

Beretning 2019 - 2020

Indledning

Når perioden 2019/2020 skal beskrives fylder Corona umiddelbart frygteligt meget. Der var engang hvor Corona blot var et ord for 'krans' eller 'krone'. Et navn på en dansk kunstmaler, en dansk designerstol, en af Toyotas bilmodeller fra 60'erne med underbid og elruder, en øl eller en cigar og alverdens andre ting, der rummede meget andet end panik, isolation, sygdom og død.

I første halvdel af 2020 har pandemien med det oprindeligt latinske navn, sat arbejdsmarkedet mere eller mindre i stå.

Ser vi bagud til generalforsamlingen i 2019 så er dét som at se tilbage på en virkelighed, der ikke lige kan genfindes i den nærmeste fremtid.

Alligevel skal vi i dag se både på tiden før Coronakrisen og ind i det kommende år, hvor pandemien også vil sætte sine spor på udviklingen.

Uagtet hvor alvorlig krisen end er her i begyndelsen af maj, skal vi også have øje for de muligheder og veje der opstår på bagkanten af Corona, så vi kan genfinde en vis fremtidsoptimisme. Det er der brug for.

"Der findes en verden uden for Corona"

Med denne lille omskrivning fra Shakespeares drama "Romeo og Julie" som afsæt, skal årets beretning skifte emne for en stund, så den kan fokusere på områder, der i højere grad afspejler nogle af de tendenser vi har set på arbejdsmarkedet i det forgangne år.

Ansatte bliver mere og mere tilpasset efter devisen 'alle kan arbejde her – hvis de passer ind'.

Som i en Benetton reklame søger mange virksomheder at illudere mangfoldighed og udstråle harmoni på 'vores arbejdsplads'.

Men i virkeligheden er der mest af alt tale om en stor grad af konformitet, som rummer en masse indiskutable selvfølgeligheder. Og hvor man kun får variationer af de samme temaer, når alt kommer til alt.

Bag facaden stræbes der først og fremmest efter at tillære medarbejderne, at spejle sig i ledelsen og få udvalgte arketyper, hvilket får dialogerne i selskabet til at lyde som rungende ekkoer.

Frem for at gøre som man plejer, er der brug for nytænkning.

For godt fyre år siden lød en af replikkerne i Monty Python's Life of Brian sådan her: "I er alle individer, I er alle forskellige!", I ved, dér, hvor Brian i filmen er træt af at blive fulgt og tilbedt af masserne.

For ca. tyve år siden begyndte CBS at beskæftige sig med diversitet som begreb på det danske arbejdsmarked.

Alt for få virksomhedsledere har åbenbart set filmen og fanget budskabet. Og CBS har åbenbart heller ikke haft tilstrækkelig gennemslagskraft til at overbevise arbejdsmarkedet om at få gjort noget seriøst ved Kylie, Pylle og Rylle, samt Rip, Rap og Rup-effekterne. For arbejdskulturen fremmer ikke aktivt mangfoldigheden. Hvis det skete, er der ingen tvivl om, at der hér findes et stort forretningspotentiale.

Men gennemlæs referaterne fra Samarbejds Udvalgene rundt omkring i landets virksomheder – hvis der i det hele taget afholdes samarbejdsudvalgsmøder – så vil I se, hvor lidt fokus der er på at udvikle virksomhederne til udfordrende og lærende organisationer, der lytter til en bred vifte af medarbejdere!

Eller overvej hvorfor mennesker med en hel del brunt pigment i huden, der hedder noget bestemt, helt banalt har sværere ved at få en praktikplads end lyse mennesker med et sen-navn. Tænk gerne selv efter; der findes mange signaler som underbygger, at arbejdsmarkedet er spækfyldt med begrænsninger, som reelt ikke bør være der.

På det danske arbejdsmarked hersker helt klart et ekstrovert ideal. Paradokset er blot at ca. hver tredje medarbejder er introvert. Salg er umiddelbart nøglen til succes i næsten alle brancher, men sælgertyperne gør det langt fra alene. Struktur og organisering, orden og rugbrødsarbejde er også nødvendigt. Der skal for resten også mere end selveksponering til, for at få en arbejdsplads til at fungere. Men at det ekstroverte er i højsædet, viser et eksempel fra den virkelige verden: I et jobopslag til en korrekturlæserstilling stod der under ønsker til kvalifikationer: Udadvendt!

I en lærende organisation kan alle ikke være ekstroverte. Der skal skabes plads til en bredere tilgang til hvordan arbejdspladserne udvikles, med respekt for mangfoldigheden. Det er lederne der har nøglen til at få medinddraget medarbejderne i processen, der kan frigøre de skjulte værdier, som findes i selskaberne. I at få styrket jobpræstationen hos hver enkelt, så kvaliteten i opgaveudførelsen forbedres, og i at få udviklet den enkeltes evne til at indgå i et stærkere samspil med kollegaerne. Det kommer ikke af sig selv, men kræver en indsats at få fokus på de stereotyper forestillinger, der bremser udviklingen.

Det skulle være unødigt at nævne det, men for god ordens skyld: flere studier viser, at der er en reel vækstmulighed ved at skabe rum og forhold, der understøtter forskellige medarbejdertyper. Og selskaber der arbejder med diversitet, realiserer større overskud på bundlinjen, end sammenlignelige virksomheder, som ikke har fokus på at gøre op med indforståetheden i selskabskulturen.

Det mest almindelige

Stress er om noget dét, mange af vores medlemmer fortsat bliver ramt af. I det forgangne år er det igen det enkeltfænomen, flest sekretariatshenvendelser har handlet om. Arbejdspres, dårligt psykisk arbejdsmiljø, sygefravær og årsagen til, at arbejdslivet føles uoverskueligt, ja det kan sammenfattes i ordet stress. Det begreb har arbejdsmarkedet fortsat ikke fundet løsningen på.

I et presset arbejdsmarked med en usikker indtjening, sådan som den nærmeste fremtid umiddelbart tegner, ja, netop de udsigter bringer kun dybere panderynker, når spørgsmålet går på, hvordan medlemmerne fremover skal undgå at gå ned med stress. En ting er sikker, der er brug for åbenhed og velvilje fra alle involverede parter side, hvis udviklingen skal håndteres, når trykket stiger rundt omkring.

Sager i øvrigt

Det sker også jævnligt, at sekretariatet bistår medlemmer, der mødes af urimelige opsigelser. Vi har i det forgangne år haft flere sager, hvor vi på sekretariatet alene, eller via vores advokater hos SJ-Law har hjulpet med at få rådet bod på nogle af uretfærdighederne. Corona har også her tegnet sig for et par stykker af de uberettigede opsigelser/hjemsendelser uden løn, fordi arbejdsgiverne tænker, at opsigelsesvarsler og Funktionærlov er suspenderet i disse tider. Men nej, der er ikke erklæret undtagelsestilstand, selvom man måske skulle tro det.

Et tredje element er gennemgang af lønsedler, for sikring af, at lønnen er korrekt, eller at feriepengeudbetalingen ved fratræden sker efter reglerne. (Og det er ikke den nye Ferielov der er begyndt at spøge.) For selvom reglerne er klare, sker der alligevel ofte fejl. Utroligt nok. Også her bistår

sekretariatet, når det behøves. Tankevækkende er det dog, hvor tit selv det mest banale skal hjælpes på glem for arbejdsgiverne.

Sådan behøver det ikke at være. Sund fornuft og en smule omtanke kan modvirke tåbelighed og unødigt arbejde, og en hel del ærgrelser. Hvis flere lærte sig 'at søge rådgivning i tide', 'at sove på en beslutning', 'at tælle til ti' inden man skrider til handling, så ville mange beslutninger med garanti være blevet bedre, end udfaldet, set fra safu's perspektiv.

Mange er som sagt pressede, og en del sygemeldte medlemmer har brug for et godt råd. Her har safu bidraget både overfor foreningerne og blandt enkeltmedlemmerne. Det er der så at sige ikke så meget nyt i, men det er naturligvis også dét, vi er her for.

Bisidderrollen tager tid og koster ressourcer, men det sker tit, at vi er befordrende for en bedre dialog. Og det er al tiden værd. Fastholdes medlemmet i jobbet og bliver frygt manet til jorden gennem konstruktiv dialog og rimelige aftaler, så giver den del af arbejdet virkelig mening.

safu set mere indefra

Vi søger altid at sætte medlemmet i centrum og være nærværende dér, hvor vores viden og bistand gør en positiv forskel. Som fagforening ved vi mere om arbejdsmarked; om dets regler og krav til glæde for de af vores medlemmer, som bruger os!

På sekretariatet har Johnna valgt at gå ned i tid, men så har vi i stedet fået tilknyttet Ole, også på deltid, til at varetage IT, hjemmeside og TR-uddannelse – det sidst nævnte – sammen med Henrik.

Sekretariatet gør generelt en god indsats og mange, både enkeltmedlemmer og foreninger, har i årets løb benyttet sig af muligheden for at trække på Ole, Johnna eller Henrik. Tak til jer for indsatsen i året, der er gået, og for indsatsen i knokler med lige nu, mens meget som sagt er op og ned i dette forår.

I samarbejdet med FTFa og SJ Law kan vi fortsat give vores medlemmer noget for pengene, når behovet opstår for professionel hjælp. Og SJ Law har ført og fører løbende sager for vores medlemmer ved de forskellige instanser, når arbejdsgiverne slet ikke er til sinds at indgå i dialog med sekretariatet. Det samarbejde har vi stor glæde af. Uden gode samarbejdspartnere ville safu slet ikke kunne gøre så positiv en forskel. Så stor tak til alle der understøtter safu i arbejdet.

Lokalt er vores foreninger forskellige og udfordringerne er stærkt formet af de forskellige dagsordener, der stilles på de forskellige arbejdspladser.

"I DFDS er udfordringerne svære. Ledelsen udviser træghed i det lokale samarbejde og arbejdet er præget af frustration. Arbejdsbyrden er stor, nedskæringer og utryghed præger dagligdagen. Samarbejdsudvalget får informationerne for sent, og dialogen mellem ledelse og Funktionærforeningens repræsentanter trænger til gevaldig fornyelse." Sådan har jeg omtalt arbejdet de sidste par år.

Sådan kan virkeligheden ikke længere beskrives. Der kom nye tillidsrepræsentanter til for godt et år siden, nemlig Karsten Grumsen, Susanne Hansen og Lene Frydenberg. De aktiviteter der er sat i gang lokalt, har skabt synlighed om personaleforeningen, en stor medlemsfremgang og i dag er dialogen med ledelsen så småt ved at få fodfæste i DFDS. Nu mangler blot at få overenskomsten genforhandlet og SU-møderne ind i en mere fast gænge, så ser verden igen mere stabil ud i selskabet.

Hos Beierholm er der med mellemrum personsager, heldigvis færre end sidste periode. En udfordring er dog fortsat tydelig; lederne savner HR kendskab og mangler lokale tillidsrepræsentanter, de kan læne sig op

ad i dagligdagen. Fra vores perspektiv savnes der også viden om, hvordan man bruger samarbejdsudvalget aktivt, i udviklingen af selskabet. Beierholm er fortsat præget af, at det er 'frugten' af mange fusioner. Mange forskellige kulturer og værdisæt sætter deres præg på dagligdagen og det ses ikke mindst, når problemer opstår mellem ledere og medarbejdere.

Lønsamtalerne forløb positivt og i almindelighed er vores medlemmer i Beierholm 'selvkørende' og vant til at løse problemstillinger, når de opstår i dagligdagen. Udfordringerne er mere hvordan en god udvikling sikres på den lange bane, og hvordan en korpsånd opbygges, der kan ruste Beierholm til at blive en bedre og mere homogen arbejdsplads i fremtiden.

Med tanke på RSM Plus tiden, er det tydeligt hvor meget en klarere aftalestruktur savnes i det nuværende Beierholm. Derfor er det også vemodigt hvis foreningen inden længe opløses, for i almindelighed fungerer samarbejdet mellem Funktionærforeningen og safu godt og positivt.

Naturligvis kan og vil safu gøre sit til at betrygge medlemmerne i Beierholm, med eller uden en lokal forening, men et lokalt forankret udgangspunkt vil alt andet lige sikre nærvær og optimale løsninger, på en bedre måde, end når sekretariatet fra tid til anden bruges til brandslukning. Håbet er dog, at Funktionærforeningen i Beierholm igen en dag kan blive en forening med mange lokale input, og ikke som nu, primært en opgave der skal løftes af formanden. Det kræver naturligvis lokal opbakning og engagement. Samt ikke mindst velvilje fra ledelsens side.

I PF i KL er udviklingen stabil og i en god gænge. Fortsat lidt udfordret af et faldende medlemstal. Vores samarbejde omkring IT og hjemmeside, i forlængelse af nedlæggelsen af FTF, har ikke fungeret optimalt, men Oles tilgang til sekretariatet har skubbet gevaldigt til vores IT-leverandør. Annika Rosendal har lige skulle finde sine egne ben efter Allan, der igennem mange år har været en institution i foreningen, men som ny formand er det tydeligt hun er kommet godt efter sin forgænger og formår at sætte sin egen dagsorden og sit eget præg på arbejdet. Godt gået!

Vi fik også taget hul på et nyt samarbejde med personaleforeningen i Forsikringsforbundet. Året har været præget af overenskomstforhandlingerne med ledelsen, hvor de lokale tillidsrepræsentanter med tålmodighed har løst opgaven og sikret et udgangspunkt for fremtiden, med den aftale der er indgået. Vi ser frem til fortsat at understøtte jeres lokalarbejde og udvikle dialogen os imellem.

Afslutning

Mange menneskelige og økonomiske værdier er i spil på bagkanten af Coronakrisen. For hvad er det for et arbejdsmarked vi står midt i lige om lidt? Medio april havde over 25.000 virksomheder søgt om lønkomensation til deres hjemsendte medarbejdere. Fra den 9. marts til den 7. april var knapt 53.000 nyledige blevet tilmeldt deres A-kasse. Blandt safus medlemmer i FTFa har 145 i perioden fra den 1. marts til den 14. april i år meldt sig nyledige.

Vi ser ind i aktiefald og rentestigninger. Vi må også forvente forvirring og uro i verdensøkonomien hvor allerede hårdt plagede økonomier med stor statsgæld før Coronakrisen, nu gældsætter sig yderligere. Lande som Japan, USA, Italien, Portugal, Spanien, Grækenland, Frankrig og Belgien, blot for at nævne nogle af dem, der endnu mens verdensøkonomien så stabil ud, havde lånt uhyrlige summer. I september 2019 kostede gælden fx USA 1 mia. dollars om dagen i renteudgifter. Det var altså før rentestigningerne på verdensplan begyndte at vise sig.

Industrien i fx Tyskland kan meget vel gå uhyggeligt meget i stå, alt imens underleverandører i Danmark kommer til at indskrænke. Verdenshandlen er på tilbageslag og en finansiel nedtur tegner sig i horisonten.

Recession og en økonomisk regning der vil overstige finanskrisen, som ramte os for ca. ti år siden, må forventes.

De såkaldte frie markeds kræfter er hårde herrer i tider som disse. Og de mange forudgående års fokus på effektivisering med bl.a. den konsekvens, at vigtig produktion er sendt til fx Kina og Indien; med begrænset lager af alt fra medicin, udstyr og dele til produktionen; ja det og meget mere viser, hvor sårbart et land som vores er i den globale verden. For selv om vi i Danmark umiddelbart er meget velstående, sammenlignet med mange andre, så skal der så lidt til at sætte hele vores samfund i stå og vende op og ned på meget af dét, vi troede var sikkert og stabilt. Coronavirus, for eksempel.

Gevinsten der måske venter på os på den anden side, er et mere sundt balanceret samfund, hvor klimaet tages alvorligt og hvor dele af produktionen måske igen flyttes hjem, så en større robusthed vil præge os på den lidt længere bane. Måske nogle af de smarte konsulentrapporter også bør genlæses, med et mere kritisk blik end tidligere?

Det er i hvert fald blevet så tydeligt, at et sikkerhedsnet er nødvendigt når uheldet er ude, så faldet bliver afbødet. Ingen opsøger et uheld, men alligevel kan det ske. Pandemien blev forudset igen og igen, men advarslerne blev ikke taget alvorligt. Forhåbentlig vil prioriteringerne i vores del af verden fremadrettet afspejle, at vi som samfund seriøst har taget ved lære, så faresignalerne om samfundsindretningen og prioriteringerne, en anden gang tages seriøst.

Tilsvarende: selvom arbejdslivet er planlagt, så alt skal gå godt, så viser tiden os med al tydelighed, at det kan gå galt. Går det galt, er det vigtigt at man kan vide sig nogenlunde sikker, når uheldet er ude. Et medlemskab af safu og FTFa er retslig og økonomisk sund fornuft.

Et medlemskab i safu hjælper. Det har det gjort for dem der kom i klemme i året, der er gået og det vil det fortsat være for dem der er ansat som funktionærer, typisk uden en overenskomst.

Måske er en fagforening i grunden en 'opfindelse af en lidt ældre dato', men vi er fulgt med udviklingen og giver 'fuld valuta for pengene' til dem der er på det danske arbejdsmarked og som fra tid til anden har brug for en nærværende og kompetent sparring og hjælp.

Ude på arbejdspladserne er der brug for en mangfoldighed af input, og at den diversitet medarbejderne rummer slippes fri. Så der gøres op med indforståetheden og mange af de indiskutable selvfølgeligheder, som står i vejen for nytænkning.

Tidens udfordring er, at alle skal bidrage, frem for at dukke sig. Så vores arbejdsmarked kan komme godt igennem kriserne, der følger i halen på Corona.

Der er brug for tillidsrepræsentanter og medarbejdere, der vil gøre en indsats i dagligdagen og løfte fx arbejdet i SU længere frem, ved at udfordre virksomhedskulturen og insistere på, at der fremover er brug for en bredere tilgang til hvordan arbejdspladsen udvikles.

Med disse ord overlader jeg beretningen til generalforsamlingens videre behandling.