

Mundtlig beretning - generalforsamling 20.03.21:

Velkommen til generalforsamling i Finansforbundet Jyske Bank Kreds.

Vi er igen nødt til at holde en virtuel generalforsamling og det var bestemt ikke det, jeg havde håbet på. Men I kender alle sammen betingelserne med coronasmitte, forsamlingsforbud osv.

2020 har været det hidtil mærkeligste år - ikke bare i bankens - men også i kredsens historie og jeg vil bygge min beretning op over 3 temaer, som har været særligt fremtrædende:

1. COVID-19 problematikken i Jyske Bank.
2. Tåget kommunikation.
3. Håb for 2021.

COVID-19

Nedlukningen ramte os alle som en hammer den 11. marts 2020.

Jeg havde i starten mange drøftelser med HR-direktør Knud Nørbo om, hvordan vi kunne komme igennem den første tid i Jyske Bank. Vi var, ligesom vores kolleger i resten af sektoren, på ret ukendt grund.

For eksempel blev der akut behov for: Massivt hjemmearbejde – og helt afgørende dispensationer fra det nuværende regelsæt omkring hjemmearbejde.

Mange medarbejdere var udfordret af: Børn, som ikke kunne blive passet eller komme i skole.

Og udsigterne til en økonomisk krise var skræmmende: Hvor galt ville det mon gå? Den store elefant i rummet for mig og mine kolleger i kredsbestyrelsen var, om det ville koste arbejdspladser.

Det var store spørgsmål at besvare hver for sig i de enkelte virksomheder i sektoren. Knud Nørbo og jeg konfererede heftigt med henholdsvis FA og Finansforbundet, fordi vi også havde brug for at høre, hvad de gjorde andre steder. Derfor var det godt for os alle, at Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening hurtigt satte sig til forhandlingsbordet og kom med en sektorløsning til os.

Forvirring i organisationen om ferie og hjemmearbejde

Jeg fik især mange tilbagemeldinger på, og spørgsmål til, den første sektoraftale, hvor de 6 feriedage, eller et tilsvarende træk på timebanken, var i spil.

Muligheden for at beordre afvikling af ferie skulle imødegå den aktivitetsnedgang, man kunne forvente i en nedlukning.

I kredsen bakkede vi 100% op omkring aftalen. Vi syntes, det var sund fornuft, at vi medarbejdere også kunne bidrage til at komme over dét, vi dengang håbede, var en tidsmæssig begrænset krise. Vi vidste ikke, hvad vi så ind i og ville gerne beholde så mange arbejdspladser som muligt.

Men aftalen gav også plads til fortolkning og det gav en del forvirring hos os i Jyske Bank.

Det var op til den enkelte leder at forvalte aftalen - sådan plejer det at fungere godt i Jyske Bank. Men vi har aldrig før stået i en situation som corona-pandemien, og alene frygten for, hvad vi så ind i, udfordrede dømmekraften hos både ledere og medarbejdere.

Nogle medarbejdere oplevede, de blev sendt på tvungen ferie, selvom de ikke oplevede aktivitetsnedgang. Nogle måtte arbejde over for at nå opgaverne, så kolleger kunne afholde deres dage/timer osv.

Ledelsens udmeldinger omkring hjemmearbejde blev for unuancerede i den første del af epidemien. Set fra kredsens perspektiv var kommunikationen ikke hensigtsmæssig.

Det blev til en debat om enten-eller, hvor forskellige synspunkter kolliderede. Vi manglede som nævnt nuancer i debatten. Det er ikke kun godt eller skidt at arbejde hjemme. Hjemmearbejde eller fleksibilitet i forhold til arbejdssted, om I vil, kan rumme betydelige fordele for såvel medarbejdere som arbejdsgiver.

Heldigvis er vi blevet meget klogere på det i løbet af det seneste år, så jeg ser frem til, at vi kan sætte os ned og få snakket om, hvordan vi tager en god og konstruktiv læring med os fremadrettet; med fokus både på medarbejdernes og virksomhedens behov.

Finansforbundet og FA er i gang med forhandling omkring rammerne for fleksibelt arbejdssted. For der er ingen tvivl om, at regelsættet skal støves af.

Mental spændetrøje for mange

Hvor der i de første måneder var mange, der oplevede en bedre trivsel ved at sidde hjemme og arbejde, er billedet ikke helt så entydigt nu. Vi har kolleger, der er udfordret ergonomisk, andre er udfordret mentalt og mangler bl.a. deres relationer i hverdagen. Vi hører stadigvæk også, at der er kolleger, der virkelig sætter pris på den fleksibilitet, de har oplevet henover perioden. Så det er virkelig meget individuelt.

Nedlukningen – især den vi blev ramt af i december 2020 - har været en mental spændetrøje for kolleger, der i den grad har haft behov for at komme ind på arbejde og være sammen med andre mennesker. Vi misser også den helt nødvendige videndeling, innovation og kreativitet, som de fysiske møder i højere grad giver plads til end de virtuelle.

Mange af os har været ved at kaste op over de uendeligt mange Teams-møder. Så vi kommer forhåbentlig snart tilbage til en hverdag, uden de mange restriktioner, så vi kan anlægge perspektivet både-og.

Hvor vi både har virtuelle og fysiske møder, hvor vi både møder fysisk ind på arbejde, men også har mulighed for at have fleksibelt arbejdssted, så medarbejdernes og bankens behov forhåbentlig vil gå op i en højere enhed og understøtte arbejdsglæde, trivsel, engagement og det økonomiske resultat.

Opnår vi dét – og det tror jeg på, vi gør - så har vi da fået noget godt ud af COVID-19 udfordringen i Jyske Bank.

Medarbejderundersøgelsen

Medarbejderundersøgelsen i efteråret 2020 afslørede et resultat, som var markant under det flotte niveau fra 2018.

Udfaldet af undersøgelsen kom ikke som en overraskelse for kredsbestyrelsen. Vi havde hørt fra tillidsrepræsentanter og medarbejdere, at musikken ikke spillede så godt som for to år siden. Allerede i foråret havde vi i kredsen en klar fornemmelse af, at vi gled fra hinanden på kryds og tværs i organisationen – at vores sammenhængskraft, værdier og værdibaserede ledelse var under pres.

Undersøgelsen slog det fast. Den, og vores dialog med tillidsrepræsentanter og medlemmer, pegede i retning af:

- Manglende ligeværd.
- At vores tillid var udfordret.
- En hård retorik.
- Oplevelse af manglende involvering og dialog.

Værdier, som ellers har været substansen i vores DNA i Jyske Bank.

Her kommer vi til nr. 2 af mine tre emner: Den tågede kommunikation, der herskede, og som jeg mener, er én af årsagerne til undersøgelsens resultat.

I banken glemte vi bl.a. at holde fokus på den dialog, der ellers altid har kendetegnet vores organisation. Vi var ikke længere transparente, men befandt os i en ærtesuppetyk tåge.

Når medarbejdere spurgte til hjemmearbejde, relevante problemstillinger vedrørende COVID-19, om retning og mening i tingene, oplevede de ikke, at de fik fyldestgørende svar fra top-ledelsen.

Dét påpegede vi overfor ledelsen.

I 2020 talte ledelsen meget om at få aktiekursen op og omkostningerne ned. Men de budskaber gav hverken selvtillid eller arbejdsglæde, og vores kolleger savnede også at høre andre pejlemærker:

- Hvad er formål og mening med Jyske Bank?
- Hvad skal vi stå for?
- Har vi værdibaseret ledelse?

Vi skal være Top-in-class igen

Anders Dam var hurtig til at kommentere på resultatet i Medarbejderundersøgelsen og tage ansvar for det kraftige fald i særligt "omdømme" og "overordnet ledelse". Det glædede mig oprigtigt meget, at direktionen meget tydeligt anerkendte resultatet og samtidig tilkendegav, at det ikke er det niveau, vi skal være på i Jyske Bank.

Der ligger et arbejde foran os. Det er klart, at ledelsen skal gå forrest, hvis vi skal have en chance for at forbedre niveauet. Men det er også en fælles opgave, forstået på den måde, at vi alle sammen skal leve værdierne og vedholdende blive ved med at spørge, hvis vi ikke kan se en mening med det, vi gør. Vi har en fælles interesse i, at Jyske Bank bliver én af de allermest attraktive arbejdspladser i sektoren.

Jeg er optimist på bankens vegne.

For det første fordi svarprocenten i medarbejderundersøgelsen var på hele 96 procent. Det viser mig, at bankens medarbejdere har en kæmpe interesse i at bidrage til vores individuelle og fælles engagement og arbejdsglæde.

For det andet viser det mig, at vores system virker: At vi i kredsen - via engagerede tillidsrepræsentanter og medlemmer - har en rigtig god fornemmelse af, hvordan temperaturen er i organisationen.

For det tredje har koncerndirektionen flere gange tilkendegivet, at resultatet af medarbejderundersøgelsen bliver taget alvorligt – og at de vil prioritere indsatsen for at løfte arbejdsglæden og engagementet.

Samarbejde og bump på vejen

Jeg plejer at rose det professionelle samarbejde mellem kredsen og ledelsen.

COVID19- situationen stillede os overfor nogle udfordringer og dilemmaer, vi aldrig har drømt om, vi kunne få. Og ærligt; det gav flere bump og uenigheder på vejen, end jeg nogensinde har oplevet før.

Men vi har formået - på trods – at bevare den professionelle approach. Vi har bl.a. landet en koncernoverenskomst, som blev stemt hjem med et solidt flertal af medlemmerne og forhandlet en ny tillidsrepræsentantstruktur, som vi også er tilfredse med.

Vi har brug for et godt og konstruktivt samarbejde med ledelsen for at komme igennem resten af krisen. Faktisk vil jeg påstå, at vi mere end nogensinde før er hinandens med- og ikke modspillere. Og vi er i udgangspunktet enige om, at vi vil det bedste for vores arbejdsplads. Det er et vigtigt fundament.

Jeg vil gerne fremhæve beredskabsudvalget, der har skullet balancere de mange fortolkningsmuligheder, der lå i myndighedernes og regeringens udmeldinger. Det har ikke været nogen nem opgave. Jeg synes, at de overordnet set har løst opgaven godt.

Jeg vil dermed også i år takke ledelsen og HR for samarbejdet.

Også en særlig tak til vores tillidsrepræsentanter. I har vist os, hvor vigtige I er - for at kunne lykkes med visionen om at have trygge og glade medarbejdere i Jyske Bank. Vi fra kredsbestyrelsen har savnet de fysiske møder og dialoger med jer, men jeg synes, vi har formået at holde en god kontakt via virtuelle møder og de individuelle samtaler, I har haft med jeres områdetillids- eller arbejdsmiljørepræsentant. I har spillet os i kredsen, beredskabsudvalget og jeres

ledere gode i forhold til at holde fokus på arbejdsglæde, trivsel og engagement. Tak for det.

Mange fratrædelser

Med til billedet af et hundesvært år hører også mange fratrædelser.

Vi har sagt farvel til kollegerne fra Gibraltar og bl.a. derfor havde banken en reduktion i fuldtidsstillinger på 7,3% i 2020.

Men, selvom vi ser bort fra Gibraltar, har der været en høj omsætning af medarbejdere – hele 12,6%. Der er en stigning på 2,4% i forhold til året før.

I tal svarer det til 449 fratrædelser mod 386 året før.

Ca. en fjerdedel af fratrædelserne skete på foranledning af banken og mange af dem kom i kølvandet af de store organisationsændringer, der blev gennemført i 2020 og dermed med baggrund i det, vi kalder bankens forhold. Jeg vil i øvrigt ikke tale mere om organisationsændringerne her, men henvise til den skriftlige beretning fra januar 2021.

Ca. 75% af de 449 medarbejdere, der har forladt banken, valgte at gøre det på eget initiativ. Det er også fokusområde for os i kredsen at andelen af medarbejdere, der vælger at forlade os, ikke bliver u hensigtsmæssig stor. Det kan have store omkostninger for arbejdsglæden for de tilbageværende kolleger og det økonomiske resultat, hvis omsætnings hastigheden bliver for høj.

Håb for 2021

Jeg vil slutte min beretning med at kigge ind i 2021. Og her kommer jeg til mit 3. tema: Håb for 2021.

Jeg er overvejende positiv. Vi er kommet igennem en hård corona-periode og indtil videre synes jeg, at vi langsomt er ved at finde takten på tværs af organisationen.

Det startede med en juleudsendelse i 2020, som viser, at direktionen kan og vil sætte retning for medarbejderne og beskrive formål med Jyske Bank.

Vi skal være en selvstændig og værdiskabende bank med:

- Forbedret aktiekurs
- Kundetilfredshed i top 3
- Medarbejdertrivsel i top 3
- Bæredygtigheds-rating i top 3.

Ja tak til det! Det kan vi sagtens se kan skabe stolthed, trivsel, engagement, arbejdsglæde for medarbejderne og bidrage til det økonomiske resultat. Dermed vil vi forhåbentlig også kunne fastholde gode kolleger og give øget interesse for at søge job i Jyske Bank.

Kommunikationen er også kommet i fokus igen. Juleudsendelsen er fulgt op flere steder, bl.a. med nytårsbrevet til medarbejderne i Privat. Så har vi fået en afløser for "Debrief", der hedder "Top of Mind". Her bemærkede jeg, at Peter Schleidt den 5. marts kom med udtalelsen: "I år bliver et sjovt år".

Og det kan godt være, at jeg griber sætningen ud af en anden kontekst, men kundetilfredshed og medarbejdertilfredshed hører altså sammen. Vi skal tilbage til værdierne og værdibaseret ledelse, hvilket også har været efterspurgt.

I juleudsendelsen blev der også lagt op til, at der skulle nedsættes en gruppe af kolleger, der fik til opgave at komme med forslag til aktiviteter, som skal styrke fællesskabet i banken. Jeg har været så heldig at blive en del af den jury, der skal udvælge blandt de mange forslag, gruppen har fremlagt. Og de her ildsjæle, som sidder i fællesskabs-gruppen, er kommet med en masse rigtig gode ideer. Der er noget for alle.

Bæredygtighed er for alvor kommet på dagsordenen hos os i Jyske Bank. Jeg kunne godt have ønsket mig, at vi havde rykket på den dagsorden for lang tid siden. I kredsen har vi for mange år siden forudset, at bæredygtighed ville blive dagsordenssættende overalt. Siden 2015 har vi derfor selv haft bæredygtighed på dagsorden sammen med tillidsrepræsentanterne. Men never mind – nu har vi et fundament, som vi kan bygge videre på.

Jeg har også i flere år påpeget, at vi bør have langt mere fokus på diversitet – herunder flere kvinder i ledelsen.

Vi ryger ned på en direkte skuffende andel af kvinder i ledelse, på 26%, i 2020. Det SKAL vi gøre bedre. Talrige undersøgelser viser, at det bl.a. vil gavne vores økonomiske bundlinje, vores arbejdsglæde og ikke mindst vores evne til at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Desværre kan vi i opgørelsen over fratrædelser se, at forholdsvis mange kvinder i aldersgruppen 40 – 45 år har forladt os. Jeg kan på den korte bane være bange

for, at vi har mistet oplagte kandidater, der kan rette op på den kedelige statistik, vi har for kvindelige ledere.

Der er andre kolleger i banken, der ligesom jeg, ønsker en større diversitet i banken. En gruppe ildsjæle har således taget initiativ til at få en bred dialog omkring de aspekter, der vedrører diversitet. Jeg synes, det er unikt, at vi kan det i Jyske Bank. Det er en del af det DNA, der er med til at definere vores arbejdsplads.

Jeg er meget tilfreds med, at der er kommet signaler fra både Jyske Banks bestyrelsesformand Kurt Bligaard og Anders Dam om, at vi skal tænke – og prioritere - diversitet på alle niveauer og har derfor et håb om, at 2021 bliver året, hvor vi for alvor kan se en ændring.

Jyske Bank er en del af noget større

I har mange gange hørt mig skælde ud over aktieanalytikere og ratingbureauer, fordi de ensidigt har fokuseret på bankens evne til at omkostningsminimere og til at forrente egenkapitalen. Fremover skal den velkendte rating på nøgletal suppleres med en ny ESG-rating. E for miljø, S for social og G for ledelse. Vi har endnu til gode at se, hvordan de to rating-modeller kan gå hånd-i-hånd, da måden at rate på i de to regimer ofte vil kollideres.

Jeg har et håb om, at den nye rating vil understøtte det, vi arbejder for i kredsen - at det belønnes at være en ansvarlig arbejdsplads, der har fokus på medarbejdernes trivsel og mulighed for udvikling. Jeg kunne sige meget mere om det her emne, men det bliver for omfattende i dette forum. Til gengæld lover jeg, at vi vil folde temaet og de mange nuancer ud i 2021 og meget gerne i debat

med jer og vores øvrige kolleger i banken. Jeg ved, at Michael også lige vil runde emnet i sin beretning.

Jeg er overbevist om, at de bæredygtige tiltag, vi og vores kolleger i sektoren lancerer, vil ændre vores image i befolkningen til det bedre. Det bliver mere synligt, at vi er en del af løsningen i forhold til mere bæredygtighed. Vi er en del af noget større. Fremover tror jeg på, at der vil være plads til beslutninger, der træffes med hjertet.

Jeg vil gøre mit til at understøtte og fremme arbejdet med bæredygtighed – både som formand for Finansforbundet Jyske Bank Kreds, som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i Jyske Banks koncernbestyrelse og som hovedbestyrelsesmedlem i Finansforbundet. Jeg ved, at mine kolleger i kredsbestyrelsen vil gøre det samme.

Og når jeg nu taler om kredsbestyrelsen. Lige inden jeg slutter, har jeg behov for at takke mine fantastiske kolleger fra kredsbestyrelsen. I er ildsjæle, der brænder for det, I gør. I har været modige i en tid, hvor meningerne har været delte, og vi alle har været på ukendt grund. I har hjertet på rette sted og jeg ved, at I flittigt er blevet brugt til sparring af både tillidsrepræsentanter og medlemmer. Også tak til Ulla og Mai for at understøtte både kredsbestyrelsen, tillidsrepræsentanter og medlemmer i hverdagen. I er en del af årsagen til, at vi lykkes med det, vi laver. Jeg er stolt af, og meget glad for at være en del af det her hold, der hver dag har fokus på, at vi som medarbejdere kan gå så trygge og glade på arbejde som muligt.

Med disse ord vil jeg slutte min beretning. Tak for nu.

(Kun det talte ord gælder).