

# KREDS NORDEA

## VOK 2008 – STEM JA

### ET RIGTIG GODT RESULTAT MED STORT FÆLLES ANSVAR

Mere i løn, større mulighed for opsparing af frihed og tre måneder ekstra til at udligne merarbejdssaldoen er nogle resultater af den nye tre-årige virksomhedsoverenskomst, som Kreds Nordea har forhandlet på plads med banken.

Den 23. april 2008 ved 17-tiden gav Kreds Nordeas bestyrelse sit forhandlingsteam grønt lys til at underskrive protokollatet for den nye virksomhedsoverenskomst. Efter intense forhandlinger, som trak en dag ekstra ud, er der opnået et tilfredsstillende resultat, som nu skal ud til afstemning.

– Vi er meget glade for resultatet, fordi det har stor ligeværdighed. Det er lykkedes at få banken til at give mere end 1,5 procent ekstra i forhold til standardoverenskomstens resultat. Langt om længe er der kommet balance mellem parternes bidrag til den lokale lønpulje. Hvis man beregner på de bløde værdier, vi har fået med uden beregning, så tør jeg godt konkludere, at vi sammen med det overordnede resultat fra standardoverenskomsten har nået et samlet resultat på over 15 procent, siger kredsformand Majbritt G. Tobberup.

40 procent af puljemidlerne er denne gang sat af til generelle lønstigninger. Hvad det betyder for din løn, kan du se på procenterne her på siden. Men hertil kommer så midler til de individuelle lønstigninger.

#### Stress og kompetence

For Kreds Nordea er det desuden resultaterne omkring pension, arbejdsmiljø, og kompetenceudvikling, som skaber tilfredshed. På alle tre områder skal der nedsættes arbejdsgrupper eller udvalg, som skal gå i dybden og finde de bedste ordninger. Der er bl.a. afsat 1,5 millioner kroner til konkrete initiativer omkring trivsel og stresshåndtering.

– Når det gælder stress, har det stor signalværdig, at vi bidrager og tager ansvar i fællesskab for nogle af de udfordringer, der er i virksomheden, siger kredsformanden.

#### I balance

Forhandlingerne er foregået i en god tone og stemning.

– Vi havde dog gerne set, at vi havde fået mere på modregning i merarbejde. Men vi er glade for, at det første skridt er taget, og vi har fået mere tid til at udligne merarbejdet. Overenskomsten er fremtidsrettet og i balance mellem økonomi, bløde værdier og medlemmernes ønsker. Derfor opfordrer kredsbestyrelsen til, at man stemmer ja, siger Majbritt G. Tobberup.

#### Det får du:

#### SAMLET GENEREL LØNSTIGNING I PROCENT 2008-2010

2008	2009	2010
3,62 pct.	3,40 pct.	3,20 pct.

(hertil kommer midler til individuelle lønstigninger)

#### PENSION OG FERIETILLÆG STIGER

• pr. 1. juli 2008 0,50 pct. i pensionsbidrag

• pr. 1. maj 2009 0,25 pct. i ferietillæg

(Stigningen er fra standardoverenskomsten)

# LØN

Af de 2,5 procent, som i standardoverenskomsten var lagt ud til lokal forhandling, er det aftalt, at 1 procent går til generelle lønstigninger.

De 1,5 procent, der er tilbage, går til puljen, som bruges til individuelle lønstigninger med baggrund i udviklingssamtalerne. Denne gang har banken lagt lige så meget som Kreds Nordea i puljen (1,5 procent).

## Fra Standard-overenskomsten:

	1/7 2008	1/7 2009	1/7 2010
Generel lønstigning	3,00 pct	3,00 pct	3,2 pct
<b>Puljemidler*</b>	<b>1,00 pct</b>	<b>1,00 pct</b>	<b>0,5 pct</b>
Ferietillæg (1/5 2009)		0,25 pct	
Pensionsbidrag	0,50 pct		

\* Det er disse puljemidler, vi bl.a. har forhandlet om.

## Vores lokale resultat til generelle lønstigninger ser således ud:

	1/7 2008	1/7 2009	1/7 2010
Lønstigning standardoverenskomst	3,00 pct	3,00 pct	3,20 pct
Generel lønstigning via puljemidler	0,60 pct	0,40 pct	
Tilbageførsel – modregning i merarbejde*	0,02 pct		
<b>I alt</b>	<b>3,62 pct</b>	<b>3,40 pct</b>	<b>3,20 pct</b>

(\*Tilbageførsel, fordi standardoverenskomsten nu dækker samme aftale – 37 timer mod tidligere 45 timer. D.v.s. den pris vi tidligere har betalt, lægges tilbage i puljen og kan bruges til andet, når hele finanssektoren får samme aftale. På den måde er virksomheds-overenskomsten altid foran)

## Vores lokale resultat til lønpuljen – til individuelle lønstigninger:

	1/7 2008	1/7 2009	1/7 2010
Fra puljemidlerne	0,50 pct	0,50 pct	0,50 pct
Fra Nordea	0,50 pct	0,50 pct	0,50 pct
Besparelse ved systemtillæg (anslået)*	0,06 pct	0,04 pct	0,03 pct
<b>I alt</b>	<b>1,06 pct</b>	<b>1,04 pct</b>	<b>1,03 pct</b>

(\* Tallene vedr. systemtillæg er en teknisk tilbageførsel)

(Denne lønpulje tillægges desuden værdien af 7 timer ud af de 37 merarbejdstimer)

## ET EKSEMPEL:

En medarbejder i Nordea tjener en løn på 300.000 kr.

Stigningen pr. 1.7 2008 bliver med de samlede aftaler om generel løn: 310.860 kr. pr. år

Pr. 1.7. 2009 bliver den samlede løn: 321.429 kr. pr. år

I 2010 bliver den samlede løn: 331.714 kr. pr. år. Hertil kommer en eventuel individuel lønstigning.

40 procent af de lokale midler er denne gang anvendt til generelle lønstigninger. Ved forhandlingerne i 2005 blev 25,33 procent anvendt til generelle lønstigninger, da andre ting dengang blev prioriteret højere.

## PENSION

Et gennemgående medlemsønske om større indflydelse på pensionsordningerne betyder, at der også i vores virksomhedsoverenskomst hurtigst muligt nedsættes et pensionsudvalg med deltagere fra Nordea og Kreds Nordea.

Udvalget skal blandt andet se på, hvilke kriterier der skal ligge til grund for valget af pensionsordning / -udbyder, så medarbejderen sikres de bedst mulige markedsvilkår.

## FERIETILLÆG

Fra standardoverenskomsten forhøjes ferietillægget med 0,25 pct til 3,25 pct. Det betyder, at ferietillægget i Nordea er 3,40 pct pr. 1.5.2009, idet vi har 0,15 pct ekstra fra sidste VOK.

---

# ANDRE VIGTIGE RESULTATER

---

## Afklaring af kompetencer

Alle har med standardoverenskomsten fået mulighed for kompetenceafklaring. I Nordea nedsættes en arbejdsgruppe, som skal finde ud af, hvilke forskellige former for kompetenceafklaringsforløb der er brug for og hvordan de indføres. Erfaringerne fra PAF-projektet vil indgå som et element i arbejdsgruppen.

Udvalget skal blandt andet se på, hvordan dialog om kompetenceafklaring kan indgå som en naturlig del af udviklingssamtalerne fra 2009.

## Arbejds miljø: Stress skal forebygges

1,5 million kroner er afsat til forebyggelse af stress og tiltag for stressramte. Der er enighed om at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal se på initiativer og tiltag indenfor trivsel og stresshåndtering, og på erfaringer der kan anvendes i bestræbelserne på at mindske antallet af stressramte i Nordea.

Sigtet er, at Nordeas stresspolitik omsættes til konkrete initiativer, som både kan anvendes på individuelt niveau og bredere sammenhæng.

Arbejdsgruppen skal både fungere som idéudvikler og "forvalter" af de midler, der stilles til rådighed.

## Ledsage – sygdom

Ordningen med frihed med løn til at ledsage nærstående familiemedlemmer til undersøgelser m.v. ved kritisk sygdom er nu udvidet til også at gælde "formodet alvorlig sygdom".

## Opsigelse: En måneds ekstra opsigelsesvarsel

Ved opsigelse på bankens foranledning, og med begrundelse i bankens forhold, forlænges opsigelsesvarslet med en måned for medarbejdere over 50 år og med mindst 12 års anciennitet.

## Pasning af syge børn

Har man som medarbejder børn under 8 år, får man fremover mulighed for *yderligere* tre sammenhængende dages frihed pr. år til pasning af det syge barn. De tre dage gives kun én gang uanset antallet af børn.

---

# ARBEJDS TID

---

## Timebank – Individuel fleksibel arbejdstid

Der er enighed om at indgå en lokalaftale om Individuel fleksibel arbejdstid. Medarbejderen og banken kan, på medarbejderens initiativ, indgå aftale om, at fravige arbejdstidsnormen i op- eller nedadgående retning, dog max 42,5 timer ugentligt.

Opsparede timer kan udbetales eller indsættes i en Timebank. Hensigten er, at medarbejderen skal kunne spare op til forskellige former for frihed.

I aftalen med Nordea kan højeste saldo i Timebanken være 275 timer.

Indgår man en aftale, bliver man automatisk omfattet af reglerne for merarbejde og en ekstra uges ferie.

Det er aftalt, at lokalaftalen skal gælde fra 1. januar 2009.

## Udligning af merarbejde

Fremover får man tre måneder mere til at udligne merarbejdsaldoen. Opgørelsestidspunktet er stadig 31. marts, og saldoen kan fremover udlignes frem til 30. juni. Udbetalingen af de ikke udlignede timer, udover 37 timer, sker med lønnen i august måned. Fra 2010 sænkes saldoen for modregning til 33 timer.

## Omsorgsdage

Fra 1. januar 2009 beregnes og afholdes omsorgsdagene i timer. 60 procent har ønsket dette i medlemsundersøgelsen.

## Deltagelse i møde- og kursusarrangementer

Indbyde/indkalde problematikken skal præciseres. Parterne har derfor aftalt at afvente den nye fælles vejledning fra FA/Finansforbundet, hvorefter man optager nye drøftelser.

## Ekstra pause

Hvis man har arbejdsdage på mere end 8 timer, kan man som medarbejder aftale sig til yderligere 15 minutters pause. Pausen betales af medarbejderen.

## Tjenesterejser

Tjenesterejser til oversøiske destinationer sidestilles med tjenesterejser til øvrige europæiske destinationer. Tidligere er rejsetiden til f.eks. New York eller Singapore ikke indgået i arbejdstiden. Det gør den fremover for medarbejdere med en funktionsløn på 550.446 kr. (1.juli 2005) og derunder.

---

# FLERE RESULTATER

## Fædreorlov til lesbiske

Den ikke-fødende kvinde i et lesbisk parforhold får ret til fædreorlov.

## Fagligt arbejde

Honorering af tillidsmænds arbejde uden for normal arbejdstid. Der er aftalt lokale regler for honorering af arbejdstid, når en tillidsmand, på bankens initiativ, skal tage sig af medlemmer uden for normal arbejdstid.

Kursusdage for tillidsmænd og sikkerhedsrepræsentanter lægges i puljer. Tillidsmanden kan nu bruge 14 kursusdage i overenskomstperioden, og sikkerhedsrepræsentanten kan bruge 9 dage.

## Sundhedsforsikring

Fremover er det muligt at tegne forsikring for hjemmeboende børn op til 21 år. Dette var tidligere 18 år.

**Hvis du har spørgsmål vedrørende resultatet, kan du henvende dig til din tillidsmand, som har fået gennemgået aftalerne i flere detaljer end denne avis kan indeholde.**



## Stem ja

Sammen med denne VOK-avis har du fået en stemmeseddel og en svarkuvert.

Sæt dit kryds i JA eller NEJ, læg stemmesedlen i kuverten og aflever den til din tillidsmand senest den 21. maj 2008 eller send den til Kreds Nordea i den vedlagte svarkuvert, så vi har den senest den 23. maj 2008 med morgenposten.

### Afstemningsresultatet:

Vi forventer, at have resultatet af afstemningen klar den 26. maj 2008. Resultatet bliver offentliggjort på Kreds Nordea Online på intranettet efter kl. 14.00.

**KREDS  
NORDEA**  
**FINANS  
FORBUNDET**

#### Udgiver:

Kreds Nordea  
8922 HV  
Postboks 850  
0900 København C  
kredsnordea@finansforbundet.dk  
www.kredsnordea.dk

#### Redaktion:

Majbritt Garbul Tobberup  
Irene Scharbau (DJ)  
May Grandahl

#### Design / Tryk:

Datagraf AS

#### Oplag:

7.500

#### Udgives af Kreds Nordea

- en virksomhedskreds i  
Finansforbundet.