

Mundtlig beretning

Velkommen til generalforsamlingen i Jyske Bank Kreds – en kreds i Finansforbundet – velkommen til generalforsamlingen i Jyske Bank koncernens fagforening.

Velkommen til medlemmerne, til tillidsmændene og til gæsterne. Dejligt at se, at der er så mange, der har valgt at tilbringe en del af weekenden sammen med kollegerne fra sektoren til fagforeningsmøde.

Hvad skal alt den snak om fagforeningen til for?

Tja, jeg synes i en tid som denne, hvor der er så tydelig arbejdskamp i det danske samfund, at det er på sin plads at hejse flaget og minde om vigtigheden af solidaritet.

Det kan godt være du synes, at strejken hos SAS, Norwegian, konflikten mellem DBU og landsholdsspillerne og det snarlige opgør med Ryanair ikke vedkommer dig – lige bortset fra, når du som jeg ikke kan flyve afsted, selv om vi har købt billet for længe siden.

Men tag ikke fejl! Den kamp som kabinepersonalet, piloterne og fodboldspillerne kæmper, har også betydning for os. Når det først lykkes arbejdsgiverne at knægte en medarbejdergruppe et sted, så vil andre også forsøge at gøre det andet steds.

Vi har i dag i sektoren en hovedaftale, der slår fast, at kollektive overenskomster for FA's medlemsvirksomheder kun kan indgås mellem FA og Finansforbundet og mellem FA's medlemsvirksomheder og Finansforbundets faglige repræsentant. Dette betyder jo, at andre fagforeninger ikke kan lave aftaler med vores arbejdsgivere. Vi, Finansforbundet må under ingen omstændigheder give arbejdsgiverne mulighed for at slippe andre fagforbund ind i virksomhederne – selv ikke, hvis der ansættes nok så mange akademikere eller DJØF'ere.

Arbejdsgiverne ved godt, at når det først lykkes at isolere en medarbejdergruppe eller måske endda enkelte medarbejdere, så er det meget nemmere at udspille grupperne mod hinanden og at løbe om hjørner med den enkelte. Derfor er det vigtigt at vise sammenhold og solidaritet. Jeg synes, det er tankevækkende og eksemplarisk, hvordan landsholdsspillerne – som absolut ikke er de lavest lønnede i Danmark – viser sammenhold og solidaritet. Som jeg forstår deres konflikt, handler den nok om penge, men først og fremmest om sammenhold og solidaritet. De kæmper for at få én fælles aftale, som skal aftales med deres fagforening – Spillerforeningen. Det er rigtig godt gået.

Lige bortset fra i sporten, så er kamp og dermed også arbejdskamp altid det sidste alternativ. Når der kæmpes om rettigheder og værdier er resultatet oftest to tabere og det er ingen tjent med. Løsningen til det er, at parterne har en løbende dialog og at de forsøger at løse problemer og udfordringer, når de opstår; altid med det for øje, at alle parter skal have noget ud af det. Når en af parterne gang på gang rager til sig og modparten slet ikke føler sig hørt og tilgodeset, så er det for sent. Så kommer det på et tidspunkt til kamp. Vi var der – næsten – under de centrale overenskomstforhandlinger sidste år. Så er det godt at have en stærk fagforening.

Det ville være rart, hvis de af vores kolleger, der enten slet ikke er organiseret, eller som er medlem af en anden fagforening end Finansforbundet, endelig fandt ud af at melde sig ind i den organisation, der i dagligdagen og under overenskomstforhandlinger varetager også deres interesser. Det er altså OS – Finansforbundet og Jyske Bank Kreds, som arbejder for, at Jyske Bank og Jyske Bank koncernen har så mange gode arbejdspladser med et så godt arbejdsmiljø som muligt.

Medlemshvervning er et tema, som i et stykke tid har stået højt på vores dagsorden. Vi tænker medlemshvervning ind i alle vore aktiviteter og om ikke-medlemmer har adgang til den ene eller anden aktivitet, som kredsen eller forbundet gennemfører, er altid velovervejet.

Vi har medlemslister, så vi ved godt hvem og hvor vores medlemmer er. Men indtil for kort tid siden vidste vi ikke, hvem og hvor ikke-medlemmerne er. Nogle af kredsbestyrelsesmedlemmerne og kredsens konsulent Mai har gjort et kæmpe stykke arbejde og sammenlignet medlemslisterne med bankens organisationsplaner. Det var håndarbejde – da vi hverken kan eller må sammenkøre disse lister. Nu ved vi, hvor vi skal sætte nye hverveaktiviteter ind og jeg er sikker på, at I vil lægge mærke til det, når vi med hjælp fra forbundet går i gang med at hverve lige der, hvor det forhåbentligt giver mest.

Der er nogle temaer, som jeg tilsyneladende skal vende tilbage til gang på gang. At minde medlemmerne om behovet for uddannelse, kompetenceudvikling, bevarelsen af beskæftigelsesevnen er et af disse temaer.

For 25 år siden satte jeg som nyvalgt uprøvet tillidsmand en avisartikel på Silkeborg Datas opslagstavle. Avisartiklen omtalte behovet for efteruddannelse og gjorde opmærksom på, at medarbejderen også selv har et ansvar. Jeg fik ikke ros for det tiltag. Hverken af kollegerne og heller ikke af ledelsen. Men jeg er slet ikke i tvivl – det var det rette at gøre, selv om det nok ikke har flyttet ret mange hegnspæle.

Behovet for efteruddannelse er der stadig. Faktisk er behovet for at bevare ens beskæftigelsesevne større end nogensinde før. Små ti tusinde arbejdspladser er der forsvundet i sektoren gennem de seneste år – og det lader til, at fyringerne i sektoren fortsætter. For den enkelte, der bliver ramt er det altid alvorligt. Heldigvis er der rigtig mange af de fyrede, der kommer i arbejde igen. Oftest ikke i sektoren, men ved andre jobs i det private og i kommunerne. Det gør de, fordi de som bankmedarbejdere har mange kompetencer, der kan bruges til andet end bankarbejde. Men jeg er sikker på, at chancen for at kunne forblive i ens job eller for et andet job i eller uden for sektoren kan forbedres betydeligt, hvis man gør en indsats.

Så spørger du, hvornår skal jeg så kompetenceudvikles? Er der tilbud til mig? Hvem betaler og har jeg tid til det? Der er travlhed i banken – hvordan kan man finde tid til efteruddannelse? Selv sidemandsoplæring kan være en udfordring – for så er der to, som i et stykke tid ikke er effektive. Der er et læringskatalog i banken – faktisk med mange forskellige tilbud – men mange af de udbudte kurser kræver mange timers forberedelse. Vi har under VOK forhandlingerne sidste år forsøgt at få retten til mere frihed i forbindelse med uddannelser aftalt. Det lykkedes desværre ikke. Banken betaler uddannelserne og giver fri til den del af uddannelsen, som ligger i arbejdstiden. De ofte ret mange forberedelsestimer vil banken ikke altid give frihed til eller betale helt for. Det er også op til den enkelte selv at investere tid i. Men er lederen helt utilbøjelig til at snakke med, så vil vi i kredsen gerne høre om det. Man kan dog altid prøve at lave en aftale med sin leder.

Vi spurgte forleden i HR – Kompetenceudvikling, om der findes tal på, hvor mange af vore kolleger, der har været på uddannelse i det sidste år.

Forbavsende nok har banken desværre ikke noget overblik og tal på dette. Det er ikke, fordi man ikke vil udlevere tallene, man har dem simpelthen ikke og med bankens fantastiske HR system kræver det en større indsats at finde disse tal frem. Vi fik dog at vide, at man har set sig nødsaget til at udbyde interne kurser uden, at de er datasat. Nu kan man bare tilmelde sig og når der er nok kursister, så gennemfører man kurset. Desværre viser det sig gang på gang, at tilmeldte melder fra i sidste øjeblik og når HR efterlyser begrundelsen – så er det oftest travlhed i afdelingen. Medarbejderen har travlt, bunkerne vokser mens man er på kursus og

kolleger skal arbejde endnu mere for at kompensere for den der er afsted på kursus. Så man melder fra. For mig er det uforståeligt, at afdelingslederne ikke træder i karakter og sørger for, at de tilmeldte også kommer afsted. Men der er jo så meget i koncernen, jeg ikke kan forstå ...

Så er der de kolleger, som faktisk efteruddanner sig. Oftest er der tale om yngre kolleger, der læser HD eller lignende. Når de så på uddannelsesstedet snakker med kolleger fra andre pengeinstitutter, finder de ud af, at de har mindre frihed end fx kolleger fra Danske Bank eller Nordea. Også det er et tema, som vi endnu en gang har drøftet under VOK forhandlingerne. Egentlig er den passus, som vi har i vores VOK, "at du kan bevilges frihed med løn til forberedelse, opgaveskrivning mv. i forbindelse med uddannelser, hvor store periodevise belastninger forekommer" jo god nok. Men hvis medarbejderne ikke spørger, eller lederne bare afviser ønskerne, så duer det jo ikke. Når dette sker, så vil vi gerne på banen. Men det kræver altså, at der er kolleger, der henvender sig til kredsen og gør os opmærksomme på det.

En af grundene til, at vi har sådan en løs hensigtserklæring i overenskomsten er jo, at regler godt nok giver rettigheder – men de medfører også begrænsninger. Når der først står, at du kan få X antal dage, så har du retten til X antal dage og ikke et minut mere. Jeg tror dog, at hvis Jyske Bank også fremover vil kunne tiltrække dygtige unge medarbejdere, så må der ske en opblødning på dette område, travlhed eller ej.

I det centrale forbund er kompetenceudvikling også på dagsordenen. Vi synes jo egentlig, at det regelsæt, som vi har i overenskomsten giver mange muligheder. Men vi ved også, at disse muligheder slet ikke udnyttes. Derfor har Finansforbundet sat gang i et projekt, som har fået det nydanske, mundrette navn "Worklife Investment" – vær førstevælger i dit arbejdsliv". Ideen bag projektet er at udvikle nogle værktøjer, der gør det muligt for dig at foretage et "arbejdslivstjek". Et tjek, om det job du har også er det, du gerne vil arbejde med eller om der er andet i eller uden for banken, hvor din fremtid kunne ligge. Jeg vil ikke på nuværende tidspunkt komme mere ind på projektet, men det er lige på trapperne og vi vil selvfølgelig sørge for, at tillidsmændene bliver opdateret. Lige på trapperne betyder også, at der i uge 17 fra den 20. til den 24. april vil være en Worklife Investment bus på rundtur i landet. Den 22. april om formiddagen vil bussen være ved Jyske Bank i Silkeborg. Tag endelig godt imod dette tilbud.

Jyske Bank Kreds har drøftet initiativet med bankens HR og vi vil i fællesskab arbejde for, at de output, som kommer fra Worklife Investment-projektet efterfølgende kan bruges ved PUS-samtalerne i banken. Vi er rigtig glade for, at Jyske Bank vil benytte sådan et Finansforbund solo projekt – det er nemlig slet ikke givet og almindeligt, at arbejdsgiveren vil tage imod noget som helst, der er udtænkt i Finansforbundet.

Nu jeg er ved samarbejdet med banken, så lad mig lige et øjeblik forblive ved dette tema.

Også i år – vil jeg sige, at vi har et godt professionelt samarbejde med banken. Jeg ved godt, at der er nogen af vores medlemmer, som så synes, det ikke er mærkeligt, at jeg siger sådan. Disse kolleger synes, at jeg eller kredsbestyrelsen har et for tæt forhold til ledelsen, at vi sidder på skødet af ledelsen.

Det er kredsens holdning, at gode relationer er en forudsætning for gode resultater. Forholdet til ledelsen kan kun være for tæt i det øjeblik, hvor vi betingelsesløst gør som ledelsen siger og hvor vi ikke varetager medlemmernes interesser. Så vil jeg sige, at så tæt er vi dog ikke og der skal ikke herske tvivl, der er professionalisme på begge sider af bordet. Professionalisme betyder blandt andet, at vi kan tage sag for sag og være dybt uenige i den ene og uden at bære nag, gå videre til den næste sag.

Vi har en aftale med banken om, at alle nødvendige oplysninger ligger på bordet fra dag et og det er min vurdering, at sådan er det også i det daglige arbejde. Nej, faktisk meget mere end det. Forholdet til ledelsen er faktisk således, at vi oftest meget tidligt ikke bare modtager de nødvendige oplysninger, men at vi modtager langt mere information, end vi med rimelighed kunne forvente. Der findes ingen lukkede døre for os og vi er altid velkomne. Det er ikke kommet af sig selv – det er efter lang tids arbejde med relationer og efter, at vi har vist, at vi faktisk kan håndtere endda de mest fortrolige informationer uden at misbruge dem. Det er derfor, at vi synes vi har et godt samarbejde og at vi har indflydelse.

Nogen gange spørger kolleger forundret om det ene eller andet tiltag i banken med: Har I i kredsen godkendt dette?? Svaret er nok oftest, det er bankens ledelse, der har ledelsesretten og det er ledelsen, der træffer beslutningerne. Men i rigtig mange tilfælde er vi blevet hørt og vi er kommet med vores syn på tiltagene og det er der, vi tilkendegiver, hvad vi synes og om vi er enige eller ej. Jeg tror faktisk, at vores indflydelse er meget større, end vi selv regner med – men det er svært at måle og at bevise.

Det er betydeligt mere synligt i personsager eller udfordringer, der vedrører mindre grupper af medarbejdere. Her kan vi tydeligt se, at vi gør en forskel for medlemmerne. I en række personsager er det lykkedes at hente ekstra penge hjem til medlemmerne og vi har også overvundet nogle hurdler, som vi har kæmpet med i længere tid. Her kan der fx nævnes kollegerne i Privat Banking afdelingerne, hvor det langt om længe er lykkedes at få også de lokale ledere til at forstå, at reglerne om markedsføringsmæssige aktiviteter og timebanken også gælder i disse afdelinger.

Er vi så dygtige nok til at varetage jeres interesser? Det er oplagt at svare selvfølgelig – vi er i hvert fald de mest dygtige, som stiller sig til rådighed for fagforeningsarbejdet i Jyske Bank. Ellers er det svært at måle. Men vi får dog, en gang imellem, ros af medlemmerne, hvor vi har været involveret.

Sagsbehandlingsgangen har ved seneste overenskomst fået en ekstra dimension tilføjet. Tidligere var det således, at hvis forhandlinger med banken i personsagerne ikke fik det ønskede resultat, så kunne sagen sendes videre til forbundet, hvor sagen så blev vurderet og eventuelt taget videre til et organisationsmøde.

Nu er der kommet et led mere i dette forløb. Det kaldes lokalforhandlinger. Når områdetillidsmanden ikke kan blive enig med HR eller medlemmet ikke er tilfreds med resultatet – så fører vi lokalforhandlinger mellem Kredsen – oftest repræsenteret ved mig – og Medarbejderafdelingen. Først derefter kan sagen gå videre til forbundet. Oftest finder vi en løsning, der tilgodeser medlemmet og går sagen videre til organisationsforhandlinger, så er det vores oplevelse, at med mindre der dukker nogle helt nye oplysninger op, så er det tilbud som banken giver på organisationsforhandlingerne det samme, som vi har kunnet opnå ved lokalforhandlingerne.

Så, ja min vurdering er, at vi gør det godt nok. Men, det er jo et område, hvor man aldrig bliver udlært. Derfor har vi i kredsbestyrelsen besluttet at gennemføre en 8 dages forhandleruddannelse for hele kredsbestyrelsen. Vi går i gang med de første to dage på mandag.

Selv om de fleste af os har gennemgået lidt forhandleruddannelse på tillidsmandsuddannelsen eller ved anden lejlighed, så er det helt sikkert ikke spild af penge og gode kræfter. Der er jo også meget, som tyder på, at vi får godt brug for vores forhandlingsevner.

Vi har i dag to virksomhedsoverenskomster i Jyske Bank koncernen. Kollegerne fra BRF kom med deres overenskomst og vi har selv en VOK. Men Jyske Bank har opsagt BRF

overenskomsten til udløb i april 2017 og der skal så ske et eller andet ved næste overenskomstforhandling. Bankens ledelse har allerede tilkendegivet, at der i 2017 skal forhandles en hel ny overenskomst for hele koncernen – man påregner altså ikke, at BRF kollegerne bare skal flyttes over til Jyske Banks VOK. Der er også en anden lille ubetydelighed. I Jyske Banks grønne overenskomst har vi standardoverenskomstens lønsystem og i BRF har man et funktionslønsystem – en slags løn på stolen.

Allerede under de seneste VOK forhandlinger blev vi enige med banken om at forhandle et nyt lønsystem i den indeværende overenskomstperiode. Alt andet lige vil der være medlemmer, som skal have et nyt lønsystem i 2017. Enten skal kollegerne fra BRF over i Jyske Banks 35 år gamle lønsystem eller så skal der findes en ny løsning for hele koncernen. Løsningen kunne også være at indføre BRF's lønsystem i hele banken. Men jeg tror og håber på, at vi kan forhandle et lønsystem, som simpelthen bliver det bedste, der findes i sektoren. Vi er faktisk allerede gået i gang med forhandlingerne. Fra kredsens side er det Laila, Marianne og mig selv, der forhandler. Fra bankens side er det HR-direktør Knud Nørbo, lederen af medarbejderafdelingen Line Fogde og Tina Kragh fra BRF. Og så har vi to konsulenter tilknyttet. Mette Bond fra Finansforbundet og den for nyligt pensionerede Poul Frits. Poul har kendskab til lønsystemer i sektoren og var en del af den hurtigtarbejdende gruppe, der forsøgte at levere et funktionslønsystem under seneste overenskomstforhandling. Mette har erfaringer fra arbejdet med lønsystemet i Nordea og blev oprindelig ansat i forbundet som ekspert i lønsystemer til det projekt, der var aftalt mellem FA og Finansforbundet i sidste overenskomstperiode. I dag er Mette en del af Team Forhandling i Finansforbundet.

Mettes og Pouls roller under vores forhandlinger med banken er som konsulenter og eksperter – de skal ikke varetage forhandlingerne, men bistå med deres viden. Også her viser bankens vilje om samarbejde sig. Da vi foreslog Mette som konsulent, var der ikke nogen betænkeligheder fra bankens side.

Vi er allerede kommet over de første hurdle. Banken ved, at Jyske Bank Kreds ikke kan og vil acceptere, at overgangen til et nyt lønsystem medfører lønnedsættelser og vi er stort set enige om formålet med et nyt lønsystem:

Lønsystemet skal være gennemsigtigt og retfærdigt, understøtte fastholdelse og udvikling af kompetente medarbejdere og rekruttering af nye medarbejdere, understøtte koncernens forretningsmæssige strategi og målsætninger, og være enkelt at forstå og let at administrere.

Jeg synes, at formålet med et nyt lønsystem gør det tydeligt, hvorfor vi på medarbejdersiden også er interesseret i et nyt lønsystem. Men – der er lang vej endnu – og der er sikkert en del kameler, der skal sluges på begge sider af bordet, inden vi har et resultat, som så selvfølgelig skal sættes til urafstemning blandt alle medlemmer i koncernen.

Men én ting ad gangen. Først forhandlinger, så en grundig information om, hvad et nyt lønsystem indebærer og så en urafstemning. Hvis alt går efter planen, så vil et nyt lønsystem så kunne indføres den 1. juli 2017.

Ny løn er jo ikke det eneste vi beskæftiger os med. Der foregår jo også så meget andet i koncernen. Allerede ved offentliggørelsen af fusionen mellem BRF Kredit og Jyske Bank kom bankens ledelse med budskabet, at synergieffekter skulle høstes, og at de 4.444 medarbejdere i den nye koncern over tid skulle reduceres til 4.000. Dette er stadig budskabet, som vi hører fra bankens ledelse. Vi skal ned på 4.000 FTE'er, altså heltidsmedarbejdere. I juni 2014 havde vi en fyringsrunde, hvor 92 kolleger blev afskediget. Det var et tiltag, der efter min mening endegyldig har bragt antallet af medarbejderne i koncernen ned på et niveau, hvor de til rådighed stående hoveder og hænder ikke slår til mere. Det er mit indtryk, at koncerndirektionen desværre ser medarbejderne først og fremmest som en omkostning, der

kan reduceres og ikke som den ressource, der faktisk er den basis, hele forretningen er bygget op om. Man skulle egentlig tro, at det burde være gået op for ledelsen, at man ikke kan spare sig ud af de udfordringer, som øget konkurrence og negative renter medfører.

Faktisk udtalte Birger Krøgh – bankens økonomidirektør - på forrige medarbejderudvalgsmøde, at hvis banken skulle efterkomme aktieanalytikernes forventninger – så skulle banken skille sig af med 2.800 medarbejdere og så kunne vi vist lige så godt lukke boksen. Det er så ikke målsætningen – målet er 4.000 heltidsmedarbejdere. Den 1. marts havde koncernen 4.178,6 heltidsmedarbejdere.

Ledelsen har også lært noget af fyringsrunderne i 2011 og 2014 og af det, der høres om fyringer andre steder. Jeg forventer derfor ikke en egentlig fyringsrunde i 2015 eller måske rettere, der er fuld gang i en fyringsrunde. Den er startet den 1. januar og slutter nok først den 31. december. Koncernen vil skære til, der hvor man tror, at man kan skære til og på et tidspunkt, som så også passer ind i koncepterne – vi kan kun tage dette til efterretning, da vi synes der allerede er skåret til mere end rigeligt.

Kredsen har aftalt afbødeforanstaltninger med banken og disse vil være gældende for alle afskedigelser i koncernens forhold i 2015. Det er de samme afbødeforanstaltninger, som var gældende i juni 2014, altså det store outplacementforløb hos AS3, normalt ubetinget fritstilling fra opsigelsestidspunktet og dkr. 20.000 til uddannelse - administreret af kredsen og så selvfølgelig den erstatning, der tilkommer den enkelte ifølge overenskomst og funktionærloven.

Der er travlt i koncernen – det er i hvert fald det indtryk vi har, når vi bevæger os rundt i organisationen. Der overarbejdes mange steder og vi har fokus på overarbejdet. Det er svært at påvise systematisk overarbejde især, når der er nogen, som måske slet ikke registrerer deres overarbejde eller merarbejde. Når vi får udtræk fra bankens HR system og kigger på det gennemsnitligt præsterede overarbejde så kan vi ikke få det til at hænge sammen med det vi ser og det som afdelingerne fortæller os. Så spørger vi os selv, endnu engang, om kollegerne registrerer deres faktiske tidsforbrug. Husk, konsekvensen af ikke at registrere kan være, at man er med til at nedlægge sit eget eller en kollegas job, når det ikke er synliggjort, hvor meget, der arbejdes over derude. Så endnu engang en generel opfordring til at varetage jeres egne interesser og registrere det, I faktisk præsterer.

Vi ved også godt, at der er afdelinger, hvor der registreres og der kan vi så også se, hvad der lægges af timer. Vi har diskuteret temaet på de seneste to medarbejderudvalgsmøder – men snak alene flytter ikke ret meget. Kredsen og HR har derfor på seneste medarbejderudvalgsmøde aftalt, at vi i fællesskab vil tage fat i de enkelte enhedsledelser for at diskutere, hvordan det står til i de enkelte enheder og hvor der er udfordringer. Vi håber på denne måde at sætte ekstra fokus på udfordringerne med arbejdspresset og forhåbentlig også finde løsninger på arbejdspresset.

Jeg ved godt, at kollegerne i servicecentrene stadig har travlt og til stadighed overarbejder. Men vi har i det sidste år haft løbende kontakt til direktøren og områdelederen i Forretningsservice og de har gjort en kæmpe indsats for at lette arbejdspresset i servicecentrene.

Men, helt generelt er oddsene jo ikke de bedste, når IT systemerne ikke lever op til de krav som kollegerne stiller og bemanningen både her og der er i underkanten. Alligevel så leverer kollegerne uge efter uge fantastiske resultater – især hvad boliglån angår og det er kun muligt, når samarbejdet mellem afdelinger og servicecentrene fungerer.

Når jeg siger der er travlt i koncernen er der altid nogen fra ledelsen, som korrekser og siger der er travlt nogle steder i koncernen. Jeg ved nu ikke, det generelle indtryk, som vi har, er altså, at der er travlt. Lige for tiden er vi landet rundt med medlemsmøder. Vi har ikke helt fået den opbakning, som vi havde håbet på og har også været nødt til at aflyse nogle møder, da der ikke var nok deltagere. Når vi så taler med tillidsmændene, så hører vi gang på gang, at kollegerne ikke kan overskue et møde efter fyraften – de vil hjem, de tilbringer mere end nok tid i banken.

Dette er ikke et scenarie, hvor vi i kredsen synes, at det er oplagt at reducere i medarbejderstyrken – men som sagt tidligere, så er det ledelsen, der træffer beslutningen – og i dette tilfælde så starter det helt i toppen.

Koncernbestyrelsen har givet koncerndirektionen det opdrag at få økonomien til at hænge sammen. Koncerndirektionen beslutter så et mål og bankens ledergruppe tager opgaven til sig og videregiver opgaven nedad. I sidste ende er det den ene eller anden afdelingsdirektør, som får et opdrag, der hedder:

Du skal sætte det bedste hold til fremtiden – din normering fremover er en eller måske to FTE'er mindre, end den har været indtil nu. Så har den lokale leder ikke mange alternativer til rådighed.

En høj mand i et hjørnekontor i Silkeborg forklarede mig for nyligt, at tidligere så havde snedkeren en arbejdsdreng med, når der skulle sættes et nyt køkken op, arbejdsdrengen gik så rundt og fejede op efter snedkeren så der var rent og pænt. Nu til dage kommer snedkeren alene og så er det nok ikke så rent og pænt bagefter. Jeg kan ikke helt se, at allegorien holder, men budskabet er klart. Serviceniveauet skal ned, levér 100 % løsninger i stedet for 110 % løsninger, eller måske kan kunden faktisk nøjes med 90 % løsninger.

Som sagt, er det ledelsen der afgør, hvor og hvornår, der skal skæres ned. Jeg har advaret både bestyrelsen og koncerndirektionen om, hvad yderligere nedskæringer kan betyde. Jeg er rimeligt sikker på, at hvis der skæres ned i en afdeling, der i forvejen føler sig presset, så er det ikke videre befordrende for stemningen, arbejdslysten og arbejdsmiljøet. Jeg kan også love, at vi vil holde ekstra øje med de afdelinger, som eventuelt bliver ramt af afskedigelser. Kommer der i disse afdelinger endnu mere overarbejde, vil det ikke gå ubemærket hen.

Men, forstå mig ret. Mit budskab her er ikke, at I skal gå og frygte for jeres job. Frygt er ikke en tilstand man kan leve med i længden. Frygten for at miste jobbet er ikke nogen undtagelse. Lige nu er der ikke ret mange, som har et overblik over, hvor der kommer afskedigelser og hvornår de iværksættes. Jeg ved, at der ikke er nogen i banken, som afskediger, uden at alternativerne er undersøgt.

Og så er der jo også en anden side til denne historie. Der vil stadig være 4.000 gode job tilbage i koncernen – det er 4.000 job vi skal værne om og vi skal med udgangspunkt i de 4.000 arbejde for, at der kommer vækst i Jyske Bank koncernen, så at der igen opstår behov for at ansætte medarbejdere.

Som sagt synes vi, at vi har et godt samarbejde med ledelsen. Vi har også nogle aftaler om, hvordan man informerer om nye tiltag. Disse aftaler overholdes normalt. Det var således meget overraskende og aldeles unormalt, at kollegerne den 24. februar pludselig kunne læse på finanswatch, at "Jyske Bank nedlægger kasser i massevis".

Jeg skal her hverken forklare hvorfor eller undskylde, at kollegerne fik nyheden via pressen. Meddelelsen kom fra A-siden og lad os sige, at hændelsen er blevet påtalt. Men det som jo i virkeligheden er interessant, er indholdet i budskabet. Banken har besluttet at investere i ATM'

er og placere ATM'er i de fleste, hvis ikke, alle privatafdelinger. Implementeringen vil strække sig over de næste to år og forventes, hvis alt går efter den endnu ikke helt udarbejdede plan, at være afsluttet ved udgangen af 2016.

Nu vil jeg jo gerne være optimist. Her er der jo tale om et projekt, som involverer Jyske Banks bygningsafdeling, JN-data, Bankdata, BKS – bankernes kontant service - og ikke mindst eksterne hardware leverandører. Som sagt, jeg er optimist. Mit gæt er, at med lidt held er projektet tidligst afsluttet ved udgangen af 2017 – men jeg kan jo også tage fejl.

Indførelse af ATM'er, som både kan klare ind- og udbetalinger vil selvfølgelig have konsekvenser i de afdelinger, hvor ATM'en installeres. Tidsplanen for implementeringen forventes i starten af april og så får vi en indikation af, hvordan indlandsledelsen planlægger forløbet. Banken har tilkendegivet, at der vil være medarbejdere, som i denne proces med stor sandsynlighed vil miste deres job. Der er først og fremmest tale om de kolleger, der i dag ene og alene beskæftiger sig med kassereropgaver. Selvfølgelig vil banken gerne have, at de medarbejdere, der i dag varetager kassearbejdet, forbliver i deres job indtil ATM'en er flyttet ind i afdelingen og kassen kan lukkes. Mener ledelsen så, at man ikke kan bruges til andet arbejde, så vil man blive opsagt i bankens forhold med de samme betingelser, som også er aftalt for i år. Se, hvad skal man så råde disse kolleger. Allerførst så vil jeg sige, tag lige en dyb indånding og afvent, at der kommer en tidsplan. Der vil så være kolleger, som får en indikation af, om der er plads til dem i banken også efter ATM'erne. Er der plads til dig – fint. Får du en indikation på, at der ikke vil være plads, så tag fat i din områdetillidsmand – så kigger vi på det og rådgiver sag for sag. For nogle kan det blive en lang proces, men vi vil støtte op om jer, alt det vi kan. Jeg kan kun opfordre til at tjekke, om din lønsikring i A-kassen er dækkende.

Vi har også set afdelingslukninger i året, der gik. Der var tale om mindre afdelinger og det kan godt være, at det egentlig i sidste ende var en lettelse for de kolleger, som så kom i en større afdeling med flere kolleger og flere muligheder.

Men hvad har banken egentlig gang i? Bidrager vi ikke til urbaniseringen af Danmark, når vi lukker de mindre afdelinger? Først posthuset, så skolen, så banken, så købmanden og så har vi nedlagt endnu en dansk landsby. Hvilken rolle har en bank i samfundet? Er det vitterligt kun rollen ift. at tjene penge til aktionærerne? Hvad med de områder, hvor Jyske Bank har overtaget mindre lokale pengeinstitutter? Vi snupper kunderne, indtægtsfører badwill og efter et stykke tid lukker vi afdelinger og nedlægger arbejdspladser. Kan vi virkelig tillade os det?

Jeg læste for ikke så længe siden en artikel, hvor der skrives om kunder, der fravælger Nordea pga. kasselukninger og afdelingsnedlæggelser. Jeg ser nu situationen på en anden måde. Som jeg ser det, så har Nordea valgt kunderne fra, ved at efterlade dem uden filial og uden kasse. Jeg vil nødtigt opleve, at Jyske Bank fravælger kunderne. Jeg er overbevist om, at afdelingslukninger koster indtjening – og det kan ikke være meningen.

Men det er meningen, at banken leverer rådgivning og produkter, der løser kundernes behov. Vores kolleger i afdelingerne går langt for at servicere kunderne. Nogen gange desværre også for langt.

Vi har igennem det sidste års tid set et stigende antal svindelsager vedrørende udenlandske overførsler, hvor kolleger er blevet snydt af e-mails, der er udfærdiget af meget dygtige og raffinerede svindlere.

I kølvandet på disse sager, har der været medlemmer, som er kommet i klemme, fordi de ikke har kunnet gennemskue svindlen. Men selvom Jyske Bank Kreds strækker sig til det yderste

for at hjælpe hver eneste, så er det meget svært at stille meget op, hvis forretningsgangen ikke er blevet fulgt 100%.

Der er kolleger, som slap med en advarsel, mens andre skulle skifte job eller helt forlade banken. Vi har på seneste medarbejderudvalgsmøde opfordret til at gøre forretningsgangen vedr. udenlandske pengeoverførsler så klar og tydelig, at der ikke kan opstå tvivlsspørgsmål. Men opfordringen herfra kan kun være, ved anmodninger om pengeoverførsler til udlandet, så tag først og fremmest vare på jer selv.

Jeg ved godt, at I gerne vil servicere kunden – men det er dårlig service, hvis det betyder, at I kommer i klemme. Følg forretningsgangen og er I i tvivl, så henvend jer til jeres leder – placer ansvaret for overførslen hos lederen. Kan forretningsgangen ikke overholdes i dag, da kunden ikke er til at træffe på et i systemet kendt telefonnummer – så lad være med at yde servicen, indtil forretningsgangen kan følges. Gør I ikke det, så risikerer I en advarsel, eller det der er værre og det vil hele afdelingen være ked af og blive usikker af – det har vi desværre set en del eksempler på. Det er ledelsens holdning, at der er efterhånden er blevet kommunikeret så meget vedr. fejlagtige overførsler til udlandet, at ledelsen ikke vil godkende undskyldninger for, hvorfor man er blevet narret.

Siden generalforsamlingen sidste år er der jo sket en hel del i Jyske Bank koncernen. Silkeborg Data blev solgt til en investeringsfond, Berbens effektenkantor i Holland er blevet solgt fra og senest er det blevet besluttet at lukke Jyske Bank Schweiz.

I samme tidsrum har Jyske Bank også fået et nyt datterselskab – BRFkredit med 800 medarbejdere. Jeg er slet ikke i tvivl om, at fusionen mellem Jyske Bank og BRF har skabt en stor og vigtig spiller i sektoren. Men selv om værdierne og kulturen i de to virksomheder minder om hinanden, så er sådan en sammenlægning aldrig helt gnidningsfri. Der er nye roller, nye ledere og "plejer" er næsten med garanti erstattet af noget nyt. Finansforbundets medlemmer i BRF har mistet deres nære faglige personaleforening, som nu er nedlagt og erstattet af Jyske Bank Kreds. Formanden for den forhenværende faglige personaleforening i BRF er nu områdetillidsmand for BRF i Jyske Bank Kreds – det er også en ny rolle for Laila og også dette kræver tilvænning. Jeg kan godt forstå, hvis medlemmerne i Lyngby føler de har mistet noget, for selv om deres områdetillidsmand har til huse i BRF, så er en del af beslutningskraften flyttet fra Lyngby til Silkeborg. Det er ikke helt nemt at vænne sig til, ikke for kollegerne og heller ikke for ledelsen i Lyngby. Hvornår skal man have fat i områdetillidsmanden og hvornår skal man have fat i kredsen, når den faglige repræsentant nu pludselig hedder Jyske Bank Kreds.

Jeg må erkende, at vi indtil videre ikke har været dygtige nok i forhold til kollegerne i Lyngby. For dem er Jyske Bank Kreds stadig langt væk. Tillidsmændene i BRF føler sikkert også, at Jyske Bank Kreds er langt væk. Det vil vi i den kommende tid forsøge at gøre noget ved. Jeg ved også, at tillidsmændene i BRF ikke synes det er naturligt, at sagsbehandlingen ligger hos områdetillidsmanden og ikke hos dem selv. Men sådan er det nu engang i jeres nye organisation.

Fusionen har også på andre områder haft en stor betydning for kollegerne i BRF og ikke alt er positivt. Det startede med en stor omgang lønnedsættelser. Lønniveauet i Silkeborg er lavere end i Lyngby og rigtig mange kolleger oplevede at blive lønnedsat. Jyske Bank har ingen bonusordninger, så de kolleger, som havde sådan en hos BRF, skulle af med den og den automatiske elektroniske tidsregistrering er blevet erstattet med en afvigeregistrering, som den enkelte selv skal gennemføre. Man kan have mange holdninger til automatisk registrering, men mon ikke arbejdsgiveren tror på at vinde noget ved afskaffelse af automatikken. Jeg kan kun opfordre både kollegerne i BRF som kollegerne i Jyske bank til at registrere!

Jeg har talt om travlhed i Jyske Bank – men der er ikke mindre travlt i BRF i Lyngby. Overarbejde er mere reglen end undtagelsen, der trækkes på alle de ressourcer, der kan trækkes på og der ansættes vikarer for at kunne nå alt det, der skal nås. Det er jo i princippet godt, at der er travlt og at der laves forretninger og der tjenes penge – men det er altid betænkeligt, når der er så travlt, at det går ud over kollegernes helbred. Vi kan godt forstå, at koncernen ikke vil ansætte i forhold til midlertidig travlhed og peaks. Men det virker som om der nu er tale om konstant høj travlhed og den ene peak følger på den anden. Som vi ser det, er det ikke en tid, hvor man kan reducere i medarbejderantallet.

Kollegerne i BRF lægger også mærke til, at motionscenter og massage i arbejdstiden ikke hører til i Jyske Banks koncept – så der er også nogle store forskelle mellem kulturerne. Som en af kollegerne i BRF sagde til mig ”Jyske Bank går ikke så meget op i medarbejdernes helbred – men til gengæld har vi aldrig før fået så megen alkohol og så mange basser”.

Der er altid en del udfordringer, når der er tale om fusioner og opkøb. Tilpasninger i de involverede organisationer, fyringer, lønned sættelser og forskellige kulturer, der skal smelte sammen til en. Det går ikke gnidningsløst. Vi i Jyske Bank Kreds vil gerne gøre en indsats for, at hele koncernen opfatter sig selv som en virksomhed. Som vi ser det, handler det rigtig meget om kommunikation – derfor er det vigtigt, at vi taler med hinanden og ikke om hinanden og at vi vil hinanden det bedste. Vi er IKKE i konkurrence med hinanden – der er flere end nok konkurrenter derude.

Begrebet bevidst tilfredse medarbejdere er på det seneste dukket op i sprogbruget i koncernen. Men hvornår er men en bevidst tilfreds medarbejder? Vi synes ikke, at begrebet er blevet diskuteret og defineret. Så der ligger et stykke arbejde foran os, for det kan ikke være ledelsen, der ene og alene definerer begrebet.

Kolleger fra nogle af bankens andre datterselskaber har tidligere spurgt, om det ikke ville være en ide med en koncernrepræsentation i koncernens bestyrelse, således at datterselskaberne også kunne være repræsenteret. De tidligere valgeregler gav denne mulighed, men med det antal medarbejdere, som disse datterselskaber har – sådan ca. 200, ville koncernrepræsentation ikke have givet mening. Regelsættet og den deraf følgende stemmefordeling ville betyde, at de valgte repræsentanter fra Jyske Bank ville have haft så mange stemmer, at det faktisk ville have været dem, som kunne bestemme, hvem der ellers skulle repræsentere medarbejderne i bankens bestyrelse. Nu er lovgivningen blevet ændret og det giver nogle andre muligheder og nu har vi fået et datterselskab, der har så mange medarbejdere, at koncernrepræsentation vil give mening. Jyske Banks ledelse har ikke noget imod en koncernrepræsentation – så kredsen og bankens ledelse er ved at undersøge, hvad der skal til og hvordan det skal foregå ved næste valg til koncernens bestyrelse i 2018. På dette tidspunkt vil alle koncernens medarbejdere i Danmark så kunne stille op og stemme.

Jeg er nu ved at nærme mig afslutningen af denne beretning og der er sikkert både det ene og andet, som jeg også kunne nævne. Er der et tema, som du synes er vigtigt at få drøftet, så er det jo muligt at stille spørgsmål under debatten af beretningen.

Men der et sidste og meget vigtigt tema, som jeg vil afslutte med. Arbejdsmiljøet og arbejdet med arbejdsmiljøet i Jyske Bank.

Vi fik i 2012 en ny og unik arbejdsmiljøorganisation med kun to valgte arbejdsmiljørepræsentanter, en i Øst og en i Vest og tre til arbejdsmiljøet dedikerede fagpersoner. Dette team har i den forløbne tid sat arbejdsmiljøet på dagsordenen. Vi har i løbet af 2014 evalueret virksomhedsaftalen og med baggrund i de erfaringer, som vi har gjort, revideret aftalen. Men – det er jo ikke gjort med et team på 5 medarbejdere. Det er jo meningen, at arbejdsmiljøarbejdet i Jyske Bank koncernen forankres efter nærhedsprincippet.

Derfor samarbejder afdelingsdirektøren med afdelingens tillidsmand om det lokale arbejdsmiljø. Således har hver afdeling en lokal arbejdsmiljøgruppe med direkte reference til den overordnede arbejdsmiljøorganisation.

Det indebærer, at der skal vælges en tillidsmand i samtlige afdelinger – altså en tillidsmand per afdelingsdirektør. Er der tre afdelingsdirektører på samme lokation, så kræver det også tre tillidsmænd, dog med den undtagelse, at der aftales en særlig struktur i hjemstedsfunktioner. Tillidsmanden skal i denne forbindelse gennemgå arbejdsmiljøuddannelsen. Vi har altså en meget stærk og lokalt forankret arbejdsmiljøorganisation.

Det er medarbejderudvalget, der vedtager indsatser og mål for arbejdsmiljøarbejdet, men det er i sidste ende jer ude på arbejdspladsen, som skal arbejde med indsatserne og bruge værktøjerne. Det gør I og det kan vi i fællesskab være stolte over. Fx har 59 % af medarbejderne i banken gennemført et førstehjælpskursus, der er blevet arbejdet med vold og trusler, der er kommet værktøjer til at være fysisk aktiv på arbejde og på det seneste er der kommet en film til genopfriskning af førstehjælpskurset. For ikke at tale om de mange afdelingsbesøg, som Ulla og Svend har gennemført og dialog APV'erne, som I har taget godt til jer. Ingen tvivl, der er godt gang i det lokale arbejdsmiljøarbejde – godt bakket op af Team Arbejdsmiljø.

Lige for tiden arbejdes der fra centralt hold med muligheder for en tidlig indsats i forhold til stress. Men det kommer der mere om, når vi er helt klar.

Det er en tid med mange udfordringer og forandringer, vi lever i. En tid med høj fokus på indtjening og omkostninger, en tid med mange muligheder og udfordringer. Men vær ikke i tvivl, det som vi i Jyske Bank Kreds arbejder for, er "trygge medarbejdere i en glad koncern".

Med disse ord vil jeg hermed overgive både den skriftlige og den mundtlige beretning til generalforsamlingens behandling.

Kun det talte ord gælder...