

## Beretning

### Delegeretmøde - Din Faglige A-kasse 2022

(Det talte ord tæller)

Kære alle sammen,

I dag er der gået 740 dage, siden jeg stod på talerstolen til det stiftende delegeretmøde d. 19. november 2020.

Den dag var vi samlet, for at sætte liv til en drøm. En drøm om at skabe en ny fælles A-kasse bygget på fundamentet fra de to tidligere.

En A-kasse med visionen om at yde god, moderne service og faglig funderet vejledning til vores medlemmer.

En A-kasse med missionen om at være *til* for medlemmerne.

En A-kasse med fokus på faglighed, tryghed og klar tale - men også med en holdning til den aktive arbejdsmarkedspolitik, så medlemmerne fortsat kan udvikle deres kompetencer, forbedre deres muligheder og fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Vi gav dengang FAK 3 pejlemærker:

FAK skulle være: **STÆRK, BÆREDYGTIG og FAGLIG**

**Vi skulle være STÆRKE** fordi vi med forenede kræfter kan mere, end hvad vi hver især kunne før!

- For det første fordi A-kasse regler er komplekse og foranderlige - hvad vi især har oplevet under corona - men de er også nu så uoverskuelige, at hver enkelt A-kasse er nødt til at have et hold medarbejdere til at fortolke, udstikke retningslinjer og udarbejde myriader af breve for at oversætte regler til virkelighed for vores medlemmer.
- For det andet fordi digitaliseringen går hurtigere og hurtigere. Jeg lyver ikke når jeg siger, at de to tidligere A-kasser nok ikke hørte til de mest digitaliserede, men det er den vej, det går og en udvikling, vi ikke kan bremse. Med FAK ønskede vi derfor at skabe muligheden for mere digitalisering, mere dataudveksling og i sidste ende at spare tid og ressourcer på automatiske processer.

**Men vi skulle altså også være BÆREDYGTIGE. Det skulle vi fordi det bare er kostbart at være en lille A-kasse.**

Ved at samle vores kræfter i den nye A-kasse, har vi kunne opnå forbedringer på ressourcerne både menneskeligt og økonomisk – og særligt på hovedkontoret.

- Menneskeligt fordi vi i stedet for at teste nye løsninger på to udgaver af samme system, nu i fællesskab bedre kan nå at følge med alle de forandringer, som kommer til os digitalt.

Som eksempel kan jeg nævne, at vi ved at etablere fælles undervisning og møder på tværs af landet har fået skabt et fælles ståsted og en fælles kurs for vores sagsbehandling.

- Økonomisk fordi vi allerede i A-kassens første leveår har kunnet se en effekt på økonomien ved de tiltag, vi har indført. Dels har vi opnået gevinster i sagsbehandlingen, som betyder at vi har kunnet spare ressourcer. Derudover har vi omlagt vores opkrævning af medlemskontingenter og fordelingen af dem, så de kører sikkert og automatisk – det kostede tidligere mange manuelle processer.

På IT-omkostningerne har vi også opnået besparelser, men de fleste af dem er desværre blevet spist op af ændringer i vores systemer af fx Coronaregler som skulle lægges på og tages af igen - derfor kan det være sværere, at få øje på effekten af disse tiltag.

**Slutligt og måske vigtigst af alt skulle vi være FAGLIGE. Det skulle vi fordi vores omdrejningspunkt er medlemmernes faglighed.**

Vi er og forbliver fagligt funderet gennem det tætte samarbejde vi har mellem vores 5 forbund og A-kassen. Vi løser opgaver for hinanden, kender hinanden og er repræsenteret lokalt via forbundenes lokale kontorer.

- Som medlem vil man ofte opleve, at man snakker med sit forbund ude lokalt, snarere end sin A-kasse. Er man ledig maler i Århus møder man op på Rymarken 4 og banker på hos Malerforbundet. Her møder man Mogens, får en kop kaffe og får vejledning i A-reglerne. Det også er ham, der hjælper én videre i arbejdslivet, hvis man har behov for det.
- På det punkt er FAK unik i A-kasse branchen. I en a-kasse med flere fagligheder vil man som medlem ofte blive mødt af en medarbejder, der håndterer mange ledige med forskellige fagligheder i løbet af dagen. Hos os oplever

man et menneske, med unik indsigt i, hvordan det er at være fx maler. Vi kender branchen, vi kender det lokale arbejdsmarked og vi kender uddannelsesmulighederne - og ikke mindst så ved vi hvorfor en skiltemaler ikke bare kan arbejde som bygningsmaler eller omvendt. Det gælder i øvrigt for alle de brancher, vi forsikrer.

## Starten på en ny A-kasse

1. januar 2021 var Din Faglige A-kasse en realitet – eller rettere 11. januar, da konverteringen var slut. Nu skulle teorien så omsættes til praksis og de 3 pejlemærker skulle gøres til virkelighed.

Men! det var ikke nogen lille opgave at gå i luften:

- To udgaver af Modulus med millioner af data, skulle samles i en ny fælles database
- Tilsvarende skulle millioner af dokumenter konverteres
- Vi satte gang i CRM og GetOrganized – både for fagligt arbejde og A-kasse arbejde
- Vi lancerede én fælles indgang for medlemmerne med "MinSide" til al kommunikation
- Vi lancerede en ny fælles fejlmeldingsportal, Topdesk
- Og vi lancerede en ny hjemmeside

- og midt i alt det, var alle hjemsendt på grund af Corona!

Det skal lige siges, at det altså ikke er helt nemt at lære alle de nye systemer at kende, når al undervisning foregår digitalt og når man som medarbejder, måske sidder alene hjemme på en midlertidig arbejdsstation i soveværelset. For lige om lidt ringer et medlem som skal have hjælp, og man ved endnu ikke hvordan man finder de oplysninger man skal bruge eller, hvordan man bærer sig ad med at se hans indsendte blanket.

Det var en hård tid og en svær start!

Jeg vil derfor gerne her fra talerstolen udtrykke en kæmpe stor TAK til alle medarbejdere i FAK/Nyropsgade, som brugte en stor del af deres december og januar med overarbejde for medlemmernes skyld – og som jeg husker det, strakte det sig vist helt til marts.

TAK fordi I satte medlemmernes behov foran jeres eget og TAK fordi I med jeres imponerende vilje og indsats i denne tid hjalp med at bygge et stærkt og solidt fundament op fra bunden til vores A-kasse.

Ligesådan skal der også lyde en tilsvarende stor TAK til alle forbundenes lokalmedarbejdere, som stod i frontlinjen overfor medlemmerne og ofte selv følte sig lige så meget på gyngende grund som medlemmerne. I var der for dem på trods af dette – og tak for det!

## En ny retning

Når man søsætter en ny A-kasse, er det lidt som en jomfrurejse for et nyt skib – hvis man ikke giver det en retning, vil det drive hvileløst rundt på åbent hav. Der var derfor brug for en retning til FAK. Men som ny hovedbestyrelse blev vi også ramt af samme udfordringer med Corona. Udfordringer som sendte vores skib ud i lidt af et uvejr og en tåge, der gjorde det svært at se, hvad der lå forude.

Det planlagte hovedbestyrelsesseminar for den nye A-kasse, måtte rykkes til det igen var muligt at mødes fysisk – men i september 2021 lettede coronaens tåge. Det klarede op og vores skib viste sig at være modstandsdygtigt og havde klaret sig igennem uvejret. Med klart udsyn kunne vi nu langt om længe vedtage en ny strategi for FAK.

På det tidspunkt havde FAK også brugt det første ½ år på at få driften stabiliseret, luget ud i de største udfordringer i systemet og håndteret den stigende ledighed i vores brancher. Det var derfor tid at lægge en strategi for de kommende 3 års rejse, så FAK kunne arbejde i en fælles retning og med fælles mål.

Med god inspiration udefra vedtog hovedbestyrelsen i efteråret 2021 en strategi med 3 ambitioner.

- Vi skal styrke samarbejdet med vores forbund
- Vi skal styrke service og medlemstilbud
- Vi skal skabe øget digitalisering og automatisering

Vi valgte overskriften **"Sammen om medlemmerne"** til strategien.

Strategiens fokus er at få forenet kræfterne og udnyttet potentialet i, at FAK er en styrket a-kasse med flere muligheder og flere kræfter bag sig.

"Sammen om medlemmerne" henviser både til, at der internt i a-kassen skal arbejdes videre med at skabe én a-kasse, som drives effektivt og bæredygtigt. Men det henviser i høj grad også til at samarbejdet med forbundene skal videreudvikles, så medlemmerne oplever en fagligt funderet a-kasse, der har tilbud og ydelser der er relevante og har udgangspunkt i medlemmernes faglighed.

Strategien er ambitiøs – særligt i de første år – men den skaber også mulighed for, at der kan komme mere til i løbet af 2023 og 2024. For verden står jo ikke stille imens. Det har vi alle lært i løbet af 2022 og der skal derfor være plads til nye tanker. Derfor har vi planer om et nyt hovedbestyrelsesseminar i foråret 2023, så vi kan genbesøge strategien.

Men hvad har vi så reelt nået, siden vi vedtog vores strategi?

Lad os sammen se lidt nærmere på den rejse vi har været på de seneste år.

## Styrket samarbejde med forbund

Når en af vores hovedambitioner i strategien var at styrke samarbejdet mellem vores forbund, hænger det sammen med, at samarbejdet med forbundene er det fundament, Din Faglige A-kasse er bygget på. Det er medlemmernes faglighed, der er a-kassens omdrejningspunkt. Det er vores kendetegn og vores ledestjerne, at vi er a-kasse for vores forbund. Derfor er relationen og samarbejdet med forbundene så utrolig vigtig. For det er gennem samarbejdet, at vi kan være en relevant og attraktiv a-kasse for vores medlemmer. Og det skylder vi efter min mening medlemmerne at være. Det er jeg sikker på, at jer ude i forbundene er enige med mig i.

Men det kommer ikke af sig selv! Relationen til forbundene skal passes og plejes – og ikke mindst videreudvikles. Det gør vi på flere forskellige måder og jeg synes, vi har sat mange ting i søen allerede.

Samarbejdet med forbundene har fra begyndelsen været et vigtigt omdrejningspunkt for den service, vi yder medlemmerne. Der var lidt forskellige arbejdsgange og måder at gøre tingene på i de to oprindelige a-kasser, og derfor blev der tidligt udarbejdet en ny beskrivelse af arbejdsdelingen mellem FAKs hovedkontor og forbundenes lokalafdelinger. Den er revideret undervejs, så den kan fungere som et godt arbejdsredskab ude lokalt i forbundene i det daglige arbejde.

Men det er ikke nok, at vi sidder ved skrivebordet i Nyropsgade og beskriver samarbejdet. Et godt samarbejde opstår bedst i mødet mellem mennesker dér, hvor tingene sker. Så da Corona endelig var nogenlunde i ro igen, kunne vi begynde at mødes mere. I starten af 2022 var a-kassens ledelse - Louise og Lykke - på **en besøgsrunde hos forbundenes afdelinger og kredse** for at hilse på og fortælle om FAKs nye strategi. Men mødernes formål var i høj grad også at give en stemme til alle vores kollegaer på lokalkontorerne og at få indblik i deres daglige oplevelser med a-kassen. For det er jer, der sidder ude lokalt og taler med medlemmerne hver dag, som har fingeren på pulsen og ved, hvornår vi gør det godt, og hvad vi kunne gøre bedre.

Der kom mange gode input med hjem, som vi siden har arbejdet videre med. Det handler bl.a. om:

- at forbedre kommunikationen til medlemmerne
- at være mere tilgængelige på telefonen

- og at have gennemskuelige arbejdsgange og processer

Et meget stort fokuspunkt for os i arbejdet med at styrke samarbejdet er **videndeling og kompetenceudvikling for medarbejderne**. Medlemmerne skal have den bedste service og vejledning af høj kvalitet, og man skal også som medarbejder føle sig klædt på til sine opgaver og opleve, at man udvikler sig i jobbet. Udvikling af medarbejdernes a-kassekompetencer er tidligere håndteret på forskellige måder i de respektive a-kasser. Nu er vi ved at finde "FAK-måden" at gøre tingene på. Og vi er godt i gang! Der er sat adskillige nye initiativer i søen:

- Vi holder løbende medarbejderne ude lokalt opdateret om nye tiltag og forbedringer via forskellige informationskanaler, som vi kalder FAK-INFO, FAK-JURA og FAK-IT
- Der bliver nu hver måned sendt et nyhedsbrev med gode historier og nye initiativer i FAK
- Vi gennemfører løbende undervisning og information om regler og IT – for eksempel med emnerne tidlig pension, samtale-arbejdsgangen og efterløn
- Vi holder ØST-VEST-møder 2 gange om året, hvor der netværkes på tværs af forbund og geografi
- I dette efterår tager medarbejdere fra Modulus Teamet i Nyropsgade rundt og viser tips og tricks i CRM
- Endelig er vi begyndt at holde introduktion til a-kassen for nye medarbejdere, så de får et godt grundlag for at varetage a-kasseopgaverne ude lokalt

Vi har spurgt medarbejderne om deres oplevelse af samarbejdet. Og der svares særdeles positivt, når vi spørger til hvor tilfredse de er med samarbejdet mellem medarbejderne lokalt og i Nyropsgade. På en skala fra 1-5, hvor 5 er det højeste lægger medarbejdernes samlede tilfredshedsniveau på 3,8.

**Inddragelse af medarbejderne i udvikling** af nye ting er også et stort og vigtigt fokus for os i arbejdet med at styrke samarbejdet. Der er siden vedtagelsen af strategien etableret et Praktikerforum med repræsentanter fra alle forbund. Formålet med Praktikerforum er at få praktikernes syn på nye tiltag. Det er nemlig helt afgørende, at nye tiltag løser hverdagens problemer og testes af dem, der skal bruge dem.

Til sidst er samarbejdet med forbundene er også styrket på andre måder.

- Der er etableret faste statusmøder på ledelsesniveau med forbundene, hvor projekter og initiativer bliver koordineret og drøftet
- Der er ved at blive udarbejdet Serviceleveranceaftaler mellem hvert forbund og a-kassen, hvor det på centrale områder specifikt beskrives, hvad man kan forvente af hinanden i forhold til leverancer, svartider, serviceniveau med mere
- Og så har FAK har været synlige på forbundenes kongresser dette efterår, hvor de delegerede og tillidsvalgte har kunnet mødes os og netværke.

## Mere service og flere medlemstilbud

Vi er sat i verden for medlemmerne! Derfor skal vi være optagede af, hvilken værdi, vi skaber for medlemmerne, hvordan de bedømmer os, og hvilken oplevelse de har, når de er i kontakt med os. Derfor var det således også en af vores 3 hovedambitioner at styrke vores service- og medlemstilbud i strategien.

Men det nytter ikke, at vi har en masse fine ambitioner om, hvad vi vil, hvis det ikke er i overensstemmelse med det, medlemmerne har brug for og oplever, når de er i kontakt med os.

Vi bør kende vores medlemmer og vide, hvad de synes om deres a-kasse!

Derfor har det været et strategisk fokus at måle medlemmernes tilfredshed med FAK.

Det er foregået på den måde, at vi i foråret 2022 fik gennemført en medlemsundersøgelse af et eksternt bureau, der hedder Ennova. De har stor ekspertise i at gennemføre medlemsundersøgelser for bl.a. a-kasser og fagforeninger ved hjælp af en model, der både måler tilfredsheden, men samtidig også giver en række anbefalinger til områder, man kan arbejde med at forbedre for at højne tilfredsheden.

7 andre a-kasser gennemførte den tilsvarende undersøgelse på samme tid, og det har givet os mulighed for at sammenligne vores resultater med dem. Vi har både spurgt beskæftigede og ledige medlemmer og i alt valgte 2.794 medlemmer at deltage i undersøgelsen.

**Den overordnede konklusion er, at der er en meget høj tilfredshed med FAK blandt medlemmerne.**

Det er ganske enkelt supergodt! Ikke alene er vores medlemmer meget tilfredse. De ligger også højt på tilfredsheden sammenlignet med andre a-kassers medlemmer. På en skala fra 1-100 ligger den samlede tilfredshedsscore på 77 point. I denne model betragtes det som meget højt.

Men hvad er det så vi gør, som skaber den store tilfredshed blandt vores medlemmer? Det er ifølge vores medlemmer 3 ting:

- vores image,
- vores tilgængelighed og
- det udbytte, de oplever at få ud af deres medlemskab.

Jeg vil gerne fremhæve et parameter, hvor vores medlemmer er særligt tilfredse. Nemlig i deres **møde med a-kassen**.

Altså den oplevelse, medlemmerne har, når de taler med os i telefonen eller sidder overfor os til møder og samtaler. Det er jeg stolt over! Og det kan medarbejdere og tillidsvalgte, der hver dag taler med vores medlemmer også godt være stolte af.

Vi møder hver dag mennesker, der har mistet deres økonomiske grundlag og som står uden job. Det berører både dem og deres familie. At vi kan møde dem lige dér, hvor de er, være en støtte for dem, og give dem hjælp og håb i en svær tid, det er jeg meget stolt af. At de oplever, at vi kender deres fag, deres arbejdsmarked og kan være en god sparringspartner for dem - i at finde deres næste job, det skal vi alle være stolte af. Det betyder nemlig ikke bare at vi lykkedes som a-kasse, men, at vores mission med at være Din **FAGLIGE** A-kasse er lykkedes.

I jeres mappe finder I 3 flyers, hvor der på bagsiden er citater fra vores medlemmer. De er taget fra tilfredshedsundersøgelsen. Og vi kunne endda have valgt endnu flere positive udtalelser fra vores medlemmer, men pladsen var begrænset!!! Jeg bliver meget glad, når jeg ser, at medlemmerne har så gode oplevelser med FAK.

Jeg vil også fremhæve et par andre ting fra undersøgelsen:

Der er målt på medlemmernes **loyalitet**. Det vil sige, at vi har spurgt, om de vil anbefale os til andre og om de forventer, at være medlemmer om et år. Her ligger scoren meget, meget højt. Det siger mig, at vores medlemmer synes, at de er i den rigtige a-kasse, og at vi gør det godt.

**Selvbetjening** er til gengæld et område, hvor medlemmerne giver os en meget lav score på 64 ud af 100 point. Det er dog ikke et område, som har nogen særlig betydning for den samlede tilfredshed. Det gør selvfølgelig ikke, at vi ikke hele tiden skal forbedre vores



selvbetjeningsløsninger, men det er andre områder, som i højere grad påvirker den samlede tilfredshed.

Medlemsundersøgelsen er et helt unikt og meget vigtigt indblik i medlemmernes oplevelse af FAK, og vi skal bruge resultater og anbefalinger til at styrke og udvikle vores service og tilbud til medlemmerne i de kommende år.

## Mere digitalisering og automatisering

Vores 3. strategiske mål var at øge digitalisering og automatisering i FAK.

Det valgte vi dels fordi en del af vores nye unge medlemmer forventer det af os, men også fordi digitalisering – og i særdeleshed automatisering kan spare tid, mindske fejl og spare ressourcer.

Vi er godt klar over, at det at digitalisere ikke er et knips med en finger – det tager tid, det skal justeres, når vi har sat det i drift og det skal kvalitetssikres af virkeligheden. Sådan må det være – men det skal ikke holde os tilbage.

Det første flow vi gennemgik, var vores **samtalearbejdsgange på CV-samtaler og rådighedssamtaler**.

De matchede simpelthen ikke vores virkelighed ude i lokalafdelingerne. Og da vi fik dem gennemgået og rettet til kunne vi efterindberette på over 250 samtaler til STAR og her i sensommeren har vi gjort det samme for vores rådighedssamtaler. Det pynter i STARs a-kasseindblik men giver også lokalmedarbejdere mere sikkerhed for, at vi ikke taber nogen samtaler på gulvet.

En af de allervigtigste digitaliseringer handler om **vores økonomi**. Vi har sat strøm til fordelingen af alle de opkrævede kontingenter og fordelingen af dem til hhv. forbund, A-kasse, lokalafdelinger, klubber etc. Hver måned når medlemmerne har indbetalt fordeles kontingenterne helt automatisk ud til alle der skal have deres del – og det foregår nu uberørt af en menneskehånd. Det betyder ikke nødvendigvis noget for vores medlemmer, men det giver os internt sikkerhed for, at pengene havner de rigtige steder og vi sparer mange ressourcer på kontering.

På samme måde har vi sat et automatisk flow op til **gældsinddrivelse** hos de medlemmer, der af den ene eller anden grund har fået for meget udbetalt. Nu har vi sikkerhed for, at der følges op på hver eneste regulering og at gælden inddrives, som den skal. Det har været et opmærksomhedspunkt fra STARs side – og vi er glade for at vores revision på seneste besøg i efterårsferien fandt vores inddrivelse mere betryggende.

Siden FAK gik i luften, har vi også arbejdet på at kunne **udveksle data med erhvervsskolerne** omkring vores unge under uddannelse. Det er supervigtigt, at vi kan hente data på dem, der starter på en uddannelse, men ikke helt ved hvornår og hvordan den afsluttes.

Hvis vi bare giver dem kontingentfritagelse fra start, så risikerer, at vi de rammer loftet på 5 år for tidligt og misser muligheden for efteruddannelse. Her i oktober fik vi hul igennem på elektrikeruddannelserne og vi regner med at kunne etablere det samme set-up for Blik- og rørarbejderne i foråret 2023.

- Og vi gør det naturligvis helt GDPRsikkert !

Vi vil i virkeligheden gerne gøre det nemt for de unge at melde sig ind- og vi må sande, at mange af dem aldrig har hørt om et girokort. De er vant til at **betale med Mobilepay** på nettet og det vil vi gerne imødekomme. Her i november lancerer vi derfor muligheden for at betale med Mobilepay-abonnement for de nye medlemmer, der melder sig ind. Det vil ganske enkelt være en del af indmeldelsen, at man tager stilling til hvordan man vil betale – faktisk på samme måde som i en webshop. Vi starter også her med et forbund – og når vi har gjort de første erfaringer, ruller vi løsningen bredt ud til alle, ligesom eksisterende medlemmer også vil kunne skifte til denne løsning.

Digitalisering kræver ensartethed i processerne. Siden i sommers har vi derfor også samarbejdet med forbundene om at skabe en ensartet metode når **medlemmerne ønsker at melde** sig ud. En metode, der både sikrer at forbund og a-kasse har tid til at fastholde medlemmerne, men også en fælles metode, der giver os mulighed for at sætte strøm til processen når beslutningen er endelig.

Som det sidste vil jeg nævne udveksling af **data til Power-BI**. Udover at FAK selv har brug for at opbygge et Power-BI til at undersøge egne data, så har vi allerede sat gang i udveksling af data med et af vores forbund, som flittigt anvender medlemsdata til fx churn-analyser. Det vil vi gerne kunne udbrede til andre, så vi frigøres fra faste udtræk og enkeltstående analyser i hverdagen.

Samlet set er jeg som formand for FAK glad for at se, hvor meget vi allerede har nået på vores strategi i det første år efter vedtagelsen. Vi er godt i gang og jeg oplever stor opbakning til de tiltag og forandringer vi gennemfører både centralt og lokalt.

## At starte en ny virksomhed

Udover at vi har arbejdet med strategien, er der jo også en hverdag der skal fungere for medarbejderne i A-kassen – og her tænker jeg særligt på medarbejderne i Nyropsgade. For det at starte en ny A-kasse er også samtidig at starte på en helt ny virksomhed!

Som medarbejder kan det give utryghed og en masse spørgsmål: hvordan skal vi arbejde? hvem skal jeg sidde overfor? Og hvad bliver mine vilkår?

Egentlig var det jo for dem lidt, som hvis de var startet i en anden A-kasse, bare med den forskel, at det foregik i vante omgivelser og man godt kunne finde kantinen fra start. Men alt andet har været oppe i luften at vende.

Som det første begyndte vi med at forhandle **ny fælles overenskomst** ud fra 2 meget forskellige udgangspunkter. Ikke meget var ens – faktisk hverken arbejdstid eller løn og derfor endte vi med en overenskomst på 2 år. Det gjorde vi for at give plads til at genforhandle indenfor en overskuelig periode og med erfaringerne fra de første år. Der blev indgået en række kompromisser – men vi nåede i mål og alle medarbejdere fik derfor nye ansættelseskontrakter og vilkår.

For at skabe en ny fælles FAK-kultur afsatte vi også tid og midler til at **gennemføre medarbejderdage** i både 2021 og 2022, hvor hovedtemaer var en ny fælles FAK-kultur.

Men kultur skabes ikke på et par medarbejderdage – det skabes i hverdagen, når man skal blive enige om måden at løse en sag på, når man finder rytmen med lokalmedarbejdere man ikke har talt med før, eller når man skal prioritere opgaverne i teamet på et morgenmøde. Det er dér meninger brydes og enighed skal findes.

Derfor arbejder vi hver dag i FAK på at skabe en god og sund arbejdsplads med plads til forskellighed, spillerum indenfor rammerne og klare politikker. FAK har derfor igennem de sidste par år udviklet nye mødestrukturer, en bred vifte af nyttige personalepolitikker og et onboardingforløb, der byder nye medarbejdere velkommen og sikrer, at de falder godt til og samtidig klæder dem på til arbejdet i FAK.

Alt dette har der været brug for. Fusionen og de mange forandringer den medførte betød nemlig ikke bare at vi skulle gå af en ny vej. Men at vi selv skulle bygge vejen og vi skulle lægge asfalten mens vi gik. Det er en svær og ofte hård øvelse som ikke alle havde mod på.

For det tærer på kræfterne og midt i alt byggerodet, kan det nogle gange være svært at bevare overblikket og energien. For ligegyldig hvor meget man er forberedt og hvor forandringsparate medarbejderne er, så vil en så stor organisationsforandring oftest betyde, at nogle hellere vil en

anden vej og der sker udskiftning i personalegruppen. Sådan har det også været for FAK, men min oplevelse som formand er, at det nu er ved at stabilisere sig.

Arbejds miljølovgivningen siger at man har pligt til at **gennemføre en APV** efter en fusion, så i december 2021 gennemførte FAK en fuld APV med fokus både på psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Resultaterne er gennemgået med alle medarbejdere og der er udarbejdet handlingsplaner på begge dele. Dem arbejdes der fortsat med.

Vi fik så helt tilfældigt også et uanmeldt besøg fra Arbejdstilsynet i marts, hvor de gennemgik fysiske rammer og talte med medarbejderne om det psykiske arbejdsmiljø. Vi fik en rapport uden anmærkninger, men med opmærksomhedspunkter på det psykiske arbejdsmiljø.

Ledelsen har derfor nu indført trivselssamtaler og sat fokus på work-life balance for alle medarbejderne, så vi sikrer os, at FAK er en arbejdsplads hvor medarbejderne trives og har de mest optimale rammer for at udføre deres arbejde og yde den bedste service til vores medlemmer.

## Det politiske landskab

De første 2 år af A-kassens levetid har også politisk set været omtumlet.

Corona og stor stigning i ledigheden ramte os allerede i 2020, men var jo langt fra overstået, da FAK gik i luften i 2021. Alle de medfølgende ændringer i reglerne ramte os derfor samtidig med fusionen. Det gav helt naturligt en usikkerhed om regler og undtagelser, og kom samtidig med et system som ikke kørte gnidningsfrit fra start.

Men ændringer i reglerne er et politisk vilkår, når man driver A-kasse. Verden står ikke stille omkring os og det gør reglerne dermed heller ikke. Vi gik fx fra en stor stigning i ledigheden under Corona til nu at have arbejdskraftmangel som vores hovedfokus.

Og i mellemtiden har et flertal i folketinget vedtaget "**Danmark kan mere**", hvor vi fra 2024 får mulighed for at have kontaktforløbet med de ledige i de første 3 måneder. Det betyder, at medlemmerne i den periode alene skal have dialog med vores medarbejdere og slipper for at løbe spidsrod mellem FAK og jobcenteret. Det hilser vi meget velkomment og håber, at ordningen både udvides og gøres permanent. For som jeg sagde indledningsvis, så er en maler ikke bare en maler, en blikkenslager ikke bare en blikkenslager og en elektriker ikke bare en elektriker. Vl kender vores medlemmer, vi kender deres kompetencer, vi kender virksomhedernes behov og vi ved hvad der skal til, for at få de to ender til at mødes.

Vi er også glade for at de ledige nu kan få **lidt mere i dagpenge de første måneder**, for dagpengene rækker ganske enkelt ikke til at holde en helt almindelig lønmodtager kørende – og vi er endda så heldige at langt den overvejende del af vores ledige, kun kortvarigt er uden arbejde.

Men vi synes ikke det er i orden at lade de **nyuddannede betale prisen for det gennem en lavere sats**. I vores brancher har vi en stor og aktiv generation af unge, som tager stilling til deres fag, som mener noget om deres uddannelse og som selv har startet et lærlingeoprør, for at få styrket deres erhvervsuddannelser og få gjort dem bedre. Vi er stolte af vores unge under uddannelse, som skal indfri alle politikernes ønsker til den grønne omstilling og til at Danmark skal være foregangsland. Og det vi byder dem, er halvdårlige uddannelser og en lavere sats, når de er færdige – det kan vi ikke være bekendt.

Heldigvis er FAK en del af brancheorganisationen for Danske A-kasser og derfor deltager vi nu også i arbejdsgrupper hos DAK og arbejder aktivt for, at vi gennem dem kan få påvirket reglerne og fjernet de værste unoder inden de rammer vores medlemmer. Vi er glade for samarbejdet og nyder godt af at have dem som vores fælles vagthund ift. nye regler og som sparringspartner, når reglerne alligevel bliver for udviklede.

## Perspektiver fremover

Da jeg holdt min tale for 740 dage siden, sagde jeg dengang 2 ting:

1. For det første "At Rom jo ikke blev bygget på en dag" - men jeg synes oprigtigt, at med de ting vi har fortalt om i dag, så er vi allerede kommet langt derudad.

Jeg synes vi har nået meget på de 740 dage – og det har krævet mange beslutninger undervejs. Jeg har i den forbindelse oplevet et godt og konstruktivt samarbejde i hovedbestyrelsen – det skal I have en stor tak for!  
Jeg håber det samarbejde kan fortsætte lige så frugtbart i den kommende tid.

Og ikke mindst i den daglige ledelse, hvor Stig Søllested fra Blik & Rør og Rene Jensen fra Malerforbundet, sammen med administrationen og mig har haft utallige drøftelser undervejs. Der har altid været en god stemning om bordet og jeg håber også det samarbejde kan fortsætte lige så frugtbart fremover.

2. Den anden ting jeg sagde for 740 dagen siden var "at med søsættelsen af FAK starter vi en fælles rejse" – og det har det søreme også været. Måske følte ikke alle, at skibet var bygget

helt færdigt, da vi lagde fra kaj, men de planker der manglede er sømmet fast, motoren er smurt, og sekstanten fundet frem.

Vi har været i oprørte vande, men med en klar kurs i strategien, trimmede sejl og en besætning der nu melder skibet klar, synes jeg nu vi godt kan tillade os at tænke fremad mod nye mål. Og måske er de ikke så langt væk....

For andre har fået øje på os i FAK.

De har fået øje på den helt unikke position vi har i A-kassemarkedet, hvor medlemmernes faglighed og den helt tætte kobling til forbundene skaber en sammenhængskraft hvor 1+1 pludselig bliver til 3.

Og vi har plads til flere fagligheder ombord, for det lægger sig lige nøjagtig op ad de pejlemærker vi havde fra start:

### **STÆRK - BÆREDYGTIG - FAGLIG**

Tak for ordet.