

Mundtlig beretning

Tiden, der er gået siden sidste generalforsamling, er ikke gået stille hen for sig. Det har været et år med udfordringer, gode oplevelser, knap så gode oplevelser, tvivl på fremtiden, usikkerhed, nye arbejdstidsregler, ny IT- platform og forandringer, forandringer, forandringer.

Hvad disse konstante forandringer gør ved os, har Peter Lund Madsen været inde på i sit foredrag her til morgen – det vil jeg ikke komme nærmere ind på – men det giver jo stof til eftertanke.

Siden starten af finanskrisen, den 15. september 2008, har der været stor fokus på alt, hvad der foregår i finanssektoren. Dette gælder det meste af verdenen, men i høj grad også i Danmark.

Krisen har været hård ved den danske finanssektor. 14 pengeinstitutter er helt ophørt med at eksistere og den seneste tælling viser, at 50 andre er fusioneret eller blevet overtaget og efter sigende er der flere PI, som for tiden har en nærdødsoplevelse. Ifølge Danmarks Statistik er der siden krisens start forsvundet over 7500 jobs i finanssektoren – jo, det går hårdt ud over sektorens ansatte.

Krisen har medført klager over rådgivninger, retssager og nogen steder stor forundring over direktørernes lønninger og over bonusordninger.

Der kommer hele tiden ny regulering af forholdene i sektoren og der er stor fokus på sektorens reaktioner.

Sådan noget slider hårdt på sektorens image. Det er blevet in, at skælde ud på sektoren og dens ansatte. Vi er blevet et af journalisternes yndlingsofre. Det gælder pengeinstitutter, deres direktører og desværre også sektorens medarbejdere. Hverken Finansrådet eller Jyske Bank har kunnet eller villet forsvare sektoren og dens ansatte og det har givet journalisterne blod på tanden.

Ekstra Bladet har brilleret med en serie artikler og en facebookprofil under overskriften "Bank din Bank". Magen til revolverjournalistik kan næsten ikke findes. Det billede, der tegnes er, at bankerne scorer kassen, og de ansatte er medskyldige håndlangere.

Når jeg er sammen med kolleger fra Jyske Bank eller andre pengeinstitutter hører jeg ofte, at det, at man er bankansat, er blevet en byrde for mange. Man vil helst ikke fortælle det, når man er ude i byen eller til en fest.

Vi har ladet os tryne alt for længe allerede. Der er absolut ingen grund til, at vi går duknakkede rundt og ikke er stolte over det arbejde, vi leverer. Kompetenceniveauet i sektoren er højt, og enhver af os sætter en ære i at yde et godt stykke arbejde. Kunderne vil gerne have god service og rådgivning og vi gør vores bedste for at give den. Undersøgelser viser, at langt de fleste kunder faktisk er tilfredse med deres konkrete bankforbindelse og den rådgivning, de modtager. De famøse bankpakker har ikke kostet hverken skatteyderne eller staten noget. Indtil videre har de givet et overskud på 11 milliarder kroner. Finanssektoren er den største selskabsskatteyder i Danmark. Hele 50% af den selskabsskat, som staten inddriver, kommer fra sektoren. Finanssektoren er den eneste sektor i Danmark, som rydder op efter sig selv. Har I nogensinde hørt, at en slagter eller en skobutik, der er gået fallit er blevet samlet op af slagtersektoren eller skotøjssektoren? Nej, vel. Så lad os stå ranke og melde frit ud: "Jeg arbejder i en bank – og er stolt af den service jeg yder."

Nu er der sikkert kolleger, der tænker, at jeg ikke ved, hvad jeg snakker om. De tænker på IT-systemer, som de efter konverteringen stadig ikke er helt gode venner med. De tænker på snitflader, som efter deres mening godt kunne gøres smartere. De tænker på, at opgaverne ikke løses så nemt og smidigt, som vi kunne inden 13. oktober 2012.

Konverteringen til Bank Data systemer var en succes. Det mener de folk, som stod for konverteringen. Det mener ledelsen. Det mener man hos Bankdata. Men der var ingen, som havde lovet, at en succesfuld konvertering ville være fejlfri. Så mange af kollegerne oplevede ikke bare et IT-system, som var meget uvant, men også en del udfordringer med at rette op på fejl og uhensigtsmæssigheder.

Mange af os var sådan set ny i job. Kollegerne vidste godt, hvad de skulle lave, men det kneb gevaldigt med hvordan. Lettelsen over, at kasserne kunne åbnes mandag morgen efter konverteringen og at det meste tilsyneladende var kommet godt på plads, blev snart afløst af frustrationen over, at det man kunne klare i fredags på 30 minutter, nu pludselig tog 3 – 4 timer. Det blev også pludselig tydeligt, at noget af det arbejde, man tidligere kunne sende til servicecentret, nu var endt hos rådgiverne igen.

Ca. en måned efter konverteringen holdt vi erfamøder med tillidsmændene i områderne. Tillidsmændene kom med nogle tydelige meldinger om oplevelserne, følelserne og beretninger om frustrationer og de satte spørgsmålstejn ved grænseflader og opgavefordelinger. Kredsen bar jeres oplevelser og frustrationer videre til programledelsen og vi ved, at man tog imod meldingerne og brugte dem i det videre arbejde. Så ledelsen blev ikke så overrasket som mange nok tror, da der kom en diskussion om emnet på bankens interne debatside. Det var en debat, som til dels kritiserede systemerne, til dels snitflader. Det blev tydeligt, at der var opstået en opfattelse af, at mens kollegerne i afdelingsnettet havde mere end nok at lave, så var kollegerne i servicecentre dels uvillige til at hjælpe og dels sad og trillede tommelfingre. Jeg håber så sandelig, at denne misforståelse er bragt ud af verdenen. En del bøvl og tvivl kunne måske være undgået, hvis der havde været mere fokus på kommunikationen om hvem, hvad, hvor og hvordan.

Ledelsen tager ikke let på den kritik, der blev givet og selv om vi – nærmest upåagtet – er kommet over måldagen, M-dag, den 1. marts, så arbejdes der ufortrødent videre på at løse de udfordringer, som I oplever. Der er stadig en arbejdsgruppe, der kaldes 'Samarbejdsforum for Indland' og her er kredsen repræsenteret med kredsens næstformand, Marianne. Det er besluttet, at gruppen fortsætter arbejdet til opgaverne er i mål, eller senest året ud. Gruppens fokus er bl.a.:

Flere sager i medarbejderportalen, herunder bolig; Snitflader mellem afdelingsnet og servicecentre, optimering af arbejdsgange; Sagsstyring og handlinger og en del mere.

Men – indtil videre er der truffet beslutninger, som ledelsen som udgangspunkt ikke vil gøre om. Snitflader, placering af arbejdsopgaver og datafangst ved kilden står tilsyneladende ikke til diskussion. Vi kan lige så godt tage det til efterretning, orientere os og så arbejde videre derfra. Det er en ledelsesbeslutning – og det er jo stadig ledelsens ret at lede og fordele.

Jeg ved, at der er mange, som synes, at det stadig ikke går lige så hurtigt som før konverteringen og spørgsmålet "bliver jeg mon nogensinde rådgiver igen?" – stilles stadig af mange af vores rådgivere. Se - tænk lige tilbage til den tid, hvor I kendte systemerne med alle deres styrker og svagheder til fingerspidserne. Når der kom en ny kollega fra et andet pengeinstitut til afdelingen -

hvor lang tid gik der så, før kollegaen var hjemme i bankens systemer? Der gik det meste af et år, og her taler vi om en kollega, der kunne spørge til højre og til venstre og bede om hjælp. I er alene derude nu. Der er ikke nogen kollega, som kender systemerne ind og ud og kan hjælpe jer videre. Så selvfølgelig tager ting tid. Selvfølgelig er det frustrerende. I vil jo gerne yde samme service som før konverteringen.

Men jeg er fortrøstningsfuld. For selvfølgelig kommer I til at mestre Bankdata systemerne. Og selv om Jyske Bank måske har valgt en anden tilgang til opgaveløsninger end andre pengeinstitutter, der betjenes af Bankdata, så kan vi da se, at det ikke er helt umuligt at servicere og tjene penge som Bankdatabank. Efter alt, så er Danmarks ubestridt bedste drevne bank, Ringkøbing Landbobank, på samme IT platform som Jyske Bank – så der kan godt tjenes gode penge, også på Bankdatas IT systemer.

I forbindelse med konverteringen har vi sagt farvel til godt 180 kolleger, som blev virksomhedsoverdraget til Bankdata. Det var kendt i godt 2 år, at det ville ske og de fleste kolleger har i et godt stykke tid vidst, hvor deres fremtidige arbejdsplads skulle være. Men det er aldrig let at sige farvel til gode kolleger og det er ikke med udelt glæde, at kollegerne forlader Jyske Bank – selvom der venter en ny arbejdsgiver. Vi håber, at disse kolleger får en god fremtid hos Bankdata – men vi er godt klar over, at der også hos Bankdata kigges på, om den enkeltes lønniveau passer og om der er behov for alle medarbejdere. Vi ved, at der er et udviklingsefterslæb efter den store indsats, der blev gjort for at få Jyske Bank konverteret. Jeg har svært ved at forstå, at der skulle være for mange ressourcer hos Bankdata. Og jeg synes, det er usmageligt først i to år at presse på, at forvente og præmiere mange timers overarbejde med bonus, at slide på medarbejderne, så det nærmede sig det uforvarselige, for så kort efter konverteringen at sige farvel og tak for ingenting. Med virksomhedsoverdragelsen er det desværre helt ude af Jyske Bank Kreds' hænder – men jeg må jo også erkende, at vi ikke har midler til at forhindre afskedigelser og lønned sættelser. Vi kan kun råbe op og appellere til arbejdsgivernes moral, etik og sociale ansvarlighed.

Nu har jeg nævnt overarbejde. Det bringer mig til forskellige emner, som dog er nært beslægtede og som har med overarbejde at gøre. Det drejer sig om overarbejde rundt omkring i banken og om de nye arbejdstidsregler, som vi fik ved overenskomstfornyelsen i 2012.

Jeg hører mange steder, at det er nødvendigt at arbejde over, for at nå det, der skal nås, når kunderne skal have den service, de forventer. Bliver overarbejdstimerne registreret spørger jeg så. Ender de i timebanken – eller er de en gave til Jyske Bank? Vi vender senere i dag tilbage til spørgsmålet. For os i kredsen er det desværre svært at finde ud af, om der bliver registreret eller ej. Vi har aftalt, at vi én gang om året i juli måned får en statistik over de timer, der kommer ind og ud af timebanken – kategoriseret så vi ved, hvad der bliver registreret og hvordan saldi nedbringes igen. Lige her og nu har vi ikke overblik, men det forventes, at det nye lønsystem, som banken i nær fremtid overgår til, vil gøre udtræk af data nemmere. Det vi kan konstatere er, at timebankssaldoen faldt i december og at det af naturlige årsager – nemlig nye omsorgsdage - igen steg i januar 2013. Det er vigtigt, at merarbejde og overarbejde registreres. Det er det eneste middel vi har for at se, hvor meget der faktisk arbejdes i banken, om der er systematisk overarbejde. Det eneste middel for at få en idé, om ressourcerne slår til, om normeringer tilnærmelsesvis passer eller om I stresser for at nå opgaverne.

2012 overenskomsten gav sektoren nogle nye arbejdstidsregler. Af strategiske grunde kom regelsættet først på forhandlingsbordet meget sent. Det var et udspil fra Finansforbundets side og lad os sige det rent ud. Vi tog arbejdsgiverne med 'bukserne nede'. Mange HR afdelinger fik travlt lige før den sidste forhandlingsdag, i et forsøg at forstå og gennemskue regelsættet. Jeg tror også, at man godt kunne forstå regelsættet, men jeg er ikke sikker på, at alle var opmærksomme på nogle af de konsekvenser, som regelsættet indebar. Alle medarbejdere fik ret til flekstid, med mindre der var særlige omstændigheder, som kunne forhindre medarbejdere i særlige funktioner i at flekse. Under vores lokale forhandlinger var bankens ledelse enig med Jyske Bank Kreds i, at der ikke findes funktioner i Jyske Bank, hvor man ikke kan have flekstid. Så lang så godt.

Timebanken var så et andet element, som kom med den nye overenskomst. En timebank, der som udgangspunkt indeholder omsorgsdage, hvor overarbejde og merarbejde registreres og hvor diverse tillæg kan registreres. Overenskomsten gav os mulighed for at ændre indholdet i timebanken. Jyske Bank ville gerne have omsorgsdagene skrevet ud af timebanken - det ville vi ikke. Det var der flere grunde til - og jeg vil bare nævne to, tre af dem. Er timerne først i timebanken, så er de medarbejderens. Bliver man fyret og fritstillet, så kan banken ikke kræve omsorgsdagene afviklet i fritstillingsperioden. Ved at indgå i timebanken bliver omsorgsdagene pensionsgivende, hvis man får dem udbetalt. Muligheden for at holde omsorgsdage i timer er en automatisk konsekvens af timebanken. Jeg kunne sikkert nævne flere fordele. Så er der de kolleger, der mener, at det er blevet umuligt at afholde omsorgsdagene som frihed. Det kan godt være, der findes enkelte ledere i Jyske Bank, som ikke bare sådan vil lade jer tage en omsorgsdag. Det er trøls, men med planlægning, kan lederen i princippet ikke nægte, at I holder op til 3 dage fri. Senest 3 måneder efter ønsket er fremsat skal I have fået mulighed for det. Og mon ikke de fleste ledere giver samme mulighed for at afholde omsorgsdagene som før?

Men - jeg må dog medgive, at indførelsen af de nye fleks - og timebankregler ikke gik gnidningsløst alle steder. Bankens HR afdeling og Kredsen var ellers helt enige om, hvordan reglerne skulle fortolkes og hvad vores aftale betyder i dagligdagen i den enkelte afdeling. Der har været steder i koncernen, hvor det krævede en ekstra indsats at få implementeret regelsættet. Og vi kom ud i nogle pudsige diskussioner. Nogle ledere holdt fast på, at timerne fra timebanken skulle afspadses, for det koster jo penge, hvis de skal udbetales - det var argumentet. Jeg tror ikke, disse ledere var klar over, hvad de faktisk gav udtryk for. For deres udtalelse kan jo tolkes derhen, at I ikke genererer nogen indtægt for banken, når I er på arbejde - for det er jo billigere, at I ikke kommer på arbejde end at betale for det arbejde, I har leveret. Et interessant syn på jeres tilstedeværelse på arbejdspladsen. Men det kan jo selvfølgelig også være, at disse ledere mener, at det ikke gør noget, at I er væk en dag eller to, fordi I bagefter løber ekstra hurtigt for at nå alt det, der har samlet sig, mens I har været væk. Jeg ved jo godt, at det er mere undtagelsen end reglen, at nogen løser lige jeres opgaver, mens I er væk for at afspadsere.

Lad mig lige kort ridse op, hvordan det er med flekstid og overarbejde/merarbejde. Det skulle i princippet ikke være nødvendigt, men det aner mig, at der stadig er et eller andet sted i koncernen, hvor man er i tvivl om, hvordan det lige er.

Flekstid benyttes af medarbejderen til at styre ankomst- og afgangstider. Kommer man en dag tidligere end normalt, eller går man tidligere eller senere, fordi man nu engang har lyst til det, så registreres plus- og minustimer i flekssaldoen. Altså er det medarbejderens behov, der styrer ankomst og afgang - så er det flekstid vi taler om - og registreres i flekssaldoen.

Er det til gengæld bankens behov, der gør, at I kommer tidligere eller går senere, er det merarbejde eller overarbejde og er der tale om markedsføringsmæssige aktiviteter, så registreres det i timebanken og det er ene og alene medarbejderen, der bestemmer, om der kommer noget ud af timebanken og i givet fald, hvordan. Det kan ske som frihed i form af enkelte timer, eller frihed i op til 3 dage sammenhængende, eller som orlov med løn, eller som nedsat arbejdstid med fuld lønkompensation og endelig er der selvfølgelig også mulighed for at få timerne udbetalt kontant.

Jeg vil sige sådan - lederen har indflydelse på de timer, der kommer ind i timebanken - for en eller anden form for aftale, hvornår der skal overarbejdes eller merarbejdes skal der jo være - men det er medarbejderen, der bestemmer, hvad der så skal ske med disse timer.

Desværre har jeg en fornemmelse af, at ikke alle overarbejdstimer ender i timebanken. Jeg tror Jyske Bank nyder godt af en misforstået velvilje eller angst fra nogle kollegers side. De undlader at registrere de timer, de faktisk yder. Det er ikke OK. Til disse kolleger vil jeg sige sådan: Hvis I er lige så læmfældige med jeres arbejdsopgaver som med jeres omgang af overarbejdstimer, så vil I i bedste fald få en advarsel, i værste fald blive fyret fra banken.

Kolleger på løntrin 73 og derover har ingen øverste arbejdstid og de kan ikke registrere deres merarbejde i timebanken. I mange tilfælde er der tale om ledere - og nogle af dem har givet udtryk for deres utilfredshed overfor mig. Dette er en skade fra gamle dage og vi drøftede det med banken under vores lokale forhandlinger. Desværre og måske selvfølgelig var banken ikke interesseret i at ændre på dette forhold. Kredsen vil rejse et overenskomstkraft til de næste forhandlinger, som skal rette op det.

Nu, jeg taler om overenskomsten, så vil jeg lige knytte nogle bemærkninger til dette tema. Vi er jo netop nu midt i en overenskomstperiode. Dette betyder, at forberedelserne til næste overenskomstforhandling er i fuld gang og Finansforbundet har lige gennemført en medlemsundersøgelse. Vi har lige modtaget resultatet af undersøgelsen. Først og fremmest tak til alle jer, som har deltaget i undersøgelsen. Endnu engang har Jyske Bank Kreds den største svarprocent og det tyder jo på, at I er interesserede i at give jeres mening til kende. Også tillidsmændene skal have tak, for jeg ved godt, at I gør en stor indsats for at få kollegerne til at svare på spørgeskemaerne. Resultatet af undersøgelsen viser, at det største krav til de kommende forhandlinger er mere i løn. Vi har de seneste tre år klar vist vores ansvarlighed og har været meget tilbageholdende, hvad lønstigninger angår. Med ca. en procent om året har lønstigningerne klart ligget under inflationen og vi har dermed haft en reallønsnedgang. De overenskomstresultater, som vi har set i de færdigforhandlede overenskomster i det offentlige, har ikke været særlig høje, men deres lønforventning er højere end resultatet, for der ligger jo også en reguleringsklausul.

Finanssektorens arbejdsgivere kommer også med nogle meldinger. Deres udgangspunkt er en negativ lønudvikling, nogle snakker om en generel løn nedgang på op til 10 %, mens de mere moderate melder om en forventet lønregulering i nærheden af 0%. Disse meldinger kommer fra direktører, der i den samme tid, hvor vi har været tilbageholdende, har scoret store lønstigninger - i nogle tilfælde mere end 20%. Argumentet er, at det koster at have topfolk til at løse de vanskelige opgaver, sektoren står overfor.

Nu vel, det koster også at have kompetente medarbejdere, der løser deres arbejdsopgaver og dermed tjener de penge, der skal bruges for at kunne betale høje direktionsløbninger. Så der

venter os hårde overenskomstforhandlinger, for vi har ingen intention om at lade os afspise med et nul resultat. Jeg er ikke parat til at sige ja til en lønstigning på én procent en gang til. Nogle tilkendegiver, at de hellere vil give afkald på lønstigninger, hvis de til gengæld kan beholde deres job. Jeg kan godt forstå det. Problemet er jo bare, et løntilbagehold ikke medfører nogen form for tryk. Arbejdsgiverne fyrer, om der er negativ lønudvikling, eller om vi får lønstigninger. Det har vi lige så tydeligt oplevet de seneste år – også i Jyske Bank.

Men overenskomsten er mere end bare løn. Vi har rigtig mange gode rettigheder i vores overenskomst, der jo nok er Danmarks bedste. Men husk, vi har betalt for hver og en af disse rettigheder. Der findes et regnebræt ved enhver overenskomstforhandling. Og hvert gode, som kommer ind i overenskomsten har betydet, at vi har fået noget mindre i løn, end vi ellers kunne have fået.

Så disse rettigheder skal vi passe på og forsvare. Der er betalt for børns første op til 5 sygedage. Så ved at være hjemme ved det syge barn og så arbejde hjemmefra, undergraver man overenskomsten. Det må være af egen interesse, for så er bunken ikke så stor, når man kommer tilbage - eller af hensyn til kolleger, som så ikke skal passe ens arbejde. Og når Klara kan arbejde hjemmefra, når barnet er syg, hvorfor kan Klaus så ikke, når han har barnets første sygedag? Ved at arbejde hjemmefra i disse tilfælde opbygger man også forventninger hos sin leder. Min klare anbefaling kan kun være - lad være med det !

Og så er jeg godt klar over, at ikke alle vil følge min anbefaling. Der har jeg udtænkt en alternativ løsning - men den undergraver også overenskomsten og jeg er ikke sikker på, at din leder eller bankens ledelse vil bryde sig om den. Løsningen er: Registrer barnets sygedag i systemet og registrer de arbejdstimer, du bruger sådan en dag som plustimer i timebanken.

Ved vores seneste overenskomstforhandlinger i Jyske Bank kom også størrelsen af kredsbestyrelsen til diskussion. Vi hører fra kolleger i andre PI, at deres faglige system er under pres. Krav om færre tillidsmænd, mindre kredsbestyrelser og så videre. Lad mig lige slå fast, det er ikke det, som vi indtil videre har oplevet i Jyske Bank – men man ved jo aldrig, hvad der venter os fremover. Men det er vores oplevelse, at de tillidsvalgte i banken generelt værdsættes af ledelsen. Vi har i dag 131 tillidsmænd – hvor der for 10 år siden var 65...

Når vi alligevel kom til at diskutere kredsbestyrelsens størrelse, hænger det jo dels sammen med, at vi vidste, at kredsbestyrelsen den 01.05.12 ville blive udvidet med de to nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter - dels med de udfordringer, som mange af vores deltidskredsbestyrelsesmedlemmer har mødt i deres dagligdag. Nogle havde svært ved at få kredsens forventninger og afdelingens forventninger til at hænge sammen. Nogle har oplevet, at deres faglige niveau i bankjobbet langsomt, men sikkert blev mindre og vi har faktisk de seneste to – tre år forsøgt at finde en løsning på disse udfordringer. Vi aftalte så under overenskomstforhandlingerne, at kredsbestyrelsen fremover maksimalt må bestå af 10 bestyrelsesmedlemmer – men at disse til gengæld er fuldtids fagligt aktive.

Hele bestyrelsen har bakket op om denne beslutning og det er nu en del af overenskomsten. Fra på mandag er hele kredsbestyrelsen (i hvert fald i teorien) fuldtids fagligt aktive – i praksis er der sikkert nogle overdragelsesforretninger, der skal gennemføres.

Men – en ting er at træffe en principbeslutning – noget helt andet er at afgøre, om det enkelte kredsbestyrelsesmedlem så også vil være en del af den nye måde at arbejde på. Vi har kørt en proces, der forhåbentlig har gjort det muligt for det enkelte bestyrelsesmedlem at træffe en beslutning på basis af et rimeligt grundlag. Annette, Mette og Ivan har hver ud fra deres eget perspektiv fravalgt at fortsætte arbejdet i bestyrelsen – Ivan har dog allerede ”truet” med, at han måske stiller op igen på et senere tidspunkt.

Vi har indgået en aftale med banken om, på hvilke betingelser man arbejder i kredsbestyrelsen og hvordan man kan vende tilbage til banken. Aftalen ligger på kredsens hjemmeside og er tilgængelig for alle. Således stiller det antal nødvendige kandidater til valg til kredsbestyrelsen senere i dag, og vi har også kandidater til suppleantposter.

Vi har forsøgt at forberede os på det kommende arbejde under nye former, men det er jo først, når virkeligheden trykprøver vore ideer, at vi finder ud, hvordan vi bedst kan udnytte de ressourcer, vi har. Nogen af tillidsmændene har givet udtryk for deres bekymringer, idet de mener, at vi mister jordforbindelsen. Det er korrekt, at der ikke er nogen tilbage i kredsbestyrelsen, som har sin daglige gang ude i den virkelige verden og vi taber nogle førstehåndsindtryk. Men en Susanne, der i dag arbejder i Kjellerup kan kun fortælle os, hvordan det er i Kjellerup – hun ved ikke, hvad der foregår i Viborg eller Tårs eller Skagen – det som er sandhed det ene sted er ikke nødvendigvis sandheden et andet. I 2012 havde vi aftalt at nedtone vores aktiviteter i afdelingsnetværket pga. NOVA. Kredsbestyrelsen vil bestræbe sig til at komme endnu mere ud i afdelingerne og de 2 arbejdsmiljørepræsentanter vil også få deres daglige gang i afdelingsnettet - og tillidsmændenes betydning som kredsens ører og medlemmernes talerør overfor kredsen bliver endnu større. Det er tillidsmændene, som er derude, hvor det sker og kredsbestyrelsen er afhængig af, at tillidsmændene både holder områdetillidsmænd eller bestyrelsen orienteret om, hvad der foregår derude og også bærer informationer fra kredsen tilbage til medlemmerne. Nogle af vores tillidsmænd er rigtig gode til det og I kan tro, at jeg og kredsbestyrelsen værdsætter det – meget.

Vi har store forventninger til den nye arbejdsform og kredsbestyrelsen er overbevist om, at vi fremover vil blive endnu mere synlige og at vi kan gøre endnu mere gavn for medlemmerne.

Men jeg kom fra overenskomsten. Se, vi har jo i Danmark et nærmest enestående system. Det kaldes ”Den danske model”. Essensen i ”Den danske model” er jo, at spillereglerne på arbejdsmarkedet reguleres via frivillige aftaler mellem arbejdsgiverne og lønmodtagerne, med et minimum af lovgivning. Et begreb, som der forbindes med den danske model er flexicurity – fleksibilitet og security – sikkerhed. Flexibiliteten består i, at det er forholdsvis nemt for arbejdsgiverne af hyre og fyre medarbejdere uden de helt store omkostninger og uden, at det varer årevis, inden man kan komme af med en medarbejder, sådan som det fx er i Sverige og nogle sydeuropæiske lande. Securitydelen skulle så bestå i et system, der sikrer, at arbejdstagere, der mister deres job, til stadighed har et levegrundlag.

Men oplevelsen er jo desværre, mens der ikke er noget, der begrænser arbejdsgivernes muligheder for at hyre og fyre, så er sikkerhedsdelen kommet rigtig meget under pres. Jeg vil ikke forholde mig til, om det er nødvendigt at gennemføre dagpengereform, efterlønsreform, pensionsreform, reguleringen af pensionsalderen og meget andet – jeg vil bare konstatere, at sikkerhedsdelen er skrumpet betydeligt – og dette efterlader nogle som tabere.

Men, hvis "Den danske model" overhovedet skal have en chance for at overleve, så er politikerne nødt til at holde fingrene væk fra lovændringer, der regulerer arbejdsmarkedet og de skal blande sig udenom overenskomstforhandlinger og lignende.

Jeg synes, at det er utilstedeligt, at en minister blander sig i forhandlinger mellem ledelse og fagforening ved at sende en sms til formanden for fagforeningen midt under afgørende forhandlingerne, sådan som Bjarne Corydon gjorde, da han skrev en sms til formanden for de kabineansattes fagforening, Helge Thuesen, midt under de forhandlinger med SAS-ledelsen.

Lige for tiden foregår der en arbejdskamp derude. Danmarks lærerforening forsøger at forhandle en ny overenskomst. Desværre har regeringen valgt at lancere en skolereform på så upassende et tidspunkt, at man må opfatte det som en indblanding i overenskomstforhandlingerne. Som jeg ser det, så kæmper Danmarks lærerforening en kamp ikke bare for folkeskolelærere, men også for alle os andre. Arbejdstidsregler er et overenskomstrelateret og ikke et lovgivningsspørgsmål. Det må være aftalepartnerne, der bestemmer placeringen af arbejdstiden og prisen og ikke politikerne. Det gælder for lærerne, lægerne, sygeplejerskerne og også for finansansatte. Hver gang, når der mindskes rettigheder for nogle arbejdstagere via lov angår det os alle sammen. I dag er det lærerne – måske rammer det os – næste gang.

Jeg vil vende fokus tilbage til Jyske Bank. Vi har siden den 1. maj 2012 fået en ny arbejdsmiljøorganisation. Organisationen består for tiden af to professionelle – en erhvervspsykolog, som er daglig leder af arbejdsmiljøarbejdet i banken og en fysioterapeut og to valgte arbejdsmiljørepræsentanter - en valgt vest for Storebælt og en valgt i 'Restdanmark'. De fire har siden maj måned arbejdet med at blive klar til at rykke ud. Det var aftalt, at de selvfølgelig skulle yde den nødvendige service til afdelingerne og kollegerne, men ellers så vidt muligt holde sig ude af syne, mens oplæring og konvertering til Bankdata systemer stod på. Nu er vi kommet over M-dag og jeg ved, at både Ulla og Svend brænder for at komme ud i afdelingerne. Der er bl.a. blevet arbejdet på et nyt koncept for APV – dialogbaseret APV, og vi er lige startet op med at køre arbejdsmiljøuddannelsen for alle tillidsmænd. Her er der tale om en uddannelse, der selvfølgelig overholder det arbejdsmiljøuddannelsen skal indeholde, men den er tilpasset Jyske Banks behov og udviklet i samarbejde med Finansforbundet.

Det bliver spændende at se, hvad vi kan berette om arbejdsmiljøarbejdet om et års tid og vi har en tro på, at teamets arbejde vil højne både det fysiske og ikke mindst det psykiske arbejdsmiljø og at teamet vil bidrage til, at der kan findes arbejdsglæde rundt omkring i hele banken.

Se, man kan have mange forskellige opfattelser af, hvordan det står til med arbejdsglæden i banken – og det er jo også et spørgsmål, hvordan man selv definerer arbejdsglæden. Men jeg er sikker på, at der lige for tiden er nogle steder i det sydøstlige Danmark og sikkert også et sted i København på Lautrupsgade, hvor der for tiden er mere spænding end arbejdsglæde.

Jeg taler selvfølgelig om kollegerne fra det forhenværende Spar Lolland. Men inden jeg skuer frem til, hvad der venter os i næste uge, vil jeg lige kort ridse op, hvordan Jyske Bank Kreds har forsøgt at takle overtagelsen af Spar Lolland.

Men faktisk skal vi næsten et helt år tilbage i tiden – hvis vi skal have hele forløbet med. Kredsbestyrelsen holder hvert forår og hvert efterår et seminar, hvor vi arbejder med forskellige emner og forsøger at blive klogere på politik og opgaver.

Godt nok var Anders Dam endnu ikke flyttet ind i baren for at vifte med penge, men vi kunne nu godt forestille os, at Jyske Bank før eller siden ville overtage eller fusionere med et andet pengeinstitut. Så godt inspireret af kredsens faste konsulent fra Finansforbundet, Mai Laustrup, udarbejdede vi i foråret 2012 en fusionsdrejebog. Den lå så parat til den dag, hvor vi måske skulle bruge den. Vi har igennem årene nogle gange forsøgt at være proaktive og udarbejdet forskellige guides og beredskabsplaner og en del af dem er aldrig blevet brugt.

Fusionsdrejebogen fik vi brug for. Fordelen ved at have medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer såkaldte MAB'er, der også er kredsbestyrelsesmedlemmer er jo, at vi er en del af beslutningsprocessen og dermed ved, hvad der skal ske. I tilfældet overtagelse af Spar Lolland betød det så, at jeg allerede inden den endelige beslutning var taget, kunne kontakte Spar Lollands fællestillidsmand, som også var valgt som MAB'er og tage en snak med ham.

Den 25. januar kl. 18.00 blev det offentliggjort, at Jyske Bank overtager Spar Lolland. Kort efter var nyheden også på kredsens hjemmeside og vi kunne byde vore nye kolleger velkommen. På samme tidspunkt sendte vi en invitation til Jyske Banks tillidsmænd og dermed også til kollegerne i de byer, hvor både Spar Lolland og Jyske Bank har afdelinger, til et orienteringsmøde.

Lørdag, den 26. januar var kredsen repræsenteret på mødet med vores nye kolleger og siden da har vi været på banen på den ene eller anden måde.

Mandag den 4. marts afskedigede Jyske Bank fire ledere fra Spar Lolland og tirsdag den 5. marts var der en række ledere, der fik at vide, hvad deres fremtidige funktion skulle være. Ved de fleste af disse møder deltog de fire tillidsmænd, som kommer fra Spar Lolland og de er blevet rost for deres indsats af ledelsen.

Ledelsen har forsøgt at holde kredsen og berørte tillidsmænd orienteret og i det store hele er det også lykkedes. Men der arbejdes med korte tidsfrister og der kan da peges på fodfejl hist og pist. Der er ikke nødvendigvis tale om noget graverende, men når man som medarbejder ikke ved, hvad fremtiden bringer, ikke ved om man har jobbet også fremover, så kan også små fejl eller uheldige udtalelser blive til store bekymringer.

Den 6. marts blev det meldt ud, hvordan den fremtidige afdelings- og netværksstruktur i Øst bliver. Det blev også meldt ud, at alle berørte medarbejdere i både afdelingsnettet og stabsfunktionerne får besked om deres fremtidige ansættelsesforhold og opgaver.

Der blev altså klart og tydeligt meldt ud, at tirsdag den 19 marts vil være skæbnedag for en række af vores kolleger. Man kan have forskellige holdninger til, om denne type information skal gives på forhånd eller ej – her har banken valgt at melde åbent ud og kollegerne kender nu dagen.

Der vil være tale om afskedigelser og om væsentlige vilkårsændringer for mere end 30 medarbejdere. Banken har derfor informeret det regionale beskæftigelsesråd, FA og Finansforbundet og gennemført forhandlinger om afbødeforanstaltninger med kredsen. Banken vil selvfølgelig leve op til overenskomsten, men er ikke villig til at give ret meget mere end det. Vi vil offentliggøre afbødeforanstaltningerne på kredsens hjemmeside efter tirsdag.

Desværre må vi konstatere, at overtagelser og fusioner altid på den ene eller anden måde går ud over medarbejderne. En gang imellem er der jo nogle analytikere, der fortæller os og hele

verdenen, at en fusion mellem Jyske Bank og Sydbank er oplagt – og de mener så også, at fusionen ligger lige om hjørnet.

Som aktionær i Jyske Bank – og de fleste af medarbejdere er jo aktionær i Jyske Bank, kan jeg godt se fordelene ved sådan en fusion. Den ville sikkert skæppe godt i kassen. Men som jeg sagde lige før – så går sådan en fusion altid ud over medarbejderne. Mit gæt er, at en fusion af Jyske Bank med Sydbank vil koste et eller andet sted mellem 1500 og 1800 arbejdspladser i den fusionerede bank – der ville være tale om et veritabelt blodbad.

Man skal aldrig sige aldrig. Så, det gør jeg ikke. Og det er som bekendt svært at spå – især om fremtiden - og nogle gange kan der opstå nye situationer, der kræver nye løsninger, næsten ud af det blå. Men, som verdensbilledet ser ud i dag og vel vidende, at både Sydbanks bestyrelse, såvel som Jyske Banks bestyrelse har en meget stor uafhængighedstrang, har jeg svært ved at se sådan en fusion både i den nære fremtid og også på længere sigt og lad os for vor egen og kollegernes skyld håbe, at den ikke kommer.

Inden jeg slutter beretningen vil jeg kort dvæle ved samarbejdet med banken. Det er bestyrelsens oplevelse, at vi tages alvorligt, at det arbejde som tillidsmændene og bestyrelsen leverer, værdsættes og at vi får de informationer, vi har behov for og oftest mere end det. Vi bliver involveret, når det giver mening og der er absolut god tone mellem banken og kredsen. Uenigheder håndteres professionelt og vi kan normalt finde løsninger uden at involvere FA og Finansforbundet. Det at områdetillidsmændene holder mere eller mindre uformelle møder med områdeledelserne og det at Marianne og jeg gør det samme med forskellige ledere i huset, giver os større indsigt og indflydelse, end man måske ellers kunne forvente. Vi føler ikke, at det faglige system er under pres i Jyske Bank og vi tror på, at vi som fuldtidsbestyrelse vil komme til at gøre endnu mere gavn for vore medlemmer.

Selvfølgelig er banken og kredsen ikke enige om alt og der er knaster her og der, men vi har adgang til de rette personer, når der skal gøres noget ved knasterne og vi oplever, at vores arbejde både gavner medlemmerne, Finansforbundet og Jyske Bank.

Jeg har været vidt omkring og sikkert alligevel lige glemt 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...