

## **Mundtlig beretning til GF 2019 (ved formandskabet):**

### Formand Marianne Lillevang:

For et år siden skiftede vi formandskab i Jyske Bank Kreds. Vi gik fra 11 til 10 kredsbestyrelsesmedlemmer. Og vi fik også 1 nyt kredsbestyrelsesmedlem – Henning.

På den måde blev vi ramt af de samme ”forandringens vinde”, som I oplever fra tid til anden i jeres afdelinger.

I starten skulle vi selvfølgelig finde fodfæste med det nye hold. Jeg synes, vi har fundet melodien – ikke blot med hinanden, men også med vores tillidsmænd, vores kolleger og vores ledelse på alle niveauer.

Johnny og jeg har valgt at dele opgaverne mellem os i det daglige.

Derfor er det også naturligt, at ”Formandens beretning” nu bliver til ”Formandskabets beretning”. Jeg trækker de store linjer op, og Johnny går mere tæt på dagligdagen.

Generalforsamlingen er stedet, hvor vi bl.a. kigger tilbage på det foregående år og fortæller om, hvordan vi synes, det gik.

I Jyske Bank Kreds arbejder vi ud fra visionen om at have trygge medlemmer på en glad arbejdsplads. Vi bygger på bankens 5 værdier, og vi bygger på vores egne værdier, som vi i det daglige kalder DART.

DART står for dialog, ansvarlighed, respekt og tillid. Johnny og jeg vil derfor helt naturligt have både vision og DART-værdierne som pejlemærker i vores beretning.

Og hvordan gik det så? Set med mine briller var det et år, der både bød på modvind og medvind. Storm og stille vejr og ind imellem en vis turbulens. Heldigvis så vi også en del til solen og lyset, som i det daglige er det, der kan give os energi og håb.

### **Afskedigelser og organisationsændringer i løbet af året**

Især det første halvår blev en hed omgang. En dårlig kurs på Jyske Bank aktien betød fra årets start et stramt omkostningsfokus og et intelligent ansættelsesstop.

I alt 154 kolleger fratrådte på bankens foranledning i 2018, heraf de 108 pr. 30.6.

Det gik stærkt – også **for** stærkt.

Og oveni afskedigelserne var der også organisationsændringer.

Der var især 3 ting, der gik igen i vores samtaler med jer og andre kolleger i den periode:

Utryghed

Frustration

Kaos.

Utryghed: Jeg kan ikke huske, at jeg tidligere har set organisationen så rystet i så lang en periode. Der var masser af snak på vandrørene. Og det var ikke kun de afskedigede kolleger, der var berørte. Tilbageværende kolleger gav udtryk for stor sorg over at skulle af med en skattet kollega.

Frustration: Fordi mange af jer ikke kunne se, hvordan I skulle klare mængden af opgaver med færre hænder. Og fordi mange spurgte, hvor ledelsen var henne i denne fase.

Kaos: Organisationsændringer er forhåbentlig gode på den lange bane, men de giver ofte kaos på den korte. Larmen fra vandrørene nåede også ud til afdelinger, som ikke umiddelbart blev berørt af tilpasninger eller nedskæringer. Så som tiden gik fik vi flere og flere henvendelser fra utrygge tillidsmænd og medlemmer, der havde brug for at få svar på, hvad der egentlig var gang i.

For os i kredsbestyrelsen var de 2 største udfordringer hastigheden og manglende kommunikation fra vores øverste ledelse til alle kolleger.

Områdetillidsmændenes vigtigste opgave er at tage hånd om afskedigelser og jobtilpasninger, som vi i funktionærretlig forstand kalder "væsentlige ændringer".

Det kan fx være ændringer i jobindhold, afstand til arbejdet eller lønnedsettelse.

Det er oplagt, at afskedigelser i sig selv udfordrer vores vision, udfordrer tryghed og arbejdsglæde. Men ikke desto mindre kæmper vi for, at alle medlemmer kommer så godt videre som muligt, uanset om man skal sige farvel til Jyske Bank eller blive tilbage i en tilpasset afdeling. Når jeg nævner hastigheden som en stor udfordring, hænger det sammen med, at vores områdetillidsmænd oplevede, at forårets mange afskedigelser, ændringer og tilpasninger nærmest fik karakter af samlebåndsarbejde.

Samlebåndsarbejde, fordi tiden til de enkelte medlemmer, der blev ramt på den ene eller den anden måde, blev en mangelvare. Områdetillidsmændene gjorde alt, hvad der stod i deres magt for at levere et godt stykke arbejde og sende hvert eneste medlem godt videre med et oprigtigt håb om, at solen ville skinne varmt på dem igen. Grænsen for, hvad vi kan stå på mål for i en organisation som vores, blev testet. Vi skal behandle hver enkelt medarbejder med respekt. Det må aldrig blive samlebåndsarbejde. Det kan vi ikke være bekendt!

En anden stor udfordring var som sagt manglende kommunikation fra ledelsen. Det var primært 2 ting, der blev efterspurgt:

1. Hvad er meningen?

## 2. Ved ledelsen egentlig, hvad det her gør ved os?

Det, der skete, gav simpelthen ingen mening for mange af vores kolleger. Kolleger, der vel at mærke hver dag knokler og gør deres bedste for at give værdi til Jyske Bank koncernen. Det var svært at se, hvordan de mange tilbageværende opgaver skulle klares med færre hænder.

Derudover var det en følelse af, at den øverste ledelse var langt væk.

Kredsen pegede på en overordnet udmelding fra Anders Dam som en del af løsningen i at få mere ro på bagsmækken og få tryghed og ikke mindst mening tilbage i dagligdagen.

Anders Dam gik på JB-TV og forklarede sig. Det er mit klare indtryk, at der også kom mere ro på efterfølgende. Mængden af henvendelser til os ebbede i hvert fald ud.

### **Medarbejderundersøgelsen**

Det leder mig naturligt hen på efterårets medarbejderundersøgelse. For 2. gang i koncernens historie gennemførte vi en samlet medarbejderundersøgelse. Og som noget nyt blev den lovpligtige arbejdspladsvurdering indkorporeret. Det medførte også, at det ikke kun var lederen, men den lokale arbejdsmiljøgruppe, der skulle drive undersøgelsen. Vi er super glade for, at tillidsmændene nu er ind over arbejdet.

Medarbejderundersøgelsen er et øjebliksbillede, hvor vi "talsætter for at italesætte".

Og med det menes, at undersøgelsen ikke kan stå alene, men skal følges op med dialog og handlinger. Det er et godt koncept, der passer til vores måde at gøre tingene på i Jyske Bank koncernen.

Set i lyset af forårets turbulens var jeg spændt på at se resultatet. Og jeg røber ikke for meget, når jeg siger, at jeg på særligt 3 områder blev positivt overrasket.

For det første havde 95% af vores kolleger valgt at bidrage med svar. Det kan på godt jysk ikke blive meget bedre. Kollegerne i Jyske Bank koncernen er engagerede og ønsker både at påvirke og bidrage til egen og kollegers dagligdag og arbejdsplads.

For det andet sendte resultatet os igen, som i 2016, direkte ind i Top-In-Class på Arbejdsglæde og Loyalitet både i forhold til arbejdsmarkedet generelt, men også i forhold til den finansielle sektor.

Denne gang peger resultatet ovenikøbet på, at arbejdsglæden opleves signifikant højere end for 2 år siden. Overordnet set har vi altså høj arbejdsglæde og engagerede medarbejdere. Det glæder jeg mig selvfølgelig over.

For det tredje overraskede det mig, at vi tænker bedre om vores omdømme, end jeg i hvert fald havde forventet. Omdømmemæssigt har vi og alle vores kolleger i den finansielle sektor været i strid modvind, stormvejr og til tider orkan over en lang periode. Jeg tænker her på den massive omtale af hvidvask, udbyttesager og lignende i samfundet og i pressen i særdeleshed.

Faget ”bankrådgiver” ligger på en 5. sidste plads på skalaen over faggrupperes troværdighed. Jeg synes, det er ufortjent og ude af trit med virkeligheden. Men der er lige det ved det, at virkeligheden ikke findes. Det gør derimod den opfattede virkelighed.

Alligevel er vi i Jyske Bank koncernen generelt stolte af vores arbejdsplads – mere end vores øvrige kolleger i den finansielle sektor. Det fortæller vi gerne til dem, vi møder. Vi holder fanen højt i stormvejret. Det glæder mig meget, fordi det har stor effekt på vores engagement og arbejdsglæde.

Som jeg også skrev i min leder i det sidste nyhedsbrev, så er jeg er født og opvokset i Vestjylland og har oplevet flere storme og mere modvind end mange af mine medborgere i andre landsdele. Og vi, der kommer fra Vestjylland ved, at træer i blæst har de stærkeste rødder. Vores rødder i Jyske Bank kan godt blive stærkere, men svarene viser, at vi trods alt ranker ryggen mere end vi bøjer nakken, når vi møder omverdenens syn på os.

Jeg vil pege på 2 ting, der har været med til at styrke vores rødder.

For det første vi har arbejdet meget bevidst på at løfte arbejdsglæden siden sidste undersøgelse.

Jeg vil her fremhæve de lokale arbejdsmiljøgrupperes indsats. Jeg er ikke i tvivl om, at samarbejdet i de enkelte afdelinger mellem tillidsmand og afdelingsdirektør har haft en stor indflydelse. Det tyder også på, at arbejdet med feedback og nærmeste leder siden medarbejderundersøgelsen i 2016 i den grad har båret frugt. Det er dialog, ansvarlighed, respekt og tillid. Det er også udtryk for, hvordan samarbejde kan imødegå konflikter. Samarbejde mellem områdetillidsmand, arbejdsmiljørepræsentanter, Team arbejdsmiljø, den lokale tillidsmand, den lokale afdelingsdirektør og HR-partnerne, selvfølgelig bakket op af den enkelte medarbejder.

For det andet har vi specifikt i Jyske Bank haft medvind og solskin på vejen i forhold til kundetilfredshedsundersøgelser. Over hele linjen har kunderne kvitteret for det solide arbejde, alle kollegerne leverer.

Når alt dette er sagt, så er det vigtigt for mig at slå fast, at træerne ikke vokser ind i himlen. Ikke alle oplever høj arbejdsglæde. De kolleger, der føler sig mest trængt, skal støttes, så de også kan få en arbejdsdag, der giver mening og værdi. Det vil vi i Jyske Bank Kreds fortsat have et stort fokus på.

Derudover skal vi alle arbejde hårdt for at bevare og udbygge det, vi har opnået indtil nu. Det er vigtigt, at I og vi fortsætter samarbejdet og dialogen på kryds og tværs af organisationen. I Jyske Bank Kreds vil vi også fremover påtage os vores ansvar og kæmpe for arbejdsglæde til alle.

## **Vold og trusler**

Vi kan desværre også se en mørk sky i horisonten. Nogle af vores kolleger er allerede blevet ramt af uvejret. Vores arbejdsmiljørepræsentanter Selma og Line får mange

indberetninger om vold og trusler. Så sent som 6. marts læste jeg i "Ordet er frit" om en truende kunde på Amager. Han kunne ikke legitimere sig ordentligt, og derfor kunne han ikke få udbetalt de penge, han gerne ville. Kollegerne på Amager gjorde det, de skulle, men blev truet på det groveste af denne vrede kunde. Det er desværre ikke et enestående eksempel.

Der er flere forskellige årsager til, at vi over de seneste år har set en foruroligende udvikling i mængden af trusler mod vores medarbejdere. Jeg vil nævne et par eksempler her:

Dels er der den generelle samfundsudvikling. Tonen mellem mennesker er forrået i en grad, vi ikke så for bare 5 år siden.

Derudover er røverier afløst af andre former for økonomisk kriminalitet. Og en kunde, der fx er blevet indberettet for mistanke om hvidvask, kan som i eksemplet fra Amager finde på at rette sin vrede mod sin bankrådgiver.

Og det er ikke kun den truede kollega, der rammes. Hele afdelingen påvirkes.

Forebyggelse af vold og trusler og hjælp i forbindelse med vold og trusler bliver taget meget alvorligt i koncernen. Selma, Line og Team Arbejdsmiljø har sammen med sikringsafdelingen et godt og stærkt samarbejde for at beskytte den enkelte kollega mest muligt. For det er fuldstændig urimeligt, at vores kolleger skal angribes for at passe deres arbejde. Bliver I eller jeres kolleger truet, så anmeld det. Hellere anmeld en episode for meget end én for lidt.

### **Tryghed for den enkelte medarbejder**

Hvad er egentlig tryghed? Og kan vi opnå tryghed? Det har vi snakket med mange af jer og jeres kolleger om.

De svar, vi får, er meget individuelle. Det, der gør dig tryg, er ikke nødvendigvis det, der gør kollegaen ved siden af dig tryg.

Derfor arbejder vi i Jyske Bank Kreds ud fra, at tryghed hviler på flere ben. Det er især 3 ting, I har fortalt os, der betyder noget i forbindelse med tryghed.

For det første finder mange af jer tryghed i at have Danmarks bedste overenskomst.

For det andet, at tryghed også er at vide, at du kan have tillid til dine nærmeste kolleger. At der er tillid mellem kolleger på tværs af organisationen og dermed en organisatorisk sammenhængskraft, hvor vi kan spille hinanden gode.

For det tredje, at I har de nødvendige kompetencer til at udføre jeres arbejde nu og i den nærmeste fremtid. De fleste af jer vil heldigvis helst blive i koncernen, men det kan også være trygt at vide, at kompetencerne kan bruges andre steder på arbejdsmarkedet.

I Jyske Bank Kreds forsøger vi at arbejde på alle fronter, så vi tilgodeser jeres behov bedst muligt. Overenskomsten er, som jeg sagde før, Danmarks bedste. Vi har igennem årene fået en overenskomst med både økonomisk og social tryghed.

Lige om lidt går vi i gang med forhandlinger til OK 2020, og det er tid til, at I igen fortæller os, hvad I kunne tænke jer, vi skal gå videre med til forhandlingsbordet. I, der er kommet her i dag, får en mulighed for at give jeres besyv med allerede i dag. Susanne og Henriette har lavet nogle spørgsmål, som I skal debattere lige om lidt.

I Jyske Bank Kreds arbejder vi for at skabe sammenhængskraft på tværs af hele koncernen. Vi skal undgå "dem og os" diskussionen, for det giver utryghed og nedsat arbejdsglæde.

Det er især igennem tillidsmændene, at vi danner os et billede af, hvordan vi taler sammen og ikke mindst arbejder sammen i koncernen. Er der mislyde, så bringer vi det videre til den eller dem, der kan gøre noget ved det.

Endelig introducerede vi i 2014 Work Life Investment, der fokuserer på, at vi kan gøre meget for at bevare vores markedsværdi, hvis vi vil investere i vores arbejdsliv.

I Jyske Bank Kreds ser vi helst, at så mange som muligt får mulighed for at løfte kompetencerne til et niveau, der matcher morgendagens udfordringer.

Fremtidens kompetencer er heldigvis også noget, der optager Jyske Bank. I 2018 startede vi et samarbejde op mellem Jyske Bank Kreds, Finansforbundet og HR. Vi undersøger og kommer med bud på, hvordan Jyske Bank koncernen kan ruste sig i forhold til fremtidens kompetencer. Det arbejde fortsætter i 2019.

## **Bæredygtighed og samfundsansvar**

2018 blev året, hvor vi alle kom til at tale om bæredygtighed og samfundsansvar.

Jyske Bank Kreds har haft bæredygtighed og samfundsansvar på dagsordenen i mange år. Vi har været "first mover" i forhold til at sætte ord på bæredygtighed – ikke kun i Jyske Bank, men også i hele Finansforbundet. Det har ikke været let for os at komme igennem med budskabet i Jyske Bank koncernen. Vi var "first mover", og måske desværre "too fast" eller "too early" mover. Organisationen var ikke klar til at debattere det, da vi var klar. Det hjalp lidt, da vi fik BRF med i koncernen, hvor CSR var et område, der blev prioriteret højt.

Der er flere grunde til, at vi har insisteret på at holde temaet bæredygtighed og samfundsansvar på dagsorden. Jeg vil nævne et par stykker:

Vi skal have fokus på, at medarbejderne er en investering og ikke en omkostning.

Vi vil gerne opnå, at samfundsansvar og bæredygtighed er en tydelig del af Jyske Banks DNA, så både nuværende og fremtidige medarbejdere, kunder og aktionærer bevidst vælger os.

I mange år er vi i den finansielle sektor blevet målt på evnen til at omkostningstilpasse og til at præstere en høj forrentning af egenkapitalen. Penge og ikke mennesker har været i fokus.

I 2018 oplevede vi for alvor medvind for vores synspunkter. Fremtidens, men også nuværende kunder, medarbejdere og aktionærer vil fremover bedømme os som virksomhed ud fra, om vi tager et samfundsansvar. De vil vælge os, hvis vi leverer noget tilbage til dem og det samfund, vi er en del af.

Både nuværende og fremtidige medarbejdere vil lægge vægt på, at vi er en attraktiv arbejdsplads, der kan skabe bundlinje, men samtidig kan holde fokus på mennesket, trivsel, diversitet, kompetenceudvikling og et holdbart arbejdsliv.

”Mening” eller ”Purpose” får en fremtrædende betydning. Som medarbejder vil mening, trivsel og stoltheden over at arbejde på en samfundsansvarlig arbejdsplads vægte afgørende.

Jeg ser frem til og håber på, at vi fremover sammen får en bedre balance, hvor det erkendes, at mennesker og ikke kun økonomiske resultater giver værdi.

I Jyske Bank koncernen har vi i min optik et stærkt udgangspunkt i ”Fundamentet”, hvor Mission, Vision og Værdier taler direkte ind i denne nye dagsorden.

Det er allerede en stor del af vores DNA. I 1997 udtalte Anders Dam, at balancen mellem kunder, medarbejdere og aktionærer ikke skulle ødelægges af spekulanters kortsigtede jagt på profit. Det vil Jyske Bank Kreds holde ledelsen fast på. Jeg ser den nye dagsorden som et velkomment paradigmeskifte. Nu kan vi tale om vigtige emner, som er blevet forsømt tidligere. I Jyske Bank Kreds vil vi arbejde ufortrødent videre med fokus på bæredygtighed og samfundsansvar. Det er et stort emne, som vil fylde i mange år fremover. Vi vil deltage aktivt i det arbejde, der pågår i Finansforbundet. Indadtil i Jyske Bank koncernen vil vi kæmpe for, at vi alle trives og er stolte af vores arbejdsplads.

I som medarbejdere kan forvente, at vi især bider os fast i følgende 3 områder:

1. Uændret fokus på arbejdsmiljø. Vi har heldigvis et stort fokus på arbejdsmiljø. Vi skal alle kunne holde til at arbejde hele livet. Vi skal være trygge og glade.
2. Øget fokus på fremtidige kompetencer. Det har jeg allerede været inde på.
3. Vi skal have fokus på diversitet. Diversitet handler om mange ting. Mangfoldighed giver mulighed for dynamik. Forskellige perspektiver kan føre til større kreativitet og en nødvendig nytænkning, som igen kan give større arbejdsglæde. Et kreativt og dynamisk miljø vil også være attraktivt for de medarbejdere, vi gerne vil have i fremtiden. Diversitet handler om flere kvinder i ledelse, alder, jobmæssig baggrund osv.

## Samarbejde og synlighed

Til sidst vil jeg komme ind på kredsens synlighed og kredsens samarbejde med ledelsen. Vi hører fra tid til anden bemærkninger om, at vi ikke er synlige nok. Enkelte har derudover en opfattelse af, at vi er for enige med ledelsen om alt og ikke giver dem et ordentligt modspil.

Jeg vil komme med nogle overordnede betragtninger, og Johnny vil komme ind på, hvordan vi arbejder i hverdagen med at nå så langt ud som muligt.

Indledningsvist vil jeg slå fast, at vi i kredsbestyrelsen har lavet en prioriteret rækkefølge på vores interesser, der hedder

1. Tillidsmænd
2. Medlemmer
3. Ledelse.

Det er tillidsmænd og medlemmer, der fortæller os, hvad der skal til for at få trygge medlemmer på en glad arbejdsplads. Hvis vi så skal have noget til at ske, er det nødvendigt, at vi retter blikket mod dem, der har retten til at lave de nødvendige forandringer. Det er ledelsen, der har ledelsesretten.

Uanset hvem vi samarbejder med, tager vi afsæt i vores DART-værdier. Dialog, ansvarlighed, respekt og tillid.

Vi tror på, at den tilgang giver de bedste resultater for vores kolleger. Vi kan ikke altid fortælle, hvad vi forhandler om, da vi ofte er bundet af fortrolighed. Vores dokumentation ligger i, at vi har fået nogle aftaler i hus, som ikke ses andre steder i sektoren. Jeg kan fx nævne:

4. Vores organisering af og fokus på arbejdsmiljøarbejdet, som er ret unik. Vi bliver stadigvæk kontaktet af kolleger fra andre banker på både A- og B-siden, der gerne vil vide, hvad det er, vi lykkes med.
5. Vores afbødeforanstaltninger, som hjælper afskedigede kolleger, der ikke længere er plads til i Jyske Bank koncernen, videre. De er, hvis ikke de bedste, så blandt de allerbedste i sektoren.

Vi er helt enige med ledelsen om, at medarbejdernes engagement og arbejdsglæde er afgørende for vores succes. Men vi er ikke altid enige om, hvordan vi når dertil. Vi har et professionelt samarbejde, hvor vi diskuterer tingene. Jeg ville også finde det besynderligt, hvis vi altid skulle være enige. Vi konstaterer vores uenigheder og kommer videre. Inden enhver forhandling er tavlen visket ren, og vi kigger fremad.



Tillidsmændene er vigtige for os på flere måder – også i forhold til kredsens synlighed. Det tætte samarbejde med tillidsmændene er med til at gøre kredsbestyrelsen synlig. Det vil Johnny fortælle meget mere om lige om lidt.

Jeg vil sende en stor tak til vores tillidsmænd og medlemmer for at hjælpe os med at holde os skarpe på, hvad der skal til for at have trygge og glade medlemmer. Jeg vil også sende en stor tak til lederne i alle ledelseslag, til HR og andre, der lytter til det, vi kommer med og som også handler på det. Og til mine kolleger i kredsbestyrelsen: Tak for jeres store indsats – tak fordi, I smider alt, hvad I har i hænderne, når jeg eller medlemmerne kalder på jer.

Endelig en stor tak til alle vores samarbejdspartnere fra Finansforbundet, der hjælper og understøtter os i at kunne levere det, vi gør. Sammen når vi de bedste resultater.

Hermed vil jeg slutte min del af beretningen og give ordet videre til Johnny.

Næstformand Johnny Christensen:

### **Trygge medarbejdere på en glad arbejdsplads.**

Det er vores vision. Det er det, vi går efter - hver dag, året rundt.

Og hvad kræver det?

- Hårdt arbejde
- Et maskinrum, der er velsmurt og kører på alle cylindere.
- Ægte holdånd på tværs af organisationen.

Maskinrummet består af alle kredsbestyrelsesmedlemmerne og ikke mindst de mange dedikerede og dygtige tillidsmænd i banken.

Marianne har givet jer et indblik i nogle af de mange emner, vi i kredsen har arbejdet med i 2018. Jeg vil nu prøve at give jer indsigt i maskinrummet 2018:

- hvad vi har haft fokus på?
- hvad er vi - set med mine briller - lykkedes med?
- og hvad vi skal i 2019?

Lad mig starte med, hvad jeg synes er gået godt, og jeg nævner det lige for, at ingen er i tvivl.

## **Kredsbestyrelsen:**

Som Marianne fortalte, gik vi fra at være 11 til 10 medlemmer af kredsbestyrelsen. Dette betød, at vi måtte fordele opgaverne på en anden måde.

Vi gik fra 5 til 7 områdetillidsmænd. Dette giver jo alt andet lige kredsen en mulighed for at komme endnu tættere på organisationen.

Den enkelte områdetillidsmand bliver endnu mere synlig i hans/hendes ansvarsområde.

Synlighed er utrolig vigtigt. Kun hvis vi er synlige, bliver vi relevante helt ud til det enkelte medlem.

Og derfor er en af de prioriterede opgaver på en områdetillidsmands bord besøget ude i afdelingen.

Det perfekte besøg i en afdeling har 3 trin:

1. Deltagelse med indlæg på et morgenmøde i afdelingen.
2. Samtale med tillidsmanden.
3. Møde med den lokale direktør.

Et sådant besøg giver de bedste muligheder for at skabe relationer på tværs. Vi lærer dem vi møder at kende. De finder ud af, hvem vi er.

Det er en målsætning for kredsen, at de steder, hvor det overhovedet kan lade sig gøre, skal vi på sådan et afdelingsbesøg mindst hvert andet år.

I 2018 har vi holdt 35 medlemsmøder, hvor vi har mødt 659 medlemmer.

Derudover har vi selvfølgelig været i kontakt med mange flere i alle mulige andre sammenhænge.

**Og en opfordring herfra skal lyde: Har I lyst til, at vi kommer forbi, så kald på os.**

Apropos synlighed vil jeg heller ikke undlade at opfordre til at læse det nyhedsbrev, vi sender ud en gang i kvartalet.

Her kan I se nogle af de ting vi går rundt og laver- og I kan også i Mariannes leder blive klogere på vores holdning til emner, som er oppe i tiden.

Og som I kunne se før, så er jeg sikker på, at video vil blive integreret som en fremtidig synlighedskanal.

Lad mig også nævne arbejdsmiljørepræsentanterne i kredsen. De er i den grad med til at øge kredsens synlighed.

Og de øger ikke mindst vores viden om, hvad der sker i afdelingerne. De kommer rundt i alle afdelinger og har der et nært og tillidsfuldt samarbejde med tillidsmænd og ledere.

For kredsen er den viden, som arbejdsmiljørepræsentanterne bringer videre til områdetillidsmændene, ja hele kredsen, utrolig vigtig.

Det gælder selvfølgelig også den anden vej i forhold til den viden, arbejdsmiljørepræsentanterne får fra områdetillidsmændene.

Så det supergode samarbejde her kommer os alle i Jyske Bank til gavn. Og vi skal hele tiden have fokus på og pleje det samarbejde.

Marianne har nævnt de mange sager, som også i 2018 fyldte meget i kredsen og ikke mindst hos den enkelte områdetillidsmand.

I beviste endnu engang, at den højest prioriterede opgave for en områdetillidsmand er medarbejdersager.

Selvom der var mange andre opgaver i 2018, så var der aldrig tvivl om, hvilken opgave, der var den vigtigste.

Det lykkedes os at løse de mange medarbejdersager på et meget flot niveau. Det skyldes bl.a. også, at der er et virkelig godt samarbejde med HR-partnerne.

I fortjener alle stor ros i denne forbindelse.

GODT GÅET TIL JER ALLE.

Områdetillidsmændene samarbejder på mange fronter med tillidsmændene.

Jeg vil fremhæve en ting, nemlig netværksmøderne.

Områdetillidsmanden har opdelt de tillidsmænd, han/hun er ansvarlig for, i netværk, og de mødes regelmæssigt i løbet af året.

Det er på de møder, vi fra kredsen kan klæde tillidsmændene på med de ting, vi mener, de har brug for.

Men allervigtigst: Tillidsmændene kan komme med de ting, der rører sig der, hvor de sidder. Det kan fx være i relation til:

Arbejdsmiljø – samarbejde – ledelse eller andet, der fylder.

Den viden er utrolig vigtig for os i kredsen. Den er med til at give et helhedsbillede af, hvor organisationen befinder sig lige nu.

### **Tillidsmænd:**

Tillidsmændene er utrolig vigtige for os. De er vores tandhjul ud til medlemmerne, og I er ofte dem, der skal formidle kredsens budskaber ud til medlemmerne.

I skal spotte og agere, når I ser noget i afdelingen eller hos en medarbejder, der ikke er, som det skal være.

Så for at kunne være den bedste tillidsmand for sine kollegaer kræver det blandt andet:

1. Kompetence til at kunne gøre noget.
2. Mod til at turde gøre noget.
3. Handlekraft, så man gør noget.

Hvordan har vi fra kredsens side så understøttet tillidsmændene i at kunne lykkes med det i 2018?

Jeg vil komme ind på tre ting:

- Seminar for tillidsvalgte
- Erfadage
- Temadage om mod

Seminaret for tillidsvalgte i 2018 havde temaet: **Tag arbejdsmiljøet alvorligt.**

Her arbejdede de tillidsvalgte med, hvordan man i en travl hverdag stadig kan have det fornødne fokus på arbejdsmiljøet og overskud til at gøre noget for at have det bedste af slagsen der, hvor de er.

På seminaret blev deltagerne også klædt på af vores arbejdsmiljørepræsentanter fra kredsen - Selma og Line.

Hvilken rolle skulle tillidsmændene spille i relation til medarbejderundersøgelsen? Og hvilke forventninger var der til dem som tillidsmænd?

På ERFA-dagene fik tillidsmændene med inspiration fra 2 af vores dygtige kollegaer fra Finansforbundet ny viden i forhold til de kommende overenskomstforhandlinger.

Vi ved nu mere om, hvilke overordnede temaer, der kan være i spil til fremtidens overenskomst.

Vi er overbevist om, det har givet vores tillidsmænd et bedre grundlag for at vurdere, hvilke overenskomsttemaer der er relevante, og hvilke krav, vi med fornuft skal stille til arbejdsgiverne.

Den sidste ting, jeg vil nævne, er temadagene om MOD. Her fik tillidsmændene mulighed for via teoretisk viden og rollespil med rigtige skuespillere at prøve sig selv af i forskellige roller og udvise mod.

Desuden var der indspark på dagen fra bankens ledelse, så tillidsmændene også fik indsigt i, hvordan banken ser på vigtigheden og nødvendigheden af, at vi har mod til at gøre noget. Og at det gælder jo i øvrigt alle medarbejdere i Jyske Bank.

Det var en dag som tillidsmændene i deres evaluering har været utrolig begejstret for.

Nu kommer jeg så til det område, som vi skal vie særlig opmærksomhed:

### **Medlemmer:**

#### **Medlemmerne er vores eksistensgrundlag.**

Har vi ingen medlemmer, er der intet Finansforbund og heller ikke en Jyske Bank Kreds.

Vi ser et faldende medlemstal i fagbevægelsen generelt og også her hos os.

Det er nok ikke overraskende, når vi ser på det antal afskedigelser, vi har set i banken de sidste år, men det dækker også over en anden udfordring.

De mennesker, der rekrutteres til banken i dag, er typisk medarbejdere med en lang uddannelse. De har måske en naturlig tilknytning til en anden organisation end Finansforbundet.

Så det kræver en stor og vedholdende indsats af os alle i forhold til at hverve de nye kollegaer, vi får ind i Jyske Bank.

Kredsen har det selvfølgelig som et stort fokusområde, og vi gør flere ting:

Vi deltager med to kredsbestyrelsesmedlemmer på introdagen for nye medarbejdere på Gl. Skovridergaard.

Vi har efter aftale med banken 45 minutter, hvor vi præsenterer kredsen og fortæller, hvorfor det giver mening at være medlem af Finansforbundet.

Og det virker, at vi deltager i denne dag.

Vi får vist, hvem vi er og hvad man som medarbejder, uanset funktion, får ud af at være medlem af Finansforbundet og dermed Jyske Bank Kreds.

Vi høster heldigvis også en del nye medlemmer her.

Jeg vil slutte denne del med en opfordring til, at hvervning af nye medlemmer bliver en sag for os alle.

Så møder I en kollega, som ikke er medlem, så tag fat i kollegaen og spørg, om ikke denne har lyst til at høre noget mere om Finansforbundet, og henvis herefter kollegaen til tillidsmanden eller kredsen.

### **2019:**

Skal jeg give en kort orientering om, hvad der skal ske i maskinrummet i det kommende år, er der tre ting:

- Overenskomstforhandlinger
- Work Life Investment
- Bæredygtighed.

De kommende OK forhandlinger, som Marianne løftede sløret for, at I alle her i salen kommer til at arbejde med senere (Debatforum).

Men tillidsmændene vil på de kommende ERFA-dage komme til at arbejde med deciderede overenskomstkraav til både standardoverenskomsten og vores egen virksomhedsoverenskomst.

Work Life Investment bliver også et tema på ERFA-dagene. Her vil tillidsmændene få endnu mere viden om dette vigtige og højt prioriterede område.

Så tag fat i dem, når de har været afsted. Der vil være hjælp at hente på et højt niveau hos tillidsmanden efter denne dag.

Det sidste, jeg vil nævne, er arbejdet med bæredygtighed. Det fylder mere og mere og med rette på rigtig mange fronter. Også i Jyske Bank.

Derfor er det temaet for årets seminar for tillidsvalgte. Tillidsmændene vil også her blive klædt yderligere på i forhold til betydningen af bæredygtighed, og hvordan de kan arbejde med det i hverdagen.

De vil også som altid møde bankens ledelse og her få mulighed for at diskutere de ting der fylder lige nu.

Med disse ord vil jeg overgive formandskabets beretning til generalforsamlingens godkendelse.

**Kun det talte ord gælder.**