

Beretning 2023-2024

”Vil du holde fri en weekend om måneden fra maj til september, så må du indstille dig på at dine vagter bliver på otte eller ni dage i træk, for alle skal jo også holde sommerferie i den periode.”

Medlem med godt 1 års anciennitet i selskabet.

”Vi skal have den daglige drift til at fungerer, så din læges forslag til hvordan du kommer tilbage på fuldtid, kan vi ikke forholde os til. Du skal komme hurtigere tilbage på fuldtid, ellers må vi opsige dig.”

Medlem med 10 års anciennitet i selskabet.

”Du skal acceptere en nedgang i lønnen på ca. 20% - også selvom vi ellers altid har været tilfreds med din indsats.”

Medlem med 12 års anciennitet i selskabet.

”Vi nedlægger din stilling, men du er velkommen til at søge en anden stilling (med mindre jobindhold).”

Medlem med 23 års anciennitet i selskabet.

”Nok har du ret i det du påpeger, men det kan vi ikke tage hensyn til, så hermed er du opsagt.”

Medlem med knapt 1 års anciennitet i selskabet.

Ovenstående håndfuld citater, er eksempler på, hvad nogle af vores medlemmer møder på deres arbejdsplads. En uskøn sandhed om nogle lederes forståelse af medarbejderes rettigheder i dagens Danmark og et blik på, hvor lidt lov og regler respekteres – selv på ellers relativt kendte arbejdspladser – som et par af dem repræsenterer.

Det handler om menneskelig værdighed og velfærd. Eller mangel på samme. Det handler om ordentlighed og rammer der medvirker til at sikre noget af blivende værdi, eller om fravær på respekt og om kortsigtet kynisme.

Er der noget vi alle har behov for, så er det en grundlæggende respekt for det menneske vi nu en gang er, og for det vi bidrager med hver især. Her halter det stadigvæk på mange arbejdspladser.

I safu oplever vi, hvor vigtigt det er, at medlemmerne møder en person der lytter og kan rådgive, når der er problemer på arbejdspladsen. Noget som AI til syvende og sidst ikke kan.

Vi skal som fagforening evne at forholde os til forskellige problemstillinger og forskelligheden i medlemsskaren. Professionelt og med en medmenneskelig tilgang.

safu internt

Som en lille fagforening, med den sårbarhed der naturligt følger med, når man er lille, har safu et stadigt fokus på samarbejde med andre foreninger, der kan styrke fundamentet under vores arbejde.

Fra 2022 til 2023 afsøgte vi mulighederne sammen med tre andre foreninger. Desværre var 'cementen stivnet for meget' især i den ene af de tre foreninger, hvorfor vi i stedet rettede blikket i andre retninger. Det viste sig ikke at være så ringe endda.

Den 1. marts i år flyttede vi kontor til Snorresgade 15, hvor vi har lejet os ind i hos FTFa, vores a-kasse, som vi allerede samarbejder en hel del med i forskellige sammenhænge. Udover a-kassen har et par andre fagforeninger til huse i FTFa 's bygning, hvilket giver et godt fagligt fællesskab.

Det er fortsat en opgave for safu at finde nye veje, når det gælder om at samarbejde med andre. Derfor skal sekretariat og hovedbestyrelse have en åben tilgang til med hvem og hvordan vi kan udvikle arbejdet, til gavn for vores forskellige medlemsgrupper.

Vores forening er kendetegnet ved en høj grad af medlemsnærhed og en evne til at rumme forskellighederne blandt vores medlemsgrupper. safu fungerer som et berigende netværk, som både foreninger og enkeltmedlemmer trækker på. Denne tilgængelighed er en styrke i vores fællesskab.

En anden gevinst flere og flere medlemmer har taget til sig, er de favorable muligheder safu har med fx Lån & Spar, Runa Forsikring og PlusKort. Nu er det fx hvert 5. medlem, der har fået øjnene op for de penge der kan spares ved at benytte PlusKort – ikke dårligt – og vi ser gerne at flere får øje på de fordele der også følger med et medlemskab af safu – også i de perioder, hvor man ikke står overfor et jobskifte, kæmper med overbelastning på jobbet, eller hvor chefen er urimelig.

FTFa og FH

Arbejdsrelateret stress sænker det effektive arbejdsudbud med 55.600 fuldtidsbeskæftigede, hvilket fører til et årligt velstandstab (BNP) på næsten 55 mia. kr. Velstandstabet kommer af to årsager. Dels arbejder stressede lønmodtagere færre timer, hvilket sænker arbejdsudbuddet med 33.000 fuldtidsbeskæftigede og i øvrigt koster statskassen 7,5 mia. kr. om året. Dels er stressede lønmodtagere oftere syge, hvilket sænker det effektive arbejdsudbud med 22.600 fuldtidsbeskæftigede årligt. Sidstnævnte påvirker ikke direkte de offentlige finanser, men medfører et velstandstab. Effekten af stress varierer kun moderat på tværs af køn, alder og sektorer

– Sådan lyder konklusionen i en ny analyse, der bygger på data fra Danmarks Statistik og Det Nationale Forskningscenter, som Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og HK har udarbejdet.

I safu gør vi alt for at støtte og rådgive vores medlemmer, sikre at de behandles korrekt, så de bedre kan håndtere vanskelige samtaler eller arbejdssituationer.

Overordnet handler det om, at der på alle virksomheder skal arbejdes med at fremme en sund arbejdskultur, der kan skabe balance mellem arbejds- og privatliv – understøtte medarbejdernes trivsel. Det kan fx være fleksible arbejdstider, fokus på stresshåndtering og støtte til den enkeltes mentale helbred. I sidste ende er det ganske simpelt: Glade medarbejdere er meget produktive.

Hér spiller både FH og FTFa en vigtig rolle. FH skal evne at få DA og regeringen i tale, så forholdene generelt i samfundet bliver mere imødekommende, ikke mindst i lyset af, at vi gerne skal forblive flere år i arbejde. Og FTFa skal med den nye rolle i begyndelsen af ledighedsperioden, løfte opgaver der tidligere lå i kommunalt regi. Den gode nyhed er, at FTFa gør det godt!

Hovedorganisationen og a-kassernes samfundsopgave er ikke blevet mindre med årene, tværtimod. Det der samtidigt presser systemet er, at medlemsopbakningen er faldende, hvilket kan få grunden under vores samfund til at erodere. Det har arbejdsmarkedet reelt set ikke råd til på den lange bane.

Fra foreningerne

PF i KL m.fl.

Foreningen har været optaget af, hvordan vi i forhold til medlemmerne kan gøre mere opmærksom på fordele/goder for medlemmer i PF samt arrangementer. I den forbindelse har vi også forholdt os til GDPR. Det er et fortsat arbejde, der ligger i PF.

Medlemmerne er fortsat optaget af arbejdsvilkår som fx øget arbejdspress, overarbejde, lønudvikling, optjening/afvikling af timer samt muligheder for seniorordninger, som fylder meget for de enkelte medlemmer.

Funktionærforeningen i Beierholm

2024 bliver Funktionærforeningen i Beierholms sidste år. Måske har vi penge til at køre hele året – måske må vi lukke en af de sidste måneder af året, men uanset om udløbet sker før eller siden, så er vores forening fortsat aktuel og leveringsdygtig, til det sidste. Ja, der er fortsat mulighed for gode tilbud og faglig støtte. Efter sommerferien tager bestyrelsen en drøftelse med SAFU om lukning af foreningen og forhåbentlig overflytning af medlemmer til enkeltmedlemmer i SAFU.

At vores forening fortsat er aktuel og leveringsdygtig, skyldes især vores samarbejde med SAFU. Heldigvis har året ikke budt på sager, der skulle løses i Dansk Erhverv (Beierholms arbejdsgiverforening) eller via advokatbistand. Til gengæld har SAFU bistået medlemmer i rådgivningsmæssige spørgsmål om ansættelsesforhold, lønsamtaler og fratrædelses spørgsmål.

Personaleforeningen i DFDS

Personaleforeningen i DFDS kan notere sig at endnu et år er gået med mange nye opgaver og projekter. Det har siden Corona slap sit tag i verden været en meget travl tid. Og vi ser ingen tegn på at der kommer færre opgaver. Som for så mange andre er DFDS udfordret af tiden vi lever i, med krig og katastrofer som sætter sit præg på hverdagen, dog udvider vi stadig vores netværk i Europa.

Personaleforeningens samarbejde med ledelsen i DFDS er rigtigt godt og vi har en god og konstruktiv dialog. DFDS er præget af en international medarbejderskare og dette gør hvervning af nye medlemmer ekstra svært og medlemstallet er desværre faldet en smule, det er derfor én af de ting som bestyrelsen vil forsøge at rette op på i den kommende tid.

Personaleforeningen i Forsikringsforbundet

Året 2023/2024 har blandt andet budt på gennemførelse af psykisk APV, forhandling af vores lokaloverenskomst, udarbejdelse af lønpolitik, SU-arbejde og diverse henvendelser fra kollegerne. Vi har inden for det seneste år sagt farvel til fire kolleger: Heraf vores sekretariatschef, en koordinator, en studentermedhjælper og ikke mindst vores mangeårige TR og bestyrelsesmedlem Gitte Andersen.

Vi har fået to nye kolleger og en ny sekretariatschef, der blev ansat pr. 1. januar. Vores nye sekretariatschef har fået en rigtig god start og er vellidt blandt alle kollegerne.

Vores psykiske APV pegede på, at mange kolleger er meget arbejdspressede, og derfor blev det et fokuspunkt på årets MUS-samtaler og for vores personaleseminar. Til gengæld var vores jobtilfredshed steget betragteligt, og vi har også i bestyrelsen mærket, at trivlsen er steget markant, og at det har øget alles arbejdsglæde.

Afslutning

Lille og vågen er bedre end ...

Som fagforening skal safu bistå og hjælpe med, at der kommer noget positivt ud af de sammenstød, som uvilkårligt sker på arbejdspladsen, i respekt for at der både findes modsatrettede og fælles interesser mellem arbejdsgivere og medarbejdere. Vi er rodfæstet i den skandinaviske fagforeningskultur, der tager udgangspunkt i, at vi har et konkurrencedygtigt arbejdsmarked, som fungerer under ordnede forhold. At vi kan levere medlemmerne kvalificeret rådgivning og hjælp i et stadigt turbulent arbejdsmarked, skyldes ikke mindst at vi har gode samarbejdspartnere. Her er SJ-Law til stor hjælp. På samme måde er socialrådgiverne i FH og medarbejderne i FTFa dem, der hjælper os i safu med at levere dét man kan forvente af en fagforening. Tak for det.

Også tak til Ole, Johnna og Henrik i sekretariatet for jeres seriøse indsats i året der er gået. Og tak til hovedbestyrelsen for en konstruktiv tilgang til arbejdet.

Med disse ord overgiver jeg beretningen til generalforsamlingens videre behandling.