

Mundtlig beretning 2017

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

3.116 millioner – eller godt 3,1 milliarder kroner – det er Jyske Bank koncernens resultat efter skat for regnskabsåret 2016. Endnu engang et rekordoverskud. Med et medarbejderantal på 3981 ultimo 2016 har hver enkelt medarbejder tjent små 783.000 kroner til aktionærene. Og så er der betalt skat, lys og varme, kaffe og frugt og der har endda været råd til at drive egen TV station, endnu et år.

Jeg kan ikke lade være at spekulere på, hvordan resultatet ville se ud, hvis koncernen havde flere kundeorienterede medarbejdere i flere afdelinger rundt omkring i landet. Det kan jo ikke passe, at mindre pengeinstitutter kan tjene gode penge, der hvor de store, inklusive Jyske Bank, har efterladt det omkringliggende samfund uden lokal afdeling.

Som jeg ser det – er der konstant fokus på normeringer. Mottoet er vist "en krone sparet er en krone tjent". Og dog. Normeringstilladelse skal helst vise det rigtige billede og helst et billede, som analytikere og ratingbureauerne kan gennemskue og forstå. Vi har i koncernen håndværkere, konsulenter, TV-folk og sikkert andre medarbejdergrupper, der år ud og år ind har deres faste daglige gang i koncernen, men som ikke er ansat i koncernen. Her er der tale om personer, som de fleste af os regner som kolleger, men de er ansat i andre virksomheder. Om denne løsning er omkostningsbevidst og godt købmændskab synes jeg, er meget tvivlsomt.

Man kunne sikkert ansætte dem i koncernen og dermed spare omkostninger - dog med den ulempe, at medarbejderantallet stiger og at man ikke omkostningsfrit kan skille sig af med dem fra dag til dag.

Ved fusionen mellem Jyske Bank og BRF havde koncernen 4.444 medarbejdere og ved udgangen af 2016 var der 3981. I 2016 faldt medarbejderantallet med netto 40. Sådan forsvinder der hele tiden arbejdspladser ikke bare i sektoren, men også i Jyske Bank koncernen.

2016 var ikke i samme grad som 2015 præget af medarbejdersager. Forstå mig ret, enhver afskedigelse – berettiget eller uberettiget - er et overgreb og et indgreb i en kollegas liv. Det er kredsenes områdetillidsmænd, der først og fremmest sagsbehandler og de har igen haft travlt, men heldigvis ikke helt så travlt med sagsbehandlinger som året før. I 2015 havde vi 131 afskedigelser og over 100 såkaldte motiverede flytninger, hvor banken giver medarbejderen valget mellem en flytning til et andet sted i koncernen – ofte forbundet med meget mere transport eller en fyring. I 2016 havde vi 76 afskedigelser og 1 motiveret flytning. Derudover har der været lønned sættelser, advarsler og motiverede pensioneringer. Hvad afskedigelser angår, så er det især stillingsgrupper som kundemedarbejdere, kontorassistenter og kasserere, det går rigtig hårdt ud over.

Når antallet af sager er faldende, så kunne man tro, at områdetillidsmændene går rundt og keder sig. Det tror jeg nu ikke, de gør. Der findes jo fyringer og så er der fyringer. Når der fyres med baggrund i virksomhedens forhold, fx fordi der installeres en ATM, der overtager kassearbejdet - læg mærke, at til jeg siger kassearbejdet og ikke kassererens arbejde - så er betingelser og afbødeforanstaltninger – altså det, det koster at afskedige medarbejdere - jo aftalt på forhånd. Det skulle, alt andet lige, ikke give områdetillidsmanden lige så meget arbejde som en afskedigelse med baggrund i fx langt sygdomsfravær, stress, mangel på kompetencer eller måske samarbejdsvanskeligheder.

Områdetillidsmændene har været bisidder til opsigelser af medarbejdere, som er 3-4 år fra efterløn og måske 1 år fra et 40-års jubilæum. Men ledelsen siger, at de ikke har råd til at være langmodige ift. disse

medarbejdere. Ofte så presser kollegaer også på, hvis der er en medarbejder, der ikke performer optimalt, eller der er tale om langt sygdomsfravær, da de føler, det så giver dem ekstra arbejde/pres.

Men hvad bringer så 2017? Nu er det jo som bekendt svært at spå – især om fremtiden. Men vi kan konstatere, at 2017 i hvert fald allerede nu har medført en række motiverede flytninger – et resultat af sammenlægningen af 5 jyske landbrugsafdelinger på to nye lokationer.

Hvad antallet af medarbejdere i koncernen angår lyttede jeg godt efter i den ordførendes juleinterview. Her sagde A. Dam (citater): ”Jeg har kun et eneste mål omkring koncernens størrelse – det er at skabe så mange rentable arbejdspladser som overhovedet muligt” (citater slut).

Det efterlader jo virkelig plads til analyse og tolkning. Optimisten hører sikkert ”skabe mange arbejdspladser”, mens pessimisten hører ”rentable arbejdspladser”. Jeg håber, det er optimisterne, der får ret.

Områdetillidsmændene har også rejst rundt i landet og holdt morgenmøder, ledermøder og møder med den lokale tillidsmand. Vi bliver taget godt imod over alt, hvor vi kommer. Det er ren win-win – vi bliver synlig for vores medlemmer, vi understøtter den lokale tillidsmand og vi får værdifuld viden/indsigt med hjem hver eneste gang.

Det er også områdetillidsmændenes opgave at hverve nye tillidsmænd. Faktisk har vi siden sidste generalforsamling fået valgt tillidsmænd i nogle af de steder, hvor der længe har manglet tillidsmænd. Det er rigtig godt gået. Det er vigtigt for alle kredsens medlemmer, at der er en lokal tillidsmand. Både i relation til tillidsmandsarbejdet, men også som tovholder på arbejdsmiljødelen sammen med den lokale ledelse.

Den lokale tillidsmand er nøglen til både bestående medlemmer og kommende medlemmer. Det glæder os, når de lokale tillidsmænd laver lokale tiltag. Når de arrangerer et WLI arrangement, eller sammen med områdetillidsmanden arrangerer et morgenmøde. Nærhedsprincippet er og bliver en hjørnesten i vores arbejde og det er jo din lokale tillidsmand, der er den mest synlige repræsentant for Finansforbundet og Jyske Bank Kreds. Skulle I ikke have sådan en i din afdeling, så få valgt en. Og det kan gøres nu – I behøver ikke vente på tillidsmandvalget i efteråret.

Områdetillidsmændene har jo løbende kontakt med både tillidsmændene, afdelingsdirektørerne og markedsdirektørerne. Derigennem får vi indblik i stort og småt af det, der rører sig i koncernen. Den viden vi får, bruger vi så i vores dialog med diverse ledelser i koncernen.

Sidste efterår fik vi på baggrund af henvendelser fra både tillidsmænd og ledere gjort Hanne Møller opmærksom på, at mange ledere har vanskelige vilkår ift. at kunne prioritere i egen afdeling. På baggrund af vores henvendelse samlede Hanne Møller 8 afdelingsdirektører fra hele landet og fik set, at der faktisk er noget, der ikke fungerer hensigtsmæssigt. Det er der nu fokus på fra indlandsledelsens side og der arbejdes på at disse forhold kan forbedres. Det er bare et eksempel på, at der faktisk bliver lyttet til os og at der også bliver ageret på det.

Synlighed er jo et tema, som jeg vender tilbage til år efter år. Vi har synlighed højt op på kredsens dagsorden og siden generalforsamlingen i 2016 har vi mødt godt 1000 medlemmer på mere end 50 medlemsmøder, fokusarrangementer og WLI-møder. Men ikke nok med det. Siden seneste generalforsamling har vi holdt et hverve-event i hjemstedet, i Lyngby hos BRF, på Vesterbrogade og hos Jyske Finans i Silkeborg. Vi har jo en rigtig god vare at sælge og mange gange viser det sig, at bare man tager en snak med potentielle medlemmer, så er der også gevinst.

Vi havde et telt på årets landsstævne, hvor man kunne få en snak og et shot og sidst, men ikke mindst, inviterede vi hele banken på fyraftensøl - et tiltag, som gav rigtig mange gode tilbagemeldinger.

I efteråret havde vi en kampagne, hvor vi hvervede studentermedhjælpere. Tillidsmændene reagerede på kredsens henvendelse og vi overgik det mål på 15 nye medlemmer, som vi havde sat os til i alt 17. Det er et samarbejde, der betyder så meget for helheden – så tak for jeres indsats.

Tidligere havde kredsens et indlæg på introforløbet for finansøkonomerne. Vi har nu aftalt, at kredsens deltager på koncern-intro, hvor vi har en times tid til at fortælle om kredsens og Finansforbundet. På den måde møder vi alle nyansatte i koncernen.

Et nyt tiltag omkring synlighed er, at vi forsøger at lægge en ugentlig nyhed på kredsens hjemmeside. Samtidig har vi efter flere års tilløb og overvejelser nu besluttet at nedlægge kredsens medlemsblad med virkning fra nu. Fremover vil der ud over den ugentlige nyhed udkomme ca. 4 årlige elektroniske nyhedsbreve og en fysisk generalforsamlingsavis, altså den skriftlige beretning.

Endelig så har de to arbejdsmiljørepræsentanter været landet rundt og besøgt mere end 60 forskellige afdelinger. Nu jeg er ved arbejdsmiljørepræsentanterne – så har gennemførelsen af medarbejderundersøgelsen i hele koncernen jo medført, at en stor del arbejdspladsvurderinger er blevet udsat. Det har så medført lidt færre besøg i afdelingerne, men til gengæld har Selma og Svend så haft mulighed for at byde ekstra ind på arbejdet i Team Arbejdsmiljø. I året, der gik har Team Arbejdsmiljø således lavet en oversigt over de værktøjer, der er tilgængelige i koncernen.

Team Arbejdsmiljø har gennemgået alle arbejdsmiljøpolitikker og –forretningsgange og de er nu koncernfælles for både BRFkredit, Jyske Bank, Jyske Finans og Jyske Invest. Endelig er BRFkredits nye arbejdsmiljøorganisering blevet etableret og kommet godt i gang. Er man i tvivl – så er det rigtig godt at kende til komponenten "Kend dit arbejdsmiljø" på JB United. Her finder du alt, du vil vide om Jyske Bank koncernens arbejdsmiljøarbejde.

Her i 2017 vil Team Arbejdsmiljø sætte fokus på mikropausen og på det fysiske arbejdsmiljø og ergonomien. Medarbejderundersøgelsens effekt skal evalueres i løbet af foråret og hvis koncerndirektionen som forventet beslutter, at vi også fremover gennemfører denne type medarbejderundersøgelser, så vil vi se på samspillet mellem APV-processen og medarbejderundersøgelsen. Der er en del dobbeltarbejde og samtidig mangler medarbejderundersøgelsen stort set hele den fysiske aspekt af arbejdsmiljøet. Men, som sagt, det vil vi sammen med HR kigge på.

Medarbejderundersøgelsen i Jyske Bank koncernen må jo alt i alt anses som en succes. Det er ikke mange steder i kongeriget, hvor man får en svarprocent på hele 95. Og kollegerne gav en høj score både hvad jobindholdet og bankens omdømme angår. Det samme gælder arbejdsglæde, loyalitet, troskab og dedikation. Både det fysiske arbejdsmiljø og arbejdspresset vurderes generelt på et tilfredsstillende niveau.

Derimod vurderes spørgsmålet omkring "klare processer og værktøjer, der gør det muligt for mig at udføre mit arbejde effektivt" lavt af både medarbejdere og ledere. Især Indland scorer her meget lavt. Det er ikke nogen overraskelse. De værktøjer, der er til rådighed lever simpelthen ikke op til forventningerne – og det hører vi desværre igen og igen og igen. Så sent som i sidste uge var der – igen – et indlæg i Ordet er frit. Denne gang er det en kollega, som kommenterer på aktivitetslisten/ investering, der bruges i samtalerne med kunderne omkring Jyske Banks nye investeringsprodukter. Kollegaen betegner værktøjet som dårligt og langsomt. Og svaret fra den ansvarlige afdelingsdirektør i Digitale rådgivere er: "Vi er helt med på, at nogle elementer af Aktivitetslisten kunne være bedre i forhold til brugeroplevelsen. Det er imidlertid sådan, at Fokuslister og Aktivitetslister generelt har nogle tekniske begrænsninger, der gør, at vi ikke pt. kan løse de udfordringer, som du nævner".

Desværre kan jeg ikke love, at værktøjerne bliver bedre hen over weekenden – men lad mig forsikre jer, at kredsens løbende drøfter udfordringerne med indlandsledelsen og med koncerndirektionen. Og jeg

afslører nok ikke nogen hemmelighed, når jeg nævner, at temaet også jævnligt berøres i bankens bestyrelse og der er afsat 100 mio. kroner til ekstra udvikling i Bankdata.

Og så er der jo lønnen. Lønnen i forhold til, hvad man kan få i et lignende job andre steder får en bundplacering i undersøgelsen. Alligevel så ser de fleste medarbejdere i koncernen sig selv i Jyske Bank koncernen også om mere end fire-fem år. Det har så fået mig til den måske lidt provokerende konklusion, at vi allerede er ansat på vores drømmearbejdsplads.

Nu jeg nævner lønforholdet, så vil jeg benytte lejligheden til lige at sige nogle få ord om overenskomstforhandlingerne. Få ord, da jeg er næsten sikker på, at Solveig vil komme ind på det tema i sit indlæg.

De centrale overenskomstforhandlinger er overstået og resultatet blev en overenskomst med bid i - der er en tand bedre. I går blev der så sat gang i urafstemningen. Det er vigtigt at stemme. Den centrale aftale er fundamentet for de lokale forhandlinger og det er også vigtigt at vise arbejdsgiverne, at Finansforbundet har sine medlemmer bag sig, når vi indgår aftaler. Så jeg håber I alle vil stemme og at I minder kollegerne om at stemme. Kredsbestyrelsen anbefaler at I stemmer ja til aftalen.

Med de centrale forhandlinger overstået er vi i forgårs gået i gang med de lokale forhandlinger. Vi har i fællesskab med banken lavet et godt stykke forberedende arbejde i efteråret og er nu klar til at smøge ærmerne op og finde nogle gode løsninger for alle. Vi er jo i år den lidt specielle situation, at BRFkredit har sin virksomhedsoverenskomst og resten af koncernen har en anden virksomhedsoverenskomst. Det er absolut ingen hemmelighed, at de to virksomhedsoverenskomster er forskellige og målet er at afslutte forhandlingerne med én virksomhedsoverenskomst, der gælder hele Jyske Bank koncernen. Nu kan man altid have forskellige opfattelser af, hvad der er betydeligt og hvad der er mindre betydeligt. Men to tydelige forskelle mellem disse to virksomhedsoverenskomster er jo:

- Et funktionslønsystem i BRFkredit og standardoverenskomstens lønsystem i resten af koncernen
- BRF-timer i BRFkredit og noget helt andet i resten af koncernen
- Og så alt det andet, som er forskelligt mellem selskaberne.

I 2015 og foråret 2016 brugte vi rigtig mange ressourcer på i fællesskab at arbejde med HR på et funktionslønsystem for hele koncernen. Vi fandt på rigtig mange gode løsninger og skulle så bestemme, om vi ville gå videre og sende løsningerne til urafstemning og så gå i gang med at implementere systemet.

Der var betænkeligheder på begge sider af bordet. Selv om det nye lønsystem ikke ville medføre, at nogen gik ned i løn, så var der tvivl i kredsbestyrelsen, om vi var villige fremover til at understøtte det nye lønsystem på en måde, hvor lønstigninger ville blive skævdelt, så nogle medarbejdere ville få større procentvise stigninger end andre.

Koncernledelsen havde andre betænkeligheder. Til dels var der tvivl om, hvilket af de tre udarbejdede scenarier, der viste det rette billede.

Scenarie 1, hvor banken skulle investere 60 mio. kroner for indførelsen af lønsystemet, uden nogensinde at få investeringen tilbage - Scenarie 2, hvor investeringen kom tilbage i løbet af nogle få år - eller Scenarie tre, hvor der gik det meste af 20 år, inden investeringen kom tilbage.

Men det, som nok satte prikket over i'et var, at ledelsen skulle afgive en del af ledelsesretten - den skulle så ligge i et paritetisk lønudvalg - og det var ledelsen ikke indstillet på.

Så arbejdet med det nye lønsystem blev indstillet. Der kommer ikke et funktionsbaseret lønsystem i banken i de første mange år. Ledelsen kan jo godt benytte standardoverenskomstens lønsystem - og de forskellige funktioner i koncernen har jo en pris. Det er bare os i kredsen og kollegerne i de forskellige funktioner, som ikke har indsigt i, hvor rammene for de enkelte funktioner går.

Når vores virksomhedsoverenskomst forhandlinger er overstået, så vil der kun være ét lønsystem i koncernen og det bliver standardoverenskomstens lønsystem med de satser, der er gældende i Jyske Bank koncernens løntabeller.

Disse satser er lidt mindre end satserne i standardoverenskomsten. Årsagen til det er, at vi igennem årene har brugt noget af de lokale puljer til at tilkøbe rettigheder og ydelser. Fx er vores heltidsulykkesforsikring delvis betalt af puljen. Der er også nogle rettigheder, vi tidligere har betalt for, som efterfølgende er kommet ind i standardoverenskomsten og vi fik pengene tilbage. Men her mangler der så renters rente på disse beløb.

Derfor er der forskel. Per 1.7.2016 udgør denne forskel

På løntrin 10 1.648 kr. /år På løntrin 31 2.320 kr. /år På løntrin 57 2.928 kr. /år

På løntrin 62 3.148 kr. /år På løntrin 73 3.729 kr. /år På løntrin 87 4.653 kr. /år

Hvis jeg har regnet rigtigt – man ved aldrig med procentregning – så er det en forskel på 0,5789 %.

Ja, vi regner med fire decimaler, når det drejer sig om løn og overenskomst.

Men hvad betyder det så for BRFKredit medarbejdere, at de skal over i standardoverenskomst lønsystemet? Lad mig sige det sådan. Der skulle meget gerne stå mindst samme beløb brutto/netto efter overgang til standardoverenskomst systemet som før.

Det er derfor også en overraskelse for mig, at der går rygter om, at vi sælger ud og skolder kollegerne fra BRFKredit. Nu plejer der ikke at være røg uden, at der er ild eller i det mindste gløder et eller andet sted – med jeg gad godt vide, hvor disse rygter opstår. Det lyder jo, som om BRFKredit overenskomsten er en gave til medarbejderne, mens Jyske Banks virksomhedsoverenskomst er det værste, der findes.

Mange af bestemmelserne i de to virksomhedsoverenskomster er sammenlignelige og så er der forskelle, nogen gange i den enes, andre gange i den andens favør. Men jeg er tryk ved, at det skal de to forhandlingsdelegationer nok finde ud af.

Vi skulle gerne ende med en overenskomst, som alle medarbejdere har lyst til at stemme ja til og det er endda ikke engang koncernledelsens mål at ende på den laveste fællesnævner – men vi skal heller ikke forvente, at højeste fællesnævner kan opnås. Der skal ikke herske tvivl om, at vi i kredsen kæmper for at få det bedste resultat for alle i hele koncernen. Rent personligt vil jeg gerne være i stand til at kigge enhver medarbejder i koncernen i øjnene og kunne sige "du fik det bedste resultat, der var muligt".

Vi får i år for første gang mulighed for at forhandle stort set alle arbejdstidsregler bortset fra årsnormen, og regelsættet om timebank. Jeg kan være bekymret, når vi skal røre ved diverse regler, som fx §9 - særlige arbejdsopgaver, som jo omfatter markedsføringsmæssige aktiviteter. Det er et område, vi er nødt til at kigge på – fordi der er rigtig mange udfordringer med det eksisterende regelsæt. Men det bliver svært at hente den rette betaling hjem, hvis kollegerne ikke har registreret deres deltagelse i de forskellige arrangementer rigtigt. Udgangspunktet for beregninger vil være det, der er registreret i systemet.

Nærmere vil jeg ikke komme ind på forhandlingerne på nuværende tidspunkt. Det er jo først, når sidste punktum er sat, at vi ved, hvad der bliver den fremtidige virkelighed.

I kølvandet på offentliggørelsen af standardoverenskomstresultatet kom der en række indlæg i "Ordet er frit", om vi skal bruge lønkronerne i OK 2017 til en bedre sundhedsforsikring?

Følger man tråden, ja så er der delte meninger blandt kollegerne – nogle foretrækker den gamle kendte ordning med Codan, andre er vel tilfredse med Mølholm og andre igen vil slet ikke betale for en forsikring, som de ikke er interesserede i. Pro og contra Mølholm fordeler sig ca. 50 /50.

Til det sidste – sundhedsforsikringen er en del af standardoverenskomsten, den er obligatorisk for arbejdsgiveren at tegne og den kan ikke fravælges. Selvfølgelig kan du som medarbejder lade være med at bruge den, men du bliver alligevel beskattet af forsikringspræmien.

Det beløb, som vi beskattes af, er hos Mølholm 60,92 kr./md., hos PFA (det er kollegerne i BRFkredit) 106,69 kr./md. og hos Codan 92,25 kr./md. (juni 2015). Her skal det bemærkes, at medarbejderen ikke beskattes af hele præmiebeløbet hos Mølholm, da det er lykkedes for Mølholm - som det eneste af disse tre selskaber - at skelne den private del af forsikringen fra den arbejdsgiverbetingsdel af forsikringen. Og så er det værd at bemærke, at hos Mølholm er børn under 24 år automatisk medforsikret uanset barnets bopæl.

Vi – HR Service og support og Jyske Bank Kreds besluttede i fællesskab at skifte fra Codan til Mølholm, dels fordi Codans priser steg år efter år, dels fordi tilbuddet fra Mølholm var attraktivt, både på ydelsessiden og på prissiden.

Har vi så købt for billigt og følges pris og kvalitet ad også i forsikringsbranchen? Måske – men det er ikke sikkert. Jeg husker, hvordan det var, da vi startede hos Codan. Dengang var der også mange klager og det var nødvendigt at følge op på hver eneste af disse klager. Men, vær ikke i tvivl. Klagerne tages alvorlige og HR Service og support følger op på enhver henvendelse. Den rette modtager for klager er JB2679, Susanne Meldgaard. Susanne arbejder lige for tiden også på en sammenligning mellem de forskellige selskaber. Vi vil gerne i efteråret 2017 have én og samme udbyder for alle medarbejdere i koncernen. Og så et lille fif. Kommer du i den uheldige situation, at du har brug for sundhedsforsikringen, så tjek lige hvad og hvordan i VIS – måske kan du undgå nogle misforståelser.

Kigger vi på skadesstatistikken for det første år hos Mølholm, så svarer antallet af anmeldte skader til tal, vi kender fra Codan. Der er blevet anmeldt 2657 skader i alt, deraf 1899 af medarbejdere, 312 af ægtefæller og 456 af børn til forsikrede. Skadesfordelingen er også et kendt billede. Topscorerne er i nævnte rækkefølge fysioterapi, kiropraktik, psykolog og ortopædi.

I vores dialog med tillidsmændene nævnes der ofte store mængder overarbejde og bekymringer for syge kolleger. Selvfølgelig følger vi op på disse meldinger – nogle gange i det, der kaldes basisorganisationen og en gang imellem i Medarbejderudvalget. Vi drøftede senest disse to temaer i slutningen af november 2016.

Opgørelserne viser, at der ikke er sket en ophobning af overarbejde i Jyske Bank-koncernen og medarbejderne afholder optjente feriedage.

I Medarbejderudvalget er vi enige om, at der løbende skal følges op på udviklingen i registrering af overarbejde samt afholdte feriedage og der skal følges op, hvis der tegner sig et andet billede. I kredsen er vi godt opmærksomme på, at der kan være enkelte områder eller afdelinger, som har en anden oplevelse – dem vil vi så gerne høre om. De statistikker, som i øjeblikket er tilgængelige, er ikke på afdelingsniveau.

Og husk nu. Det er vigtigt at registrere merarbejde og overarbejde. Både ledelse og medarbejdere ville være bedst tjent med, at alt overarbejde er synligt. Vi kunne ønske os, at ledelsen overalt i koncernen opfordrer til registrering, så der ikke er tvivl om, at det er ok og til vores fælles bedste.

Det er også vores fornemmelse, at flere og flere medarbejdere rammes af stresslignende symptomer. Ud fra fraværsrapportering for 2015 – ja, vi er altid bagud, hvad disse rapporteringer angår - og en status over koncernens træd-tidligt-til koncept blev konklusionen, at arbejdsrelateret fravær i koncernen ikke er alarmerende højt.

For mig at se er selv en enkelt stressramt medarbejder en stressramt for meget og selvom der ikke er tale om en alarmerende udvikling, besluttede Medarbejderudvalget, at der er basis for at kigge nøjere ind i, hvordan man gennem relevant support til lederne kan forbedre dokumentation og fremme en hurtigere afklaring i sager med længerevarende fravær. Vi opfordrer til, at leder, tillidsmand og HR Partner tager en dialog om træd-tidligt-til, så leder og tillidsmanden kender værktøjet og er klædt på til at fange signaler hos medarbejderen.

Se, dagligdagen i koncernen er jo fyldt med mange forskellige tiltag. Mindre organisationsændringer er der en pæn del af og en gang imellem så kommer der større organisationsændringer. Ofte er det kun de involverede parter, som faktisk lægger mærke til det. Men i kredsen skal vi næsten altid forholde os til ændringerne. Jeg kan godt tage fejl, men jeg tror, at fx flytningen af AML teamet fra Indland til Forretningsservice ikke har den store betydning for det enkelte medlem – det er referencerammen for afdelingsdirektøren, der er blevet flyttet. For områdetillidsmændene betyder det dog, at nu er der igen en afdeling, som flytter fra den ene områdetillidsmand til den anden. Fusionen mellem BRFKredit og Jyske Bank og efterfølgende organisationsændringer har medført det, man kunne kalde uorden i tillidsmands netværket og områdetillidsmanden for Hjemstedet og datterselskaberne har som resultat nu fået en landsdækkende organisation, han skal forholde sig til. Fordeling af afdelinger og TM mellem områdetillidsmændene er blevet helt skævt og vores nuværende valgmodel af områdetillidsmænd gør det ikke nemt for kredsen at agere, sådan som vi helst vil. Dette er bl.a. baggrund for de foreslåede vedtægtsændringer, som jeg vil vende tilbage til senere.

Men vi skulle også forholde os til en større organisationsændring hos vores nærmeste samarbejdspartnere, nemlig i Koncern HR. Det er mit indtryk, at denne organisationsændring er landet ok og at områdetillidsmændene har fået etableret et godt samarbejde med de respektive HR partnere.

Også på vores egen banehalvdel er der sket en – for os - nok så markant ændring. Vi er flyttet – fra baggården på Vestergade 18 til 2. sal på Vestergade 22. Vi er kommet højere op – tættere på HR afdelingen og vi har fået betydeligt mere plads og bedre arbejdsforhold. Vi flyttede i sommeren 2016, men inden vi fik indretningen på plads, så var det blevet sent efterår. Derfor besluttede vi i stedet for en housewarming at holde nytårskur i de nye lokaler. Vi inviterede tillidsmænd og "samarbejdspartnere" til bobler og kransekage og vi var meget glade for, at der mødte så mange frem – ikke bare tillidsmænd og HR-medarbejdere, men også en del ledere, en koncerndirektør, bankens bestyrelsesformand og en enkelt pensionist eller to. Vi synes, det var en succes – måske prøver vi igen næste år.

Sidste år begyndte jeg at samle på udtryk, der invaderer vores daglige sprogbrug. Ikke nødvendigvis nye ord, men ord, der bruges i ny sammenhæng, ord der skal give os associationer. Et enkelt udtryk og vi ser alle sammen billeder og ved med os selv, hvad det handler om. Årets moderne ord i 2016 er disruption, mindset, agil og robust.

Pas på, når I møder disse udtryk – det betyder næsten med sikkerhed, at nogen forsøger at manipulere med os. Vi skal være robuste, altså hårdføre og fysisk og åndeligt stærke – hvorfor mon det? Hvad er det lige, der venter os i vores arbejdsliv?

Og vi skal være agile, altså hurtige, bevægelige og smidige - det er ikke længere nok at være forandringsparate.

For mig at se er det tegn på, at vi kan forvente, at vore arbejdsliv kræver endnu mere af den enkelte. Følg hurtigt med, bøj dig som et siv i vinden, men vær psykisk stærk til at gøre det.

Se, kredskontoret er jo i høj grad et klagekontor. Det ligger i sagens natur, at en stor del af det, vi beskæftiger os med, er når noget synes at være anderledes end kollegerne forventer. Så derfor er det mig en glæde at afrunde denne beretning med to positive hændelser.

Worklife Investment projektet blev skudt i gang overfor medlemmerne i 2015. Worklife Investment er efter min mening nok det mest succesfulde projekt, som Finansforbundet har lanceret.

Worklife Investment teamet har i alt besøgt 61 virksomheder, afdelinger og filialer.

Ca. 23 pct. af Finansforbundets medlemmer har benyttet det digitale karriereunivers.

I alt 2.175 medlemmer har deltaget i en individuel karrieresamtale, heraf 254 fra Jyske Bank koncernen.

Worklife Investment projektet er en succes og derfor har hovedbestyrelsen i Finansforbundet for nylig besluttet, at projektet videreudvikles og gøres permanent.

Har du endnu ikke kigget på WLI universet, så kan det være en god idé at komme i gang, enten fordi du måske kunne tænke dig en anden karriere eller også for at blive bekræftet i, at du har fat i det helt rigtige job.

Og her til slut en succeshistorie, som ikke kan fortælles ofte nok. Et samarbejde mellem kredsen, FTF-A, Finansforbundet og Jyske bank fik i efteråret 54 ledige dimittender i et praktikforløb i Jyske Bank. Ordningen kom i stand efter en henvendelse fra Finansforbundet lige på et tidspunkt, hvor kollegerne i banken sukkede efter hjælp til indsamling af endnu flere kundeoplysninger med baggrund i skærpede hvidvaskregler. Kollegerne i banken fik hjælp. De ledige dimittender fik mulighed for et relevant opkvalificeringsforløb efter deres virksomhedspraktik i Jyske Bank. 16 af de ledige dimittender er nu kommet i job – heraf 6 i Jyske Bank.

En ægte succes takket være en enkelt HR-partners ihærdige arbejdsindsats og Mariannes vilje til at få det til at ske.

Se, der er udfordringer og muligheder rigtig mange steder i koncernen. Og 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...