre til fire. Vi kunne godt tænke os en mere nuanceret vurdering, og vi er bekymret for, at 80 procent af medarbejderne kommer til at ligge i kategori tre, men ingen kan se, om de ligger i bunden eller i toppen af tre", tilføjer Leif Vinther.



VI ER BLEVET KLOGERE PÅ LØNNEN

Medlemmerne oplever ikke, at lønnen er til forhandling, og mange er ikke tilfredse med lønsystemet og deres placering i det”, siger næstformand Kristian Bengaard

I foråret 2011 deltog rigtig mange af vores medlemmer i undersøgelsen om løndannelse. Resultatet af undersøgelsen viste tydeligt, at der er et kønsopdelt arbejdsmarked i Nykredit. I øvrigt har Finansforbundet gennemført en lignende undersøgelse, der viser, at Nykredit-koncernen ikke er særskilt på det her område.

”Fremover kan vi diskutere ligestilling på det kønsopdelte

arbejdsmarked på et oplyst grundlag. Det, vi har konkluderet både i NYKREDS og Finansforbundet, er, at hvor mænd og kvinder arbejder ligeligt i jobfunktioner, er der en stor symbiose og lighed på løn og tillæg. Ser vi derimod på tilgangen til jobbene, gælder det, at jo højere du kommer op, jo færre kvinder træder ind. Der har vi en opgave med at gøre noget ved de barrierer, der gør, at

→ →

”KUN FIRE PROCENT AF KVINDERNE FØLER, AT DER ER LIGE LØN FOR LIGE ARBEJDE. FOR MÆNDENE ER DET 11 PROCENT. DET ER SKRÆMMENDE”



der ikke er lige adgang til job”, siger Kristian Bengaard og tilføjer, at langt de fleste medlemmer oplever, at man ikke taler åbent om løn i Nykredit.

”Kun fire procent af kvinderne føler, at der er lige løn for lige arbejde. For mændene er det 11 procent. Det er skræmmende”, siger Kristian Bengaard.

Nu har NYKREDS en viden om, hvad der sker med lønnen, når man træder ind i Nykredit. Men den manglende gennemsigtighed i vores lønsystem gør, at det er svært at se, hvad der skal til for at opnå en anden løn.

Undersøgelsen viser, at der sidder kvinder i cirka 87 procent af jobbene på de lavere stillingsbånd, mens der kun sidder kvinder i 25 procent af jobbene i de højere stillingsbånd. Resultaterne er lagt frem i samarbejdsudvalget, hvor der er et ekko, når Bente Overgaard melder ud, at der er et kønsopdelt arbejdsmarked, men virksomheden har taget fat på problemet.

På medlemsmøder har Kristian Bengaard spurgt til, hvem og hvorfor de har fået lønstigninger. Det vil folk gerne tale om, bare de ikke skal ud med hele deres løn. Hvorfor er det, vi får lønstigning i Nykredit, og hvad skal der til for at få en lønstigning?

Medlemmerne oplever ikke, at lønnen er til forhandling. Kun ni procent har deltaget i en lønforhandling inden for det sidste år, og mange medlemmer er ikke tilfredse med lønsystemet og deres placering i det.

”Hvad skal der så til for at få mere i løn? Svaret har vi ikke i NYKREDS, men vi har flere veje at gå. En er et gennemsommeligt lønsystem, hvor man kan se, hvad der skal til for at få en anden løn. En anden er, at vi snakker mere om vores løn, og her kan NYKREDS hjælpe med at lave undersøgelser med mere. Dog ved vi, at det er uholdbart i en virksomhed som Nykredit, at det ikke er tydeligt, hvad der lønnes for, og hvad der skal til for at opnå en anden løn”, siger Kristian Bengaard.



VI HAR FÅET 183 NYE MEDLEMMER

Tillidsmændene har arbejdet med overenskomsten og ikke mindst haft fokus på hvervning, fordi mange akademikere ikke ser det som en selvfølge at være medlem af Finansforbundet, siger politisk sekretær Marlene Holm

Både tillidsmænd og medlemmer har været optaget af forberedelser og de efterfølgende forhandlinger af overenskomst 2012. På forhånd sagde mange, bare vi ikke får reallønstilbagegang, og tillidsmændene havde travlt med at sende medlemmernes krav ind og deltage i debatten. Tillidsmændene har deltaget i Finansforbundets orienteringsmøder, og som det også ses af urafstemningen, er der bred tilfredshed med det opnåede centrale resultat:

“Vi accepterer den ene procent på lønnen og det fornuftige kompromis, der er et godt signal til omverdenen om, at den finansielle sektor kan holde igen og tænke på helheden”, siger Marlene

Holm og fremhæver, ud over den øgede fleksibilitet, de ting, der er kommet på kompetenceområdet:

“Det opfatter NYKREDS som rigtig positivt, fordi løbende kompetenceudvikling simpelt hen er det, der skal til, hvis vi i fremtiden skal holde os jobegnede. Den nye overenskomst betyder, at der med udgangspunkt i en kompetenceafklaring for den enkelte medarbejder skal arbejdes med løbende uddannelsesplaner, og vi er i dialog med Nykredit om, hvordan vi sikrer, at dette sker. Hvis det på et senere tidspunkt igen bliver nødvendigt for koncernen at skille sig af med medarbejdere, er de i så fald også bedre



"DER BLIVER STILLET STØRRE OG STØRRE KRAV, OG NOGLE TILLIDSMÆND KAN FØLE SIG KLEMT, FORDI DE HAR SALGSMÅL, SAMTIDIG MED AT DE PASSER DERES JOB SOM TILLIDSMAND"

→ →

rustet til at gå ud at finde job et andet sted". Ifølge Marlene Holm understøtter løbende kompetenceudvikling Nykredits ønske om øget medarbejdermobilitet, og hvis det ikke kun skal stå for noget geografisk, kræver det, at medarbejderne i deres nuværende job får mulighed for at få viden om andre job og mulighed for at udvikle sig over i andre job. Nykredit skal i denne sammenhæng også kunne melde ud, hvor i koncernen de ser, at fremtidens job ligger.

16 nye tillidsmænd

Nykredit-koncernen har 104 områder, hvor der kan vælges tillidsmænd, og NYKREDS har tillidsmænd i de 96, og selv om det jo er rigtig godt, arbejder vi selvfølgelig på at få tillidsmænd i alle områderne, siger Marlene Holm:

"Vi mærker ikke et pres for, at vi skal være færre tillidsmænd. Tværtimod har koncernchef Peter Engberg udtalt sig positivt om værdien af at have tillidsmænd både i det daglige samarbejde mellem den nærmeste ledelse og medarbejder og på koncernniveau. Det er et godt signal, at ledelsen gerne vil have dygtige tillidsmænd, så vi føler generelt stor opbakning". Til gengæld oplever Marlene Holm indimellem, hvor presset den enkelte tillidsmand kan føle sig i sit daglige arbejde, fordi det kan være svært at klare både sine tillidsmandsopgaver og samtidig sine andre almindelige arbejdsopgaver.

"Vi mærker, hvordan Nykredit strammer op og ikke er så langmodige med sager omkring medarbejderne. Der bliver stillet større og større krav, og nogle tillidsmænd kan føle sig klemt, fordi de har salgsmål, samtidig med at de passer deres job som tillidsmand. De føler sig ansvarlige over for begge opgaver, men de har måske ikke lyst til at få nedsat deres personlige salgsmål, fordi det kunne sende et signal om, at man ikke er så committet til jobbet", påpeger Marlene Holm og oplyser, at NYKREDS har fået valgt 16 nye tillidsmænd ved sidste valg. Heraf de 9 i tidligere vakante områder.

"Den økonomiske krise og organisationsændringen i Nykredit styrker bevidstheden om at være organiseret. Når vi har sat gang i et tillidsmandsvalg, så er medlemmerne gået op i det, og det er lykkedes at få valgt tillidsmænd i de nye områder".

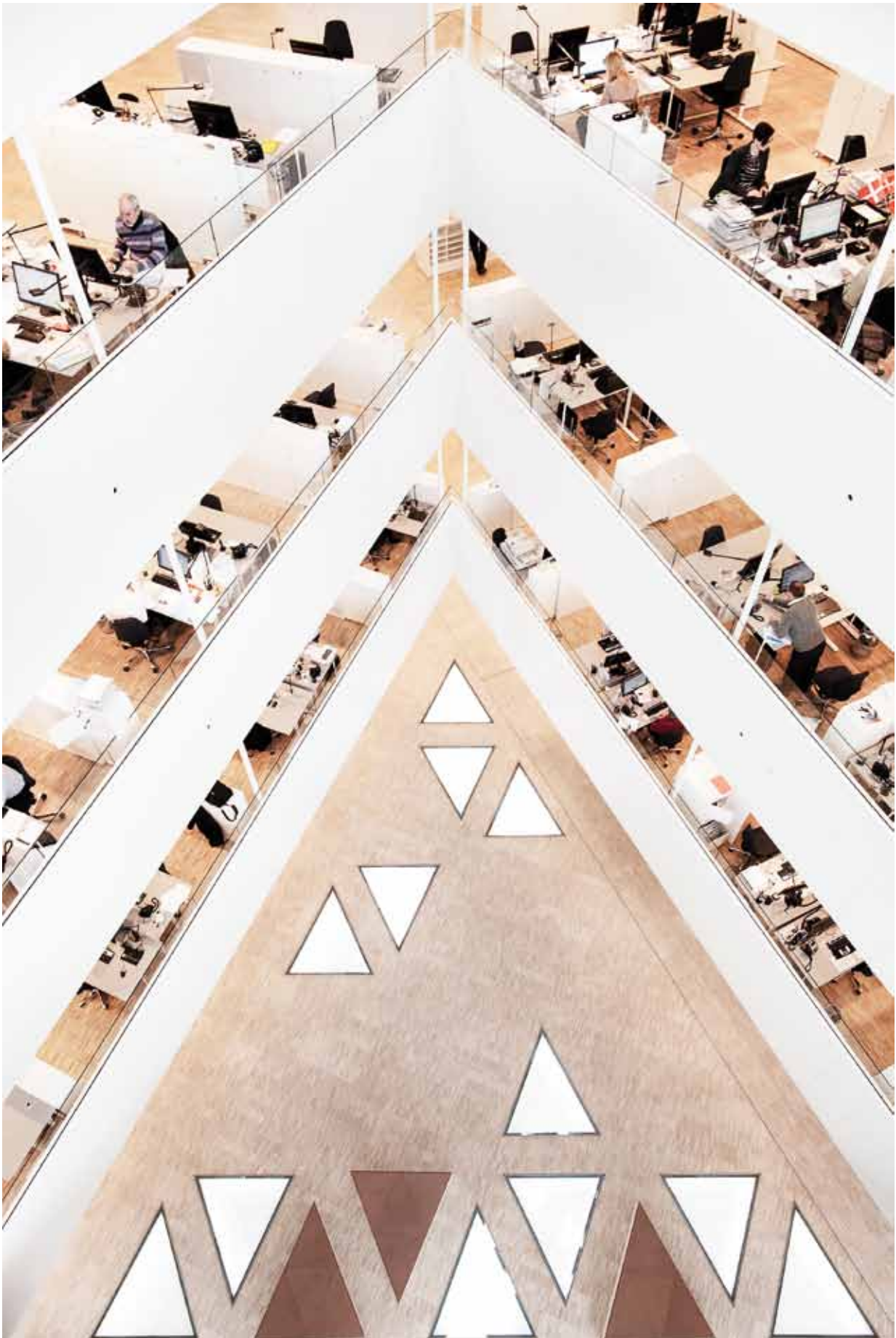
Flere akademikere

NYKREDS har stor fokus på at få øget organisationsprocenten i Nykredit-koncernen. Jo flere medlemmer vi har, jo bedre forhandlingsposition og dermed indflydelse.

"Eftersom vi har et rigtig godt produkt at tilbyde, er det bare at få det kommunikeret ud til medarbejdere og medlemmer", siger Marlene Holm, der er ansvarlig for hverveindsatsen i NYKREDS. Områderne med størst hverveudfordringer er identificeret, og ikke helt overraskende er det i stabsområderne, det kniber mest med tilslutningen.

"Nykredit er nok en af de virksomheder i sektoren, der har det største stabsapparat, fordi vi netop traditionelt har været et realkreditinstitut. Vi er også den finansielle virksomhed med flest højtuddannede", siger Marlene Holm, der er godt tilfreds med, at NYKREDS har hvervet 183 nye medlemmer, hvoraf en del er akademikere:

"Så længe man er ansat i den finansielle sektor, giver det god mening at være organiseret i den organisation, der forhandler overenskomsten, fordi det er måden selv at få indflydelse på. Det er attraktivt at være ansat i den finansielle sektor, men mange akademikere ser sig selv som personer, der er på gennemrejse", siger Marlene Holm.



CERTIFICERING ER ET GODT RYGSTØD

NYKREDS ser positivt på koncernens erkendelse af, at salg til kunder skal basere sig på kompetent rådgivning. Hvis Nykredit skal styrke sin markedsposition, er det vejen, siger Leif Vinther



NYKREDS oplever, at den finansielle sektor er i en mere normaliseret krisesituation end tidligere. Vi tror på, at de store bankkrak er ved at være overstået, og at vi et inde i en konsolideringsfase på bankmarkedet.

”Vi skal føre en anden dialog med kunderne, og vi skal vænne os til, at der bliver sagt nej. Men det er klart, at der bliver set meget mere på ejendommens kvalitet og låntagers økonomiske situation”, siger Leif Vinther om de nye vilkår for Nykredit-koncernen, der har positioneret sig til at være med blandt de fem største finansvirksomheder.

Senest debatten om ændring af det danske realkreditsystem. Nykredits planer om tolagsbelåning er et vigtigt element i at gøre systemet så sikkert som muligt.

”Realkreditområdet er et stabilt og driftssikkert område, men for mig at se er det ikke nok, så Nykredit har valgt at gå en egen udviklingsvej, for vi får ikke lov til at vækste på realkreditmarkedet, hvor vi fylder over 40 procent. Derfor skal vi over og have en anden relation til vores kunder via banken”, siger Leif Vinther.

Nykredit-koncernen har valgt at være en dansk finansiel virksomhed, hvilket betyder, at man ikke udvider mere til udlandet.

”Vi har en bank, hvor hovedaktiviteterne stadig er realkredit, og det giver nogle udfordringer med at markedsføre, at Nykredit har andre produkter end realkredit”.

Certificering

I efteråret lancerede Nykredit et certificeringsprogram med både skriftlige og mundtlige test af cirka 1.300 kundevendte rådgivere. NYKREDS ser positivt på erkendelsen af, at salg til kunder skal basere sig på kompetent rådgivning.

”I det omfang medarbejdere bliver beskyldt for at være dårlige rådgivere, hjælper certificeringen med at dokumentere vores faglighed. Det har jeg det godt med. Jeg synes, at certificering er et godt rygstød til vores medarbejdere over for vores kunder”, understreger Leif Vinther og tilføjer, at vores rådgivning gerne skulle udmønte sig i et salg.

”Vi er glade for, at Nykredit har taget ordet rådgivning ind. Den tungere rådgivning er koncentreret ude i centrene, hvor kunden kan komme ind til et møde med en certificeret medarbejder. NYKREDS er glad for, at vægten er flyttet over på rådgivning væk fra salg”, slutter Leif Vinther.

REGULERING FARLIGERE END KRISEN

På realkreditområdet har en treenighed af Nykredit, Finansforbundet og NYKREDS været bærende for arbejdet med regulering, siger næstformand og NYKREDS' repræsentant i Finansforbundets hovedbestyrelse Kristian Bengaard

Finanskrisen har stadig stor indflydelse på den finansielle sektor og dermed på medlemmerne. For NYKREDS' repræsentant i Finansforbundets hovedbestyrelse, Kristian Bengaard, har arbejdet især stået om regulering af den finansielle sektor. Finansforbundet har faktisk været med til at påvirke resultater i forhold til whistleblowing og på realkreditområdet, hvor Finansforbundet har været enige med sektoren om de nye kapitalkravsregler fra EU.

"For Nykredit er regulering næsten farligere end hele krisen, hvis de danske realkreditobligationer ikke længere er lige så sikre som statsobligationer. Det ville være ødelæggende for vores virksomhed og for vores arbejdspladser", siger Kristian Bengaard om det ventede forslag til nye kapitalkravsregler.

Forslaget er meget bedre end de tidligere planer fra EU-Kommissionen. Danmark får populært sagt mulighed for at bevise, at realkreditobligationer er lige så "gode" som statsobligationer, i en observationsperiode frem til 2015. Det gode resultat skyldes ikke mindst en god fælles lobbyindsats fra danske organisationer og myndigheder.

"Lige netop på realkreditområdet har der været en treenighed, hvor Nykredit, Finansforbundet og NYKREDS har været bærende for vores arbejde med regulering. Vi har sat fagforeningen på lystavlen over for vores virksomhed", siger Kristian Bengaard om arbejdet i det politiske indsatsområde Sektorvilkår og regulering (SVOR). Han oplever, at NYKREDS' arbejde i Finansforbundet bliver betalt godt tilbage.

For eksempel har vi bedt Bente Overgaard om at deltage i en EU-høring, hvor hun skulle fortælle om værdien af at have medarbejdervalgte med i de organer, der nu er i en virksomhed.

"I den kontekst kommer Bente Overgaard ind og retfærdiggør vores system", siger Kristian Bengaard, der også roser underdirektør Jesper Berg for at stille op som ekspert i den offentlige diskussion om regulering. Han har deltaget i arrangementer såvel i Finansforbundet som i NFU, vores nordiske samarbejdsorganisation.

"Der er ingen tvivl om, at SVOR er af stor betydning for NYKREDS. Men det svinger, og lige nu er beskæftigelsesindsatsen over for de opsagte og ledige medlemmer i centrum".

Vi har i øjeblikket ekstra fokus på at vejlede medlemmerne generelt om uddannelsesmuligheder og specifikt om, hvordan opsagte medlemmer kan bruge uddannelsespuljen bedst muligt.

"Ude på medlemsmøder siger vi til medlemmerne: Sørg nu for at få lavet dit cv! Sørg for, at næste gang du kommer til udviklingssamtale, så står der noget nyt på dit cv. Med et cv, der er under konstant udvikling, er der en god sandsynlighed for at fastholde sit job", siger Kristian Bengaard.

De fleste medarbejdere er godt uddannede. Spørgsmålet er, hvordan medlemmernes kompetencer bliver vedligeholdt til den fremtidige strategi.

"Det er vores krav til Nykredit, at når der udarbejdes en strategi, så meldes der ud, hvilke kompetencer der skal bruges", siger Kristian Bengaard, vel vidende at der også ligger en opgave i at motivere medarbejderne:

"Man skal ikke jage folk gennem et uddannelsesforløb, hvis de ikke selv vil. Der skal være plads til at sige: Jeg er glad for mit job, og det betjener jeg, så længe det er der, og så dropper jeg ud".

Whistleblowing

Finansforbundet har i samarbejde med UNI Finance – den internationale sammenslutning af finansfagforeninger – arbejdet for en såkaldt whistleblower-ordning, hvor finansansatte anonymt kan tippe Finanstilsynet, hvis de opdager lovbrud.

Det arbejde ser nu ud til at have båret frugt, idet EU-Kommissionen har lagt et forslag frem, der sikrer, at finansansatte kan reagere på lovbrud og lignende.

"Der har Nykredit valgt og sige, at vi har vores interne revision, som vi bruger, og som har virket indtil nu. I NYKREDS mener vi også, at tillidsmandssystemet skal virke som middel til at få budskaber igennem", siger Kristian Bengaard.

RESULTATOPGØRELSE FOR 2011

	2011	2010
Kontingentandele	1.635.676	1.467.207
Refunderede transportomkostninger fra Finansforbundet	606.866	592.694
Indtægter i alt	2.242.542	2.059.901
Generalforsamling	232.807	237.556
Medlemsmøder	50.421	55.446
Tillidsmandsmøder/seminar	481.083	497.953
Bestyrelsesmøder/udvalgsmøder m.m.	22.688	42.553
Bestyrelsesseminar/kursus	268.848	237.130
Lands- og repræsentantskabsmøder	5.490	20.653
Transportomkostninger	606.866	592.694
Direkte medlemsrettede udgifter	1.668.203	1.683.985
Administrationsomkostninger	701.367	955.328
Øvrige omkostninger	701.367	955.328
Resultat før finansielle poster	-127.028	-579.412
Renter netto	295.578	291.008
Kursregulering, netto	10.394	88.949
Resultat før skat	178.944	-199.455
Skat af finansielle poster	- 19.829	- 36.228
Årets resultat	159.115	-235.683

København, den 15.03.2012

Bestyrelsen har dags dato aflagt årsrapporten for 2011 for NYKREDS – Personalekredsen i Nykredit. Vi anser den valgte regnskabspraksis for hensigtsmæssig, således at årsrapporten giver et retvisende billede af kredsens aktiver og passiver, finansielle stilling samt resultat.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

Leif Vinther, Kristian Benggaard, Marlene Holm, Gert Kryger, Allan Kristiansen, Ina Nielsen, Arne Berg, Lars Peter Skaarup, Olav Brusen Barsøe

Der henvises til kredskontoret, såfremt der ønskes tilsendt et regnskab med specifikationer.

NYKREDS

FINANS FORBUNDET

Udgiver: NYKREDS Personalekredsen i Nykredit Anker Heegaardsgade 8 1780 København V Telefon 44 55 25 00 E-mail: amam@nykredit.dk Hjemmeside: www.NYKREDS.dk	Redaktion: Leif Vinther (ansv.) Carsten Rasmussen, Finansforbundet Design: Katrine Kruckow, Finansforbundet	Tryk: Datagraf A/S Foto: Stig Stasig Oplag: 3.800	Udgives af NYKREDS - en virksomhedskreds i Finansforbundet.
---	---	---	--

BALANCE PR. 31.12. 2011

AKTIVER	2011	2010
Tilgodehavende transportomkostninger	321.391	272.324
Tilgodehavende kredsandel af kontingent	81.773	0
Periodiserede renter	79.785	63.348
Tilgodehavende	482.949	335.672
Værdipapirer	6.697.040	6.528.389
Kasse	0	2.234
Bankindestående	1.289.868	1.635.745
Likvide beholdninger	1.289.868	1.637.979
Omsætningsaktiver	8.469.857	8.502.040
AKTIVER	8.469.857	8.502.040
PASSIVER		
Kapitalkonto 01.01.2011	7.403.148	7.638.830
Kapitalændring ved overførsel af medlemmer fra øvrige kredse	92.232	0
Årets resultat	159.115	-235.683
Kapitalkonto 31.12.2011	7.654.495	7.403.147
Kassekredit	0	10.755
Skyldig skat	1.753	43.804
Forudbetalte kontingenter og gruppelev fra medlemmer	768.609	709.670
Skyldige omkostninger	45.000	334.664
Gæld	815.362	1.098.893
PASSIVER	8.469.857	8.502.040

Revisionspåtegning:

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af kredsens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2011 samt af resultatet af kredsens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2011 i overensstemmelse med kredsens vedtægter samt god regnskabsskik, jf. beskrivelsen i anvendt regnskabspraksis.

Deloitte, Statsautoriserede Revisorer

Revisionspåtegning afgivet af den interne revision:

Vi har gennemgået årsregnskabet og foretaget stikprøver af bilagsmaterialet for NYKREDS – Personalkredsen i Nykredit for 2011 og har ikke fundet anledning til bemærkninger. Gennemgangen har endvidere omfattet de af Finansforbundets refunderede rejseudgifter, og heller ikke her har der været noget at bemærke.

Hans Knudsen og Finn Toelhøj

GENERAL FORSAMLING I NYKREDS

LØRDAG DEN 12. MAJ 2012 KL. 9.00
PÅ HOTEL COMWELL KOLDING, SKOVBRUNET 1, 6000 Kolding

Dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Bestyrelsens beretning
3. Orientering om Finansforbundets arbejde i det forløbne år
4. Forslag fra bestyrelse og medlemmer
5. Godkendelse af regnskab med decharge
6. Forelæggelse af budget for 2012 til orientering
7. Valg af formand og politisk sekretær
8. Valg af ekstern stats.aut. revisor
Valg af 2 interne revisorer
Valg af 2 interne revisorsuppleanter
9. Eventuelt

NYKREDS' formand, Leif Vinther, er villig til genvalg – det samme er politisk sekretær, Marlene Holm.

NYKREDS vil efter generalforsamlingen være vært ved en frokost.

Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal være formanden i hænde senest den 28. april 2012. Samme frist gælder for forslag til kandidater til personvalgene.

Forslag sendes til Leif Vinther på lbv@nykredit.dk.

Medlemmer der ønsker at deltage i generalforsamlingen, bedes senest den 7. maj 2012 tilmelde sig med mail til Bente Plambeck Geertsen – bg@nykredit.dk.