

Mundtlig beretning – Marianne Lillevang:

Fokus på det gode, holdbare arbejdsliv

Talerstolen her og kameraet der, som jeg kigger ind i, giver mig et déjà-vu og bringer mig et kort øjeblik tilbage til vores kredsgeneralforsamlinger i 2020 og 2021. Corona tvang os til at lave et virtuelt set-up. Denne gang har vi heldigvis helt bevidst valgt at give jer mulighed for at deltage virtuelt. Det har I ønsket, og vi har lyttet til jer. De yderligere omstændigheder for dette ønske, har I allerede kunnet læse om i vores ret udførlige skriftlige beretning. Jeg håber, at mange af jer hygger sammen med kolleger, mens I nu kan overvære denne virtuelle generalforsamling i Finansforbundet Jyske Bank Kreds. Velkommen til jer alle, uanset hvor I deltager fra.

Jeg har i min mundtlige beretning valgt at lave nogle få nedslag, der supplerer den skriftlige beretning. Derudover vil jeg kigge fremad og dele nogle af de tanker, vi tror på kan understøtte det gode, holdbare arbejdsliv.

Indledningsvis vil jeg minde om, at baggrundstæppet for vores kredsarbejde er vores vision om at have trygge medlemmer på en glad arbejdsplads. Hvis det, vi arbejder med ikke direkte, indirekte, på kort eller langt sigt kommer vores medlemmer til gode, så skal vi ikke gøre det!

Hvis jeg kigger tilbage på 2024, er der 3 ting, jeg gerne vil knytte flere ord på.

1. Optakt til OK 2025
2. Uklar kommunikation
3. Bankens nye strategi

Sidste forår samlede vi vores tillidsrepræsentanter i Horsens med henblik på at give os input til de kommende overenskomstforhandlinger. Som sædvanligt havde vi en god og konstruktiv dag med masser af engagement og interesse for at bidrage til vores fælles fremtid. Heldigvis har vi også denne gang fået sat nogle markante aftryk på overenskomstresultatet. Vi har et dygtigt og velfungerende korps af tillidsrepræsentanter, der i den grad har fingeren på pulsen i forhold til medlemmernes ønsker.

Dorrit kommer mere ind på OK-resultatet i sin beretning til os. Forhandlingerne om koncernoverenskomsten i Jyske Bank er først lige startet. Det hører I mere om, når vi er færdige med dem.

I efteråret 2024 fik vi bekræftet, hvordan uklar kommunikation kan forstærke utryghed i en organisation. Kort fortalt drejede det sig om ansættelsesstoppet og afskedigelser, men også at udmeldingen omkring bankens strategi ikke lykkedes i første omgang. Medarbejderne manglede tydeligvis mange mellemregninger om begge dele. Når kommunikationen ikke er helt krystalklar, så bliver der grobund for fantasier og antagelser. Når fantasierne ikke tilbagevises, så kommer utrygheden lige i kølvandet. Og utryghed var der.

Derfor brugte vi fra kredsbestyrelsen mange kræfter på at få skabt mere klarhed. Vi fik fx arrangeret en videooptagelse med Lars Mørch og mig, hvor vi kunne få talt om både ansættelsesstop, fyringer og strategi. Jeg vil i den forbindelse gerne takke ledelsen for den måde, vi bliver mødt på. Vores og vores tillidsrepræsentanters indspark og tilbagemeldinger bliver taget seriøst. Og jeg tør godt sige, at ledelsen - ligesom os - har et stort ønske om at have en rigtig god arbejdsplads. Det gør en forskel! Vi skal også fremadrettet samarbejde og hjælpe hinanden med at lykkes i forhold til tydelig kommunikation.

Og lad mig fortsætte med bankens strategi. Som jeg lige nævnte, så stod det lidt hen i tåger, om den strategi, som vi alle forventningsfulde havde set frem til skulle komme, overhovedet ville bringe noget nyt med sig. "Hvad skal jeg lave på mandag, som jeg ikke laver i dag?" er det spørgsmål, man passende kan stille, når man skal gå ombord i en ny strategi. Der er umiddelbart meget business as usual over strategien. Der er dog lagt op til et ret markant opgør med silotankegangen. Det er – set med kredsens øjne - en meget stor og vigtig forandring fra tidligere. Vi tror på, at det kommer til at styrke og løfte den organisatoriske sammenhængskraft og trivsel fremadrettet. Det vil jeg meget gerne anerkende vores ledelse for. Det er godt set. Det har vi fra kredsens side opfordret til igennem mange år, da "dem og os" retorikken efter vores opfattelse har negative konsekvenser for trivsel og arbejdsglæde. Det er så enkelt. Vi skal løse vores opgaver sammen – i fællesskab. Vi fællesskaber og bidrager til de bundlinjer, vi gerne vil forbedre – herunder den sociale og den økonomiske bundlinje.

Kredsens strategi skal løfte arbejdsglæde og trivsel endnu mere

Som det fremgår af den skriftlige beretning, så fik vi sidste år skudt kredsens strategi for 2024 – 2026 ud over rampen.

Jeg vil i den sidste del af beretningen give jer et indblik i nogle af de områder der, set med kredsbriller, vil understøtte arbejdsglæde, trivsel og det gode og holdbare arbejdsliv.

Strategien har 3 strategisk udvalgte fokusområder:

- Beskæftigelse
- Bæredygtigt arbejdsliv
- Digitalisering.

I kan se strategien i sin helhed på vores hjemmeside. Her får I et par nedslag på hvert område, som i hovedtræk belyser vores tanker bag strategien.

I beskæftigelsesafsnittet er der 3 hovedpunkter

For det første skal vi have et stort fokus på kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling er en af de vigtigste nøgler til, at vi som medarbejdere er og forbliver konkurrencedygtige og relevante på et arbejdsmarked, der er under hastig forandring. Gode og relevante kompetencer understøtter både tryghed og arbejdsglæde.

Derfor vil vi kæmpe for, at der er tid og opbakning til kompetenceudvikling. Det med tiden opleves at halte flere steder. Efter kredsens opfattelse levner normeringstallene ikke plads til fravær med henblik på kompetenceudvikling. Manglende tid presser den enkelte. På den ene side ved man godt, at kompetenceudvikling er vigtigt, men på den anden side orker man det ikke. Man orker det ikke, fordi der ikke er nogen til at tage over på de opgaver, man ellers har i dagligdagen. De ligger på skrivebordet, når man kommer tilbage. Kompetenceudvikling bliver mindst lige så vigtig i fremtiden som det er nu, så derfor er vi som arbejdsplads tvunget til at finde en model for, hvordan det kan blive mere attraktivt at kompetenceudvikle sig.

I vores koncernoverenskomst og VIS har vi beskrevet, hvordan det kan være en mulighed at skifte karrierevej internt i Jyske Bank. Det mener vi både gavner den enkelte, men i høj grad også banken. Desværre hører vi fra vores tillidsrepræsentanter, at der ikke er

kendskab til denne mulighed. Det kendskab må vi arbejde hårdere på at få udbredt. Ikke mindst fordi den teknologiske udvikling fremover kommer til at tydeliggøre et endnu større behov for, at det bliver muligt at gå på tværs af alle spor i banken.

For det andet og det tredje har vi også fokus på mangfoldighed og inklusion. Det er vigtigt for os at fokusere på, fordi det også er én af de meget vigtige nøgler til bedre trivsel. Mangfoldighed skal bringe mere trivsel, værdiskabelse, innovation, højere fælles kompetencer, psykologisk tryghed og dermed mere bundlinje til vores organisation. Jeg vender tilbage til psykologisk tryghed lige om lidt. Allererst vil jeg understrege, at mangfoldighed ikke bare handler om flere kvinder i ledelse. Det gør det også, men det handler i lige så høj grad om fx alder, etnicitet, uddannelsesbaggrund og kolleger med særlige behov, fx fleksjobbere. En diversificeret medarbejdersammensætning gør det ikke alene. For at opnå de førnævnte fordele, skal det følges op af inklusion. Inklusion er udtryk for, hvordan man bliver behandlet og rummet på arbejdspladsen. På den inkluderende arbejdsplads føler man sig velkommen, respekteret og ikke mindst anerkendt for de bidrag, man leverer til fællesskabet. Der skal være vilje til inklusion, og det kræver en bevidst indsats fra både ledere og fra dig og fra mig for at sikre, at alle bliver anerkendt og værdsat. Vi skal være nysgerrige på hinandens perspektiver. Min leder, du og jeg skal rumme den kollega, der ikke er ligesom os og forstå, at det er en gave, vi er forskellige. Vi skal være en rumfaldig arbejdsplads!

Psykologisk tryghed er limen, der skal få mangfoldighed og inklusion til at fungere i praksis. Vi skal have en kultur, hvor vi alle tør være os selv, tør sige vores mening, hvor vi tør indrømme fejl og trygt kan dele vores ideer uden frygt for at blive latterliggjort eller frygte for negative konsekvenser efterfølgende.

Psykologisk tryghed er en del af vores strategi om det bæredygtige arbejdsliv

Behovet for psykologisk tryghed er nævnt i den del af strategien, der omhandler det bæredygtige arbejdsliv. I kredsbestyrelsen er vi meget tilfredse med, at der bliver målt på både oplevet grad af psykologisk tryghed og mangfoldighed i vores medarbejderundersøgelse. Ved flere lejligheder har vi udforsket og undersøgt vigtigheden af psykologisk tryghed sammen med tillidsrepræsentanterne. Vi ved, at mange af dem har

bragt det med hjem til drøftelse i den lokale arbejdsmiljøgruppe. Som vi ser det, er høj grad af psykologisk tryghed sammen med mangfoldighed og inklusion meget vigtige markører for den trivsel og arbejdsglæde, vi alle ønsker på vores arbejdsplads.

Alle har ret til et godt arbejdsmiljø – både fysisk og psykisk - uanset om man er medarbejder eller leder. Vi vil gerne holde fast i, at vi på vores arbejdsplads har mere tillid end kontrol.

Som tidligere nævnt ser vi i kredsen bankens nye strategi som et positivt afsæt i forhold til at forbedre vores organisatoriske sammenhængskraft. Høj grad af psykologisk tryghed giver et godt afsæt for tillid, samarbejde og konstruktive, værdiskabende dialoger på alle niveauer i vores organisation. Vi skal kunne være hele mennesker!

Det bæredygtige arbejdsliv er ikke kun væsentligt for den enkelte og virksomheden, men også for samfundet som helhed.

Digitalisering skal understøtte mennesket

Chat GPT, AI og Copilot. Det er bare nogle af de ord, vi har skullet vænne os til i de sidste par år. Vi ser ind i ny teknologi, der vil revolutionere vores måde at arbejde på. Skal vi frygte udviklingen – eller hilse den velkommen? Det kan og skal vi ikke svare entydigt på. Vi har dog nogle holdninger fra vores strategi om digitalisering, vi gerne vil dele med jer:

1. Det skal være muligt for alle at kunne tilegne sig de færdigheder, der kræves for at kunne anvende den nye teknologi.
2. Mennesket kommer altid først. De effektiviseringer, der måtte komme med brugen af AI skal anvendes til at understøtte og udvikle medarbejderne i forhold til at løse de opgaver, de har med mere kvalitet. For den rådgiver, der er i fronten, betyder det måske, at der kan blive mere tid til kundedialoger. For medarbejderen i staben, kan der blive mere tid til mere kollegahjælp og lign. Det må ikke være kortsigtede omkostningsbesparelser, der bestemmer, hvilke teknologiske løsninger, der vælges.

Vi har et stort fokus på dataetik og digital adfærd. Det kan virke utrygt at vide, at vores arbejdsgiver har en række data omkring os, som de ikke har haft tidligere. Vi vil arbejde for, at disse data håndteres transparent og etisk forsvarligt. Vi skal være trygge ved, at data ikke misbruges.

Det var det, jeg havde valgt at fokusere på i denne beretning. Måske mangler du svar på noget, og så er du selvfølgelig velkommen til at stille spørgsmål her bagefter.

Her til sidst vil jeg gerne sende en stor tak til jer, der har fulgt med her i dag. Også tak til vores tillidsrepræsentanter, der er vores forlængede arm og talerør i det daglige. Tak til ledelsen og HR for et godt og værdiskabende samarbejde. Og til allersidst tak til kollegerne i Finansforbundet Jyske Bank Kreds og Finansforbundet centralt og kollegerne fra de andre kredse for altid at være der for mig, for os, for fællesskabet.

Tak for ordet!

Kun det talte ord gælder.