

Mundtlig beretning 2016

Så er der igen gået et år og vi er her samlet til generalforsamling i Jyske Bank Kreds – og selv om det er op til påskeugen er der igen rigtig mange, der har lyst til at komme til generalforsamling og høre om vores arbejde i kredsen og debattere med os, og det er vi rigtig glade for.

Dialogen og mødet med medlemmerne er vigtig for os og for vores arbejde. Det er i dialogen med jer, at vi måler temperaturen i koncernen og at vi kan blive klogere på, hvordan i går og har det.

Vi har tidligere hørt, at kredsen ikke er synlig nok – og det er sikkert en kritik, som vi også kan møde i dag og fremover. Det er jo i sidste ende et spørgsmål om, hvad man kalder synlighed og om vi overhovedet kan blive synlige nok. Det vil jeg vende tilbage til lidt senere.

Når vi taler synlighed, så vil jeg fremhæve vores nærhedsprincip. Den mest synlige repræsentant for Finansforbundet og Jyske Bank kreds er jo din lokale tillidsmand. Skulle I ikke have sådan en i din afdeling, så få valgt en.

I årets løb har kredsens to arbejdsmiljørepræsentanter besøgt omkring 100 afdelinger.

Derudover har vi mødt 815 medlemmer på medlemsmøder og andre aktiviteter. Generalforsamlingen og diverse møder med tillidsmænd er ikke indregnet her. Så vi har haft kontakt med næsten hver 4. af kredsens 3.451 medlemmer.

Det er ikke kun på de 41 medlemsmøder, som kredsen har initieret, at vi har mødt medlemmerne, men også på Fokusarrangementer og Work Life Invest arrangementer, som blev iværksat af tillidsmænd rundt i koncernen – tak til jer, som har gjort en indsats der.

Vi er i fuld gang med at planlægge årets medlemsmøder og håber på at kunne nå ud til endnu flere medlemmer i år. Her har vi brug for samarbejde med tillidsmændene og I vil få mere at vide, når vi er klar.

I efteråret afviklede vi også 4 møder under titlen "Strategi for din fremtid". Det var den daværende områdetillidsmand i Syd, Christina og May-Britt, som stod for ideen og afholdelsen af disse møder – det var rigtig godt gået. Målgruppen for møderne var de kolleger, hvis primære funktion i afdelingen er kassearbejde og målet var at give disse medlemmer en mulighed for at arbejde med deres styrker og potentialer og at give dem inspiration til nye job- og karriereveje. 77 kolleger tog imod tilbuddet og vi har kun fået positive tilbagemeldinger.

Det skal her nævnes, at bankens ledelse også kunne se relevansen af disse møder, og banken gav frihed med løn og betalte transporten.

Baggrunden for disse møder er jo indførelsen af ATM'er i banken. Det er en strategisk beslutning truffet af ledelsen, at maskiner skal erstatte kassererne. Det er en økonomisk kalkule, der ligger bag beslutningen og kun tiden vil vise, om kalkulen holder og om kunderne stadig kan lokkes ind i banken. Faktisk er det meget tankevækkende, at Jyske Bank nu går denne vej – den er i hvert fald ikke i overensstemmelse med de oprindelige tanker bag JF2G Men det er jo tidens trend ... forandringer, forandringer, forandringer.

Jeg nævnte på sidste års generalforsamling, at jeg tvivlede på, om tidsplanen for implementeringen for ATM'er ville holde og igen igen fik jeg jo ret. Der har været lidt udfordringer i starten af implementeringen og tidsplanen holdt ikke. Dette er baggrunden for, at det har været svært at informere om, hvornår ATM'en ville holde sit indtog i den enkelte afdeling. Selvfølgelig er det frustrerende for de berørte kolleger ikke at vide om man er købt eller solgt, men lad mig understrege, det er absolut ikke ond vilje, at der ikke er kommet nogle klare udmeldinger om installationstidspunkter.

Vi har aftalt med ledelsen, at når der ligger en plan for den enkelte afdeling, så underrettes de berørte medarbejdere om, hvornår ATM'en forventes installeret i afdelingen og kassereren underrettes om, at det ikke er sikkert, at der kan findes et andet job i banken. Dette er ikke en opsigelse, men en tidlig orientering om, at netop denne arbejdsplads forsvinder, og at det ikke er sikkert, at der kan findes andet job for kassereren. Jo, det sker, at der kan findes et andet job til kassereren i banken, men det er vist mere undtagelsen end reglen og konsekvensen er desværre i mange tilfælde, at etableringen af ATM'en er en mistet arbejdsplads i koncernen og en opsagt kollega. Med denne fremgangsmåde får kollegaen i hvert fald tidlig mulighed for at forberede sig og se, om der findes andet job i koncernen eller måske udenfor.

Vi har igen i år aftalt afbødeforanstaltninger ved afskedigelser i virksomhedens forhold. Vi hører igen og igen fra Finansforbundet, at dette afgjort er de bedste afbødeforanstaltninger i sektoren. De omfatter et outplacementforløb, nogle feriedage med på feriekortet, normalt en ubetinget fritstilling af medarbejderen og derudover kr. 20.000 pr. afskediget medarbejder til jobrelevant uddannelsesformål.

Det er kredsen, der administrerer uddannelsespengene og da ikke alle de afskedigede søger om penge, lykkes det oftest at kunne tildele alle ansøgere, det beløb de søger om. Det er kredsens kasserer Susanne, som står for administrationen og kontakten med ansøgere og hun gør også her et rigtig godt stykke arbejde.

Man kan altid diskutere, om en generel aftale om afbødeforanstaltninger gældende for et helt år giver ledelsen fri mulighed for at afskedige. Jeg tror nu ikke på, at aftalen medfører flere afskedigelser end vi ellers ville få – men jeg er sikker på, at vi på denne måde har fået en aftale, der giver den afskedigede mere, end vi ville kunne opnå, hvis vi skulle forhandle hver eneste afskedigelse i virksomhedens forhold. Trods dyre afbødeforanstaltninger er afskedigelser i virksomhedens forhold normalt ikke lige så dyre som andre afskedigelser, da der er tale om andre regler i Funktionærloven. I kan være sikre på, at vi hver eneste gang efterprøver, om der er tale om en afskedigelse efter det ene eller det andet regelsæt. Når ledelsen først har besluttet at komme af med en medarbejder, så er løbet kørt og vi kan ikke forhindre det, men vi kan gøre det så dyrt som muligt og sørge for, at der er ordentlighed i afskedigelsen. Det sætter vi en ære i.

Også 2015 har været et år præget af mange medarbejdersager. Heldigvis ikke helt så mange som i året før, men vi har stadig haft 131 afskedigelser, over 100 såkaldte motiverede flytninger, hvor banken giver medarbejderen valget mellem en flytning til andet sted i koncernen – ofte forbundet med meget mere transport - eller en fyring, og ud over det har der været lønned sættelser, advarsler og såkaldte motiverede pensioneringer. Det er områdetillidsmændene, der først og fremmest sagsbehandler og de har igen haft travlt.

Ved fusionen mellem Jyske Bank og BRF havde koncernen 4.444 medarbejdere og ved udgangen af 2015 var der 4.021. Alene i 2015 faldt medarbejderantallet med 171. Så der forsvinder arbejdspladser, ikke bare i sektoren, men også i Jyske Bank koncernen.

I 2010 var der 5.086 medarbejdere i Jyske Bank koncernen samt i de selskaber, Jyske Bank efterfølgende er fusioneret med eller har overtaget. I de selskaber og enheder, som banken har frasolgt, var der 399 medarbejdere og 666 arbejdspladser er blevet nedlagt i Jyske Bank koncernen – så ja, med effektiviseringer, rationaliseringer og synergigevinster bidrager Jyske Bank koncernen til at sektoren skrumper.

Når vi nu er kommet ned på 4.021 medarbejdere, så er det naturligt at spørge, om vi så kan nå målet på de 4.000 heltidsmedarbejdere uden yderligere fyringsrunder. Det håber vi – men vi kan desværre ikke stille nogen garantier. Vi ved heller ikke, om 4.000 medarbejdere er slutmålet eller om det årlige sparemål på 2% også omfatter medarbejderantallet. Og vi ved jo godt, hvad eventuelle rationaliseringsgevinster betyder.

I en sektor, hvor der bliver færre arbejdspladser og i en koncern, hvor medarbejderprofilerne ændrer sig, er det vigtigt at have en høj organisationsprocent. Kun med medlemmerne bag os har vi en rolle som samarbejdspartner, der bliver hørt. Derfor har vi både i forbundet og i kredsen fokus på hvervning og bruger en del ressourcer på området. I kredsen har vi brugt en del kræfter på at identificere ikke medlemmerne og har indført nye procedurer ved nye ansættelser i koncernen. Vi har holdt et hverve-event i kantinen i Silkeborg og der er planlagt et event i Lyngby hos BRF. Vi har jo en rigtig god vane at sælge og mange gange viser det sig, at bare man tager en snak med potentielle medlemmer, så er der også gevinst.

Gevinst er der jo også når områdetillidsmænd gør en indsats og tager en snak med kollegerne i de afdelinger, hvor der ingen tillidsmand er. I hver fald har tillidsmandsvalget i efteråret givet det største antal tillidsmænd nogen sinde. Vi har nu 161 tillidsmænd og 86% af kollegerne har nu en tillidsmand i afdelingen.

De 161 tillidsmænd er tilsammen 6.883 år gamle, det giver en gennemsnitsalder på 43 år, hvor gennemsnitsalderen i koncernen er 45 år. De ældste tillidsmænd har rundet de 60 år, mens den yngste er 26 år – og vi ser flere unge tillidsmænd end tidligere. Der har været kampvalg flere steder og det ser vi som et godt tegn.

Kampvalg er jo et sundt tegn, selv om det absolut ikke er sjovt, når man ikke bliver valgt. Vi har også set kampvalg ved valget til bankens to arbejdsmiljørepræsentanter og senest ved valget til den ledige post til områdetillidsmanden i Syd. Som sagt er kampvalg ikke sjov for de involverede, men vi er faktisk meget glade for, at interessen for det faglige arbejde også på højeste niveau er så stor. Vælges man som arbejdsmiljørepræsentant eller som kredsbestyrelsesmedlem siger man farvel til det job, man har i banken og bliver fuldtidskredsbestyrelsesmedlem. Et helt andet job, andre arbejdsbetingelser og en helt anden faglighed. Sandsynligheden for at vende tilbage til samme type job som før bliver mindre, jo længere man er involveret i det faglige arbejde. Derfor er vi også glade for, at det indtil nu altid er lykkedes at finde relevante job til de kolleger, som er udtrådt af kredsbestyrelsen. Det er absolut ikke det billede, som tegner sig, når vi kigger på kollegerne i andre kredse.

Jeg var tidligere i denne beretning inde på temaet synlighed. Jeg har en formodning om, at nogen synes vi ikke er synlige, ikke fordi vi ikke ses, men fordi kollegerne ikke oplever en markant tilstedeværelse på Ordet er frit eller kritiske udmeldinger om det ene eller andet emne.

Det er faktisk et bevidst valg. Kredsbestyrelsen har i enighed besluttet at være en samarbejdspartner for ledelsen, fordi vi synes og tror på, at samarbejdet giver os større indflydelse end store politiske markeringer.

Det er nemt at være synlig, at stå på ølkassen og råbe op – men giver det indflydelse?

Ulempen ved den model vi har valgt er, at meget foregår bag lukkede døre og vi fraskriver os ofte retten til at påpege, at det og det kun er sådan, fordi vi har blandet os. Kollegerne synes, at vi sidder for tæt på, eller på skødet af ledelsen. Kollegerne i BRF synes helt sikkert, at emner, som tidligere blev behandlet i Samarbejdsudvalget i BRF, nu er blevet helt væk. Tro mig, de er ikke blevet helt væk, men rigtig meget af det, der andet steds behandles i samarbejdsudvalget søger vi løst der, hvor beslutningstagerne faktisk sidder. Medarbejderudvalgets forretningsorden lyder bl.a. således: "Emner, som tages med på udvalgets dagsorden, skal kunne karakteriseres som værende principielle, væsentlige eller diskutabile – herunder fx sager, der ikke kan løses i basisorganisationen...". Basisorganisationen er jo så afhængig fra sag til sag, det kan være i HR eller i indlandsledelsen eller andet steds.

Vi synes faktisk, at denne model i det store og hele giver os gode resultater. Til dels så har vi en dialog med de involverede ledelser, til dels så taler vi med de folk, som er involveret og faktisk ved, hvad en given sag drejer sig om. Som sidegevinst får vi relationer med kolleger, som vi ellers næsten aldrig ville møde – og intet er bedre end gode relationer, når man skal løse problemer.

Der skal ikke herske tvivl, der er en hel del vi taler om – og vi finder oftest løsninger der både tilgodeser medarbejderen og som er til at leve med for banken. Det er oftest, men absolut ikke altid, at vi bliver enige.

Bliver vi ikke enige – så er det jo i første omgang ledelsen, som har tolkningsretten og vi må så vurdere, om vi har en sag, der skal føres videre – og nogen gange så parkeres spørgsmålet, indtil vi har nogen, der er så vedholdende, at vi kan gøre en sag ud af det. Skal der gøres en sag ud af noget, så kræver det for det meste, så at sige, at der er et medlem, som er parat til at lægge krop til og det er ikke ofte, at kollegerne er villige til det.

Men heldigvis så plejer vi at finde løsninger. Her kan der fx nævnes aflønning ved markedsføringsmæssige aktiviteter. Her har vi i lang tid haft udfordringer, især i Private Banking afdelingerne, men også i afdelingsnettet vedr. deltagelse i diverse aktiviteter. Vi har drøftet det med indlandsledelsen i flere omgange og vi er da kommet så langt, at der er enighed om, hvordan reglerne skal tolkes og ledelsen bakker fuldt op om vores tolkning af overenskomsten. Det er også meldt ud til afdelingsdirektørerne. Men vi har sikkert stadig udfordringer på dette område. Nogle afdelingsdirektører har svært ved at overholde reglerne og nogle kolleger er – lad mig sige det lidt kækt – ”billigt til salg”.

Overenskomstens regler på området er tydelige. Men hvis kollegerne fravælger at følge overenskomsten eller lader sig overtale til alternative betalinger, så kan vi ikke gøre ret meget. Det kan da godt være, at en ”gratis” billet til ægtefællen er interessant, når man vil se Justin Bieber eller Madonna – men så er der dannet præcedens og er det så lige så interessant næste gang, hvor der måske er tale om DM i sumobrydning? Og husk så, når der først er en, som synes det er i orden – så sætter det pres på alle andre kolleger i afdelingen. Hvis jeg skal være ærlig, så er jeg faktisk træt af at diskutere markedsføringsmæssige aktiviteter – denne diskussion har stået på alt alt for længe. Faktisk synes vi i kredsbestyrelsen, at det er – undskyld mit franske – skide irriterende, at vores kolleger gang på gang presses til, ”frivilligt” at deltage i markedsføringsmæssige aktiviteter – nogen gange uden honorering. Men jeg kan love jer, selv om jeg er træt af denne diskussion, så vil vi følge op på ethvert af disse tiltag, hvor overenskomsten ikke overholdes!!!

Kredsen og Finansforbundet arbejder for, at der laves gode aftaler og at vi har en overenskomst med gode sociale regler og en passende aflønning for forskellige aktiviteter. Vi kan også holde arbejdsgiveren op på, at overenskomsten skal overholdes – men når kollegerne ikke overholder overenskomsten, så kan vi ikke rigtig gøre noget. Men konsekvensen af det er eller kan blive, en forringelse af rettighederne for alle på sigt.

Vi har jo nu i nogle år spurgt deltagere på generalforsamlingen om forskellige emner. I år har vi valgt at sende spørgsmålene ud på forhånd og 85 % af jer har svaret. Tak for det. De mest relevante svar vil dukke op på storskærmen under aflæggelsen af beretningen

Vi stiller de samme spørgsmål og ved godt, at det ikke er en videnskabelig undersøgelse. På den anden side, så er rigtig mange af deltagerne på generalforsamlingen tillidsmænd – altså forventeligt meget fagligt bevidste kolleger.

Vi kan se af undersøgelsen, at der er så meget arbejdsglæde i jeres afdeling og I er så glade for at gå på arbejde, at næsten hver anden går på arbejde, selv om de er syge og næsten hver tredje arbejder hjemmefra, når de er hjemme ved et sygt barn. Svarene på disse spørgsmål ligner svarene, som vi har fået de seneste år.

Men det er da virkelig glædeligt, at der er arbejdsglæde i koncernen og der er en positiv udvikling på spørgsmålet ”Er det nødvendigt at arbejde over for at løse de daglige opgaver?” Sidste år svarede 71% ja og i år er ja-procenten faldet til 40%.

Det synes jeg er en god tendens, men der er jo stadig fire ud af ti, som er nødt til at arbejde over, bare for at klare det daglige arbejde.

Og, ja, vi ved godt, at der er travlt i Indland og hos BRF for tiden og sikkert også andre steder i koncernen. Men oplevelsen er jo, at det er en positiv travlhed, der fornemmes kampgejst og lyst til mere. Det er jo en enestående chance for at fiske i rørte vande og hente endnu flere boliglån hjem.

I denne anledning vil man i mange afdelinger i banken forsøge sig med lørdagsåbent. Vi har haft en dialog med ledelsen om, hvordan denne form for aktivitet skal aflønnes og indlandsledelsen vil køre lørdagsåbent som ren markedsføringsmæssig aktivitet. Dette betyder, at deltagelsen er frivillig og at lederen skal aftale med den enkelte medarbejder, om han/hun vil deltage og det er ikke meningen, at der laves almindeligt arbejde denne dag. Aflønningen er så 1:1 plus et lørdagstillæg på 65%.

Som sagt, så fisker vi i rørte vande, men det er jo Jyske Bank, der startede opbruddet i realkreditsektoren og på det seneste har vi så fået uventet hjælp fra Nykredit. Der er vist ingen tvivl tilbage om, at fusionen mellem Jyske Bank og BRF er en rigtig god business case og det hører vi jo også gang på gang fra Anders Dam. Anders roser ofte BRF for de gode resultater, der leveres og det er jo helt korrekt. Intet ondt i det – men bankens medarbejdere føler sig glemte en gang imellem.

I Jyske Bank Kreds ser vi koncernen som en helhed, hvor hver en medarbejder har en rolle, der er vigtig for helheden og koncernens succes.

Jeg er en gang imellem lidt fræk og gør lederne af forskellige afdelinger og områder opmærksomme på, at vi jo er mange, efterhånden rigtig mange, som tynger på omkostningskontoen uden, at vi bidrager positivt på indtægtssiden. Der er ingen i koncernen, som ikke har en funktion, der er vigtig for at få det hele til at hænge sammen, men, som nogle kolleger bemærker, så vokser hovedet hele tiden, mens kroppen bliver slanket.

Mens afdelingsnettet bliver slanket, så kommer der flere medarbejdere i centrale funktioner og der er meget, der tyder på, at det vil fortsætte. Vi er i koncernen efterhånden underlagt så megen regulering og som SIFI-institut endnu mere, at det store hoved er en nødvendighed for at efterleve de krav, regulatorerne stiller.

Reguleringen og de fremtidige krav til den danske finanssektor er blandt andet et område, som Finansforbundets næstformand Michael Budolfson beskæftiger sig en del med. I efteråret 2015 blev Michael valgt til præsident i Uni Europe Finance – en post, der vist har åbnet nogle døre i Bruxelles. Vi kan kun håbe, at Michaels anstrengelser der, vil påvirke, så reguleringen af sektoren ikke helt tager overhånd.

Jyske Bank Kreds er jo en del af Finansforbundet og kredsbestyrelsesmedlemmerne deltager i det politiske arbejde i forbundet. Alle bestyrelsesmedlemmer er tilknyttet et ansvarsområde og deltager i arbejdet i ansvarsområdet og i eventuelle arbejdsgrupper. Således har fx vores repræsentanter i ansvarsområdet "Kompetence og arbejdsliv" aktivt deltaget i arbejdet med "Trivsel og bundlinje", som har resulteret i en pjece, der er blevet udgivet af Finansforbundet i samarbejde med Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Vi har behandlet pjecen i Medarbejderudvalget og konstateret, at vi i Jyske Bank koncernen faktisk er langt foran, hvad trivsel og arbejdsmiljø angår.

Finansforbundet har i det forløbne år lanceret et projekt med den mundrette danske titel "Worklife Investment". Er du i tvivl om, hvordan du kan planlægge og forfølge dine mål for din fremtid, er her hjælp at hente. Worklife Investment er en succes og et af de bedste medlemstilbud, Finansforbundet nogensinde har udviklet. Vi fik en rigtig god dialog med bankens ledelse i den forbindelse og der er skabt en relation mellem Knud Nørbo, bankens HR-direktør og Kent Petersen, Finansforbundets formand. Det tror vi også fremover vil være til gavn for vores medlemmer.

Hver eneste dag er der kolleger i koncernen og mange andre steder i sektoren, som finder afklaring gennem brug af Worklife Investment-universet. Fælles for dem alle er, at de får en afklaring af egne ønsker og mål for fremtiden – lige fra jobskifte til en god forberedelse til MUS. Alt for ofte drukner planer om egen udvikling i dagligdagens opgaver – medmindre du bestemmer dig for at fokusere på din egen udvikling.

Her er Medarbejderudviklingssamtalen vigtig. Ingen leder kan garantere dig varig ansættelse, uændrede opgaver fremover og ingen organisatoriske ændringer. Dette betyder, at din markedsværdi ligger i din egen tro på, at du kan – og i de kompetencer, du udvikler i og uden for jobbet. Så det er vigtigt, at du stiller krav til kvaliteten af din MUS. Dette gælder både dig selv, men også din leder. Du er nødt til at forberede dig godt og finde ud af, hvad der er vigtigt for din jobtilfredshed og dine muligheder. Det er langt fra givet, at din leder kan imødekomme alle dine ønsker – men hvis dine ønsker ikke er kendte, ja så er det jo ekstra svært.

Koncernen har lige fået et nyt MUS koncept og der stilles nu krav om afholdelse af MUS en gang om året – og MUS kan i det nye system ikke afsluttes, uden at der også er udarbejdet en udviklingsplan. Det er vi meget glade for, også fordi vi ved, at det nu bliver muligt at monitorere antallet af afholdte MUS via systemet – og i sidste ende er det jo aftalt i overenskomsten, at alle medarbejdere skal have en udviklingsplan.

Meget passende kører Finansforbundet lige nu en kampagne for MUS og udviklingsplanen – så der er inspiration at hente på "STILKRAV.dk".

Der er gang i det politiske arbejde i Finansforbundet og der er rigtig mange tilbud til medlemmerne. Hold øje med Finansforbundets hjemmeside og jeg vil her gøre reklame for verdens mindst avancerede app til telefonen – det findes under navnet FINANSFORBUNDET i app-storen. Der er ikke meget at skrive hjem om – men man kan hurtigt få oversigt over de tilbud Finansforbundet har lige nu, og man kan finde videoer fra "Finansforbundet University", så man kan godt blive klogere – selv om man bor langt fra København

Endelig så står der en overenskomstforhandling for døren. Medlemmerne har haft mulighed for at svare på et spørgeskema og vi vil snart behandle resultatet på et hovedbestyrelsesmøde og i september er der aftalekonference, hvor kredsbestyrelserne får mulighed at komme med deres input til overenskomstkraav og hvor hovedbestyrelsen får råd og inspiration til de krav, der senere skal udtages af hovedbestyrelsen.

Men allerede nu holder vi møder med FA, hvor vi diskuterer mulighederne i fremtidens overenskomst. Jeg er sikker på, at Kent vil give dette emne nogle ord med på vejen.

Overenskomsten – er jo en kollektiv aftale, der først og fremmest beskriver de regler, vi arbejder under og de rettigheder, vi som medarbejdere har. Overenskomsten er ikke en gavebod – tværtimod, så har vi betalt for hver eneste rettighed i overenskomsten med en del af vores løn. Havde vi ikke købt rettigheden, så ville vi have fået lidt mere i løn. Vi holder arbejdsgiveren op på, at de aftaler, vi har indgået, også overholdes. Men vi har generelt også en forventning om, at i hvert fald medlemmerne benytter de rettigheder, som vi har opnået.

Jeg var tidligere i beretningen inde på markedsføringsmæssige aktiviteter. Et andet tema, som har været oppe at vende igen, er timebank og flexsaldo. Ledelsen og HR er helt enige med os i reglerne her – men nogle af kollegerne har måske ikke hørt, hvordan det fungerer i Jyske Bank og nogle ledere har også deres egen tolkning. De er sikkert nye i koncernen og der har ikke været nogen, som har fortalt dem, hvordan det fungerer. Så lad mig lige kort opridse, hvordan det er.

Flextid benyttes til at administrere ankomst- og afgangstider, der er medarbejderens behov. Man kan have max. plus 15 timer flex – timer over det er en gave til banken, men man kan også have minus 15 timer flex – så man skylder.

Timebanken opsamler omsorgsdage og over-/merarbejdstimerne mm. Alle på løntrin under 73 har ret, for ikke at sige pligt, til at benytte timebanken. Man kan faktisk gå i minus på timebanken – 21 timer, men jeg har endnu ikke hørt om nogen, som er kommet i minus. På plus er der sat en max. på 481 timer – det svarer faktisk til 13 ugers arbejdstid. Og efter aftale med ledelsen kan man faktisk spare mere op, hvis man har behov for længerevarende frihed på et bestemt aftalt tidspunkt.

Det er ene og alene medarbejderen, der bestemmer, hvad der skal ske med timerne i timebanken – om de bare skal stå og formere sig, om de skal afvikles via frihed eller om de skal udbetales.

Problemerne opstår, når timebanken er ved at løbe over og medarbejderen ikke har lyst eller mulighed for at afvikle timer og ikke vil have dem udbetalt. Det er nok derfor, at en leder kan finde på at sige, at overarbejde ikke må registreres i timebanken – men den går bare ikke. Over-/merarbejde skal registreres i timebanken og den leder, der mener anderledes, begår overenskomstbrud. Og overenskomstbrud koster ...

Men det er jo ikke kun, når der er problemer, at vi taler med ledelsen. Vi involveres jo i rigtig meget og bliver spurgt om vores holdninger til både det ene og det andet.

Vi har været i dialog om det nye MUS og vores input er blevet taget med. I starten af april får vi mulighed for at give vores syn på den planlagte medarbejderundersøgelse, som skal løbe af stablen senere i år. Læg mærke til, at det er en medarbejderundersøgelse – ikke en medarbejdertilfredshedsundersøgelse – men det gør den jo ikke mindre værd.

Som medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har Marianne og undertegnende sat vores præg på og haft indflydelse i bankens strategiarbejde, mens hele kredsbestyrelsen blev involveret i arbejdet med koncernens værdier og vi kan tydeligt se, at der blev lyttet til vores meninger og at de er blevet indarbejdet.

Endelig så har vi nu i snart et år arbejdet med et nyt funktionsbaseret lønsystem. Vi er nu kommet så langt, at både kredsbestyrelsen og direktionen skal beslutte, om det er noget, vi skal gå videre med. Vi har ikke fået en tilbagemelding endnu – men jeg kan fornemme, at der er betænkeligheder på begge sider af bordet.

Vi må se, hvor dette temmelig tidskrævende projekt ender. Men, om det bliver til Ny løn eller ej, så er der mange elementer, som vi er enige om, og som også kan bruges ved vores nuværende lønsystem.

Og vi skal jo finde en eller anden løsning – ved de kommende lokale overenskomstforhandlinger. Koncernen har opsagt BRF overenskomsten til bortfald pr. 1. april 2017 – så der skal være én og kun én fælles overenskomst i koncernen fremover.

I BRF er der et funktionslønsystem og det vil ikke eksistere i den nye overenskomst. Så der skal findes en løsning.

Der er også en del andre regler i BRF overenskomsten, som slet ikke ligner dem der er i Jyske Bank overenskomsten. Så der ligger en del arbejde foran os for at identificere og forstå tankegangen bag disse regler. Her får vi med sikkerhed ikke bare brug for hjælp fra vores områdetillidsmand i BRF, Laila, men også fra alle BRF tillidsmænd. Det giver os også en rigtig god chance til at komme lidt tættere på hinanden – noget, som vi ikke har været alt for gode til – endnu.

Vi ser ind i en fremtid, hvor der tales rigtig meget om bundlinje. Det er Jyske Bank Kreds' opfattelse, at vi skal kigge på andet også. Blandt andet bæredygtighed gennem et helt liv, livskvalitet, arbejdsglæde. Vi mener, det er vigtigt at finde en balance mellem vækst og bæredygtighed. Det handler nemlig i sidste ende om, hvordan vi oplever det at være ansat i Jyske Bank koncernen og om, at det er vigtigt, at Jyske Bank koncernen bliver ved med at være et attraktivt sted at arbejde.

Derfor har vi sat fokus på bæredygtighed og i lighed med TV seminaret i 2015, så vil vækst og bæredygtighed også være blandt emnerne på det kommende seminar for tillidsvalgte til efteråret. Sidste års seminar var startskuddet for en dialog mellem kredsen og de tillidsvalgte og vi vil fortsætte dialogen med tillidsmændene og bede dem om at tage emnet med ud til kollegerne på deres arbejdsplads, så vi også kan få tilbagemeldinger om, hvordan kollegerne ser på bæredygtighed.

I sidste ende så handler bæredygtighed på arbejdspladsen jo om et godt og attraktivt arbejdsmiljø og et liv, hvor der er plads til den enkelte, den enkeltes interesser og jobbet.

Det er vores vurdering, at koncernens måde at angribe arbejdsmiljøarbejdet på er en succes. Det er et forholdsvis lille team, som driver arbejdsmiljøarbejdet, men deres arbejde bliver understøttet af 161 dygtige tillidsmænd og deres ledere.

Der er blevet udarbejdet en oversigt over de værktøjer, der står til rådighed for de lokale arbejdsmiljøgrupper til arbejdet med relevante fysiske og psykiske arbejdsmiljøforhold i afdelingerne.

Der blev skabt ens rammer for arbejdsmiljøarbejdet i hele koncernen og der er indgået en virksomhedsaftale om arbejdsmiljøet i BRF. Denne aftale skal implementeres i løbet af 2016 og der er valgt 2 deltids-arbejdsmiljørepræsentanter i BRF.

Bankens to arbejdsmiljørepræsentanter har i årets løb været rundt i landet, coachet de lokale arbejdsmiljøgrupper før besøg fra arbejdstilsynet og været med på arbejdet med APV'er.

Endelig er der blevet arbejdet med "Træd tidligt til", et værktøj, der kan benyttes, når en kollega bevæger sig fra trivsel til begyndende mistrivsel. Efter en forsøgsperiode i 2015 er værktøjet nu en del af værktøjsskassen og vi ved, at det vil have positiv effekt og kan medvirke til at nedbringe antallet af stressramte. Så, ja, der er godt gang i arbejdsmiljøarbejdet.

Inden jeg slutter vil jeg gerne adressere noget, som jeg er blevet opmærksom på.

Et af de særlige træk ved Jyske Bank har altid været bankens særlige sprogbrug. Vi har fx ledere og ikke chefer, afdelinger og ikke filialer.

Denne måde at bruge sproget på er bevidst og kaldes for framing. Kort fortalt handler framing om hvilke [associationer](#), der er knyttet til et bestemt udtryk. Ingen er i tvivl om, hvad der tales om, når et udtryk som skattebyrde eller ældrebyrde nævnes. Eller omprioriteringsbidrag for den sags skyld – det betyder nedskæringer i det offentlige, men det lyder da meget pænere.

Et enkelt udtryk og vi ser alle sammen billeder og ved med os selv, hvad det handler om.

På det seneste er jeg faldet over nogle udtryk, som bruges i koncernen, hvor jeg faktisk ikke bryder mig om betydningen.

Der tales om interesseløstimer, FTE'er og ressourcer, effektiviseringer, employability og omkostningsreduktioner. Jeg falder også selv nogen gange i – men jeg vil her gerne opfordre til at passe på med dette sprogbrug. Her er der nemlig også tale om framing og ikke nogen framing, der er til vores fordel.

Interesseløstimer er slet og ret overarbejdstimer, der ikke betales for.

Når vi bliver til FTE'er eller en ressource, så reduceres vi til en enhed, der nemt kan undværes.

Når vi taler om employability, reduceres vi til summen af de kompetencer, vi kan skrive på vores CV.

Og omkostningsreduktioner er slet og ret fyringer. Så lad os værne om os selv og lad os bruge et sprog, hvor vi ikke altid er politisk korrekte, men kalder en spade for en spade.

Se, vi lever i en tid med mange udfordringer og forandringer. En tid med høj fokus på indtjening og omkostninger. En tid, hvor sektoren bliver mindre og hvor Jyske Bank koncernen bidrager til skrumpningen af sektoren ved nedlæggelser af arbejdspladser og fyringer.

En tid, hvor vi kan læse i aviserne eller vores blad Finans, at robotterne står klar til at overtage vores job.

Men også en tid med mange muligheder. Muligheder for koncernen til at vokse. Muligheder for kollegerne til at tage fat og være førstevælger i arbejdslivet.

Muligheder for kompetenceudvikling.

I skal ikke være i tvivl, kredsbestyrelsen bakker op om medlemmerne og tillidsmændene, og det, som vi i Jyske Bank Kreds arbejder for, er "trygge medarbejdere på en glad arbejdsplads".

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

Kun det talte ord gælder...