

Fremtidens HKere

Michael er inde på, i beretningen, at kernevelfærd og kernefaglighed skal være tilstede. Og det kan vi jo ikke være uenige om, men hvordan sikrer vi det i fremtiden.

Min tese er, at det gør vi ved at være dygtigere og dermed giver arbejdsgiveren muligheden for, at vælge en HKer i stedet for en evt. ACer. For at hjælpe arbejdsgiveren på vej, så skal vi tale vores fag/HK op. Det skal vi gøre både overfor ledelsen, men også overfor hinanden. Vi skal huske at fortælle hvor gode vi er til at løse vores arbejde.

Tillidsrepræsentanterne gør et rigtigt stort stykke arbejde ude på arbejdspladserne for at sikre, at ledige stillinger bliver på HKs hænder. Men de kan ikke gøre det alene. Vi som HKer skal også bakke op. Igen skal vi fortælle hvor gode vi er til opgaven.

Vi skal alle i fællesskab hjælpe hinanden til at blive dygtigere i vores job. Mulighederne har HK hjulpet os med, ved at afsætte midler til efteruddannelse i vores overenskomst.

Hvis vi ser lidt frem i tiden, så er der ingen tvivl om, at vores opgaver ændre sig. Vi får robotter som kollager. De kommer til at lave de mere rutineprægede opgaver.

Det betyder, tror jeg, at vi får mulighed for at fordybe os endnu mere komplekse sager vi arbejder med.

Til sidst vil jeg sige, at jeg ser fremtidens HKere også:

- Skal være helt fremme, hvor tingene sker og byde sig til. Vi skal ikke vente på, at ledelsen udpeger.
- Skal fortsat være innovative og byde ind med nye ideer.
- Ligesom forandringer er naturlige for os - de er kommet for at blive og de skal i fremtiden være en del af vores DNA.

Tak for ordet.