

Os imellem

Medlemsblad for 3F Storkøbenhavn • Nummer 3 • September 2024



Ny TR-mappe understøtter dit arbejde

Side 5

Indkaldelse til generalforsamling

Side 7

Piv stopper: Tak tillidsmand

Side 12

Lønkamp i Herlev kommune

Side 16

Afdelingen besøger Textilia

Side 20

Veronica er renovationsarbejder og medlem af 3F Storkøbenhavn

Side 10

Kandidater søges! • Fleksjobber snydt af kommunen • Juletræsfest

Side 8

Side 14

Side 19

Velkommen i Ballerup



Receptionen

Den første du møder, når du kommer i afdelingen er Arife, der byder dig velkommen og sørger for, at du kommer til rette person i afdelingen.

Arife er frisk og smilende og altid god for en sludder.

Arife vil også være behjælpelig, hvis du skulle have problemer med de to pc'er, der står i receptionen.

Er der ventetid, så snup en kop i vores kaffeautomat, der er "næsten" alt fra kaffe til kakao.

Daglig ledelse

Formand..... Jesper Holm
Næstformand..... Pernille Blakskjær
Næstformand..... Carsten Enevoldsen
Organisationssekretær Mick W. Hesselland
A-kasseleder og økonomisk ansvarlig .. Berit Poulsen

Afdelingens medarbejdere

A-kassen:

Jeanette Geppel, Nigar Ghazvini,
Ivana Petreska Hinge.

Medlemsadm./Sekretær/Kasserermedhj.: Pia Franck.

Bogholder: Flemming Grønborg.

Faglig afdeling:

Henrik Kastrup og Per Christensen.

Socialkonsulent: Kjeld Egeberg.

Receptionist og kasserermedhjælper: Arife Dervisi.

Servicemedarbejder: Anne Skjøtt.

Afdelingens bestyrelse: Arbejdsplads:

Bjarke Søndergaard
Flemming Jørgensen
Gloria Petersen
Heidi Jensen
Lars Petersen
Leif Rørby
Linda Molin
Maria Charlotte Malevitch
Michael Mildow Rasmussen
Pia Just
Poul Henrik Jørgensen
René Vendeltorp
Robert Frederiksen
Vibs Løsekrug Hansen

Borupgaard Gymnasium
Trinava Skadeservice Danmark
MEC
Struers
Auqaporin
Ballerup Kommune
Oticon
Struers
BASF A/S
LEO Pharma
Naturstyrelsen
PapyroTex
PostNord
Struers

3F Storkøbenhavn

3F Storkøbenhavn

Sct. Jacobsvej 10
2750 Ballerup

Telefon: 70 300 832

Email: storkobenhavn@3f.dk

Hjemmeside:

www.3f.dk/storkobenhavn

Åbningstider og telefontider:

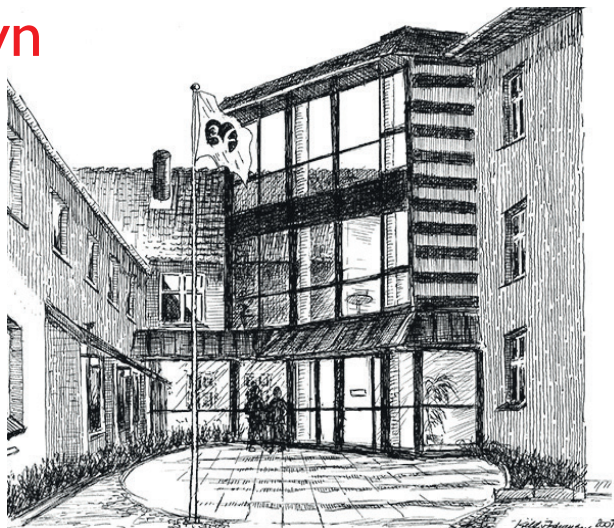
Mandag 9.00 - 15.30

Tirsdag 9.00 - 15.30

Onsdag 9.00 - 15.30

Torsdag 9.00 - 17.30

Freitag 9.00 - 12.00



Lukkedage i afdelingen

1. maj afholder 3F
Storkøbenhavn arrangement
i afdelingen.

Faste lukkedage:

1. maj

Den "indeklemte"

fredag efter Kr.

Himmelfartsdag

Grundlovsdag

Juleaften

Nytårsaften

Os 3F imellem

Formanden har ordet	side 4
Er der tillidsvalgte på din arbejdsplads?	side 5
TR-mappe	side 6
Indkaldelse til ordinær generalforsamling i afdelingen	side 7
Ny ungdomskonsulent i 3F Storkøbenhavn	side 8
Kandidater søges	side 8
Lokalaftale Serwiz	side 9
Veronica er renovationsarbejder og medlem af 3F	side 10
Tak tillidsmand	side 12
Fleksjobber snydt af kommunen	side 14
Hass-Meincke lukker og slukker	side 15
Lønkamp i Herlev kommune	side 16
Kursus via IKUF-fonden	side 18
Juletræsfest	side 19
En rummelig arbejdsplads med uddannelse og udvikling	side 20
Nyt fra A-kassen	side 22
Aldrig sjovt ikke at have penge nok ved 'skæve' lønperioder ...	side 24
Portræt af afdelingens bilagskontrollanter	side 25
Advokatordningen i 3F Storkøbenhavn	side 26
Medlemsarrangementet: Advokatoplæg om arv og testamente ...	side 27
Signal opgaver- æhh hva'?	side 28
PensionDanmark kommer til 3F Storkøbenhavn	side 29
Industriens Pension: Møde om din pensionsordning	side 30
Konkurrence: Find fem fejl	side 31
Arbejdstidsregler og registrering	side 32
Vinderen af sidste blads konkurrence	side 32



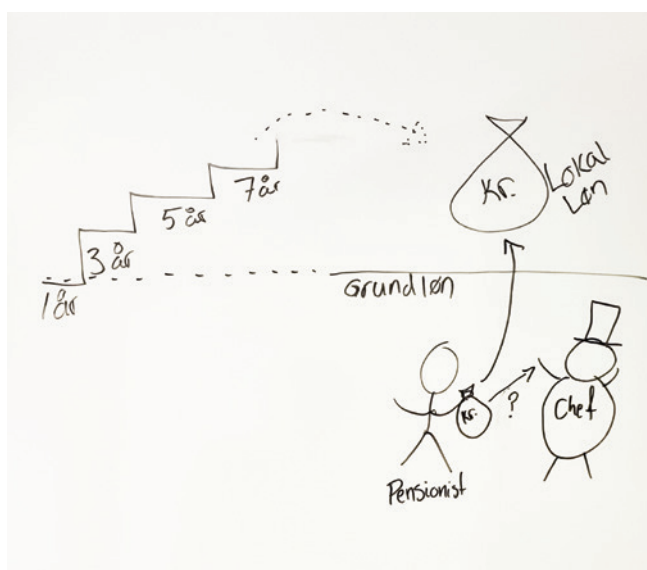
Med korslagte arme og i et roligt toneleje fortæller tillidsrepræsentant Paul Piv Graugaard om et liv, som i perioder bestemt har været i overhalingsbanen.



Alle ansatte på overenskomsten hos MEC Ballerup optjener hvert år, efter seks måneders ansættelse, ret til op til to ugers selvvalgt uddannelsen inden for industriens område.



I Textilia handler rummelig om at drive en virksomhed, der giver plads til, at folk, i takt med at de får de nødvendige kompetencer, kan flytte sig jobmæssigt – og det er der utallige eksempler, ligesom der også kun er en ganske lille jobomsætning i virksomheden.



Lønkamp i Herlev kommune: Pengene til lokalløn kommer oprindeligt fra anciennitets-trinene på de ansattes gamle overenskomster. Men hvor forsvinder de hen, når en erfaren medarbejder går på pension?



Formanden har ordet

Flexicurity

Den danske arbejdsmarkedsmodel har vist sin bestandighed gennem generationer. Det meste af verden strømmer til Danmark for at studere en model, som giver meget få strejkedage, høje lønninger sammenlignet med resten af Europa og stor effektivitet.

Alt sammen fornuftigt. Men modellen kræver, at politikerne har evnen og viljen til at spænde et sikkerhedsnet ud under modellen til dem, der bliver arbejdsløse, eller hvor krop og sjæl må give op. Og ellers holde fingrene væk fra modellen og lade arbejdsmarkedets parter tage sig af løn og arbejdsvilkår.

Og her kniber det desværre. Da Claus Hjort Frederiksen i sin tid med et pennestrøg fjernede eksklusivaftalerne, eller da Mette Frederiksen fjernede Store Bededag og lod de penge, som vi havde brugt på søgnehelligdags betaling "ligge i grøften", var det klokkeklare indgreb i den danske model. Indgreb, der svækker modellen, og gør os tøvende i forhold til at indgå aftaler med arbejdsgiverne, når vi ikke ved, om politikerne pludselig begynder at blande sig.

På samme måde er det egentlig med pensionsalder. For det er jo selvfølgelig helt afgørende for folk på arbejdsmarkedet, at de har en klar forventning om, at nogen tager over, hvis man ikke mere kan klare at være på arbejdsmarkedet.

Når vores medlemmer ofte er startet på arbejdsmarkedet i en ganske ung alder og ofte med meget hårdt arbejde, vil det jo oftest være sådan, at kroppen siger

stop, før man når den officielle pensionsalder. Vi må derfor kræve, at Arne pension, senior pension med mere bliver udvidet og forbedret, så de mennesker med det hårdest fysiske arbejde kan se frem mod en tryk alderdom, også selv om kroppen ikke kan holde til pensionsalderen.

Man ser i disse år masser af folk med de højeste indkomster forlader arbejdsmarkedet lang tidligere end pensionsalderen, fordi de med deres høje indkomster har haft mulighed for at betale store pensionsindbetalinger. En mulighed vores medlemmer slet ikke har på tilsvarende vis.

Når de borgerlige politikere brøler op om, hvor forfærdelig det er at sikre vores medlemmer, skyldes det jo banalt, at de bare vil have flere penge til deres kernevælgere og mindre til dem, der ikke har de største lønninger. Det hedder vist klassekamp.

Tak til Mette Frederiksen for at rejse problematikken om de helt almindelige menneskers problemer med at arbejde til den nuværende pensionsalder. Men det var så også på tide. Og at de borgerliges kasten sig ud i, hvor forfærdeligt det vil være at bruge penge på at sikre de mennesker med det hårdest fysiske arbejde, var desværre langt fra overraskende. Gid de borgerlige aldrig får magten igen.

Jesper Holm
Formand 3F Storkøbenhavn



Er der tillidsvalgte på din arbejdsplads?



Vi kan se, at hvor der er valgt tillidsrepræsentanter, fungerer samarbejdet mellem ledelsen og de ansatte bedre, medlemmerne inddrages mere i planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet, og informationsniveauet over for de ansatte øges.

Derudover sikrer en tillidsrepræsentant, at overenskomsten i højere grad overholdes af virksomheden og at eventuelle udfordringer, og problemer så vidt muligt løses lokalt på virksomheden i et samarbejde.

Desuden er der erfaring for, at på de arbejdspladser, hvor den valgte tillidsrepræsentant forhandler løn for sine kollegaer, der stiger lønnen mere, end hvis der ikke var en tillidsrepræsentant.

Et af afdelingens mål er at øge antallet af tillidsrepræsentanter over tid.

Afdelingen vil gerne opfordre til, at vores medlemmer på de arbejdspladser som 3F organiserer i vores geografiske område, og hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, får valgt en repræsentant.

Hvis du og dine kollegaer arbejder på en arbejdsplads, hvor der mangler en tillidsrepræsentant, så kontakt afdelingen, og vi vil hjælpe jer med

processen i forhold til at finde kandidater, opslag om valg, overholdelse af regler for valg jf. overenskomsten, optælling og anmeldelse af hvem der er blevet valgt over for virksomheden.

Du kan kontakte os på 70300832, spørg efter den faglige sekretær der dækker din arbejdsplads og branche.

Vi er her for at hjælpe og støtte jer.

Billederne er fra besøg hos tillidsmand Jan Andersen på Struers.



Carsten Enevoldsen
Næstformand

TR MAPPE



Afdelingen har iværksat et nyt initiativ for at hjælpe og understøtte vores tillidsrepræsentanter ude på arbejdspladserne.

Vi har udarbejdet en mappe til alle tillidsrepræsentanter, som indeholder de mest efterspurgte informationer til brug i tillidsrepræsentantens daglige arbejde og kontakt med medlemmerne.

Mappen indeholder f.eks.

- Den overenskomst som gælder på den arbejdsplads, hvor tillidsrepræsentanten er valgt.
- QR kode til afdelingens Facebook side.
- Kontingentoversigt.

- Gode råd til hvorfor man bør være medlem af 3F.
- Diverse blanketter, indmeldelser, overflytninger mv.
- Materialer fra ALKA, forsikringer mv.
- Præsentation af afdelingens ansatte og valgte med billeder, arbejdsområder og kontaktoplysninger.
- Samt meget mere.

Det er tanken, at mappen udleveres til samtlige tillidsvalgte, og indholdet kan udskiftes og fornyes over tid.

I processen med tilblivelsen af mappen har afdelingen gjort brug af input fra erfarne tillidsrepræsentanter, og mappen har været testet af på et par arbejdspladser.

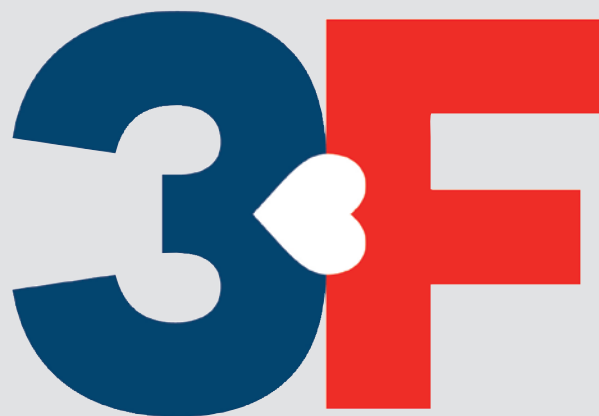
Vi håber fra afdelingens side, at mappen og den fortsatte dialog

mellem os og jer tillidsvalgte kan understøtte jer i jeres vigtige arbejde for medlemmerne og vores fælles overenskomster.

På billedet ses tillidsrepræsentant for produktionen Anette Cecil fra Elis vaskeriet og tillidsrepræsentant Kjeld L. Hansen, der er tillidsrepræsentant for chaufførerne i samme virksomhed. Begge har fået mappen udleveret på et dialogmøde med et par repræsentanter fra afdelingen.



Carsten Enevoldsen
Næstformand



3F Storkøbenhavn indkalder til

ORDINÆR GENERALFORSAMLING

**Onsdag den 13. november 2024 klokken 17.00
i afdelingens lokaler
Sct. Jacobsvej 10, 2750 Ballerup**

Du bedes kontakte os telefonisk på 70 300 832, hvis du ønsker at deltage i spisningen fra klokken 16.00.



Bestyrelsens forslag til valg m.v. kan hentes i afdelingen 14 dage før generalforsamlingen

1. Valg af dirigenter.
2. Valg af stemmeudvalg.
3. Godkendelse af dagsorden.
4. Godkendelse af forretningsorden.
5. Bestyrelsens beretning.
6. Regnskab.
7. Budget/kontingent.
8. Indkomne forslag.

9. Valg.

- | | |
|-----|---|
| 9 A | 1 Næstformand Carsten Enevoldsen |
| | 1 Organisationssekretær Mick Hesselland |
| 9 B | 5 Bestyrelsesmedlemmer i flg. vedtægterne |
| 9 C | 5 Bestyrelsessuppleanter. |
| 9 D | 2 Bilagskontrollanter |
| 9 E | 2 Bilagskontrollantsuppleanter |
| 9 F | 4 Fanebærere. |
| 9 G | Valg af ekstern revisor |

Forslag inklusivt personvalg, som ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal indgives skriftligt til bestyrelsen v/formanden senest 8 dage før generalforsamlingen.

Gyldigt medlemsbevis som er dit Pluskort skal vises på forlangende.

Bestyrelsen

Ny konsulent til ungdomsarbejdet i 3F Storkøbenhavn

1. juli startede Niels Mikkelsen som ungdomskonsulent i et projekt, der kører frem til udgangen af 2025. Der er tale om et fællesprojekt imellem en lang række afdelinger i hovedstadsområdet, herunder 3F Storkøbenhavn. Formålet med projektet er at skabe stærke og handlekraftige faglige fællesskaber blandt vores unge medlemmer. Samtidig er målet, at vi skal have flere unge medlemmer til at deltage i afdelingens faglige og sociale aktiviteter.

Niels har en både lang og bred erfaring inden for organisering og ungdomsarbejde, senest fra en lignende stilling i 3F Fredensborg.

Niels er allerede godt i gang med arbejdet og har blandt andet ringet rundt til alle vores medlemmer under 31 år. Hele afdelingen byder Niels velkommen og ser frem til et godt samarbejde.

Mick Hesselland
Organisationssekretær



KANDIDATER SØGES!

I efteråret 2025 er der valg til kommuner og regioner i Danmark. Og det er helt afgørende at vores medlemmer er repræsenteret, når der skal træffes beslutninger om velfærd og sundhed.

● I kommunalbestyrelser og regionsråd bliver der truffet mange vigtige beslutninger, som har direkte indflydelse på vores hverdag. Både når det handler om sundhedstilbud, ventelister, uddannelse, og når det kommer til at sikre lokale 3F arbejdspladser. Samtidig er kommuner og regioner selv store arbejdsgivere med mange 3F-medlemmer ansat.

Og lad os være ærlige – verden ser bare anderledes ud, når du ser den fra en kontorstol eller bag et kateter. Vi har helt andre problemer end dem, der optager skolelærere og akademikere. Alt lige fra nedslidning og ventetider til knæoperationer til åbningstider i daginstitutioner. Derfor er vigtigt, at vores medlemmer sidder med ved bordet, når beslutningerne træffes.

I 3F tilbyder vi råd og vejledning til både nuværende kandidater og til dem, der overvejer at stille op. Det er ikke afgørende, hvilket parti du stiller op for. Men hvis du eller en af dine kollegaer overvejer at stille op til valget næste år, så kontakt os gerne.

Vi vil meget gerne have en snak om, hvordan vi kan hjælpe til med at få endnu flere af vores medlemmer repræsenteret.

Mick Hesselland
Organisationssekretær



SERWIZ



Lokalaftale Serwiz

Tilbage i efteråret 2023, da jeg stadig var tillidsrepræsentant i Serwiz (graffitigruppen), skulle vi genforhandle vores lokalaftale på graffiti området, så den flugtede med den nye overenskomst på serviceområdet.

Da de forhandlinger var afsluttet, fik jeg en overraskende melding fra Kristine Thorvildsen (CHRO & Partner.)

Hun havde et ønske om at tegne en lokalaftale for deres ad hoc team.

Højest usædvanligt

Det er højest usædvanligt, at en arbejdsgiver indenfor serviceoverenskomstens område ønsker at belønne nogle af deres medarbejdere med en højere løn, end hvad overenskomsten foreskriver.

Som fagforeningsmand tænker man helt per automatik på, hvad handler det her om. Kan det virkelig passe, eller ligger der et eller andet bag.

Men efter en del møder og

forhandlinger var det tydeligt, at det bundede i gode hensigter om, at det lige som for graffiti gruppen, der får et fagspecifikt tillæg for specielle kompetencer, handlede om at belønne områder, der kræver ekstra erfaring eller kompetencer inde for ad hoc.

Udfordringen var, at aftalen ikke gik ind på f.eks. skadeserviceområdet.

I det oprindelige udkast var der et ønske om rengøring efter dødsboer, som jo blandt andet er typisk skadeservicearbejde, efter vi havde fået skrevet det ud af aftalen, valgte vi at slå til.

Aftalen omhandler følgende:

- Fraflytter rengøring
- Rengøring i krybekælder.
- Tømme storskrals rum.
- Højderengøring med lift.
- Diverse gulv opgaver (f.eks. polish behandling, Nano behandling samt pur behandling).

Aftalen indebærer, at den ansatte efter 6 måneders ansættelse får 18 kr. mere i timen for alle erlagte arbejdstimer.

Efter 36 måneders ansættelse stiger timelønnen med 22 kr. pr. erlagte arbejdstimer.

Konstruktivt samarbejde

Vi i 3F Storkøbenhavn er glade for det gode og konstruktive samarbejde, som vi har med Serwiz.

Måtte dette tjene som inspiration for andre rengørings-og facilityvirksomheder.

3F er altid klar til forhandling for bedre løn og ansættelsesforhold.



Henrik Kastrup
Faglig sekretær

Veronica er renovationsarbejder

Det er en tidlig fredag morgen, uret siger 06.10, og vejret er mildt, men overskyet. Scenen er en stille villavej i Glostrup, hvor den eneste afbrydelse denne dag af villavejsidyllen er lyden af en morgenfrisk Veronica, der effektivt tømmer glas- og metalcontainere fra alle husstandene på vejen. Det larmer selvfølgelig, når glas og metal rammer lastbilens store tank, men Veronica kører hurtigt videre i sin el lastbil.

Veronica er 27 år gammel og er aktuelt i gang med at uddanne sig som faglært lastvognschauffør.

Veronica arbejder for Verdis i Skovlunde. En virksomhed, der beskriver sig selv "som en virksomhed, der indsamler og sorterer affald, som kan blive til nye ressourcer". Verdis betyder i ordets egentlige forstand grøn.

"Jeg kalder det ikke 'skralde-mand'", siger Veronica smilende, men bestemt – "jeg er renovationsarbejder".

Veronica er medlem af 3F Storkøbenhavn, men er egentlig lidt usikker på, hvad fagbevægelsen laver. På et spørgsmål om hvilke ord hun umiddelbart vil sætte på 3F, siger hun prompte, jobsikkerhed og rettigheder.

Veronica har boet hele sit liv

på Frederiksberg, og selvom den adresse lyder fornem har Veronicas liv ikke været snorlige.

Veronicas valgte i en meget ung alder at flytte hjemmefra, hvilket betød, at hun en stor del af sin tidlige ungdom boede på et bosted på Frederiksberg. Det var, som Veronica udtrykker det, en bittersød oplevelse.

God veninde på bosted

Der var to bosteder i institutionen. På det første bosted var der meget faste rammer, konstant personale og fælles aftensmad hver aften. Veronica skulle her bevise, at hun kunne tage vare på sit eget liv, - hvilket hun ikke havde problemer med. Herefter fik Veronica en plads på det andet bosted i institutionen, hvor rammer var mere frie. "Her fik jeg en rigtig god veninde, som i dag er en af mine bedste venner", siger Veronica med et varmt blik i øjnene.

Mens Veronica tog HF enkeltfag, blev en af hendes mindre skoleglade veninder usikker på, hvilken uddannelse hun skulle vælge. Veronica gik på nettet og fandt ud af de mange fordele, der var ved transportuddannelserne. Veronica og hendes veninde blev enige om, at det bestemt

kunne være en mulighed. "Det endte med, at veninden i stedet gik i lære som konditor, og jeg valgte, i en alder af 25 år, at blive renovationsarbejder", siger Veronica grinende.

Under det såkaldte grundforløb var Veronica til samtale hos Verdis, som efterfølgende tilbød hende en elevplads. Veronica har nu lastvognskørekort, ADR-bevis, kran- og truckkort og har en god portion færdsels- og maskinteori med i sin mentale rygsæk. Hun bliver færdig til maj næste år.

Ros til Dekra

Veronica roser Dekra, som forestår den tekniske og praktiske del af uddannelsen som lastvognschauffør. Dekra Erhvervsskole laver uddannelser inden for bus- og lastbilområdet. Rigtigt mange uddannelsesinstitutioner siger, at der er nul tolerance over for uacceptabel adfærd, men som i virkeligheden ikke gør noget seriøst ved problemet. "På Dekra oplevede jeg, at de tog mig seriøst og inviterede mig til at tale højt, hvis nogen gik over stregen. Der vil altid være nogen i klassen, der er lidt nogle narhoveder, men det gør en stor forskel, at man føler, at 'de voksne' er på ens side, når det gælder".



og medlem af 3F Storkøbenhavn



er at være kvinde på en traditionel mandearbejdsplads, siger Veronica, at hun er "lige glad med, om hun arbejder med mænd eller ej, det handler mere om, hvorvidt jeg arbejder med sexistiske mænd eller ej, så på den måde er det ikke et problem - mine kollegaer er ikke nogle røvhuller".

"Mine kollegaer har været gode til at tage mig ind, synes jeg. Vi er ikke altid enige om tingene, men de behandler mig med respekt. Bortset fra en gang hvor jeg helt uprovokeret får at vide, at jeg ligner typen, der spiller Candy Crush'. Det er jeg stadig fornærmet over."

Veronica fortæller lunt, at da hun havde sin første arbejdsdag hos Verdis i Skovlunde, vidste de faktisk ikke, at der allerede fandtes en dameomklædning på matriklen – "ja sjovt nok gik alle hver dag forbi døren med "dameomklædning" på døren uden at bemærke det".

God arbejdsplads

Verdis er en god arbejdsplads, hvor der er mange forskellige kollegaer, siger Veronica. Kollegaerne er som mennesker er flest. Min chef, som selv er tidligere renovationsarbejder, er rigtig god til at mixe "makker sammensætningen" til de ture, som vi skal køre. Det giver også en god trivsel.

Afslutningsvist om fremtiden.

"Mit arbejde hænger rigtig godt sammen med det liv jeg i øvrigt gerne vil leve", siger Veronica alvorligt. Når hun, med Aretha Franklin, som synger "Respekt" i ørerne, drømmer om fremtiden, arbejder Veronica som manuskriptforfatter og filminstruktør, og jeg er allerede godt på vej, siger Veronica viljefast.

"Jeg er bestemt ikke sart", siger Veronica, men jeg synes ikke, vi skal fejre folk med "hård hud". Vi skal fejre dem, der støtter op om og bidrager til en arbejdsplads, hvor "hård hud" ikke er en nødvendighed.

"Jargonen skal være respektfuld, og der skal være en omgangstone, hvor ingen føler sig udstillet".

På et spørgsmål om hvordan det



Per Christensen
Faglig sekretær

TAK TILL

Med korslagte arme og i et roligt toneleje fortæller tillidsrepræsentant på Materielgården i Gladsaxe Paul Piv Graugaard om et liv, som i perioder bestemt har været i overhalingsbanen – også bogstaveligt talt. Piv fortæller også om et liv, hvor begrebet "Fællesskab" har været ledestjernen for alt, hvad han har foretaget sig både privat og i arbejds-livet.

Paul Piv Graugaard har været tillidsvalgt i næsten 33 år. Han har derudover været aktiv bl.a. som kasserer for renovationsarbejderens landsklub. Han vil overlade tillidsrepræsentant-posten til en kollega til efteråret, og derfor dette interview.

Paul Piv Graugaard, som kun bliver kaldt Piv, er født i Søborg for 67 år siden. "Jeg er gift med Bente og er bedstefar for 11 børnebørn", siger han med varme i øjnene.

"Min far var smed, og min mor gjorde rent på Gentofte Sygehus. Min skolegang var på flere områder en udfordrende omgang for mig, siger Piv. Først gik jeg på Vadgårdskole, hvor der herskede en "kæft, trit og retning" stemning. Efterfølgende kom jeg på Kennedy-skolen, hvor den pædagogiske linje handlede meget mere om dialog elever og lærere imellem. Jeg er ikke helt sikker på, hvad jeg i virkeligheden foretrak", siger Piv tankefuldt.

"jeg gik i 9. klasse tre gange – de to sidste på regeringens regning", siger Piv skælmisk. Hvad det lige

betyder, vender vi tilbage til senere i artiklen.

Midt i interviewet kommer Ronny ind på kontoret. "Ja, undskyld jeg lige kommer buldrende", siger Ronny og sætter sig uopfordret ned på en stol. "Vi kommer sgu til at savne Piv", hvilket får Piv til hurtigt at replicere: "Så, så, jeg forsvinder jo ikke helt". De to kollegaer skraldgriner.

Ronny fortsætter med at fortælle, at han på egen krop har mærket, at Piv passer på sine kollegaer. Ronny har haft alvorlige udfordringer med sin ryg og gennem hele det forløb, har han mærket, at Piv var der for ham. Ronny er i dag fit for fight, men han er taknemlig for, at han stadig er på Materielgården på trods af et langt sygdomsforløb.

Motorcykel som 17-årig

I sin ungdom flyttede Piv til København i en periode. Han var med i en knallertklub. Knallerten skiftede han, i en alder af 17 år, ud med en BSA motorcykel.

Apropos det med 9. klasse, så var Piv med til at stifte Hells Angel (HA) i Danmark.

BSA-cyklen blev skiftet ud med en Harley-Davidson. Vi var vel i alt 40 medlemmer, og det var en lidt turbulent tid i mit liv, siger Piv uden fortrydelse men alvorsfuldt. Jeg har stadig rigtig mange hagl i min krop, som stammer fra en episode i mit "HA-liv".

Jeg har prøvet lidt af hvert, og jeg



har også stiftet bekendtskab med det danske fængselsvæsen. Det var i den periode, at han tog 9. klasses afgangseksamen.

Piv fortæller, at han faktisk blev tillidsrepræsentant i forbindelse med, at han fik udgangstilladelse fra fængslet i dagtimerne for at passe sit civile arbejde i Gladsaxe kommunes gartnerafdeling. Jeg har valgt at være åben om mit liv, siger Piv determineret, bl.a. fordi det på godt og ondt har gjort mig til den, jeg er i dag.

Efter en periode valgte Piv at melde sig ud af HA, og det foregik heldigvis uden de store problemer.

Jeg tror rigtig meget på fællesskab, og jeg har altid søgt dem. Jeg har mødt alle slags mennesker og mødt dem i alle sammenhænge. Jeg tror på, at der skal være plads til alle, og hvis man er parat til at levere det, man med rimelighed kan forvente af en kollega, som har jeg deres ryg – det modsatte har jeg så ikke meget respekt for, siger han bestemt.

Piv siger, at en tillidsrepræsentant skal kunne favne over både faglige og politiske temaer. Det skal de, fordi fagligt og politisk arbejde er hinandens forudsætninger. "Jeg har i rigtig mange år siddet som faglig repræsentant i den socialdemokratiske byrådsgruppe, og jeg har i en meget lang periode vedholdende mødt op som observatør til kommunalbestyrelsesmøderne. Her talte jeg med alle partiernes repræsentanter, og jeg kunne mærke, at det var så givende, at der blev sat et ansigt på "Materielgården". Den respekt det gav, betød at jeg med langt større vægt kunne ytre mig om spørgsmål, som potentielt kunne betyde meget for mine



Piv sammen med kollegaerne Thomas og Peter.

TILLIDSMAND



kollegaer på arbejdspladsen”.

”Jeg har så heller ikke været bange for at tage fat, når der alligevel skulle ske nedskæringer. På et tidspunkt blev jeg kaldt ”fyrbøderen” fordi jeg desværre skulle være med til at opsi-ge nogle kollegaer. En rigtig tillidsre-præsentant er med, både når det gør ondt og når det gør godt, siger Piv overbevisende.

Intet grønt på Grønland

På et spørgsmål om noget i Pivs tillidsrepræsentant periode har skilt sig særligt ud, siger Piv grinende, at han på et tidspunkt blev inviteret til Grønland for at besøge Gladsaxe kommunes venskabsby, Narsaq, som ligger på Grønlands sydspids. Her skulle han repræsentere Gladsaxe kommune på det ”grønne område”. ”Intet, som i intet var grønt på Grøn-land, der var ikke mange græsplæner eller hække, men turen til ven-skabsbyen var alligevel en fantastisk oplevelse”.

Har du et godt råd til din efter-følger på tillidsrepræsentantposten, bliver Piv spurgt om. Han svarer uden tøven: ”Han skal være sig selv og løse udfordringerne på sig helt egen måde”.

”Jeg er stolt over, at jeg har været med til at præge løn- og arbejdsfor-hold på Materielgården i så mange år. Vi har en rigtig god arbejdsplads, hvor vi både leverer kvalitet hver eneste dag, og hvor vi trives. Det er fagbevægelsen, når den er bedst, - vi får løn som fortjent og vores borgere får leveret de ydelser, som de har krav på.”

Der bliver lidt stille i rummet, men til sidst læner Piv sig frem og siger med stor tyngde: ”Jeg har ikke fortrudt et eneste sekund at mit liv.”

3F Storkøbenhavn siger en kæm-pe tak tillidsmand!



Per Christensen
Faglig sekretær

Fleksjobber snydt af kommunen

Udbetalingsmeddelelse

Du får udbetalt 7.000,54 kr. på din NemKonto d. 31-10-2022.

Følgende ydelser er blevet beregnet

Ydelse	Retsgrundlag	Periode
Flekslønstilskud	LAB § 123 stk. 1	01-10-2022 - 31-10-2022

Beregning

Beregning for perioden 01-10-2022 til 31-10-2022

Beregning per 25-10-2022		
Antal dage ud af mulige		21 / 21
1	Grundsats for perioden	18.964,00
2	Fradrag pga. indtægter	-4.217,10
	Fradrag pga. ferie	-
	Fradrag pga. ferie uden ydelse	-
	Fradrag for perioder uden flekslønstilskud	-
3	Fradrag for lønloft	-2.579,38

● Hvis du som fleksjobber synes dine udbetalinger ser forkerte ud, f.eks. hvis udbetalingen reduceres grundet lønloftet, så er du velkommen til at kontakte 3F.

galt med Anjas udbetalinger. Derfor bad jeg om aktindsigt og bad kommunen sende alle deres oplysninger, som lå til grund for deres udbetalinger af flekslønstilskuddet.

I akterne vi modtog (773 sider), var det nemt at finde fejlene i kommunens udbetalinger. Den værste fejl var, at det såkaldte lønloft var forkert.

Anjas arbejdsgiver havde for noget siden oplyst kommunen om lønloftet. Problemet var, at arbejdsgiverens tal var alt for lavt, hvilket betød, at flekslønstilskuddet blev reduceret hver måned.

Den fejl burde kommunen have opdaget. Bl.a. fordi kommunen laver den månedlige udbetaling på baggrund af lønsedlen fra arbejdsgiver.

Jeg skrev et pænt brev til kommunen, og bad dem rette fejlene - medsendte alle oplysninger, som de skulle bruge, for at genberegne udbetalingerne. Jeg gjorde også kommunen opmærksom på, at de som myndighed havde pligt til at sikre sig, at deres udbetalinger var korrekte.

Jeg fik et mindre pænt, ja nærmest flabet, svar retur. De mente ikke, det var kommunens ansvar at sikre sig de korrekte tal til beregningen. Vi måtte selv bede arbejdsgiver komme med de korrekte oplysninger, kommunen havde ikke tænkt sig at gøre noget.

Jeg skrev et nyt brev og forlangte, at kommunen handlede på sagen, samt hvis de fortsat nægtede, så ville jeg sende sagen til Ankestyrelsen.

Jeg gjorde samtidig kommunen opmærksom på, at hver måneds udbetaling af flekslønstilskud var at betragte som en afgørelse fra kommunen, og at hvis kommunen ikke rettede ind, så traf kommunen helt

Et medlem, Anja, ansat i fleksjob på en lokal virksomhed, henvendte sig til mig sidste år.

Anja syntes, at de månedlige udbetalinger af flekslønstilskud fra kommunen var alt for små.

Hun havde flere gange taget fat i

● I den nye fleksjobordning udbetaler arbejdsgiveren løn for de timer man arbejder effektivt. Som supplement til lønnen, udbetaler kommunen hver måned "flekslønstilskud".

● Husk at hvis der er ændringer i din lønudbetaling, som f.eks. udbetaling af fritvalg, feriepenge mv. så skal du - hver gang - oplyse det til kommunen. Så undgår du fejl i udbetalingen.

kommunen og bedt kommunen se på udbetalingerne. Kommunen ville ikke høre på hende, svaret var hver gang, at deres udbetalinger var korrekte.

Det var tydeligt, at der var noget

bevidst en fejlagtig afgørelse hver måned.

Brevet med truslen om Ankestyrelsen hjalp. Tre uger efter kom der brev om, at nu havde de rettet fejlene og reguleret de 3 år tilbage, det blev til en efterbetaling på godt 50.000,- før skat.

Anja var glad for, at hun viste lønsedlerne til 3F og fik vores hjælp, når nu kommunen ikke ville høre på hende. Anja fortæller, at siden kommunen efterbetalte, har udbetalingerne været i orden.

● Har du arbejdsmarkedspensionsordning fra tidligere ansættelse, har du ved ansættelse i fleksjob ret til at beholde dit pensionsselskab. Det vil oftest være en fordel at beholde dit nuværende pensions-selskab, specielt hvis du har forsikringer, (som f.eks. kritisk sygdom, opsparingssikring mv.) da disse forsikringer typisk, som fleksjobber, ikke kan oprettes i det nye pensionsselskab. Ring altid til dit pensions-selskab og få vejledning om, hvad du skal vælge. Det er vigtigt at vide at din arbejdsgiver i denne situation, skal indbetale til dit gamle pensions-selskab hvis du beder om det.

Kjeld Egeberg
Socialkonsulent



Haas-Meincke lukker og slukker

Den hæderkronede tidligere danske producent af maskiner til småkager, Haas-Meincke i Skovlunde, lukkede ned for produktionen i midten af 2024, desværre.

Gennem de sidste år var virksomheden ejet af en udenlandsk koncern Bühler, som i januar 2024 besluttede at samle produktionen i deres hovedsæde i Schweiz.

Masseafskedigelser

Der blev i vinteren 2023, start 2024 varslet masseafskedigelser af de ansatte i produktionen, hvor af der var mange ansatte fra Dansk Metal og 3F Storkøbenhavn.

Faglig sekretær Mick Hesselland deltog på afdelingens og medlemmernes vegne i forhandlingerne, da 3F ikke havde egen tillidsrepræsentant valgt på virksomheden.

Vi fik indgået nogle fine fratrædelsesaftaler. Her i sommeren 2024

fratrådte de sidste medarbejdere i produktionen. Langt de fleste er kommet videre i nye jobs i andre virksomheder.

Arbejdspladsen var velorganiseret og med ordentlig løn og ansættelsesforhold samt samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderen fungerede fint, så det blev en lidt trist historie, at en god arbejdsplads flytter væk fra Danmark.

På billedet ses lagermedarbejder Emil Christensen, som til trods for den triste kendsgerning, at han mistede sit job, holdt humøret højt, indtil han fandt et nyt job.



Carsten Enevoldsen
Næstformand

Lønkamp i Herlev

Der er mere end bare kroner og øre på spil ved årets lønforhandlinger for serviceafdelingen i Herlev kommune. Det er nemlig også en kamp om principper, som har stor betydning på vores offentlige arbejdspladser.

Det er egentlig en gammel kamp mellem de offentlige arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationerne, nemlig kampen om tilbageløbsmidler.

Lad os tage historien fra begyndelsen. Før i tiden fulgte de offentligt ansatte et trinelønssystem, som var baseret på anciennitet. Det vil sige, at man blev ansat på en offentlig arbejdsplads, hvor man startede i bunden af "løntrappen". Hvis man så blev i jobbet længe nok, så ville man over tid automatisk stige i løn, indtil man til sidst lande på toppen af løntrappen, på slutløn, hvor man kunne forblive indtil pensionen. Automatisk var det jo selvfølgelig ikke helt, for de enkelte løntrin og størrelsen på dem blev forhandlet og forbedret fra overenskomst til overenskomst. Det var med andre ord vores overenskomstmidler vi lagde i løntrappen.

Ny løn aftaltes lokalt

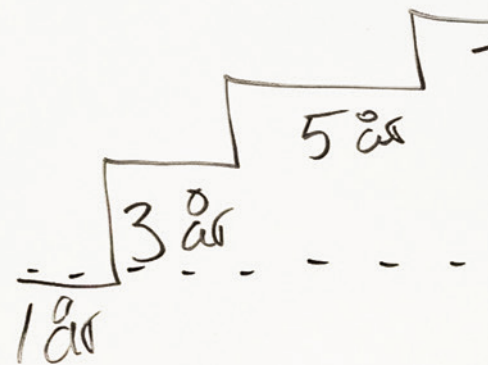
Dette blev alt sammen ændret i slutningen af halvfemserne. Her overgik man, efter ønske fra arbejdsgiverne, til det, der stadig kaldes "ny løn". Herefter starter man stadig på det nederste trin på løntrappen, men alle de gamle trin blev skraldet af og lagt i en stor pulje. Væk var altså de gamle, "automatiske" lønstigninger. I stedet skulle man nu forhandle om lønnen lokalt.

Nu var det ikke kun anciennitet, der blev belønnet, men også kurser og efteruddannelse, fleksibilitet, særlige ansvarsområder og lignende. På den måde blev alle de lokale lønmidler fordelt imellem de ansatte kollegaer, og i sidste ende gik regnestykket op.

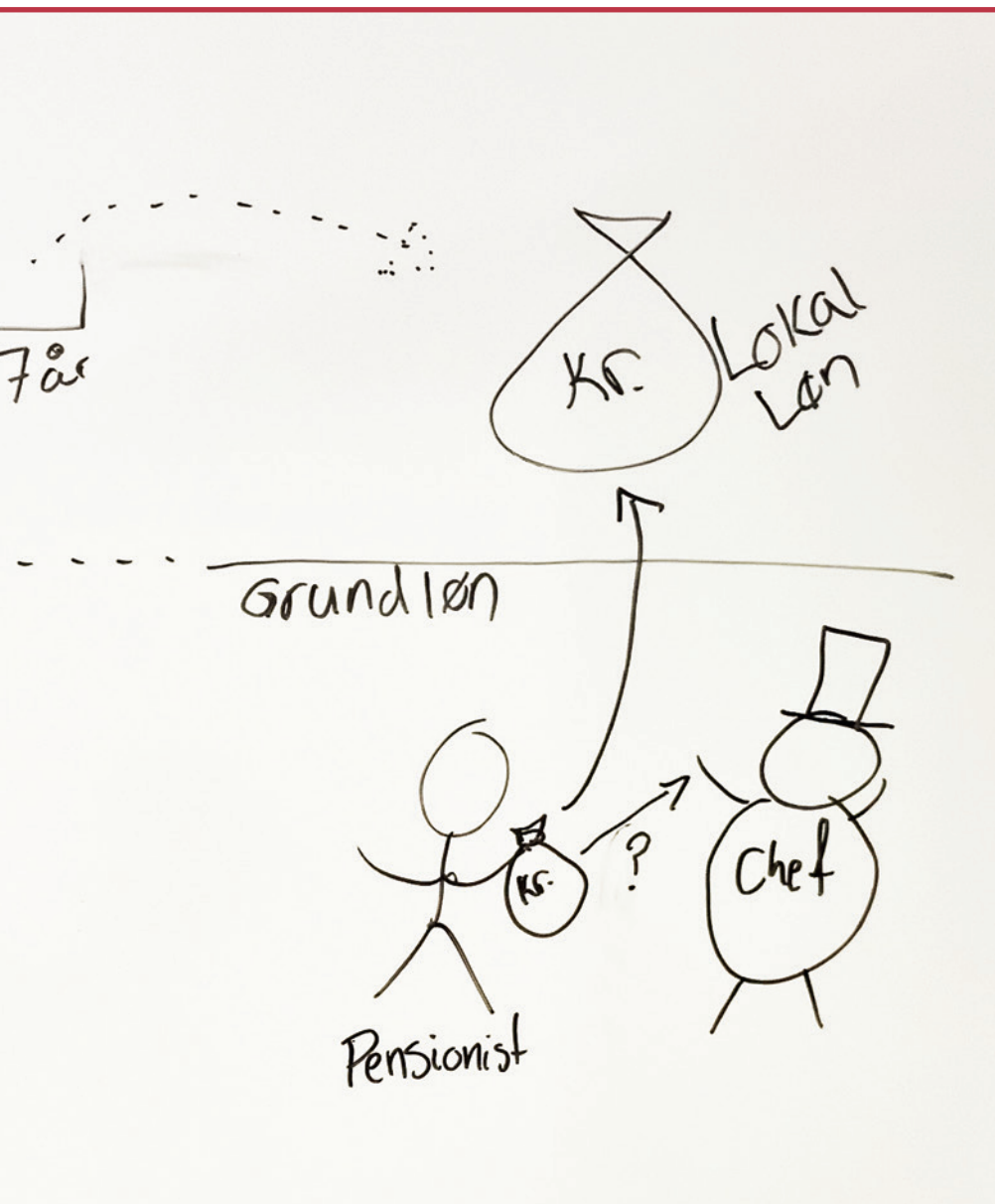
Hvor bliver pengene af?

Og nu når vi frem til sagens kerne. For hvad sker der med de lokale lønmidler, når de erfarne kollegaer stopper? Som regel er det jo de mest erfarne kollegaer, der har de højeste lønninger, – nu ikke kun på grund af erfaring, men fordi de har en meget stor viden og et stort ansvar for de opgaver, der løses på arbejdspladsen. De nyansatte og uerfarne kollegaer starter som regel på en lavere løn, som så kan forhandles op i takt med, at de får flere kompetencer og mere ansvar. Det er den forskel man kalder tilbageløbsmidler.

Det betyder jo, at der er nogle lønkroner tilbage, hver gang en erfaren medarbejder stopper. Hvad bliver der af de penge? Spørger man arbejdsgiverorganisationerne, så insisterer de på, at lønnen for den enkelte medarbejder skal forhandles lokalt og skal gives ud fra den enkeltes kompetencer efter en fri forhandling. Det kan jo lyde uskyldigt nok,



ev kommune



” Pengene til lokalløn kommer oprindeligt fra anciennitetstrinene på de ansattes gamle overenskomster. Men hvor forsvinder de hen, når en erfaren medarbejder går på pension? Hører de til i arbejdsgivers lomme, eller bør de ”løbe tilbage” til medarbejderne? Det er det, vi har svært ved at blive enige om.”

måske endda fornuftigt, ved første øjekast. Men det holder ikke til et nærmere eftersyn.

Hvis man husker historien, så er lønkronerne jo allerede forhandlet hjem til medarbejderne én gang. Det er så at sige vores penge, og det er derfor helt urimeligt, hvis vi skal til at forhandle dem hjem igen! Det er vores klare holdning, at forskellen mellem de to lønninger skal ”løbe tilbage” til medarbejderne – deraf navnet tilbageløbsmidler.

Mens de centrale organisationer har stået, og står, stejlt overfor hinanden og er enige om at være uenige, så har løsningerne skulle findes lokalt. De enkelte offentlige arbejdsgivere udfordrer os med jævne mellemrum, og i år er turen kommet til Herlev kommune.

Som i alle andre sager, så er der jo tusind nuancer og forbehold i en lønforhandling. Ændret intern organisering, stillinger der har stået ledige i kortere eller længere perioder, særlige hensyn til enkelte medarbejdere og så videre. Derfor er det også svært at fastslå et facit som det endelige og rigtige resultat. Men én ting er helt sikkert: 3F Storkøbenhavn og kollegaerne i Herlev kæmper benhårdt for både lønkroner og principper!

**Mick W.
Hesselland
Organisations-
sekretær**





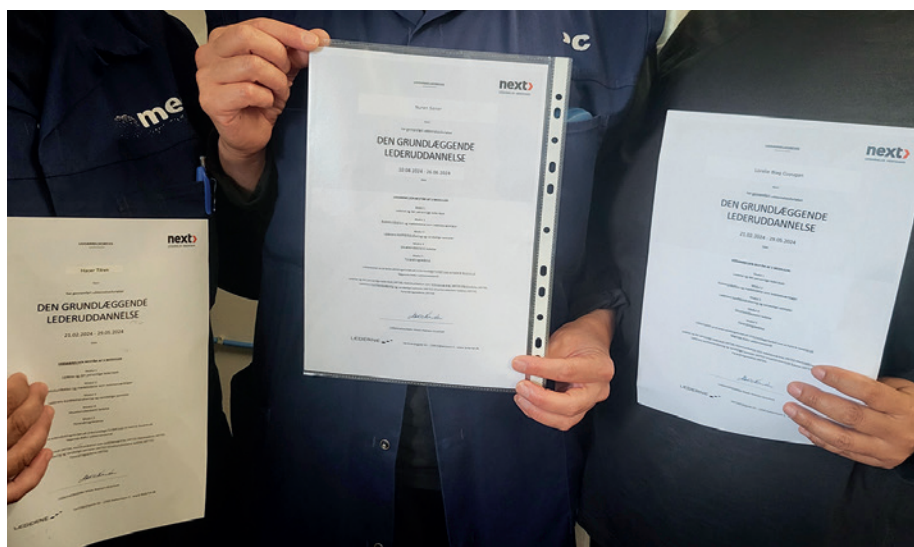
Virksomheden MEC i Ballerup, der producerer kontakter til industrielt brug, har gennem foråret haft luft i produktionen til, at vores medlemmer har kunnet gøre brug af deres overenskomstmæssige ret til frihed til selvvalgt uddannelse.

I det konkrete tilfælde er virksomheden omfattet af industriens overenskomst og den tilhørende kompetencefond, der hedder IKUF (Industriens Kompetence og Uddannelses Fond).

Alle ansatte på overenskomsten, optjener hvert år efter seks måneders ansættelse, ret til op til to ugers selvvalgt uddannelsen inden for industriens område.

Betalingen af løn under kursus sker via IKUF-fonden til hvert enkelt ansat, der ansøger og får godkendt deltagelse i et AMU-kursus eller lignende samt eventuelt deltagergebyr.

Refusionen er 100 %. I den sam-



lede refusion indgår den offentlige kursusgodtgørelse.

Afdelingen har haft afholdt informationsmøde på virksomheden, tilbudt og afholdt individuelle samtaler med hver enkelt og hjulpet medlemmerne med ansøgninger til kursussteder, ansøgning i IKUF og ansøgning om offentlig kursusgodtgørelse.

Nye mennesker og udviklingsmuligheder

Mange af medlemmerne har gjort brug af muligheden for at tage på kursus. For mange er var det første gang siden deres folkeskole, at de kom på skole igen og fik læring. Igen var det for mange et stort spring at tage på kursus. De skulle modtage læring og ikke arbejde på virksomheden. Uddannelsesstedet lå et helt andet sted end i Ballerup. På kurset mødte de nye mennesker, der kom fra mange andre virksomheder og det at sidde stille det meste af en dag, var for mange en udfordring.

Men alle har gennemført de kurser, som de var tilmeldt, og de kan med rette være stolte af deres indsats. Kurserne har åbnet manges øjne op for nye udviklingsmuligheder for den enkelte.

Fra afdelingen håber vi, at vores medlemmer på MEC vil tage endnu flere kurser fremover.

Godt gået!



Carsten Enevoldsen
Næstformand

JULETRÆSFEST

Juletræsfest afholdes søndag 1. december 2024 i

3F Storkøbenhavn

Sct. Jacobsvej 10, 2750 Ballerup fra kl. 11 – 14.



● Arrangementet er for medlemmer og deres børn.

I løbet af dagen vil der være juleshow for børnene. Der vil være godteposer, sodavand, kaffe med mere samt pølser.

Der vil være mulighed for at købe øl og vand.

Billetter skal købes personligt i afdelingen fra mandag den 4. november 2024. Pris: Kr. 30,-.

Sidste frist for at købe billetter er fredag d. 15. november 2024.

Bestyrelsen



En rummelig arbejdsplads med uddannelse og udvikling i centrum

På en grå og lidt trist onsdag juni-morgen møder vi en veloplagt afdelingschef, Simon Birch Torbensen, på Textilias vaskeri i Skovlunde. Virksomheden, der er beliggende på Meterbuen 35, leverer specialiserede tekstil- og vaskeservices til primært regionale kunder.

Simon er familiefar til to sammenbragte børn og bor i København med sin kæreste. Han startede, efter endt uddannelse på CBS, oprindeligt i en stabsfunktion på hovedkontoret, men ønsket om at forene teori og praksis - administration og ledelse - trak ham til vaskeriet i Skovlunde.

Simon understreger flere gange, at Textilia er en virksomhed med højt til loftet, og at den flade ledelsesstruktur altid har været en del af virksomhedens DNA. I Textilia er man med andre ord i højere grad drevet af sund fornuft end regler og manualer. Det handler om frihed under ansvar, og i Textilia er de af den overbevisning, at medarbejderne har kompetencen - og derfor også mandatatet - til at træffe beslutninger. Ifølge



Per hilser på Arbejdsmiljørepræsentanten Ifrah Ali Kahin. Hun har været ansat i 18 år på vaskeriet. Hun har været AMR de seneste 3 år.

Simon er det nemlig virksomhedens oplevelse, at frihed, fleksibilitet og et stort fagligt råderum bidrager til både trivsel, udvikling og engagement.

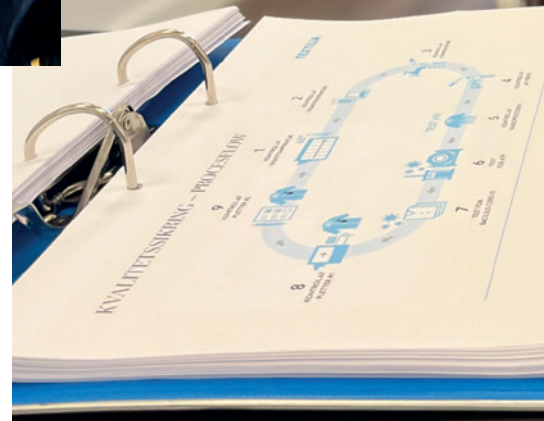
Som eksempel på det decentrale ansvar fortæller Simon, at aktuelt er produktionslederen på barsel og teamlederen sygemeldt - alligevel fungerer arbejdet, fordi medarbejderne selv tager ansvaret, siger Simon - ikke uden en vis stolthed i stemmen.

Begrebet rummelig har også en stor plads hos Textilia. Simon nævner, at da to ukrainske medarbejdere havde udfordringer med forsinkede udbetalinger fra en kommune, så etablerede kollegaerne frivilligt en indsamling, så de ukrainske kollegaer havde til dagen og vejen.

Kompetencer giver jobmuligheder

I Textilia handler rummelig imidlertid også om at drive en virksomhed, der giver plads til, at folk, i takt med at de får de nødvendige kompetencer, kan flytte sig jobmæssigt - og det er der utallige eksempler på i Textilia, ligesom der også kun er en ganske lille jobomsætning i virksomheden. Medarbejderne bliver med andre ord i høj grad i Textilia.

Der er rigtig mange medarbejdere med anden etnisk baggrund end



dansk i Textilia, og Simon vurderer, at der til tider tales 15-20 forskellige sprog. Det betyder, at der er taget en række forskellige initiativer til at sikre, at man bliver bedre til at mestre det danske sprog. Medarbejderne kan eksempelvis efter arbejdstid mandag og tirsdag deltage i sprogundervisning. Det er et uddannelsesforløb, der bliver brugt og er efterspurgt. Sprog kan være en udfordring i rekrutteringsfasen, og det arbejder vi løbende med, siger Simon Torbensen.

I det hele taget lægger Simon Torbensen uhyre stor vægt på uddannelse. Han har, lidt i frustration over bureaukratiet, lavet sin egen uddannelsesmodel til afdelingen - "Vaskeridrift". Her gennemgår seks medarbejdere ad gangen en række moduler, som specifikt retter sig mod arbejdsprocesserne i Textilia, og det er Simon selv, der forestår forløbene.

Fakta om Textilia

Textilia har i mere end 60 år drevet en cirkulær forretningsmodel inden for vask og udlejning af tekstiler, måtter og hygiejneservice. Som en af Nordens største servicevirksomheder leverer virksomheden forretningsfokuserede løsninger til kunder fra en bred vifte af brancher. I dag beskæftiger Textilia ca. 2800 medarbejdere fordelt på lokationer i både Danmark, Sverige, Norge og Litauen, der alle er en del af en unik kultur, hvor frihed under ansvar og gensidig respekt står centralt. I Textilia har man øje for både mennesker og miljøet, og gennem konceptet Textilia upcy arbejder virksomheden aktivt på at nedbringe CO₂e-aftrykket samt udnytte sine kasserede tekstiler. Læs mere om Textilia på www.textilia.dk.



Afdelingschef Simon Birch Torbensen med mappen til afdelingens uddannelsesmode l"Vaskeridrft".

deres oprindelige formål. Derfor har virksomheden siden 2019 arbejdet målrettet med genanvendelse af egne tekstiler gennem konceptet Textilia upcy.

Virksomhedens grønne profil handler dermed sagt ikke længere bare om at være svanemærket. Nu handler det bl.a. også om se tekstilaffaldet som en værdifuld ressource, om virksomhedens CO2-udledning og om at sikre et langt mindre forbrug af klimabelastende kemi. Alt det bliver Textilia målt på, når man skal vinde udbud.

"Vi har hele værdikæden – lige fra designere, systuer til færdige produkter."

Simon Birch Torbensen understreger, at han er tilfreds med samarbejdet med 3F Storkøbenhavn. Det gælder både helt konkrete udfordringer, som altid er en del af en virksomheds daglige drift og til at finde pragmatiske løsninger på f.eks. indholdet i lokalaftaler.

"Har du et ønske til 3F som organisation, Simon Birch Torbensen?"

Hertil svarer Simon, at 3F gerne må steppe ind i arbejdet med uddannelse og med at støtte op om de mange medarbejdere i branchen med anden etnisk baggrund end dansk. De har typisk brug for andre støttefunktioner end de etniske danskere, men de er alle både dygtige og engagerede medarbejdere, siger Simon Torbensen og fortsætter:

"Vi så også gerne, at vi i højere grad kunne udnytte tilskud eller lignende fra kompetencefonde til projekter og uddannelse, der vedrører vores ufaglærte personale. Ligesom andre medarbejdere har de også ofte et behov for og en interesse i at dygtiggøre sig, og det er uhyre vigtigt, at vi ikke glemmer eller underprioriterer dem."

3F Storkøbenhavn siger tak for et meget udbytterigt besøg hos Textilia.



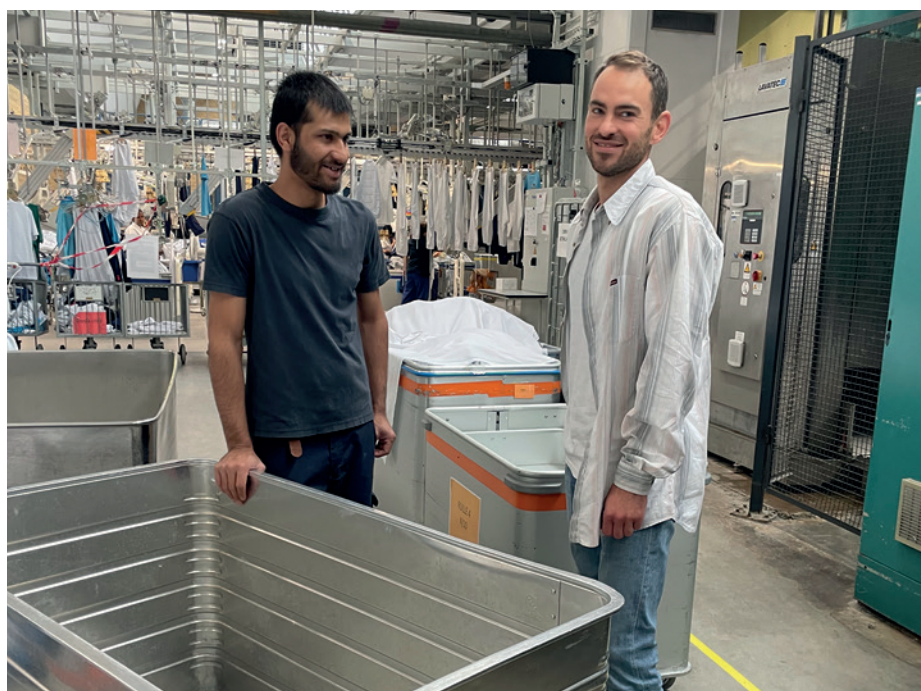
Per Christensen
Faglig sekretær

Simon siger smilende, at der er et godt stykke vej endnu, inden alle er igennem, men han klør på.

Han efterlyser hertil, at man i fællesskab (læs: 3F og branchen) sørger for at hjælpe med uddannelse i det hele taget til branchen. "Vi skal hele tiden opkvalificere vores medarbejdere, og vi trænger til at samarbejde om at effektivisere og modernisere uddannelsen i branchen."

Grøn omstilling

Den grønne omstilling er både en grundværdi for Textilia, men også et parameter, når man skal konkurrere med de andre aktører i branchen. For Textilia handler den grønne omstilling særligt om at håndtere tekstiler korrekt, så de forbliver levedygtige så længe som muligt, men også om udnytte og genbruge dem, når de ikke længere kan bruges til



Supplerende dagpenge

● Du kan få supplerende dagpenge, hvis du arbejder på ned-sat tid. Det betyder, at du som udgangspunkt kan få udbetalt dagpenge, hvis din arbejdstid er mindre end 37 timer i ugen.

Er du fuldtidsforsikret, kan du dog kun få udbetalt supplerende dagpenge for en måned, hvis du arbejder 145,53 timer eller mindre. Som deltidsforsikret skal du arbejde 118 timer eller mindre for, at du kan få supplerende dagpenge.

Når du modtager supplerende dagpenge, skal du stå til rådighed for arbejdsmarkedet på normal vis; være jobsøgende og komme til samtale i a-kassen og jobcentret.

Før du kan få supplerende dagpenge som lønmodtager, skal vi have en kopi af din ansættelseskontrakt. Det er for, at vi kan sikre os, at du ikke har et opsigelsesvarsel. Du skal nemlig kunne sige dit deltidsarbejde op med dags varsel, så du kan starte

et nyt fuldtidsarbejde dagen efter.

Hvis du har et opsigelsesvarsel, kan du alligevel få supplerende dagpenge, hvis din arbejdsgiver underskriver en frigørelsesattest.

Du kan højst modtage supplerende dagpenge i 30 uger inden for en periode på 104 uger. Begrænsningen på 30 uger tæller fra og med første uge med udbetaling af supplerende dagpenge.

Kontakt a-kassen hvis du er i tvivl om du kan modtage supplerende dagpenge.



Dagpengekort

● Når du udfylder dit dagpengekort, skal du være opmærksom.

Hver gang du udfylder dit dagpengekort, skal du tænke over samtlige aktiviteter du har lavet i løbet af den seneste måned. Dette kan for eksempel være arbejdstimer, ferie og sygdom.

Det er vigtigt, at du udfylder dit dagpengekort korrekt. Nedenfor er der tre ting nævnt du skal være særlig opmærksom på, når du udfylder dit dagpengekort.

1. Skriv altid det nøjagtige antal arbejdstimer på dagpengekortet

- Du skal altid skrive det nøjagtige antal arbejdstimer på dit dagpengekort for hver dag du er på arbejde.
- Du skal altid skrive arbejdstimer på dit dagpengekort, både FØR og EFTER, du bliver til- og afmeldt som ledig.
- Dette betyder at hvis du eksempelvis bliver ledig den 15. i en måned, skal du skrive samtlige arbejdstimer på, også de timer du havde inden du blev ledig!
- Det samme gør sig gældende, hvis du bliver afmeldt den 15. i en måned, skal du skrive de timer

på, du har arbejdet efter du er afmeldt som ledig.

2. Husk at skrive ferie på dit dagpengekort

- Husk at melde din ferie senest 14 dage før på hjemmesiden www.jobnet.dk
- Du skal altid skrive feriedage på dit dagpengekort.
- Du kan ikke rejse ud af Danmark, når du modtager dagpenge.
- Husk at søge feriegodtgørelse fra din arbejdsgiver.
- Du kan ikke modtage feriedagpenge fra A-kassen, før du har afholdt din egen optjente ferie.

Feriedagpenge fra a-kassen

● For at have ret til feriedagpenge fra a-kassen skal du først have holdt dine egne feriedage du har optjent ved din tidligere arbejdsgiver.

Derudover skal du opfylde disse betingelser for at få feriedagpenge:

- Være lønmodtager eller ledig.
- Have ret til dagpenge i tilfælde af ledighed.
- Er du ledig, skal ferien være meddelt jobcenteret eller til a-kassen senest 14 dage før.
- Du skal have bopæl i Danmark på ferietidspunktet.

Du skal opfylde betingelserne om rådighed før ferien og kan derfor ikke få feriedagpenge i disse situationer:

- Hvis du deltager i uddannelse uden ret til dagpenge.
- Afvikler en effektiv karantæne.
- Driver selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse.
- Er syg.
- Holder barselsorlov
- Ansat i seniorjob.

3. Hvis du bliver syg, skal du være særlig opmærksom på følgende

- Ligesom med arbejdstimer og ferie, skal du også skrive sygdom på dit dagpengekort.
- Husk at sygemelde dig på www.jobnet.dk den første dag du bliver syg.
- Husk at raskmelde dig på www.jobnet.dk den første dag du bliver rask.

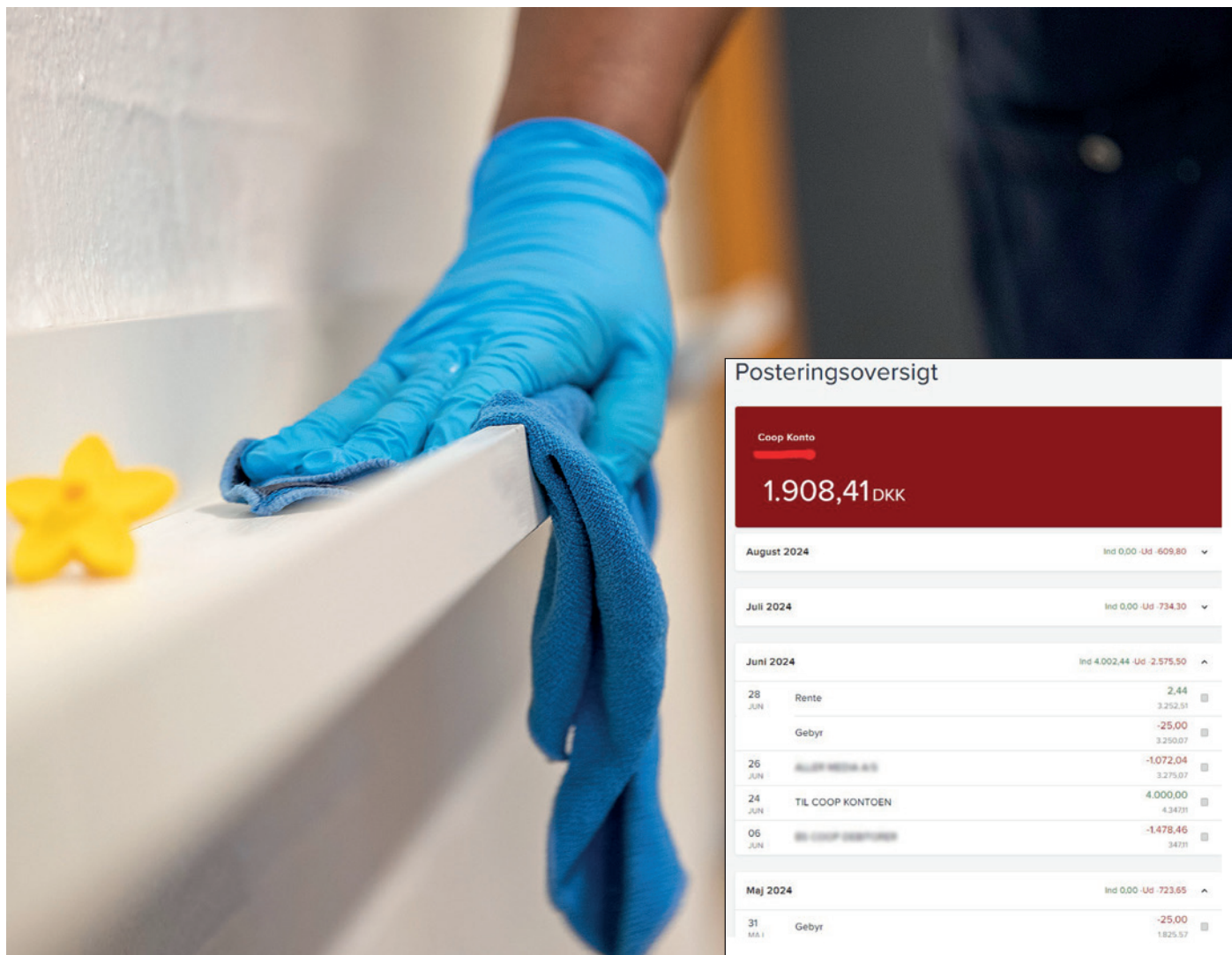
Hvis ikke alle arbejdstimer, ferietimer eller sygetimer bliver skrevet på dagpengekortet kan det betyde, at du skal tilbagebetale dagpenge når der hver måned bliver lavet kontrol med SKAT.



Berit Poulsen
A-kasseleder



Aldrig sjovt ikke at have penge nok på kontoen ved skæve lønperioder



Når man er ledig, udbetaler a-kassen dagpenge for kalender-måneder, altså fra den første til den sidste dag i måneden.

Hvis man får nyt arbejde, kan man komme ud for, at den nye arbejdsgiver har skæve lønperioder, f.eks. fra den 15. i den ene måned til den 14. i den næste måned.

Dette er meget almindeligt i rengøringsbranchen, men er et stort problem for vores medlemmer.

Starter man arbejde den 1. i en måned, vil den første løn fra arbejdsgiveren kun være for en ½ måned. Medlemmet har ikke ret til dagpenge fra a-kassen, fordi medlemmet ikke er ledigt i måneden.

Eksempel: Et medlem påbegynder arbejde 1. august

Den første løn medlemmet får, er for lønperioden 15. juli – 14. august. Medlemmet har i lønperioden arbejdet 1.-14. august og får i slutningen af august løn for 14 dage.

Medlemmet har ikke ret til dagpenge for august måned, fordi han/hun ikke var ledig i hele august og har derfor kun sin løn for en halv måned til at betale sine regninger for september.

Det samme problem har vores ledige medlemmer, der bliver syge og skal have sygedagpenge, og medlemmer, der skal på barsel – i begge tilfælde skal de have penge fra kom-

munen/Udbetaling Danmark.

Udbetaling Danmark udbetaler nogen måneder for 4 uger og andre for 5 uger, og deres udbetaling slutter den næstsidste fredag i måneden.

Vi har en del frustrerede medlemmer, der ringer til os, fordi de mangler penge på grund af de skæve lønperioder, men vi har desværre ingen mulighed for at hjælpe dem økonomisk.



Jeanette Geppel
Vice a-kasseleder

Afdelingens to bilagskontrollanter Randhawa og Henning Jørgensen



På afdelingens generalforsamling vælges to bilagskontrollanter, der kritisk gennemgår afdelingens udgifter og tjekker, om de er i overensstemmelse med vedtægter og formål. Det er to erfarne tillidsfolk, som har et rigtig godt kendskab til fagbevægelsen og dens formål.

Randhawa, der oprindeligt kommer fra Indien, kom til Danmark i 1970. Han fik arbejde på lampefabrikken Lyfa i Måløv og blev selvfølgelig meldt ind i det daværende SID Ballerup.

Randhawa blev hurtigt integreret i det danske samfund, og i 1980 blev han valgt som tillidsmand på Lyfa.

Senere blev han også fællestillidsmand på fabrikken.

I 1990 blev han valgt ind i SID Ballerups bestyrelse, og herefter havde han en lang række tillidsposter, f.eks. medie og oplysningsudvalget, bilagskontrollant, SIDs repræsentant i LO-sektionen samt underviser på folkeskoler som LO gæstelærer og meget mere.

Henning V. Jørgensen, kaldet Valde, startede på arbejdsmarkedet som jord og betonarbejder.

I 1984 blev han ansat i Gladsaxe kommune, hvor han hurtigt blev faglig aktiv.

Efter et par år blev han valgt som sikkerhedsrepræsentant, det der senere kom til at hedde arbejdsmiljørepræsentant. Den post har han haft han i mange år, ligesom han også er kasserer i kommunalarbejdernes klub i Gladsaxe.

Derudover har han bestridt flere tillidsposter, f.eks. kasserer i en regionsklub for kommunale specialarbejdere samt bilagskontrollant i deres landsklub.

Valde har desuden siddet i SIDs bestyrelse samt i LO sektionens bestyrelse i en lang årrække, og da vi blev til 3F, blev han valgt som bilagskontrollant.

Flemming
Grønberg



Gratis advokatråd én gang om måneden

● Du kan få et gratis råd fra afdelingens faste advokat én gang om måneden.

Afdelingen og medlemmerne har i mange år fået gode juridiske råd fra vores faste advokat Henrik Halberg.

Henrik er i afdelingen den 3. torsdag hver måned og giver gode råd på juridiske problemstillinger, som ligger uden for vores ekspertise.

Det foregår rent praktisk ved, at du ringer til afdelingen på telefon 70300832 og taler med Carsten eller Kjeld for at bestille tid. Rådgivningen starter fra kl. 16.00.

Du oplyser alene den helt overordnede problemstil-

ling, som du godt vil have et godt råd til. Der er afsat 20 minutter til et sådant møde, hvor du forklarer Henrik, hvad du ønsker et godt råd til, og forhåbentlig kan han svare under mødet. Ellers vender han tilbage i løbet af meget kort tid.

Som advokat har Henrik tavshedspligt, og det du fortæller Henrik, kommer derfor ikke videre til andre – heller ikke til afdelingen.

Hvis du vil have yderligere advokatbistand end de 20 minutter, aftaler du det videre forløb med Henrik. Som medlem af afdelingen vil du altid få en fair pris på advokatydelsen.



Lidt om vores advokat

● Advokat Henrik Halberg har været advokat i 33 år og alle årene beskæftiget sig med juridiske problemstillinger, som de fleste af vores medlemmer jævnligt er i berøring med. Han i mere end 30 år hjulpet 3Fs hovedforbund, andre 3F afdelinger og vores afdeling.

Så kom forbi og få et godt råd fra Henrik. Det er det, vi selv gør, hvis vi har juridiske knuder, som skal vikles ud.

Datoer 2024

Torsdag d. 19. september 2024
Torsdag d. 17. oktober 2024
Torsdag d. 7. november 2024
Torsdag d. 12. december 2024

Datoer 2025

Torsdag d. 16. januar 2025
Torsdag d. 20. februar 2025
Torsdag d. 20. marts 2025
Torsdag d. 24. april 2025
Torsdag d. 15. maj 2025
Torsdag d. 19. juni 2025



Medlemmerne inviteres til advokatoplæg i fagforeningen med temaet ”arv og testamente”

Torsdag den 16. januar 2025 kl. 16.30-18.00

3F Storkøbenhavn, Sct. Jacobsvej 10, 2750 Ballerup



● Ved foredraget kan medlemmerne blandt andet få svar på, i hvilke tilfælde det kan være en fordel at oprette et testamente, selvom I er gift.

- om det er en fordel eller ej at oprette et testamente, når I ikke er gift
- hvordan I bedst sikrer hinanden og/eller børn fra tidligere forhold økonomisk ved dødsfald,
- og hvilken betydning en fremtidsfuldmagt rent faktisk har.

Oplægsholder er advokat(L) Louise Frændemark, der er specialist i bl.a. arv, testamenter og fremtidsfuldmagter, medlem af Danske Arveretsadvokater og Danske Familieretsadvokater samt underviser jurastuderende på Københavns Universitet i faget familie- og arveret.

Der vil efter oplægget blive mulighed for at stille konkrete spørgsmål, så medlemmer kan gå hjem med en afklaring omkring emnerne.

Du må gerne tage din partner, ægtefælle, samlever eller ven med til møde.

Som afslutning på mødes serveres aftensmad.

Tilmelding sker på telefon 70300832, oplyst dit navn/cpr. nr. samt antal personer som deltager.

Sidste tilmeldingsfrist er fredag den 10. januar 2025.

Signal opgaver – æhhhhh hva'?



“Hej, det er fra 3F Storkøbenhavn - jeg vil blot sige velkommen til dig. Dejligt at du har valgt at melde dig ind i vores fagforening”.

Noget i den retning lyder det meget ofte, når mine kollegaer og jeg i 3F Storkøbenhavn byder et nyt medlem velkommen til vores fagforening.

En snak om den konkrete arbejdsplads falder helt naturligt, når vi ringer til medlemmerne, og ofte bliver vi mødt af spørgsmål om indholdet i den overenskomst, som man er omfattet af. Det kan også være spørgsmål om arbejdsmiljø, som rejses.

Vores nye medlemmer er til tider overrasket over at blive uopfordret kontaktet, men alle som en er de superglade for kontakten.

Vi ringer også til medlemmer, som vi kan se, er blevet rykket for manglende kontingent indbetaling. Her er det oftest noget med en banal forglemmelse, adresseflytninger eller rod med bankforbindelsen, som spørger. Også her falder der ofte et fagligt spørgsmål eller to af. Spørg-

smål som enten klares umiddelbart, eller som skal undersøges nærmere.

Brug for vores bistand

Endelig er der også opkald, som kommer i forlængelse af, at nogle medlemmer er blevet slettet på grund af kontingentrestance. Samtaler af den karakter handler faktisk aldrig om utilfredshed med 3F Storkøbenhavn. Det er typisk medlemmer, som er kommet i økonomisk ufare eller som er i en social situation, hvor kontingentbetalingen er blevet en markant udfordring.

Vi har erfaring for, at der ofte bliver brug for vores bistand senere i medlemmernes arbejdsliv, og derfor får vi altid en god snak om, hvor vigtigt det er at prioritere medlemskabet.

Den oprigtige interesse for både

nye medlemmer og for medlemmerne i al almindelighed bliver meget ofte også til en snak med de medlemmer, som vi ikke så ofte har kontakt med.

Generelt kan man lidt friskt sige, at de fleste medlemmer kontakter 3F Storkøbenhavn, når der er udfordringer i arbejdslivet - nogle gange også i livet som sådan - så kontakten er også fantastisk givende for os her i afdelingen på Sct. Jacobsvej. Man får alt andet lige en god fornemmelse af, hvad der rører sig på de mange arbejdspladser, som vores medlemmer er beskæftiget på.

Samtalerne afsluttes ofte med en opfordring til at kigge ned i afdelingen til en snak om løst og fast – vi giver altid gerne en kop kaffe.



Per Christensen
Faglig sekretær

Pension danmark kommer til 3F Storkøbenhavn afdeling

Mandag den 21. oktober, kl. 16:30-18:00

3F Storkøbenhavn, Sct. Jacobsvej 10, 2750 Ballerup, 2. sal



Tina Bjørk-Olsen kommer til mødet med Pension Danmark

Hvis du har pensionsordning i Pension danmark så kom og deltag i mødet og stil gerne spørgsmål

PensionDanmark vil gennemgå følgende emner:

- Opsparing til pension
- Forsikringsdækninger
- Sundhedsordning
- Hvordan investerer Pension danmark penge?

Herunder kan du bl.a. få svar på følgende spørgsmål:

- Hvordan sparer du op?
- Passer pensionsopsparingen til dine behov?
- Vælg de rigtige forsikringsdækninger
- Hvem skal have pengene når du dør?
- Brug sundhedsordningen
- Log ind og brug Din Pension på www.pension.dk
- Kontaktdata & Tilmeld dig rådgivningsmails
- Hvordan kan PensionDanmark hjælpe dig (telefon, PC og app)
- Brug www.pensionsinfo.dk
- Pensionsordninger flere steder?
 - Saml dine pensioner

Et godt råd til dig, som medlem i PensionDanmark, inden du møder op til mødet:

Udbyttet af Pension danmarks oplæg, bliver væsentlig større, hvis du inden mødet, ganske kort, har været inde på Din Pension (din pensionside på www.pension.dk), og www.pensionsinfo.dk og se hvad du har på din ordning.

Afdelingen vil være vært med mad og drikke i forlængelse af mødet.

Tilmelding sker til afdelingen på telefon 70300832 eller mail storkoebenhavn@3f.dk senest mandag den 14. oktober 2024.

Vel mødt

PensionDanmark



Carsten Enevoldsen
Næstformand



Møde om din pensionsordning

Industriens Pension kommer til 3F Storkøbenhavn

Tirsdag den 29. oktober 2024, kl. 16:30-18:00.

Sct. Jacobsvej 10, 2750 Ballerup

Her vil kundechef Torben L. Risager fortælle om:

- Selve pensionsordningens opbygning og
- desuden komme ind på, hvordan du får mest ud af hjemmesiden - og blandt andet gennemgå den (på PC).
- Hvordan logger man på?
- Hvor finder du dine forsikringer?
- Hvad kan du ændre på?
- Hvordan ser du, hvad du har andre steder?
- Hvad kan du forvente, når du går på pension?
- Afkast og omkostninger
- Andre nyheder

Du kan stille spørgsmål under og efter mødet.

Vi slutter af med en bid mad, hvorfor du bedes tilmelde dig til afdelingen på telefon 70300832, oplys navn, cpr.nr. og arbejdsplads.

På gensyn!

Torben Risager – Industriens Pension

Carsten Enevoldsen - afdelingen

Følg pensionen på din mobil

Du kan nemt og hurtigt se, hvordan det står til med din pension, hvis du henter vores app.

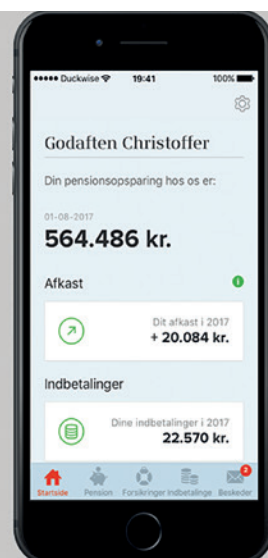
Du kan fx følge

- Hvor meget du sparer op
- Indbetalinger til din pension
- Hvad du får i afkast
- Dine breve fra Industriens Pension

Hent appen

Apple

Google play



Find fem fejl!

De to billeder ser næsten ens ud, men der er fem forskelle! Find dem og send siden ind, så deltager du i konkurrencen om to flasker rødvin.



Navn:

Postnr. og by

Indsend eller aflever siden til afdelingen inden 1. februar 2025.

Arbejdstidsregler og registrering

Den nye lov om registrering af ansattes arbejdstid trådte i kraft den 1. juli 2024.

Det er arbejdsgiveren der har ansvaret for, at alle lønmodtagere/ansatte registrerer deres daglige arbejdstid.

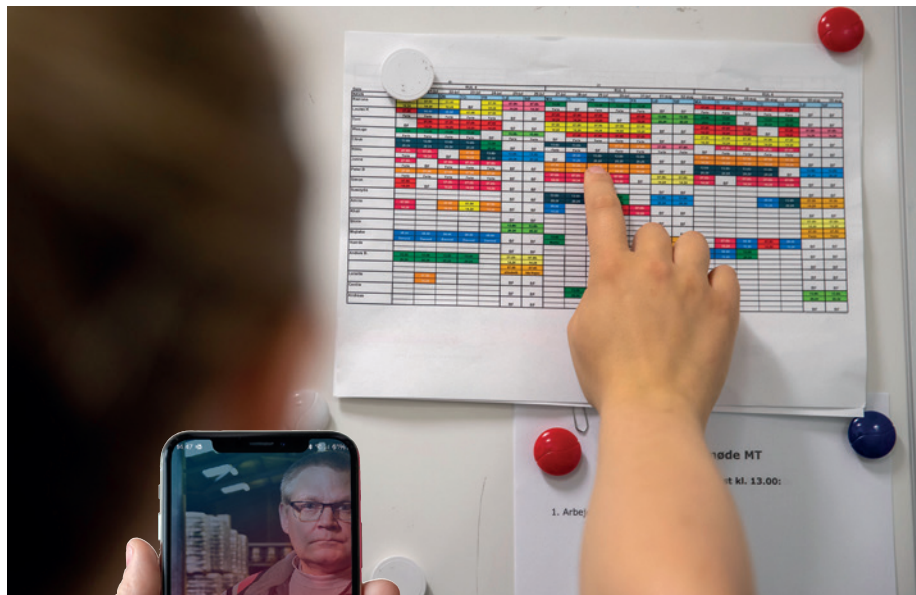
Medarbejderne skal til enhver tid have indsigt i registreringerne, som lagres i 5 år.

Formålet med denne lovgivning som udspringer af et EU-direktiv om overholdelse af EU's hvile- og arbejdstidsregler er at beskytte den ansatte.

Beskyttelsen går på følgende:

- Et loft på 48 timers ugentlig arbejdstid,
- En hvileperiode på mindste 11 sammenhængende timer, samt
- Ret til mindst ét ugentlig fridøgn.

Reglerne er ikke nye, men det nye er, at arbejdsgiverne skal kunne dokumentere de lever op til reglerne og de ansatte har ret til indsigt i registreringerne om dem selv.



Husk at 3F har en appen "3F min arbejdstid" her kan du holde regnskab med din arbejdstid.



Carsten Enevoldsen
Næstformand



Velkommen i din 3F-afdeling

3F Storkøbenhavn

Sct. Jacobsvej 10,
2750 Ballerup.
Telefon 70 300 832
Email: storkobenhavn@3f.dk
Hjemmeside:
www.3f.dk/storkobenhavn

Afdelingen ligger ca. 5 minutters gang fra Ballerup Station, hvor der er gode bus og togforbindelser. Kommer du i bil, er der gode parkeringsmuligheder.



Info fra medlemsafdelingen

Hvis I forsætter med at arbejde efter I kan overgå til folkepension, skal I huske at kontakte/give afdelingen besked, hvis I ophører med arbejdet, da I har mulighed for at blive pensionistmedlem og stadig bibeholde fritidsulykkesforsikringen.



Vinderen af sidste blads konkurrence

Vinder af sidste blads konkurrence "Find fem fejl" er Knud Ib Hedegaard, 3660 Stenløse.

Tillykke til dig. Du kan afhente to flasker rødvin på Sct. Jacobsvej 10 i Ballerup.