Mundtlig beretning 2026 v. Jannik Frank Petersen

(Det talte ord gælder)

Kære kongres

I dag er det lørdag, og normalt vil mange af os have fri fra arbejde.

Men sådan har det ikke altid været.

Det er faktisk først i 1970'erne at lørdag bliver fri for de fleste danske lønmodtagere

Det var kulminationen på en idé, der begyndte for mere end 100 år siden og blev en central kamp for fagbevægelsens bannermænd.

Under industrialiseringen i 1800-tallet havde arbejderne nemlig kun fri om søndagen – og kun af religiøse årsager.

Men fabriksejerne oplevede, at arbejderne festede så voldsomt og drak så meget spiritus, at de mødte ind mandag med voldsomme tømmermænd – hvis de altså overhovedet mødte ind.

Det fænomen blev kendt som blå mandag.

Så fabriksejerne gjorde noget radikalt: De gav arbejderne fri om lørdagen.

Til gengæld skulle de møde friske og veludhvilede ind mandag.

Det viste sig at være en klog beslutning. Det kunne nemlig måles på bundlinjen. Weekenden var en god forretning.

Samtidig begyndte arbejderne at organisere sig i fagforeninger.

Og de gjorde weekenden til en kollektiv kamp for alle arbejdere.

I 1920 får den danske arbejderbevægelse én af sine helt store sejre og får sat arbejdstiden ned fra 60 timer til 48 timer om ugen.

I husker nok den ikoniske parole: 8 timers hvile, 8 timers arbejde og 8 timers frihed.

Men det var fortsat 6 dage om ugen. Og altså først godt 50 år senere introduceres den femdages arbejdsuge.

Og vi er mig bekendt ikke blevet mindre produktive siden da.

Det er tankevækkende, at 1800-tallets fabriksejere forstod noget, som vi tilsyneladende har glemt igen: At veludhvilede medarbejdere er produktive medarbejdere.

I dag står vi i selvsamme situation, som vi gjorde i slutningen af 1800-tallet.

Nogle ganske få virksomheder har forstået, at smartere arbejdsgange og omlægning til en kortere arbejdsuge kan sikre mere produktivitet.

Fordi de tiltrækker kvalificeret arbejdskraft. Fordi de ansatte ikke er syge eller stressede.

Nu er det vores opgave – ligesom fagforeningerne i starten af det 20. århundrede – at gribe idéen, udbrede den og gøre den til en kollektiv ret for alle lønmodtagere.

I 1990 fik vi senest sat arbejdstiden ned til 37 timer.

Men siden er det blevet behandlet lige så helligt, som om det var hugget ind i en stentavle og båret ned fra et bjerg.

Men det er det ikke.

Det er bare den måde, vi har vænnet os til at det er sådan det er.

Det seneste år er der blevet skrevet to bøger, som jeg synes rammesætter arbejdsmarkedets problem rigtig godt.

Hakon Mosbech skriver i sin bog "Vågne Timer" at vi står midt i en forestillingskrise.

Vi har mistet evnen til at forestille os en anden vej.

Thomas Lundby bruger i sin bog 'Skyggebokseren' iltmangel som billede på, hvad der sker med os, når tempoet og presset bliver for stort.

I det moderne arbejdsliv mangler vi i stigende grad de små iltbobler, der tidligere opstod helt naturligt. Rigtig mange danske arbejdspladser lider ganske enkelt af iltsvind.

Måske er det derfor vi har mistet evnen til at forestille os nye veje, men det er, hvad vi har behov for i dag.

Det gælder arbejdsugen.

Det gælder vores uddannelser.

Det gælder den måde, vi organiserer vores fagbevægelse på.

Det er egentlig det, denne kongres handler om.

Nye veje til viden, velstand og fællesskab.

At kigge på det, vi tager for givet.

Og spørge:

Kunne vi gøre det anderledes?

Kunne vi gøre det bedre?

I dag markerer den formelle afslutning på en kongresperiode, hvor vores overskrift har været "Drømme for fremtiden".

Vi har arbejdet med tre politiske mærkesager: Hvordan sikrer vi vores medlemmer får et bedre og mere fleksibelt arbejdsliv, der ikke slider dem op? Hvordan understøtter og indgår vores medlemmer i den grønne omstillinger og hvordan sikrer vi gode uddannelser hele livet til vores medlemmer.

Når jeg ser tilbage, står én ting tydeligt:

Vi står et bedre sted i dag, end vi gjorde, da vi mødtes til kongres for tre år siden.

Det kan vi se på organisationen.

På vores faglige resultater.

Og på vores politiske gennemslagskraft både regionalt og nationalt.

MEDLEMSUDVIKLING

Lad os begynde ved at se tilbage på medlemsudviklingen.

På kongressen i 2020 tog vi store beslutninger og forandrede grundlæggende vores organisation. Vi sagde farvel til vores afdelinger, og skabte i stedet 5 politiske regioner. Vi blev færre politikere og medarbejdere. Vi skabte en tydeligere ledelse på tværs af landet og ensrettede vores medlemstilbud, så alle medlemmer i hele landet får samme service og tilbud.

Og det har haft stor betydning.

Den medlemstilfredshedsundersøgelse vi har lavet her før kongressen, viser fremgang på stort set alle parametre vi måler på. Medlemmerne er generelt mere tilfredse med TL end de var i 2020.

Vi har samtidig fået bremset en medlemsudvikling, som i lang tid gik den forkerte vej.

Og i 2025 havde vi for første gang i ti år et år med medlemsfremgang.

Det er jeg rigtig glad og stolt over.

Ikke fordi ét godt år og stigende medlemstilfredshed betyder, at opgaven er løst.

Det gør det bestemt ikke.

Men det viser, at udviklingen kan flyttes, når både tillidsvalgte og medarbejdere arbejder målrettet med organisering.

I TL har vi i runde tal 25.000 medlemmer og selvom jeg ikke tror at alle 25.000 medlemmer hver eneste dag går og tænker på TL, så ved jeg vi har rigtige mange engagerede medlemmer.

Vi kan se, at antallet af medlemmer, der vil anbefale os, er steget markant. Vi kan se at mange medlemmer deltager i vores aktiviteter, engagerer sig klubarbejde, i faglige netværk og alt muligt andet.

Og det er vigtigt. I er alle med til at skabe et stærkere fællesskab.

VELKOMSTSAMTALEN

Men vi kommer ikke uden om, at faldende organiseringsgrad og overenskomstdækning er en alvorlig udfordring for os.

Og her har vi faktisk fået et meget konkret redskab i vores overenskomster.

Velkomstsamtalen.

Vi ved, at mange overvejer deres fagforeningsmedlemskab i forbindelse med et jobskifte. Og at mange udmeldelser sker netop i den forbindelse.

Og vi ved også, at der findes kolleger på arbejdsmarkedet, som aldrig bliver medlem af en fagforening af den meget simple grund, at ingen nogensinde har spurgt dem.

Det kan vi gøre noget ved.

For I vores overenskomster har vi fået mulighed for, at tillidsrepræsentanten kan mødes med nye kolleger i arbejdstiden. Og som noget helt naturligt tale om fagforeningsmedlemskab.

Det lyder måske ikke revolutionerende.

Men nogle gange begynder store ting med en helt almindelig samtale.

Nu kan I sætte jer ned med den nye kollega og sige:

Velkommen.

Jeg er din tillidsrepræsentant.

Du kan komme til mig.

Og vi har brug for dig i vores fællesskab.

For vi kan lave nok så mange kampagner fra forbundet.

Vi kan sende mails og lave annoncer.

Vi kan være på sociale medier.

Vi kan hyre tidens mest populære TikTok-influencer eller forsøge at komme med i Sønderthon 2.0

Men vi kommer aldrig tættere på medlemmet, end I er ude på arbejdspladsen.

Derfor er min opfordring klar: Brug velkomstsamtalen. Sæt det i system.

Og husk især lærlinge, elever og praktikanter.

De er ikke kun ved at lære et fag og arbejdslivet at kende. De er også ved at lære, hvad et fagligt fællesskab betyder.

Hvis vi vil have en stærk dansk model om 20 eller 30 år, skal unge mennesker møde den rigtige fagbevægelse tidligt.

Helst gennem et menneske, der interesserer sig for dem.

Det menneske er meget ofte jer.

TILLIDSVALGTE

Og nu vi er ved det.

Så vil jeg gerne benytte anledningen til at sige en særlig tak til alle Jer, der tager et ekstra ansvar som tillidsrepræsentanter og som arbejdsmiljørepræsentanter.

I spiller en helt særlig rolle.

I er TL ude på arbejdspladserne. Får flere med i fællesskabet. Tager de svære samtaler og løser konflikter før de vokser sig store.

Venner – Det er jer, sammen med øvrige tillidsvalgte og engagerede medlemmer som holder fagbevægelsen levende. Ikke i en kampagne på tik-tok, men ude blandt kollegerne hvor arbejdslivet leves.

Det er også derfor, jeg bliver lidt ærgerlig, når nogen taler om fagforeningen, som om den bare er en forsikring, man håber aldrig at få brug for.

En rigtig fagforening er meget mere end det. Det er et stærkt fællesskab på arbejdspladsen, på tværs af arbejdspladser, på tværs af fagligheder og på tværs af generationer

Den lever på arbejdspladserne, og er helt afgørende for det gode samfund.

Det har vi altid vidst, men nu er det også dokumenteret.

En rapport fra Københavns Universitet har vist, hvor stor en opgave tillidsrepræsentanter faktisk løfter lokalt, før konflikter ender i det tunge og dyrere fagretlige system.

Samtidig har De Økonomiske Vismænd for nyligt dokumenteret, at stærke fagforeninger med høj organisering ikke kun gavner medlemmerne.

De gavner også samfundsøkonomien. Vores regering ville simpelthen være på spanden, hvis ikke vi fandtes.

FYRINGER OG TRYGHED

Det er også jer, vores medlemmer ofte først møder, når arbejdslivet bliver svært.

Det har mange medlemmer mærket i denne kongresperiode.

Vi har set store fyringsrunder.

Novo som det mest dystre eksempel. Danmarkshistoriens og TL's største fyringsrunde hvor flere tusinde kolleger mistede deres arbejde på virksomheden, og omkring 100 TL'ere.

Også i Vestas og andre større virksomheder har der været markante nedskæringer. Ecco og Migatronic som de nyeste eksempler.

Når det sker, skal TL være der.

Og det er vi.

Med jobcaféer. Medlemsmøder. Rådgivning. Og målrettet hjælp.

For bag hver fyring er der et menneske, som pludselig skal finde ud hvad der så skal ske. En familie der skal have hverdagen til at hænge sammen, og kolleger der står tilbage med spørgsmålet – er jeg den næste.

Derfor vil Jeg gerne sende en særlig tak til teknikerklubben på Novo.

I har gjort en kæmpe indsats og været et anker for mange medlemmer i en meget urolig tid. Jeg ved, at I har gjort en forskel for mange af jeres kolleger. Både de opsagte, og ikke mindst de kolleger som er tilbage.

Det handler dybest set om tryghed og fællesskab, og at man i den situation ikke står alene

OK24, OK25 OG OK26

Vi har også lagt et stort arbejde i grundstenen i vores faglige arbejde i den forgangne periode:

Overenskomsterne. Hele 3 overenskomstfornyelser er det blevet til. 2 gange på det offentlige område og 1 gang på det private område.

Markante reallønsstigninger. Mere frit valg. Højere pension. Børnebørnsomsorgsdage. Og bedre muligheder for at tage fri, når børnene er syge. Mere åbenhed i forbindelse med arbejdsgivers skift af pensionsleverandør. Og ikke mindst fik vi i 25 slået fast, at funktionærer har ret til en årlig lønsamtale.

Det var blandt resultaterne.

Særligt børns sygedage har fyldt meget politisk de seneste år.

Derfor er jeg også glad for, at vi endnu en gang har vist, at parterne faktisk kan løse den slags. Både på det private og offentlige område.

Vi lytter til medlemmernes ønsker.

Og igennem gode forhandlere enten i vores forhandlingskarteller som CO-Industri eller OAO, eller på vores egne overenskomster får ønskerne ind i aftalerne.

Og medlemmerne bakkede massivt op.

Både svarprocenten og antallet af ja-stemmer var historisk høje.

Så mange tak for det.

Ser vi samlet på de tre overenskomstfornyelser, har vi både skabt gode resultater og nogle byggesten til næste skridt. Det gælder især på pensionsområdet.

I 2024 åbnede vi på det offentlige område for, at medarbejdere kan spare tid og penge op gennem arbejdsmarkedspensionen til senere frihed. Opsparingen følger med, hvis man skifter arbejdsgiver. Vores gode venner i PFA er klar med en model for det.

I 2025 hævede vi arbejdsgivernes pensionsbidrag med 1 procent. På det private område er standarden nu 11 procent fra arbejdsgiveren og 2 procent fra medarbejderen. Samtidig fik vi udgifter til pensionsmæglere frem i lyset.

I 2026 fik vi etableret fritvalgsordninger på det offentlige område. Dermed har stort set alle vores overenskomster nu en fritvalgsordning. Dansk Scenekunst og Praktiserende Landsinspektørers forening mangler desværre stadig.

Når vi lægger de resultater sammen, har vi byggestenene til at tænke pension og fritvalg mere samlet. Målet kunne være en arbejdslivsordning, hvor overenskomsten giver mulighed for både opsparing til pensionistlivet og økonomisk råderum undervejs i arbejdslivet til at skabe balance alt efter livsfase.

En sådan ordning kan gøre administrationen lettere for virksomhederne og sikre, at midlerne forrentes og forvaltes sikkert. Samtidig får vi et konkret redskab til at vise værdien af overenskomsten og medlemskabet, når medarbejderne skal bruge deres muligheder for frihed, uddannelse eller andre valg i arbejdslivet.

DE SKÆVE OG FRIE ARBEJDSLIV

Vi skal også være fagforening for dem, hvis arbejdsliv ikke passer ned i de traditionelle kasser.

Freelancere. Projektansatte. Kombinatører. Jer som vi kalder medlemmer på skæve vilkår, selvom det for mange af jer hverken er skævt eller atypisk. Det er faktisk helt normalt og typisk. Det er den måde jeres branche er på. Men det betyder ikke, at I ikke også skal have de bedst mulige vilkår.

Det kan være attraktivt at arbejde på den måde. Men der kan også være en bagside.

Friheden til at vælge betyder også usikkerhed mellem opgaver, manglende pension og barsel.

Vores systemer er indrettet til et arbejdsmarked, hvor alle har én fast arbejdsgiver.

Vi har lyttet til medlemmer på de her vilkår. Vi har haft fokusgrupper og gjort os umage.

Og budskabet er trængt ind: I vil ikke have friheden taget fra jer.

I vil have frihed uden at skulle opgive en så grundlæggende tryghed som at kunne bringe et barn til denne verden.

Det skal et moderne fagligt fællesskab kunne levere på.

TL's medlemmer er en farverig forsamling af kreative specialister. Vi er teknikere, designere og konstruktører og vi kan lide at skabe og løse ting - og vi er gode til det.

Mange af os har en fast arbejdsplads og et skrivebord, men mange af os arbejder også fra projekt til projekt.

Især med Scenekunst.

Her er arbejdet ofte projektbaseret, der er stramme tidsplaner og engagementet samtidig enormt.

Og netop derfor kan mennesker også komme til at acceptere forhold, de ikke burde acceptere.

Vi har derfor sammen med branchen deltaget i initiativet Stregen i sandet.

Et fælles opgør med grænseoverskridende adfærd og dårlige arbejdsvilkår. For det er ting, der lever i bedste velgående, når jobsikkerheden vakler og dit levebrød er på spil.

Men kunstnerisk passion må aldrig blive en undskyldning for krænkende adfærd.

Vi skal have et kulturliv, hvor man kan holde ud at arbejde, og derfor er det glædeligt at kampagnen har haft en positiv effekt – også for dem som bygger scenen, styrer lyd eller lys og får forestillingen til at blive til virkelighed.

jeg er samtidig også glad for, at vi samlet i branchen har lavet et fælles indspil til den scenekunstreform som forhandles på Christiansborg i øjeblikket, at reformens 60 millioner ikke bare skal bruges på MERE kunst – men til scenekunst skabt på gode arbejdsforhold.

RETTIGHEDER FRA EU

Vi har også set nogle vigtige principielle sejre.

Arbejdstidsregistrering er blevet et krav.

En vigtig deltidsdom er faldet ud til lønmodtagernes fordel.

Og et direktiv om løngennemsigtighed skal gøre det lettere at opdage og bekæmpe urimelige lønforskelle.

Vi har ikke selv skabt de afgørelser.

Men de handler om nogle af vores helt grundlæggende værdier:

Et balanceret arbejdsliv.

Retfærdighed.

Og ligestilling.

Derfor skal vi også holde øje med, at arbejdsgivernes ønske om færre administrative byrder ikke bliver en undskyldning for færre lønmodtagerrettigheder. Vi har set arbejdsgiverorganisationerne pive over at medarbejdernes arbejdstid skal registreres.

For TLs medlemmer er det en vigtig sejr.

Mange af jer har job med funktionsløn og et arbejdsliv der er flydende, så registrering af jeres arbejdstid er et vigtigt redskab, så de faktiske timer i lægger bliver synlige, så også i har den rigtige balance i jeres arbejdsliv.

BARSEL

Nogle gange hjælper det at have nogle strukturer, der presser på for en udvikling, der ikke kommer af sig selv.

Et andet godt eksempel på, at ting kan flyttes, er den øremærkede barsel som blev indført 1. august 2022.

TL var blandt dem, der pressede på for øremærket barsel til begge forældre, dengang modstanden stadig var stor.

I dag tager fædre markant mere barsel end før.

Og nyere forskning peger på positive effekter både i familien og på arbejdsmarkedet. Far tager flere af barns sygedage, mor har fået mere i løn.

Og hvis vi lige tager børnevinklen på, så får vores børn nu fra helt små stærkere relationer til begge forældre og fra et ligestillingsperspektiv, så ser de at køn ikke er afgørende for omsorgsopgaven.

På den lange bane er det et kæmpe skridt og reglerne om øremærket barsel viser noget vigtigt:

Regler kan flytte normer.

I TL kæmper vi videre for endnu mere ligestillet barsel.

Det gælder for alle, og derfor er TL nu også blevet en del af kulturens Barselsalliance, der arbejder for bedre barselsvilkår til selvstændige og kombinatører.

TO BØGER

Og apropos barsel. Så har jeg været medforfatter til en bog, der bidrager til idédebatten om netop barsel.

Faktisk har vi i TL bidraget til hele to bøger i den her periode.

Den ene har vi lavet sammen i FH-familien. Folkets Danmark. Den ligger på jeres bord.

Her har fagbevægelsen givet vigtige bud på Danmark i 2040. Flere af bidragsyderne er med som gæster her i dag.

TL har skrevet sammen med Finansforbundet og PROSA. Med Dorrit og Niels.

Og vi tre organisationer har i hvert fald én ting til fælles: Vi mener, at fremtidens arbejdsliv grundlæggende skal indrettes anderledes.

Det har vi givet vores bud på.

Et så friskt bud, at en anmelder på Altinget undrede sig over, at det overhovedet var sluppet igennem redigeringen i FH.

Den anden bog står Trine Bramsen, folketingsmedlem fra socialdemokratiet bag. Den handler om konkrete bud på, hvordan vi kan gøre det lidt bedre for pressede småbørnsfamilier. Jeg ved at en del af inspirationen kom fra den debat om 4-dages arbejdsuge Trine var med til på vores seneste kongres.

Jeg tror økonomi spiller en rolle. Og det har jeg skrevet et kapitel om i bogen.

Her foreslår jeg, at vi giver studerende dagpenge under barsel, i stedet for SU som i dag. Ofte tager studerende som får børn ekstra SU-lån. Når studiet naturligt må forlænges grundet graviditet og barsel, så får især mødre større SU-gæld som

forfølger dem mange år ind i arbejdslivet. Det er ikke fair. De fleste andre nybagte forældre kan få barselsdagpenge – det bør studerende også have. Udgifter til det nyfødte barn er jo de samme, hvad enten du er studerende eller i arbejde.

STRESS OG 4-DAGES ARBEJDSUGE

Når I læser 'Folkets Danmark' og vores kapitel vil I opdage, at vores visioner for 2040 også handler om at komme arbejdsmarkedets allerstørste problem lige nu til livs:

Nemlig stress.

De Økonomiske Vismænd har for nylig udgivet en stor analyse af stress i Danmark.

Arbejdsgiverne har været hurtige til at kalde den en slags mytedræber, fordi problemet med stress ifølge analysen ikke er blevet værre de seneste 20 år.

Det synes jeg ærlig talt er en lidt besynderlig grund til at juble. For rapporten viser også, at vi ikke har løst problemet de sidste 20 år.

Vi har haft kampagner. Stresscoaches. Mindfulness. Terapi. Individuelle handleplaner.

Og efter 20 års massiv opmærksomhed har vi stort set ikke flyttet os.

Det er da historien.

Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd har da også så sent som i denne uge publiceret en ny analyse som viser at stigningen i anmeldelser af arbejdsbetinget stresstilfælde nærmest er eksploderet.

Så måske skal vi stoppe med kun at lede efter løsningen hos det enkelte menneske.

Og i stedet kigge på måden, vi har indrettet arbejdet på.

Det er en af grundene til, at vi bliver ved med at tale om 4-dages arbejdsuge og en ny måde at organisere arbejdet på.

Ikke fordi vi ikke vil arbejde. Men fordi en transformation til en reel 4-dages arbejdsuge tvinger en arbejdsplads til at spørge:

Hvorfor holder vi det her møde? Hvorfor laver vi den her opgave? Hvorfor gør vi det på den her måde?

Kan vi gøre det smartere?

Det er ikke en nem løsning.

Det kræver benhårdt arbejde og knofedt. Og det kræver meget af både ledelsen og medarbejderne.

Men erfaringerne er interessante og det hele værd.

Færre sygedage. Lavere medarbejderomsætning. Højere trivsel. Mindre stress.

Ja Der bliver sågar berettet om højere fertilitet! Man har simpelthen mere overskud til at stifte familie

Og mange steder sker alt det uden det produktivitetsfald, kritikerne frygter.

Vi har set forsøg i danske virksomheder.

Og vi har set store forsøg i udlandet.

Men jeg anerkender også, at mange stadig opfatter 4-dages arbejdsugen som et farligt eksperiment.

Fair nok.

Men Så lad os lave eksperimentet ordentligt.

Vi foreslår et nationalt dansk forsøg for virksomheder som gerne vil omlægge til en 4-dages arbejdsuge.

Frivillige arbejdspladser. Tæt og uafhængig følgeforskning af det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø.

Danske tal på produktivitet, trivsel, sygefravær og stress.

Og hvis resultaterne viser det samme, som vi allerede ser mange andre steder, så må arbejdsmarkedets parter tage den derfra. I mange overenskomster er det allerede muligt at arbejde med 4-dags modeller, så der er ingen grund til at holde sig tilbage.

PRAKTIKUM

På uddannelsesområdet har vi skabt en forskel.

En gammel TL-mærkesag er blevet til virkelighed.

Fra i sommer blev der nemlig indført praktikum på de tekniske erhvervsakademiuddannelser for studerende, der kommer direkte fra en gymnasial uddannelse.

Det har vi arbejdet for i årevis.

For en student og en faglært begynder ikke nødvendigvis fra samme udgangspunkt, når de starter på en teknisk videregående uddannelse.

Den faglærte kender allerede materialerne. Maskinerne. Tolerancerne. Vægten og duften.

Studenten skal lære alt det samtidig med resten af uddannelsen.

Og det har kunnet ses på frafaldet.

Nu får de studerende et værkstedsforløb, hvor de kan få materialer, maskiner og værktøj mellem hænderne.

Det får stor betydning og det er jeg stolt af.

TL UNGDOM

Og når vi taler om unge, skal vi selvfølgelig også tale om TL Ungdom.

For tre år siden besluttede vi at oprette TL Ungdom, og kort efter samledes knap 30 unge og studerende og begyndte arbejdet.

Annie Backer Christensen blev valgt som talsperson.

De har skabt et fællesskab. De har blandet sig. De har stillet krav.

Og Annie repræsenterer i dag hele den danske ungdomsfagbevægelse i ungdomskomiteen i ETUC, som er et europæisk organ for unge fagligt aktive –

Og så er Annie og jeg ovenikøbet blevet medforfattere i den samme bog Folkets Danmark, som jeg nævnte før.

Det er et langt sejt træk at banke en helt ny organisation op fra bunden. Men det er også nødvendigt, for vi har brug for de yngre medlemmers perspektiver på deres arbejdsliv. På SU når man studerer, på dimittenddagpenge, på de første job, på

pension – på det som fylder hos vores unge medlemmer i samfundet – regionalt og nationalt.

Så tak for jeres indsats.

BEREDSKAB OG DUAL USE

Når vi ser tilbage på de seneste tre år kan man heller ikke komme uden om den geopolitiske verdenssituation.

verden omkring os er blevet mere usikker.

Der er krig i Europa. Vi ser hybride angreb. Sabotage. Trusler mod vores kritiske infrastruktur.

Og ekstremt vejr.

Beredskab er ikke længere noget, der kun optager nogle få mennesker på Christiansborg.

Det ved mange TL'ere bedre end de fleste.

For vores medlemmer arbejder med bygninger, energi, forsyning, teknik og kommunalt beredskab.

Derfor blandede vi os også i forbindelse med bl.a. kommunalvalget.

Vi foreslog blandt andet at genoplive et gammelt og egentlig meget enkelt princip: At de bygninger, vi bruger i fredstid, også skal kunne bruges, når krisen rammer.

En idrætshal kan være en idrætshal til hverdag.

Og et lokalt nødcenter, hvis strømmen forsvinder, stormfloden kommer eller landet rammes af en alvorlig krise.

Den lokale skole kan det samme.

Mange af os har sikkert gået på en folkeskole bygget i 60'erne eller 70'erne med en håndvask i klasselokalet. Den var ikke nødvendigvis sat op, fordi eleverne skulle vaske hænder før madpakken.

Den var der også, fordi lokalet i en krisesituation skulle kunne bruges til overnatning, klatvask eller i yderste konsekvens som felthospital.

Det var sund fornuft. Og det er det stadig.

Beredskab handler nemlig ikke kun om soldater og sirener.

Det handler også om teknik, bygninger og forsyning.

Og mennesker, der ved, hvordan tingene faktisk fungerer.

Normalt siger vi jo at pengene kun kan bruges én gang – men på beredskabsområdet er det måske ikke helt sandt. Her kan vi faktisk med de samme penge investere både i samfund og tryghed.

FOLKETINGSVALGET OG REGERINGEN

Og så har vi selvfølgelig også haft et folketingsvalg.

Danmark har fået en ny regering.

Uanset hvem der sidder omkring regeringsbordet, er vores opgave den samme.

Vi skal tale medlemmernes sag.

Samarbejde, når der er noget at samarbejde om.

Og sige fra, når politikken bevæger sig i den forkerte retning.

Men jeg hæfter mig ved én ting.

For få år siden var den politiske besked meget klar: Vi skulle arbejde mere. Og vi skulle arbejde længere.

Hvis man foreslog noget andet, fik man at vide, at regnestykket ikke kunne hænge sammen.

Den diskussion har flyttet sig.

Og store bededag skal nu genindføres.

Hvis afskaffelsen var et symbol på et gammeldags syn på arbejde og produktion, vælger jeg at se genindførelsen som et tegn på, at nogen er blevet klogere.

Jeg er en ydmyg fynbo, så jeg siger ikke, at det er TL's fortjeneste.

Jeg siger bare: Politiske vinde skifter ikke helt af sig selv.

NU KIGGER VI FREMAD

Men kongressen handler selvfølgelig ikke kun om at kigge tilbage.

Den handler mindst lige så meget om det, der kommer.

Hvad bliver de store udfordringer for vores medlemmer de næste tre år?

Det er derfor, overskriften for denne kongres er:

"Nye veje til viden, velstand og fællesskab."

Det er store ord.

Men kære delegerede: Når jeg ser tilbage på vores seneste tre år sammen, så er jeg fortrøstningsfuld.

Og i virkeligheden handler de om noget meget konkret.

Det handler om mennesker.

Og jeg vil gerne præsentere jer for tre af dem: Kim, Tove og Victor.

VIDEN – KIM SEJER

Mød Kim Sejer.

Kim er 39 år.

Og han har allerede haft et arbejdsliv, der kunne fylde et helt CV.

Han er uddannet smed.

Han har været selvstændig.

Direktør.

Haft ansatte.

Stiftet en milliongæld.

Arbejdet sig ud af den igen.

Og nu sidder han på skolebænken og læser til produktionsteknolog.

jeg tror, den del, der handler om at skifte spor, bliver mindre usædvanlig fremover.

Nogle vil skifte spor, fordi de vil være dygtigere til det de allerede kan, eller fordi de får lyst til noget andet.

Andre fordi kroppen eller sindet ikke længere kan holde.

Og andre igen fordi deres branche eller deres arbejdsopgaver ændrer sig.

Det er ikke første gang, ny teknologi forandrer arbejdsmarkedet.

Men der er én ting ved den nuværende udvikling, som skiller sig ud: Tempoet.

Omstillingen af Landbruget og den efterfølgende industrialisering tog årtier og halve århundrede. Kunstig intelligens kan ændre arbejdsopgaver på få år.

Det ligger ikke i TL's DNA at være bange for teknologi.

Men hvis arbejdslivet forandrer sig hurtigere, skal vores muligheder for at lære nyt også kunne følge med.

Det går ikke, at samfundet på den ene side siger: Du skal arbejde længere, være omstillingsparat og kunne skifte spor.

Og på den anden side gør det økonomisk næsten umuligt for en 45-årig med børn, bolig og regninger at sætte sig på skolebænken.

Vi har i TL længe talt om uddannelse hele livet.

Og om en uddannelseskonto, der følger den enkelte gennem arbejdslivet.

Jeg tror stadig på kongstanken: At retten til at udvikle sin faglighed skal følge mennesket.

Ikke kun det job, man tilfældigvis har lige nu.

Kim har fundet sin vej.

Det skal være en reel mulighed for alle.

Det er for mig en ny vej til viden.

VELSTAND – TOVE RASMUSSEN

Så vil jeg gerne præsentere jer for Tove Rasmussen.

Tove er en velstående dame.

Det ved jeg faktisk ikke, om hun er økonomisk.

Men hun er rig på noget andet.

Hun er rig på liv.

Hun har arbejdet i mange år.

Hun kan lide sit arbejde.

Men hun har også fået tre børnebørn.

Og de er kun små én gang.

Derfor har Tove valgt at gå ned på 32 timer og arbejde fire dage om ugen.

Hun vil have mere mormortid.

Jeg kan godt lide det ord.

Mormortid. Eller farfar tid. Det håber jeg selv jeg får mulighed for, når jeg en gang får børnebørn. For det siger meget om den diskussion om velstand, som vi skal have de næste tre år.

Selvfølgelig handler velstand om penge.

Det betyder noget, hvad der står på lønsedlen. Det betyder noget, at virksomhederne tjener penge. Og at Danmark har en stærk økonomi.

Men hvis vi kun måler rigdom i kroner, produktivitet og BNP, overser vi noget.

Hvor meget er tiden med et barnebarn værd?

Hvad er en eftermiddag som frivillig fodboldtræner værd?

Den værdi finder man ikke nødvendigvis i finansministeriets regnemaskiner.

Men det er ofte dét regnskab, der betyder noget, når vi en dag stiller træskoene.

TL er ikke imod arbejde. For vi er en del af Arbejderbevægelsen.

Et godt arbejde giver mening.

Faglig stolthed. Kollegaer. Identitet. Du gør din samfundspligt.

Og det giver økonomiske muligheder.

Netop derfor skal fagbevægelsen være med til at skabe et arbejdsliv, som mennesker kan holde til gennem et langt liv.

Tove har valgt at gå ned i tid.

Og også i løn.

Det er hendes valg.

Måske også et privilegeret valg.

Jeg vil gerne arbejde for et samfund, hvor tid til omsorg ikke kun er en luksus for dem, der har råd.

Vi er nemlig mere end vores arbejde.

Det betyder ikke, at arbejdet er ligegyldigt.

Det betyder, at et rigt arbejdsliv skal kunne eksistere sammen med et rigt liv.

Der skal i fremtiden være mere mormor- og farfartid.

Det er for mig en ny vej til velstand.

FÆLLESSKAB – VIKTOR

Og så kommer vi til det tredje ord.

Fællesskab.

Her vil jeg gerne fortælle om Viktor.

Flere af jer kender ham måske.

Han er aktiv i TL Syddanmark.

Og han er her faktisk i salen i dag.

Så Viktor, jeg håber du er ok med, at jeg taler lidt om dig.

Viktor har en usædvanlig profession.

Han er indbrudstyv.

Heldigvis er han ansat af dem, han bryder ind hos.

Viktor arbejder i Energinet.

Hans opgave er blandt andet at forsøge at teste Energinets egen sikkerhed.

At finde hullerne.

Så de mennesker, vi virkelig ikke vil have indenfor, ikke kan gøre det samme.

Da vi første gang fortalte historien om Viktor i fagbladet Teknikeren, var han en af de ganske få til den opgave.

I dag har han fået yderligere omkring 50 mennesker kolleger, der laver det samme.

Det fortæller noget om den verden, vi er vågnet op til.

Cybertrusler. Sabotage. Kritisk infrastruktur. Forsyningssikkerhed.

Og det er blandt andet TL'ere, der passer på de systemer og installationer, hele samfundet er afhængigt af.

Men Viktor fortæller også en større historie om fællesskab.

Et robust samfund bliver ikke skabt af én myndighed.

Det bliver skabt af mennesker, arbejdspladser, organisationer og lokalsamfund, der kan noget forskelligt og tager ansvar for hinanden. Det handler også om kultur. I Finland taler man om høj resiliens, hvor borgerne ved, at de har et medansvar i en krisesituation.

Det gælder også os selv.

Myndighederne anbefaler, at vi hver især kan klare os i tre døgn, hvis en krise rammer.

Det er faktisk solidarisk at være forberedt.

For hvis min familie og jeg, kan klare os selv, , kan hjælpen gå til naboen, der ikke kan.

Til de ældre og syge. Til dem i nød.

Og vi skal tænke mere på tværs.

Som tidligere nævnt skal vi tænke mere i dual use: En idrætshal kan både bruges til håndbold og til nødcenter.

Det er ikke enten-eller.

Det er sådan, vi bygger et mere robust samfund.

Og fællesskabet findes ikke kun på arbejdspladsen.

Det findes i fagforeningen, idrætsforeningen, boligforeningen og i kulturlivet.

Og mellem naboer.

Civilsamfundet er noget af den lim, der får Danmark til at hænge sammen.

Men den lim kræver tid.

Hvis vi hele tiden kræver mere og mere af mennesker på arbejdet, tager vi også tid og kræfter fra alle de andre fællesskaber.

Det skal vi have et større organisatorisk blik for.

Og det for mig nye veje til fællesskab.

Det er derfor, viden, velstand og fællesskab hænger sammen.

Vi har brug for viden, så mennesker kan finde nye veje, når arbejdsmarkedet forandrer sig.

Vi har brug for en bredere forståelse af velstand, så vi kan skabe et arbejdsliv, mennesker kan holde til og samtidig have et liv ved siden af.

Og vi har brug for stærke fællesskaber som individ og organisation, fordi ingen af os kan håndtere en mere uforudsigelig verden alene. En verden med voldsomme klimaforandringer, bekymringer for at kunstig intelligens vil koste arbejdspladser, inflation og ufred i verden.

AFRUNDING

Når jeg ser på Kim, Tove og Viktor, ser jeg tre meget forskellige arbejdsliv.

Men jeg ser også tre billeder på den opgave, vi står med de næste tre år.

Politisk og organisatorisk.

Og hvis vi skal lykkes med den opgave, kræver det ikke kun, at vi tør tænke nyt om medlemmernes arbejdsliv.

Vi skal også turde tænke nyt om os selv som organisation.

For vi står i TL også over for store udfordringer.

Vi skal vokse som organisation. Og det skal vi gøre i en tid, hvor demografien er imod os og konkurrencen om medlemmerne er hård.

Vi ved, at ungdomsårgangene bliver mindre og færre vil søge mod vores uddannelser.

Men vi skal lykkes med at flere skal vælge det faglige fællesskab til.

Flere skal omfattes af vores overenskomster.

Vi skal stå imod en tidsånd, hvor fagforeningen for nogle bliver reduceret til et abonnement, man kan købe billigere et andet sted.

Og vi skal blive endnu bedre til at finde de alliancer, der gør os stærkere.

Vi har mange venner i fagbevægelsen, som vil det samme som os.

Lad os styrke det fællesskab.

Og lad os samtidig blive ved med at stille det spørgsmål, der alt for let forsvinder, når noget har været på samme måde længe:

Kunne vi gøre det anderledes?

Kunne vi gøre det bedre?

Det er den opgave, vi tager med os ind i den næste kongresperiode.

Og med det vil jeg slutte den mundtlige beretning.

Jeg håber, at mange af jer vil tage ordet og berige debatten med jeres bemærkninger, uenigheder og synspunkter. Tak for ordet.