

# FOA KONGRES 2004

*faglighed og tryghed*



## Mundtlig beretning

Køkken- og Rengøringssektor

**Grafisk tilrettelæggelse af omslag:** Joe Andersson og Maja Honoré

**Forsidefoto:** Mike Kollöffel

**Layout og indhold:** Køkken- og rengøringssektor

**Oplag:** 750 expl.

**Tryk:** FOAs trykkeri

# Mundtlig beretning 2004

## Køkken- og rengøringssektoren

**Af sektorformand Ann. Marie Liepke**

2005 bliver et vigtigt år.

Vi får valg til folketinget.

Vi skal have valg til regioner og kommuner.

Vi skal have en fælles kongres, hvor vi skal stifte et nyt forbund, om alt går vel.

Vi står foran nogle af de sværeste overenskomstforhandlinger på det offentlige område. Der er ikke noget, der tyder på, at arbejdsgiverne vil ret meget. Måske kan man sige det sådan, at de kun vil bruge penge på områder, der berører den kommende, kommunale struktur.

Her står vi overfor en af de helt store omvæltninger af vores velfærdsamfund. Den fundamentale administrative struktur bliver ændret.

Regeringen og Dansk Folkeparti har som bekendt indgået en aftale med et snævert politisk flertal, som klart har til hensigt at rokke ved en af velfærdssamfundets støttestøtter – den stærke offentlige sektor. Det siger de ikke, men hensigten helliger midlet. Det fremgår også klart af den udmøntning af aftalen, som nu er kommet.

Tryghed vil blive erstattet af utryghed.

Det har vi allerede set med den nye arbejdsmiljøreform, som vil give mange politiske sværdslag. Det er nok den værste reform vi indtil nu har været udsat for. Arbejdsmiljøet bliver ringere uden BST.

Der er i reformen ingen forebyggende elementer – kun kontrol.

Det ser ikke lyst for sektorens medlemmer på arbejdsmiljøområdet i fremtiden, så vi får en stor opgave i at styrke vores sikkerhedsrepræsentanter ude på arbejdspladserne.

Nye store kommuner og få sygehusregioner samt et eventuelt fortsat borgerligt flertal vil have åben adgang til at udlicitere og privatisere offentlige opgaver i stor mængde. Frit-valgs ordninger vil skyde op af jorden som paddehatte.

I FOA kommer vi til at stå over for nogle udfordringer, hvor vi kommer på en meget alvorlig prøve. Vi kommer til at vise, hvorfor der er brug for faglige organisationer. Det gælder både forbund, sektorer, afdelinger og vores tillidsrepræsentanter.

Erfaringerne fra Bornholm, som vi jo kender, viser at omorganisering af arbejdet betyder nye stillingsbetegnelser og nyt jobindhold for mange. Det samme vil ske i resten af landet. Derfor skal vi være klar til at imødegå dette. Vi skal ikke mindst være klar med krav og overenskomster, der sikrer, at vores medlemmer ikke stilles ringere end før strukturreformen.

Det gælder alle forbundets medlemmer, men ikke mindst vores sektors medlemmer, som er nogle af de mest udsatte grupper.

Forbundet er klar til at imødegå disse udfordringer. Vi har afsat en pulje og har dannet et beredskab til en særlig indsats i den forbindelse, og vi er parate til at bruge mere, hvis det viser sig at være nødvendigt.

Det er fortsat sådan, at det bl.a. er vores jobområder, som politikerne har fokus på, når der skal omstilles, privatiseres, spares eller udliciteres.

Med den nuværende regering vil der komme flere tiltag, der fremmer brugen af private firmaer på hele det offentlige område. Frit-valgs ordninger er som sagt en måde at gøre dette på. En anden vej er at åbne op for at private virksomheder kan byde ind på opgaver bl.a. i form af ud-

fordringsretten, selvom en kommune gerne vil beholde opgaven som helheden i kommunen.

Samtidig betyder nye og større kommuner, at man i disse får ressourcer til at styre, forberede og underbygge udliciteringer.

Lykkes det ideologiske felttog ikke på den ene måde, så lister man det igennem på en anden måde.

Der er ikke bare en tendens vi ser i Danmark. Det sker overalt i den mere velstillede del af verden.

I EU er det såkaldte servicedirektiv på vej.

De oprindelige tanker var at ansatte skulle aflønnes efter den overenskomst, som gælder i det land, hvor firmaet hører hjemme – og ikke i det land som opgaven udføres i.

Med andre ord skulle f.eks. private firmaer fra øst have lov til at arbejde her i landet med deres hjemlands overenskomst som grundlag. Hvis de altså overhovedet havde eller har en overenskomst.

Så ved vi jo godt, hvem der får arbejdet.

Det er dem med den billigste pris og den dårligste overenskomst.

Foreløbig ser det ud til, at det bliver den overenskomst der gælder i det land, hvor arbejdet udføres, der skal lægges til grund. Samtidig er der i LO nedsat en arbejdsgruppe, der skal kulegrave området.

Det resultat afventer vi.

Selvfølgelig eksisterer fortsat det gamle problem med forskelle på overenskomsterne indenfor det offentlige og det private område, som også er med til at presse lønnen i den forbindelse.

Tidsmæssigt skal vi til at forhandle nye overenskomster. Allerede om 2 uger starter forhandlingerne på vores område. Denne gang er forhandlin-

gerne vendt på hovedet. Vi starter med de specielle forhandlinger, førend der tages fat på de generelle spørgsmål.

Selv startede vi på vores temadag i januar op på de kommende forhandlinger. Her gennemgik bl.a. forbundsformand Dennis Kristensen de store ændringer, vi ville komme til at stå overfor. Det kræver en tanke- og viljesmæssig omstilling hos alle parter. Det bliver derfor spændende at se, om arbejdsgiverne virkelig vil gå i realitetsforhandlinger, eller man vælger at lurepasse til sidst i februar.

Overenskomstkravene er indkommet i sommer.

De faglige udvalg har gennemgået samtlige krav og har prioriteret dem.

Ikke overraskende er det, der går igennem alt som en rød tråd, spørgsmålet om Ny løn. Her spænder det over en række nuancer såsom: ”Afskaf Ny løn”, ”Afskaf modregning i garantilønnen”, ”Fortsæt med Ny løn”, ”Forbedret Ny løn” o.s.v.

De grupper, der ved sidste OK blev omfattet af de nye arbejdstidsregler har selvfølgelig stillet krav om ændringer heraf.

Der er ingen tvivl om, at vi kommer til at kigge på et andet lønsystem. Det er vel heller ingen overraskelse, at det er det krav, som de fleste af vore grupper er kommet med. Arbejdsgiversiden lader til gengæld ikke til at være villige til at foretage de helt store ændringer, hvis man skal tro deres udmeldinger. Så det bliver en hård nød at knække.

Vi arbejder derfor i øjeblikket på at finde en alternativ model for Ny løn til sektorens basisgrupper, men det er svært at overskue, hvad en ny model kan have af konsekvenser.

Vi skal således ikke forhandle vore medlemmer ned i løn, som det skete med arbejdstidsreglerne sidste gang. Så er det bedre at få opstrammet det eksisterende.

Sundhedskartellet, som er det andet store forhandlingsfællesskab udover KTO, bl.a. med Dansk Sygeplejeråd som det vigtigste medlem, brød ud

af KTO, fordi man var uenig i forhandlingsformen, og de resultater, som forhandlingerne førte med sig.

Skal man tro arbejdsgivernes første udmeldinger, så skal Sundhedskartellet ikke vente sig meget – eller noget - mere i deres enegang. Det er sådant set beroligende set med mine øjne, for enegang bør ikke belønnes.

Som alle ved, er der flere af vore overenskomster, vi forhandler sammen med KAD. Det har ofte givet anledning til grænseproblemer.

Lidt enkelt sagt så har vi haft grænseproblemer med KAD i mere end 50 år. Det er i stor udstrækning de samme områder, som giver anledning til konflikter. På trods af en række grænsekendelser, som ofte er gået først HAF og siden FOA imod, har problemet fortsat eksisteret. Det skyldes bl.a., at vi mener, at kendelserne har været usaglige og urimelige, ligesom vi fagligt har været uenige.

Vore medlemmer har heller ikke villet rette sig efter kendelserne, men har hellere villet skifte til gule fagforeninger end til KAD. Endelig har vi i mange tilfælde haft tillidsrepræsentanterne på de arbejdspladser, som har været berørt af kendelserne.

Der har altså ikke været nogen tilskyndelse for medlemmerne til at skifte faglig organisation, snarere tværtimod.

Det skal vi midt i hele balladen være stolte over, for netop tilliden fra vore medlemmer har i disse situationer været med til at bære os igennem langt stærkere end vi måske kunne forvente.

I 1996 faldt den seneste grænsekendelse i LO's grænseudvalg mellem FOA og KAD. Striden drejede sig atter om rengøring på sygehusene udenfor hovedstadsområdet. Forud var gået en lang række forhandlinger mellem HAF og KAD uden at det havde ført til et resultat, selvom parterne dengang var tæt på at forliges i forhold til et udarbejdet notat i sagen.

Kendelsen gav anledning til en række efterfølgende fortolknings-  
spørgsmål, som man også siden hen har været uenige om.

Kort fortalt, så indebærer kendelsen, at når det gælder rengøringsarbejde, så skal det udgøre mindst 50% af en fuldtidsstilling. Er det tilfældet, så tilhører arbejdet KAD.

Allerede ansatte havde organisatorisk valgfrihed.

Den kendelse har siden ligget til grund for flere grænsedragninger og lokale forhandlinger, men i de senere år har vi oplevet, at KAD er blevet mere aggressive og tilmed ikke længere holder sig til kendelsen.

Den sidste store sag, hvor forbundet måtte gå ind, og hvor vi gennemgik hver eneste arbejdsplads var i Fyns Amt sidste år. Det var en lang proces, og hver en sten blev endevendt. Man kan diskutere resultatet. Personligt er jeg ikke i tvivl om, at vi havde gavn af den grundighed, hvormed det blev gjort og det resultat, som dette affødte.

En grænsedragning har ikke kun betydning for overenskomstforhold, men også for hvilken pensionskasse man er medlem af.

I Århus amt har KAD gennem en række år søgt at gøre gældende, at pensionsbidrag for medarbejdere beskæftiget med rengøringsarbejde på hospitalerne skulle indbetales til PKS og ikke til Pen-Sam. Først i 1999 kunne KAD rejse spørgsmålet på et medlems vegne, da verserende grænsesager ikke længere stod i vejen herfor. Det har i forsommeren ført til en tilkendegivelse i en faglig voldgift mellem Amtsrådsforeningen og KAD, som indebærer, at pensionsbidrag for medarbejdere som overvejende udfører rengøringsarbejde, fremover skal indbetales til PKS.

Medarbejdere der overvejende udfører rengøringsarbejde på amtslige institutioner - fortolker Amtsrådsforeningen derfor – skal ansættes under KAD's overenskomst med denne.

Konkret betyder det, at vi har nu tilstande - som i Fyns amt - i hele landet forud for de forhandlinger, som førte til aftalen i Fyns amt.



Så snart vi blev opmærksomme på problemerne sendte vi et brev ud til alle afdelinger og lokale sektorer. Det gjorde vi den 30. juni.

Efterfølgende har sagen givet anledning til at vi igen den 4. september har sendt endnu et brev ud og yderligere præciseret problemstillingen.

Sagen er alvorlig, men den er absolut ikke håbløs.

Den vil kræve en bunke arbejde og masser af knofedt.

Vi får brug for i hvert eneste tilfælde, hvor der bliver rejst krav om overflytning fra KAD eller arbejdsgiverside, at der går vi ind og forlanger en konkret vurdering af, hvorvidt der overvejende er tale om rengøring. Bevisbyrden herfor påhviler arbejdsgiveren.

Vi vil fra sektorens side bistå i hvert eneste tilfælde, kan jeg love jer. Jeg kan ikke love jer, at vi vil vinde. Men vi skal gøre vort bedste, og vil I være med, skal hver en sten vendes.

Samtidig har sektorbestyrelsen nedsat et udvalg, som skal medvirke til at beskrive hele området. Det er der også gået meddelelse ud om.

Måske skal vi gøre grænsedragning og grænseproblemer til et af emnerne – utraditionel afviklet - på vores næste sektorårsmøde. Ganske som vi i de forgangne år har søgt at gøre vores årsmøder mere utraditionelle. Vi har diskuteret sundhed, vi har forsøgt os med latteren som et redskab i det daglige arbejde og en række andre utraditionelle emner alle med relation til det daglige arbejde og vores arbejdsområder.

Det vil vi fortsætte med i de næste 4 år.

Mange af vore faggrupper er stadig meget udsatte på arbejdsmarkedet.

Når jobbene hele tiden udsættes for rationaliseringer og omstruktureringer, så stiger tempoet, og det dårlige arbejdsmiljø kan for alvor mærkes.

Derfor har vi i kongresperioden taget en række initiativer for at sætte fokus på arbejdsmiljøområdet:

- Postkort der på humoristisk vis sætter fokus på ulykkerisikoen i forbindelse med glatte gulve. ”Det fladpandede køkken” – opskrifter på dårlig indretning af køkkener i daginstitutioner”
- Udarbejdet materiale om nødvendig viden om arbejdsmiljø på et letforståeligt sprog, der henvender sig til indvandrere og læsesvage danskere.
- Udgivet pjece om rengøring og ergonomi.
- Herudover er der en ”værktøjskasse” om stress på trapperne. Den er muligvis færdig med udgangen af november måned.

I forbundets seneste undersøgelse af sygefraværet var vores grupper desværre repræsenteret med så få personer, at man ikke kunne bruge resultatet. Det viste kun en tendens.

Vi har derfor nu fået gennemført vores egen undersøgelse blandt vore egne medlemmer op til sektorårsmødet.

Den viser bl.a.:

- Det gennemsnitlige antal sygedage for de interviewede er 17 dage indenfor det seneste år. Det er 2 dage mere end det samlede gennemsnit for alle medlemmer af FOA. Den andel som har haft mindst 21 sygedage er på 18 % – mod 15 % for hele FOA.
- Der er stor spredning i sygefraværet..
- Der kan ikke påvises nogen sammenhæng mellem køn og sygefravær. Der var for få mandlige deltagere i undersøgelsen til, at køn reelt kunne indgå i undersøgelsen.
- Alder har heller ikke spillet nogen rolle for fraværet.
- Alder har til gengæld betydning for holdningen til arbejdsmiljøet.

- Medlemmer med mange sygedage er i mindre omfang tilfredse med deres arbejde og arbejdsmiljø.
- Omkring 90 % af medlemmerne med under 14 sygedage har et godt forhold til lederen.
- Hele 63 % af de adspurgte synes, at deres arbejde er fysisk hårdt. For hele FOA er andelen, der synes, at arbejdet er fysisk hårdt ”blot” 55 %.
- Knap halvdelen betegner deres arbejdsopgaver som ensformige.
- Over halvdelen af de adspurgte er det seneste år gået på arbejde, selvom de havde følt sig syge.

Gruppen svarede endelig mere positivt, end FOA-medlemmerne generelt, på spørgsmålet om udviklingsmuligheder, forholdet til kollegaerne, generel tilfredshed og forholdet til lederen.

Vi har med denne undersøgelse fået en række resultater, som vi nu vil studere nærmere i den kommende tid. Vi har også fået nogle pejlemærker i forhold til, hvor vi bør sætte ind. Det vil vi selvfølgelig følge op i den nyvalgte sektorbestyrelse.

Jeg kan råde hver enkelt til, at man læser undersøgelsen, som man har fået uddelt.

Og nu til en anden undersøgelse.

I foråret 2004 besluttede Det Faglige udvalg for Serviceassistentuddannelsen under Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat (SUS) at få udarbejdet en evalueringsundersøgelse med fokus på den 1-årige merituddannelse.

Undersøgelsen tog udgangspunkt i erfaringerne med uddannelsen set ud fra et arbejdslivs briller.

Rapporten bygger blandt andet på spørgeskemaer til 75 tilfældigt udvalgte serviceassistenter, der har gennemført uddannelsen i årene 1999 til 2002,

og på interview med 10 serviceassistenter fra 8 forskellige arbejdspladser. En metode der er meget brugt i forskerkredse.

Evalueringsundersøgelsen blev færdig i juli 2004.

Rapporten er drøftet i den centrale sektorbestyrelse og vores faglige udvalg for serviceassistenterne

Der er fra begge sider rejst kritik af undersøgelsen blandt andet på grund af, at:

- Der kun er interviewet 10 personer ud af 684 personer, der har gennemgået uddannelsen – hvilket er mindre end 2 %.
- Rapporten giver ikke et billede af, at FOA er med som organisation.
- Rapporten beskriver udelukkende samarbejdet med KAD og deres organisatoriske opbygning.
- Beskrivelse af servicearbejdet i forhold til rengøringsarbejdet er meget minimal

Vi vil gøre gældende overfor Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat (SUS), at vi fremadrettet ikke vil være med til lignende undersøgelser og rapporter. Der skal nedsættes en styregruppe i sådanne undersøgelser, og Det Faglige Udvalg for Serviceassistentuddannelsen skal som de første se rapporten, før den sendes ud til skoler og andre instanser.

I tæt samarbejde med FOA's faglige udvalg for serviceassistenter, har vi desuden til hensigt selv at evaluere uddannelsen.

Vi vil være mere offensive, og stadig have en tæt dialog til afdelinger og de lokale uddannelsesudvalg, sådan at vi hele tiden kan være på forkant med udviklingen indenfor dette område.

Samtidig bør vi overveje, at lade FOA's egen Analyseenhed gennemføre en ny undersøgelse, som er mere repræsentativ. Det er blandt andet vigtigt at fokusere på specielle arbejdspladser, hvor man bevidst anvender

uddannelsen til at ændre rengøringsjobbet ved at tilføje andre serviceopgaver, og dermed skabe en ny jobprofil, hvor rengøringen ikke fylder så meget i forhold til den samlede opgaveløsning.

Alt dette vil der blive taget hul på i 2005.

I forhold til udfordringerne med de nye overenskomstforhandlinger og den kommende strukturreform, så er der brug for en ekstraordinær indsats.

Sektoren har derfor søgt hovedbestyrelsen om ressourcer til en sådan indsats i det næste 1½ år. Det har hovedbestyrelsen givet grønt lys for.

De ekstra ressourcer skal bruges til dels at sikre vore grupper i forbindelse med kommunalreformen, dels at arbejde på at få flere af medlemmerne til at deltage aktivt i det faglige arbejde.

Vi har ikke ret mange tillidsrepræsentanter. Mange steder bliver vores grupper repræsenteret af medlemmer fra andre områder. Nogen steder går det godt, men der altså også steder, hvor vores grupper bliver glemt.

Det skal vi have rettet op på.

Det er vigtigt, at der er en tillidsrepræsentant, for de er krumtappen i det faglige arbejde. Det er dem, der har kontakt til afdelingen, servicerer medlemmerne og får informationer om hvad der foregår.

Det er altafgørende, at vi får fat i vores medlemmer og får skabt endnu mere engagement lokalt – for det er kedeligt at høre, at der er afdelinger, hvor det ikke er muligt at få valgt en sektorbestyrelse eller bare en repræsentant for sektoren.

Ideen med dette sektorprojekt er derfor, at vi også skal se på den side af vores lokale sektorarbejde.

Vi skal have vendt udviklingen fra tilbagegang til fremgang. Der er stadig medlemmer at hente. Det er første gang, vi har økonomi til denne særlige målrettede indsats. Det skal lykkes.

Til at løse opgaven er der ansat en konsulent og sekretær frem til 31.12.2005 for at bistå sektoren. Det skal også gerne kunne mærkes på det lokale arbejde. Vi modtager meget gerne forslag til ideer og indsatsområder.

Der vil blive udarbejdet en konkret handlingsplan for indsatsområderne, som blandt andet er udvikling af strategier i forbindelse med lokale lønforhandlinger, opfølgning af projektet Fyr og Flamme, dannelse af lokale netværk for de lokale sektorer o.s.v.

Køkken- og rengøringssektoren indgik således i foråret i et samarbejde med Teknik- og Servicesektoren vedrørende medlemshvervning. Målet med projekt Fyr og Flamme var og er stadig, at ved den negative udvikling af medlemstallet til fremgang.

Målet var at:

- Uddanne lokale tillidsfolk til ildsjæle
- Gennemføre medlemshvervning i forskellige byer
- Opsamle erfaringer og metoder til brug for medlemshvervning
- Grundlægge en udadvendt og mere medlemsrettet kultur i hele organisationen.

Ildsjælene har over et par forløb af 3 dages varighed besøgt over 150 arbejdspladser i forskellige byer på Fyn, i Jylland og i Storkøbenhavn, og der er hvervet 75 medlemmer indtil videre.

Der er ingen tvivl om, at Fyr og flamme viser vejen frem. Dels får deltagerne en lang række mundtlige kompetencer, dels viser fremmødet på arbejdspladserne og dialogen med medlemmerne og potentielle medlemmer, at metoden virker.

Der er gennemført et Fyr og flamme-arrangement i 2 dage i slutningen af september, hvor ildsjælene besøgte 100 arbejdspladser i Storkøbenhavn, og også hvervede medlemmer selvom København er tung at danse med.

Det er sektorens håb, at de lokale afdelinger vil gøre brug af de uddannede ildsjæle, så forbund og afdelinger i samarbejde kan gøre en målrettet indsats på dette område.

Vi skal bruge erfaringerne fra den hverveindsats vi har gennemført sammen med Teknik- og servicesektoren.

Vi har uddannet et hold ildsjæle til at tage besøg på arbejdspladserne, tale med medlemmerne og få fat i dem, der ikke er organiserede. Denne indsats har været en stor succes. Den skal hele tiden følges op.

Det vil vi bruge de næste par år på.

For ledermedlemmerne i FOA er der etableret et særligt lederarbejde i forbundshuset, kaldet Lederzonen. Her har sektorerne fået en plads hver i det faglige udvalg for ledere.

Vores plads varetages af en rengøringsleder fra Hillerød. Vi har altså valgt en af vores egne ledere til at repræsentere os.

Det centrale lederarbejde er hele tiden under forandring, idet ledernes vilkår forandres løbende. Derfor er der lige nu iværksat nogle særlige kurser omkring kommunalreformen og de ændringer, det kan medføre. Der foregår et forsøg med at udsende et lederbrev til en udvalgt del af lederne, og vi arbejder p.t. med en ny struktur for lederarbejdet, som skal drøftes på den kommende strukturkongres.

Der er udpeget en særlig lederansvarlig i hver afdeling, og denne ordning fungerer udmærket i forhold til tidligere. Forbundet afholder derudover et årligt ledertræf i Århus, hvor der som regel deltager 180 af forbundets ledermedlemmer.

Vi står som forbund overfor en lang række store opgaver i den kommende tid.

Vores interne struktur og den ekstraordinære strukturkongres om et par år bliver en af udfordringerne. Vi skal i den sammenhæng ikke være blinde for, at sektorsystemet vil kunne komme i spil. Vi skal heller ikke være blinde for, at gør vi det ikke godt nok organisatorisk og medlemsmæssigt i den kommende tid, så vil der være nogle, som kan sætte spørgsmålstejn ved de små sektorer eksistens.

Lige her og nu handler det unægtelig om noget lidt andet. Det handler om en eventuel fusion med PMF.

Jeg tror, det er vigtigt, at vi finder sammen indenfor det offentlige område under FOA's fælles faglige paraply. Sammen står vi stærkere i forhold til hele den omlægning af den offentlige sektor, som er på vej. Kan vi komme overens med PMF, bør vi tage næste skridt og nærme os andre organisationer på linje med os.

Med skabelsen af det store fællesforbund mellem SiD og KAD, bliver vi nødt til at skabe en modvægt. Vi skal være spydspidsen indenfor det offentlige. Vi skal vise, at vi kan og tør, når det gælder.

Vi skal gennem vore medlemstilbud og vor servicering give medlemmerne et ensartet tilbud over hele landet. Det er bl.a. det kongressen har drejet og drejer sig om. Derfor er hele vor moderniseringsproces så vigtig.

Vi tog selv fat på, at drøfte det allerførste oplæg meget tidligt på et sektorårsmøde, nemlig ”Syv skridt ... ” Vi ville være rustede til debatten, og det blev vi også.

Derfor skal vi på denne kongres med oplægget ”FOA i bevægelse” lægge fundamentet for et forbund med nogle sektorer, som sætter medlemmet i centrum. Og som står ved nogle serviceløfter til medlemmerne overalt i landet.

PMF kan blive en god partner også i den forbindelse.



Det er en ufaglært eller kortuddannet gruppe ganske som vores. De slås med mange af de samme problemstillinger, som vi gør.

Vi kan få stor glæde af hinandens styrke fremover.

Hvis vi skal overleve i en tid, hvor fagbevægelsen spiller en stadig mindre rolle i folks bevidsthed, så er vi nødt til at gå nye veje og styrke os.

Vi startede processen da DKA og HAF slog sig sammen.

En fusion med PMF er et skridt videre af den vej.

Derfor:

Deltag i urafstemningen når den kommer.

Sørg for at dine kolleger stemmer. Og stemmer ja.

Det er til fælles gavn.

Tilbage står blot at sige tak til alle de mange medlemmer, som i kongresperiodens løb har bidraget til det faglige arbejde.

Tak til tillidsrepræsentanter og sektorbestyrelsesmedlemmer, sektorformænd, sektorbestyrelse og medarbejdere for indsatsen i de sidste 4 år.

Tak til Gina for et godt parløb.

Jeg synes, vi/I har gjort det godt.

Med det vil jeg sige tak for ordet.