

## Beretning 2018-2019

### Indledning

“Vil man elske livet, må man elske gentagelsen.” Dette lille citat af Søren Kierkegaard står i skærende kontrast til tidens mantra. Ikke mindst på jobmarkedet. Her har vi Medarbejderudviklingssamtale og i stort set alle jobannoncer søger man efter medarbejdere, der har udviklingspotentiale. Sjældent efterspørger man personer, som finder tilfredsstillende ved gentagelser i det daglige arbejde. Og det er ærgerligt.

For at kunne følge med udviklingen, skal man som menneske og medarbejder have et solidt fundament at tage sit afsæt i. Her er gentagelser vigtige og værd at kaste et blik på.

Ikke for at være reaktionær eller bagudskuende åbnes beretningen med et fokus på gentagelser. Det er blot tankevækkende, at vi der er så forhippet på udvikling, og 'nyt mig her' og 'nyt mig der', alt andet lige også rummer en række gentagelser i mange af livets og arbejdslivets facetter.

Søger man nyt job, bliver der nogle steder rynket på næsen, hvis man har været fire år eller mere i sit forrige job. Sådan må den indre logik være, når kun hver fjerde lønmodtager er ansat i samme job, som for fem år siden. Det trækker ned, og ses som mangel på udvikling og omstillingsparathed, men det er bare ikke sådan virkeligheden er i den rigtige verden. For i den virkelige verden er gentagelser en væsentlig forudsætning for, at vi kan øve os og lære mere. Arbejdsmarkedet har derfor brug for at finde en mere rolig puls, der bedre stemmer overens med vores natur. Ellers ender vi med at bruge for mange kræfter på selvsving og for lidt opmærksomhed på det, der reelt kan få enderne til at nå sammen.

Gentagelser er altså ved et nærmere eftersyn, bedre end deres rygte.

I gentagelsen er vi til stede i nuet – og har ikke hovedet i fremtiden. I gentagelsen fornyr vi livet. I gentagelsen er vi optaget af at løse opgaver. I gentagelsen perfektionerer vi vores færdigheder. Gentagelsen giver tyngde.

Det er da tankevækkende, i en tid hvor vi konstant er udfordret af et udviklingspres, og hvor sproget konstant rummer et krav om forandring. Ikke at forandringer er noget dårligt, de kan være både gavnlige og tiltrængte, men tænk hvis vi *også* blev bedre til at se og anerkende alt det, der er godt i gentagelserne. Så fandt vi med garanti også en sundere balance og et mere solidt fundament at udvikle arbejdslivet ud fra!

For naturen, hverdagslivet og jobbet rummer alt andet lige en mængde gentagelser. Så bliver vi bedre til at acceptere og anerkende gentagelserne, som de vigtige og givende elementer, de er i et arbejdsliv, vil vi spare os selv for mange skuffelser og få bedre has på nogle af de faktorer, der alt for ofte ridder os som en mare, nemlig meget af det, der udløser stress.

Og stress er om noget dét, mange af vores medlemmer bliver ramt af. I det forgangne år er det dét 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. At det en sjælden gang imellem af enkelte bruges som et modeord og en undskyldning, tager ikke alvoren ud af ligningen.

Det at magte livet med dets mange udfordringer, kræver evnen til at kunne finde tilbage til et balancepunkt, et holdepunkt om man vil, hvor sammenhængen mellem nye krav på den ene side og rutiner på den anden side, går hånd i hånd på rette måde. Hvor mængden af opgaver man løser tilfredsstillende ikke undermineres af uforløste krav til udvikling, fleksibilitet og forandringer.

Anerkendelse og påskyndelse er en vigtig adfærdsmæssige tilgang alle ledere generelt set skal blive bedre til, på et arbejdsmarked, hvor udviklingen ganske rigtigt hele tiden forandrer sig, og hvor kravene er stigende. Som kollegaer til hinanden er skulderklap og ordentlighed også noget vi skal blive bedre til, men lederne flytter bare så meget mere, når de går foran og sætter tonen positivt an på arbejdspladsen.

Her må det gentages: Gentagelser er ved et nærmere eftersyn, ganske enkelt bedre end deres rygte. Og skal arbejdslivet hænge sammen, skal alle dets nødvendige dele anerkendes og påskyndes.

Den konstante jagt på muligheder, udfordringer og forandringer gør både den enkelte og virksomhedskulturer rodløse og flakkende. Skal vi holde til vi er 70 år, før vi pensioneres i fremtiden, bliver det nødvendigt at få mere ro på. Grebet rigtigt an, behøver det ikke at gå ud over produktiviteten. Tværtimod. Bliver vi mere helhedsorienteret, vil der på den lange bane blive skabt bedre og mere holdbare resultater. Den form for drøftelse trænger medlemmerne virkelig til bliver løftet ind i samarbejdsudvalgene i selskaberne, når sygefravær og karriererudvikling er på dagsordenen.

### **Den ny hovedorganisation**

Så fik vi sammenlægningen af FTF og LO, og Fagbevægelsens Hovedorganisation – FH – blev en realitet fra den 1. januar. Trods alle skåltalernes lovprisning er det tydeligt, at processen bærer præg af mangelfuld forberedelse. Mangt og meget nåede man ikke at få talt helt igennem. Hvor FTF havde en flad og mere åben struktur, har LO haft en opbygning med silotænkning. Set fra vores synspunkt er det den gamle LO-kultur, der på lange stræk er den fortsættende i FH. Det partipolitiske uafhængige er svært at få øje på, som et eksempel. Samspillet mellem forbund og hovedorganisation savner nærvær og en mere uformel tilgang, kan være et andet eksempel. Services som FTF udbød, er mere ufleksible i FH, mere langt væk om man vil, og f.eks. Onlineskolen som flere af vores medlemmer med gevinst har benyttet, er endnu ikke kommet i gang, selvom vi blev lovet 'guld og grønne skove' før januar 2019.

For et år tilbage var der usikkerhed om, hvordan safu kunne leve i et nyt FH med HK's stærke profil og indflydelse på områder, hvor vi begge har medlemmer, eller hvor HK naturligt ønsker at være organisationen på arbejdspladsen. Her har HK efter et afklarende møde vist sig at været imødekommende, og med Bentes mellemkomst fandt HK og safu en forståelse med hinanden. Det har været positivt.

### **Sager**

Mange er presset, nogle sygemeldt og flere har brug for et godt råd. Her har safu bidraget både overfor foreningerne og blandt enkeltmedlemmerne.

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 mening. Det optimale vil dog altid være, at det er lokale tillidsrepræsentanter og ikke sekretariatet der løfter sådanne opgaver. Men er der ingen tillidsrepræsentant, er der en særlig situation, ja så træder sekretariatet naturligvis til, hvor det er nødvendigt.

Et tredje element er gennemgang af lønsedler, en sikring af, at lønnen er korrekt, eller at feriepengeudbetalingen ved fratræden sker efter reglerne. Og selvom reglerne er klare, så 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.

Trods helt basale lovregler, oplever vi arbejdsgivere, der enten er mere end tilladeligt uoplyste eller uvillige, til ugunst for vores medlemmer. Ja, selv klokke klare spørgsmål, må vi indimellem belemre vores

advokatordning med, fordi arbejdsgiverne er stivnakkede. Det er ret beset urimeligt, men viser også hvorfor fagforeninger og personaleforeninger har deres berettigelse.

Sund fornuft og en smule omtanke kan modvirke tåbelighed og unødigt arbejde, og en hel del ærgrelser. Vi kan kun igen og igen appellere til arbejdsgiverne om at tænke sig bedre om og sætte sig ind i stoffet.

I arbejdslivet og i de medmenneskelige relationer behøves tryghed og gode vaner. Der er brug for en præmis omkring den enkeltes liv, der beskytter den menneskelige sårbarhed vi også bringer med ind på arbejdspladsen: Så sund fornuft, ro og ordentlighed skal være en modvægt, der balancerer den voldsomme strøm af forandringer, der rammer de danske arbejdspladser.

### **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!

Sekretariatet gør her en god indsats og mange medlemmer har i årets løb benyttet sig af muligheden for at trække på Johnna eller Henrik. Tak til Johnna og Henrik for indsatsen i året, der er gået, og for indsatsen i knokler med lige nu.

I samarbejdet med FTFa og SJ Law kan vi fortsat 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. Så stor tak til alle der understøtter safu i arbejdet.

Lokalt er vores foreninger forskellige og udfordringerne er stærkt formet af de forskellige dagsordnener, 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 omtalte jeg arbejdet for et år siden. Sådan kan virkeligheden nok fortsat beskrives, og så alligevel. Der er kommet nye tillidsrepræsentanter, nemlig Karsten Grumsen, Susanne Hansen og Lene Frydenberg. Tak til den gamle bestyrelse med Sys, Ida og Torben i spidsen. Det har været vigtigt, at I holdt ud trods alt besværet.

Hos Beierholm har der været flere personsager gennem det seneste år. En af problemstillingerne der er kommet frem, er selskabets brug af advarsler. Nogle steder har man ganske enkelt brugt advarslerne på skrønt og imod Funktionærlovens ånd. Det har blandt andet afstedkommet en sag om uberettiget afsked, som vi løste i mindelighed sammen med Dansk Erhverv. Men den manglende forståelse for, hvordan man håndterer sådanne sager, trænger til en god drøftelse i den kommende tid i samarbejdsudvalget. Lønsamtalerne forløb positivt generelt set, og samarbejdsudvalget har fundet sin form. Samspillet mellem Funktionærforeningen og safu fungerer positivt og vi understøtter gerne den videre udvikling i arbejdet.

I PF i KL er udviklingen stabil og i en god gænge. Vi har lidt udfordringer med faldende medlemstal. Vores samarbejde omkring IT og hjemmeside i forlængelse af nedlæggelsen af FTF, har ikke fungeret optimalt, men vi gør, hvad vi kan for at løse udfordringerne. Allan har valgt at gå på pension. Vi glæder os til at byde Annika Rosendal velkommen.

Vi har også sagt velkommen til en ny personaleforening, da medarbejderne i Forsikringsforbundet har besluttet sig for at være en del af safu. Vi ser frem til at understøtte jeres lokalarbejde og få dialogen op at stå os imellem.

Vi siger farvel til 3 gode bestyrelsesmedlemmer, nu da Katrine, Sys og Allan stopper. Tak for jeres indsats og det gode fællesskab vi har haft med jer. Vi håber på et gensyn i en anden sammenhæng og ønsker jer god vind fremover. Samtidigt siger vi velkommen til Lena, Susanne og Annika. Jeg håber, at I vil føle jer godt tilpas i vores arbejde og glæder os til, hvad I vil bidrage med i den kommende tid. Med disse ord overlader jeg beretningen til generalforsamlingens videre behandling.