



Kære kirkemusiker

Her kommer 2. advents-nyhedsbrev i serien af fire op mod Jul. Denne gang har vi bedt Malte Warburg fra Democracy X skrive en artikel om fremtidens fagforening. Malte er medforfatter på flere bøger omhandlende emnet og har i denne artikel valgt at fokusere på en række hovedpunkter, som afføder overvejelser omkring og videreudvikling af Dansk Kirkemusiker Forening. God fornøjelse med læsningen, og send gerne dine eventuelle betragtninger til [formand@kirkemusiker.dk](mailto:formand@kirkemusiker.dk), hvis du føler dig ansporet hertil.

David Danholt  
Formand

### **Hvad drømmer du om at ændre på din arbejdsplads, og kan fagforeningen hjælpe dig med den drøm?**

Artikel af Malte Warburg - Democracy X (tidligere DeltagerDanmark)

Mange lønmodtagere er bekymrede for fremtiden og oplever en række fælles udfordringer i deres arbejdsliv, bl.a. arbejdspress, uvished og konflikter på arbejdspladsen.

Men mange lønmodtagere tænker ikke nødvendigvis på fagforeningen, når de overvejer, hvordan de kan løse deres problemer. Som man ofte siger i fagforeningerne: ”Vi er alt for mange medlemmer blot blevet en forsikringsordning.”

Dét er en afgørende udfordring, som vi alle bør være opmærksomme på, hvis vi vil udvikle en stærk fagforening i fremtiden.

### **Fremgang i medlemstallet hos DKF, men stadig plads til forbedring?**

I modsætning til mange fagforeninger har Dansk Kirkemusiker Forening oplevet en fremgang på 17% i medlemstallet i det seneste år. Foreningen er på mange måder også lykkedes med at være tættere på medlemmerne, samtidig med at I har en stærk mangfoldighed i jeres fagforening.

Men måske kan I alligevel blive endnu bedre til at koble jer på hverdagens udfordringer?

Med udgangspunkt i netop det spørgsmål skitserer artiklen nogle af de grundtanker, der

**Baggrund:** Artiklen er baseret på bogen ”Byggesten til fremtidens fagforening” fra 2021.

Bogen bygger på talrige samtaler med medarbejdere og fagforeningsfolk.

optager mange fagforeninger i disse år.

### **Fagforeningen som en bro mellem problemer og løsninger**

Enhver organisation skal finde sin berettigelse i, om den formår at skabe en bro over kløften mellem verden som den *er* og verden som den *bør* være. Som fagforening betyder det, at man skal skabe en bro mellem medlemmernes behov og udfordringer på den ene side og deres håb og drømme på den anden side.

Kort sagt, så skal den enkelte fagforening - og fagbevægelsen som helhed - skabe fremskridt for og med sine medlemmer. Hvorvidt det giver mening for folk at melde sig ind og engagere sig i faglige spørgsmål, handler om hvorvidt den bro etableres eller ej. Om man sammen formår at finde løsninger og svar på de spørgsmål, folk tumler med.

Når vi som mennesker orienterer os mod fremtiden - fra dagen i morgen til de kommende år - vil vi ofte overveje, om vores grundlæggende behov kan sikres. Hvorvidt vi er i stand til at styre fri af de udfordringer, der er på vej, og om vi kan realisere nogle af de drømme, vi har for fremtiden.

### **Lønmodtagere er bekymrede for fremtiden**

Hvordan oplever lønmodtager i dag det danske arbejdsmarked og deres arbejdsplads? Hvad tænker sygeplejersken eller industrioperatør på, når de ligger hovedet på puden? Hvilke tanker suser gennem hovedet på buschaufføren, pædagogen, tømreren, læreren eller pianisten, når aftenen går på hæld og tankerne rettes mod morgendagen?

Hos lønmodtagere og tillidsfolk på tværs af det danske arbejdsmarked er det desværre ikke kun glæden over arbejdslivet, der fylder. Eksempler på de tanker og spørgsmål, der fylder hos mange medarbejdere, er:

- Hvordan kan jeg undgå, at jeg også i denne uge kommer træt hjem fra arbejde uden overskud til familien?
- Hvad skal jeg gøre for at håndtere konflikterne blandt kollegaerne? Finder vi nogensinde ud af det?
- Hvordan vil ledelsens planer om endnu en omstrukturering påvirket mit arbejde - vil jeg få en ny rolle eller blive overflødig?
- Hvordan vil mit job se ud i fremtiden? Hvad bliver der af mig om fem eller ti år?

Stort set alle lønmodtagere, fra industriteknikere og sygeplejersker til rengøringsassistenter og pædagoger, oplever et højere arbejdstempo og en større kompleksitet og uvished i arbejdet. Der kan især fremhæves tre forhold:

- 1) **Et stigende arbejdstempo** på tværs af alle fag
- 2) **En øget forandringshastighed**, der påvirker dagligdagen, ofte ansporet af teknologiudvikling og organisationsforandringer
- 3) **En øget uvished** i forhold til fremtidens krav og forventninger til ens fag og branche.

Men hvordan håndterer folk det så?

### **Exit-strategien: Folk søger væk eller resignerer**

Hvad gør man, hvis man som borger eller medarbejder er utilfreds med sin situation? Det kan handle om arbejdsforholdene på ens arbejdsplads, eller hvordan tingene fungerer på den lokale folkeskole. Lige netop dét spørgsmål har økonomeren Albert Hirschman undersøgt, og han er blevet kendt for hans simple model, hvor han peger på tre overordnede handlemåder:

- **Stemme:** Vi kan hæve stemmen og forsøge at sige fra. Vi kan f.eks. engagere os i det faglige fællesskab på arbejdspladsen eller for den sags skyld tage sagen op med ledelsen selv. Som borgere kan vi tage en snak med skolelederen, stille op til skolebestyrelsen eller måske endda kommunalbestyrelsen for at ændre på forholdene.
- **Exit:** Hvis vi tror på, at det nytter at bruge vores stemme -eller bare ikke orker det - kan vi også bruge en exitstrategi og stemme med fødderne. Med andre ord kan vi skifte arbejde eller skifte til en privatskole. Eller melde os ud af fagforeningen.
- **Loyalitet:** De kan forblive tavse og loyale mod beslutninger og ledere og håbe på bedre tider. Men der er i realiteten færre og færre medarbejdere, som i dag blot vil blive på arbejdspladserne eller i dårlige velfærdstilbud, hvis de har andre muligheder.

Og de sidste årtier er der tegn på, at mange borgere, såvel som lønmodtagere, har valgt exit-modellen. Det ser vi, når medlemmer vælger de samfunds bærende fagforeninger fra til fordel for gule, billige alternativer eller bare melder sig ud.

Vi ser også Exit-strategien, når lønmodtagere skifter arbejde -eller for den sags skyld går ned med stress, hvilket er en radikal form for exit. Vi ser det også, når borgere vælger private sundhedsforsikringer, fordi man ikke stoler på det offentlige sundhedsvæsen, eller vælger folkeskolen fra til fordel for private alternativer.

### **Exit-strategien kan ikke blot forklares som manglende solidaritet**

Det er blevet populært at fortolke exit-strategierne som udtryk for, at folk er blevet mindre solidariske. Men den reelle forklaring er nok, at folk ikke oplever, at det nytter at gøre deres stemme gældende, samtidig med at de tvivler på om fagforeningen kan hjælpe dem med problemer. Folk er usikre på om det gør en forskel, om man er med eller ej. Denne følelse af nytteløshed kan være en central medvirkende årsag til, at mange vælger fællesskabets løsninger fra.

### **Overenskomster kan ikke løse alt**

En af grundene til oplevelsen af manglende indflydelse på arbejdslivet kan kobles til fagforeningernes strategier og prioritering af ressourcer. Flere ledende folk i fagforeningerne har gennem de forgangne år sat fingeren på et centralt punkt. Som en chef udtrykte det i forbindelse med arbejdet med denne bog:

”Vi bruger alt for mange ressourcer og en alt for stor andel af vores samlede tid fra ledere,

medarbejdere og tillidsvalgte på overenskomstsyste­met og på selve overenskomstforhandlingerne, i forhold til hvad de reelt gør forskel for medlemmerne”.

Ikke dermed sagt, at resultaterne skabt gennem overenskomstforhandlingerne ikke fortsat er af afgørende betydning for lønmodtagernes liv. Men en ganske stor andel af lønmodtagernes udfordringer af en natur, der kun delvis kan løses via overenskomsterne. Stress, tidspres og mismatch mellem ressourcer og opgaver er blot et eksempel på et emne, der ikke løses via overenskomsterne.

Under de store mobiliseringer under den seneste OK var forhandlernes stor bekymring netop, at den opsparede vrede handlede om besparelser, anerkendelse og dårlig topdown-styring, der bidrager til at undergrave faglighed. Emner som ikke umiddelbart kan løses ved via overenskomsten.

Overenskomstbordet er kun én blandt flere veje til at bygge en bro mellem problemer på den ene side og nye løsninger på den anden. Det spor får formentlig for stor opmærksomhed - med den konsekvens at man risikere at bruge for få ressourcer på at organisere og opbygge folk.

### **Styrk den lokale organisering og skab handlemuligheder**

Der er brug for i højere grad at styrke lønmodtagernes kapacitet til at skabe løsninger mere lokalt ude på egen arbejdsplads og især på arbejdsmiljøarbejdet, samt at øge deres kollektive handlekraft og indflydelse på fagligpolitiske spørgsmål på landsplan.

Og der er også tegn på at flere og flere fagforeninger søger at styrke dette arbejde, fx når BUPL mobiliserer til kamp for minimumsnormeringer. Det handler om at skabe handlekraftige fællesskaber på arbejdspladserne. Det handler om at arbejde på mindre formelle måde. Hvor man kan være med i netværk og være med til at understøtte engagement i præcis det hjørne, som fylder for den enkelte.

Det er ikke nok at tillidsrepræsentanterne ses som dem der skal løse problemer. Folk skal se sig selv som forandringsagenter, der kan skabe betydningsfuld forandring sammen med deres kolleger.

Opgaven for den enkelte fagforening - og fagbevægelsen som helhed - bliver her meget tydelig: i alt sit virke at genetablere troen på og mulighederne for, at man ved at gøre sin stemme gældende, faktisk kan skabe forbedringer og forandringer.

