

Mundtlig beretning 2022:

Næstformand Johnny Christensen:

Tættere på målet i 2022

Når Anders Dam på Jyske Banks generalforsamling skal beskrive året 2022 for koncernen, tror vi, han vil gøre det med stor tilfredshed.

Kan vi matche den tilfredshed, når vi ser på det arbejde og de resultater, vi har opnået i Finansforbundet Jyske Bank Kreds for 2022?

Ja! Det synes vi, og det håber vi også, beretningen fra Marianne og mig vil bære præg af.

Aldrig helt i mål

Er alt så godt?

Nej. Selvfølgelig er det ikke det, og derfor tror jeg aldrig, vi kommer helt i mål med vores vision om TRYGGE MEDLEMMER PÅ EN GLAD ARBEJDSPLADS.

Men 2022 bragte os et stykke i den rigtige vej i forhold til visionen.

Jeg vil i min del af beretningen uddybe fire temaer:

1. Samfundsansvar.
2. Arbejdsmiljø.
3. Tillidsvalgte.
4. Hvervning af medlemmer.

Samfundsansvar

Ukrainske flygtninge ansat

Når vi taler samfundsansvar i Jyske Bank i 2022, er det svært ikke at begynde med krigen i Ukraine.

Ingen tvivl om, at vi har en ordførende direktør, for hvem krigen i Ukraine fylder rigtig meget.

Vi har blandt andet oplevet, at koncernen har ansat ukrainske flygtninge udenom normeringen.

Medarbejderne i Jyske Bank har haft mulighed for at bruge 2 dage om måneden til frivilligt betalt arbejde til støtte for krisen i Ukraine.

Tiltag, som gør medarbejderne stolte af at være ansat i Jyske Bank koncernen.

Men også tiltag, som vi i kredsen ser kan videreføres, når krigen i Ukraine forhåbentlig snart er slut.

Det burde være muligt at finde relevante projekter, som banken og medarbejderne kan se en værdi i at yde en frivillig indsats overfor, også i fremtiden.

Flere fleksjobbere

En gruppe af medarbejdere vi i kredsen gerne ser flere af i koncernen, er fleksjobbere. Vi har altså ikke ret mange koncernens størrelse taget i betragtning. Dem vi har, fungerer rigtig fint - så her vil en fremtidig indsats i at få flere, være et godt bidrag i forhold til bankens samfundsansvar.

19 grader skaber problemer

Den sidste ting omkring samfundsansvar, jeg vil komme ind på, er lokaletemperaturen i banken. 19 grader.

Ingen tvivl om, at det også her er godt at vise samfundsansvar i forhold til miljøet og energikrisen.

Men 19 grader - og på nogen lokationer lavere - gør også noget andet.

Den lave temperatur oplever vi klart har en negativ påvirkning af arbejdsmiljøet mange steder.

Det samme gælder, hvor effektivt den enkelte medarbejder kan arbejde, når man sidder og pivfryser.

Helt overordnet er det i vores optik et af de få regnskaber i koncernen, som i 2022 har givet underskud.

Arbejds miljø:

Bedre trivsel i Jyske Bank

I 2022 er der i regi af Finansforbundet igen lavet en trivselsundersøgelse, som gælder hele sektoren:

I undersøgelsen kan man se gennemsnittet af sektortallene, og også tallene for den enkelte virksomhed.

Jeg vil lige vise et par tal fra undersøgelsen, som viser forskellen mellem sektoren generelt og Jyske Bank.

Det første tal viser svaret på spørgsmålet, hvorvidt man trives i høj grad eller nogen grad på arbejdspladsen. Som I kan se, svarer 80,4% på sektorniveau, at de gør det, mens tallet for Jyske Bank er 85,1%.

Det andet spørgsmål, jeg vil vise svaret på, er om man har følt sig stresset ofte eller hele tiden. Her svarer 23% på sektorniveau, at det har de, hvor tallet for Jyske Bank er 16,7%.

Tendensen til, at vi ligger noget bedre i Jyske Bank i forhold til sektoren, målt på svarene i undersøgelsen, er faktisk generel.

Det er vi MEGET tilfredse med i kredsen, og ingen tvivl om, at koncernens fokus på arbejdsmiljøet er altafgørende her.

Unikt set up

Vi har et set up på arbejdsmiljøarbejdet, som er unikt i sektoren. Det samarbejde omkring arbejdsmiljøet, der foregår mellem de lokale arbejdsmiljøgrupper, Team Arbejdsmiljø, HR og kredsen er utroligt stærkt.

Når man så kombinerer det med de værktøjer, som er stillet til rådighed for at opnå bedst muligt arbejdsmiljøarbejde i banken, så er det utrolig glædeligt, at vi kan se, at det bærer frugt. Til glæde for os alle.

Vi vil gerne anerkende banken for at stille de nødvendige ressourcer til rådighed.

Succesfulde tiltag

Skal vi så bare hvile på laurbærrene?

Nej, det er vi også enig med banken om, at vi ikke skal. Det blev fastslået på sidste medarbejderudvalg, at det store og gode arbejde med arbejdsmiljøet i banken skal fortsætte.

Vi vil i forhold til værktøjer fremhæve Mystrain, som rigtig mange medarbejdere har arbejdet med og haft stor gavn af. Det samme gælder "Slip stolen" og bevægelse i det hele taget, som vi alle har mulighed for at benytte os af i arbejdstiden.

Som nogen af jer måske har set i Inside, er det sidste skud på stammen over værktøjer til at påvirke et godt arbejdsmiljø, appen Phantripe.

En app, som kredsen har finansieret sammen med banken og Jyske Fritid.

Appen skal være med til at understøtte fællesskaberne i Jyske Bank, og inspirere til, at vi får mere aktivitet ind i vores hverdag.

I kommer til at høre meget mere om appen senere.

Stor opfordring herfra: BENYT de muligheder, banken tilbyder.

Resultatet af trivselsundersøgelsen viser, at det gavner. Det glæder os meget i kredsen, at banken så tydeligt kan se, at arbejdet med det gode arbejdsmiljø virker.

Tillidsvalgte:

De vigtige tillidsvalgte

Engagerede, kompetente og modige tillidsvalgte er et altafgørende fundament for, at vi i kredsen arbejder for vores vision om trygge medlemmer på en glad arbejdsplads.

Kredsen skal evne at udvikle, inddrage og informere vores tillidsvalgte løbende. Så de hele tiden er så godt klædt på som overhovedet muligt i det tillidshverv, de har påtaget sig.

For lykkes vi ikke med det, så lykkes vi ikke.

Hvad har vi så gjort i 2022 for at lykkes:

Som altid er der en tæt kontakt mellem områdetillidsrepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne. Det sker blandt andet ved netværksmøder et par gange om året, og også ved en til en samtaler.

Der har også i 2022 været et seminar for tillidsvalgte, hvor temaet var psykologisk tryghed.

Her lærte de tillidsvalgte, at arbejdsfællesskaber, der oplever en høj grad af psykologisk tryghed, lærer bedre af hinanden og er mere rummelige overfor hinanden.

De fik mulighed for at undersøge den psykologiske tryghed i deres eget arbejdsfællesskab - og ikke mindst, hvad de i den lokale arbejdsmiljøgruppe kan gøre for at øge den psykologiske tryghed hos dem selv.

Som altid var der sidste dag på seminaret besøg fra ledelsen, som i år var repræsenteret ved Anders Dam, Lars Mørch og Knud Nørbo.

Det var, også som altid, en åben, ærlig, og konstruktiv dialog. Og vi er ikke i tvivl om, at alle til stede fik rigtig meget ud af denne dialog.

Ledelsen har overfor kredsen kvitteret for det udbytte de fik med hjem.

Nyt advisory board

Vi har i kredsen et stykke tid gået med forskellige overvejelser til, hvordan vi bedre kunne inddrage vores tillidsrepræsentanter. Et ønske om at få input og feedback på nogle af de tiltag, vi har planer om at sætte i søen.

Derfor har vi valgt at nedsætte et såkaldt advisory board bestående af et antal tillidsrepræsentanter. Her vil vi trykprøve udvalgte tiltag, vi har planer om, og gennem boardet's feedback gøre tiltagene endnu skarpere og bedre.

Vi kører det som et forsøg i 2023, og håber herefter, at boardet bliver permanent.

Medlemmer af boardet vil sidde i en periode, hvorefter andre tillidsrepræsentanter får mulighed for at melde sig.

Ombord fra Handelsbanken

Det sidste omkring tillidsrepræsentanter jeg lige vil vende, er jo at vi i forbindelse med købet af Handelsbanken også har fået et antal tillidsrepræsentanter derfra.

Det er vi i kredsen rigtig glade for, og vi håber så mange som overhovedet muligt vil fortsætte med hvervet som tillidsrepræsentant ind i den nye organisation.

Vi vil gøre, hvad vi kan for at klæde jer på til hvervet som tillidsrepræsentant i Jyske Bank, så I kommer til at stå så stærkt som overhovedet muligt.

Hvervning:

Sammen om at få flere medlemmer

Hvervning af nye medlemmer er en kerneopgave i kredsen, som vi tænker ind alle de steder, det er muligt.

Vi er alle - og jeg mener alle - dybt afhængige af, at vi også fremadrettet har så mange medlemmer som muligt.

En høj organisationsprocent er grundlaget for, at det faglige system forbliver stærkt og relevant. Det gælder ikke mindst i forhold til vores arbejdsgivere.

Det, at vi er mange, der står sammen, tænker vi ikke bliver mindre relevant i fremtiden.

Så min sidste opfordring herfra skal være, at vi sammen hjælpes ad med at hverve de kollegaer, som endnu ikke har set lyset.

Vi i kredsen står altid klar til at understøtte og hjælpe. Også med dette vigtige tema.

Tak.

Formand Marianne Lillevang:

Et år med god medvind

Tak, Johnny for din beskrivelse af nogle af de mange emner, der har fyldt noget for såvel os i kredsen som for mange kolleger i Jyske Bank koncernen i 2022.

Overordnet set har året 2022, som Johnny påpegede, været overvejende positiv. Der har været medvind på mange af de dagsordener, vi i kredsen vægter allermest.

Overliggeren for kredsens arbejde er, som Johnny sagde, trykke medlemmer på en glad arbejdsplads, og det er selvfølgelig også det fokus, jeg har i min del af beretningen.

Den sunde balance

Sidste år pegede jeg på, at vi havde rekrutterings- og fastholdelsesproblemer i koncernen.

I kredsen har vi fulgt udviklingen, da det er vigtigt for vores arbejdsplads og den individuelle arbejdsglæde, at vi har en sund balance. Det er stadigvæk svært at rekruttere. Jyske Bank kæmper med andre gode arbejdspladser om de gode kræfter.

Det er derimod lykkedes for banken at sætte en prop i en bekymrende medarbejderomsætning i 2021. Udviklingen er gået fra ca. 12% i 2021 til 10,6% sidste år. Vi ligger ca. 2% under sektoren på dette område. Det er virkelig positivt. Når det så er sagt, så dækker en gennemsnitlig omsætningshastighed over udsving i de forskellige områder.

I alt var der 371 fratrædelser sidste år mod 409 i 2021. Mere end 4 ud af 5 valgte selv at sige op. Ca. 60% af disse fratrådte valgte at sige op med eller uden et job på hånden. Kun 16% af fratrædelserne i 2022 var foranlediget af banken.

Rigtig udvikling

Det er ikke så meget tallene, vi skal dvæle ved her, men mere at udviklingen går den rigtige vej. Det er vigtigt for den generelle arbejdsglæde, at vi har en balanceret medarbejderomsætning – især i et marked, hvor det er svært at rekruttere.

I kredsen vil vi understøtte, at denne positive udvikling fortsætter.

Måske tænker du: "Har vi overhovedet indflydelse på det?"

Mit korte svar er – ja, det har vi – både indirekte og direkte.

Vi bakker op om koncernens strategiske pejlemærker – specielt "medarbejderengagement i Top 3". Hvis vi sammen lykkes med det, så bliver det nemmere at rekruttere og fastholde medarbejdere.

Arbejdsglæde over sektorniveau

Jeg vil i det følgende tage afsæt i 4 temaer, som – udover de temaer, Johnny har fortalt om - har fyldt meget i vores arbejde:

1. Medarbejderundersøgelsen 2022
2. Mangfoldighed og inklusion
3. Handelsbanken
4. OK 2023.

Vi var i kredsen naturligvis meget spændte på resultatet af medarbejderundersøgelsen, der blev gennemført i efteråret 2022. Vi fik det svar, at vi havde fået vendt skuden i forhold til at indfri målet om medarbejderengagement i Top 3.

En tårnhøj svarprocent på flotte 96% slår fast, at medarbejderne i Jyske Bank koncernen er meget interesserede i at give hver deres bidrag til koncernens temperaturmåling. Det viser i sig selv nerve og engagement.

Vi så en forbedring på begge parametre "Arbejdsglæde" og "Loyalitet". Vi ligger over niveau for sektoren på arbejdsglæde og på niveau for så vidt angår loyalitet.

I kredsbestyrelsen tror vi på, at der er en klar sammenhæng mellem stigningen i arbejdsglæde og loyalitet og den faldende medarbejderomsætning. Så vi skal videre den vej og satse på, at vinden fortsat blæser vores vej i fremtiden.

Når vi i mål i 2025? Der er et stykke vej endnu, men jeg skal nok komme med kredsens bud på spørgsmålet senere i beretningen. Der er et par mellemregninger, jeg gerne vil ind på først.

Mangfoldighed og inklusion

I forhold til at få mangfoldighed og inklusion i banken, er der som i 2021 sket meget i 2022. Jeg er af natur meget optimistisk. Det gav jeg således udtryk for sidste år, da jeg skråsikkert sagde højt, at jeg følte mig aldeles overbevist om, at andelen af kvinder i ledelse hos os ville udgøre mere end de sølle 26%, der var tilfældet forrige år. Måske var jeg lige lidt for optimistisk. Lige nu er status kun, at mellem 27 og 28% af vores ledere er kvinder! Det er jo ikke et tal, man umiddelbart falder ned af stolen over. Men jeg vil gerne beholde mit optimistiske udgangspunkt og komme med et par synspunkter, der sætter den umiddelbare middelmådige forbedring i perspektiv.

Jeg har tidligere nævnt, at vi har medvind på de dagsordener, vi arbejder med i kredsen. I debatten om mangfoldighed og inklusion havde vi virkelig medvind sidste år. Jeg er født og opvokset i Vestjylland. Når det for alvor blæser derovre, så ved man, hvad det betyder at cykle i henholdsvis mod- eller medvind. Som regel er det sjovest at cykle i medvind, selvom man også kan lære meget af modvindskørsel. For mig kan det ligefrem være en ekstra motiverende faktor at skrue markant op for tempoet, når der er medvind, for at nå endnu hurtigere i mål.

Udefra set kunne nogen måske sige, at vi skulle have udnyttet den medvind, vi havde sidste år til at cykle endnu hurtigere for at komme i mål med et større antal kvindelige ledere. Men selvom jeg også er en lidt utålmodig sjæl, kan jeg med oprigtighed sige, at jeg faktisk er godt tilfreds med det, vi nåede. Jeg vil gå så vidt som til at sige, at vi høstede vigtige delresultater af mange års ihærdig modvindstræning.

Årets medarbejder

For det første blev den indsats, Pia Sund Bundgaard, Stine Odgaard Ranum og jeg havde samarbejdet omkring på mangfoldigheds- og inklusionsområdet, belønnet med prisen som "Årets medarbejder" ved det første "Danish Diversity Award" arrangement nogensinde. Dernæst fik vi også den interne Havkattmomentpris i Jyske Bank for samme indsats. Vi var pavestolte.

Derudover fik vi synlig opbakning fra bankens ledelse, egne kolleger og fik også mange anerkendende ord med på vejen fra personer, der ikke arbejder i koncernen. Der blev lagt mærke til Jyske Bank. På det tidspunkt følte vi alle 3, at vi ikke bare cyklede stærkt, men fløj afsted på den hurtigste lyserøde sky.

Ny komité

Derudover så Jyske Banks Mangfoldighedskomiteé dagens lys. En komité, der udover Stine, Pia og mig selv har samlet i alt 14 kolleger med Lars Mørch i spidsen. Alle i komitéen brænder for mangfoldighed, diversitet og inklusion.

Når vi så samtidig har in mente, at vi i hele organisationen i 2. halvår af 2022 havde hænderne fulde med forberedelsen af closingdag mv. i forbindelse med købet af Handelsbanken, så synes jeg, at vi har grund til at være tilfredse. Der er ikke noget quick-fix, når vi stræber efter mere mangfoldighed og inklusion. Det tager tid.

Vi vil arbejde ufortrødent videre i komitéen i 2023, og vores indsats er vigtig. En mangfoldig og inkluderende arbejdsplads bidrager nemlig til såvel arbejdsglæde som til en forbedring af det økonomiske resultat, og det vil igen hjælpe os i mål i forhold til at få det ønskede medarbejderengagement i Top 3. Det vil alt andet lige også hjælpe os i bestræbelserne på at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Handelsbanken – en appelsin i turbanen

Årets altoverskyggende begivenhed var købet af Svenska Handelsbankens aktiviteter i Danmark. Johnny og jeg havde, qua vores position som medarbejdervalgte i koncernbestyrelsen, den store glæde at sidde tæt på forhandlingerne fra start til slut.

Det var en fantastisk appelsin i turbanen for Jyske Bank at stå tilbage som sejrherren. Det synliggjorde i den grad også, at Jyske Bank er en utrolig kompetent organisation. Det har allerede haft positiv betydning for os på mange fronter. Jeg vil koncentrere mig om den umiddelbare effekt for medarbejderne i hhv. det "blå" og "det grønne ben".

Efter offentliggørelsen mødte vi kun meget glade kolleger i "det grønne ben". Alle forstod, at det her var fantastisk for vores arbejdsplads. I kredsen hørte vi fra både tillidsrepræsentanter og medlemmer, at den her nyhed fik stolthedensbarometeret til at stige med kvantespring.

Grundlæggende optimisme

Johnny og jeg fik hurtigt mulighed for at tale med de 3 medlemmer af "det blå ben's" faglige personaleforening. Og vi var spændte på, hvad kollegerne fra Handelsbanken, som havde været så lang tid i venteposition, ville sige. Helle Rank, Christian Bang og Jeanett Kallestrup, som udgjorde den faglige personaleforening, kunne heldigvis fortælle os, at kollegerne var glade for, at de ikke skulle splittes og arbejde i flere forskellige banker. Den grundlæggende optimisme i begge organisationer var et godt udgangspunkt for det videre forløb i processen.

Samarbejdet mellem organisationerne har været usædvanlig godt – både mellem A- og B-side og på kryds og tværs. I kredsbestyrelsen har vi især haft stor glæde og gavn af samarbejdet med Helle, Christian og Jeanett. Ved fælles hjælp stod vi ved closingdagen forberedte til tænderne i forhold til at kommunikere til såvel tillidsrepræsentanter som medlemmer i begge organisationer.

Personaleforeningen i Handelsbanken blev opløst ved closingdagen, men vi har den glæde, at Helle Rank har valgt at fortsætte sin indsats for medlemmerne i kredsen. Det er vi glade for. Helle har hjertet på rette sted. Også tak til Christian og Jeanett for jeres indsats og hjælp i processen.

Integration i fællesskab

Det har været en proces, hvor der er sket meget på kort tid. Her får I et par nedslag, som vi gerne vil dele med jer:

Jyske Bank har jo som bekendt gennemgået en stor proces med integration af medarbejderne, og resultatet har været imponerende; tæt på 600 medarbejdere har fået afklaring om fremtidig arbejdsområde/rolle og geografisk tilhørssted og kender deres leder. Det var et kæmpe ønske fra Handelsbankens medarbejdere, at det skulle gå hurtigt. Det er i sig selv en stor opgave, men at det har kunnet lade sig gøre at holde så mange samtaler på så kort tid, siger noget om den indsats og dedikation, som alle har vist i denne proces. Det kan vi virkelig være stolte af.

Langt de fleste fortsætter med de opgaver, som de har været vant til og har løst til UG. Det har selvfølgelig ikke været helt uden bump. Nogle har fået ny leder, andre har fået nyt sted, som de skal arbejde fra, men der er arbejdet hårdt for, at så mange som muligt kunne få deres ønsker opfyldt.

Få udsat for store ændringer

Når jeg alligevel tillader mig at kalde det en succes, hænger det sammen med, at kun et lille antal på under 25 medarbejdere har været udsat for væsentlige ændringer i deres ansættelsesvilkår.

Det har f.eks. været ændring i ledelsesomfanget, lønudsættelser eller ændringer i geografien. Under en håndfuld har valgt at takke nej til de nye opgaver. De væsentlige ændringer har været jævnt fordelt mellem medarbejdere i "grønt og "blåt ben".

Integrationen og sammenhængskraften mellem Handelsbanken og Jyske Bank har været prioriteret højt af forretningsledelserne. Det har været prioriteret at skabe plads til ledere fra det "blå ben", hvilket fremover vil bidrage enormt til en styrkelse af samarbejdet på tværs af "grønt og blå ben".

Det har ikke været tom snak, når Anders Dam og Lars Mørch har sagt, at der er brug for alle kolleger, og at vi også skulle have ledelseskraft fra begge organisationer.

Omsorg for den enkelte

Alt i alt må jeg konkludere, at integrationsprocessen har været en stor succes, hvor både "grønt og blåt ben" er gået til opgaven med stor ildhu og omsorg for den enkelte medarbejder, og vi ser frem til at fortsætte med at arbejde sammen som en enhed for at opnå endnu større resultater. Fra kredsens side vil vi selvfølgelig særligt have vores fokus rettet mod en høj arbejdsglæde.

Har der været hår i suppen? Ja – det har der. Det vil der altid være i så store forandringsprocesser.

Jeg vil ikke stå her og negligere betydningen for dem, der ikke har fået det helt, som de ønsker. Der er ikke kun vindere i processen, og det er en vigtig erkendelse, vi skal have for øje. Vi har et stort arbejde foran os, hvor mange andre ting uvægerligt vil dukke op til overfladen – herunder bl.a. kulturelle forskelle.

Arbejdsglæde kommer ikke af sig selv. Det er et vedvarende fokus, vi skal have hver eneste dag. Heldigvis har vi, som Johnny også gjorde opmærksom på, en force i den måde, vi har organiseret arbejdsmiljøarbejdet på med de lokale arbejdsmiljøgrupper. Vi skal nok klare det sammen.

Næste store milepæl er K-dag d. 11.11.2023. Der er mange kolleger, der er i gang med forberedelserne, og vi ved godt, der skal arbejdes hårdt og meget for at komme i mål.

Når vi er kommet på den anden side af K-dag, håber jeg, at vi kan tale om et nyt forenet Jyske Bank og ikke et "grønt" og et "blåt" ben. Et nyt stort og stærkt fællesskab, hvor vi går glade og tilfredse på arbejde og hjælper hinanden, hvor vi kan.

Komplekse OK-forhandlinger

Til sidst vil jeg komme ind på overenskomstforhandlingerne for 2023.

Som en del af Finansforbundets hovedbestyrelse har jeg været dybt involveret i de igangværende overenskomstforhandlinger med Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).

Der er ingen tvivl om, at vi godt vidste, at det baggrundstæppe, vi skulle forhandle på denne gang, var mere komplekst end tidligere. Et sammensurium af bl.a. høj inflation og manglende transparens i den økonomiske udvikling har gjort betingelserne sværere end normalt.

Jeg har selv haft fornøjelsen af at sidde med ved bordet i de indledende forhandlinger i arbejdsgruppe 1 – Løn og kompetence. Det var spændende, men også meget anderledes end de forhandlinger, jeg normalt er en del af i Jyske Bank. Jeg kendte ikke "dem" på den anden side, udover vores egen Line Højer Fogde. De kendte nærmest også kun Kent Petersen, der var vores forhandlingsleder i gruppen. Det gjorde helt sikkert noget ved rummet, som jeg ikke er vant til. Min refleksion er, at de professionelle relationer, vi sammen har opbygget med vores "modparter" i Jyske Bank, bringer os langt, allerede inden vi starter. Nu er vi heldigvis færdige med de centrale forhandlinger og jeg synes, at vi har landet et rigtigt godt resultat. Derfor har I nok også set, at vi anbefaler jer at stemme ja. Nu er vi startet op på de lokale forhandlinger og I hører nærmere, når vi en gang er færdige.

Michael vil fortælle mere om de spændende centrale forhandlinger, når han aflægger sin beretning for Finansforbundet.

I mål i 2025

Efter disse mellemregninger er det nu tid til at binde en sløjfe omkring spørgsmålet: "Kan vi i Jyske Bank nå i mål med "Medarbejderengagement i Top 3" i 2025"?

Jeg er fortrøstningsfuld. Det kan vi godt. Det kan vi gøre sammen - alle sammen i organisationen ved at bidrage med det, vi alle kan hver især.

Det vi særligt kan gøre fra kredsens side er bl.a.:

- At være vedholdende i forhold til at kæmpe for, at vi i Jyske Bank tager samfundsansvar som i Ukraine debatten. Det øger medarbejderstoltheden.
- At holde et vedvarende fokus på det gode arbejdsmiljø. Det øger arbejdsglæden.
- At pleje, involvere og understøtte vores mange dygtige tillidsrepræsentanter. Det styrker sammenhængskraften.
- At bidrage til en fortsat stærk indsats for øget mangfoldighed og inklusion. Det vil også understøtte arbejdsglæde og medarbejderengagement i Top 3.
- At kæmpe for et godt overenskomstresultat, som medarbejderne kan være tilfredse med, også når det udmøntes lokalt i Jyske Bank.

Jeg håber, vi sammen kan fortsætte de gode takter, så 2023 bliver et rigtig godt år, vi kan se tilbage på med glæde ved næste generalforsamling.

Konstruktive samarbejder

Ingen kan udrette store bedrifter alene – heller ikke os i kredsbestyrelsen. At så mange ting er gået godt i 2022 kan tilskrives et godt og konstruktivt samarbejde på mange fronter.

Tak til alle tillidsrepræsentanter. I er vores forlængede arm og talerør og i det daglige vores ryggrad. I kæmper sammen med os for at få så høj en arbejdsglæde som muligt.

I år skal der lyde en ekstra særlig tak til vores gode kolleger i HR. Samarbejdet om at skabe den bedste arbejdsplads i sektoren har aldrig været bedre. Det har været en fornøjelse.

Tak til den øverste ledelse for igen i år at komme os i møde, når vi har banket på døren. Som jeg også nævnte sidste år, er det ikke en naturlov, at det er sådan.

Sidst, men ikke mindst, skal I mine fantastiske kolleger fra kredsbestyrelsen have en kæmpe tak med på vejen. I gør en forskel hver eneste dag for alle på vores fælles arbejdsplads. Tak til jer Ulla og Mai for at understøtte os alle i kredsbestyrelsen.

Tak til jer alle for jeres opbakning og værdifulde input til os i kredsbestyrelsen.

Tak for ordet.

Kun det talte ord gælder.