

Beretning 6. maj 2025

Indledning + mere overordnede synspunkter på nogle af de generelle udfordringer, safu/arbejdsmarkedet står over for.

Arbejdsmarkedet er i konstant udvikling, drevet af teknologiske fremskridt, demografiske forandringer og ændrede forventninger fra både arbejdsgivere og arbejdstagere. Når vi ser fremad, bliver det afgørende at forstå de tendenser, udfordringer og løsninger, der vil forme fremtidens arbejdsmarked.

Udvidet brug af kunstig intelligens (AI)

Kunstig intelligens har potentiale til at ændre fremtidens arbejdsmarked på mange måder. Her kan nævnes en række centrale områder

- Automatisering af rutineopgaver, som ansatte bruger meget tid på. Det kan være at behandle data, lave regnskaber og svare på kundernes spørgsmål
- AI vil erstatte mange jobs. Men også skabe nye muligheder inden for fx teknologi, dataanalyse mm.
- AI vil hjælpe medarbejderne med at arbejde smartere sammen. Det kan give dybere indsigt og forslag, som hjælper medarbejderne til at træffe bedre beslutninger
- AI vil gøre det muligt for nogle at arbejde mere fleksibelt. Arbejdet kan organiseres bedre og gøre det muligt at arbejde hjemmefra eller på farten
- AI kommer til at spille en central rolle i rekrutteringsprocessen. Ifølge prognoser vil over 60 % af virksomhederne bruge AI til at screene CV'er, gennemføre videointerviews og forudsige kandidatens succes i rollen. AI vil gøre rekrutteringsprocessen mere effektiv.

Sammenfattende betyder AI for fremtidens arbejdsmarked, at nogle jobs vil ændre sig, nogle vil forsvinde, men der vil også opstå nye muligheder. Det vil være vigtigt for alle at kunne tilpasse sig og lære nye færdigheder for at trives i denne nye verden.

Fokus på opkvalificering og efteruddannelse

Teknologiens hurtige udvikling kræver løbende opdatering af færdigheder. Virksomheder og medarbejdere investerer i opkvalificering og efteruddannelse for at forblive konkurrencedygtige og sikre jobstabilitet. Som sådan er der intet nyt under solen for så vidt behov for opkvalificering. Det nye er hastigheden, med fare for at det reelle overblik tabes af både ledelse og medarbejdere.

Teknologisk innovation kan føre til en mismatch mellem de færdigheder, som arbejdsmarkedet har brug for, og de færdigheder, som arbejdstagerne besidder.

Virksomheder bør udvikle interne træningsprogrammer for at hjælpe medarbejdere med at tilegne sig de nødvendige færdigheder. Dette sikrer, at medarbejderne forbliver relevante i deres roller.

I safu har vi længe set denne udvikling og tilbyder derfor over 50 forskellige kurser via vores onlineskole, som et omfattende medlemstilbud.

Øget efterspørgsel efter soft skills

Mens tekniske færdigheder stadig er vigtige, vil arbejdsgivere lægge stigende vægt på bløde færdigheder som kommunikation, tilpasningsevne og emotionel intelligens. Disse færdigheder bliver essentielle i et dynamisk arbejdsmiljø. Risikoen for, at 'varm luft' vil forvitre 'den sunde fornuft', som mere end nogensinde er en nødvendig 'kompassnål' for at skabe langsigtede resultater.

Fleksibilitet og hybridarbejde

Pandemien accelererede overgangen til fjernarbejde og hybridmodeller. I fremtiden bliver fleksible arbejdsmodeller normen, hvilket kan give medarbejdere en bedre balance mellem arbejde og privatliv. I nogle virksomheder, vel at mærke. Alt imens andre virksomheder annullerer alle tidligere aftaler om hjemmearbejde, for igen at forvente at medarbejderne fysisk indfinder sig på kontoret fem dage om ugen og kun undtagelsesvis giver medarbejderen tilladelse til hjemmearbejde. Det er i høj grad et spørgsmål om virksomheders tilbagevending til mere traditionelle arbejdsforhold vil kunne tiltrække den nødvendige arbejdskraft?

Fornuftbetonet og fremtidssikret dagsorden

Virksomhederne skal i stigende grad have øje for en fleksibel – nogle vil kalde fornuftbetonet praksis for at kunne tiltrække medarbejdere og kunder. Dette skaber en fremtidssikret dagsorden for både virksomheder og samfundet, som vi også i fagbevægelsen kan være med til at styrke.

Sager og tendenser på noget af det, vores medlemmer oplever.

I safu har vi på det seneste skulle bistå flere medlemmer end længe. Opsigelser; samtaler i forbindelse med sygdomsmeldinger; arbejdsgivere der ikke respekterer lovgivningen om hviletid og fridøgn, mangelfulde ansættelsesaftaler, bestemmelserne om ligebehandling, eller glemmer 'hvad det nu lige er' Funktionærlovens regler siger. Listen er lang og som med isbjergene, stikker det nedenunder lagt dybere.

Arbejdslivet er ikke retfærdigt, men vi skal kæmpe for mere retfærdige forhold og bedre vilkår. Det begynder med en erkendelse af behovet for rettidig dialog og sparring. Og det forudsætter en stor udholdenhed, før resultaterne af anstrengelserne udmønter sig.

Safus medlemsundersøgelse

Undersøgelsen, der blev udført i samarbejde med bestyrelsesmedlemmer, blev gennemført over 19 dage i november 24 og resulterede i et repræsentativt antal svar. Gennemsnitlig tid pr. svar var 5 minutter og 5 sekunder. Kønsfordelingen viste, at 55 % var kvinder og 44 % mænd.

Aldersfordelingen viste, at 56 % var 55 år eller ældre. Medlemsfordelingen på regioner viste, at flertallet bor i Hovedstaden og Sjælland. Uddannelsesniveaue viste, at næsten alle har en uddannelse ud over folkeskolen, med 74 % der har en erhvervsrettet eller videregående uddannelse. Der blev også indsamlet data om ansættelse i forskellige virksomheder, hvilket viser en spredt medlemskare, hvor flere svar kom fra virksomheder som Beierholm og Forsikringsforbundet.

Medlemmerne er generelt tilfredse med deres medlemskab af safu. Derudover er der en høj loyalitet blandt de medlemmer, der har været med i længere tid. Mange medlemmer blev opmærksomme på safu gennem kolleger og personaleforeninger. Der er også en efterspørgsel efter bedre kommunikation og synlighed fra safu for at engagere medlemmerne mere effektivt. Mange medlemmer er fx ikke klar over, at de kan få et Supergavekort ved at rekruttere nye medlemmer.

En tydelig lære af medlemsundersøgelsen er, at vi både lokalt og centralt, skal blive bedre til at sælge vores arbejde, så potentielle medlemmer motiveres til et medlemskab.

Medlemsservice og medlemstilbud

Det som faktisk er det centrale budskab fra safu til nye medlemmer og eksisterende er, at vi giver en personlig service og en række medlemstilbud, som i forhold til prisen, er ganske forrygende. Vores kontingent er, takket være vores fokus på at holde safus driftsudgifter nede, ualmindelig lavt. Derfor får man som medlem meget mere for sit kontingent end hos nærmest alle andre. En fortsat medlemstilgang er derfor en betydelig opgave for foreningen, hvor vi har brug for at mobilisere så mange som muligt.

Fra foreningerne

Tilsvarende har lokalforeningerne en opgave i, hvordan udviklingen på deres arbejdsplads bliver bedst mulig, i de sammenhænge, som nu engang er gældende det enkelte sted: For at det gode; det sunde; og det udviklende får plads og muligheder. Forening af det lokale arbejde og safu's centrale bistand handler også om at finde vej indtil dét, der giver medlemmerne noget de konkret kan bruge i deres hverdag når forandringerne buldrer derudad.

FTF-a og FH: Hvor er a-kassen og fagbevægelsen på vej hen?

Den nye beskæftigelsesreform og endnu et forsøg på a-kasseområdet er på vej. Billedet er ikke helt klart, men FTFa gør det godt, så de skal også klare de nye udfordringer, selvom det der står tydeligst, er at reform rimer ubønhørligt på besparelser.

Størstedelen af vores medlemmer har FTFa, som a-kasse. Og her er man godt fremme i skoene, med de muligheder medlemmer får tilbudt. Både ledige medlemmer, førledige og medlemmer der overvejer et jobskifte. Hjælp til at skrive sit CV eller en ansøgning, bistår FTFa med.

I safu har vi også stor hjælp af FTFa's Organisationssekretariat. Her kan sager håndbæres og vejledning gives til gavn for vores medlemmer. Tak for det!

FTFa – a-kasse gjort enkelt, er et slogan der har hold i virkeligheden – det gør at fremtiden ser lys ud, selvom forandringerne står i kø, i tiden fremover.

Vort medlemskab af FH er stadig vigtigt, men det kaster dog ikke de store fordele af sig. Vi følger deres arbejde på det overordnede plan og linker især til de artikler og det arbejde som er relevant for vores medlemmer. Vi kunne godt ønske, at FH bliver mere synlige og i større grad tegner et billede af forskellen på rigtige fagforeninger og de gule, som i høj grad snylter på de resultater, som fagbevægelsen har skaffet og arbejder ihærdigt for. Det er vigtigt, at lønmodtagerne i Danmark har baggrundsviden om alle de forhold på arbejdsmarkedet, som fagbevægelsen har sikret. Det helt afgørende er bla. den samarbejdsmodel, som eksisterer på arbejdsmarkedet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere - også kaldet den danske model. Den har bla. medvirket til at sikre trygge arbejdsforhold, gode pensionsforhold og ordninger som sikrer økonomien, når arbejdsløsheden rammer.

I krisetider skal fagbevægelsen vise sin styrke og modarbejde de mange forsøg på at underminere samarbejdsmodellen. I Danmark og i de nordiske lande er levestandarden for almindelige lønmodtagere blandt de højeste i verden. Det står i skærende kontrast til forholdene i mange europæiske lande, hvor reallønnen fx i Storbritannien stadig er på niveau som før finanskrisen.

Afslutning

Tak til bestyrelsen for en konstruktiv og udviklende dialog gennem året der er gået. En særlig tak til Tanja Lett Olesen for din indsats gennem årene. Altid konstruktiv og nærværende har du gået til

arbejdet, ikke mindst som foreningens næstformand. Vi vil savne dig i arbejdet fremover, og håber at vores kontakt ikke glider helt ud i tiden fremover.

Og en stor tak til lokalforeningerne for det arbejde I løfter i jeres sammenhæng.

I forhold til vores medlemmer har det betydning, at vi er der med relevant information og sparring, når de skal til samtale med ledelsen, forhandle ny ansættelsesaftale og har brug for hjælp til både det ene og det andet i forhold til jobbet. Vi søger altid at sætte medlemmet i centrum og være nærværende dér, hvor vores viden og bistand gør en positiv forskel.

Sekretariatet gør her en god indsats og mange medlemmer har i årets løb benyttet sig af muligheden for at trække på bistand herfra. I samarbejdet med FTFa og SJ Law kan vi give vores medlemmer noget for pengene, når behovet opstår for professionel hjælp. Uden gode samarbejdspartnere ville safu slet ikke kunne gøre så positiv en forskel, som vi gør. Så stor tak til alle der understøtter safu i arbejdet.

Tak til Johnna, Ole og Henrik for indsatsen i året der er gået.

Med disse ord overgives beretningen til generalforsamlingens videre behandling.