

## Generalforsamling 2012 - Mundtlig beretning.

Siden kredsens generalforsamling i 2011 er der sket en hel del i Jyske Bank. Men en enkelt dag i året står sikkert i al sin dysterhed lysende frem for alle os, der er ansat i koncernen. Selvfølgelig taler jeg om den 22. september – den dag, hvor 150 af vores kolleger fik at vide, at Jyske Bank ikke havde brug for dem mere.

Der er sagt og skrevet en del om denne beslutning og om processen omkring den. Det vil jeg ikke alt sammen gentage her. Beslutningen blev truffet af koncerndirektionen og det er dem der har ansvaret for beslutningen, afskedigelserne og følgerne heraf.

Koncernbestyrelsen har, med en række kommentarer, taget direktionens beslutning til efterretning og jeg røber vist ikke nogen fortrolige oplysninger, når jeg her fremfører, at der var både bestyrelsesmedlemmer som syntes, at antallet af afskedigelser godt kunne være større end de af direktionen annoncerede 200 – og de, der gerne havde set et betydeligt mindre antal afskedigelser.

Under forhandlinger mellem kredsen og banken lykkedes det så at få antallet af afskedigelser reduceret til 150. Det mest interessante i denne sammenhæng er jo nok, at det der forhandles om, er antallet af afskedigelser og ikke om hvor meget omkostninger skal reduceres. Det gør omkostningsmæssigt en kæmpe forskel, om man fyrer 150 af de lavest lønnede, eller 150 af de, der ligger i toppen af lønskalaen.

At pege på, hvem der så skulle forlade banken, var jo også en ledelsesopgave. Vi havde aftalt visse sociale hensyn, fx at to ægtefæller ikke kunne afskediges og vi fik i slutningen af udvælgelsesprocessen løbende navne ind. Som sagt er det en ledelsesbeslutning, men vi syntes der var nogen på listen, hvor der skulle vises socialt hensyn. I de enkelte tilfælde, hvor vi fik fjernet et navn fra listen, kom der så straks et nyt navn på.

Det er vores indtryk, at man ved udarbejdelsen af listerne faktisk har forsøgt at sætte det bedste hold og vi kan ikke direkte pege på særlige skævheder blandt de afskedigede. Alle medarbejdergrupper, unge som ældre, raske som ikke helt så raske og kolleger med mange forskellige funktioner, fra rengøring til afdelingsdirektør var på listen. Også vi i kredsen skulle en gang imellem spørge os selv, om det nu også var rigtig at holde på, at den eller den medarbejder

på listen skulle fjernes af sociale hensyn.

Det er nemmest ikke at blande sig og lade ledelsen tage det fulde ansvar. Punktum. Men, når man blander sig – som vi gjorde, så må man også tage stilling til, hvad konsekvensen er, når fx fleksjobberen, der leverer 18 timer om ugen, tages af listen for at forblive i afdelingen og erstattes af en anden medarbejder fra afdelingen – som er fuldtidsmedarbejder. Hvad betyder det for afdelingen? Hvad betyder det for de kolleger, der er tilbage i afdelingen? Hvad betyder det for fleksjobberen? Det er ikke nemme valg, der skal træffes i sådan en situation.

Men, det blev den 22. september og afskedigelserne blev gennemført. Alt i alt så er vurderingen at det blev gjort værdigt – der var få tilfælde, hvor det kunne være gjort bedre – men tilbagemeldingerne, også fra de fyrede er, at det blev gjort professionelt og der er ros fra mange sider til de tillidsvalgte, HR-konsulenterne og de ledere der gennemførte samtalerne. Herfra skal der lyde en meget stor tak til alle de tillidsvalgte, der var i aktion. Jeg hører kun ros for den måde, hvordan I tacklede situationen og det er ikke mindst jeres indsats, der har højnet ledelsens syn på tillidsmandsfunktionen. Godt gået. Når jeg nu er ved at uddele roser så skal der her fra talerstolen også lyde en klar og tydelig tak for indsatsen til medarbejderne i Finansforbundet, der ydede en formidabel indsats. Finansforbundets beredskab virkede bedre end jeg kunne have tænkt mig og på trods af virkelig vanskelige betingelser fik vi al den støtte og hjælp, vi havde brug for. Tak for det.

Det blev den 22. september klart og tydeligt, at medarbejderne i Jyske Bank ikke ses som en uundværlig ressource, men som en omkostningsfaktor. Jeg ved godt, at koncerndirektionen fortæller en anden historie. Men fra min stol er vurderingen, at det vigtigste i denne afskedigelsesrunde ikke var omkostningsbesparelser. De kommer jo alligevel først, hvis overhovedet, en gang i fremtiden. Min helt private vurdering er, at det først og fremmest drejede sig om en signalgivning til ratingbureauer og aktieanalytikere. Signalet – vi har styr på det – vi er handlekraftige, skulle sendes ud i markedet. Hr. Dam er med garanti uenig i min vurdering – men det kan jeg leve med.

Når alt det så er sagt, og uden at forklejnede de 150 skæbner, der blev skabt denne dag, så tror jeg dog også på, at koncernledelsen og medarbejderne først og fremmest har en fælles interesse – Jyske Banks overlevelse her og nu og fremover.

Hvordan er det så gået med de 150 kolleger? Og nu skal I ikke begynde at lægge sammen og trække fra, for så går det galt.

Af de 150 indgik 37 en såkaldt pensioneringsaftale. En aftale, der giver et engangsbeløb på en årsløn. Men vi havde jo aftalt med banken, at alle berørte ville kunne få et outplacementforløb hos AS3, så de fleste af disse kolleger deltog i et outplacementforløb. I alt takkede 143 ja tak til et forløb.

46 kolleger har nu afsluttet afklaringsforløbet og af disse 46 er 39 kommet i et nyt job, én har startet egen virksomhed, én er påbegyndt et længere uddannelsesforløb, én har besluttet at gå på efterløn og 4 er stadig jobsøgende. 97 har stadig et aktivt afklaringsforløb og af disse har en 33 – 34 en pensioneringsaftale med banken. 16 af kollegerne har fået job i et pengeinstitut - og fire af de fyrede er blevet genansat i Jyske Bank

Kredsen modtager en gang om måneden lige som banken rapportering fra AS3 – den giver et godt overblik over, hvor i forløbet den enkelte deltager er henne og hvor mange møder, der er gennemført. Efter afslutning af forløbet har medarbejderne mulighed for at evaluere outplacementforløbet og der er overvejende tilfredse og særdeles tilfredse evalueringer af forløbet.

Nu havde vi jo aftalt en uddannelsespulje på 3 mio. kroner til brug for erhvervsrelevant uddannelse. Ansøgningsfristen udløb den 29. februar og i alt har 88 kolleger søgt om penge fra puljen. Vi har indtil dags dato maksimum bevilget 50.000 kr. per person, selv om der i nogle tilfælde blev søgt om endda betydeligt mere. Vi har per den 29.2. bevilget godt 2,5 millioner kroner og det er intet problem at bevilge de resterende penge – vi kunne faktisk godt bruge en lille halv million mere for at kunne efterkomme alle ønskerne. Vi har bevilget til mange forskellige uddannelser, men især IT kurser og sprogkurser har der været en pæn del af. Hvis vi var i tvivl, om det var erhvervsrelevant har vi kunnet trække på arbejdsmarkedskonsulenterne i Finansforbundet – det var en fantastisk hjælp. Områdetillidsmændene har haft travlt med bevillingerne, men kredsens kasserer Susanne og vores sekretær Ulla har virkelig haft deres hænder fulde med at administrere midlerne. De to har virkelig leveret mere end man kunne forvente og det skal I ha' rigtig mange tak for. Lige straks er alle de penge vi havde til rådighed bevilget – om de så også alle sammen bliver brugt er en anden historie – men det forventer vi faktisk.

I en helt anden boldgade – men dog en konsekvens af den 22. september – ligger, at kredsens seminar for tillidsvalgte fik et helt andet indhold og seminaret blev afkortet med en dag – i stedet var tillidsmændene i afdelingerne til fyringerne. Vi havde aftalt med banken, at banken skulle bære de omkostninger, der var en følge af aflysningen af seminaret. Dette er forklaringen på, at årsregnskabet ender med et overskud på godt 300.000 kr. – vi havde faktisk budgetteret med ca. 200.000 kr. i underskud.

Og så er der jo den indflydelse den 22. september har haft på jeres dagligdag. Det er jo fint nok, at ledelsen har det bedst mulige hold tilbage. Men, man fjerner ikke bare 300 hænder uden, at det har indflydelse på det arbejde, der bliver leveret. Nogen skal jo løse de arbejdsopgaver, som de fyrede kolleger tidligere løste. Og der er jo kun jer tilbage til at gøre det. Det er min bedste overbevisning, at vi er underbemandet i Jyske Bank. Det er bare svært at bevise. I løber hurtigere og hurtigere og gør jeres bedste. Det er bare ikke sikkert, at I også oplever, at det er nok.

Den betydning disse fyringer har haft på jeres arbejde og arbejdsmiljø er med garanti større end vi kan se med det blotte øje. Er teamånden stadig tilstede i din afdeling? Eller er det blevet vigtigere for den enkelte at nå sine personlige mål og vise, hvor effektiv lige hun er? Man vil jo nødig stå øverst på listen af de, der kan undværes, hvis der skulle komme en fyringsrunde igen. Og jeg beklager, men der er ingen garantier for, at det ikke kan ske igen. Denne garanti er der ingen, der kan eller vil stille. Her i talende stund er der ingen tegn på fare for, at det skulle gentage sig – banken har haft en rigtig god start på året – men lad mig lige minde jer om, at 2011 også startede godt.

Vi hører her og der, at teamånden er under pres, og at egoismen stikker sin grimme snude frem på bekostning af sammenholdet. Det er måske forståeligt, men absolut ikke ønskeligt. Måske skulle I engang i fællesskabet i teamet eller afdelingen drøfte, hvordan man både kan sikre sig selv og samtidig være en god og hjælpsom kollega. Ledelserne i afdelingen må også grundigt overveje, om det med personlige mål til den enkelte medarbejder er vejen frem – måske skulle man overveje at erstatte personlige individuelle mål med teammål. I en tid, hvor det kniber med ressourcerne er man også nødt til at prioritere endnu hårdere, hvor indsatserne skal ligge. Men som jeg ser det, kan det aldrig være den enkelte medarbejders ansvar at prioritere. Det er en ledelsesopgave.

Samtidig med afskedigelserne skete der også forskellige tilpasninger af organisationen samt

lukning af enkelte afdelinger. Jeg har forsøgt at kommentere organisationstilpasningerne i den skriftlige beretning, men kom desværre galt af sted. Jeg vidste jo godt, hvad jeg forsøgte at sige, men det kom til at fremstå, som om afdelingslukningerne i Øst medførte en del udfordringer. Det har undret de involverede. Jeg kan kun beklage at det kom til at fremstå sådan. Det var ikke det, jeg forsøgte at sige.

Det jeg egentlig forsøgte at adressere er den udfordring, der møder en række medarbejdere, når der omorganiseres. Mange gange oplever de involverede medarbejdere, at de selv skal finde et nyt job i bankens organisation. Min og kredsbestyrelsens forventning er egentlig, at det er bankens opgave at finde de nye placeringer og at der så skal vises samme hårdhed overfor de lokale ledelser, som man viser over for medarbejderne. Når en medarbejder skal genplaceres, så er det ikke bare medarbejderen, der skal acceptere et nyt arbejdssted, men også de lokale ledelser skal acceptere det, når der fra HR's side bliver anvist en ny medarbejder.

Men det sidste år har jo også bragt os nogle nye kolleger. Jyske Finans har købt dele af Easyfleet og Finans Nord fra Spar Nord Bank og Jyske Bank købte de vaskede, rensede og tørretumblede grønne dele af Fjordbank Mors.

Jeg ved, at det har haltet lidt med at få kollegerne fra Ålborg på de rette IT-systemer – så de har ikke haft de bedste betingelser til at føle sig som en del af den nye familie – og der er også planer om at flytte nogle dele af Easyfleet til Silkeborg. Det har været kendt fra dag et af – men kommer desværre til at gå ud over en række medarbejdere. Det er ikke sådan, når man bor Nordenfjords og ens arbejdsplads flytter fra Ålborg til Silkeborg.

Jyske Bank Mors er en helt anden historie. Her er medarbejderne fra både Jyske Banks oprindelige afdeling og de 74 kolleger vi overtog fra Fjordbank flyttet sammen i en bygning. Det er nu Jyske Banks største indenlandske afdeling, både hvad medarbejderantallet og kunder angår. Sikkert også hvad markedsandel angår – den ligger på over 90 % og selv med nok så mange anstrengelser, kan markedsandelen vist kun gå en vej. Der er et meget erfarent lederteam på Mors og vi ønsker jer alle held og lykke og håber, at kollegerne både fra Easyfleet, FinansNord og Fjordbank Mors føler sig velkommen i Jyske Bank, på trods af en anden kultur og helt sikkert mange ændringer i arbejdsmåden. Vi kan helt sikkert også lære noget nyt af jer.

Nu jeg taler om opkøb vil jeg kort dvæle ved temaet. Jyske Bank har lige for nylig polstret mulvarpeskindet gennem en aktieemission. Med ekstra 1,2 mia. kr. i ryggen er Jyske Bank klar til at vokse gennem opkøb. Som Anders Dam udtrykte det, så vil banken ikke være direkte opsøgende, men trængte banker opfordres til at komme et smut forbi Silkeborg, så må vi se, om der dukker en lækkerbisknen op. Med den foranstående IT-konvertering kan man selvfølgelig altid diskutere timingen – men lad os nu se.

Aktieanalytikere og lignende taler om den oplagte fusion mellem Spar Nord Bank, Sydbank og Jyske Bank – og jeg bliver da også en gang imellem spurgt af kolleger, hvornår denne fusion mon kommer. Den virker så oplagt. Der sker konsolidering i sektoren, det kunne blive en ægte storspiller i Danmark. Sydbank og Jyske Bank får snart samme IT platform og det ville sikkert give gode afkast til investorerne.

Alle disse argumenter kan man ikke sige noget imod. Nu er det jo ikke klogt som politiker at udtale sig håndfast og klart og tydeligt. Det kan hurtigt give bagslag. Men jeg vover altså pelsen alligevel. Mit svar plejer at være: "Den fusion kommer sikkert – men jeg tror, at Jyske Bank lige skal have købt Danske Bank først."

Det kan godt være, at en sådan fusion vil være gulf for investorerne – men det vil den med garanti ikke være for medarbejderne. Det ville blive et blodbad blandt medarbejderne – især blandt hovedsæde/hjemstedsfunktionerne. Så det er heldigt, at både midtjyder, nordjyder og sønderjyder hver især har en stærk trang til uafhængighed og værner om lige deres kultur. Så for vores alles skyld håber jeg, at denne Jyske - Nord - Sydbank trussel forbliver der, hvor den er nu - nemlig et sted i analytikernes drømmeland.

Nu har jeg nævnt IT-konverteringen også kaldt projekt Nova. Så lad mig da tage fat i den. K-dagen altså konverteringsdagen nærmer sig med lynende hast. Vore kolleger i IT og i forretningsudvikling m.m. har længe haft endda rigtig meget travlt for at nå de forskellige deadlines og programledelsen er stadig fortrøstningsfuld og tror på, at konverteringsdatoen, den 13. oktober 2012 holder. Mange IT kolleger har tegnet sig ind på overarbejdsaftalen og de arbejder rigtig mange timer. Den lokale ledelse er opmærksom på de farer, der ligger i det og forsøger at holde øje med sundhedstilstanden og stressniveauet.

Når vi er kommet over K-dagen vil Jyske Bank overdrage ca. 200 IT medarbejdere til Bank Data

og disse kolleger forlader så også Jyske Bank Kreds. Selvfølgelig er disse medarbejdere bekymrede. "Slider vi røven ud af bukserne nu, og så er der måske ikke brug for os bagefter?", spørger de. Se heller ikke her kan jeg give nogen garantier. Er kollegerne først overdraget til Bank Data - så har Jyske Bank Kreds slet ingen indflydelse på deres fremtid. Men når det så er sagt, så vil vi gøre alt for at minde næstformanden i Bank Datas bestyrelse, Anders Dam om, hvordan beslutningen om at tilslutte sig Bank Data blev solgt over for os. Her var argumentet betydeligt flere udviklingskræfter et af de vigtige argumenter. Og al logik siger også, at der er brug for alle de udviklere Bank Data kan få fat i. I næsten to år er nyudviklingen hos Bank Data gået i stå - fordi man koncentrerer sig om Jyske Banks konvertering, så der er et kæmpe efterslæb og Projekt Nova har vist afdækket yderligere IT udviklingsbehov - der skal udvikles efter K-dagen. Så selv om jeg ikke kan give nogen garantier, er jeg rimeligt fortrøstningsfuld.

Men det er ikke kun IT-medarbejdere, som vi outsourcer i år. 2012 er året, hvor BKS (Bankernes Kontant Service) gerne skulle komme i fulde omdrejninger. BKS er blandt andet dannet af National Banken, Danske Bank, Nordea, Jyske Bank og nogle andre interessenter og er et selskab, som bemannes med kolleger fra disse forskellige pengeinstitutter.

Jeg plejer at kalde virksomhedsoverdragelser for legaliseret hvid slavehandel. Medarbejderen har faktisk kun to muligheder – han kan rømme eller også må han tåle de nye arbejdsbetingelser, ændrede personalepolitikker med mere. For at give medarbejderne noget indflydelse på den fremtidige arbejdsplads har vi både en lov og en overenskomstbestemmelse om nedsættelse af et paritetisk udvalg, der skal afhjælpe eventuelle problemer ved overdragelsen. Jyske Bank medarbejdernes interesser blev vedtaget af tillidsmanden Bo Wagner Sørensen fra Kontant Valuta. Der er mig bekendt opnået nogle rimelige aftaler for overdragelsen og en generel tilfredshed med resultatet. Jeg vil gerne takke Bo for indsatsen og ønske alle jer, som får en ny arbejdsgiver i løbet af året, held og lykke fremover.

Men tilbage til projekt Nova. Indtil nu har kun få kolleger fra afdelingsnettet skiftet nærmere bekendtskab med projektet. Men det kommer snart til at ændre sig. En fortrop af kolleger fra servicecentrene starter snart deres oplæring i Sydbanks kundesekretariater og læringsprogrammet for alle os andre sættes også i gang i den nærmeste fremtid. Beslutningerne om hele implementeringsforløbet træffes i "Nova beslutningsgruppen implementering". I denne beslutningsgruppe repræsenterer Marianne kredsen og vi får derfor løbende information om

planerne.

Kommunikation i forbindelse med planlagte aktiviteter og eventuelle ændringer i det daglige arbejde er en stor udfordring. Vi har nu gennem de seneste år oplevet forskellige tiltag med forskellig succes ved kommunikationen omkring disse tiltag. Kommunikation – især om påtænkte ændringer er ikke nem. Det er meget nemt at overinformere og lige så nemt at give for lidt information og timingen er absolut et vigtigt element. Det er vores oplevelse, at man fra ledelsens side forsøger at ramme den rette timing og den rigtige information til de rette interessenter og der forsøges at drage læring fra gang til gang. Men desværre skal der ikke ret meget til, en forkert eller uovervejet bemærkning fra en der ved noget til en der ikke ved ret meget og straks har vi balladen. Rygterne begynder at svirre, myg bliver til elefanter, en fjer til fem høns, straks deles uvidenhed med hinanden og snart ved alle ingenting og er bekymrede og forvirrede og mange gange unødigt bekymrede. Som Mark Twain sagde ”Jeg har haft mange bekymringer i min liv – de fleste blev ikke til noget”.

Jeg ved godt, at det er forandringernes tid og man ved ikke, hvad der venter én i næste uge. Men min opfordring til jer kan kun være: Hvis man mødes af noget information fra nogen, som ikke burde vide det og som ikke er officielt bekræftet, så spørg en, der burde vide det i stedet for at bringe det videre. Lad være med at blive stresset på forhånd – der kommer sikkert nok reelle udfordringer, man kan stresses over.

Hvad projekt Nova angår, så har Kredsbestyrelsen taget konsekvensen af den forventede travlhed i afdelingerne og tilrettet kredsens årsprogram således, at det forhåbentligt mindst muligt kommer i konflikt med aktiviteterne i banken. Derfor holdes årets TV-seminar i starten af maj måned og vi har aflyst netværksmøderne med tillidsmændene stort set resten af året. Til gengæld vil områdetillidsmændene højne besøgsfrekvensen i afdelingerne.

Kredsen har fornyligt efter lange forhandlinger med banken indgået en ny samarbejdsaftale på arbejdsmiljøområdet. Efter at bankens arbejdsmiljøsygeplejerske rejste til et lignende job i Århus, lå ansvaret for bankens arbejdsmiljø i Medarbejderafdelingen. Vi ved alle sammen, at arbejdsmiljø ikke har stået øverst på dagsordenen siden da. Det var vi alle klar over, men vi ventede på den nye arbejdsmiljølov og de bekendtgørelser, der hører til den. Det var en vanskelig fødsel og især



spørgsmålet om arbejdsmiljørepræsentanternes nærhed voldte os mange kvaler.

Nu har vi indgået en ny aftale og den indebærer nogle, endda meget spændende, løsninger. Fremover vil Jyske Bank kun have to arbejdsmiljøgrupper. En i Øst og en i Vest. Det betyder så, at der kun vælges en repræsentant i hvert område og valget er udskrevet og i fuld gang. Der er tre kandidater i hvert område og de stiller op til et fuldtidsjob og faktisk også til en post i Jyske Bank Kreds' bestyrelse.

Samtidig er det aftalt, at banken ansætter fire professionelle arbejdsmiljørepræsentanter. Så vi vil, når processen er afsluttet, have seks dedikerede arbejdsmiljørepræsentanter i banken. På nuværende tidspunkt er der ansat to af de professionelle. Lederen, en erhvervspsykolog som kommer fra en lignende stilling hos Siemens Wind Power, og en fysioterapeut som i dag har jobbet som arbejdsmiljøansvarlig i Salling Bank. Når der på nuværende tidspunkt ikke er ansat flere medarbejdere til denne organisation, hænger det sammen med, at vi synes de to valgte og de to ansatte i fællesskab skal finde ud af, hvilke profiler vi mangler.

Jeg har været med til at udvælge kandidater til de professionelle jobs og har deltaget i ansættelsessamtalerne. Vi, bankens repræsentanter og jeg, var helt og holdent enige om, hvem der skulle ansættes til hvilken post og hele kredsbestyrelsen ser frem til samarbejdet med det nye team. Det bliver virkelig spændende, hvordan teamet kan forvalte sit mandat. Kredsbestyrelsen vil etablere et meget tæt samarbejde med arbejdsmiljøteamet og gøre sit til, at det bliver til en succes.

Samtidigt er det besluttet, at det lokale arbejdsmiljø skal varetages af lokale arbejdsmiljø-sattelitgrupper. Derfor er det aftalt, at det lokale arbejdsmiljø varetages af den lokale tillidsmand og den lokale leder. Arbejdsmiljørepræsentanterne har efterlyst at kunne deltage i netværksmøder og i tillidsmandsuddannelsen. Disse to ting bliver opfyldt, når tillidsmanden også er arbejdsmiljørepræsentant. I Jyske Bank har vi et mantra "Du er dit eget arbejdsmiljø" og den lokale forankring skulle gerne styrke bevidstheden om, at man er ansvarlig for sit eget og kollegaens arbejdsmiljø.

Kredsbestyrelsen forventer sig meget af den nye arbejdsmiljøorganisation. Vi har en fast tro på, at den nye organisation på sigt vil højne arbejdsmiljøet og forhåbentlig også arbejdsglæden i Jyske Bank. Men nu må I ikke forvente, at der sker ændringer fra dag et. Den nye organisation skal lige

finde sig tilrette, etablere de nødvendige kontakter rundt omkring i banken og få afstemt samarbejdsflader både med kredsen og med HR-konsulenterne. Endelig, så har bankens organisation som helhed sikkert travlt med Nova projektet. Så det er min forventning, at den nye arbejdsmiljøorganisation indtil måldagen, M-dagen, i foråret 2013 skal finde sig selv tilrette og først og fremmest agere reaktivt. Efter M-dagen regner jeg så med, at arbejdsmiljøorganisationen er fuldt funktionsdygtig og også vil agere proaktivt.

Kredsen udsatte tillidsmandsvalget indtil foråret 2012, da vi vidste, at tillidsmandsrollen ville blive forandret og at vi stiller yderligere krav til tillidsmændene. Det er en del af den nye arbejdsmiljøaftale, at alle afdelinger i Indland skal have en tillidsmand - en tillidsmand, der også er en del af den lokale arbejdsmiljø-sattelitgruppe. Når tillidsmandsvalget er afsluttet ved udgangen af måneden forventer vi derfor at der er en tillidsmand i alle afdelinger i Indland og alle de steder, hvor vi ellers har aftalt at der kan vælges tillidsmænd. Det betyder jo også, at der ikke behøver at være 10 medlemmer i en afdeling, for at der kan vælges en tillidsmand sådan som den nye standardoverenskomst ellers lægger op til.

Men vi stiller også store krav til den lokale tillidsmand. Hun skal bakke op om kredsens aktiviteter, være den lokale arbejdsmiljørepræsentant, ledelsens sparringspartner, medlemmets mand og hverveagent for Finansforbundet. Alle de tillidsmænd der ikke har arbejdsmiljøuddannelsen vil i løbet af 2013 få tilbudt denne og det er både kredsens og bankens forventning, at tilbuddet modtages og uddannelsen gennemføres. Det er vigtigt at der etableres et godt lokalt samarbejde mellem tillidsmanden og den lokale ledelse. Det rette ville være at man etablerer et lokalt partnerskab, der arbejder for den enkeltes og afdelingens bedste. Vi tror på, at kredsens vision på den måde godt kan opfyldes - visionen om at have trygge medlemmer på en glad arbejdsplads..

Det er mange krav vi stiller til tillidsmanden, men vi ved også, at I godt kan - hvis I vil - og kredsen vil støtte jer på enhver tænkelig måde.

Vi plejer jo at sige, at det fysiske arbejdsmiljø sådan stort set er på plads i Jyske Bank. Men det er vist en sandhed med modifikationer. Jeg ved, at der er kolleger, der synes at bankens cafe koncept medfører, at det er som at sidde på en banegård. Der er ingen tvivl - støj fra musak, kunder og telefoner højner ikke effektiviteten og vi ved også, at støj ikke er sundt. Dette er et tema,

som vi vil adressere overfor den nye arbejdsmiljøorganisation, og så må vi se, om det er muligt at forlige koncept og arbejdsmiljø.

I kredsbestyrelsen synes vi jo, at arbejdsglæde er noget, der er værd at arbejde med. Vi vil gerne hjælpe til, men i sidste ende er det den enkelte medarbejder, som hver især er den lokale arbejdsglædeagent. Arbejdsglæde er ikke noget, der kan hældes ind i afdelingen udefra. Arbejdsglæde er noget den enkelte skal bringe med sig og sprede. Her kan enhver gøre en forskel. Smil smitter og det samme gør ens egen glæde og engagement. Vi siger, at arbejdsglæde opstår af gode resultater og sociale relationer. Det er noget hver enkelt kan bidrage til, leder som medarbejder og vi kan kun håbe på, at I tager opfordringen med jer og prøver lokalt at finde ud af, hvad der skal til for at skabe mere arbejdsglæde.

I løbet af 2011 har kredsen været i kontakt med over 1100 medlemmer på 58 medlemsmøder. De fleste møder var lokale medlemsmøder, men vi holdt også 10 stormøder, hvor vi i alt mødte 333 medlemmer. Kredsens forventninger til antallet af deltagere på medlemsmøder blev dog ikke opfyldt. Da vi planlagde møderne, vidste vi ikke, at vi skulle igennem en fyringsrunde - men efter den var gennemført havde vi helt afgjort forventet et større fremmøde. Det reflekterer vi selvfølgelig over.

Vi vil også i fremtiden holde medlemsmøder som fyraftensmøder, men jeg tror vi vil ændre konceptet. Generelt er fremmødet størst, når vi holder møder i den enkelte afdeling. Måske er fyraftensmøder i netværket også en mulighed. Vi vil arbejde med det og så se, om vi kan finde en model, der tilgodeser både jer og jeres interesser og vores ønsker om at komme i kontakt med jer. Når alt det er sagt, er vi stolte over, at det lykkedes at komme i kontakt med en fjerdedel af kredsens medlemmer i årets løb.

Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening har fornylig aftalt en ny overenskomst. Michael kommer sikkert ind på den, men jeg vil lige kort se på nogle få elementer i den nye overenskomst.

Mange steder i banken er der flekstid – og den administreres uden de større problemer. I afdelingsnettet, især i de mindre afdelinger er der mange steder, hvor der ikke er flekstid, da det ikke anses for at være muligt. Den nye overenskomst giver medarbejderne en ret til flekstid og medarbejderafdelingen og kredsen er enige i, at der skal gøres alt for at få flekstiden implementeret. Så inden ret længe regner vi med at kunne udsende en vejledning om, hvordan de nye regler skal implementeres. Der var en tillidsmand, der opfordrede mig til at gøre det enkelt og

letforståeligt. Jeg er bange for, at det nok ikke lykkes – i stedet vil jeg love, at HR konsulenterne (de ved det ikke endnu) og områdetillidsmændene i fællesskab vil hjælpe med at gøre det forståeligt og implementere de nye muligheder.

Jeg har hørt en række kommentarer fra forskellig side, at nu er de unge igen blevet tilgodeset med flere dage til børns sygdom og lignende, mens de gamle - undskyld seniorerne - er blevet glemt og deres mulighed for seniordeltid er blevet udskudt.

Sådan set er det jo helt rigtigt. Men der ligger jo en idé bag ved det.

Det skal være muligt at være forælder og samtidigt være på arbejdsmarkedet. Derfor hensynet til børnefamilierne. De fem dage ved børns sygdom er faktisk ikke en realitetsændring for ansatte i Jyske Bank – det skulle gerne have været muligt de seneste tre år. Det havde vi i hvert fald aftalt i vores GROK og vi er ikke bekendt med, at det ikke var muligt at udnytte denne mulighed. Så møder jeg argumentet, at nu vil de unge udnytte det og arbejde endnu mindre. I Danske Bank har forældre de seneste tre år haft mulighed for 14 dages fri ifm. barns sygdom. Fraværstatistikken viste, at antallet dage med børns sygdom steg, men til gengæld faldt forældrenes (især kvindernes) eget fravær tilsvarende.

Udskydelse af seniordeltiden var et krav fra arbejdsgiverne – men vi må jo også erkende, at jo dyrere seniormedarbejdere er, jo større er incitamentet til ikke at ansætte dem eller til at fyre dem.

Vi ser en klar tendens også i Jyske Bank, at tilbagetrækningsalderen fra arbejdsmarkedet er langsomt stigende og med en folkepensionsalder, der på sigt stiger til 67 år eller måske endda mere, giver det god mening at udskyde tidspunktet for muligheden for seniordeltid.

Den nye overenskomst giver mulighed at forhandle IT arbejdstiden op til 37 timer. Det vil forbavse mig, hvis banken ikke ønsker at indføre den. Jeg kan forestille mig forskellige modeller, hvordan det kan gøres, men I kan være sikker på to ting. For det første – så vil vi forhøre os hos IT-medarbejderne, hvad de faktisk ønsker, og for det andet, hvis vi indgår sådan en aftale i banken, så vil starttidspunktet ikke være før den 1. januar 2013.

Vi er i fuld gang med at lave nogle husaftaler vedr. implementering af flekstid og timebanken – de vil træde i kraft den 1. april og i maj måned vil vi forhandle en ny GROK. Vi har godt nok ikke fået midler til at kunne købe noget, men vi vil presse banken. Vi synes, at medarbejderfordelene

efterhånden er så udvandede, at banken skylder medarbejderne noget. Vi må se, hvad fremtiden bringer.

Som I kan høre har det sidste år været fyldt med udfordringer og de kommende måneder vil sikkert også kræve meget af os alle sammen. Kredsen oplever, at der overfor områdetillidsmændene og kredsbestyrelsen er en åben og ærlig dialog med ledelsen. Vi bliver informeret, normalt så tidligt, at vores mening godt kan have indflydelse på de forskellige tiltag, der planlægges. Ganske vist er medarbejderafdelingen og HR vores modpart, men de er ikke modstandere.

Mange gange har vi fælles interesser og i andre situationer varetager HR bankens og vi medlemmernes interesser. Ofte finder vi i fællesskab løsninger, andre gange har vi en professionel dialog og forhandler os til de for medlemmerne bedst mulige løsninger.

Når jeg ser tilbage på sidste års generalforsamling og de temaer, der blev rejst der, så kan jeg med glæde sige, at en række emner er blevet løst.

Servicecentre og KCR ønskede egne tillidsmænd, muligheden fik de kort efter generalforsamlingen og nu er der TM alle disse steder.

Muligheden for deltid og flekstid blev efterspurgt og i hvert fald flekstidsmuligheden kommer per 1. april.

I ønskede, at bankens åbningstid skulle være fra kl. 10.00 i stedet for 09.30, det er kommet nu. Næste trin må så være, at kassen lukker kl. 17:00 om torsdagen. Lad os se, om det ikke også kommer på et tidspunkt.

Vi har op til flere gange diskuteret de mange tomme lokaler i afdelingsnettet på medarbejderudvalgsmøder. Der er fokus på det hos ledelsen, men der ses ingen nem løsning her og nu. Bygningsafdelingen er gået i tænkeboks for at finde nogle løsninger på problemstillingen. Bedst ville det selvfølgelig være med flere medarbejdere, men det må I nok vente på, indtil resultaterne er til det.

Det grænseløse arbejde er stadig et tema, som Finansforbundet diskuterer og der kommer snart noget mere støttemateriale til tillidsmændene. Det vigtigste her er jo, at man har dialogen i afdelingen, når grænseløsheden bliver et problem.

Som I kan se tager vi jeres input alvorligt og vi forsøger at arbejde med de emner, I kommer med.

Oftest sker det i basisorganisationen og nogle gange løfter vi temaer op til medarbejderudvalget. Om behandlingen eller resultaterne så er tilfredsstillende er jo et andet spørgsmål.

Vi har også drøftet spørgsmålet om fortrolig dialog mellem medarbejder og HR. Lad mig sige det rent ud - hvis det man har fortrolig dialog om indholdsmæssigt er sådan, at HR skal reagere på det, så vil der blive reageret. Lige som en tillidsmand er nødt til at gå videre med sager, hun er blevet part i, i fuld fortrolighed, når det drejer sig om noget, der skal reageres på. Men man er opmærksom på, både i HR, i kredsen og sikkert også hos tillidsmændene, hvordan man kan forvalte denne fortrolighed.

Jeg har været vidt omkring og sikkert alligevel glemt lige noget, som du gerne ville have hørt noget om – det vil du så have mulighed for at spørge om under debatten.

Tak for jeres opmærksomhed og med disse ord vil jeg overgive både den skriftlige og den mundtlige beretning til generalforsamlingens behandling.

**Kun det talte ord tæller...**