

Mundtlig beretning 2021 v/næstformand Johnny Christensen:

Hvad kæmper vi for?

Sådan lyder det inden herrelandsholdet i håndbold starter kampen eller efter en timeout.

Når vi taler om Finansforbundet Jyske Bank Kreds, hvad kæmper vi så for?

Trygge medlemmer på en glad arbejdsplads.

Det er rettesnoren for alt det, vi laver.

DET er vores vision.

Er den så stadig aktuel?

Det mener vi i den grad, men måden den faglige kamp kæmpes på, er anderledes end for 100 år siden.

Det sker ikke ved, at vi alle nedlægger arbejdet og går på gaden i protest.

Kredsens kamp handler rigtig meget om påvirkning af alle vore interessenter for derigennem at opnå de resultater, vi ønsker.

Det kræver et stærkt bagland.

Både med kompetente og modige tillidsrepræsentanter, men selvfølgelig også en stærk kontakt til jer medlemmer.

Men det kræver også en tæt relation til ledelsen, hvor vi både skal være samarbejdspartner – men også tilpas meget vagthund omkring fx overenskomst og funktionærlov, når det er det, der er nødvendigt.

Det er helt fundamentalt for vores arbejde, og har i 2021 betydet involvering i rigtig mange ting – også så mange, at hverken jeg eller Marianne kan komme rundt om dem alle her.

Vi tager derfor udgangspunkt i noget af det, der har fyldt mest i vores arbejde i 2021.

De fire temaer, jeg vil uddybe i min beretning er:

1. Arbejds miljø
2. Hjemmearbejde
3. Seminar for tillidsvalgte
4. Tillidsrepræsentantvalget.

Og så vil jeg til slut komme med en lille appetizer for noget, vi ser som et stort tema i fremtiden.

Men lad mig starte med arbejdsmiljøet. 2021 har ligesom de foregående år budt på mange forandringer. Organisationsændringer, nye opgaver, nye måder vi skal arbejde på eller udskiftning af kollegaer. For bare at nævne nogle.

Forandringer, der påvirker os meget individuelt som mennesker, men også som gruppe.

Det er ikke selve forandringerne eller de ledelsesmæssige beslutninger, jeg vil kommentere på i denne beretning.

Det gør vi andre steder og på andre tidspunkter.

Det er det setup, vi har til at håndtere de påvirkninger, vi udsættes for som medarbejdere i vores organisation.

Her tænker jeg selvfølgelig på vores arbejdsmiljøorganisation.

Vi har en organisering på arbejdsmiljøområdet, som er unik i sektoren -ingen tvivl om det.

Vi har nogle kompetente og dedikerede mennesker i vores Team Arbejdsmiljø, som står klar til at hjælpe, og de har mange værktøjer til at hjælpe med udfordringer, når påvirkningerne bliver for store.

Det kan både være, når vi rammes individuelt eller som gruppe.

Husk dem. Og brug dem, når I føler, at arbejdsmiljøet bliver presset mere end I føler, I kan håndtere. Det gælder både som gruppe og for jer hver især. I er altid velkomne.

I 2021 kom en særlig dimension i arbejdsmiljøarbejdet til at fylde for os i kredsen - fordi det fylder mere og mere for nogle af vores kolleger i banken.

Nemlig det, at adfærden og retorikken hos nogle af vores kunder er blevet mere barsk.

At blive truet og svinet til, er desværre ikke nogen sjælden oplevelse for en del af vores kolleger. Ikke mindst i vores kundecenter, hvor antallet af disse hændelser er flest. Og så er der måske mange af os, der stadig husker pulverhændelsen i foråret.

Lad mig slå helt fast: DET vil vi IKKE finde os i, og på dette punkt er ledelsen fuldstændig enig med os.

Vi føler selv, at Team Arbejdsmiljø sammen med ledelsen har lavet et godt setup til at håndtere problemerne på dette område, og det udvikles løbende.

I forhold til forebyggelse af fx stress har Team Arbejdsmiljø i samarbejde med banken implementeret MyStrain-forløbet. Indtil nu har 800 medarbejdere i banken været inde at åbne modulerne i Læringsportalen.

Vi i kredsen er en del af de 800, og vi kan kun anbefale, at man som medarbejder eller afdeling benytter sig af denne mulighed.

Slip Stolen er også en vigtig forebyggende aktivitet, som er præsenteret for medarbejderne i Jyske Bank koncernen.

Vi skal være opmærksomme på, at vi også kan slides op og ned pga. stillesiddende arbejde, så det er vigtigt, at vi alle letter os fra stolen - og i det hele taget bevæger os nogle gange i løbet af dagen.

Det gode arbejdsmiljø er vigtigt for os alle, og det er uden tvivl en af forudsætningerne for, at Jyske Bank koncernen kan lykkes med de strategiske pejlemærker, der er sat henimod 2025.

Vi har alle et ansvar for at gøre vores for sagen – og det gør vi - men der skal ikke herske tvivl om, at det i sidste ende er ledelsens ansvar at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for medarbejderne i koncernen.

Corona har selvfølgelig også haft en stor indflydelse på mange ting i banken i 2021. Også når vi taler om det gode arbejdsmiljø.

En af de aftaler, vi indgik med banken sidste år, var aftalen om hjemmearbejde.

Kredsens udgangspunkt var et ønske om størst mulig fleksibilitet for den enkelte frem for faste aftalte hjemmearbejdsdage.

Det fremgår også af den tekst, der indleder aftalen, at koncernen og kredsen ønsker et fleksibelt arbejdsliv med mulighed for, at medarbejderen kan udføre det daglige arbejde uden for koncernens adresser.

Vi er fra medarbejdere blevet mødt med ønsker om en aftale med noget fastere rammer for, hvad der er muligt. Men vores erfaring med aftaler med faste rammer er, at de tit tager udgangspunkt i den laveste fællesnævner.

Det ønskede vi ikke.

Lad mig kort uddybe hvorfor. Finansforbundet har i Coronatiden lavet trivselsundersøgelser. Den fjerde af disse blev gennemført de første to uger af december 2021.

Jeg vil i forhold til hjemmearbejde vise to plancher fra undersøgelsen. Den første viser omfanget af hjemmearbejde i Jyske Bank koncernen i forhold til sektoren.

Her er det tydeligt, at udbredelsen af hjemmearbejde er meget mindre i vores koncern end i sektoren generelt.

Den anden planche handler om trivsel i forhold til antal hjemmearbejdsdage.

Resultatet er tydeligt. Jo flere faste hjemmearbejdsdage man har, des mere falder trivslen.

Derfor er der god mening i, at fokus bør være på fleksibilitet frem for faste hjemmearbejdsdage.

Og derfor vil størst mulig fleksibilitet for den enkelte medarbejder – naturligvis i forhold til de muligheder, der er i ens job - være et vigtigt mål for kredsen.

Vi ser i nogle af de virksomheder, hvor faste hjemmearbejdsdage aftales, at virksomheden nedlægger nogle af de faste arbejdspladser i kontorerne. Simpelthen for at spare penge.

Kredsen vil have et stærkt fokus på, at det IKKE kommer til at ske i Jyske Bank koncernen.

Vi tror nemlig på, at for langt de fleste medarbejdere er det stadig utroligt vigtigt at kunne komme ind og opleve det faglige og sociale fællesskab med kollegaer.

Det er der allerede mange erfaringer fra andre virksomheder, der understøtter – og vi er ikke i tvivl om, at det også har enorm indflydelse på trivslen.

Corona havde også indflydelse på flere områder i forhold til årets-seminar for tillidsvalgte, som blev delt i to – en del i juni med 2 workshops og en del i oktober.

Vi tog også i år udgangspunkt i tillidsrepræsentantens rolle og havde som formål at klæde vores tillidsrepræsentanter yderligere på til at bevare det gode arbejdsmiljø i den tid, vi lever i – og med de erfaringer, Corona-nedlukningen har givet os.

Den første workshop var fokuseret på forandringer og hvorfor udvikling og forandring helt naturligt skaber blandede følelser. Det kræver praktiske værktøjer, som vores tillidsvalgte også fik med hjem.

Workshop nummer to handlede om, hvordan man ved at stille kraftfulde spørgsmål kan opnå endnu bedre resultater i den vigtige funktion, de har som tillidsrepræsentant. Både i forhold til kollegaer og til ledelsen.

Anden del af seminaret, som blev afholdt i oktober, var mødet med ledelsen. Der var fysisk deltagelse af Anders Dam og Knud Nørbo. Vi havde også inviteret Lars Mørch med på en lytter, så han kunne få en fornemmelse af dette forum. Den fornemmelse tror jeg klart, han fik – og han spillede en aktiv rolle i debatten.

Muligheden for denne debat imellem ledelsen og vores tillidsvalgte er utrolig vigtig set med vores øjne. Det er det forum, hvor ledelsen har en helt afgørende mulighed for at få en fornemmelse af, hvad der rører sig ude i hele organisationen.

Det er samtidig tillidsrepræsentanternes mulighed for at komme på banen med det, der fylder i hverdagen og det man oplever i organisationen.

Den mulighed skal bevares, og det er vi overbeviste om, at ledelsen er enig i.

2021 var også året, hvor vi igen havde tillidsrepræsentantvalg.

Det er der heldigvis mange, der gerne vil være, så også i år havde vi den "glæde", at der faktisk var kampvalg flere steder.

Derfor er der nu 92 tillidsrepræsentanter i koncernen, hvoraf 14 er nye. Tillykke med valget til jer alle – og kæmpe velkommen til jer, der er nye i gerningen. I har et vigtigt hverv, og vi vil gøre alt, hvad vi kan for at hjælpe jer med opgaven.

Vores tillidsrepræsentantdækning er på mange områder rigtig fin, men vi har desværre stadig afdelinger uden en tillidsrepræsentant.

En tillidsrepræsentant i den lokale arbejdsmiljøgruppe klædes på af Team Arbejdsmiljø, kredsen og Finansforbundet med viden og kompetencer og giver så stor værdi for den enkelte medarbejder og selvfølgelig for hele afdelingen.

Så en opfordring herfra skal selvfølgelig være, at I også vælger en tillidsrepræsentant de steder, som endnu ikke er dækket af en lokal tillidsrepræsentant.

Så sidder du i en afdeling uden en tillidsrepræsentant, og enten kan mærke, at du selv har lyst eller kender en kollega, du gerne vil pege på - så tag springet selv eller tag fat i kollegaen.

Inden jeg giver stafetten videre til Marianne, var der jo lige noget med en lille appetizer omkring et tema, som vi begyndte at kigge på i 2021, men som vi er overbeviste om, kommer til at fylde betydeligt mere i 2022.

Det drejer sig om dataetik. Og hvad er nu det for noget? Det kan lyde lidt flyvsk, men det er vigtigt for vores dagligdag i sektoren – og vil i endnu højere grad være det fremover.

Vores data er jo overalt. De er penge værd for mange virksomheder. Og de betyder noget for os som mennesker. Derfor vil data uden tvivl fylde ift. nye forretningsmodeller og som konkurrenceparameter også i den finansielle sektor, men det vil også betyde noget for retten til privatliv, påvirkning af arbejdsmiljø ved misbrug af data og en masse andre elementer af vores hverdag.

Der er i Finansforbundet sat et stort projekt i søen, hvor vi sammen med firmaet Wilke vil sikre, at vi i hele forbundet er så godt klædt på som overhovedet muligt, når det gælder dataetik. Ikke mindst for at kunne indgå de rigtige aftaler med arbejdsgiverne på dette område.

Den indsigt får vi selvfølgelig også i kredsen, og som sagt er jeg sikker på, at I vil høre mere omkring emnet til næste generalforsamling.

Med de ord: Tak for, at I lyttede. Jeg vil nu overlade resten af beretningen til Marianne.

Mundtlig beretning 2021 v/formand Marianne Lillevang:

Tak for ordet, Johnny – og for ordene om nogle af de mange ting, der har fyldt noget for os som kreds og som kolleger i Jyske Bank i 2021.

Ved indgangen til 2021 havde jeg ikke i mit livs vildeste fantasi forestillet mig, at året ville forme sig, som det gjorde.

Jeg lyttede som så mange andre til eksperters forudsigelser. Men der var mange ting, der gik stik modsat forventningerne. Og i flere forskellige retninger. En positiv overraskelse har været den økonomiske udvikling og den rekordlave ledighed, hvor mange ellers havde frygtet det modsatte.

Danske virksomheder mangler generelt arbejdskraft. Også i Jyske Bank koncernen har vi oplevet det ift. at rekruttere, men vi har også mærket det ift. at fastholde kolleger i banken, fordi der er gode muligheder for at få job andre steder. Lad mig derfor lige indlede med et par tal. Ikke fordi de i sig selv er vigtige, men fordi de siger noget om nogle centrale udfordringer for os og for banken.

Det giver stof til eftertanke, at vi faktisk sagde farvel til 409 kolleger i 2021.

Ud af dem forlod 4 ud af 5 – altså 80% - koncernen af egen fri vilje. 58% af dem forlod os enten til et andet job eller uden at have et job på hånden. Resten dækker over pensioneringer, midlertidige ansættelser mv.

Relativt mange af dem var yngre kolleger. Medarbejdere under 35 år står for 30% af de frivillige opsigelser.

På positivsiden betyder det dermed, at kun ca. 20% blev opsagt med begrundelse i egne eller bankens forhold. Det er det laveste niveau i flere år. Det var godt og tiltrængt med ro ovenpå to store organisationsændringer året før.

Som jeg nævnte i beretningen sidste år, følger vi fra kredsens side nøje, hvordan omsætningshastigheden udvikler sig og ikke mindst, hvordan vi kan fastholde vores kolleger.

Vi har påpeget overfor vores ledelse i HR, at vi er bekymrede over det, vi ser – og vi har stillet nogle konkrete spørgsmål:

- Hvor er den rette balance for medarbejderomsætning?
- Er det godt nok at ligge lidt under sektorniveau? Eller kunne det være en fordel at gå efter at have en omsætningshastighed, der ligger noget under sektorniveau og satse mere på fastholdelse, når det nu er så svært at rekruttere?
- Hvad betyder det for arbejdsglæden for de tilbageværende kolleger i Jyske Bank koncernen, når det er svært at rekruttere nye medarbejdere i stedet for dem, der rejser?

Hvis andelen af medarbejdere, der på egen foranledning forlader koncernen bliver u hensigtsmæssig stor, er vi overbeviste om, at det påvirker arbejdsglæden i negativ retning for de tilbageværende kolleger. Og det er jeg så heller ikke i tvivl om, i sidste ende også vil påvirke det økonomiske resultat i negativ retning.

Ledelsen er langt henad vejen helt enige i, at vi skal være opmærksomme på sagen. HR er derfor begyndt mere systematisk at spørge ind til, hvorfor kolleger forlader os. Vi har nu

fået de første spændende indsigter på baggrund af svarene. Det vender jeg tilbage til senere i beretningen.

Jeg nævner det naturligvis, fordi det hænger sammen med vores vision om at have trygge medlemmer på en glad arbejdsplads.

Udover det, som Johnny allerede har adresseret, så vil jeg i resten af beretningen dykke lidt længere ned i tre af de mest centrale temaer for vores arbejde i 2021, der i øvrigt naturligvis også er funderet i vores vision – nemlig:

1. Medarbejderundersøgelsen
2. Vejen mod at skabe medarbejderengagement i Top 3
3. Og indsatsen for mangfoldighed og samfundsansvar.

Medarbejderundersøgelsen fra 2020 viste, at der er en del at arbejde med, hvis vi skal i Top-in-class igen ift. arbejdsglæde, som vi faktisk var i 2018. Jeg er glad for, at ledelsen tog hurtigt fat og tog det nødvendige ansvar. Anders Dam meldte klart ud, at niveauet var alt for lavt – og der kom også nogle bud på, hvad der skulle til for at vende skuden i den efterfølgende juleudsendelse.

Direktionen besluttede også, at der i 2021 skulle følges op med en ny undersøgelse – en medarbejderundersøgelse light, som skulle vise, om det gik den rigtige vej.

Det er positivt, at hele 95% af medarbejderne besvarede undersøgelsen. Det viser interesse for vores fælles arbejdsplads og vores arbejdsmiljø. Som medarbejdere vil vi gerne bidrage.

Det er også positivt, at arbejdsglæden steg en lille smule – stadig ikke helt til sektorniveau, men dog på niveau med det øvrige arbejdsmarked. Det er stadig for lavt – og vi er ikke i mål.

Til gengæld er der lang vej igen i forhold til overordnet ledelse og omdømme. Det handler som ved forrige måling bl.a. om en oplevelse af manglende kommunikation fx om retning og mål. Det er en stor opgave, som ledelsen skal tage på sig.

I slutningen af 2021 har ledelsen også kommunikeret mere kontinuerligt omkring retning, mål og værdier.

Det er slået fast, at vi er en værdibaseret koncern. Der er sat retning på det gode skib "Jyske Bank". På United kan vi nu læse om "Jyske Bank i 20'erne". I den lille film "Hvor sejler skibet hen?" understreges de fire mål fra juleudsendelsen fra 2020, som Jyske Bank skal i mål med senest i 2025. Altså:

1. Kurs indre værdi på 1
2. Bæredygtighed i Top 3
3. Kundetilfredshed i Top 3
4. Medarbejderengagement i Top 3.

Kredsen bakker selvfølgelig op omkring de her gode og relevante mål. Vi repræsenterer jer som medarbejdere – og derfor er vores største fokus selvfølgelig på "medarbejderengagement i top 3". Vi vil ikke bare understøtte dette mål og hjælpe der, hvor vi kan for at komme i mål. Vi vil også holde ledelsen op på, at det kommer til at ske.

Det er grundlæggende befriende – men også nødvendigt - at vi nu ikke kun hører om omkostningsbesparelser og høj aktiekurs. Der er plads til andre målepunkter – herunder medarbejderengagement i top 3.

Det har altid været kredsens holdning, at glade og tilfredse medarbejdere præsterer bedre. Glade og tilfredse medarbejdere, der præsterer, giver glade kunder osv. osv. Det hele hænger sammen.

Netop sammenhængen betyder også, at det giver mening med et fokus på bæredygtighed. Jyske Bank skal selvfølgelig tage et samfundsansvar og give tilbage til det samfund, vi er en del af.

Finansforbundet Jyske Bank Kreds har år efter år sagt, at der er flere bundlinjer end den økonomiske, der skal prioriteres. Vi hilser derfor de fire målepunkter velkommen. Med dem har ledelsen tilkendegivet, at overskud på flere bundlinjer er nødvendigt for at forbedre det økonomiske resultat.

Jeg vil også gerne kvittere for direktionens vilje til at vende skuden og forsøge at sejle os sikkert i en for medarbejderne attraktiv havn.

Er de så kommet i gang i tide? Nogle vil sikkert mene, at det er gået for langsomt med målrettet at kommunikere til os medarbejdere om planer og tiltag. Da light-undersøgelsen skulle besvares i efteråret, stod svaret på de store spørgsmål om retning, mening og mål stadigvæk i en tåge for de fleste.

Men jeg må også anerkende, at Jyske Bank koncernen ikke er en lille pram, der bare sådan kan vendes. Vi er en supertanker – og det tager tid.

Jeg er ikke i tvivl om, at de to målinger fra 2020 og 2021 har været et gevaldigt wake-up call for vores topledelse om, at der har været et stort behov for at relancere værdierne, som var kommet for langt væk. Nu er der igen kommet fokus på værdierne.

Det er vi i kredsbestyrelsen meget, meget tilfredse med. Vi har brug for tydelige værdier. Vi har brug for tillid og rammer. Nu skal vi alle sørge for at få dem under huden og leve dem.

Og ja, vi har også fået "Havkatten" tilbage. Alt i alt er der flere tegn og konkrete tiltag i en positiv bevægelse, som kan være med til at bidrage betragteligt til stolthed, glæde og mening for os som medarbejdere. Det er vigtigt, for os, der er ansat i Jyske Bank nu. Og jeg er heller ikke i tvivl om, at det er vigtigt, hvis vi skal være i stand til at fastholde og rekruttere medarbejdere. Og netop her er det interessant at vende tilbage til de kolleger, der har valgt at sige deres job op i koncernen og søge andre græsgange. Adspurgte svarer 44% af dem, at de siger op, fordi de mangler retning og mål. Som tidligere nævnt vil vi fra kredsens side understøtte ledelsens tiltag og gøre vores til at komme i mål senest i 2025.

I Jyske Bank skal vi nemlig være trygge medlemmer på en glad arbejdsplads. Det skal alle vores aktiviteter afspejle direkte eller indirekte.

Det er derfor, vi arbejder for at skabe mulighed for, at alle der vil, kan kompetenceudvikle sig på et kvalificeret grundlag.

Det er derfor, vi arbejder for, at koncernen påtager sig et samfundsansvar, som kan forventes af et SIFI-institut.

Det er derfor, vi arbejder for, at medarbejderne får et holdbart arbejdsliv med såvel fysisk som mentalt overskud i arbejdslivet.

Og det er også derfor, vi arbejder for, at der løbende hverves så mange medlemmer, at vi fastholder en høj organisationsprocent.

Medlemsopbakning er vores "License to operate".

Derfor har vi også et mål om at styrke kommunikationen og være endnu tættere på jer som medlemmer og kolleger – og være mere tydelige, end vi er nu.

Hvis I ser på væggen ved siden af jer, så kan I se plakater, hvor vi har beskrevet kredsens konkrete strategier. Vi håber, I vil gå forbi dem i en pause og fordybe jer i dem, for vi kommer ikke ind på det hele her.

Men lad mig nævne et par centrale elementer fra vores strategi omkring samfundsansvar:

Vi har taget fat i verdensmål 5 - ligestilling mellem kønnene – og specifikt flere kvinder i ledelse.

Det ønsker vi, at banken prioriterer. Jeg ved godt, at emnet kan dele vandene en smule og måske virke polariserende. Det er langt fra hensigten – og det er ikke det, det handler om.

Vi ønsker en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads. Flere kvinder i ledelse er kun en del af indsatsen for mere mangfoldighed, men der er bare så meget guld at hente ved at gøre en indsats her.

I 2021 var 26% af vores ledere kvinder. Det samme skuffende og lave niveau som i 2020. Et uacceptabelt lavt niveau, som vi ikke kan være tilfredse med. Jyske Bank misser alt for meget talent, kreativitet, innovation og arbejdsglæde. Mangfoldighed er én af de bundlinjer, kredsen mener, at koncernen skal gøre til en strategisk indsats på linje med andre strategiske mål, der skal styrke det økonomiske resultat.

I kredsen tror vi på, at det kan påvirke vores arbejdsglæde, engagement og trivsel i banken og være en vigtig parameter, når vi skal rekruttere nye, dygtige kolleger.

Vi ønsker, at ligestilling også skal gro nedefra. Her skete der noget ret afgørende og markant sidste år. 2 ildsjæle, der brænder for vores fælles arbejdsplads Jyske Bank, oprettede i februar måned 2021 "Mangfoldighedsnetværket".

I løbet af no time havde gruppen over 300 deltagere. Mænd, kvinder, unge og ældre. Sikke en præstation, sikke en historie, og sikke en fantastisk mulighed for at frembringe perspektiver omkring mangfoldighed, der kan gøre Jyske Bank til en endnu bedre arbejdsplads at være på. Det er bidragskultur – det er at tage ansvar for eget arbejdsliv. Og så er det ægte "Havkatteadfærd" 😊.

De to har brugt mange timer af deres fritid på at danne et netværk, hvor alle, der ønsker at bidrage til debatten, er kommet til orde. Det er en rigtig god historie, der gør mig glad og varmer mit grønne hjerte.

Næste år er jeg overbevist om, at vi har flere kvinder i ledelse end 26%. Jeg er også sikker på, at vi i koncernen har en større fælles forståelse af, hvordan vi er en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads. Vi dagsordensatte temaet ved flere lejligheder sidste år, bl.a. i Medarbejderudvalget. Her blev alle parter enige om, at det er en god ide at få kortlagt, hvad vi allerede gør, så vi kan tage dialogen om nye initiativer, der kan understøtte vores værdier og særlige DNA. Jeg tror på, at 2022 bliver året, hvor Jyske Bank kommer til at rykke stærkt på denne dagsorden.

I vores strategi for samfundsansvar arbejder vi også med verdensmål 11 – bæredygtige byer og samfund. Arbejdspladser, der kan understøtte aktivitet og vækst i lokalområdet, er nødvendigt for, at et lokalsamfund er bæredygtigt. I 2021 valgte banken bl.a. at lukke servicecentret i Nykøbing Falster og nedlagde dermed arbejdspladser i et område, der i forvejen har svært ved at tiltrække arbejdspladser. Opgaverne i et servicecenter kan set fra kredsbestyrelsens stol løses, uanset, hvor du geografisk sidder. Derfor var vi meget uforstående overfor beslutningen om at lukke afdelingen. Tilmed var timingen desværre ikke god, da servicecentrene på daværende tidspunkt havde rygende travlt.

Pointen er, at banken kan gøre en forskel for samfundet på mange områder – og at bæredygtighedsperspektivet skal aktivt ind i ledelsesbeslutningerne.

Det kommer vi til at gøre den øverste ledelse opmærksom på, også i det kommende år.

Som jeg håber, I kan se og høre, så har vi oplevet fremdrift og medvind på cykelstien for mange af vores mærkesager i løbet af 2021. Det kan vi kun gøre i godt og tæt samarbejde med stærke kræfter hos og omkring os – og med opbakningen fra jer som medlemmer.

Først vil jeg sende en stor tak til Stine og Pia, der tog initiativ til ”Mangfoldighedsgruppen”. Hvor er vi i Jyske Bank koncernen heldige med at have ildsjæle som jer. I har haft et ønske om at gøre en positiv forskel for vores fælles arbejdsplads, og det er lykkedes for jer at få følgeskab fra mange kolleger, der har set det samme lys som jer. Jeg er så fuld af beundring over det, I har nået på et år. I har iltet vandene i organisationen og givet en vigtig dagsorden vind i sejlene.

Også tak til jer, der har påtaget jer det vigtige hverv at være tillidsrepræsentant. I er vores talerør og forlængede arm i det daglige. I ved, hvad der rører sig i jeres nærhed og deler det gerne med os og spiller os gode i forhold til at kæmpe for trygge medlemmer på en glad arbejdsplads.

Der skal også lyde en tak til vores gode kolleger i HR for et godt og konstruktivt samarbejde. I har - som vi - interesse i at have en god og sund arbejdsplads, hvor medarbejderne er glade for at gå på arbejde. Vi finder i vid udstrækning gode løsninger fra sag til sag og er enige om, at vi altid skal tænke vores løsninger så værdige som muligt for den enkelte.

Tak til den øverste ledelse for altid at holde døren åben for os og lytte. Vores samarbejde med jer er konstruktivt og professionelt. Det vil vi gerne kvittere for, da det ikke er en naturlov, at det er sådan.

Selvfølgelig skal I - mine fantastiske kolleger fra kredsbestyrelsen – også have en stor tak med på vejen. I gør en forskel hver eneste dag for kollegerne og vores fælles arbejdsplads. 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.

Til sidst vil jeg gerne på Johnnys og egne vegne takke for genvalget til koncernbestyrelsen i Jyske Bank. Det betyder meget for os, at vi kan bruge vores stemme på tværs i hele organisation – og dermed også i koncernbestyrelsen.

Tak til jer alle for jeres opbakning og engagement. Og tak for ordet.

Kun det talte ord gælder.