

## Mundtlig beretning, Jannik Frank Petersen kongres 2023

”Drømme for fremtiden”. Det er temaet for vores kongres. Drømme for fremtidens samfund. Drømme for fremtidens TL.

Det er vigtigt at drømme. Og det er *vigtigt*, at drømmene *ikke* blot er for de stille natte timer. For vores drømme er ikke kun personlige – de kan også være fælles.

Drømme, visioner og mål kan nemlig *være drivkraften* bag de forandringer som vi vil skabe. Og drømme kan forene os i vores arbejde for en bedre fremtid.

Men det kræver, at drømmene ikke blot fordufter som flyvske og flygtige ideer. Drømmene skal finde fodspor i virkeligheden. Drømme skal gøres konkrete.

Så lad os blive lidt konkrete. Lad os bevæge os nogle få kilometer nordpå herfra. Til Odense Havn i Odense Kanal.

For lidt mere end 100 år siden - den 26. maj 1920 – blev det første skib sat i kanalen fra Odense Staalskibsværft. Det blev senere til Lindø-værftet, som var en vigtig arbejdsplads for mange medlemmer

Skibet, der blev sat i søen den onsdag i maj for 100 år siden, hed ”Robert Mærsk”. Og det blev det første af i alt 177 skibe, der blev bygget på værftet. 177 konkrete eksempler på, hvordan A.P. Møller materialiserede sin drøm.

A.P. Møllers drømme blev tegnet og bygget af arbejderne på værftet. Det var deres hænder, evner og arbejdstimer, der gav hans drøm liv.

Men hvad med arbejdernes drømme? Jo, 5 måneder før, at Robert Mærsk sejlede ud af kanalen, trådte en ny overenskomst i kraft. En overenskomst, der betegnes som en af de *største* faglige sejre i danmarkshistorien.

Det var nemlig lykkedes arbejderbevægelsen at sikre en overenskomst med en 8-timers arbejdsdag.

Det var historisk. Ikke kun fordi, at det igen var lykkedes at sætte arbejdstiden ned. Nej, det var historisk fordi, der for første gang blev skabt en ligevægt i arbejderens liv. Det lykkedes at skabe en fordeling med 8 timers arbejde, 8 timers fritid og 8 timers hvile.

Det betød, at arbejdet ikke længere havde *overtaget* i arbejderens døgn. Der var nu også plads til fritid. Og det var lige præcis med den overenskomst, at alternativerne til at være på arbejde bliver en mulighed. At være sammen med familien. At restituere. Overenskomsten gjorde drømmen at om noget andet end at arbejde blev muligt.

Arbejderne drømte dengang om bedre arbejdsvilkår. De drømte om, at livet kunne være andet end at stå på fabrikken eller værftet. Det var fagbevægelsen der virkeliggjorde drømmen.

I fagbevægelsen har vi historisk været en stærk og uadskillelig ledsager til arbejdstageres drømme om en bedre fremtid. Og vores berettigelse er at gøre lønmodtagernes drømme til virkelighed. Det var det dengang. Og det er det stadig.

DERFOR skal vi tale om drømme i de næste to dage.

Det kan være svært at tale om drømme, fordi det kan være lidt diffust. Derfor vil jeg gå forrest og fortælle, hvad jeg drømmer om:

- Jeg drømmer om et Danmark, som tager den grønne omstilling *meget* mere alvorlig, end vi gør i dag. Og hvor vi når i mål med vores mål for begrænsninger for udledning af CO2 – også selvom det vil koste noget for os alle.
- Jeg drømmer om et Danmark, hvor vi *ikke* har 1 mio. sygedage om året pga. psykisk belastning på arbejdspladsen.
- Jeg drømmer om et Danmark, hvor vi indfører en 4-dages arbejdsuge, så vi netop sikrer, at der er en sund balance mellem arbejde og fritid.
- Jeg drømmer om et mere mangfoldigt Danmark – og hvor vi alle i TL kæmper for retten til at være den man er, og hvor vi kan engagere os i Pride og LGBT+-sagen *uden*, at medlemmer brokker sig over det på vores sociale medier.

- Og jeg drømmer om et samfund, hvor mine eller jeres børn risikerer at blive udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen. Og hvor vi alle resolut siger fra, hvis vi ser det ske.

Men hvad drømmer i om?

Det glæder jeg mig til at høre i de kommende dage.

Kongrestemaet ”Drømme for fremtiden” handler på ingen måde om, at vi skal finde en god stilling i hængekøjen og tage en kongresperiode, hvor vi slapper af. Nej, det er det stik modsatte.

”Drømme for fremtiden” handler om, at vi skal definere og stræbe efter de næste store milepæle for de medlemmer, som vi kæmper for. Og der er mange ting, som vi kan kaste os over.

For det går stærkt i disse måneder og år. Teknologien udvikler sig voldsomt med kunstig intelligens. Den grønne omstilling har accelereret behovet for kreative specialister – hvor TL’s medlemmer netop spiller en central rolle. Kravene til at være fagligt opdaterede stiger hele tiden – og det samme gør kravene til effektiviteten af vores arbejde.

Men samtidig har vi en Regering, som ikke rigtig virker til at være på lønmodtagernes side.

Tværtimod virker det til, at der er gået sport i at genere helt almindelige lønmodtagere, som bare passer deres arbejde. Vi kan godt glemme ALT om at arbejde mindre. Nej, vi skal arbejde mere....og mere. Og mere. Og i flere år end tidligere...

Og samtidig stjæler de en fælles fridag.

Og hvis man formaster sig til at tale om at finde nye veje til et mere bæredygtigt arbejdsliv, så går der ikke lang tid, før der kommer en bredside fra Regeringen. Det er ikke ligefrem klassisk lønmodtagervenlig politik.

Jeg er så *træt* af, at det eneste værktøj, som Regeringen har i hænderne er finansministeriets regnemaskine.

Drop nu alle de regnemodeller, som har ”Vi skal alle arbejde mere” som facit! Det virker efterhånden enfoldigt, at det eneste svar på alle udfordringer er, at vi skal arbejde mere. Og mere. Og mere.

Smid nu den forbandede regnemaskine væk. Og kom ud i virkeligheden og besøg os på landets arbejdspladser. Det virker til, at i har mistet forbindelsen til os, der befinder os ude i virkeligheden.

Jeg mener, at det er på tide, at Mette Frederiksen og Regeringen dropper dundertalen – og i stedet sætter sig ned og finder svar på bl.a., *hvorfor* en stor del af vores ungdom ikke trives, og hverken har en uddannelse eller et job. Og *hvorfor* vi lige nu ser en bevægelse mod, at folk i højere grad forsøger at finde måder at komme væk fra arbejdsmarkedet på. Hvorfor så mange ikke trives.

Vi har i TL som de første i fagbevægelsen derfor også oprettet en Trivselslinje, hvor alle medlemmer kan ringe og få rådgivning om deres psykisk eller fysisk trivsel. Få hjælp til det de bøvler med.

Jeg er stolt af trivselslinjen – men jeg er bestemt ikke tilfreds med, at det er nødvendigt at oprette Trivselslinjen. Det er et lille plaster på et meget, meget stort sår.

Vi er *nødt* til at ændre **årsagerne** til, at folk mistrives.

Jeg tror, at det er en farlig fejlslutning, at tro, at hvis vi bare arbejder mere, så løser det alle samfundets problemer. For det, vi har set i de seneste 100 år er, at produktiviteten stiger og stiger, mens arbejdstiden og rammerne for vores arbejde er ikke forbedret i det omfang, som *jeg* mener, at vi har ret til.

Som lønmodtagere har vi gjort vores. Vi har knoklet og konstant effektiviseret vores arbejdsindsats og dermed øget produktiviteten og virksomhedernes indtjening. Men det er mere end 30 år siden, at vi har justeret på den ugentlige arbejdstid.

Vores velstand er øget

Og de nyeste analyser og målinger viser, at især børnefamilier arbejder mere end tidligere. Faktisk arbejder danske børnefamilier meget mere sammenlignet med resten af Europa. I TL *pendler 2/3 af medlemmerne til arbejde – ofte til en arbejdsplads som ligger i en anden kommune end den de bor i.* Jeg kan forestille mig, at hverdagen mange steder godt kunne trænge til lidt mere luft. Og tid til hinanden.

Jeg tror ikke, at vi som samfund kan vinde mere ved at arbejde mere. Og jeg tror samtidig heller ikke, at lønmodtagerne over en bred kam har lyst til at arbejde mere. Det så vi i foråret med den store opbakning til fagbevægelsen, da regeringen afskaffede Store Bededag. Og når vi spørger vores unge medlemmer, er beskeden klar: ”Vi vil ikke arbejde os ihjel – og slet ikke, når i IKKE kan fortælle os, hvornår vi kan gå på pension.”

Det handler ikke om *hvor længe* vi arbejder. Det handler om, *hvordan* vi arbejder. Og hvor produktivt arbejdet er tilrettelagt, når vi er på arbejde.

Og der siger jeg bare: Der er virksomheder og arbejdspladser, der har fundet ud af, at man kan indrette arbejdsugen og arbejdet på en mere struktureret måde, så man veksler strammere rammer for arbejdets udførelse til mere frihed og restitution til hinanden.

Hvis ikke vi som fagbevægelse griber den dagsorden og bevægelse – så tror jeg, vi fejler.

Vi skal være dem, der former drømmene sammen med medlemmerne – men vi skal også være dem, der får drømmene til at blive til virkelighed.

Lad mig tage hul på den snak ved at sætte nogle ord på vores arbejde i den seneste kongresperiode.

Mød Rikke Sahl Pedersen. Tillidsrepræsentant på betonvirksomheden Ambercon.

Før sommerferien stod virksomheden i en svær situation. En del større projekter var udskudt på ubestemt tid – og ingen nye ordrer var tikket ind. Så der var ikke arbejdsopgaver nok til alle tegnerne.

Virksomheden havde allerede sagt farvel til 100 gode medarbejdere i produktionen – og skrækscenariet var endnu flere fyringer.

Rikke havde flere gange til ledelsen nævnt muligheden for efteruddannelse. hun pressede på, For hun vidste, at der i overenskomsten var en kompetencefond, som kan finansiere efteruddannelse, når der er brug for det.

Det lykkedes at få ledelsen overbevist – og i løbet af meget få uger var rigtig mange TL'ere sendt på efteruddannelse – og fyringer blev undgået. Virksomheden fastholdt medarbejderne – og fik dem opgraderet fagligt. Og mange TL-medlemmer beholdt deres job.

Godt gået Rikke!

Godt gået af alle tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, der ligesom Rikke hver dag knokler for medlemmernes bedste.

Og godt gået af både vores egne forhandlerne og forhandlerne i CO-Industri, der netop har sikret, at de nye overenskomster på det private område sikrer 100 pct. løndækning ved efteruddannelse.

Det viser, at fagbevægelsen og TL *er* og *bliver* en aktør, som samfundet har brug for. Lad mig komme med nogle andre eksempler på, hvad vi har opnået bare de seneste år.

- Øremærket barsel. En mangeårig mærkesag for TL er blevet virkelig. Effekten ser vi allerede: Flere mænd tager større del af barsel. Det løfter ligestillingen. Det skal vi være stolte af.
- Et uddannelsesløft med 110 pct. af dagpengene, så vi sikrer endnu mere teknisk arbejdskraft, som vi i den grad har brug for. Endnu en stor sejr med *stor* betydning ift. at sikre fremtidens arbejdskraft og mulighed for faglig udvikling.

- Og en forhøjelse af dagpengene de første 3 måneder. Imens nogle forsøger at gøre sikkerhedsnettet mindre, så knokler vi på at gøre det større og mere fintmasket.
- Ret til tidlig pension for medlemmer, som har løftet deres ansvar og bidrag til fællesskabet.

Det er store milepæle, som vi i *fællesskab* i fagbevægelsen har nået. Det er vigtige skridt, der virkelig gør medlemmernes drømme om et anderledes arbejdsliv.

Og det skal vi være stolte af. Men vi er slet, slet ikke i mål.

I kongresperioden har vi arbejdet på at få flere medlemmer overenskomstdækket -både for at sikre medlemmernes rammer for gode arbejdsforhold, men også fordi vi tager ansvar for vores hjørne af den danske model.

Nemlig de tekniske funktionærer – vores kreative specialister

Det gør vi blandt andet ved, at vi fører faglige voldgifter for at sikre vores dækningsområde. Vi har i

i perioden vundet to faglige voldgifter som har betydning ikke bare for det konkrete medlem, men på tværs af brancher og uddannelser i hele vores fællesskab.

Den ene sag handlede om en erfaren bygningskonstruktør, der arbejdede som projektleder på et byggeprojekt. Arbejdet var ansvarsfuldt og havde en forholdsvis høj løn. Men stadig inden for rammen for, hvad uddannelsen som bygningskonstruktør ligger op til.

Dansk Byggeris påstand var at arbejdet ikke var teknisk bistandsydelse, og at medlemmet derfor var uden for overenskomsten. Heldigvis afgjorde voldgiftsretten til vores fordel.

Der skal rigtig meget til, før man kan skrives ud af en overenskomst. Du kan godt være ledelsen højre hånd - og *stadig* være på overenskomst. Vi har dermed skubbet grænserne for, hvornår man ryger ud af overenskomsten. Og de to afgørelser giver os et fantastisk grundlag at fortsætte vores arbejde med at sikre, at endnu flere medlemmers arbejdsforhold omfattes af overenskomst.

For det er en af de største udfordringer for vores overenskomster. At virksomhederne bevidst holder vores medlemmer ude af overenskomsterne, selvom de burde være omfattet. Ikke bare enkelte medlemmer, men hele grupper bliver fejlagtigt skrevet ud.

Det er noget vi er meget opmærksomme på, griber fat i når vi ser det. For nyligt havde vi en af de største sager om det, hvor vi på en enkelt virksomhed fik over 300 teknikere omfattet af den overenskomst de havde været holdt ude af.

Men hvad har vi gjort for alle de medlemmer, der ikke har en overenskomst? – kunne man spørge. Rigtig meget. Og fortsætter vi med at gøre.

For vi skal sikre, at *alle* får muligheden for at være med i fællesskabet – og er sikret de bedst mulige forhold.

Vi har bl.a. haft fokus på de brancher, der ikke typisk er medlem af en arbejdsgiverforening, hvorfor medlemmerne ikke automatisk er dækket af en overenskomst. Det er f.eks. AV-branchen, rådgiverbranchen og private høreklivker.

Det arbejde fortsætter ind i næste kongresperiode, hvor vi med en mere systematisk tilgang vil sikre at virksomheder med mange ansatte, men ingen overenskomst, bliver overenskomstdækket.

Det er vigtigt, at vi fortsætter arbejdet på dette. For TL-fællesskabet skal være for alle – og vi har en forpligtelse til at udbrede dette fællesskab



Et andet fokusområde siden seneste kongres er, at den grønne omstilling er kommet højt dagsorden. Endelig.

Den grønne omstilling er for alvor blevet et vigtigt pejlemærke – også for vores medlemmer. Jeg har selv besøgt en række medlemmer på virksomheder landet over, som arbejder med den grønne omstilling. Besøg, der gjorde mig – og de folketingspolitikere som vi havde med – betydeligt klogere på, hvilken forskel, at vores medlemmer gør ift. den grønne omstilling.

For i TL er vi tosset med ny teknologi. Vores medlemmer er med *helt* forrest, når ny teknologi implementeres i produktion eller udvikling. Det er vi ikke bange for.

Vi er noget mere nervøse (ja, rædselsslagne) for den gamle teknologi. Hvis ikke vi som land forstår at tage nye processer og teknologier til os, så vil vi blive overhalet af lande – ja hele kontinenter - som i disse år investerer massivt.

Derfor er det bekymrende, at virksomhedernes samlede investeringer i robotter og ny teknologi de seneste år er dalende.

Der er brug for en saltvandsindsprøjtning fra Staten i forskning i nye teknologier og processer. Og der er brug for vi som samfund går forrest med at implementere forskningsresultater i den offentlige infrastruktur og bygningsmasse.

Vi skal så at sige bruge samfundets indkøb, institutioner, kommunale og regionale bygninger til at drive den grønne omstilling fremad. Klimarenovering af bygninger og veje og infrastruktur. På den måde kan vi sikre at vi som land fortsat er i front.

I TL ved vi godt, at den grønne omstilling ikke kan lykkes uden, at det kommer til at koste noget. Vi ved alle, at vi ikke kan fortsætte som vi gør, hvis vores børnebørn fortsat skal bo på denne klode. Det vanvittige vejr i slutningen af oktober var en forfærdelig 100-års hændelse – Men det vil i år 2200 være normalt.

Så radikale situationer – kræver radikale tiltag. Derfor bliver jeg bekymret, når Regeringen taler om, at der skal være 80% opbakning blandt danskerne til grønne initiativer.

Jeg synes ærligt talt, at politikerne dermed ikke er sin opgave og ansvar bevidst. Vi står med en udfordring af massive dimensioner – og alligevel vil Regeringen have bred opbakning til alle initiativer.

Deres princip vil føre til, at kun de mest harmløse ideer vil blive ført ud i livet. Og dermed kommer vi aldrig i mål med vores målsætninger. Og vi får aldrig sat de initiativer i søen, der kan gøre Danmark til et grønt foregangsland.

Vi taber terræn i disse år – og det skyldes bl.a., at vi tøver med at tage mere drastiske midler i brug.

Men det er på tide, at vi alle tager et ansvar for at løse denne krise – og accepterer, at det vil komme til at koste noget for os alle sammen. Jeg synes ikke at have set nogen initiativer på det seneste, der overbeviser mig om, at Christiansborg har forstået alvoren i det her.

Vi er nødt til at sætte endnu mere fart på den grønne omstilling. Vi skal investere i omstillingen. Både i virksomheder, initiativer – og i mennesker, så ingen efterlades på perronen.

Vi ved at både grøn omstilling og teknologiske kvantespring vil flytte mange lønmodtagere til andre brancher. Derfor er det nødvendigt, at vi gør det lettere at skifte spor undervejs i ens karriere. Vi ved, hvor mange grønne teknikere, som allerede mangler på arbejdsmarkedet nu – og vi ved, at det tal kun stiger i de kommende år. Det er vi nødt til at gøre noget ved.

Vi har i årevis prioriteret uddannelsesrettigheder i overenskomsterne. Både i form af tid og penge. Vi har i de fleste overenskomster ret til uddannelse, og vi har midlerne i vores kompetencefonde.

Vi har spejlet de fleste af vores fuldtidsuddannelser så de kan tages på deltid mens man er i arbejde. Og nu er som nævnt tidligere der en permanent ret til sporskifte inden for mangelområder på 110% af dagpengene.

Nylig er omstillingsfonden gjort permanent og udvidet til også at omfatte flere af vores medlemsgrupper. I TL har vi vores egen kompetencefond til medlemmer uden anden mulighed, og det betyder at der er muligheder for efteruddannelse for alle medlemmer i TL. Det var en af mine drømme da jeg stod her for 3 år siden.

I de seneste mange år har vi med de private overenskomster forsøgt at gøre rettigheder opnået af fællesskabet muligt at tilpasse for den enkelte. Fritvalgs-lønkontoen som det tydeligste eksempel. Den kommer næste år til at repræsentere hvad der svarer til en månedsløn – eller lidt mere.

Jeg tror, at der er brug for, at vi gør os samme overvejelser i forhold til uddannelsesrettigheder. For der er stadig barrierer i forhold til reel efteruddannelse. For lidt tid og ikke mindst pligtfølelse overfor kolleger er nok ofte grunde til, at man ikke lige kommer afsted. Og imellem job er det ikke muligt i større omfang at uddanne sig.

Der er brug for nye veje til at nedbryde de barrierer. I TL har vi kaldt det en uddannelseskonto. Vi slog på tromme for det på sidste kongres, og glædeligt er det, at regeringen har det med i deres regeringsgrundlag. Så det er drøftelser vi ser frem til i TL. For det er tid til at tænke nyt. Også her.

Som fagforbund skal vi hele tiden huske os selv på, at vi arbejder for medlemmerne. Vi er sat i verden for at støtte dem i at indfri deres potentiale på arbejdsmarkedet – at hjælpe dem med at realisere deres drømme.

Men vi skal også gribe dem, hvis noget i arbejdslivet går skævt. Det gør vi virkelig godt lige nu – og det skal vi fortsætte med. En stor opgave, der ligger foran os – og i øvrigt resten af fagbevægelsen - er i langt højere grad at være relevante for unge medlemmer. Vi kan se fra medlemsundersøgelsen, at unge mennesker i mindre grad er positivt stemt over for fagbevægelsen. Det skal vi tage enormt seriøst. Vi skal råbe højt, når dagpengene til dimittender bliver fjernet, når deres uddannelser forkortes – og når vi bygger et arbejdsmarked for dem, hvor de blot kan se frem til at arbejde mere i mange år.

I TL har vi også taget skridt imod at være et mere moderne fagforbund. På sidste kongres besluttede vi en helt ny struktur i TL. En modig beslutning. Midt i en corona-tid, hvor hele verden var vendt på hovedet med epidemi, som influerede så meget på manges arbejdsliv, implementerede vi en helt ny politisk struktur og organisering af arbejdet i TL.

Lige nu er vi godt i gang med at høste frugterne af den nye struktur og skabe fremtidens fællesskab for alle medlemmer.

Vi har vendt en truende negativ økonomisk spiral til en organisation med et driftsbudget i balance. Det er selvfølgelig ikke sket uden omkostninger, og hovedbestyrelsen holder et skarpt fokus på vi ikke havner i samme situation igen., Resultaterne af de strategiske indsatser er i tydelige, og det styrker selvtilliden i organisationen og viser, at det vi gør, virker.

Men vi er ikke i mål endnu, men vi er godt på vej. Vores fællesskab **skal** være større. Vi **skal** fortsat udvikle os – og vi skal få nye ideer til, hvordan vi kan være endnu mere relevante for medlemmer – og ikke mindst de kommende medlemmer.

Vi vil gerne i højere grad forstå de unge medlemmer – og hvad der driver jer. Vi vil gerne drømme sammen med jer, og gerne sammen finde svar.

Derfor vil jeg gerne give jer alle sammen en opgave. Tal med jeres unge kolleger, elever som praktikanter. Lyt til deres ønsker og inviterer dem med i vores fællesskab, og byd dem velkommen. Vi har brug for dem. I kan være de første til at fortælle om fagbevægelsens fællesskab.

Vi skal vise dem, at vi i fagbevægelsen er dem, der kan få deres drømme til at blive virkelighed.

Det her er et TL-medlem. Kasper Groth hedder han. Udover at levere en solid indsats på sit job, så er han i sin fritid en del af gruppen Troopers for charity. En gruppe frivillige, der hylder Star Wars, og tager rundt og spreder glæde blandt børn og unge – og samtidig indsamler de penge til velgørenhed.

Og det er vigtigt. For vi mennesker er og skal være mere end vores arbejde. Da vi fik aftalen med 8 timers arbejde, 8 timers fritid og 8 timers hvile for mere end 100 år siden, var det netop et centralt skifte i forståelsen af vores liv.

Det var netop en grundlæggende respekt og forståelse af, at vi mennesker er mere end vores job.

Det viser Kasper på allerbedste måde. Og som et ungt medlem sagde i en undersøgelse, som vi foretog blandt medlemmer sidste år:

”Livet er kort, og jeg vil ikke arbejde det væk”.

Undersøgelsen var voldsomt interessant. Den viste et *markant* ønske fra vores medlemmer om en 4-dages arbejdsuge. Men undersøgelsen var ekstra bemærkelsesværdig, fordi behovet for fleksibilitet, færre arbejdstimer på færre dage var endnu mere markant blandt vores unge medlemmer.

Vi kan affærdige det med, at de unge medlemmer endnu ikke rigtig har forstået livet som voksen, at de ikke har stiftet gæld nok til, at det er nødvendigt at arbejde 37 timer – eller at de unge generelt bare er lidt mere dovne.

Men det vil være, ja, dovent af os. Og det vil også være forkert.

Lysten til at arbejde 4 dage om ugen handler ikke kun om, at man er oppe i årene, træt af en presset hverdag, eller måske endda fysisk eller psykisk nedslidt. Nej, det handler om nye ambitioner for arbejdslivet.

Tiden er ovre, hvor folk bare møder ind kl. 08.00 og går igen, når de fylder 70.

Fremtidens medlemmer ønsker ikke et mere fleksibelt arbejdsliv. De forventer det.

Jeg mener, at vi i fagbevægelsen skal tage den forventning endda meget alvorligt. Det er deres drøm. Den skal vi gøre til virkelighed. Vi må ikke misse en massiv mulighed for at hjælpe fremtidens arbejdskraft med at skabe et mere fleksibelt arbejdsmarked. Det må være den næste store milepæl for fagbevægelsen: Et arbejdsliv i markant bedre balance og ikke mindst en 4-dages arbejdsuge.

Her skal vi vise mod og gå forrest. Vi har allerede markeret os på den dagsorden flere gange – og det skal vi fortsætte med.

Der er mange flere drømme og ideer, som vi skal udvikle videre på. For vi er kun relevante, hvis vi evner at drømme – og realisere drømmene. Vi skal løfte hovedet fra dagens trummerum – og være i stand til at drømme i langt højere grad end i dag. For fremtidens fagforening har visioner. Fremtidens fagforening har mod.

Og i TL har vi både visioner og mod. Og vi har ikke mindst evnen til at få gjort visioner og drømme til konkrete resultater på de enkelte arbejdspladser.

Jeg ser derfor frem til at drømme videre med jer i de kommende to dage. Og jeg ser frem til at gøre mit for, at vi indfrier drømmene i den kommende kongresperiode.

Tak for ordet.