

# KREDS NORDEA

GODE INPUT TIL MEDARBEJDERBANKEN/3 **HUSET GIVER NYT MOD/4**  
NÅR VIRKELIGHEDEN OVERHALER FANTASIEN/6 MANGE ØNSKER ER  
ALLEREDE OPFYLDT/8 DU REGULERER EU/10 TIMEBANKEN ER ÅBNET/11  
EN SPECIEL ÅND/12 HAR DU LÆST DIT BLAD?/16



Majbritt Garbul Tobberup  
Kredsformand



# EN USÆDVANLIG OVERENSKOMST

Ved redaktionens deadline er urafstemningen om overenskomsten ikke afsluttet, men Repræsentantskabet har godkendt resultatet, og at det bliver sendt til urafstemning. Når du modtager bladet, er afstemningen netop afsluttet. Jeg håber, at resultatet er blevet et Ja – og vælger derfor at tage udgangspunkt i det.

Det er en ganske usædvanlig overenskomst, der er forhandlet. En etårig aftale med en beskeden lønstigning i 2011 på 1,07 procent. Men vi må også erkende, at vores sektor er i en ganske usædvanlig situation.

Jeg er blevet stillet spørgsmålet: Er det vores opgave som fagforening at vise "ansvarlighed", er det ikke arbejdsgiverne, der skal bruge det argument?

Jeg mener faktisk, at vi står over for en fælles udfordring; nemlig at forsøge at skabe størst mulig ro og samtidig give vores arbejdsgivere mulighed for at vise deres ansvarlighed ved at bevare så mange arbejdspladser som muligt. Det er derfor nu op til ledelsen i Nordea at påtage sig sin del af ansvarligheden ved fortsat at undgå fyringsrunder og nøje sikre, at opgaver og ressourcer hænger sammen. Det mener jeg vi med rette kan tillade os at forvente.

Vi har nu mulighed for at forberede os grundigt til forhandlingerne i 2012, og vi vil selvfølgelig bruge medlemsundersøgelsen, som vi i maj har drøftet med vores tillidsmænd. Vi fik også mere

end 500 skriftlige kommentarer, som vi vil formulere krav ud fra. Jeg tror på, at vores forhandlingsposition er bedre, når vi når frem til foråret 2012.

Overenskomsten er alene en aftale om den generelle lønstigning i 2011, og der blev ved forhandlingerne ikke sat nogen pulje af til lokale forhandlinger af Virksomhedsoverenskomsten.

Det betyder blandt andet, at vi i Kreds Nordea ikke har nogen midler, som vi kan bidrage med til lønpuljen i 2011. Hvad ledelsen i Nordea vælger at gøre med de individuelle lønstigninger, ja, det er et godt spørgsmål.

Jeg har meget svært ved at forestille mig, at lønssystemet skal sættes ud af spil, fordi der i et år ikke er nogen lokale puljemidler. Det håber jeg ikke, at banken overvejer, for det ville også være stik imod bankens egen lønpolitik. Nemlig at den gode performance bliver belønnet.

Jeg forventer, at ledelsen fortsat ønsker, at vi har vores egen virksomhedsoverenskomst og dermed også lokalløn.

Derfor vil jeg opfordre ledelsen til nøje at overveje, hvad der skal ske med lokalløn og lønpulje i 2011. I bestyrelsen ser vi frem til en konstruktiv dialog.

Til slut vil jeg ønske alle en rigtig god og velfortjent sommerferie!

**KREDS  
NORDEA**  
FINANS  
FORBUNDET

**Udgiver:**

Kreds Nordea  
8922 Hv, Postboks 850  
0900 København C

Telefon: 36 38 40 50  
Telefax: 36 38 40 70  
kredsnordea@finansforbundet.dk  
www.kredsnordea.dk

**Redaktion:**

Majbritt Garbul Tobberup (ansv.)  
Charlotte Ahlburg Andersen  
Toni Hindsgaul Madsen  
Kommunikation, Finansforbundet

Redaktionen modtager gerne  
indlæg fra medlemmerne.  
Deadline 20. august

**Design:**

Kommunikation

**Tryk:**

Datagraf

**Forsidefoto:**

Lene Esthave

**Oplag:**

7.700

**Udgives af Kreds Nordea**

– en virksomhedskreds i  
Finansforbundet.

**Nyheder bringes også på Kreds  
Nordea online på Nordeas intranet  
og på [www.kredsnordea.dk](http://www.kredsnordea.dk)**

# GODE INPUT TIL MEDARBEJDERBANKEN

Kunderne ønsker mere kontakt med Medarbejderbanken, lyder en af konklusionerne i den gennemførte CSI

Af journalist Irene Scharbau

---

Medarbejderbanken har for første gang fået kundernes syn på service og produkter.

”Vi ville rigtig gerne med i CSI’en, for det er ærgerligt at gå rundt og tro, at vi gør det godt, hvis vores kunder ikke synes det. Vi lever af feedback, og konklusionen på CSI’en er, at vores kunder er tilfredse”, siger gruppeleder Søren Greve fra Medarbejderbanken.

På forretningssiden er det gået meget fremad for Medarbejderbanken efter omlægninger for nogle år siden. Flere og flere ansatte i Nordea er helkunder.

”Vi har omkring 9.800 familier p.t. Ud af alle disse er cirka 1.200 velbefarende bankrådgivere, der er vant til at rådgive vores kunder i privatøkonomien, mens resten kun i fragmenter eller slet ikke har med rådgivning af privatkunder at gøre, selvom de arbejder i en bank. Derfor er rådgivningsbehovet hos vores kunder meget lig det, som man oplever, vores almindelig kunder efterspørger”, siger han.

Resultaterne af CSI’en er ikke offentliggjort, men Søren Greve fortæller, at en af de ting, som har overrasket, er ønsket om mere kontakt.

”Kunderne har et udtalt ønske om, at vi er mere proaktive. De vil ringes op med forslag til deres økonomi, særligt på investerings-siden. Man ønsker også at se os ude i landet face to face. Vi vil tænke ind, hvordan vi både kan udnytte vores ressourcer effektivt og være synlige i hele landet”, siger gruppelederen.

Han oplyser, at omkring 1.000 kunder har svaret på undersøgelsen, og det er statistisk nok til at danne et retvisende billede. Medarbejderbanken er naturligvis lidt speciel på grund af kundesammensætningen. Man ekspederer især rigtig mange boligsager.

”Vi har tre gange så mange boligsager som almindelige filialer. Blandt andet fordi vi har arbejdet hårdt på at flytte vores kunder

til Nordea Kredit fra andre realkreditinstitutter. Desuden har vores kunder generelt en økonomi, der gør, at de fungerer godt på boligmarkedet og kender mekanismerne. Vores prisstruktur gør, at man kan omlægge lån hurtigt, og det giver et højt aktivitetsniveau. Når der i samfundet er en konverteringsbølge, har vi en konverterings-tsunami”, smiler Søren Greve.

## **CSI giver ændringer**

Nogle af de ting, Medarbejderbanken gerne vil optimere frem mod næste CSI, er at øge kundernes mulighed for at søge oplysninger via hjemmesiden.

”Og så skal vi øve os på at afstemme forventninger med kunderne, for eksempel omkring svarfrister, som er de samme som i filialerne. Vi vil også gerne være mere udfarende og blive bedre til at servicere nyansatte. Vi vil grundlæggende gerne skabe gode kundeoplevelser, så vores kunder kan være ambassadører for Nordea”, siger Søren Greve.

## **Bifald fra Kredsen**

I Kreds Nordea har Toni Madsen fået præsenteret CSI’en i det tværnordiske samarbejdsudvalg for Nordic Banking (CC’et).

”Vi bifalder, at undersøgelsen gennemføres i Medarbejderbanken. Det er en god ide, at medarbejderne ligestilles med andre kunder, når det handler om at undersøge deres tilfredshed. De seneste år er der blæst positive vinde over Medarbejderbanken, og det er vigtigt, at de får dokumenteret tilfredshed og får mulighed for at fastholde den”, siger hun.

# HUSET GIVER NYT MOD

Stresssyge kan have stor gavn af et ophold i LGP-huset. Konceptet bruges af Nordea og hjælper folk meget hurtigt tilbage på arbejdet

Af journalist Irene Scharbau

Historien er fortalt mange gange – den virkelig stressramte, som pludselig ikke kan røre sig eller bryder grædende sammen og må være sygemeldt et halvt år.

En anden historie er, at man faktisk kan komme hurtigt i gang igen.

På en skrænt med den smukkeste udsigt over Flensborg Fjord ligger LGP-husene, som meget professionelt og hurtigt hjælper folk på fode, hvis de er blevet syge af stress, har knas i parforholdet eller for eksempel har været udsat for noget voldsomt.

Her flytter man ind i fire dage med sin partner, en ven eller et familiemedlem og gennemgår et forløb, der i høj grad handler om omsorg og fokus på nye muligheder.

Det er Lisbeth G. Petersen, som tilbyder opholdet. Hun er kendt

for sine mange foredrag om stress, trivsel og arbejdsglæde. Hun er uddannet sygeplejerske, men har i de seneste 20 år som konsulent hjulpet firmaer og det offentlige med at få sundere medarbejdere.

Resultaterne i LGP-husene har gjort mange store virksomheder til faste kunder, fordi mange sygemeldte medarbejdere er tilbage på arbejde efter en uge. I lavere gear, men de er i arbejde.

”Der sker ikke ret meget, når man er sygemeldt i flere måneder. Mange går i panik, når vi taler om tilbagekomsten til jobbet. Så vi har fokus på, hvad det er, de ikke kan overskue, at få set kollegerne i øjnene og få en ordening på, hvordan de skal arbejde fremover. Når man har stress, skal der altid ændringer til, for at arbejdslivet kan fungere igen”, forklarer Lisbeth G. Petersen.

Overblik er et gennemgående ord i husene. Gennemsnitsgæsten



Foto: Lene Esthave

Typisk opholder man sig i fire dage i LGP-husene med sin partner, en ven eller et familiemedlem og gennemgår et forløb.

Foto: Lene Esthava



## LISBETH G. PETERSEN

Ejer firmaet LGP-Consult ved Sønderborg, som har over 20 tilknyttede konsulenter, herunder coaches og massører. Blandt kunderne kan tælles Novo Nordisk, politiet, Vestas, SKAT og ECCO. I øjeblikket kan man via Billetnet opleve Lisbeth på turné med foredraget "Få styr på dit liv". Det koster 15.000 kroner + moms for fire dages ophold i et LGP-hus med fuld forplejning og

behandling inklusive partner. Lisbeth G. Petersen har på sin hjemmeside lavet en beregning af, hvor meget det koster at have en medarbejder gående sygemeldt i længere tid, og det er ofte en pris, der er 20 gange højere, når den tabte produktion tæller med.

Læs mere på [lgp-consult.dk](http://lgp-consult.dk).

er 28-52 år og har børn i alderen 5-12 år. Ofte er man midt i et krævende job, vil gerne være god til det hele, være en god far, kollega, bestyrelsesmedlem. Det typiske billede er, at man har lavet for meget, for længe.

Et ophold i et LGP-hus indeholder både ro, luksus, coaching, gåture, massage for at få kroppen med, afspændingsteknik og en handlingsplan til sidst. Man skal blandt andet gennemgå sin hverdag minutiøst for at kortlægge, hvor udfordringerne ligger. Man skal også give menneskene i sit liv stjerner, alt efter hvor meget de giver en, og man skal tale om det, som giver glæde og energi. Partneren gennemgår også processerne, og de enkelte behandlere/coaches udvælges efter den enkeltes behov.

Vi besøgte husene i slutningen af maj og mødte et trygt univers med udmattede gæster, der kunne få lov at tale frit om deres situation, og som allerede på dag to så lys forude.

### En gave

Jane er 50 år og er en af de ti ansatte fra Nordea, som indtil videre har gjort brug af LGP-huset. Hun led af belastningsstress efter en periode med for meget arbejde, og da hun er perfektionist og samtidig ønsker at have kontrol, gik det galt og endte med en sygemelding.

"I december var jeg så flad, at lægen talte om lykkepiller. Heldigvis fik jeg muligheden for et ophold i LGP-huset, og her mødte jeg et fantastisk univers af ro. Jeg blev mødt med omsorg og ild i pejsen. De var velforberejdede, og jeg føler, jeg fik et nyt fundament og værktøjer ved at møde de dygtige konsulenter. Jeg var flyvende bagefter", fortæller hun.

Efterfølgende kom Jane tilbage til jobbet på deltid, men stadig med et stik af dårlig samvittighed. "Men tiden i LGP-huset har gjort mig bevidst om de ting, som jeg skal holde fast i. Jeg blev anbefalet at holde frokost for at få det sociale med, og jeg har ugentlige samtaler med min leder. Jeg har også fået stor opbakning fra mine kolleger", forklarer Jane.

### Den mentale sundhed

Lisbeth G. Petersens indgang til et tilfredsstillende arbejdsliv er trivsel og mental sundhed på arbejdspladsen.

"Nærvær, dialog og begejstring er vejen frem, ros og anerkendelse et must, bevidsthed om egen rolle en nødvendighed. Jeg er glad for Nordea, som kører på samme kanal som mig, når det gælder fokus på trivsel. Finanskrisen har generelt fået folk til at se på det, der ikke fungerer og minusset på bundlinjen. De finder fejl i stedet for at finde det positive. Men det er i den positive tankegang, du oplever energi og arbejdsglæde", siger hun.

### Gør det permanent

I forbindelse med de seneste overenskomstaftaler blev der afsat 1,5 millioner kroner til en trivselspulje, som blandt andet er brugt til arrangementer med Livlægerne og Lisbeth G. Petersen. Puljen har også været brugt til ophold i LGP-husene.

"Vi har været positive over for muligheden, og vi har set gode resultater fra opholdene. Fra vores side er det et ønske, at banken tilbyder sine medarbejdere dette, når det vil gavne situationen og den enkelte medarbejder. Både af hensyn til personen, men også for afdelingen, som sidder tilbage. Det er en stor fordel for banken, at medarbejderne kan komme hurtigere tilbage på arbejde", siger Stine Koldt Meno fra Kreds Nordea.

Kredsen håber på, at det kan blive et permanent tilbud, for eksempel ved at områderne selv finder midler til det.

"Når man ser på den nye medlemsundersøgelse, er ønske nummer et, når det gælder trivsel: Stressforebyggelse og stressbehandling. Selvfølgelig er det ikke alle, der kan have udbytte af tilbuddet, men det skal være en af flere muligheder for medarbejderne. Der skal nøje tages hensyn til den enkeltes situation", siger Stine Koldt Meno.

# NÅR VIRKELIGHEDEN OVERHALER FANTASIEN

På seminaret for fællestillidsmænd skulle der forhandles en ny overenskomst i det fiktive land Dannevang. Men pludselig overtog virkelighedens overenskomstforhandlinger

Af Charlotte Ahlburg Andersen

Det sker, at virkeligheden overhaler fantasien. I maj var det planlagt, at fællestillidsmændenes seminar skulle handle om overenskomstforhandlinger og det spil, der foregår, når de sidste brikker i en overenskomstaftale skal falde på plads. Seminaret var designet som forberedelse på det arbejde, som Finansforbundet, Kreds Nordeas bestyrelse og alle de tillidsvalgte skulle igennem i resten af 2010 og frem mod de afsluttende forhandlinger, inden OK 2011 forventedes at kunne afsluttes.

Målet med seminaret var at give fællestillidsmændene et virkelighedstro billede af overenskomstforhandlinger.

Fællestillidsmændene var indbudt til overenskomstforhandlinger i det fiktive land Dannevang, som lignede vores virkelighed meget. De blev organiseret i grupper, hvor de skulle forhandle krav og ønsker til den kommende overenskomst i Dannevang.

På seminaret arbejdede fællestillidsmændene med at afdække deres mandat i forhold til baglandet, som blev spillet af virkelighedens bestyrelsesmedlemmer. De var nødt til at søge konsensus og samarbejde både med baglandet og med andre fællestillidsmænd, så de kunne øge deres muligheder for at sætte dagsorden i for-

handlingerne. Samtidig blev spillet påvirket af medierne i form af den lokale avis, Dannertidende, som både kunne påvirke spillet ved at gengive samfundets udvikling – og måske endda skævvride en historie og fremme en særlig vinkel.

Seminaret bød også på forhandlingsmøder med to forhandlingsledere, der blev spillet af Kreds Nordeas formand, Majbritt Garbul Tobberup, og næstformand, Ole Lund Jensen. Her skulle udvalgte fællestillidsmænd forsøge at nå til enighed om en række krav til den endelige forhandling mellem medarbejdere og arbejdsgivere. Det var ikke nemt at nå til enighed, for fællestillidsmændene repræsenterede vidt forskellige medlemmer, der havde mange forskellige ønsker til Dannevangs overenskomst.

Selvom det var svært, nåede fællestillidsmændene til enighed, og resultatet blev taget med til forhandlinger med Dannevangs arbejdsgivere. Udfaldet af overenskomstaftalen blev forhandlet, og modtaget med blandede følelser af fællestillidsmændene. Nogle var tilfredse med udfaldet og mente, at aftalen kunne ses som et skridt på vejen, andre var utilfredse og ønskede ikke at støtte aftalen.



Fotos: Susanne Overbye



Læs alt om den nye overenskomst på [finansforbundet.dk](http://finansforbundet.dk) (under Løn & arbejde)

Efter et medlemsmøde, hvor fællestillidsmændene måtte stå på mål for en overenskomst, som ikke stemte 100 % med de krav og ønsker, deres medlemmer havde haft, sluttede overenskomstforløbet i Dannevang.

### Virkelighedens aftalekonference

Begivenhederne i den virkelige verden tog umiddelbart efter seminarets afslutning over: Bestyrelsesmedlemmer, suppleanter og de fællestillidsmænd, som også er medlemmer af Finansforbundets repræsentantskab, ilede til forberedende møde inden aftalekonferencen i virkelighedens overenskomstforhandling.

For i begyndelsen af maj var det begyndt at gå stærkt. Rigtig stærkt. Pludselig kunne vi ikke længere tale om at afslutte overenskomstforhandlingerne i februar 2011 – i stedet indstillede vi os på at afslutte forhandlingen i maj 2010. Hvis det kunne lade sig gøre, for Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) at blive enige om at forlænge den eksisterende overenskomstaftale til 2012 og at tilføje en lønregulering i 2011.

Tirsdag den 25. maj samledes hele repræsentantskabet til afta-

lekonference i Finansforbundet. Mødet varede to timer, hvor Kent Petersen holdt oplæg om den økonomiske situation i sektoren, og de mere end 80 repræsentantskabsmedlemmer havde mulighed for at debattere deres krav til den forestående forhandling med FA og give hovedbestyrelsen mandat til forhandlingerne med FA.

Kun to dage senere satte forhandlere sig til forhandlingsbordet. Forhandlingerne varede helt frem til kl. 4 om morgenen. Undervejs besøgte forhandlingsdelegationen flere gange hovedbestyrelsen, der sad stand by i Finansforbundets lokaler. Her blev udviklingen af forhandlingerne diskuteret og forhandlingsdelegationen fik skærpet sit mandat. Forhandlingerne natten mellem den 27. og 28. maj resulterede i en aftale mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening om en 1-årig forlængelse af overenskomsten med en generel lønstigning på 1,07 procent pr. 1. april 2011.

I skrivende stund sendes overenskomstaftalen til urafstemning. Det endelige resultat foreligger den 28. juni.



# MANGE ØNSKER ER ALLEREDE OPFYLDT

En lang række ønsker fra medlemmerne i undersøgelsen forud for OK-forhandlingerne om blandt andet timebank, frihed ved barns og pårørendes sygdom, ferie og kompetenceafklaring er allerede delvist opfyldt

Af Charlotte Ahlburg Andersen

Medlemsundersøgelsen om overenskomstkrav har givet stor indsigt i jeres ønsker og situation. Den vil blive brugt og studeret, og den vil selvfølgelig være med til at inspirere de udvalg, der nedsættes til at kigge på arbejdstid og kompetenceudvikling frem mod OK2012.

Heldigvis er der mange af jer, der har brugt tid på at besvare undersøgelsen. Det er vi rigtig glade for i Kreds Nordea, for det betyder, at vi får en viden om jer, vi kan forholde os til. Vi har selvfølgelig også kigget på de kommentarer, som I har skrevet i undersøgelsen. Nogle af dem vil hjælpe os, når vi skal skrive ønskesedlen til OK2012, og nogle af dem er udtryk for ønsker, som vi allerede kan opfylde delvist i dag.



## Bedre mulighed for: deltid, fleksibilitet, timebank, orlov

Du kan indgå en aftale om individuel fleksibel arbejdstid med din leder og ændre din ugentlige arbejdstidsnorm i op- eller nedadgående retning i en periode. I opadgående retning dog maksimalt til

42,5 timer om ugen. Ved en forøgelse af arbejdstidsnormen er udgangspunktet, at forøgelsen skal indgå i en timebank. Du kan dog efter aftale vælge en højere månedsløn eller en kombination af timebank og højere månedsløn

Sætter du timer i timebanken, kan du opspare max 286 timer, som du kan bruge til at holde fri i en længere periode.

Læs mere om individuel fleksibel arbejdstid på intranettet: *Medarbejder / Arbejdstid, ferie og fravær / Arbejdstid / Individuel fleksibel arbejdstid.*



## Mulighed for flekstid for alle

I Nordea er der mulighed for at indgå aftale om flekstid. Det aftales lokalt mellem områdedirektør/afdelingschef/datterselskabsdirektør og fællestillidsmand om og i givet fald hvor, flekstidsordningen

kan anvendes, eventuelt som en forsøgsperiode. Endvidere aftales fikstiden, som er det tidsrum, hvor medarbejderen skal være til stede, bortset fra frokostpauser.

Vil du vide, om der er indgået aftale om flekstid i dit område, så spørg din fællestillidsmand.

Læs mere om flekstid på intranettet: *Medarbejder / Ansættelsesforhold / Lokalaftaler / Lokalaftaler mellem Nordea og Kreds Nordea / Flekstid*



## Bedre forhold i forbindelse med barns sygdom

Bliver din søn eller datter syg, har du ret til at holde to fridage med løn til at passe barnet. Men er dit barn under 8 år, har du ifølge Virksomhedsoverenskomsten ret til yderligere tre sammenhængende dage én gang årligt.

Læs mere om reglerne ved barns sygdom på intranettet: *Medarbejder / Arbejdstid, ferie og fravær / Arbejdstid / Frihed ved barns sygdom*



## Mulighed for hospitalsbesøg med familie

Virksomhedsoverenskomsten giver Nordea-medarbejdere mulighed for at følge alvorligt syge pårørende på hospitalet. Bliver din ægtefælle/samlever, dine forældre eller dit barn under 25 år kritisk syg – eller

formodet kritisk syg – kan du holde indtil to dages frihed med løn til at ledsage ham eller hende til undersøgelse, indlæggelse og/eller behandling på hospital og lignende.

Læs mere om reglerne ved pårørendes kritiske sygdom på intranettet: *Medarbejder / Arbejdstid, ferie og fravær / Arbejdstid / Frihed i arbejdstiden (med løn)*

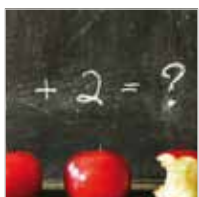


### Kompetenceafklaring udbydes til alle

Et protokollat til virksomhedsoverenskomsten sikrer allerede, at du har mulighed for kompetenceafklaring. Kreds Nordea har i samarbejde med HR udviklet et kompetenceafklaringsprogram, som alle medarbejdere har mulighed for at tage i Learning Space.

Har du brug for – eller lyst til – yderligere kompetenceafklaring, tilbyder HR også kurser, der støtter dig i din afklaring. Du kan se alle HR's kurser på intranettet under Medarbejder / Uddannelse og personlig udvikling / Learning Community, hvor du også finder Learning Space.

*Læs mere om reglerne for uddannelse på intranettet: Medarbejder / Uddannelse og personlig udvikling*



### Betalt uddannelse og kurser

I Nordea har alle medarbejdere ret til at have en uddannelsesplan. Planen udarbejdes i samarbejde med lederen fx til den årlige PDD. Planen kan udvikle sig løbende.

Svarer dit uddannelsesniveau til en erhvervsuddannelse hhv. en videregående

voksenuddannelse, har du ifølge overenskomsten ret til relevant efter- og videregående uddannelse på samme eller nærmeste højere uddannelsesniveau op til og med niveauet for Bachelor/ Diplom.

Overenskomsten giver dig også ret til at deltage i et erhvervs-sprogligt kursus i engelsk – op til og med niveau A – eller i et andet virksomhedsrelevant sprog.

*Læs mere om reglerne for uddannelse på intranettet: Medarbejder / Uddannelse og personlig udvikling*



### Mere fleksibilitet for seniorer

Overenskomsten giver allerede seniorer med minimum fem års anciennitet ret til deltid. Er du 58 år, har du ret til at få nedsat din arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 80 og 100 af fuld beskæftigelse, er du 60 år, har du ret til at få nedsat din arbejdstid til en arbejdstidsprocent

mellem 70 og 100 af fuldtidsbeskæftigelse, og er du 62 år, har du ret til at få nedsat din arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 60 og 100 af fuldtidsbeskæftigelse. Pensionsbidraget beregnes fortsat af den hidtidige beskæftigelsesgrad, dog maksimalt i 7 år.

*Læs mere på intranettet: Medarbejder / Løn, pension og personalegoder / Personalegoder / Seniorprogram.*



### Mulighed for opsamling af feriedage

Vi har i overenskomsten mulighed for at overføre 5. og 6. ferieuge til næste ferieår og derved opspare ti feriedage til senere brug. Ønsker du at overføre flere feriedage, så din 'feriesaldo' (eksklusiv hindringsferie) overstiger ti feriedage, skal tidspunkt og ferieår for afholdelse af

den samlede overførte ferie aftales med din leder.

*Læs mere om feriereglerne på intranettet: Medarbejder / Arbejdstid, ferie og fravær / Ferie*

# DU PÅVIRKER EU

EU-lovgivning påvirker din arbejdsdag i den danske finanssektor. Derfor arbejder Finansforbundet målrettet på at påvirke EU, før ideer bliver til love

Af Toni Hindsgaul Madsen

80 procent af den lovgivning, der regulerer dit daglige arbejde, kommer direkte fra EU. Det betyder, at uanset hvor god den danske aftalemodel er, og uanset hvor godt Kreds Nordea og Finansforbundet forhandler og bliver enige om gode aftaler med Finanssektorens Arbejdsgivere om den danske finanssektors arbejdsmarked, så er der områder, vi ikke kan aftale os til i overenskomster. De områder påvirker vi ad andre veje.

Du arbejder måske med MiFID-direktivet – eller "Markets in Financial Instruments Directive", som fastlægger fælles regler i EU for handel med og rådgivning om værdipapirer og valutaprodukter. Det kan også være, at du kender "Hvidvaskningsdirektivet", der definerer fælles EU-regler for forebyggelse af, at det finansielle system anvendes til hvidvaskning af penge og finansiering af terrorisme. I øjeblikket er der fokus på "Kapitalkravsdirektivet", der bl.a. fastlægger regler for finansielle virksomheders kapitaldækning.

De tre forskellige direktiver er alle eksempler på EU-lovgivning, der påvirker det daglige arbejdsliv i Nordea, når det implementeres i det enkelte land.

## Tidlig indflydelse

Men inden et direktiv når til implementeringen, er der lagt mange arbejdstimer i at definere og formulere det. Den proces er du også en del af via dit medlemskab af Kreds Nordea. For at sikre, at vi får indflydelse på EU's lovgivning – og derigennem på dine arbejdsvilkår – er vi med til at påvirke embedsmænd og politikere i EU-systemet. Det gør vi via vores medlemskab af UNI Finance (Union Network International Finance), som på sit kontor i Bruxelles har adskillige ansatte – heriblandt sin helt egen lobbyist, Katrine Søndergård. Hendes løn er finansieret af Nordic Financial Union (NFU), hvor Finansforbundet og Kreds Nordea er medlem.

Uden Katrine, medarbejderne i NFU og UNI og de muligheder, de har, for at opsøge politikere og arbejdsgrupper, når der er åbne møder, ville det ikke være muligt for Finansforbundet at øve ind-

flydelse i den grad, som vi gør nu. Det var for eksempel ad den vej, det lykkedes UNI at gøre EU-Kommissionen opmærksom på, at vi fra fagforeningsside havde en del ideer til regulering af det finansielle marked efter finanskrisen. For os var det vigtigt at påvirke direktivet, så både etikken i sektoren og de enkelte medarbejders arbejdsvilkår blev tilgodeset.

Af de 13 krav, som UNI præsenterede Kommissionen for, har de otte været med til at danne det grundlag, der ligger for "Kapitalkravsdirektivet" på nuværende tidspunkt. Den påvirkning har vi kun haft mulighed for, fordi der lægges mange ressourcer i at påvirke dér, hvor medlemmernes vilkår bliver besluttet.

I Kreds Nordea har vi for nylig givet input til en høring om MiFID-direktivet, i forbindelse med at det skulle revideres tidligere i år. Vi har spurgt nogle af vores rådgivere, hvordan MiFID påvirker deres dagligdag, og hvad der kan forbedres. Rådgivernes svar er blevet sammenskrevet med svarene fra de andre kredse i Finansforbundet og sendt til EU, der vil behandle svarene som led i arbejdet med revideringen.

Summa summarum: Som medlem af Kreds Nordea er du med til at påvirke EU og dit eget arbejdsliv – uanset om du er bankrådgiver i Vamdrup eller Relationship Manager i Banks.

## DEN DANSKE AFTALEMODEL

I Danmark forhandler arbejdsgivere og arbejdstagere arbejdsvilkårene i overenskomsten uden den store indblanding fra politikerne. Det kan vi på grund af den store tilslutning til fagforeningerne. I Frankrig er kun 5-10 procent af arbejdsstyrken i fagforeninger, og derfor må politikere lovgive om for eksempel mindsteløn.

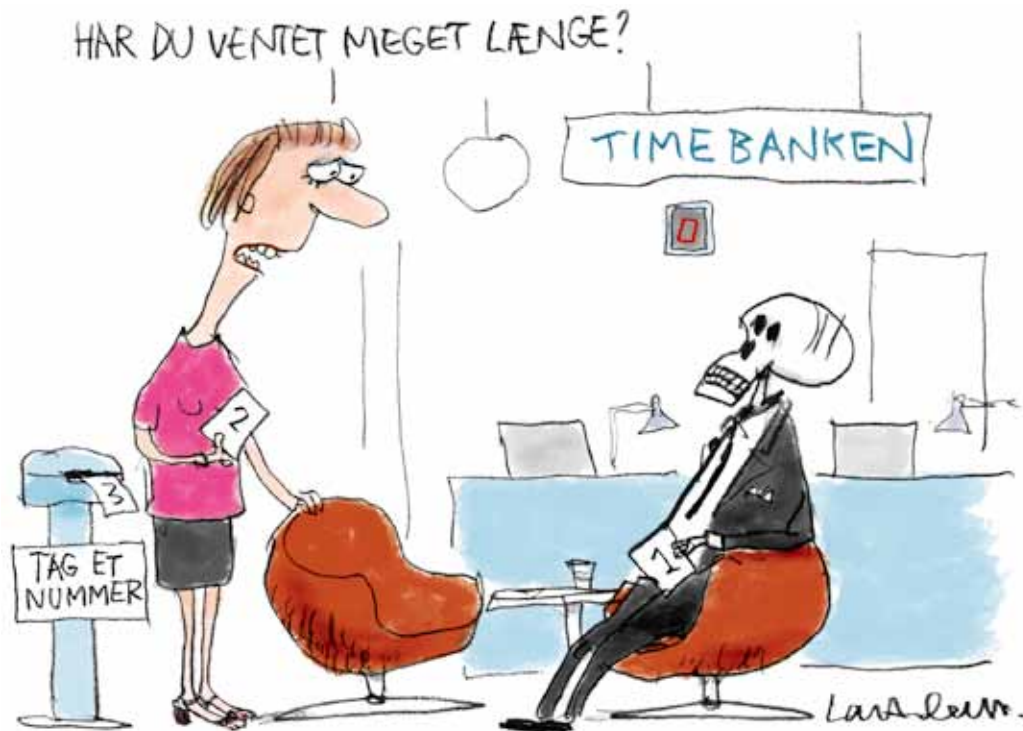


Illustration: Lars Andersen

# TIMEBANKEN ER ÅBNET

Det lyder utroligt, men det er ganske vist:  
Timebanken er åbnet og klar til at tage imod sine første kunder

Af Charlotte Ahlburg Andersen

Du kan indgå aftale om individuel arbejdstid med din leder, dvs. at du i en aftalt periode kan spare en forøgelse af arbejdstiden op i en timebank eller gå ned i arbejdstid. Det kaldes individuel fleksibel arbejdstid. Du kan ændre din ugentlige arbejdstidsnorm i op- eller nedadgående retning. I opadgående retning dog maksimalt til 42,5 timer om ugen. Ved en forøgelse af arbejdstidsnormen er udgangspunktet, at forøgelsen skal indgå i en timebank. Du kan dog efter aftale vælge en højere månedsløn eller en kombination af timebank og højere månedsløn.

”Jeg håber, at medarbejderne vil gøre brug af de mange muligheder, aftalen lukker op for. Og ligeledes, at lederne vil være positive over for at indgå aftaler med medarbejderne. Den enkelte medarbejders ønske og behov for fleksibel arbejdstid kan nu i højre grad tilgodeses og dermed tilpasses den aktuelle livsfase”, siger formand for Kreds Nordea, Majbritt Garbul Tobberup.

### Initiativ til aftale kommer fra medarbejderen

- Ændring af ugentlig arbejdstid op eller ned. Op højst til 42,5 timer.

- Forøgelse af arbejdstid skal kunne rummes inden for enhedens godkendte normering.
- Forøgelse af arbejdstid indsættes i timebank eller betales kontant.
- Saldo i timebank højst 286 timer. Afvikling aftales i den individuelle aftale.
- Arbejdstid: Dagligt mellem 4 og 12 timer. Normalt fordelt på 3 - 5 dage om ugen.
- 6 ugers ferie og merarbejde udlignes i forholdet 1:1.
- Aftale kan opsiges med en måneds varsel.
- Aftaleperiode 2 - 12 måneder med mulighed for forlængelse.
- Ved udløb af en aftaleperiode vender medarbejderen tilbage til de oprindelige arbejdstidsvilkår.

Læs mere på intranettet under Medarbejder / Arbejdstid, ferie og fravær / Arbejdstid / Individuel fleksibel arbejdstid.

# EN SPECIEL ÅND

Lene Jørgensen og Linda Nøjgaard skiftede arbejdsplads til Telefonbanken, da Nordea overtog Fionia Bank. Det var et svært og frustrerende skift, men en varm velkomst har gjort dem glade

Af journalist Irene Scharbau

At forlade sine kolleger igennem mange år. At flytte sig fra Fionia Banks Middelfart-afdeling. Hverdagen ændrede sig brat for Lene Jørgensen, da Nordea købte Fionia Bank.

"Vi havde fået at vide, at vi var de medarbejdere i afdelingen, vi skulle være. Derfor var det et chok, da jeg fik at vide, at jeg skulle flyttes til Telefonbanken i Fredericia. Jeg har været 29 år i Fionia, bor i Middelfart og havde min dagligdag der. Så jeg blev meget ked af det", fortæller Lene Jørgensen.

Hun startede 6. april i Telefonbankens nye hotline for Fionia-kunder. Her skulle hun sammen med fire andre tidligere Fionia-medarbejdere lette overgangen til Nordea for kunderne.

"Det var jo helt nye arbejdsopgaver i forhold til at have været produktionsmedarbejder med opgaver omkring Totalkredit, tinglysning og ekspeditioner. Nu skulle jeg rådgive kunder og sidde ved telefonen hele dagen. De første 14 dage var frustrerende og mærkelige", forklarer hun.

For Linda Nøjgaard var situationen lidt anderledes. Hun søgte nemlig selv jobbet i hotlinen. Siden december havde hun arbejdet i Nordeas afdeling i Fredericia, og hun syntes, det lød spændende at hjælpe Fionia-kunderne.

"Der er lidt mere hierarki i Nordea og større forskel på rådgivere og kundemedarbejdere. Det var den erfaring, jeg havde gjort mig, da jeg flyttede fra Fionia til Nordea, og primært derfor fik jeg lyst til at passe på Fionias kunder med lidt tættere kontakt", siger hun.

Linda Nøjgaard var skeptisk i starten over, at Fionia blev solgt til store Nordea.

"Vi har jo haft en særlig kultur med et tæt forhold til kunderne. Nu sidder jeg ved telefonen hele dagen og har selvfølgelig overvejet, om jeg kan undvære kundekontakten. Normalt har jeg jo hilst på dem nede i Føtex", forklarer hun.

## Nu er de glade

Men i dag er både Lene og Linda glade for deres job.

"Jeg har aldrig oplevet sådan en velkomst. Det har været en rigtig positiv oplevelse. Og Nordea er en ufattelig professionel bank. Man ved, hvad man har at rette sig efter, både over for kunderne og arbejdsopgaverne. Jeg savner mine kolleger, men er rigtig glad for at være her", fortæller Lene Jørgensen.

Linda Nøjgaard havde hørt om den gode stemning i Telefonbanken i forvejen.

"Her er en speciel ånd. Folk er søde og rare, og jeg blev virkelig taget imod med åbne arme. Der bliver gjort meget for, at vi skal have det godt", smiler hun.

Fem tidligere Fionia-medarbejdere og to Nordea-medarbejdere har siden april rådgivet Fionia-kunderne i forhold til at blive tilpasset til Nordeas produkter. I løbet af maj er de fleste kunder overført til Nordeas system.

"Da vi startede, vidste vi ikke, hvad vi gik ind til. Medarbejderne har selv skullet udforme deres job", forklarer gruppeleder Jette Aschenberg.

"Den første uge var der ingen kunder, der ringede. Men kunderne begyndte at ringe, da de fandt ud af, at det var alvor med



Lene Jørgensen og Linda Nøjgaard er glade for deres jobskifte til Telefonbanken. I baggrunden ses gruppeleder Jette Aschenberg.

overgangen til Nordea. Vi skaffer svar og undersøger muligheder. Kunderne kan være usikre og reagere uhensigtsmæssigt, og vi får skældud, men vi hjælper hinanden”, fortæller hun.

### Kastet sig ind i opgaven

Jette Aschenberg forstår udmærket de særlige omstændigheder, købet af Fionia Bank har skabt for medarbejdere, fordi ikke alle har kendt deres fremtidige arbejdsplads.

”Medarbejderne i hotlinen har taget imod en udfordring. Nu står de på mål for Nordea, og vi arbejder meget med at bevare optimismen over for kunderne. Der er ingen tvivl om, at det er hårdt at få nyt job, men de har virkelig kastet sig ind i opgaven. Og det har ikke været anderledes at få disse kolleger ind. Vi er vant til at få nye medarbejdere – det er vi verdensmestre i”, siger hun.

Linda Nøjgaard og hendes kolleger har blandt andet skullet sætte sig ind i Nordeas produkter og har fået salgstræning. De har brugt meget tid på at søge information, der kan hjælpe kunderne.

”Det er fedt at hjælpe kunderne. Mange er skeptiske, og det er rart at få lov til at holde dem i hånden, og der er nogen, jeg kender, som ringer ind. Men også lidt svært kun at have dem i øret i stedet for at se dem i øjnene. Det har dog også fordele, når de mindre behagelige ringer”, griner hun.

Noget nyt er arbejdstiderne, som strækker sig fra klokken 8 til 20. Weekendvagter er der også.

”Heldigvis er der mange, som gerne vil have weekendvagterne,

og man kan mere selv vælge sine arbejdstider”, forklarer Lene Jørgensen.

Men hvad giver det at flytte arbejdsplads? Lene Jørgensen er 58 år og har en lang fortid i Fionia:

”Jeg er ikke en stavnsbundet person og har taget det som en udfordring. At få nye kolleger giver en masse energi. Man får lyst til at gøre det godt og får en masse nye input. Stemningen er rigtig fin her”, siger hun.

For Linda Nøjgaard, der er 41 år og alene med sin søn på 12 år, har det været en stor tilfredsstillelse, at hun kan blive i Fredericia og har fundet en meget positiv arbejdsplads.

”Der er jo ingen tvivl om, at vores gamle kunder får det bedre i Nordea med for eksempel renter. Jeg synes, det er fint med programmer, hvor man ikke kan prutte om prisen. Det giver rene linjer”, siger hun.

Men det er klart, at Fionia sidder i hjertet.

”Nu skal vi selv over på Nordeas system, og det har vi det lidt svært ved. Det er en epoke, som er overstået, og mine tidligere kolleger er spredt for alle vinde. Trist, at man ikke skal se dem mere. Jeg er rigtig glad for mit nye job, men nogle gange kan jeg godt forstå kundernes frustrationer – de har jo heller ikke selv valgt Nordea”, siger Linda Nøjgaard.

Medarbejderne i Fionia Hotline har siddet i deres eget lokale ved fem skriveborde. I løbet af juni rykkede de ind til resten af Telefonbanken.

# NORDISK MØDE OM DIN HVERDAG

På tværs af grænser samarbejder fagforeningsrepræsentanter i Nordea for at skabe det bedste arbejdsliv for alle medarbejdere i Nordea-koncernen. Samarbejdet hedder Union in Nordea, og den 6. og 7. maj mødtes mere end 70 repræsentanter til årets generalforsamling

Af Charlotte Ahlburg Andersen



Samarbejdet mellem Nordeas fagforeningsrepræsentanter fungerer godt på tværs af grænserne.

Stemningen var forventningsfuld, da præsident i Union in Nordea Steinar Nickelsen bød deltagerne fra Sverige, Norge, Finland, Danmark og Polen velkommen fra talerstolen på årets generalforsamling i Stockholm. Han fortalte inspirerende om Union in Nordeas arbejde i 2009 og visionerne for 2010.

Han fremhævede det gode, frugtbare samarbejde mellem Nordeas fagforeningsrepræsentanter, som i 2009 blandt andet resulterede i en fælles tilkendegivelse i forbindelse med vinterens strejke i Finlands finanssektor. Forud for tilkendegivelsen meddelte Nordeas ledelse, at de ikke var i stand til at mødes med strejkende finske fagforeningsrepræsentanter. Som respons herpå tilkendegav Union in Nordea, at alle transnationale møder mellem fagforeningsrepræsentanter og ledelse som konsekvens af Nordeas udmelding forventedes udsat. Og sådan blev det, indtil situationen i Finland igen var normaliseret.

## Samarbejdet

Union in Nordeas bestyrelse, Nordea Union Board, forventer at styrke samarbejdet yderligere i 2010. Der er brug for samarbejde på tværs for at kunne møde Nordeas nordiske ledelse, som også arbejder på tværs af landegrænserne.

"Beslutningerne træffes i nordisk regi, og udviklingen går i retning af, at flere og flere af ledelsens tiltag foregår i flere lande

samtidig. Vi ser det for eksempel i forhold til den nye filialstruktur. Derfor skal vi fagforeningsrepræsentanter også samarbejde på tværs. Både når det gælder udfordringen af ledelsen, og når det gælder erfaringsudveksling. Vi lærer meget af hinanden, og sammen står vi stærkere end som det enkelte lands fagforeningsbestyrelse", fortæller informationsansvarlig i Union in Nordea Toni Hindsgaul Madsen, som også er bestyrelsesmedlem i Kreds Nordea.

## Dialog og debat

Generalforsamlingen blev besøgt af Ari Kaperi, medlem af Group Executive Management (GEM), der holdt et indlæg om ledelsens syn på fremtidens Nordea, planer for medarbejdere og ledere (People Strategy) og arbejdet med virksomhedens sociale ansvar (Corporate Social Responsibility). Ari Kaperi lagde vægt på alvoren i den nuværende finansielle situation, men gav også udtryk for optimisme i forhold til udviklingen.

Debatten mellem fagforeningsrepræsentanter og Ari Kaperi handlede blandt andet om nødvendigheden af intern mobilitet og kompetenceudvikling. Hvordan kan Nordea fastholde det samme serviceniveau, når antallet af medarbejdere reduceres mange steder? Hvordan sikrer Nordea uddannelse til alle medarbejdere – og især medarbejdere i truede stillinger? Og hvordan fastholder

# KORT NYT

## Nyuddannede og dagpenge

Når du bliver færdig med din uddannelse, så husk at melde dig ind i a-kassen inden 14 dage fra din uddannelses afslutning.

Når du melder dig ind i for eksempel FTF-A – Finansforbundets a-kasse – som nyuddannet, får du ret til dagpenge allerede efter en måned. Normalt skal man have været medlem af en a-kasse et helt år for at få ret til dagpenge. Melder du dig ikke ind, senest to uger efter din uddannelse er afsluttet, kan du ikke blive optaget på de særligt gode vilkår, der gælder for nyuddannede, og så må du vente et år for at få ret til dagpenge. Læs mere på [ftf-a.dk](http://ftf-a.dk) under Din situation / Nyuddannet.

## Arbejder I for en ekstra kollega?

Hvor meget arbejder du? Og registrerer du alt dit over-/merarbejde? Det var to af de spørgsmål, du blev stillet i medlemsundersøgelsen i starten af året. 44 procent svarede, at de var helt enige i, at de registrerer alt deres over-/merarbejde. Det er vigtigt at registrere dit over-/merarbejde. Det er nemlig kun sådan, det kan synliggøres, hvis der er arbejde til flere hænder i din afdeling. Er der dokumentation for, at der arbejdes meget over, kan det danne grundlag for en diskussion med bankens ledelse. Arbejder du fx i en afdeling med i alt 20 medarbejdere, og arbejder I alle sammen bare ½ time mere hver dag uden at registrere det, så svarer det faktisk til 50 timer om ugen – eller mere end én ekstra kollega.

## Overarbejde eller merarbejde

58 procent arbejder mere end 37 timer om ugen, viser en trivselsrundspørge, som Finansforbundet har gennemført blandt 830 medlemmer i marts 2010. I Nordea vælger du selv for ét år ad gangen, hvordan du vil honoreres for dit overarbejde. Du kan vælge imellem ordningen med fem ugers ferie og overarbejdsbetaling eller ordningen med seks ugers ferie og merarbejds-honorering. Er du omfattet af merarbejde med seks ugers ferie, honoreres dit overarbejde som merarbejde til udligning i forholdet 1:1. Timerne registreres til afspadsering, og hvert år den 30. juni nulstilles saldo. Timer ud over 33 stk. udbetales efter gældende sats (per 30. juni 2010 er satsen 295 kroner/time).

## Fradrag for kontingentet

Da dit kontingent til Finansforbundet ikke overstiger 3.000 kroner om året, får det ændrede fradrag i regeringens genopretningsplan ingen betydning for dig. A-kassekontingentet røres heller ikke.



vi attraktive seniorordninger med tanke på virksomhedens sociale ansvar?

Nordeas kontaktpolitik blev også livligt debatteret. Skal det for eksempel være antallet af 360 graders-møder eller kvaliteten og resultatet af møderne, Nordea måler en medarbejders indsats på?

Debatten gav ikke entydige svar, men både fagforeningsrepræsentanter og Ari Kaperi udvekslede mange synspunkter og satte nye tanker i gang hos hinanden. Dialogen vil fortsætte blandt andet i Group Council og de otte nordiske samarbejdsudvalg (Consultative Committees).

## VIL DU VIDE MERE?

Union in Nordea udgiver årligt en beretning om det nordiske samarbejde. Du kan downloade beretningen fra [www.unioninnordea.org](http://www.unioninnordea.org) hvor du også kan følge med i det nordiske samarbejde.

# HVAD SYNTES DU OM DIT BLAD?

Hvilken artikel fandt du mest interessant? (sæt 1 kryds)

s. 3      s. 4      s. 6      s. 8      s. 10      s. 11      s. 12  
                                   

Hvilken artikel fandt du mest aktuel? (sæt 1 kryds)

s. 3      s. 4      s. 6      s. 8      s. 10      s. 11      s. 12  
                                   

Taler du med dine kollegaer eller tillidsmand om dette nummer?

Ja      Nej  
     

Hvor tilfreds er du med indholdet i dette nummer?

Meget tilfreds    Tilfreds      Neutral      Utilfreds      Meget utilfreds  
                       

Hvor tilfreds er du med indholdet af lederen i dette nummer?

Meget tilfreds    Tilfreds      Neutral      Utilfreds      Meget utilfreds  
                       

Savner du noget i dette nummer?

Svar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Navn: \_\_\_\_\_

Regnr. og evt. hus: \_\_\_\_\_

Afdeling: \_\_\_\_\_

Svarene sendes  
senest 20. august til:  
Kreds Nordea  
8922 Hv, postboks 850  
0900 København C

Vi trækker lod om 5 x 2 biograf- og gufbilletter.  
Vinderne får direkte besked.

