

Mundtlig beretning

Det føles rart og giver en rigtig god fornemmelse at se ned på salen heroppefra og se alle de fremmødte kolleger og gæster. Det, at I bruger jeres dyrebare fritid på kredsens generalforsamling er en klar bekræftelse af, at det som vi i kredsbestyrelsen beskæftiger os med, også har betydning for vores tillidsvalgte og ikke mindst medlemmerne. Jeg ser det som opbakning fra jeres side og det vil jeg gerne takke jer for.

Tak også til gæsterne fra de andre kredse og fra forbundet – det er vigtigt og godt at vise, at selv om vi kommer fra forskellige virksomheder og fra forskellige kredse, så har vi en fælles interesse: Interessen i det forpligtende fællesskab, der understøtter det enkelte medlem og målet om at skabe det bedste arbejdsliv ved at varetage medlemmernes økonomiske, faglige og sociale interesser.

Lige det med at varetage medlemmernes økonomiske og faglige interesser har beskæftiget Finansforbundets hovedbestyrelse og formandskab en hel del på det seneste under overenskomstforhandlingerne og jeg er sikker på, at Finansforbundets formand Kent Petersen under sit indlæg vil komme ind på dette tema.

Endelig vil jeg byde velkommen til vores kommende kolleger fra BRF Kredit. Kredsbestyrelsen har inviteret de 12 tillidsvalgte i BRF til generalforsamlingen og 6 af dem har haft mulighed for at komme her i dag. Velkommen til generalforsamlingen i Jyske Bank Kreds – og snart også velkommen i Jyske Bank koncernen. Vi glæder os og ser frem til samarbejdet med jer, både i koncernen, men især også i Jyske Bank Kreds – i fællesskab for medlemmernes bedste.

Men nu er det vist tid til at aflægge beretning om Jyske Bank Kreds' virke siden generalforsamlingen for et år siden. Det er jo det første år med en fuldtidsbestyrelse, der dedikerer hele arbejdstiden til det faglige arbejde. I teorien har vi været en fuldtidsbestyrelse siden generalforsamlingen 2013, men i praksis var det vist først pr. 1. maj, at også det sidste bestyrelsesmedlem har sluppet det bankfaglige arbejde.

Hvordan er det så gået at være fuldtids? Overgangen til fuldtids betød jo, at kredsbestyrelsen gik fra 13 bestyrelsesmedlemmer til 10. Så, færre hoveder og færre hænder til at løse opgaverne, til gengæld er det så kun fagligt arbejde, der beskæftiger os. Lad mig sige sådan, bunken af uløste opgaver i kredsen er ikke så stor som den har været og det har alt andet lige været lidt nemmere at involvere sig i arbejdet i Finansforbundet. Bestyrelsesmedlemmerne skal ikke tjene to herrer mere, de skal ikke overveje, om det nu er afdelingen eller kredsen, der skal prioriteres og det afspejler sig i kredsens daglige arbejde. Der er slet ikke nogen tvivl, kredsbestyrelsen er i dag mere professionel og det kan mærkes i dagligdagen ude blandt medlemmerne. Vi kan faktisk se det. Når vi kigger på kredstallene i Finansforbundets Medlemstilfredshedsundersøgelse 2013, er der fremgang på alle parametre.

Der er større tilfredshed med kredsens arbejde, selv om vi også har mødt en del kritik af Jyske Bank Kreds' rolle i forbindelse med den store organisationsændring i Indland.

Jeg er blevet spurgt, om vi – kredsen – havde godkendt organisationsændringen. Det er blevet antydnet, at vi sidder i lommen på banken.

I skal ikke være i tvivl, det er altså ledelsen, der beslutter. Så orienteres kredsen. Oftest involveres vi så tidligt, at vi kan tilkendegive vores mening, inden beslutningen er truffet og vi kan diskutere og derigennem få indflydelse på beslutningerne. Men godkendelse – den magt har vi desværre ikke.

I dette tilfælde blev der desværre arbejdet bag lukkede døre og processen kørte forbi såvel kredsen som HR.

Når jeg ser tilbage på organisationsændringen i Indland, ja, så var det i bankens bestyrelse, at Marianne og jeg for første gang hørte om den planlagte ændring. Bestyrelsen blev informeret om, at direktionen havde besluttet at ændre organisationen i Indland fra en geografisk organisation til en organisation med forretningsfokus. Direktionen redegjorde for de strategiske tanker bag ændringen og bankens bestyrelse tog det til efterretning.

Senere blev Medarbejderudvalget underrettet. Her fik vi en diskussion om den proces, der lå forude. Vi pegede på vigtigheden af involvering af medarbejderne og intern kommunikation.

I princippet findes der to forskellige tilgangsmåder til sådan en proces. En mulighed er, bag lukkede døre, at tilrettelægge hele forløbet, træffe beslutning om, hvem der skal være hvorhenne og så sprænge bomben og fortælle medarbejderne, din plads er der og der fra i morgen, take it or leave it!

Den anden mulighed er den, der normalt bruges i Jyske Bank. En model, hvor der modelleres langsomt og hvor de involverede medarbejdere får en vis indflydelse på fremtidig placering, arbejdssted og arbejdsopgave. Ulempen ved denne model er, at des flere medarbejdere, der er involveret, desto længere tid tager det. I dette tilfælde tog det desværre alt for lang tid. Der var for mange skiver i denne salami. Det tog sin tid at få jobbene som forretningsdirektører, markedsdirektører og afdelingsdirektører besat successivt og først efter en lang ventetid kom turen til rådgiverne, som så kunne tilkendegive deres ønsker.

Vi havde forventet, at kollegerne så kunne tilkendegive deres ønsker på en oplyst basis. Det blev desværre først klart for os på kredsens medlemsmøder, da toget for længst var kørt, at medarbejderne faktisk valgte i blinde, da det langt fra var afklaret, hvilke og hvor mange kunder, der ville være i de respektive afdelinger.

Faktisk har vi set lønnsættelser med den begrundelse, at det fremtidige arbejde, de fremtidige kunder jo ikke var lige så komplekse, som det man havde arbejdet med tidligere. En begrundelse som med vores nuværende viden slet ikke holdt, da de, som indstillede til lønnsættelsen, den afgivende leder, oftest slet ikke vidste, hvilken type kunder medarbejderen fremover ville få.

Dette er et tema, som fra vores side slet ikke er uddebatteret og vi vil i forbindelse med forhandlingerne om den grønne overenskomst også få en snak om det lønspænd, der findes i de forskellige funktioner i banken.

Da vi erfarede, at funktionen som fagansvarlig skulle afskaffes, påpegede vi, at vi var betænkelige med denne beslutning, da de fagansvarlige løftede en stor opgave, som frigjorde rådgiverne.

De lønnsættelser som fulgte med, da funktionen som fagansvarlig blev afskaffet, er for mig en mystisk og forkastelig oplevelse. De kolleger, der havde fået et løntillæg ved udnævnelsen, fik dette løntillæg frataget igen i de fleste tilfælde. Nogle uger senere kunne de så blive "fagligt fyrtårn" i samme fagområde i afdelingen, dog uden at det medførte et løntillæg. Næsten samme funktion som før, dog til mindre betaling.

Så er det en ringe trøst, at man kan læse Anders Dam citeret for at udtale: *"Jeg kan næsten få tårer i øjnene, når jeg ser, hvor meget vores medarbejdere rykker for at få alting til at falde i hak"*.

Den lange implementeringstid gjorde forløbet næsten uudholdelig.

Informationsniveauet og kommunikationen var på et historisk lavpunkt og mange af kollegerne spurgte sig selv, hvad sker der. Også vi i kredsen havde denne oplevelse. Der var total radiotavshed. Når vi spurgte i HR om, hvor langt vi var i processen, blev vi vidne til lige så megen forundring over den manglende kommunikation, som vi selv tilkendegav.

Alt i alt en total utilfredsstillende situation, som vi har drøftet med HR og på medarbejderudvalgsmøder. Vi i kredsen har lært meget af dette forløb og jeg er sikker på, at det har HR også. Vi blev enige om, at der skal fokuseres endnu mere på intern kommunikation. I HR har det medført, at der nu er en ressource afsat, som skal tage sig af processtyringen.

Kredsen har siden købet af Spar Lolland i starten af 2013 og med baggrund i de erfaringer, som vi har fra dette forløb, igen og igen peget på manglen af intern kommunikation. Vi har en hel afdeling, der har kommunikation og marketing som sit ansvarsområde, men det kniber til stadighed med den interne kommunikation. I forbindelse med den store organisationsændring havde vi forventet, at Ivans blog ville kunne løse en del af dette problem. Desværre viste det sig at være en fuser – Ivans blog har i hvert fald ikke været den rette kanal.

Hvis alt går som det skal, så vil BRF Kredit om en lille måneds tid være en del af Jyske Bank koncernen. De 4000 medarbejdere i Jyske Bank får 800 nye kolleger. Selv om værdierne i de to virksomheder ikke ligger langt fra hinanden, vil det kræve en indsats fra os alle for at finde en fælles kultur og fælles værdier.

Kredsen vil selvfølgelig også gøre sit for at arbejde for denne fælles kultur. Der er allerede nedsat en arbejdsgruppe i banken, der blandt andet har ansvar for den løbende kommunikation i forbindelse med sammenlægningen. Både Jyske Bank Kreds og den faglige personaleforening i BRF er blevet bedt om at komme med input til den løbende kommunikation.

Anders Dam og Sven Blomberg kalder sammenlægningen af de to virksomheder for et godt match og her er fokus helt klart på forretningsmulighederne. Når jeg ser på medarbejdere - og CSR politikkerne i de to virksomheder - ser jeg to meget forskellige tilgangsmåder. Her kan Jyske Bank lære meget af BRF Kredit, der har nogle helt klare mål med sin sociale ansvarlighed og jeg håber, at det vil lykkes os at integrere BRF's holdninger i Jyske Bank koncernen. Det bliver helt sikkert ikke nemt, men jeg håber, at vi vil finde en allieret til dette arbejde i Sven Blomberg.

Det er nemlig ikke nemt at få solgt nye ideer til Jyske Banks ledelse og hvis det skulle være tilfældet, at de nye ideer kommer via Finansforbundet, så kan man næsten se, hvordan hårene rejser sig på bankens repræsentanter.

Efter et grundigt stykke forarbejde i Finansforbundet forsøgte vi således at introducere begrebet Social Kapital på et medarbejderudvalgsmøde. Jeg kan nu ikke sige, at banken var totalt afvisende, men manglen på entusiasme var tydelig. Principperne bag Social Kapital vil banken godt arbejde med – og helt fremmed er ideerne heller ikke for banken. Men begreberne 'tillid, retfærdighed og samarbejde' vil man helst ikke bruge i denne sammenhæng. Jeg tror nu, at det især er udtrykket 'retfærdighed', man ikke bryder sig om.

Vi har stadig 'Social Kapital' stående på vores dagsorden og det vil endnu engang blive drøftet på næste medarbejderudvalgsmøde.

Tillidsmændene i Jyske Bank er bindeleddet mellem medlemmerne og kredsbestyrelsen. Med etableringen af den nye arbejdsmiljøorganisation har stort set alle tillidsmænd fået en ny rolle. Arbejdsmiljøet i afdelingen er nu helt klart en af de opgaver, som tillidsmanden i samarbejde med den lokale leder skal tage sig af. Som jeg hører fra vores to valgte arbejdsmiljørepræsentanter, Ulla og Svend, så har tillidsmændene taget opgaven til sig og løser den godt.

Det er jer tillidsmænd, som har arbejdsmiljøuddannelsen og jeg har en klar formodning om, at I er betydeligt mere kompetente og bedre klædt på til denne opgave end de fleste af bankens ledere. Men ekstra opgaver medfører også, at der skal bruges ekstra tid til at løse opgaverne. Opfordringen herfra er så, tag temaet op med jeres leder under jeres næste samarbejdsamtale – også kaldt § 9 samtale. Fra

Finansforbundets seneste tillidsmandsundersøgelse kan vi se, at ikke alle – det er vist en underdrivelse – så lad mig sige, at kun få af vores tillidsmænd gennemfører den årlige samarbejdsaftale med deres leder. Jeg vil foreslå jer, at alle tillidsmænd, når tillidsmandsvalget er gennemført, afholder en samarbejdssamtale med deres afdelingsleder. Snak om det forventede tidsforbrug og hvordan sammenhængen med jeres øvrige arbejdsopgaver er. Afklar jeres gensidige forventninger og få aftalt, hvordan jeres samarbejde bedst kommer til at fungere. Vi ved fra de af jer, som regelmæssigt enten deltager i ledermøderne i afdelingen eller som har en aftalt mødekadence med afdelingslederen, at meget kan løses længe inden det bliver til et problem.

Nu nævnte jeg tillidsmandsvalget. Vi udskød jo det ordinære tillidsmandsvalg, som ellers skulle være blevet gennemført i november 2013. Baggrunden var, at vi syntes den nye afdelingsstruktur skulle falde på plads, inden kollegerne i afdelingerne så valgte deres tillidsmænd. At valget stadig ikke er gennemført har to årsager. For det første så krævede det, at alle afdelinger havde fået deres registreringsnummer, således at medlemmerne kan registreres på det rette arbejdssted og under den rette tillidsmand i Finansforbundets medlemssystem. For det andet fordi banken har henvendt sig til kredsens, for at drøfte tillidsmandsdækningen. Der findes jo nu nogle lokationer, hvor der er 2 eller 3 afdelinger på samme matrikel. Vi har drøftet med banken, om der virkelig skal være op til tre tillidsmænd samme sted. Der er ingen tvivl, vores aftale om arbejdsmiljø siger klart og tydeligt, at der vælges tillidsmænd i alle afdelinger i Indland. Min holdning er, når banken har råd til og behov for tre afdelingsdirektører på samme matrikel, så har vi behov for tre tillidsmænd samme sted. Og det giver jo også mening. Det er forskellige afdelinger, forskellige ledelsesteams og forskellige udfordringer og hvis en tillidsmand alene skulle dække disse afdelinger, så vil tidsforbruget stige betydeligt og vi ved fra tidligere, hvordan det går, når en afdeling skal stille ressourcer til rådighed for andre afdelinger. Her tænker jeg på vores tidligere arbejdsmiljørepræsentanter og de udfordringer, som vores kolleger mødte der. Så mit udgangspunkt er stadig, at vi holder os til det, der er aftalt – når der er en medarbejderleder, så vælges der også en tillidsmand. Jeg regner med, at vi får afklaret dette i den nærmeste tid og at vi så sætter gang i tillidsmandsvalget.

En konsekvens af organisationsændringerne er, at områderne er blevet afskaffet og nogle afdelinger er blevet flyttet fra Indland til hjemstedsfunktioner mm.

Dette udfordrer selvfølgelig også kredsens organisering, som jo tidligere entydigt afspejlede bankens organisering. Vi har drøftet i kredsbestyrelsen, om organisationsændringen skulle have konsekvens for vores organisering. Vi har besluttet at tilpasse noget til bankens organisation mens andet pt. ikke røres ved. Vi arbejder stadig med områderne Nord, Syd, Øst og Hjemstedet, idet samarbejds- eller modparten til områdetillidsmændene jo er HR konsulenter, der også har en geografisk tilknytning til afdelinger i Nord, Syd, Øst og Hjemstedet. Fyn minus Middelfart flyttes

ind under områdetillidsmanden i Øst med baggrund i, at Fyn nu hører hjemme i HR Øst.

Vi må se, hvordan vi får det hele til at gå op, eller om vi er nødt til at tilpasse tillidsmandsstrukturen og tilhørsforhold. Vi forventer at oprette et nyt område, BRF Kredit med egen områdetillidsmand, som oprindeligt kommer fra BRF's faglige personaleforening.

Nu jeg er ved områdetillidsmændene. Så er Hans i Hjemstedet, Thomas i Øst og Johnny i Nord blevet genvalgt. Syd har fået en ny områdetillidsmand, nemlig Christina, idet Marianne ikke genopstillede. Marianne vil efter denne generalforsamling være fuldtidsnæstformand og jeg håber og forventer, at jeg fremover vil være lidt mindre flaskehals end hidtil. Marianne og jeg har aftalt, hvordan vi vil forsøge at dele arbejdsopgaverne. Dette skulle gerne medføre, at jeg får lidt mindre at lave og nok så vigtigt, at medlemmerne ikke oplever, at deres sager tager længere tid end nødvendigt.

Nu jeg er ved valg, så vil jeg også knytte nogle få ord til det nyligt overståede valg til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Først og fremmest vil jeg på egne og på Mariannes vegne takke for jeres opbakning og for genvalget. Kredsen stillede med tre kandidater og vi havde håbet, at vi alle tre kunne vælges til bankens bestyrelse. Sådan skulle det desværre ikke være. Det ville ellers have været et tegn på tydelig opbakning fra medlemmerne til kredsen. I koncerndirektionen er man sikkert glad for, at den tredje medarbejdervalgte ikke kommer fra kredsen. Det er en kollega fra Vestergade afdeling, Jesper Holbøl, som er blevet valgt og Marianne og jeg byder Jesper velkommen og håber på et godt samarbejde for medlemmernes og bankens bedste.

Der er flere omstændigheder, som er iøjnefaldende ved dette MAB-valg. Der var få kandidater. Tidligere var der op til 20-22 kandidater, for fire år siden var der 12 og i år 7. Betyder det, at interessen for hvervet er faldende eller er det gået op for kollegerne, at det faktisk ikke bare er et ansvarsfuldt, men også et ansvarsbærende hverv?

Valgdeltagelsen var meget lav. 54 % mod 78 % ved forrige valg. Det er ikke godt nok. Vi havde forudsagt, at valgdeltagelsen ville falde, når man nu brugte elektronisk afstemning – men, at den ville blive så lav, havde jeg ikke forestillet mig. Men vi skal nok vænne os til, at valget og lignende fremover gennemføres elektronisk.

Tillidsmændene på Sjælland har gjort os opmærksomme på, at de finder det problematisk, at kredsen ikke havde en kandidat, der kommer fra Østdanmark. Jeg kan godt forstå tankegangen, men må så også henvise til, at vi repræsenterer alle medarbejdere, uafhængig af funktion, job eller geografi.

Endelig er det meget iøjnefaldende, at det især er Marianne og undertegnende, som har fået betydeligt færre stemmer end ved forrige valg. Måske kan man slutte, at det er vores vælgere, som ikke fik stemt denne gang.

Vi har hørt, at det er sket tidligere i andre pengeinstitutter, at man antog at formanden eller næstformanden jo alligevel ville blive valgt, så man lod være med at stemme på hende – med det resultat, at hun slet ikke blev valgt.

Nu er der fire år indtil næste valg – men det er noget, der skal arbejdes med både fra bankens, men også fra vores side. I må ikke undervurdere, hvilken betydning det har for kollegerne, at det er fagligt valgte, som også sidder i virksomhedens bestyrelse. Det at have kendskab til bankens strategiske overvejelser, at være med til at præge de aktionærvalgte bestyrelsesmedlemmers meninger og mange gange at kunne agere tidligt, har stor betydning for kollegernes arbejdsglæde og arbejdsliv.

Kontakten med medlemmerne er vigtig for os i kredsen. Derfor har vi en målsætning om at komme ud i afdelingerne. Vi kommer gerne ud til morgenmøder, men oftest skal vi selv invitere os til morgenmøderne. Fordelen ved morgenmøderne er, at de ligger i arbejdstiden. Ulempen er, at der oftest ikke er tid nok, når afdelingen nu også skal åbnes for kunderne på et tidspunkt. Alternativet er fyraftensmøder – hvor tiden i hvert fald ikke skulle spille en særlig rolle. I 2013 har vi mødt 621 medlemmer på medlemsmøder, hvoraf 12 møder var aftenmøder. Det er dialogen med kollegerne, som er meget givende for os, og vi går altid beriget fra disse møder. Vi er overbeviste om, at konceptet med fyraftensmøder er det rette. Selvfølgelig fortsætter vi med at komme ud til morgenmøder, men fyraftensmøder spredt ud over året er noget, vi vil arbejde med i det kommende år.

Et nyt tiltag, som kredsen har forsøgt sig med i det forløbne år, var at komme ud i diverse kantiner i banken, først og fremmest med henvendelse af ikke-medlemmer som formål, men det har vist sig, at det også er en udmærket måde at komme i kontakt med medlemmerne på. Også det er en aktivitet, som i en vis grad vil fortsætte.

Henvendelse af medlemmer er kommet i fokus, også i Jyske Bank Kreds og vi forsøger at tænke henvendelse ind i alle de aktiviteter, vi gennemfører. Vi har en organisationsprocent på ca. 82. Det betyder, at der er ca. 675 potentielle medlemmer i banken. Disse er især koncentreret i Hjemstedet. I afdelingsnettet er organisationsprocenten tæt på de 100 %. En del af ikke medlemmerne er medlem i andre fagforeninger, både ægte fagforeninger som DJØF, IDA og lignende og andre igen i gule fagforeninger. Vi har hvervet knap 100 nye medlemmer siden 1. november 2012 til nu.

For dem alle kommer det oftest som en overraskelse, når de finder ud af, at deres fagforening ikke er til ret megen nytte, når de får behov for hjælp. Det er kun Jyske Bank Kreds, der har adgang til forhandlinger med Jyske Bank og Finansforbundet, der repræsenterer vores medlemmer overfor arbejdsgiverforeningen – andre

fagforeninger har ikke adgang til forhandlinger i personsager. Der er også kun én overenskomstpart, der varetager de pengeinstitutansattes interesser overfor arbejdsgiverne. Det er Finansforbundet og det er de forhandlingsresultater, som forbundet og kredsen har opnået, som ikke-medlemmerne snylter på.

2013 har desværre været et travlt år for områdetillidsmændene, som jo står for sagsbehandlingen i banken. Antallet af afskedigelser og lønnedsettelse har været betydeligt højere end året før. Især kollegerne fra det tidligere Spar Lolland har været hårdt ramt, idet 57 af de godt 90 afskedigelser berørte tidligere Spar Lolland medarbejdere og antallet af lønnedsettelse, især i forbindelse med organisationsændringerne, har vist sat rekord i 2013.

Nogle kolleger har undret sig over, at der i et referat fra medarbejderudvalget står, at der er lige løn for lige arbejde i Jyske Bank. Man skal nærlæse referatet og gennemskue, hvad der egentlig står der, før dette statement bliver sandt. Der er tale om konklusionen af bankens ligelønsrapport. Ligelønsrapporten skal udarbejdes en gang om året og der undersøges, hvorvidt kvinder og mænd i samme funktion får samme løn for samme arbejde og konklusionen blev igen i år, at det er sandsynliggjort, at der er lige løn for lige arbejde.

Men – ser vi bort fra ligelønsrapporten, så ved jeg, at der IKKE er lige løn for lige arbejde i Jyske Bank. Uligheden i lønnen kan ikke begrundes i kønsmæssig forskelsbehandling. Men vi ved, at der er funktioner, hvor kolleger i samme funktion, der laver samme arbejde, er meget forskelligt aflønnede. Nogen gange er årsagen den, at banken glemte at løntilpasse kolleger, når de skiftede funktion, andre gange, at lederen har glemt at sætte medarbejderen op i løn, når medarbejderen faktisk har fortjent det. I nogle funktioner er lønforskellen endog meget stor. Men det er ikke nemt for os at få et overblik over, hvor stor lønspændene i de forskellige funktioner faktisk er – det materiale, der er tilgængeligt for os, er ikke godt nok. FX omfatter betegnelsen "erhvervsrådgiver" både den erhvervstraineer, der lige er begyndt, men også den tunge erhvervsrådgiver, der har mange års anciennitet og arbejder med de største erhvervsager. Så lønspændet går fra et løntrin i 20'erne til løntrin 73 uden, at vi i statistikken kan skelne, hvad rådgiveren laver. Dette er kun et eksempel – det gælder også i mange andre funktioner.

Bankens nyindkøbte fantastiske lønsystem har indtil videre ikke kunnet give os bedre statistikker – men lønspændene bliver et tema under vores kommende lokale overenskomstforhandlinger.

I princippet er opskriften på trygheden i jobbet jo enkelt. Som medarbejder skal du bare kunne opfylde følgende - nævnt i ikke prioriteret rækkefølge:

Vær rask, forandringsparat, bo det rette sted eller vær mobil, vær effektiv, lever 115% af det, der kan forventes af dig, vær kompetent til dit job – både i dag, i

morgen og næste år, lad være med at brokke dig og vær glad for det, banken byder dig. Men selv om man kan opfylde det, er der desværre ingen garanti.

Banken har i det forløbne år ikke bare købt til, men også solgt fra. JGAM blev solgt til en canadisk koncern og Silkeborg Data er blevet solgt til en investeringsfond. JGAM var aldrig den succes, man havde forventet. Silkeborg Data derimod er jo en succes og det er vist første gang, at banken sælger en del af forretningen, der går godt og giver voksende overskud år efter år. Der skal ikke herske tvivl, rent følelsesmæssigt var det en svær beslutning for både Leif Larsen og mig som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem at sælge Silkeborg Data. Leif har i mange år været direktør for Silkeborg Data og jeg selv kom ind i koncernen via en ansættelse hos SD.

Men set forretningsmæssigt giver det god mening. Silkeborg Data udvikler og sælger personaleadministrative systemer og hører absolut ikke hjemme i Jyske Banks kerneforretning og de IT synergieffekter, der tidligere fandtes, er med tiden forsvundet. Jeg ønsker kollegerne hos SD og selskabet held og lykke. Jeg tror, det er positivt for SD at blive løsrevet for de bindinger, der ligger i at være en del af Jyske Bank og jeg er sikker på, at forretningen SD vil udvikle sig positivt og vokse.

Så Jyske Bank sælger og køber. Nu banken er vokset med BRF kredit er det så slut med opkøb? Det er jo som bekendt ikke nemt at spå – især ikke om fremtiden. Men jeg har et eller andet sted set Anders Dam citeret for at sige, at banken hele tiden har gang i et projekt eller to. Kigger vi i bankens pengepung, kan vi jo se, at indkøbene indtil nu, ikke i særlig grad har tyndet ud i pengesedlerne i pungen.

Ved overtagelser af Fjordbank Mors og Spar Lolland fik man jo nærmest nogle penge med i købet og går alt vel på bankens generalforsamling så betaler Jyske Bank 100 mio. kontant for BRF Kredit, mens resten betales med penge, som bestyrelsen selv trykker – nemlig med nyudstedte aktier.

Så musklen til at købe til er der stadigvæk. Om ledelseskraften er der til både at integrere BRF Kredit og eventuel købe andet til, er en anden overvejelse. Vi ser først og fremmest ind i et vækstscenarie. Mulighederne for krydssalg og mindre tyveri af kunder skulle gerne give vækst i koncernen.

Og vækst er også en nødvendighed, når vi ser fremad. Vi kender alt til de bekymringer, som kollegerne i de mindre afdelinger sidder med. I spørger jer selv, er min afdeling lukningstruet? Kan vi få besat ledige jobs i vores lille afdeling og andet.

Mig bekendt er der på nuværende tidspunkt ingen planer om at nedlægge afdelinger eller lukke kasser. Men det er kun tiden der vil vise, om det også holder i længden. Hvad afdelingerne angår peges der jo gang på gang på, at der er tale om kulturafdelinger og at der er vækstpotentiale. Hvad kasserne angår, så tør jeg ikke give nogen garantier. Jeg tror ikke på, at der er kasselukninger lige om hjørnet – vi vil jo gerne have kunderne med i kassen. Men jeg er også sikker på, at cash in cash out automater med tiden vil vinde frem – også i Jyske Bank. Det er jo i sidste ende et

spørgsmål om strategi, kundeadfærd, kundeoplevelser og lønsomhed. Vores råd til dig, som er i tvivl om, hvad fremtiden bringer, kan kun være – søg de ledige jobs i banken, når de er der.

En gang imellem er det svært at beslutte, hvilket ben man skal stå på. Som aktionær i banken vil jeg da gerne have en høj aktiekurs og høje afkast, som pensionsopsparer vil vi - som vi har set i Ordet er frit - have så stort et afkast som muligt og som fagforeningsmand spørger jeg, er en egenkapitalsforrentning på 15% nødvendig? - kunne 9,5 % ikke være rigeligt? Og som medarbejder i banken kigger jeg på et årsresultat på 2,3 milliarder, føler efter og mærker, at det vist er mig, der har løbet stærkt, næsten over evne og spørger hvornår er nok, nok?

Det er tydeligt, at mere vil have mere, vi kan ikke en gang selv sige os fri fra dette. Så krav til høj afkast og en høj egenkapitalsforrentning er kommet for at blive. Vores opgave som fagforening er så at varetage medlemmernes interesser og i Jyske Bank Kreds har vi en vision om at arbejde for, at vi har trygge medarbejdere i en glad bank.

Jyske Bank Kreds gør sit for at skabe det bedste arbejdsliv ved at varetage medlemmernes økonomiske, faglige og sociale interesser. Derfor forsøger vi at gøre vores indflydelse gældende, der hvor vi kan. For at kunne det og for at kunne repræsentere medlemmerne bedst holder vi medlemsmøder og derfor har vi som del af generalforsamlingen et åbent forum, hvor I frit kan diskutere og vi kan høre jeres meninger.

Selvfølgelig tager vi jeres input alvorligt og I skal selvfølgelig også have en tilbagemelding på nogle af de temaer, vi havde oppe på seneste generalforsamling.

Vi konstaterede, at mange kolleger går på arbejde, selv om de er syge og at rigtig mange er i kontakt med afdelingen eller arbejder decideret hjemmefra ved børns sygdom og på afspadseringsdage. Vi har drøftet det med bankens ledelse og fra ledelsens side understreger man, at det ikke er en forventning, at medarbejderen kommer syg på arbejde – bliv hellere hjemme og bliv rask i stedet for at smitte de raske kolleger og det er heller ikke en forventning fra bankens side, at man arbejder hjemmefra, når man har barns sygedag.

Jeg sagde her fra talerstolen for et års tid siden om samme tema følgende vedr. at arbejde på barnets første sygedag hjemmefra: "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".

Nu har jeg fået bevis for, at i hvert fald nogen af jer lytter efter under beretningen. Fordi mindst én af jer har forsøgt det, som jeg foreslog. Det har så også haft den følge, jeg havde forventet. Kredsen fik en henvendelse fra HR, om det virkelig kunne

passe, at dette var vores rådgivning. Banken var i hvert fald ikke enig i denne fremgangsmåde.

Lad mig lige slå fast – talerstolen på generalforsamlingen er et sted, hvor holdninger og meninger tilkendegives. Talerstolen her er ikke et sted, hvorfra der gives faglig rådgivning.

Men problemstillingen vedr. arbejde på tidspunkter, hvor vi har betalt for retten til frihed, består. Jeg er godt klar over, at der er mere tale om en form for selvforsvar end at tækkes arbejdsgiveren. Løser I ikke opgaverne hjemmefra, så venter de på jer, når I kommer tilbage på arbejde og stakken af opgaverne er bare vokset.

Det bringer mig så til et andet tema vi drøftede sidste år. Lederens ansvar, både hvad opfølgning, arbejdsfordeling og kompetenceudvikling angår. Også angående disse temaer har ledelsen og kredsen ens holdninger. Det er lederens opgave at fordele arbejdsopgaver og også at sørge for, at de bliver løst, når medarbejderen nu har lovligt forfald.

Hvad kompetenceudvikling angår, har medarbejderen selvfølgelig også et ansvar og det første skridt hedder at udarbejde en udviklingsplan. Som medarbejder har du en ret til en udviklingsplan og vores anbefaling kan kun være: Tag nu fat i din leder og kom i gang.

Inden jeg slutter beretningen vil jeg kort dvæle ved samarbejdet med banken. Det er kredsbestyrelsens oplevelse, at vi tages alvorligt, at det arbejde som tillidsmændene og kredsbestyrelsen leverer, værdsættes og at vi får de informationer, vi har behov for og oftest mere end det. Årets store undtagelse hvad det angår, har jeg omtalt tidligere.

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 banken, giver os større indsigt og indflydelse, end man måske ellers kunne forvente.

Vores – kredsens – bankens to arbejdsmiljørepræsentanter har travlt med at komme rundt i banken og de har god føling med, hvad der rører sig blandt medarbejderne. Kredsbestyrelsen får klare meldinger på temperaturen af det psykiske arbejdsmiljø i banken. Det vi hører er jo, at der er generelt stor arbejdsglæde, men også mere end nok at lave og der er stor arbejdspress mange steder i banken. Vi har en fornemmelse af, at ledelsen igen har taget rationaliseringsgevinster på forskud og skåret normeringerne alt for skarpt til. Det kan godt være, at toplinien stagnerer og omkostningerne stiger – men det er til stadighed min klare opfattelse, at Jyske Bank mange steder er underbemandet – der kan ikke løbes endnu hurtigere.

Vi ser sygemeldinger pga. stress og det er en kæmpe udfordring. Erfaringerne viser desværre, at kolleger som er hårdt ramt af stress kun sjældent kommer helt på toppen igen. Godt 7 % af den danske befolkning er ifølge seneste undersøgelser hårdt sygdomsramt af stress. Hvis dette tal også gælder for Jyske Bank så taler vi om ca. 280 hårdt stressramte kolleger. Jeg håber ikke, at dette er tilfældet – men for mig er en enkelt stresssyg medarbejder en stressramt medarbejder for meget. En ny udfordring for vores arbejdsmiljø er flere tilfælde af vold og trusler mod bankens medarbejdere.

Vi føler ikke, at det faglige system er under pres i Jyske Bank og vi ved, at den indsats, som tillidsmændene og kredsbestyrelsen gør, værdsættes.

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.

Som tidligere nævnt så plejer Jyske Bank at overholde aftaler. Men også her har vi haft en oplevelse i år, hvor dette ikke holdt. På trods af, at en række medarbejdere havde et stykke papir i hånden, hvor banken beskrev, at man ville genindtræde i Jyske Banks seniorgodtgørelsesordning, hvis man vendte tilbage fra Bankdata til Jyske Bank koncernen, så vil banken ikke overholde det, de selv skrev.

Desværre kan vi fra kredsens side og fra Finansforbundets side ikke gøre noget ved det. Hvis vi skal køre en sag på dette, kræver det lig på bordet, det vil sige at en eller flere af de berørte medarbejdere skal rejse sag – og så ved vi jo også godt, hvad det vil betyde, medarbejderen der fører sagen vil have en kort fremtid i koncernen og der vil ikke være flere genansættelser fra Bankdata.

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 gælder...