

# VARDE-BILLUND

FAGLIG FÆLLES FORENING



Medlemsbladet - Oktober 2022

Din lokale fagforening



## Indhold:

Forsiden	Afdelingens kongresdelegerede 2022
Side 2	Formandens klumme
Side 3	Hvad er Jobpatruljen?
Side 4	Det første arbejde
	Fra corona til serviceassistent
Side 5	Kongres 2022
	Tak tillidsmand
Side 6-7	Byggepladspatrolje
Side 8	Trøjesponsorater
Side 9	Info fra Pension Danmark
	Virksomhedsbesøg ved Park og Vej
Side 10	Psykisk arbejdsmiljø

Side 11	Portræt af en AMR
Side 12	Regler om fleksjob
Side 13	En fortælling fra en fleksjobansat
Side 14	Arbejdmuseet, et besøg værd
Side 15	Invitation til temadag
Side 16	A-kassen, hvad laver den egentlig?
Side 17	Medlemsadministrationen
Side 18-19	3F kæmper stadig, men vi fører ikke priskrig
Side 20	Rundvisning backstage i Legoland
Side 21	Lokal restaurant får den 4. stjerne
Side 22	3F Jobformidling
Side 23	Headspace
Bagsiden	Quiz

## AFDELINGSBESTYRELSEN

3F Varde-Billunds afdelingsbestyrelse, er bredt sammensat på fag, geografi og køn i Varde og Billund kommuner. **Bestyrelsen kan kontaktes ved henvendelse til afdelingen/formanden.**

### Afdelingsbestyrelsesmedlemmer:

Villy Nielsen	- Afdelingsformand	Henrik Østergaard	- IFF Grindsted
Lone Bjerre	- Næstformand	Carsten Birk Nielsen	- CRH Varde
Flemming Kristensen	- IFF Grindsted	Jeyarajah Rasiah	- IFF Grindsted
Berit Flindt Pedersen	- LEGO System A/S		
Kim Holdgaard Sørensen	- BIO Fine		
Michael Møller Pedersen	- LEGO System A/S		
Monika Lillelund Olsen	- Modulex		
Tony Olesen	- Billund Lufthavn		
Birgit Hansen	- Din Forsyning Varde		
Jens Verner Sørensen	- FiberVision		



Blad redaktion og layout: Marianne Heide Nørgaard og Brian Nissen - Mail: marianne.norgaard@3f.dk og brian.nissen@3f.dk

## 3F Varde-Billunds FORMANDS KLUMME



**3F** Villy Nielsen  
Afdelingsfor-  
mand

Folketingsvalget står for døren, selv om det i skrivende stund endnu ikke er udskrevet. Det stod klart i starten af juli, da Radikale Venstre, efter Minkkommissionens rapport, krævede at statsministeren udskriver valget inden Folketingets åbning i oktober, ellers vil de stille mistillid til regeringen.

Valgkampen bliver intens, efter at de Konservatives Søren Pape også har meldt sit kandidatur som statsminister. Samtidig står Venstre, de Konservative og Inger Støjbergs

Danmarksdemokraterne i meningsmålingerne til at blive omtrent lige store. De samme meningsmålinger har hen over sommeren bevæget sig, sådan at de fleste har blå flertal eller giver Moderaterne og Lars Løkke de afgørende mandater.

Som man ved har det været en kaotisk valgperiode, først med Corona-nedlukninger og siden med inflation og Ruslands aggressive invasion af Ukraine. Alligevel har Mandag Morgen lavet en gennemgang af Socialdemokratiets 365 valgløfter, der viser at 60 pct. er gennemført. At yderligere 30 pct. er påbegyndt og kun 10 pct. udestår.

Samtidig er langt størstedelen af de politiske aftaler som regeringen har indgået, er indgået med mindst ét parti i blå blok. Fortællingen om en magtfuldkommen regering har ikke rod i de politiske aftaler denne mindretalsregering har indgået.

Det største og mest afgørende valgløfte er retten til tidlig pension. I

år er de første lønmodtagere, med mindst 42 år på arbejdsmarkedet, gået på tidlig pension, imens de Konservative har meldt ud, at de vil afskaffe tidlig pension igen. Venstre har indtil videre droppet planen om at afskaffe Tidlig Pension. I vores afdeling er der pt. 80 medlemmer der er gået på tidlig pension. Tidlig pension er ikke noget guldgrube for dem der går på den, men den er fantastisk vigtig for dem som er slidt ned og ikke kan holde til arbejdet til de når folkepensionsalderen. De har mulighed for at forlade arbejdsmarkedet 3 år tidligere på en værdig måde uden at skulle trækkes igennem alverdens praktikker og arbejdsprøvnings i det offentlige system.

I den kommende valgperiode er det forventningen, at det nye Folketing skal forholde sig til Pensionskommissionens forslag om pensionssystemet efter 2040, ligesom Folketinget skal tage stilling til hvad der skal ske med pensionsalderen i 2040. Derfor er det yderligere bekymrende, at flere partier nu åbner for en diskussion om efterlønnen, hvor det mest radikale forslag er at afskaffe denne allerede i 2030.



Af samme grund er forsvaret for tidlig pension en af vores absolutte mærkesag i den kommende valgkamp. I første omgang handler det om at forsvare retten til tidlig pension mod de partier, der ønsker at afskaffe denne igen. Derefter er det vores mål at tidlig pension skal udvides med ét år i 2030, når pensionsalderen stiger til 68, så man kan modtage tidlig pension i 4 år.

Resultatet af det kommende folketingsvalg kommer derfor til at have stor indflydelse på de kommende arbejdsmarkedspolitiske beslutninger på både kort sigt og lang sigt, så derfor er det vigtig hvor krydset sættes til det kommende valg.

## EU lovbestemt mindsteløn

EU-Parlamentet, EU-ministerrådet og EU-kommissionen er blevet enige om et direktiv om lovbestemt mindsteløn som vi er stærkt kritiske overfor.

Vi mener, at det vil underminere det danske aftalesystem, at EU blander sig i lønforhold. EU skal ikke blande sig i, hvordan vi indretter vores arbejdsmarked i Danmark. Derfor opfordres regeringen til at anlægge et annullationssøgsmål mod direktivet.

Et annullationssøgsmål er et forsøg på at få omstødt direktivet med henvisning til, at det ikke er i overensstemmelse med EU-traktaten. Hvis der ikke gøres noget vil EU-domstolen i deres kommende afgørelser, kunne komme til at overrulle den Danske aftalemodel.



## OK 23

Lønudviklingen på det private arbejdsmarked, i andet kvartal 2021 til andet kvartal i 2022, har været på 3,5 % her i Region Syddanmark. Årsinflationen lå i 2.kvt. 2022 på hele 7,4 pct. Der er for det private arbejdsmarked således tale om et reallønsfald på 3,9 pct. Vi har aldrig så længe jeg kan huske været i nærheden af et lignende reallønsfald i løbet af et år.

De kommende overenskomstforhandlinger kommer med sådan en inflation, til at se mere end svære ud. Der er pt. ikke styr på inflationen endnu og ingen ved hvornår der kommer det. Det vil være svært at lave en treårig aftale, hvis man i overenskomstaftalen skal sikre reallønnen. Jeg tror at der vil blive tale om en kortere overenskomstperiode end normalt, måske endda kun en etårig aftale.

Artikel af Villy Nielsen



## Hvad er Jobpatruljen

Jobpatruljen er en oplysningskampagne, som retter sig mod de unge 13 til 17-årige med fritidsjob.



Det, at de unge har et fritidsjob, gør selvfølgelig, at de kan tjene nogle gode lomme penge, men det giver dem også en vigtig erfaring med at være på arbejdsmarkedet.

Desværre viser tendensen, at der forefindes problemer på mange arbejdspladser med f.eks. tunge løft, lange vagter, manglende pauser m.m.

Problematikkerne behøver ikke være bevidste, men derimod uvidenhed fra både virksomhed og den unge. Derfor er det et vigtigt arbejde, Jobpatruljen laver, da de er med til at skabe kendskab blandt de unge om deres rettigheder.

Det første møde med arbejdsmarkedet er super vigtigt, da dårlige erfaringer psykisk kan sætte nogle spor i det videre arbejdsliv.

På [www.jobpatruljen.dk/regler-og-love/](http://www.jobpatruljen.dk/regler-og-love/) kan man få mere indsigt i, hvad de unge skal være opmærksomme på, når de får eller har et fritidsjob.

Jobpatruljen har også i 2022 været aktive rundt om i landet.

I ugerne 27 og 28 kørte patruljerne rundt for at få en snak med de unge fritidsjobbere.

Ligesom de tidligere år består jobpatruljen af unge mennesker, som gerne vil bruge noget af sommeren på at tage rundt i Sydjylland og snakke med de unge mennesker.

De unge jobpatrulje frivillige føler, de gør en forskel for de unge.

Grunden til, at vi skriver omkring netop Jobpatruljen, er, fordi vi håber, at forældrene også får kendskab til, at når deres børn har alderen til et fritidsjob, så har de også nogle rettigheder.

Jobpatruljen har en hotline, hvis du har spørgsmål til dine rettigheder, eller har andre problemer på jobbet. Det er 8024 1010.

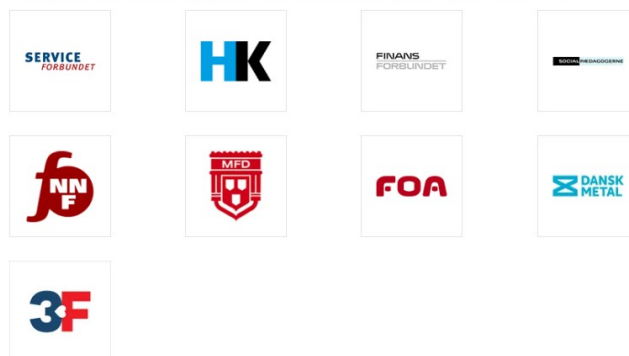
Jobpatruljen søger altid nye aktivister til sommerkampagnerne. Så er det noget, du kunne have interesse i, er koordinatoren i Sydjylland Angelika Thøgersen.

Find hende på jobpatruljen under koordinatører.

Artikel af Brian Nissen

## Fagforeninger

Se listen af fagforeninger, der står bag Jobpatruljen. Sammen kæmper vi for fritidsjobbernes rettigheder.



## Det første arbejde.

**D**er hersker næppe meget tvivl om, at det er os unge, der er de mest udsatte på arbejdspladserne. Vi er dem, der dårligst kender til vores rettigheder, og vi er en del af en kultur, hvor man bare finder noget andet, hvis ikke man trives med det, man har.

Men hvornår har man det godt? Kommer man ikke nemt til at finde sig i for meget, hvis man intet grundlag har for sammenligning?

Når vi i 3F ungdom hvert år tager ud på jobpatrolje for netop at snakke med ungarbejdere, så oplever vi rigtig tit fejl og mangler på både kontrakter og lønsedler. Faktisk oplever vi det hos over 90% af de ungarbejdere, vi snakker med! Selvom det er lovpligtigt, at man skal have en kontrakt, så oplever vi alligevel mange, der slet ikke har en, og det giver jo en stor udfordring, hvis der så går noget galt.

Hvis du læser med som forældre, og dit barn er ungarbejder, så tænker du måske, hvad du dog skal gøre? Man har jo ikke lyst til at være en hønemor og dukke op på arbejde og kræve at tale med chefen.

Det bedste, du kan gøre, er at tale med dit barn. Spørg ind til hvad de laver, og hvad de oplever på arbejdet. Er der tunge skæve løft? Arbejdes der med kemikalier, man ikke rigtig ved, hvad er? Har man en voksen kollega, der ikke snakker så pænt til én? Spørg ind og lyt. Det mest grundlæggende faglige arbejde, man kan lave, er altid samtalen. Når først man sætter ord på hverdagen, så bliver problemerne også langt mere tydelige.

Det er selvfølgelig også vigtigt at anbefale et medlemskab af den pågældende fagforening og ikke mindst at minde om at bruge det! Desværre ser rigtig mange ungarbejds-konfliktoptrap-fagforeningen. I sådan en situation er det vigtigt at minde dem om, at fagbevægelsen og de faglige kammerater, der arbejder i ens lokalafdeling, ikke er til for at lave ballade. De er bl.a. til for at lytte og til at have en samtale med. Det er også vigtigt at forsikre dem om, at der intet sker, ingen oprøringer - ingen sager, før de er 100% trygge ved det og siger god for det.

Hvis man spørger os i 3F ungdom, så er det klart forældrene, der er



de bedste til at hjælpe ungarbejderne, ikke fordi de kan skælde dårlige chefer ud, men fordi de er de nærmeste til at lytte, italesætte udfordringer og til at finde løsninger, og det er nu engang sådan, godt fagligt arbejde starter.

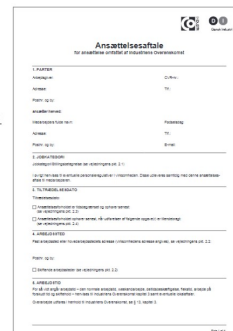
Vi i 3F ungdom laver flere kurser om året, hvor vi forsøger at klæde både ungarbejdere og unge arbejdere på til selv at løse deres udfordringer, i hvert fald dem man kan snakke sig ud af, så hvis du er ungarbejder og læser med, så kom med i vores fællesskab!

### Det skal der stå i din ansættelseskontrakt

Din ansættelseskontrakt skal være skrevet ned, så du har dokumentation på din aftale med din arbejdsgiver.

I aftalen skal der stå:

1. Din arbejdsgivers navn og dit navn
2. Din arbejdsgivers adresse og din adresse
3. Din stilling
4. En beskrivelse af dit arbejde
5. Hvornår du er begyndt på arbejdet
6. Hvor længe du er ansat, hvis det kun er for en bestemt periode.
7. Din ret til betalt ferie
8. Hvordan reglerne for opsigelse er.
9. Hvor langt opsigelsesvarslet er.
10. Din løn, tillæg og andre former for løn, f.eks. pension
11. Hvornår på måneden du får lønnen udbetalt.
12. Din daglige og ugentlige arbejdstid.
13. Om du har pligt til at tage overarbejde.
14. Hvor meget overarbejde, du har pligt til at tage.
15. Hvilke overenskomster eller aftaler, der dækker dit job.



Vi er mange i dette land, som går med de samme udfordringer og ønsker som dig.

Er du kollega, leder eller måske forældre til en ungarbejder, ja så spørg dig selv, hvornår du sidst har snakket med den unge om deres arbejdsliv?

Artikel af Morten Ryom, 3F ungdom

### Fra Corona til Serviceassistent

Jeg hedder Kirsten Andersen og jeg tog uddannelsen som serviceassistent, fordi jeg har mange års erfaring indenfor faget.

Da jeg i 2020 blev fyret pga. Corona, tænkte jeg, at det var tiden til at tage en uddannelse.

I januar 2021 startede jeg grundforløbet. Når du er i grundforløb, skal du finde en læreplads, hvis du ikke allerede er på en virksomhed, hvor du kan tage uddannelsen.

Efter grunduddannelsen, skal man videre med rengøringsteknikeren, som er hovedforløb 1 og 2, hvorefter hovedforløb 3 og 4 gør, at du bliver serviceassistent efter bestået forløb.

Jeg havde muligheden for at tage uddannelsen til 110% dagpenge.

Artikel af Kirsten Andersen og Brian Nissen



# KONGRES 2022

6. ORDINÆRE KONGRES  
OG DELEGERETMØDE

24. - 29. SEPTEMBER 2022

3F Gør dig stærkere

2022 er året, hvor den 6. ordinære kongres og delegeretmøde i 3F bliver afviklet.

3F kongres og delegeretmøde bliver afviklet hvert 3. år.

Nogle har sikkert helt styr på, hvad en kongres er, og andre er mere i tvivl. Derfor denne lille beskrivelse af hvad en 3F Kongres egentlig er for en størrelse.

Selve ordet *kongres* kommer fra det latinske ord *congressus*, som betyder 'sammenkomst'.

Og det er en stor sammenkomst i 3F, med i alt 708 delegerede til den ordinære kongres, som løber af stablen d. 24-29. september i Aalborg.

Ved 3F's kongres, bliver forbundets love samt det faglige politiske grundlag vedtaget. Herudover bliver der foretaget personvalg, bl.a. til hovedbestyrelse, forbundets daglige ledelse, grupper og div. udvalg.

Delegeretmøde er den del på kongressen, hvor a-kassens vedtægter bliver behandlet og afstemt.

Antal delegerede til delegeretmøde afhænger af, hvor mange a-kassemedlemmer hver afdeling har.

Til selve kongressen er antallet af delegerede bestemt af, hvor mange faglige medlemmer afdelingerne har.

I 3F Varde-Billund vælger vi 7 delegerede på vores generalforsamling året før kongressen, og de, som derudover har stillet op til valget som delegeret, bliver suppleanter. Suppleanterne træder til, hvis delegerede bliver forhindrede i at deltage i kongressen.

I 3F Varde-Billund er det vedtaget, at daglig ledelse, som består af formand, næstformand og a-kasse formand, automatisk udgør en del af delegationen. Dvs. vi, i Varde-Billund, har 10 delegerede til kongressen i år.

Kongressen åbner lørdag og afholdes, med forskelligt indhold, indtil onsdag, hvor de 6 faggrupper afholder gruppekonferencer. (Byg, Grøn, Offentlig, Industri, PSHR, Transport)

Torsdag genoptages kongressen, og delegeretmøde bliver afviklet. Herefter afsluttes kongressen for i år.

Artikel af Benita Frstrup



Dette års kongresdelegerede fra 3F Varde-Billund



Ønsker du flere informationer om og fra kongressen kan du scanne denne QR-kode



## TAK tillidsmand!

Pr. 1. juli har Herluf (th) valgt at trække sig som tillidsrepræsentant i LEGOLAND. Herluf Feldthaus Nielsen har været valgt i godt 4 år, og har nu valgt at give stafetten videre til nye kræfter. Tak for indsatsen i dit faglige arbejde.

NY Tillidsrepræsentant i LEGOLAND!

Morten Gravgård (tv) har været ansat i LEGOLAND i 6 år, og har stort mod på at prøve kræfter med tillidshvervet og i 3F Varde-Billund glæder vi os til samarbejdet.

**Tillykke med valget.**

# Byggepladspatrolje

En gang i måneden bliver der gennemført byggepladspatrolje i 3F Varde-Billunds dækningsområde



**D**et er formanden selv der trækker i refleksvesten og den hårde hjelm, når turen går ud til de forskellige byggepladser indenfor Varde-Billundafdelingens område. Han følges med arbejdsmiljøkonsulent Annegrete Langhoff og sammen er det deres formål, at sikre at der på de aktuelle byggepladser er styr på forholdene, særligt med fokus på arbejdsmiljøet.

Patroljerne afvikles en gang om måneden og da 3F Varde-Billund dækker et stort område, bliver der kørt mange kilometer i det ærinde henover et år. Der besøges mellem 6 og 12 pladser pr gang.

Indimellem deltager byggegruppen fra 3F Esbjerg også. Det er et tværfagligt samarbejde, via byggefagenes samvirke.

Planlægning af turene foregår ved at trække oplysninger ud om igangværende byggerier, nedrivninger og renoveringer, for så at udvælge et antal der kan nås på en dag – typisk 6-12 stykker.

Der skal være tid til at få en god dialog med håndværkerne om arbejdsmiljøet og løn- og ansættelsesforhold.

I forhold til arbejdsmiljøet er vi opmærksomme på ulykkesrisici, adgangsforhold, støv, vinterforanstaltninger, stilladser, byggestrøm, kemi osv. Ved nedrivninger og renoveringer er der også særligt øje for forhold omkring asbest og PBC.

Både Villy og Annegrete har et indgående kendskab til lovgivning og overenskomster på området, og som regel bliver de taget positivt imod af



både håndværkerne og byggelederne.

Der bliver snakket og vist rundt og dialogen drejes ofte ind på ergonomi og moderne hjælpemidler der jo bliver løbende udviklet, blandt andet for at aflaste håndværkerne ved tunge løft eller uhensigtsmæssige arbejdsstillinger.

De unge lærer om arbejdsmiljø på skolerne og de er generelt opmærksomme på at de skal kunne holde til et langt arbejdsliv med udsigt til pension omkring 74-års alderen

Hvis den garvede patrulje konstaterer forhold der ikke lever op til kravene, bliver der gjort opmærksom på det og hvis ikke det er muligt



3F Varde-Billunds dækningsområde.

at få en dialog omkring det, vurderes det om der skal tages kontakt til arbejdstilsynet.

Konstateres der forhold der udgør en væsentlig risiko for ulykker eller arbejdsbetingede lidelser, anmeldes det til arbejdstilsynet med det samme.

Der er et godt og konstruktivt samarbejde med arbejdstilsynet.

---

*”Vores børn skal også have begge deres forældre når de vokser op”*

Villy Nielsen

---

Der sker desværre lige så mange arbejdsulykker i dag, som for 30 år siden, og der er en overrepræsentation af udenlandske arbejdere blandt de uheldige. Arbejdsulykker kan have store helbredsmæssige, økonomiske og personlige konsekvenser.

”Vores børn skal også have begge deres forældre når de vokser op” udtaler Villy, omkring vigtigheden af fortsat at tage ud til byggepladserne.

Derudover er det også godt at være synlig på pladserne, så medlemmerne får en oplevelse af, at vi er ude i deres virkelighed og har føling med det der er deres daglige arbejdsliv. Det er med til at sikre at vi har forståelse for deres vilkår, hvis de på et andet tidspunkt har brug for hjælp i afdelingen.

Vil du gerne have at byggepladspatruljen besøger din byggeplads, så send en besked til afdelingen.

Af: Marianne Nørgaard

## Trøjesponsor for NRUI Serie 2 hold

Det er fedt at spille fodbold i Næsbjerg. Vi er et ungt hold i alderen 16-20 år og er en god blanding af både gamle og nye spillere. Vi har i den seneste sæson oplevet en lille tilvækst af spillere, hvilket blandt andet har styrket fremmødet. Samtidig holder de fleste ved fodbolden, hvilket bare er superfedt. Vi har et godt sammenhold på holdet og er gode til at bakke hinanden op, hvilket gør det fedt at møde op hver gang. Dette booster vi blandt andet med bødekasestoffer og sociale arrangementer som f.eks. fodbold på flexbanerne i Esbjerg.



Vi hygger og har det sjovt, men det er dog samtidig seriøst, for når først startfløjtet lyder i en kamp bringes vindermentaliteten frem hos alle og alle kæmper røven ud af bukserne for at bringe en sejr i hus. Dette har blandt andet også resulteret i nogle overraskende sejre, som da vi vandt over Højer/Tønder, som kommer fra kvinde vest ligaen. Derudover ligger vi lige nu og kæmper i oprykningsspillet.

Derudover har vi været heldige at få sponsoreret to nye spillersæt (et hjemmebanesæt i gul og blå og et udebanesæt i pink og sort) af 3F. Det er vi rigtig glade for, så tak til 3F. Det er disse der ses på bil lederne.

Ellers vil vi takke af for denne sæson og glæder os til en ny spændende sæson efter sommerferien.

Forza NRUI



## 3F Sponsorer trøjer til Grindsted Tamilsk fodbold klubs ungdomshold

På grund af Corona krisen, er breddeidrætten i Danmark trykket voldsomt økonomisk, da det ikke har været muligt at afholde arrangementer på grund af forsamlingsforbuddet. Det er gået ud over indtægterne, mens udgifterne næsten har været de samme. Derfor lider mange klubber og har svært ved, at få det til at løbe rundt.

Vi har i 3F Varde-Billund afsat nogen midler til lokal synlighed og har derfor besluttet at støtte op om de lokale klubber i vores område i de næste par år. Vi forventer at støtte op om en 5-6 lokale klubber i år og det samme igen til næste år.



3F Varde-Billund har overgivet spilledragter til tamilsk ungdomshold Grindsted sammen med nogle fodbold. Boldklubben gør et stort stykke arbejde for at bevare ungdomsfodboldspillet i byen og det vil vi gerne bakke op om, med vores sponsorat.

Jeyarajah Rasiah (Ratch) har arbejdet på at få en aftale på plads om sponsoraterne, og han er medlem af bestyrelsen hos 3F Varde Billund, hvor formanden Villy Nielsen og den øvrige bestyrelse har valgt at sponsorere de lokale klubber i området.

Boldklubben gør et stort stykke arbejde for at bevare ungdomsfodboldspillet i byen, og det vil vi gerne bakke op om, med vores sponsorat fortæller Jeyarajah Rasiah (Ratch)



## TAK TIL 3F Varde - Billund

Grindsted Tamil Football Club (GTFC) blev etableret

i 2013, hvor dets primære formål på daværende tidspunkt var at samle unge dansk-tamilere i Grindsted og omegn. Dette er sidenhen blevet styrket med unge fra mange andre kulturelle baggrunde, heriblandt også dansk, men samtidig er flere på 30+ meldt til klubben. Vi er en klub som både har et senior hold og et ungdomshold. Vi træner og afholder turneringer i Magion når det gælder indendørs sæson. Udendørssæson er ude i Lynghallen. Med de mange år bag, har klubben vundet utallige pokaler til de landsdækkende turneringer. Der bliver månedligt afholdt turneringer i hele landet, hvor GTFC er med til at afholde mindst en årlig turnering i Grindsted.

Vi har dog i lang tid manglet et par ordentlige spillersæt til vores ungdomshold.

3F Varde - Billund har været så barmhjertige at de har sponsoreret 15 spillertrøjer til os, hvilket vi er meget taknemlige for. Det betyder især meget for de unge drenge at kunne have et helt nyt sæt, som de ikke kan vente til at spille i. Det har været med til at vi er blevet styrket mere som en klub. Med disse trøjer kan vi stolt tage ud og deltage i mange turneringer og forhåbentligt vinde dem. Vi takker igen 3F Varde - Billund for dette.

Krishanthan // Formand for GTFC



## 3.000 behandlere er klar til at behandle og forebygge dine smerter og skader

På flere end 800 klinikker landet over står godt 3.000 fysioterapeuter og kiropraktorer klar til at hjælpe med at behandle og forebygge smerter og skader. Online-adgang til læge og psykolog er også blandt de mange muligheder i Pensiondanmarks sundhedsordning.

Sundhedsordningen er en del af din pensionsordning i Pensiondanmark, så du skal ikke selv have penge op af lommen. Du behøver ikke en henvisning fra lægen, og der er fri adgang til behandlinger, uanset om dine problemer er opstået gennem arbejdet eller ej.

Du bestiller tid i Pensiondanmarks app ("Din Pension") eller på pension.dk. Du kan også ringe til sundhedsordningen på 7010 0806 alle hverdage kl. 8-18.



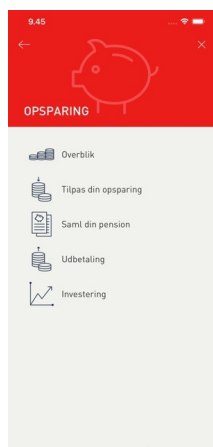
## Online Læge og Online Psykolog

foregår via Pensiondanmarks app eller via pension.dk.

Læs mere om dine muligheder for at få hjælp via din sundhedsordning på pension.dk/sundhed.

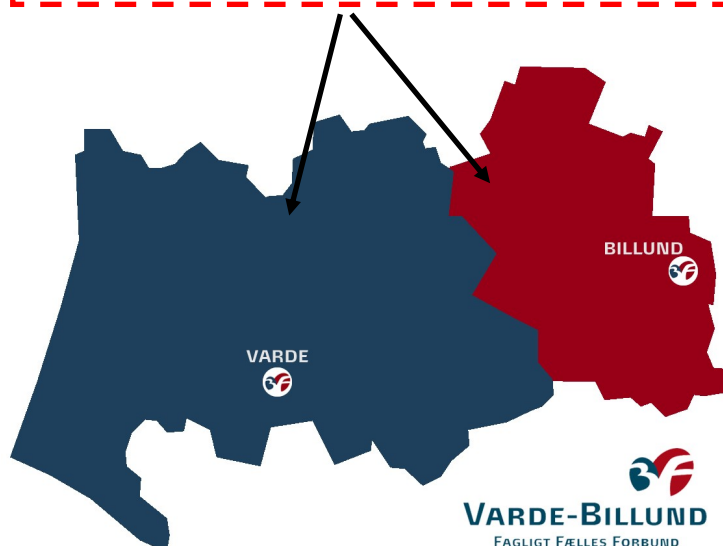
I sundhedsordningen har du også adgang til Online Læge og Online Psykolog, hvor du – via video – kan tale med en læge eller psykolog. Videosamtalen

Husk at du som PensionDanmark kunde, kan tjekke dine oplysninger på PensionsDanmarks mobil –app.



Det er vigtigt at vores systemer er opdateret, så **HUSK** at få ændret arbejdssted ved jobskifte, eller når du kommer i arbejde.

Gå på mit3F, eller kontakt os i afdelingen.



## Virksomhedsbesøg på virksomheden

### Park og Vej Billund Kommune

Den 1. juli 2022 havde fællestillidsmanden Poul inviteret til besøg i lokalerne på Park og Vej.

Faglig sekretær Birger Filskov og Socialrådgiver Benny Madsen havde enkelte indlæg om nedslidninger i forbindelse med arbejdsskader. Benny fortæller, at en arbejdsskade ikke nødvendigvis er en her og nu ulykke, men også kan være en skade, der kommer ad åre.



I den forbindelse blev der leget lidt, alle fik rørt deres skulderled, alle blev stillet op på række, fordelt i aldersgrupper, hvorefter Benny hurtigt viste, hvordan statistikken er for arbejdsskader hos folk, der arbejder inde for 3F området.

Vores fælles oplevelse er, at der forsat er mange nedslidninger, og at der forsat er en del medlemmer, der tager medicin for at passe deres arbejde.

Der blev ligeledes talt lidt om den hjælp, 3F Varde-Billund kan give i forbindelse med en arbejdsskadesag.

Birger fortalte om fordelene ved medlemskabet af 3F Varde-Billund og lidt om den faglige hjælp, der kan gives, samt om, hvordan en samtale med en faglig sekretær kan krydse den hjælp, afdelingens a-kasse og eller socialrådgiver kan give. Det skal ikke undlades at sige, at besøget også gav nye medlemmer.

Vi vil gerne sige Park og Vej i Billund tak for muligheden for at besøge både ikke medlemmer og medlemmer på virksomheden.

# Psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø øger trivslen, kvaliteten og effektiviteten i arbejdet.

## Hvordan er klimaet på din arbejdsplads?

### Er udfordringerne under lup eller fejles de under gulvtæppet?



På en virksomhed med fokus på et godt psykisk arbejdsmiljø, vil der være gode chancer for at finde et godt støttende kollegialt fælleskab. Det kendetegnes for en arbejdsplads med et godt psykisk arbejdsmiljø at det er legalt at ytre sig kritisk og at ledelsen er lydhør overfor

eventuelle nye idéer og synspunkter.

En synlig og velfungerende ledelse, som er tydelig i sin tale og sine gøremål, samt en oplevelse af gensidig respekt, gør at arbejdsmiljøet højes.

Generelt kan det siges at når den ansatte trives, bidrager det til højere kvalitet og effektivitet og lavere sygefravær, til gavn for alle.

**Desværre** oplever vi, at psykisk arbejdsmiljø ikke prioriteres lige højt på alle virksomheder.

Vi er godt klar over, at psykisk arbejdsmiljø kan være en svær ting at arbejde med, fordi mennesker er forskelligt indrettede. Vi oplever og forstår ting forskelligt.

For at det skal lykkes, at få et godt psykisk arbejdsmiljø er det derfor ikke nok bare at beslutte sig for det. Hvis ikke man allerede har det, kræver det at ledelse og medarbejdere løbende arbejder med det og følger op på det. Der bør være en handleplan for hvordan virksomheden griber det konkret an og der bør være en klar og vedholdende kommunikation parterne imellem.

Om det lykkes, at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø, skal blandt andet måles på om man får alle, uanset niveau, med på projektet. Det kræver involvering! Det skal være et fælles projekt, hvor medarbejdernes erfaringer, oplevelser og viden inddrages. Du skal som medarbejder føle dig tryk og værdsat og arbejdsmængden skal være tilpasset, så man kan følge med.

Vi oplever en del sager hvor, vores medlemmer bliver sygemeldte som følge af et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Virksomhederne kan have svært ved at anerkende deres ansvar i situationen og vælger ofte den lette løsning, som kan være en opsigelse af den sygemeldte.

Det kan selvfølgelig være godt for medarbejderen at stoppe et samarbejde med virksomheden, for at komme videre, men udfordringen er at det usunde psykiske arbejdsmiljø, så bare kan fortsætte på



arbejdspladsen.

Noget af det som hurtigt kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø er arbejdsmængde og tidspres.

§ 13. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til stor arbejdsmængde og tidspres.

### Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

I 2020 blev der udstedt en ny bekendtgørelse og der sendes med den et tydeligt signal om at psykisk arbejdsmiljø er vigtigt og skal prioriteres.

Det fremgår af bekendtgørelsen, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, således at det er sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til stor arbejdsmængde og tidspres. Her menes det, at der ikke må være ubalance imellem det arbejde der skal laves og den tid der afsættes til det. Det kan ende med en risiko for sikkerhed og sundhed.

Det er ikke kun arbejdsmængde og tidspres der påvirker det psykiske arbejdsmiljø. Der er også nødt til at være fokus på kommunikationen, både imellem medarbejder og ledelse og medarbejderne imellem.

Det er vigtigt at få etableret retningslinjer for hvordan konflikter håndteres så alle oplever at de anerkendes og behandles på en rimelig og ensartet vis.

Oplever du dårligt psykisk arbejdsmiljø på din arbejdsplads, så er det vigtigt at der gøres noget ved det. Tag fat i arbejdsmiljørepræsentanten eller tillidsrepræsentanten. Hvis der ikke er en sådan på arbejdspladsen, så tag endelig fat i afdelingen.

Af: Brian Nissen



# Portræt af en AMR



Martin Rosing — AMR på LEGO System

AMR er en forkortelse for arbejdsmiljørepræsentant. Begrebet har erstattet det gamle "sikkerhedsrepræsentant". En arbejdsmiljørepræsentant er valgt af sine kolleger og skal i samarbejde med ledelsen sikre et godt arbejdsmiljø. Vi har haft en snak med Martin Rosing, som er AMR på LEGO System.

At det er hans kolleger der har valgt ham, betyder meget for ham og han påskønner tilliden og opbakningen fra dem. Det er netop vigtigt for et godt arbejdsmiljø at medarbejderne føler at de har indflydelse på deres arbejdsplads.

Martin har som en del af opgaven som AMR været på uddannelse og kurser indenfor området.

Det er obligatorisk for nye arbejdsmiljørepræsentanter at de indenfor 3 måneder efter de er blevet valgt gennemgår en arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage. Derudover har de ret til 2 yderligere kursusdage det første år og efterfølgende har de ret til 1½ dags arbejdsmiljøuddannelse om året.

De kurser Martin har deltaget i har været både den obligatoriske 3-dages uddannelse og så har det været kurser udbudt af 3F med fokus på både arbejdsmiljølovgivning og kommunikation i samtaler og forhandlinger.

Om kurserne udtaler Martin at han får tilegnet sig en masse viden og at han oplever de dygtige undervisere som medspillere og

## Eksempler på opgaver for en AMR

### Eksempler på strategiske opgaver

- Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
- Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse.
- Sørg for en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning, medlemmer m.m.
- Sørg for at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes om sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Rådgive arbejdsgiveren om sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål, herunder hvordan arbejdsmiljøet integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
- Sørg for at årsagerne til ulykker og/eller erhvervs sygdomme undersøges og sørg for foranstaltninger, der hindrer gentagelser.
- Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Holde sig orienteret om lovgivningen på området.
- Opstille principper for oplæring og instruktion og sørg for det bliver kontrolleret, at de bliver overholdt.
- Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.

### Eksempler på operationelle opgaver

- Kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- Være nysgerrige og forudse mulige risici. For eksempel ved at iagttage det psykiske arbejdsmiljø, foretage rundringer, være opmærksomme på steder, hvor der kan være behov for særlige fremgangsmetoder eller procedurer. Det kan for eksempel være i forbindelse med støj, tunge løft, eller indkøb.
- Deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderinger (APV)
- Sikre, at der er arbejdspladsbrugsanvisninger eller andre tjekskemaer.
- Gennemføre rundringer og løbende kontrol.
- Registrere nærværd-ulykker.
- Komme med forslag til nye initiativer.
- Virke som kontaktpunkt mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
- Give information videre og gå i dialog om arbejdsmiljøforhold.
- Sikre medinddragelse og medindflydelse.
- Påvirke adfærden hos de ansatte og være gode forbilleder.

Uddrag fra arbejdstilsynets hjemmeside om en arbejdsmiljørepræsentants opgaver

sparringspartnere. Samtidig etableres der et godt netværk deltagerne imellem, hvor alle bidrager med hver deres erfaring og viden.

*"Det er en øjenåbner at se hvor meget der er ret, pligt og lov"*

Arbejdsmiljøloven er omfattende og i den beskrives arbejdet der både med fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Martin udtaler at det er en øjenåbner at se hvor meget der er ret, pligt og lov.

Martin er stadig forholdsvis ny AMR og det ser han den fordel i, at han går til opgaven med "nye" briller og ikke tænker så meget i "plejer", men samtidig er det en gave at have rutinerede AMR-kolleger i den arbejdsmiljøorganisation der er på LEGO.

Det er Martins håb at han kan hjælpe med at beholde og evt. forbedre det fælles arbejdsmiljø og at han måske kan være med til at flytte grænserne for hvad man kan, bør og gør, for som han siger, så er det ofte kun små ændringer der skal til.

En AMR kan vælges uanset tilhørsforhold til en bestemt faglig organisation. Når Martin alligevel, synes det er en fordel, at han er medlem i 3F er det blandt andet fordi han tilbydes kurser og sparring i sin lokale 3F-afdeling og fordi der kan være udfordringer der bedst kan løses i samarbejde med både tillidsrepræsentant og ledelse.

Arbejdsmiljøet på en arbejdsplads kan også i høj grad præges af de vilkår man i øvrigt er ansat under og derfor er det en fordel at der arbejdes under og for gode ordnede forhold og at alle er engageret i dette i fællesskab.

Af: Marianne Heide Nørgaard

## Regler om fleksjob

### Hvad er fleks job:

Fleksjob er et tilbud til mennesker der, pga. en varig og væsentligt nedsat arbejdsevne, ikke kan arbejde på ordinære og u-støttede vilkår.



### Betingelser for at få fleksjob:

Det er først og fremmest en betingelse, som nævnt ovenfor, at arbejdsevnen er nedsat i et vist omfang – deraf "væsentligt nedsat". Det betyder som udgangspunkt at det timetal, man har mulighed for at arbejde effektivt, skal være relativt lavt.

Med effektiv arbejdstid menes den tid, man sammenlagt yder 100% på arbejdet, altså lige så meget som de ordinært ansatte kolleger. Det betyder, at man godt kan være til stede på arbejdspladsen eksempelvis 10 timer ugentligt, men pga. enten nedsat arbejdstempo, behov for flere pauser eller lignende måske kun vurderes at varetage 8 effektive arbejdstimer.

Det er desuden en betingelse, som nævnt ovenfor, at arbejdsevnen er varigt nedsat. Det betyder, at der ikke må være udsigt til, at man indenfor en overskuelig periode bliver i stand til, at øge arbejdstiden væsentligt.

Alle sager er forskellige og der findes derfor ikke et facit for, hvad du skal fejle eller hvor mange timer du skal kunne arbejde for, at være omfattet af reglerne for fleksjob. Der skal altid ske en individuel og konkret vurdering.

### Eksempel:

Som et eksempel kan nævnes, at et simpelt brud på armen ofte heler igen og efter heling og genoptræning bliver de fleste i stand til, at varetage arbejde på ordinære vilkår igen og er dermed ikke omfattet af reglerne for fleksjob. Derimod kan et avanceret brud, som måske gror forkert sammen og giver omfattende varige men i nogle tilfælde medføre, at man ikke kan varetage arbejde på ordinære vilkår og så er man måske omfattet af reglerne for fleksjob – måske!

### Hvem står for afklaring af arbejdsevnen?:

Det er Jobcenter, der under din sygemelding står for afklaring af din arbejdsevne, såfremt de finder det relevant.



For at arbejdsevnen kan afklares, er det vigtigt, at dit helbred er "stationært". Det betyder, at du er færdigudredt og stabil i din behandling. Altså at der ikke er udsigt til, at dit helbred bliver bedre.

Når dit helbred af behandlende læge vurderes stationært, kan Jobcenter påbegynde afklaringen – ikke før. Årsagen til, at afklaringen ikke kan påbegyndes før er, at tiltagende, der igangsættes, gerne skal give et retvisende billede af din arbejdsevne. Det gør de formegentlig ikke, hvis man endnu ikke har fundet ud af, hvad du fejler og dermed ikke har været i stand til, at iværksætte relevant behandling.

En afklaring af arbejdsevnen kan bestå af flere ting, men typisk kommer man ikke udenom en eller flere virksomhedspraktikker. Man vil typisk starte med et lavt antal arbejdstimer og løbende forsøge at øge og/eller regulere arbejdstiden samt variere arbejdsopgaverne for at finde ud af, hvor meget du kan holde til.

Det er desuden en vigtig detalje, at man som udgangspunkt ikke er omfattet af betingelserne for fleksjob, hvis der findes andet og mere skånsomt arbejde, som man kan varetage på ordinære vilkår.

Det er Jobcenters opgave, at "lukke alle døre" og afklare din arbejdsevne i forhold til det brede arbejdsmarked. Det betyder, at der ikke må findes arbejde, som du kan varetage u-støttet og på ordinære vilkår.

Når Jobcenter har samlet alle akter i sagen, herunder både beskrivelser af arbejdsevnen, lægepapirer og så videre, skal sagen forelægges for rehabiliteringsteamet.

Rehabiliteringsteamet består af kommunale medarbejdere fra beskæftigelsesområdet, socialområdet og sundhedsområdet. Der skal også være en sundhedskoordinator (en læge) fra regionen repræsenteret i teamet. Hvis det er relevant, kan der også være en uddannelsesvejleder eller en fra familieområdet.

Det er rehabiliteringsteamet, som ud fra sagens akter og et møde med dig, vurderer sagen og indstiller til fleksjob, hvis du er omfattet af reglerne. Derefter træffer Jobcenter afgørelsen.

### Hvad kan vi hjælpe med:

Du har altid mulighed for, at tage en socialrådgiver (Benny eller Sidsel) fra din afdeling med på råd i din sag. Vi tilbyder deltagelse ved møder i Jobcenterregi og hjælp til, at få din sag belyst og beskrevet.

Artikel af: Sidsel Kristiansen, Socialrådgiver

---

## Får du det du er berettiget til, som fleksjobansat?

Vi oplever at flere fleksjobbere bliver snydt når de bliver ansat for første gang, da de ikke altid ved hvad de har ret til.

Da det ikke er et krav at en arbejdsgiver skal følge en overenskomst, skal man være opmærksomme på følgende:

Er der overenskomst på virksomheden og i så fald hvilken?

Står der noget/nok om løn, pension, arbejdstid, sygeløn og mere i ansættelseskontrakten?

Man kan altid få afdelingens relevante faglige medarbejder til at se ansættelseskontrakten igennem og det anbefaler vi at man benytter sig af.

Det forudsætter naturligvis at man er medlem af fagforeningen.

Artikel af Birger Filskov

## En fortælling fra en fleksjobansat.

Jörg er ansat i flexjob ved IT-trends i Ølgod. Morten Matthiesen, som er leder af forretningen, som bl.a. arbejder med salg og reparation af computere, tablets og smartphones ansatte Jörg i Flexjob, efter han havde været 3 mdr. i praktik.

Jörg var efter tidligere ansættelser med hårdt og belastende arbejde, blevet visiteret til at kunne arbejde 15 timer i ugen.

Morten kunne godt se fornuften i, at have Jörg ansat, da der i virksomheden var nogle arbejdsopgaver der passede til Jörg's helbreds-mæssige forhold, samt det ville give Morten lidt mere frihed til at komme ud til kunderne. Så kundebehandling, samt små reparationer af computere og andet it-udstyr er nogle af Jörgs primære arbejdsopgaver.

Det at få en ansat i flexjob, kan godt være en udfordring, da der er nogle regler og forpligtigelser der skal være i orden. Men når først det formelle og praktiske er håndteret, så er ansættelsen som alle andre typer ansættelser.

Jörg blev i en periode sygemeldt, som gjorde at 3F og jobcenteret havde nogle møder med parterne. Heldigvis blev der fundet en holdbar løsning mellem parterne, da Jörg begyndte at få det bedre igen. Ved fleksjobansatte, som ved ordinært ansatte, forventer en virksomhed selvfølgelig en vis mødestabilitet.

Selvfølgelig findes der også dårlige historier derude, men det her var en af de gode, hvor parterne kunne se mulighederne i et samarbejde. Vi glæder os over, som fagforening, at der findes mange gode historier med ansatte i flexjob, og at der er virksomheder som IT-trends, der tager opgaven på sig.

Artikel af Brian Nissen



# Vi er på stand 51



FAGBEVÆGELSENS  
HOVEDORGANISATION

Igen i år er vi som Fagbevægelsens hovedorganisation repræsenteret ved Julemessen i Magion.

Datoen er d. 5 – 6 november.

I 2021 var der over 7000 gæster fordelt på de 2 dage.

Vi står klar til at få en god dialog om hvad i må have på hjerte



### Messens åbningstider

Lørdag d. 5/11

Kl. 10:00 - 17:00

Søndag d. 6/11

Kl. 10:00 - 16:00

## Arbejdermuseet, et besøg værd!



**S**om medlem af 3F, har du gratis adgang til Arbejdermuseet på Rømersgade 22, i København.

Arbejdermuseet er et statsanerkendt museum, for arbejderne og de brede befolkningsslags hverdag og arbejdsliv, samt for arbejderbevægelsens historie.

Det er et specialiseret forskningsbibliotek for arbejderhistorie

Det er et af Danmarks største landsdækkende privatarkiver med fokus på den politiske venstrefløj's partier, organisationer og enkeltpersoner.

Arbejdermuseets mission, er at indsamle, bevare, udforske, formidle og aktualiserer arbejderbevægelsens kulturarv og historie om arbejdsforhold og hverdagsliv i Danmark.

Jeyarajah Rasiah (Ratch) har været på museet, og her prøver vi at fortælle nogle små udpluk af det han har oplevet og set på museet.



## Arbejdernes kampdag 1. Maj

Det første 1. maj-møde i Danmark blev afholdt i en række provinsbyer og i Fælledparken i København. Året var 1890.

Forberedelserne begyndte i september 1889, hvor drivkræfterne først og fremmest var formanden for de københavnske fagforeninger, Jens Jensen, og Socialdemokratisk formand, P. Knudsen.

1.maj i Danmark var behæftet med traditioner.

I gammeltid var det Valborgsdag, som var en festdag, hvor man fejrede forårets komme. Det var også skiftedag et stort antal tyende, som skulle have en ny plads hos en arbejdsgiver frem til november. 1. maj var derfor en fridag, hvor de som ikke skiftede plads deltog i festlighederne.

1.maj 1890 var med udgangspunktet i en 8-timers arbejdsdag og dens betydning.



Et vigtigt punkt i 1.maj arrangementerne har og er talerne. Hvor der både er taler fra politisk hold og fra fagbevægelsen.

## Arbejdernes eget hus

Arbejdernes Forenings- og Forsamlingsbygning blev indviet i 1879. Den var bygget og ejet af arbejderne, da arbejderne havde brug for et sted at mødes. Et sted hvor de kunne organisere sig, og hvor myndighederne ikke kunne lytte med.

Dengang i 1879, var en arbejdsdag typisk 10-12 timer pr. dag på en 6 dags arbejdsuge.

Der var ingen ferie, ingen fritid og ingen medbestemmelse, så der var nok at kæmpe for.

I 1983 blev Arbejdermuseet stiftet og etableret. Bygningen er i dag et helt særligt vidnesbyrd om danske arbejderes kamp og historie.



## Udstillinger



150-år med den danske arbejderbevægelse



Børnenes Arbejdermuseum



Artikel af: Brian Nissen og Jeyarajah Rasiah

**Invitation til:**

**TEMADAG FOR TR OG AMR  
D. 9. NOVEMBER I HELLEHALLERNE**

3F Varde-Billund inviterer til temadag for valgte TR og AMR. Der gives arbejdstab efter gældende regler.

Oplys FIU-nummer **2001-22-0105** ved tilmelding til receptionen på tlf.: 70300864 eller ved mail til [per.vestergaard.madsen@3f.dk](mailto:per.vestergaard.madsen@3f.dk). SU senest d. 2. november 2022.

**Program:**

8:00 – 8:30:	Kaffe og rundstykker
8:30 – 9:00:	Morgensang ved Ivan Balleby
9:00 – 9:15:	Velkomst v. formanden, Villy Nielsen
9:15 – 9:30:	Pause
9:30 – 10:00:	Præsentation af udvalgene – Hvem er vi og hvad laver vi
10:00 – 10:30:	Den gode forandringsproces v. Hans Bakken, AMR på Fibervision
10:30 – 12:00:	Social dumping v. Christian Foli Jensen, Byggegruppen
12:00 – 13:00:	Frokost
13:00 – 14:00:	Organisering v. Helle Elisabeth Østergaard Vesterbye
14:00 – 15:00:	Samtalespil – Over stregen og Dilemma
15:00 – 15:20:	Kage
15:20 – 16:00:	Opsamling på dagen, evaluering og feedback



# A-kassen

## Hvad laver den egentlig?

I a-kassen arbejder vi med bevilling og udbetaling af ydelser der falder under a-kasselovgivningen.

Det er primært dagpenge og efterløn.

**Dagpenge:** Når vi arbejder med dagpenge møder vi ofte medlemmerne når de er opsagte eller har været nødt til selv, at opsigte deres arbejde. Vi vejleder om rettigheder og pligter i dagpengelovgivningen og forsøger at gøre til tider kompliceret lovstof lidt lettere at forstå.

Der følger en del administrativt arbejde med en ansøgning om dagpenge. Der skal først og fremmest undersøges om medlemmet opfylder kravene til anciennitet og indkomst eller løntimer. Vi skal også sikre os at medlemmet tilmeldes på jobnet.dk. Dernæst skal der beregnes en dagpengesats og vurderes på om arbejdsophøret medfører sanktion eller ej. Vi beder i den forbindelse ofte om opsigelse, ansættelseskontrakt og får udfyldt diverse blanketter. Når alt det grundlæggende er på plads, skal vi sammen med medlemmet arbejde os henimod det næste job.

Et ledighedsforløb kan indeholde forskellige typer af samtaler f.eks. cv-samtaler, rådgivningssamtaler og samtaler der afholdes fælles med jobcentret. Alle samtalerne har til formål, at sikre at der arbejdes realistisk på at komme i arbejde igen. Da alle ledige medlemmer står i forskellige situationer, forsøger vi at komme med sparring på det der kan virke bedst for den enkelte – Det kan være vi hjælper med CV, foreslår konkrete jobåbninger, taler om uddannelser af kortere eller længere varighed eller noget helt fjerde.

Derudover er vi tilgængelige når medlemmerne har brug for hjælp til udfyldelse af dagpengkort, ansøgning om feriedagpenge eller har spørgsmål til de mange forskellige facetter af arbejdsløshedslovgivningen.



De fleste af de ansatte i a-kassen og medlemsadministrationen.

**Efterløn:** Når et medlem når efterlønsalderen og i en tilpas lang årække har indbetalt til efterlønsordningen, er det muligt at søge om at gå på efterløn. Den fleksible efterløn åbner op for flere muligheder, som alle er afhængige af hvilken årgang du er født.

Man kan trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet og leve af sin efterløn, når man har fået sit efterlønsbevis. Man kan også vælge at fortsætte i arbejde i en 1-2 årig periode efter man har nået efterlønsalderen og dermed få mulighed for nogle fordele, herunder en bedre sats .

Og endeligt er det også muligt at fortsætte på arbejdsmarkedet i hele efterlønsperioden og optjene det der hedder skattefrie præmier.

I første halvår af 2022 har vi arbejdet meget med tilbagebetaling af efterlønsbidrag, da det frem til 30. juni 2022, var muligt at hæve det efterlønsbidrag man med årene måtte have indbetalt, uden at man skulle betale fuld skat af det.

Vi har også i 2022 haft særligt mange samtaler om hvilken ordning der er bedst til det enkelte medlem, når der for eksempel har været både tidlig pension og efterløn at vælge imellem. Her vejledes hvert enkelt medlem ud fra sin egen konkrete situation, da ikke to medlemmer er helt ens.

Der ydes også rådgivning og vejledning hvis man har brug for hjælp til udfyldelse af efterlønskort, indsendelse af pensionsoplysninger og i øvrigt har spørgsmål til sine vilkår og muligheder.

Af: Marianne Heide Nørgaard



# Medlemsadministrationen

- Her bliver der taget godt imod og sagt pænt vi ses

Det er i Medlemsadministrationen, alle medlemskaber af både fagforening og a-kasse starter, og det handler om at få de rigtige oplysninger fra medlemmet, så alt håndteres og registreres rigtigt. Det er med til at sikre en god start som medlem, og at man på sigt kan få den rette hjælp, når der er brug for det.

Her er nogle af de ting, der administreres i Medlemsadministrationen.

## Indmeldelser

Alle indmeldelser foregår digitalt på 3f.dk/bliv medlem, men hvis man ikke har mod på at udfylde skemaet på internettet selv, gives der gerne en hjælpende hånd.

Efter indmeldelsen er ankommet til afdelingen, lægges oplysningerne ind i vores system, og der bliver sendt velkomstbrev og andre oplysninger ud til det nye medlem.

Udmeldelser og overflytninger til andre a-kasser

Ligesom ved indmeldelser foregår udmeldelser også via blanketter. Der er forskel på proceduren afhængig af om der er tale om udmeldelse eller overflytning.

Interne overflytninger imellem 3F afdelinger

I 3F er vi lokalt forankret, og der er mange afdelinger rundt om i landet. Når et medlem skifter arbejde og af samme grund skal tilhøre en anden afdeling, hjælper vi med overflytninger - både hvis det er fra vores afdeling eller til vores afdeling.

Kontingentoverblik

Alt der har med kontingent at gøre ligger i Medlemsadministrationen. Generelt overblik over medlemskontingent, indbetalinger, ændringer samt rykkere, restancer osv.

Lærlingemedlemskab

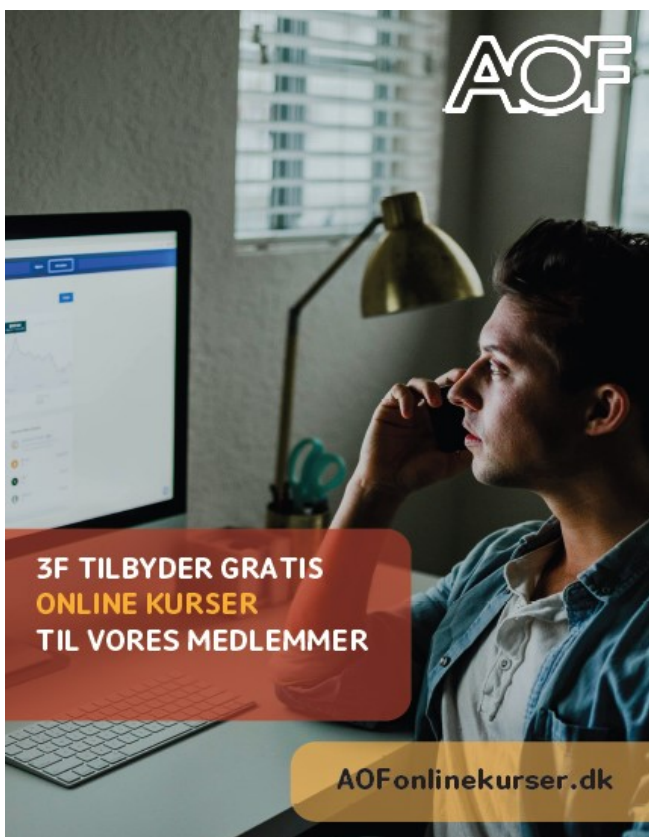
Lærlinge administreres efter særlige regler både med hensyn til indmeldelser, vigtig information om betingelser for gratis a-kasse, uddannelsesaftaler, dimittend- og sluterklæringer mm.

Ændringer af medlemskab

Når arbejds- eller livsvilkår ændres, skal der ofte ske ændringer i medlemskabet. Det kan være i forbindelse med overgang til fleksjob, seniorpension, førtidspension eller folkepension.

Helt generelt kan siges, at vi kun kan registrere og ændre det, som vores medlemmer informerer os om, så ring hellere én gang for meget, end én gang for lidt, når der sker ændringer i arbejdslivet – og gerne i god tid, så vi kan nå at ændre dit medlemskab, i takt med at ændringen træder i kraft.

Af: Helle Brolykke Madsen



**3F TILBYDER GRATIS ONLINE KURSER TIL VORES MEDLEMMER**

AOFonlinekurser.dk



**Kurser for dig der vil selv**

Du har en travl hverdag, men vil gerne lære nyt. Det er svært at få tid til at komme på kursus.

Her er muligheden for dig, for her kan du stille og roligt tage netop de kurser, som interesserer dig.

Du bestemmer selv, hvor og hvornår du vil undervises, og tempoet bestemmer du naturligvis også.

**På nuværende tidspunkt tilbyder vi fx kurser i:**

- ▶ Word
- ▶ Excel
- ▶ OneNote
- ▶ Outlook
- ▶ PowerPoint
- ▶ Office 365
- ▶ LinkedIn
- ▶ Facebook
- ▶ Digital jobsøgning
- ▶ Jobnet
- ▶ Grundlæggende computerfærdigheder
- ▶ IT sikkerhed
- ▶ Windows
- ▶ Mødeledelse
- ▶ Fjernledelse
- ▶ Trello
- ▶ Project Libre
- ▶ Zoom
- ▶ Teams
- ▶ Forms
- ▶ Agile metoder og scrum i projektledelse
- ▶ Præsentationsteknik
- ▶ Digital mødeledelse
- ▶ Virksomhedøkonomi
- ▶ Premiere Pro
- ▶ Sway
- ▶ Adobe Spark
- ▶ Kommakursus

**Tilmelding på**

3F onlinekurser.dk  
Eller kontakt AOF Center Sydjylland og få hjælp.

RING 70 20 23 77  
HVIS DU VIL VIDE MERE!

## 3F kæmper stadig, men vi fører ikke priskrig!

Der har de seneste år været en kedelig udvikling i medlemstallene for 3F og for vores lokale afdeling.

Der er hvert år 20.000-25.000 der melder sig ind i 3F, men desværre er der flere der melder sig ud.

Vi har nogle generationer af trofaste medlemmer der i disse år har nået enden på deres arbejdsliv og dermed også for en del af dem, enden på deres medlemskab.

Arbejdsmarkedet udvikler sig i takt med samfundet og de nyere generationer har ikke mærket "kampene" på samme måde som de ældre generationer har det. Fagforening er ikke nødvendigvis noget du får ind med modernismen, som der måske ellers har været tradition for i arbejderfamilier når vi ser lidt tilbage i tiden.

Vi oplever i høj grad at det er prisen der er afgørende for hvilket medlemskab man ønsker og vi lytter på daglig basis til de vildledende kampagner som de gule fagforeninger sender ud både i radio og i annoncer i aviser og på sociale medier.

De påstår de kan det samme, men til en væsentlig lavere pris.

De faglige organisationer der hører under Fagbevægelsens hovedorganisation - herunder 3F—består af faglige fællesskaber der hver især kender til vilkårene for

deres respektive fagområder.

I 3F har vi indgående kendskab til overenskomsterne indenfor industri, PSHR (Privat Service Hotel og Restauration), Det grønne område, Bygge- og anlæg, Transportområdet, Offentlige område, Oplevelsesområdet og flere til.

Det er os der har forhandlet overenskomsterne og det er os der ved hvad de mange paragraffer dækker over.

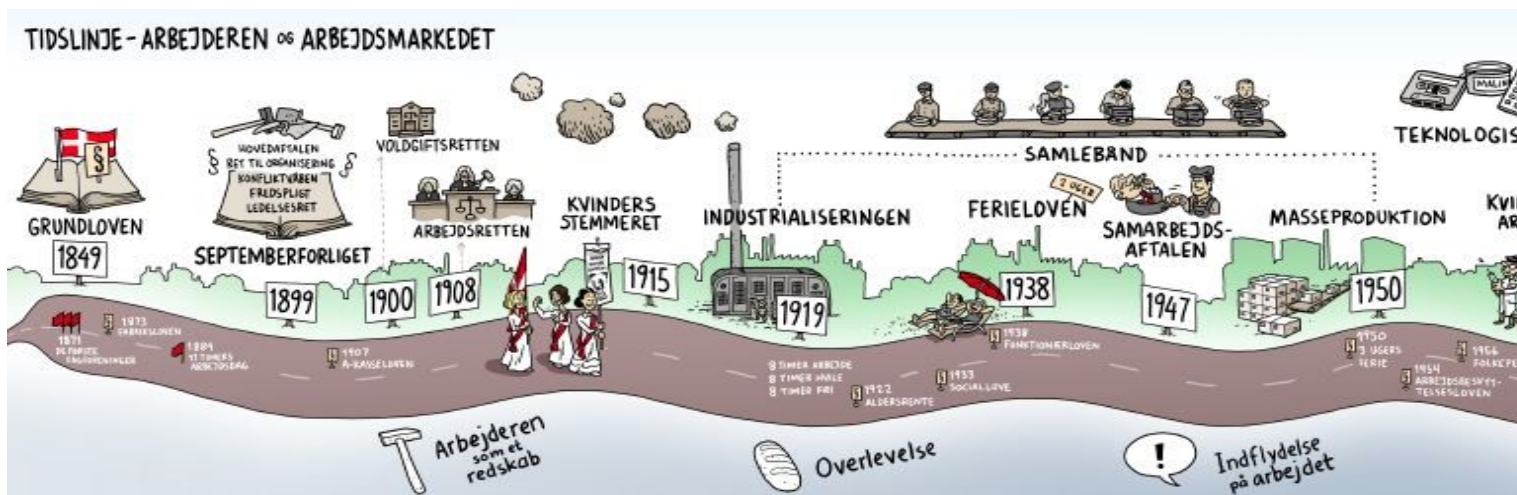
Det er os der uddanner de tillidsrepræsentanter der til dagligt sørger for at overenskomsterne overholdes på arbejdspladserne. Det er os der rådgiver og vejleder tillidsrepræsentanterne når der opstår tvivlsspørgsmål omkring konkrete problemstillinger.

De faglige medarbejdere i hver lokalafdeling håndterer medlemmer og tillidsrepræsentanter på de virksomheder der hører til deres respektive overenskomstområder, indenfor det geografiske område som afdelingen dækker.

På den måde har afdelingen en føling med de udfordringer der opstår på virksomhederne og kan reagere hurtigt på problemstillinger der skal løses i fællesskab.

Når det kommer til tolkning på overenskomster så er det svært at forestille sig at de gule fagforeninger skulle kunne forstå dem bedre end dem der har forhandlet dem ud fra konkrete problemstillinger.

Når de markedsfører sig som om de kan levere præcis



det samme som en fagligt afgrænset fagforening, så er det ganske enkelt ikke sandt.

Skulle en problemstilling komme så langt at det ikke kan løses udenom arbejdsretten, så har en gul fagforening en udfordring, for de har slet ikke ret til at føre en sag i arbejdsretten.

Når man ansættes på en overenskomstdækket virksomhed, så er man omfattet af de aftalte arbejdsvilkår uanset hvilken eventuel fagforening man er medlem af.

Det er dermed muligt at få goderne uden at være med til at betale den pris de har kostet, men det kan ikke fortsætte på den måde på længere sigt.

Rigtig mange virksomheder i Danmark har overenskomster og rimelige vilkår for deres medarbejdere, men der er stadig områder hvor der er store udfordringer.

Opgaven med at få afdækket de områder og indlede forhandlinger med henblik på at få overenskomstdækket flere virksomheder er også udgiftstung.

Vi ønsker et stærkt arbejdsmarked for vores medlemmer og den model vi har i Danmark er helt unik og den skal vi værne om.

Modellen sikrer at alle parter høres i forhold til hele arbejdsmarkedspolitikken. Lovforslag der berører arbejdsmarkedet sendes i høring forud for folketinget vedtager dem og der er nedsat regionale og lokale råd der forholder sig til det arbejdsmarked der er i

netop deres område.

Generelt er det som styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering skriver det på deres hjemmeside:

*Den danske arbejdsmarkedsmodel forudsætter stærke og repræsentative organisationer, og at parterne udviser ansvarlighed over for de aftaler, de indgår.*

For at være repræsentativ skal man kendes sin medlemskare og dennes vilkår. Hvordan er det muligt at have indgående kendskab til sin medlemskare, når man optager medlemmer på tværs af hele arbejdsmarkedet og alle arbejdsvilkår?

Et medlem af 3F tilknyttes den afdeling der er ansvarlig for netop den arbejdsgiver han/hun ansættes hos. Også på denne måde kan vi være repræsentative for vores medlemmer.

3F er et stort apparat og det drives af medlemmerne. Hvis vi mister medlemmerne, mister vi det momentum vi har opbygget over mange mange års kampe for ordentlige vilkår på arbejdsmarkedet.

Vi kan ikke kæmpe mod de gule på prisen, for vi sælger ganske enkelt ikke det samme produkt. Vi håber at I medlemmer vil hjælpe os med i stedet at udbrede kendskabet til hvad man "køber" når man melder sig ind i 3F

Den nedenstående tidslinje kan ses i receptionen på kontoret i Billund eller du den tydeligere på hjemmesiden ved at [scanne denne QR-kode:](#)



## Rundvisning backstage i Legoland

D. 4. maj havde personalet i 3F Varde-Billund fornøjelsen af at få en rundvisning backstage i Legoland.

Vores to rundvisere var tillidsrepræsentant Søren Kruse og tidligere tillidsrepræsentant Herluf Nielsen.

Der er rigtig mange funktioner, som er `gemt` for parkens gæster, og det var spændende at se de områder, man normalt ikke har adgang til som gæst i Legoland.



Ud af rigtig mange spændende ting så vi bl.a. lageret, hvor forskellige ting bliver opbevaret, deriblandt div. LEGOfigurer, der bliver kørt ind om vinteren, inden de skal gøres klar til en ny sæson i parken.

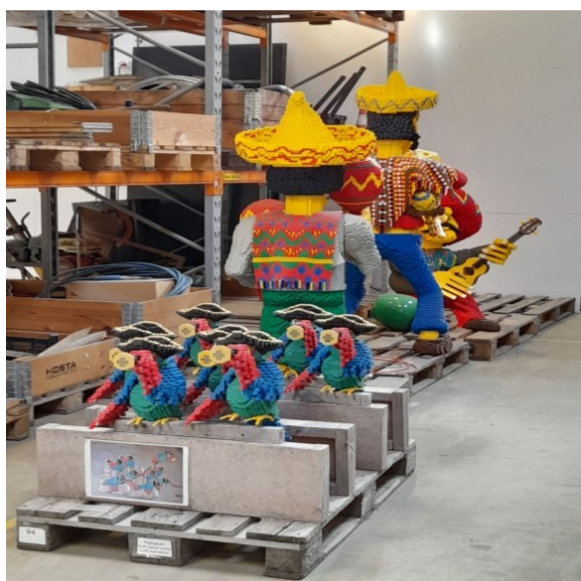
Vi var igennem et stort drivhus, hvor eksotiske planter overvintrer, men hvor Legoland også selv dyrker små planter færdige til udsmykning i parken.

På vores rundtur var vi også omkring et stort uniformslager, hvor de håndterer alt det arbejdstøj, et hvilket som helst job i parken kræver, endda også prinsessekjole, ridder- og ninjauniformer.

Vi så, hvordan den tekniske afdeling arbejder med de små mekaniske dele i Miniland, og hvordan de bliver advaret på en stor lystavle, hvis en bil f.eks. er

gået i stå.

Alt i alt var det en rigtig god dag og tak til Legoland og tillidsrepræsentanterne for oplevelsen.



# TUSIND TAK

Artikel af Benita Frstrup

## Lokal Restaurant får den 4. stjerne

Ordnete forhold og overenskomst er desværre ikke en selvfølge, når man arbejder som restaurantpersonale i Danmark.

Det er vigtigt for os, at personalet arbejder på vilkår, hvor de får en løn de kan leve af. Desværre ser vi, at mange restauranter og barer tilbyder alt for dårlig løn- og arbejdsforhold.

Vi oplever desværre en branche, hvor det ikke er en selvfølge, at arbejdsvilkårene er i topklasse, ligesom den service der bliver ydet. Det er en branche, hvor især unge og udlændinge har ansættelse, hvilket ikke skal udnyttes af virksomhederne. Vi ser det som en selvfølge, at der skal skabes mere fokus på at forbedre forholdene indenfor branchen, og derfor har vi, 3F privat Service, Hotel og restauration (PSHR) påbegyndt en kampagne, hvor vi uddeler ”en fjerde stjerne” til michelin-restauranter med overenskomst. Vi håber. At de danske Michelin-restauranter vil kunne skabe fokus på området, samt være med til at skabe ordnede forhold i branchen.

D. 10 Juli 2022, overrakte Villy Nielsen, vores afdelingsformand, Henne Kirkeby Kro d. 4. stjerne.

Henne Kirkeby Kro er blandt de 10 Michelin-restauranter, der viser, at god mad og ordnede arbejdsforhold hænger godt sammen.

Derfor har de nu udover deres michelinstjerner, også den 4. stjerne.

På billederne er det formand for 3F Varde-Billund og køkkenchef Paul Cunningham, sammen med hele holdet på Henne Kirkeby kro.

Artikel af Brian Nissen





# Jobformidling

## Varde-Billund

### Søger din arbejdsplads nye medarbejdere.

Vi har i 3F et effektivt formidlingssystem, som gør, at vi kan hjælpe dig med at skaffe den rigtige medarbejder. Det hedder 3F jobformidling.

Vi kan synliggøre ledige jobs overfor vores jobsøgende medlemmer. Vi mener selv, at vi med vores system kan finde jer kvalificeret arbejdskraft på baggrund af vores medlemmers oplysninger om arbejdserfaring, kompetencer, uddannelser og ønsker om job. Det gælder både de medarbejdere, vi har i arbejde, som søger nye udfordringer, men også de ledige.

#### Hvorfor skal I som virksomhed bruge 3F jobformidling?

Vores jobformidling er gratis, samt vi kender vores medlemmer og deres kvalifikationer.

Vi er en fagforening, der har branchekendskab, hvilket gør, at vi favner bredt, samt har stort kendskab til de enkelte brancher.

Vi har medlemmer, der arbejder indenfor industri, bygge/anlæg, transport, rengøring, hotel og restaurations, det grønne område, og det offentlige område.

Det at formidle arbejde til virksomheder, har vi stor erfaring med. Derfor håber vi, at I vil bruge vores ekspertise på området.

Vi tilbyder gerne samarbejde med jeres virksomhed, hvor vi kan hjælpe med:

- ⇒ Rekruttering af arbejdskraft
- ⇒ Uddannelsesplanlægning
- ⇒ Annoncering af ledige jobs, og skabe kontakt til jobsøgende.

#### Vi kan hjælpe dig videre i dit arbejdsliv!

Husk, at du hos os kan få hjælp til:

- \* Finpudsning af din CV
- \* Inspiration til jobsøgning
- \* Gode råd til jobsøgning og jobsamtale.
- \* Hjælp til at få kursus og uddannelse.

Vi vil gerne HJÆLPE DIG med at finde din fremtid!

Kontakt os på:

70 300 864

Husk at råd og vejledning er gratis, så brug os!!

Jobformidling



# headspace

**Head Space Billund er et gratis anonymt rådgivningstilbud til børn og unge mellem 12-25 år .**

Her er ingen ventetid , alle i målgruppen kan komme og få nogen at tale med om store og små problemer og man må komme så ofte man vil . Vi har tavshedspligt .Man kan både få individuelle samtaler og deltage i vores gruppeforløb og vi arbejder helt på børn og unges egne præmisser.

Hvis man har brug for yderligere eller mere hjælp hjælper vi dig også med at finde ud af hvad det er for en hjælp du har brug for , ligesom vi også tilbyder at komme med til feks møder eller lægen .

Susanne Mathiesen centerchef

Martin skov Jakobsen ungerådgiver

Christina og Susanne er ansat på deltid til at supplere sammen med glade frivillige .

Frivillighed er en vigtig del af arbejdet i Headspace.

Hvis du som forældre til et barn eller ung mellem 12-25 er bekymret kan du også trygt henvende dig og vi vil forsøge at hjælpe dig i din bekymring , også sammen med dit barn .

Børn og unge mentale trivsel er udfordret som aldrig før , så det at opsøge hjælp , eller hjælpe dit barn med at opsøge hjælp kan være en væsentlig indsats. Det er ikke alting man kan eller skal tale med sine forældre om , men det betyder heller ikke at dit barn nødvendigvis skal til psykolog eller læge. Ofte er det god hjælp at tale med nogen udefra der alene er tilstede for at være til rådighed for dig.

Noget af det der en stor udfordring for mange unge idag er hvilket valg der skal træffes efter skolen er forbi , mange ender med at vælge en gymnasial ungdomsuddannelse fordi det virker nemmest , fordi det er det studievejledningen ansporer til , eller af mange andre grunde , oftest uden at overveje faglige uddannelser som kunne være et bedre valg for den unge .

Vi hjælper også gerne med at drøfte tvivl- uro og måder at træffe det gode valg .

Hvis du har lyst til at blive frivillig , stille dig til rådighed for unge i en snak om det der er svært , så tøv ikke med at kontakte

Susanne 22348851 og hør mere , vi har brug for dig uanset alder og uddannelse.

Se mere på [www.Facebook.com/HeadspaceBillund](https://www.facebook.com/HeadspaceBillund)

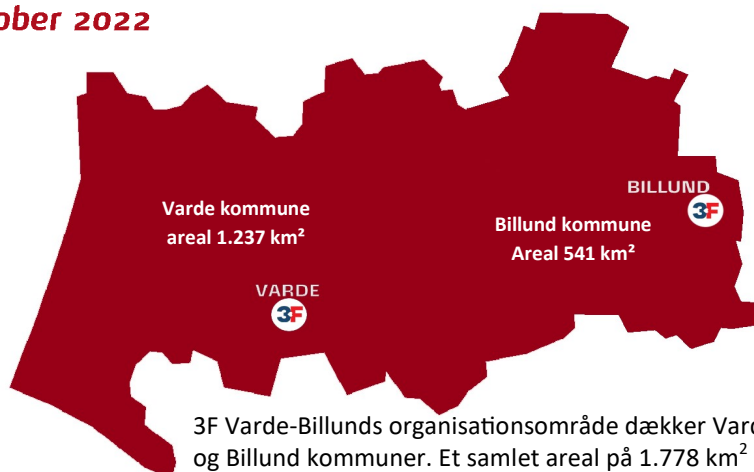


Centerchef Susanne Mathiesen



Ungerådgiver Martin Skov Jakobsen





3F Varde-Billunds organisationsområde dækker Varde og Billund kommuner. Et samlet areal på 1.778 km<sup>2</sup>

#### Åbningstider i Varde og Billund:

Mandag	09.00 - 16.00
Tirsdag	09.00 - 16.00
Onsdag	lukket.
Torsdag	09.00 - 17.00
Fredag	Lukket. 09.00 - 12.00 (tlf. tid)

#### Kontoradresser:

Nordre Boulevard 97, 6800 Varde

Kløvermarken 108, 7190 Billund

Fælles telefon nr. 70 300 864

Mail til afdelingen: [varde-billund@3f.dk](mailto:varde-billund@3f.dk)

Sikker Mail: [varde-billund.secure@3f.dk](mailto:varde-billund.secure@3f.dk)

[www.3f-varde-billund.dk](http://www.3f-varde-billund.dk) og på Facebook



## VIGTIGT!

Hold altid din 3F medlemsprofil opdateret, så din afdeling altid kender din aktuelle:

- Mailadresse
- Telefon nummer
- Arbejdsplads/CVR nummer

Ovenstående oplysninger kan ændres ved at du ringer til os på 70 300 864 eller på mail til: [varde-billund@3f.dk](mailto:varde-billund@3f.dk) Skriv "medlemsprofil" i mailens emnefelt, og oplys altid dit fulde navn og fødselsdato i mailen.

## Har du styr på din viden med tips 6 rigtige

Fulde navn:

Fødselsdato:

Mailadresse:

Mobil nr.:

Udfyld alle felter herunder og aflever Dit Svar på konkurrencen. Husk den skal være 3F i hænde på kontoret i Varde eller Billund, **senest den 10. november**, eller på mail: [brian.nissen@3f.dk](mailto:brian.nissen@3f.dk) så deltager du i lodtrækningen om 3 x flotte præmier.

### 1. I hvilken periode foregik kongres 2022

- A. 16. september – 21. september
- B. 21. september – 26. september
- C. 24. september – 29. september

### 2. Hvor arbejder Martin Rosing?

- A. Lego
- B. IFF
- C. Lalandia

### 3. Arbejdermuseet ligger på hvilken gade?

- A. Rømersvej 22
- B. Rømersgade 22
- C. Rømerallé 22

### 4. Hvor mange gæster var der på Julemessen i Magion i 2021?

- A. Ca. 8000
- B. Ca. 5000
- C. Ca. 7000

### 5. Hvornår blev TIB (Træ industri og Byg) en del af 3F?

- A. 1997
- B. 2001
- C. 2011

### 6. Fra hvilket år blev det almindeligt at man havde overenskomst-dækkede arbejdsmarkedets pensionsordninger ?

- A. Året 1970
- B. Året 1978
- C. Året 1987

**BEMÆRK** - Valgte og ansatte medarbejdere i 3F Varde-Billund afdeling kan ikke deltage i konkurrencen.

# HUSK!

Du får din personlige 3F post i dit arkiv - på [www.mit.3f.dk](http://www.mit.3f.dk)