VARDE-BILLUND

FAGLIG FÆLLES FORBUND



Medlemsbladet - Marts 2023

Din lokale fagforening



En helt særlig aftale er landet i Billund Lufthavn

Indholdsfortegnelse

Forsiden	Rampe portører fra Billund lufthavn der er tilfredse med deres aftale om arbejdsgiverbetalt kontingent
Side 2	Formandens Klumme
Side 4	Portræt af en fagforeningsmand
Side 8	Kontrol med landbrugets udenlandske praktikanter
Side 11	3F Ferie
Side 12	Praktik i fagforeningen
Side 14	En længe ventet aftale er landet i Billund Lufthavn
Side 17	Vi giver ordet til et medlem
Side 19	Ny medarbejder i afdelingen
Side 20	Demonstration foran Christiansborg
Side 22	Organisering
Side 24	Nye tillidsvalgte i afdelingen
Side 26	Indkaldelse til generalforsamling
Side 27	Ny aftale om overenskomst
Bagsiden	Quiz



AFDELINGSBESTYRELSEN

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

Afdelingsbestyrelsesmedlemmer:

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



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

3F Varde-Billunds FORMANDS KLUMME



Villy Nielsen

Formand i 3F Varde-Billund

SVM-flertalsregering

Vi har fået en ny SVM-flertalsregering, og selvom det tog lang tid, så lykkedes det den kongelige undersøger, Mette Frederiksen, at danne regering hen over midten og få lavet et regeringsgrundlag.

I regeringsgrundlaget er der for den almindelige 3F'er nogle ideer og tiltag, som er positive. Men ganske som med regeringskonstellationen er der "ingen roser uden torne".

På rosesiden kan vi kvittere for, at regeringen har anlagt annullationssøgsmål ved EU-Domstolen for at stoppe EU's mindsteløn. Der er også lagt op til en tiltrængt styrkelse af erhvervsuddannelserne, ligesom beskæftigelsestillægget de 3 første måneder til de ledige beholdes. Det er selvfølgelig også godt, at Arne-pensionen består, og at ydelsen stiger til ca. 15.000 om måneden, men når man så samtidig fjerner seniorpensionen og muligheden for seniorjob, så er det dyrt betalt for de nedslidte.

Der lægges også op til, at der skal etableres en permanent trepartsinstitution, der skal fremme et kontinuerligt samarbejde mellem regering og arbejdsmarkedets parter og løbende følge op på centrale reformspor og nødvendige omstillinger, og det er vi positive overfor.

Sammenlægning af Seniorpension og Tidlig pension

Der er mange, der har været tvunget til at gå på seniorpension, fordi de er slidt ned og ikke kan arbejde mere end 15 timer om ugen. Det har været muligt at gå på ordningen fra man fyldte 61 år, hvis man ellers opfyldte betingelserne. Fremadrettet afskaffes seniorjob ordningen, og man sammenlægger seniorpension og retten til tidlig pension til én ny ordning med to indgange: En rettighedsbaseret model og en visitationsmodel, der begge kan opnås op til tre år før folkepensionsalderen (pt. 67 år) med mulighed for tildeling af pension i halve år og med et månedligt ydelsesniveau på ca. 15.000 kr.

Fingrene væk fra Store Bededag

Som I nok har hørt, er det også aftalt, at der skal afskaffes en



helligdag (Store Bededag) for at øge arbejdsudbuddet med 8.700 personer og skaffe ca. 3 mia. kr. til det danske forsvar. Det er en direkte indblanding i den danske model, hvor disse ting er aftalt i overenskomsterne mellem arbejdsmarkedets parter. Det skal regeringen holde deres fede fingre fra. Der

kører nu en underskriftindsamling for bevarelse af Store Bededag, og den har allerede samlet over 450.000 underskrifter.

Det er fuldstændig uacceptabelt, at regeringen blander sig i den danske model og de overenskomster, som forhandles mellem arbejdsmarkedets parter. I stedet for at give topskattelettelser bør man fokusere på, at arbejdsstyrken allerede i dag er enorm hårdt presset på arbejdspladsen med de krav, der stilles. Og med den stigende pensionsalder, som lægger år på år oven i arbejdslivet, betyder det, at de arbejdere, der har de mest slidsomme jobs, ikke kan klare at være på arbejdsmarkedet indtil pensionsalderen. Det er her, man bør bruge midlerne i stedet for at give skattelettelser til dem, der ikke mangler noget. Så kunne man også overveje, om det er rimeligt, at et så stort selskab som Mærsk, der er kommet ud med et overskud på 204.000.000.000 kr., kun skal betale 4 % i skat modsat alm. virksomheder, der betaler 22 % i skat af deres overskud.

Ledige i fokus

Derudover vil regeringen sætte den enkelte ledige i centrum og give frihed til dem, der kan selv, uden at gå på kompromis med jobfokus. Regeringen vil nytænke og reformere beskæftigelsesindsatsen, så udgifterne hertil reduceres med 3 mia. kr. i 2030. Det skal ske ved at nedlægge jobcentrene, sætte kommunerne fri af statslige proceskrav og prioritere de indsatser, der hjælper ledige tættere på arbejdsmarkedet. Den ledige får frihed til at vælge den bedste vej frem. Kommunerne får frihed til at organisere beskæftigelsesindsatsen. Målet med initiativerne skal være, at de ledige kommer hurtigere i arbejde.

A-kasser og private leverandører skal spille en større rolle i indsatsen for dem, der kun i korte perioder står uden arbejde, uden at det svækker tilskyndelsen til job. Den øvrige beskæftigelsesindsats skal i højere grad prioritere de borgere, der har større udfordringer med at finde et job. De skal i stedet omfattes af mere værdige indsatser med større effekt. Socialt bedrageri skal mødes med en hård og markant konsekvens.

OK23 forhandlingerne

OK23 forhandlingerne er pt. i fuld gang, og det bliver svært at finde en acceptabel løsning, der giver reallønsfremgang. Der bør være plads til at bevare reallønnen med tanke på de store overskud, som virksomhederne har i disse år.

Da vi ikke kender inflationen fremadrettet, så tror jeg ikke på, at vi får en treårig overenskomstperiode denne gang. Det bliver formodentlig en toårig periode, da en periode på et år vil få forhandlingerne på det private arbejdsmarked til at falde sammen med dem på det offentlige område, som jo forhandles til næste år.

Her i skrivende stund er der endnu ikke kommet en ramme fra DI og CO-I forhandlingerne, så det betyder, at alle øvrige forhandlingsområder står stille i øjeblikket.

Når og hvis der kommer et forhandlingsresultat, så skal det ud til afstemning blandt de medlemmer, der arbejder på de enkelte overenskomstområder.

Derfor er det vigtig, at I står registreret rigtigt i forhold til den virksomhed, I arbejder på, for at kunne stemme om den overenskomst, der dækker virksomheden. Det bedes I tjekke inde i Mit 3F. Hvis I står til en forkert arbejdsplads, bedes I give os besked om jeres nye arbejdsplads via Mit 3F.

OK23
Dine løn- og arbejdsforhold



Det er gået stærkt i januar. Tallet repræsenterer de medlemmer der er meldt ind i 3F's fagforening i januar på landsplan. Velkommen i fællesskabet.



Portræt af en fagforeningsmand

Det var ikke en barnedrøm for Karl Nielsen at komme til at arbejde for kollegers og medlemmers gode vilkår, men det blev alligevel den vej han tog. Vi har ladet Karl fortælle sin historie om sin vej fra "Værket" og ind fagbevægelsens arbejde ,og han opfordrer os til at være gode til at snakke med hinanden.

Efter godt 50 år på arbejdsmarkedet valgte jeg at gå på folkepension ved udgangen af 2019.

Ud af de 50 år, har jeg været faglig aktiv i mere end 35 år. Først, da jeg som maskinarbejderlærling på Grindstedværket, blev medlem i Dansk Metals ungdomsafdeling i Grindsted og senere, da jeg kom med i afdelingsbestyrelsen som ungdomsrepræsentant. Det var en spændende tid, hvor jeg havde mange fagligt aktive "voksen" kolleger, og vi på "Værket" (det blev det kaldt i daglig tale) havde en aktiv håndværkerklub, der inspirerede mig til at gå videre i det faglige spor.

I maj 1973 blev jeg indkaldt som soldat og det faglige var sat på standby, indtil jeg i juni 1974 kom tilbage til Grindstedværket, nu ansat i reparationsafdelingen, som "voksen" faglært, og hurtigt var jeg igen med i det faglige arbejde. På en generalforsamling i Dansk Metal Grindsted, blev jeg foreslået og valgt til afdelingsbestyrelsen, nu som ordinær "voksen" fagligt bestyrelsesmedlem.

På "Værket" blev der altid snakket meget fagligt ude på områdeværkstederne, og hvor håndværkerne nu mødtes og arbejdede rundt på fabrikken, ikke mindst op til de lokale lønforhandlinger, og når Industriens overenskomst kom til forhandling. Alle vidste nok, at blev der **ikke** stillet krav om ændringer på løn og arbejdsforhold, skete der ikke noget.

"Har du snakket fagligt med din kollega i dag?"



UNG PÅ DET RIGTIGE TIDSPUNKT

I 1984 blev smedenes tillidsmand ansat som værkfører, og posten som tillidsrepræsentant skulle genbesættes. Det medførte meget snak i krogene om, hvem der kunne magte den opgave. Umiddelbart var der ingen, der selv bød ind på opgaven, og det kom da meget bag på mig, da nogle kolleger foreslog, at jeg skulle stille op. "Du er jo meget fagligt interesseret" - "du har da alderen til det" og videre i den dur, lokkede og pressede de mig.

Jeg var både glad og rystet over, at nogen af de garvede kolleger så en kommende tillidsmand i mig. Da jeg fortalte om det hjemme, var konklusionen klar. Selvfølgelig skal du da stille op, kan andre lære det, så kan du da også. Jeg fortalte så mine kolleger, at jeg godt ville stille op. Umiddelbart efter stillede en anden kollega også op som kandidat, og da han både var noget ældre end mig og havde højere anciennitet end mig, var det svært for mig at tro på et valg.

På klubmødet var mødelokalet propfyldt med kolleger, og forud for selve afstemningen skulle vi to kandidater hver især fortælle lidt om, hvorfor vi mente os egnede til posten som kollegernes tillidsmand.

Det var første gang, jeg skulle tale til så mange kolleger på en gang, og jeg var rystende nervøs og følte bagefter, at det var det rene vås, jeg havde fået sagt og var stort set parat til bare at smutte ud af lokalet og lade den anden kandidat nyde sejren.

Valget skete ved skriftlig afstemning, og jeg husker ikke hvor mange stemmeberettigede, der var, men da stemmetællerformanden fortalte, at der var et stort flertal, der havde stemt på mig, troede jeg næsten ikke mine egne ører. Jeg har efterfølgende hørt fra mange, at de stemte på mig, netop fordi jeg var ung (32 år), og at alle kendte til min faglige interesse.

Umiddelbart efter, jeg var valgt til tillidsrepræsentant for smedene og dermed også formand for håndværkerklubben, tog den daværende afdelingsformand for Metal Grindsted, Karl Johan Kristiansen fat i mig og opfordrede mig til at komme i gang med de faglige grundkurser. Selv om det til tider var stramt med to små børn, og vi begge havde fuldtidsarbejde, lykkedes det med god planlægning og hjælp fra familien, at få det hele til at lykkes. Jeg var allerede fra det første kursusophold glad for de værktøjer, det gav mig: Forhandlingsret, overenskomstfortolkning, fagretslig behandling osv. osv.

"Der har da været enkelte mellemledere, der gerne ville bestemme, hvor meget tid jeg måtte bruge på hvervet og hvornår, men de har altid trukket sig igen, når de fik læst overenskomstens tekst om, at såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på virksomheden, at fremme et roligt og godt samarbejde."

Jeg fandt også hurtigt ud af, at selv om jeg havde en klubbestyrelse at sparre med, når der var forhandlinger, var det mig og mig alene, der stod for skud, både når der skulle stilles krav og forhandles med ledelsen, men ikke mindst over for mine egne kolleger i klubben, når resultatet skulle sælges og gerne stemmes hjem, uden det gav for meget uro og konflikt.

Jeg erfarede ret hurtigt, at det var nemt at piske en stemning op, men væsentlig sværere, at snakke den ned igen, så jeg var glad for alle de faglige kurser og sparring, jeg kunne hente i Dansk Metal lokalt og i forbundet - det var uvurderligt.

Jeg fandt også hurtigt ud af, at jo mere jeg kom rundt og snakke med kollegerne op til forhandlingerne, jo nemmere var det at holde sammen på flokken og skabe forståelse og opbakning. Jeg brugte rigtig meget tid på at være en synlig tillidsrepræsentant, både over for kolleger og ledelse.

Der har da været enkelte mellemledere, der gerne ville bestemme, hvor meget tid jeg måtte bruge på hvervet og hvornår, men de har altid trukket sig igen, når de fik læst overenskomstens tekst om, at såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på virksomheden at fremme et roligt og godt samarbejde.



LYST TIL AT KOMME VIDERE.

Det næste trin i min faglige karriere kom efter fire år som tillidsrepræsentant og klubformand på "Værket", da der i 1988 skulle vælges ny afdelingsformand for Metal Grindsted.

Igen blev jeg fra flere sider foreslået at stille op til valget, både fra kolleger på "Værket", men også fra andre jeg kendte ude i lokalområdet. Der var da en vis prestige i, at en lokal arbejdsplads kunne levere en ny afdelingsformand. Denne gang følte jeg mig betydelig bedre påklædt fagligt, men var ikke helt sikker på mig selv, om jeg ville kunne klare sådan et job. Den afgående formand havde jo været der i over 30 år, turde jeg byde ind på at overtage sådan en post?

Jeg tog en snak med den afgående formand, vi sad i afdelingsbestyrelsen sammen og kendte hinanden. Mente han, at jeg med min faglige baggrund på "Værket" kunne løfte den opgave, han nu afgav?

Svaret var, at det kunne alle, der ville, og som i øvrigt havde den fornødne faglige uddannelse, og som ville bruge tiden på det, for det var ikke noget 7-16 job. Han pointerede også, at han ikke støttede mig, frem for evt. andre kandidater, som måtte stille op.

Efter nok en snak om det hjemme, var der ikke længere betænkeligheder ved at tage springet. Når vi har klaret fire år godt, så finder vi vel også ud af det, selv om det var andet fagligt arbejde.

Det særlige ved dette jobskifte var, at som afdelingsformand var man på valg hvert andet år. Der var derfor ikke helt den samme sikkerhed for et job at falde tilbage på, hvis jeg på et tidspunkt ikke blev genvalgt.

Enden på det blev, at jeg stillede op som kandidat til formandsvalget i september 1988 og denne gang også med en modkandidat, nemlig tillidsmanden for håndværkerne på LEGO. Da jeg hørte det, turde jeg igen ikke tro på, at jeg kunne blive valgt. Der var stuvende fyldt i den store sal på Ungdomsgården i Grindsted, og vi skulle også forud for dette valg op og fortælle kort om, hvorfor vi stillede op, og hvorfor man skulle stemme på en.

Jeg må have gjort det godt, for jeg vandt valget med et overlegent flertal af stemmer, og det var ikke kun mine egne kolleger fra "Værket", der var kommet for at stemme på mig. Faktisk ville deltagerne fra "Værket" alene slet ikke have haft flertal. Selv om det øger spændingen, mener jeg, det er godt at have en modkandidat og blive valgt med et tydeligt flertal, så kan ingen pådutte en, at man bare var den eneste.

Jeg blev på posten som formand i Metal Grindsted i 12 år og var meget glad for jobbet, hvor jeg lærte at nyde det, at blive prøvet hvert andet år ved at være på valg.

Jeg har altid været styret meget af min nysgerrighed, så efter 12 år i Metal blev jeg "lokket" til at sige ja til en ansættelse på den lokale tekniske skole på Tårnvej som en del af den daglige ledelse for Grindsted Erhvervsskole. Her skulle jeg bruge mit netværk fra Metal jobbet til at skabe kontakt mellem lokale metalvirksomheder og de tekniske uddannelser i Grindsted. Jobbet blev aldrig det, der var stillet i udsigt og efter et år valgte jeg at sige op og søge andet job.

Jeg fik så en midlertidig ansættelse, som voksenunderviser på AOF Uddannelsescenter Grindsted, på et såkaldt "JOB-nøgle forløb" for voksne ledige kvinder. På grund af ændringer i lovgivningen, måtte skolen lukke og gik som så mange andre daghøjskoler dengang konkurs efterfølgende, og jeg måtte se mig om efter et nyt job.

I maj måned 2001 så jeg en annonce i avisen, hvor SiD Varde søgte en faglig medarbejder med kendskab til indu-



striområdet. Jeg søgte stillingen, kom til jobsamtale og fik jobbet, som jeg startede på den 1. juni 2001 på Bøgevej i Varde.

Her nåede jeg at få 18 spændende år som faglig medarbejder. 3½ år i SiD, så blev SiD fusioneret med KAD pr. 1. januar 2005 og hed så 3F Varde de næste fire år, hvor 3F Varde og 3F Billund fusionerede til det, der i dag hedder 3F Varde-Billund.

Min erfaring efter et liv i det faglige er, at der desværre ikke bliver snakket meget fagligt på arbejdspladserne i dag. Mange steder passer enhver sit, mange tror sågar, det er ulovligt at snakke fagligt. I Danmark er der organisations- og ytringsfrihed, og bruges det rigtigt og med respekt for hinanden, er der intet i vejen for, at kolleger kan snakke løn-, arbejds– og organisationsforhold med hinanden.

Snak jævnligt med dine kolleger om alt, hvad der vedrører jeres fælles løn- og arbejdsforhold, det gælder også dem, der ikke lige har forstået det nyttige i at være medlem af en OK fagforening.

Hold snakken på egen banehalvdel, ingen gider høre på nogen, der er bedrevidende og kritiske. Giv tydeligt udtryk for, at I har brug for at være sammen, og alle må byde ind.

På den gode arbejdsplads hverver kolleger, kolleger ved faglig smalltalk, imødekommenhed og involvering.

Om ikke andet, håber jeg med dette indlæg, at have givet stof til eftertanke, og hvem ved? Måske er der også en læser eller to, der får lyst til at gøre en faglig forskel på arbejdspladsen.



De bedte hilsner til alle jer, der stadig trækker læsset.

Kalle Nielsen
Folkepensionist og medlem af
Faglige Seniorer



Kontrol med landbrugets udenlandske praktikanter

Efter flere års udfordringer på området skal et nyt tilsyn skabe ro og sikre ordentlige forhold. Vi har talt med Carsten Kappelgaard om processen med kontrol med landbrugets praktikanter.



Der har i årevis været historier fra tid til anden omkring udnyttelse af og dårlige arbejdsvilkår for udenlandske praktikanter i landbruget.

Fagbladet 3F har tidligere i flere artikler afdækket hvordan, en del af den udenlandske arbejdskraft i det danske landbrug er kommet hertil på forfalskede dokumenter eller har været underbetalte for deres arbejde i landbruget.

Brugen af landbrugspraktikanter har været og er stadig landbrugets mest benyttede kanal for udenlandsk arbejdskraft, hvorfor det er særligt relevant, at der ikke foregår svindel med ordningen.

1. juli 2022 trådte nye ændringer i lovgivningen på området i kraft og de medførte blandt andet en ny struktur for kontrol og tilsyn af forholdene for de udenlandske praktikanter.



”Brugen af landbrugspraktikanter har været og er stadig landbrugets mest benyttede kanal for udenlandsk Arbejdskraft, hvorfor det er særligt relevant at sikre at der ikke foregår svindel med ordningen”

Det blev praksis, at kontrollen skulle foretages som et samarbejde imellem Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) og det faglige udvalg for jordbrugets uddannelser.

Carsten Kappelgaard fra 3F Varde-Billund arbejder i forvejen med sager for medlemmer beskæftiget indenfor det grønne område, og det er derfor et godt match, at han er blevet tildelt en plads i det faglige udvalg i vores område.

Når der tales om "Det grønne område", så menes der landbrugs-, veterinær-, skovbrug– og gartneriområdet.

I vores dækningsområde, og geografisk også lidt udover vores normale afgrænsning, består det faglige udvalg , udover Carsten , af repræsentanter for Landbo Ungdom.

Carsten har sammen med udvalget og SIRI været af sted på 6 forskellige arbejdspladser efter indførelsen af den nye tilsynsordning, og han har indvilget i at fortælle, hvordan et kontrolbesøg bliver tilrettelagt og forløber.

"SIRI udvælger helt vilkårlig 5% af de udenlandske praktikanter, som udtages til kontrol indenfor Det Grønne Område."

Carsten forklarer videre: "Et kontrolbesøg tager typisk 1 time, og er opdelt i 2 faser. I den første halve time taler vi med arbejdsgiveren på dansk, hvor der bl.a. spørges ind til arbejdstid, bolig, udbetaling af løn og uddannelsesplan for praktikanten. Vi8 skal også se en ansættelseskontrakt og en lønseddel.

Den anden halvdel af samtalen er med praktikanten på engelsk, og her bliver arbejdsgiver bedt om at forlade lokalet, så praktikanten kan tale frit. Her bliver stillet de samme spørgsmål som til arbejdsgiveren, men samtidig finder vi ud af, hvor gode engelskkundskaber praktikanten har,



og der skal fremvises opholds– og arbejdstilladelse. Der bliver også kontrolleret pas for at tjekke indrejse i landet, og om det hænger sammen med opholds– og arbejdstilladelsen."

Når det kontrolleres, om engelskkundskaberne er i orden, så hænger det sammen med kravene i lovgivningen, som beskriver, at en udenlandsk praktikant skal kunne dokumenteresprogfærdigheder på grundlag af en bestået sprogprøve i dansk, svensk, norsk, engelsk eller tysk på et vist niveau.

Arbejde i landbruget indebærer mange risici, og det er særdeles vigtigt i forhold til sikkerheden, at der kan kommunikeres på et forsvarligt niveau imellem arbejdsgiver og praktikant.

I forhold til den nye struktur for kontrol forklarer Carsten, at efter SIRI har fået ansvaret for praktikanttilsynet, er det blevet meget mere effektivt.

"SIRI har adgang til og har på forhånd tjekket, hvad arbejdsgiverne har indberettet af løn til praktikanterne i E-indkomstregistret. Det betød ved et af besøgene, at arbejdsgiver blev opdaget i skattesnyd, da det ikke fremgik på den første lønseddel til praktikanten, hvad der allerede var udbetalt aconto, inden praktikanten fik oprettet en bankkonto.

Der har dog generelt været rimelig styr på tingene hos arbejdsgiverne på de besøg, der har været foreløbigt. Det er småting, vi opdager af mangler ved kontrol af lønsedlen"

Udover den tilfældige udtrækning til kontrol SIRI laver, er det muligt for medlemmerne af det faglige udvalg for jordbrugets uddannelser, at melde ind med forslag til bedrifter, der ønskes gennemført kontrol hos. Det er ligeledes muligt for udvalget at gennemføre ekstra kontrolbesøg, såfremt der under det første besøg viser sig kritisable forhold, der kan rettes op på.

Den type af kontrolbesøg har Carsten dog endnu ikke været på.

I yderste konsekvens kan en bedrift, der ikke lever op til sit ansvar som praktikvært, få inddraget sin tilladelse til at ansætte praktikanter generelt.

Af Marianne Heide Nørgaard og Carsten Kappelgaard Møller



3F FERIE

Tag familien med på 3F Ferie og få masser af gode familieoplevelser!

9.-14. juli 2023 arrangerer 3F og Laugesens Have årets sjoveste og hyggeligste ferie for familien. Er du medlem af 3F, så har du mulighed for at tilmelde dig ferieopholdet.

Det er en ferie med masser af sjove aktiviteter for hele familien. Der bliver bl.a. udflugt til Vesterhavet og Nr. Lyngvig Fyr, kanotur på Vorgod Å og en tur i WOW-park.



Derudover er der lagt op til hyggeligt samvær med musik, sang, boldspil, læsehule og et kreativt værksted, hvor man kan udfolde sine kreative evner med perler, maling m.m. Der er tid til plask i swimmingpoolen, og der tændes op i grillen og ved bålstedet. I år har vi torsdag et nyt tema: 1960'erne!

I skal bo på Laugesens Have, som ligger mellem Herning og Ringkøbing. Alle familier bor på værelser med eget bad og toilet. Sengetøj og håndklæder stilles til rådighed, og alle udflugter og alt forplejning er med i prisen.

HER SKABES VENNER FOR LIVET...!



Tilmelding skal ske i din egen 3F-afdeling.
FIU-nr.: 9123-23-0001

Læs mere her:
https://laugesenshave.dk/3f

Priser:
Voksne: kr. 2.900,-
Børn 3-17 år: kr. 1.500,-
Børn 0-2 år: gratis

Du betaler først ved ankomsten (Dankort/Mastercard), og der udbetales ikke rejsepenge.

LaugesensHave
kurser og konferencer

Knivsbækvej 13
6920 Videbæk
Tlf. 97 17 20 00
lh@vesterwind.dk
www.laugesenshave.dk



Praktik i fagforeningen

-En kontorelev fra a-kassen prøver kræfter med fagforeningens opgaver



Jeg været kontorelev i 3F Varde-Billund i ca. 1,5 år og jeg har fra starten været tilknyttet a-kasseteamet.

Det betyder, at jeg er ved at være lært godt op i medlemsadministration, dagpengeudbetaling, afholdelse af samtaler med ledige medlemmer og generel vejledning om løst og fast indenfor a-kasseområdet. Det er et spændende område, reguleret af rigtig mange love og bekendtgørelser.

I 3F's a-kasse er vi fagligt forankret—det vil sige, at vi er en a-kasse, der står på et fundament af medlemmer, der primært er indenfor de faglige afgrænsninger i 3Fs overenskomstområde.

Der er lovgivningsmæssige skodder imellem a-kasse og fagforening. Det er der på grund af reglerne om personfølsomme oplysninger, der bestemmer, at information om fagligt medlemskab er særligt personfølsomt og dermed særligt beskyttet. I a-kassens systemer kan vi derfor ikke se, om et medlem af a-kassen også er medlem af fagforeningen.

Til trods for den lovgivningsmæssige adskillelse af fagforening og a-kasse, er der engang imellem sager/medlemmer, der bevæger sig på tværs af de to arbejdsområder. Det kan for eksempel være, hvis et medlem har haft en sag i fagforeningen omkring arbejdsvilkår, uretmæssig fyring eller lignende og så efterfølgende skal søge om dagpenge i a-kassen for en periode. I de tilfælde kan medlemmet have sager på tværs af den samlede afdeling, og det er op til medlemmet, om vi får noget at vide om, hvad der foregår på den anden side.

Som en del af min uddannelse har jeg dog fået mulighed for i 4 uger at følge med i fagforeningens arbejde, og jeg må sige, at det har været særdeles spændende.

Det har været organiseret på den måde, at jeg har fulgt 4 faglige kolleger i en uge ad gangen, og hver uge har været en ny oplevelse. Det har været forskellige overenskomstområder, og jeg har været omkring både bygge- og anlæg, industri og det offentlige område. Der har også været opgaver, der har ligget ud over overenskomstområderne

Jeg har igennem ugerne fået lov til at lave løntjek, forsøgt at finde svar på medlemmers spørgsmål omkring ansættelsesvilkår, og jeg har fået et lille indblik i, hvad der står i overenskomsterne for de forskellige områder. Alt sammen med kyndig

hjælp fra den faglige medarbejder, jeg har været tilknyttet.

I løbet af den første uge var jeg med på byggepladspatrulje, og efter en vindblæst dag på byggepladserne, fik jeg en meget bedre forståelse af, hvad der kan og skal kræves af en byggeplads. Jeg fik indblik i, hvordan en faglig medarbejder går til byggepladsernes ledelse for at skabe den gode dialog om arbejdsmiljø og ikke mindst hvordan, vi får den gode snak med de folk der arbejder på byggepladserne rundt omkring.

Jeg fik i min anden uge lov at deltage i et fyraftensmøde på en lokal virksomhed, hvor medarbejderne havde spørgsmål til, hvad der skulle ske ved en mulig konflikt i forbindelse med de igangværende overenskomstforhandlinger (efterfølgende omtalt som OK23). Igen var det interessant at se, hvordan min faglige kollega arbejdede. Det arbejde, der ligger i planlægningen af mødet i samarbejde med arbejdspladsens tillidsrepræsentant og dialogen med vores medlemmer, der jo kan stille spørgsmål i mange retninger, har jeg den største respekt for. At møde medlemmerne, hvor de er i det daglige, har været en meget lærerig oplevelse.

Den tredje uge har jeg arbejdet med det offentlige område. Her måtte jeg erkende, at et ihærdigt forsøg på at lære hele området at kende på en uge, var noget af en udfordring. Der er mange overenskomster, og de adskiller sig noget fra de overenskomster, jeg lige synes, jeg havde fået en smule styr på i uger-



ne forinden. Jeg fik lov til at læse, og forsøge at forstå, og spørge og få svar. Jeg var med til samtaler med medlemmer, der havde hver deres udfordring, og det var interessant at se, hvordan disse blev håndteret. Det er sjældent, at en sag kan løses på det første møde.

I skrivende stund er jeg i gang med den sidste uge af min praktik i den faglige afdeling. Her får jeg lov at arbejde med medlemsbladet og uddannelsesmulighederne for vores medlemmer.

Medlemsbladet er spændende, fordi det giver et indblik i, hvordan vi kommunikerer til vores medlemmer, og jeg håber, mit bidrag her kan øge medlemmernes kendskab til os og vores arbejde som afdeling.

Planen for den resterende del af ugen indeholder oplæg på en generalforsamling for en faglig klub, hvor medlemmernes uddannelsesmuligheder er i fokus, og et møde, med en gennemgang af de aftaler, der er lavet i forhold til OK23 på industriens område.

Selvom fire uger ikke er lang tid, og det kun har givet en lille smagsprøve på, hvad det indebærer at være faglig medarbejder i 3F, så synes jeg det har været en rigtig spændende og givende oplevelse.

De ting, jeg har skrevet om her, er blot et udpluk af, hvad jeg har været en del af i de fire uger i faglig afdeling.

Jeg værdsætter muligheden for at få indblik i mine kollegers arbejde, da det er med til at give mig en større forståelse for den hverdag, vi hver især har i afdelingen, men det har også givet mig et dybere kendskab til nogle af de udfordringer, der kan opstå på en arbejdsplads, og som i nogle tilfælde kan føre til ledighed og et besøg hos os i a-kassen. Jeg har også lært, at det kan være en rigtig god idé at få tjekket sin lønseddel i fagforeningen for at se, om man får det, man faktisk har krav på jf overenskomsterne.

Jeg synes, jeg har fået et dybere indblik i, hvad hele organisationen drejer sig om.

Jeg vil runde af med at sige tak til de 4 modige kolleger, der lod mig følge dem en uge ad gangen—jeg skal gøre mit bedste for at huske alt det, jeg har lært.

Og til jer medlemmer på virksomhederne rundt omkring—tag fat i jeres faglige medarbejder, hvis der er noget, I har brug for hjælp til eller vejledning om—der sidder en flok engagerede mennesker klar til at tage godt imod jer.

Af Malene Bundgaard Nielsen



En længe ventet aftale er landet i Billund Lufthavn



I forbindelse med overenskomstforhandlingerne, har der været efterspørgsel på goder, der tilfalder de medlemmer, der er organiseret i en FH-fagforening. Tillidsrepræsentanterne bliver skudt i skoen, at prisen på det faglige medlemskab er for højt, og medarbejderne tror, de får det samme til mindre penge i de gule fagforeninger.

Den udfordring har tillidsrepræsentanterne på Billund Lufthavn i den grad taget op. Igennem 5 år har de arbejdet på en løsning, der sikrer, at medlemmerne af de organiserede fagforeninger får en gode.

I 2017 blev forslaget om arbejdsgiverbetalt fagforeningskontingent stillet til de lokale lønforhandlinger.

Tiden var ikke moden til denne type aftale dengang, men efter år med bearbejdning og argumentering overfor Billund Lufthavn, blev aftalen en realitet.

1. august 2022 trådte aftalen i kraft, og siden da er medlemstallet steget betragteligt ved 3F, HK, Metal og Vagt- og sikkerhedsfunktionærernes fagforening.

Det er indtrykket blandt tillidsrepræsentanterne, at medarbejderne langt hen ad vejen godt ved, hvad forskellen er på at være medlem i en FH-fagforening eller en af de "gule", det har bare været svært at prioritere dette over det økonomiske.

Aftalen med arbejdsgiverbetalt fagforeningskontingent har gjort, at kollegerne nu er klar til at være med i fællesskabet. Det gør det selvfølgelig også lettere at organisere, da det har fjernet det økonomiske aspekt, som tidligere har været argumentationen imod fra nogle kolleger.

Før Coronakrisen var organiseringsprocenten opadgående på Billund Lufthavn. Desværre kom krisen, og luftfarten blev presset gevaldigt, hvilket resulterede i en stor fyringsrunde. Mange mistede jobbet, også mange af 3F'erne. Da branchen på ny fik luft under vingerne, resulterede det i mange uorganiserede nye medarbejdere.

En kæmpe organiseringsindsats fra tillidsrepræsentanternes side, med det betalte fagforeningskontingent som organiseringsredskab i ryggen, har virkelig fået medlemstallet på Lufthavnen til at rykke i en positiv retning.

Aftalens konstruktion

Aftalen om det arbejdsgiverbetalte fagforeningskontingent er konstrueret således, at det er frivilligt for medarbejderne, om de vil benytte sig af den. Hvis man dokumenterer overfor arbejdsgiver, at man er medlem af en FH-fagforening, modtager man hver måned et tillæg til sin løn, der svarer til den udgift, man har til sit medlemskab. Man skal altså fortsat selv betale sit kontingent til fagforeningen, men bliver økonomisk kompenseret for udgiften i lønnen. Arbejdsgiver har på den måde stadig



ikke krav på at vide noget om en medarbejders fagforeningsmæssige tilhørsforhold, da det er frivilligt, om medarbejderen ønsker at udnytte den fordel, der ligger i aftalen.

Det, vil nogle selvfølgelig sige, er en glidebane, men som Henrik Puggaard Kristensen, fællesstillidsrepræsentant på Billund Lufthavn, siger, så behandler arbejdsgiveren kollegaerne ordentligt, og nyder godt af samarbejdet med de overenskomstbærende fagforeninger. Målet er fælles, hvilket er en ordentlig og god arbejdsplads.

Der er frit fagforeningsvalg i Danmark, hvilket gør det ulovligt, hvis arbejdsgiver kræver, at du er medlem af en bestemt fagforening.

Arbejdsgiveren har ikke ret til at få oplyst, hvilken medlemskab du har, eller om du har et fagligt medlemskab. Det er beskrevet i foreningsfrihedsloven.

Aftalen på Billund Lufthavn er netop derfor lavet ud fra princippet om, at det skal være valgfrit, men du har selvfølgelig kun krav på tillægget, hvis du kan dokumentere at du er berettiget til det. Tillidsrepræsentanterne og afdelingen ønsker selvfølgelig så højt en organiseringsgrad som muligt på lufthavnen, og vi synes, at det skal ske på en ordentlig måde – det mener vi, det gør på denne måde.

Særlige goder til 3F'erne

Kolleger med samme arbejdsgiver og job, kan godt have forskellige rettigheder, hvis de er organiseret i forskellige fagforeninger.

Dette afgjorde 5 højesteretsdommere i en principiel sag i 2015.

Som Lizette Risgaard, formand for FH, sagde dengang, så var dommen "retfærdig". Det skal kunne have konsekvenser ikke at være en del af fællesskabet.

"Kolleger med samme arbejdsgiver og job, kan godt have forskellige rettigheder, hvis de er organiseret i forskellige fagforeninger.

Dette afgjorde 5 højesteretsdommere i en principiel sag i 2015"



Henrik Puggaard –fællestillidsrepræsentant i Billund Lufthavn

Da forhandlerne, der netop nu arbejder med de igangværende overenskomstforhandlinger, var rundt i landet for at høre medlemmerne, hvad der stod højt på deres ønskeseddel for de fremtidige overenskomster, var netop særlige goder til medlemmerne oppe at vende flere gange. Det slår fast, at det altså er noget, der også bliver snakket om rundt på arbejdspladserne.

Samarbejde med Afdelingen.

Processen ved tilmelding af nye medlemmer går som udgangspunkt igennem Brian, da han som faglig kontaktperson dermed kan få en snak med de nye medlemmer, og kan hjælpe med tilmeldingen. Det er en god indledning på et medlemskab ,og der bliver på den måde skabt et kendskab mellem det enkelte medlem og afdelingen. Selve det administrative i forhold til aftalen, står Brian for, med god hjælp fra Helle i afdelingens medlemsservice.

3F Varde-Billund afdelingen er stolte af aftalen, og arbejder tæt sammen med tillidsrepræsentanterne omkring hvervning af nye medlemmer.

Brian Nissen, som er afdelingens faglige medarbejder på området, har den tætte kontakt med tillidsrepræsentanterne omkring hele processen. Brian var selv ansat på Lufthavnen frem til 31/12 2019, og var i flere år selv tillidsrepræsentant på arbejdspladsen. Han og Henrik Puggaard luftede sammen ideen overfor ledelsen tilbage i 2017. Det er derfor med en særlig stolthed, han nu ser, at tillidsrepræsentanterne er kommet i mål med projektet, og fik landet en rigtig flot aftale.

Af Brian Nissen og Marianne Heide Nørgaard



Henrik Puggaard, fællestillidsrepræsentant på Billund lufthavn sammen med Brian Nissen, faglig medarbejder i 3F Varde-Billund

Vi giver ordet til et medlem

Flere af vores medlemmer har oplevet, at det er sværere at finde vej i en jobsøgningssituation, når de skal søge efter at være nået på den ældre side af 55 år.

I kontrast til det arbejdsmarked, vi har haft de seneste år, hvor alting har bevæget sig i buldrende fart, og hvor arbejdsgivere på stribe har råbt om den store mangel på arbejdskraft, står en gruppe af mennesker, der oplever, at deres værdi for arbejdsgiverne er faldet proportionalt med, at deres alder er steget.

Til trods for gode kvalifikationer og godt helbred så dømmes de ude på baggrund af datoen på deres fødselsattest.

Det kan være utrolig svært at sætte ind overfor, for hvad gør man for at overbevise arbejdsgiverne om, at man stadig har de fornødne kompetencer og den gode motivation til jobbet, hvis deres fokus lægger ved den ene ting, der ikke kan ændres på?

Måske der skal tænkes i en helt ny retning?

Vi har givet ordet til et medlem, der håber at inspirere med sin historie.



59 år ung og studerende

I sensommeren 2021, mens børnene efter en lang sommerferie drog afsted med deres skoletaske og deres forældre tilbage til deres hverdag på jobbet, sad jeg midt i dagpengesystemet og søgte rundt i jobportalerne efter relevante ledige stillinger.

Med 40 års erhvervserfaring og en uddannelse, som var næsten lige så gammel, forsøgte jeg som 58-årig at skrive inspirerende ansøgninger med et CV, hvor "EFG-kontorassistent fra 1981" ligesom virkede både ynkeligt og lidt småflovt. Det hjalp dog en smule på selvværdet at tilføje 6 akademifag, 4 certifikater, mange IT beviser, samt en hel del AMU-kurser af nyere dato. Med "mange års joberfaring" i flere retninger blev det igen lidt tyndbenet. Det manglende ligesom gennemslagskraft og trak slet ingen ECTS-point. Det hele synede lidt outdated og ufaglært.

Jeg begyndte at undersøge hvilke muligheder, der fandtes, for at ændre på situationen, ikke bare med endnu et par ugers kursus, men mere radikalt. Var det for sent at kaste sig ud i en ny uddannelse? Kunne jeg gennemføre et helt gymnasiets forløb efterfulgt af 2 års praktik og en svendeprøve? Det ville åbne helt nye muligheder for at ansøge jobbene i de mange spændende og innovative stillingsannoncer.

"Det er aldrig for sent at lære!"

Vejen til et uddannelsesbevis kan have flere hurdler, som først skal jævnes eller forceres, men fødselsårstallet er ikke en af dem. Næsten ingen uddannelser i Danmark har en øvre aldersgrænse. Økonomien kan være en forhindring, men der findes en mulig løsning, så det kan blive realistisk at få råd til at springe ud i skolesystemet. Opfylder man kravene og forudsætningerne, som er fastlagt af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, åbner det døren til at få bevilliget et "uddannelsesløft". Det betyder, at man som ledig kan tage en uddannelse på dagpenge indenfor et bredt udvalg af retninger og faggrupper.

Ja tak, gerne. En erhvervsuddannelse indenfor logistik, event, handel og administration ville ramme ind i mine nuværende kompetencer og ønsker til fremtiden. Med god sparring og opbakning fra 3F Ringkøbing / Skjern og det lokale jobcenter fik vi formaliteterne i orden og planen for forløbet til den erhvervsfaglige studenterhue lagt.

Den sidste barriere til EUX Business var adgangskravene. Jeg manglede 4 fag på C niveau og et 20 uger langt grundforløb. Jeg valgte step-by-step strategien. I september 2021 læste jeg som det første fag Samfund C på Herning HF & VUC. Med en dygtig engageret lærer, hjælpsomme klassekammerater, gå på mod og flid, kom jeg efter 2 måneder i mål med et godt resultat og mod på at fortsætte. I november og december fortsatte studierne som onlineforløb på Herningsholms afdeling i Ikast for at få eksamensbevis på dansk, engelsk og matematik, alle på C-niveau.

I januar 2022 begyndte 20 ugers EUX Grundforløb 2 på Herningsholm Erhvervsskole. Det blev 6 spændende og lærerige måneder i et ungt, positivt og energifyldt miljø. Skolens GF2-etage rummede 6 klasser med omkring 110+ studerende med en gennemsnitsalder i starten af 20´erne. Vi var en god håndfuld elever over 25, hvoraf jeg var den ældste. Det var både en sjov, lærerig og udfordrende tid. Efter en veloverstået eksamen og flueben ved de sidste adgangskrav til erhvervsgymnasiet, blev det endnu engang tid til sommerferie.

Det gav et pusterum til at gøre status og revurdere planen for det kommende merkantile studieår. En gymnasial uddannelse på ét år kræver opsmøgede ærmer, intense studier og maksimal koncentration. I samråd med 3F og jobcenteret har jeg valgt, at studere EUX studieåret 2022 som et onlineforløb på Skive College. Det er en helt anden studieform, hvor undervisningen sker igennem ugentlige fagkonferencer på Teams og individuelt selvstudie. Vi har, sideløbende med teori og opgaveløsninger i alle fag, også spændende tværfaglige opgaver.

I december deltog jeg i gruppe med 2 andre online elever i den landsdækkende EuxBizCup 2022 for erhvervsskolernes ca. 700 elever. Vores projekt kom i finalen sammen med 4 andre løsningsforslag. Eventen løb af stablen hos Dansk Erhverv på Børsen i København med et dommerpanel af erhvervsfolk og repræsentanter fra digitale handelsorganisationer. 1. pladsen gik til 3 unge mænd fra UC Holstebro med et helt fantastisk projekt. Det blev en mindeværdig dag i de historiske bygninger og vi var stolte over, at vi toppede blandt de unge og engagerede unge mennesker.

"Nu lysner det!"

Nu er det februar, og dagene bliver lysere. Lektier, nye teorier, modeller, opgaver og tværfaglige projekter giver hele tiden mere læring, viden og indsigt. Forude venter stadig mange aflevering og 7 eksaminer. Jeg har sat x i børnebørnenes kalender Sct. Hans aften, hvor vi skal feste i haven, og de sammen kan sætte min studenterhue på. Det bliver en stor og glædelig dag.

Efter sommerferien er håbet en læreplads, med en dugfrisk EUX Business

Det er ikke uddannelsens endelige navn, der er vigtigt.

Det vigtige er, at de efterfølgende 10-12 år på arbejdsmarkedet skal være motiverende, meningsfyldte, skabende, innovative og fyldt med arbejdsglæde. Jeg kan næsten ikke vente.

Erhvervslivet og den offentlige sektor har et kæmpe behov for kvalificeret arbejdskraft. Der er brug for diversitet i teams, faggrupper, projekter og ledelse. Det gælder ikke kun kønsfordelingen, differentierende personlighedsprofiler og kompetenceretninger, men bestemt også spredning i alderen.

Jeg håber, at min historie kan være med til at støve vores mindset omkring arbejdsstyrken på 50+ og 60+ lidt af. Ikke kun hos virksomhederne, men bestemt lige så meget hos os selv og hos vores fagorganisationer. Vi kan, vi vil, og vi er en kæmpe kapacitet.

Find din egen vej til læring og uddannelse. Kontakt din lokale 3F afdeling for vejledning, mere viden og støtte.

Anni, snart EUX Business student og lærepladssøgende.

Af Anni Smedsgaard

Anni_smedsgaard@hotmail.com





Ny medarbejder i afdelingen

Mit navn er Lars Kortegaard og er ansat som faglig medarbejder pr 6/3 i afdelingen indenfor overenskomstområderne privat service, hotel og restauration.



Jeg er oprindeligt udlært tjener og har været i restaurationsbranchen fra 1994 til 2010.

På det tidspunkt sadlede jeg om og startede med at køre bus, hvilket jeg har gjort siden.

Jeg har været tillids og arbejdsmiljørepræsentant de sidste 4,5 år og har gennem de år fået lyst til at arbejde for bedre forhold og brænder for retfærdighed.

Jeg er bor alene i Kolding og er far til en dreng på 24 år, der for længst er flyttet fra reden.

Min fritid bruger jeg på at danse salsa og dyrker bodycombat i mit lokale fitness-center.

Jeg glæder mig meget til at komme i gang med arbejdet og naturligvis til at hilse på mine nye kollegaer og medlemmerne.

Med venlig Hilsen

Lars Kortegaard

Søndag d. 5. februar mødtes mange tusinde mennesker foran Christiansborg.
Årsagen var en demonstration arrangeret af FH,
mod regeringens fjernelse af Store Bededag.

Folk var mødt op af forskellige årsager, med det samme for øje

BEVAR STORE BEDEDAG!











På talerstolen var bl.a. 3F´s formand Henning Overgaard, som opfordrede politikerne til at holde nallerne fra vores fridag og de tillæg, der følger ved evt. at arbejde på helligdagen.

Fra 3F Varde-Billund var vi en god håndfuld mødt op for at demonstrere vores utilfredshed med at skulle arbejde mere eller i hvert fald billigere, når der ikke længere skal betales helligdagstillæg for arbejde på Store Bededag.

Stemningen var god og budskabet klart fra alle fronter på pladsen: Stor utilfredshed med regeringens måde at håndtere Danmarks Husholdningsbudget på, hvor det er helt almindelige lønmodtagere der betaler med vores fritid.

Organisering
-En tillidsrepræsentant fortæller

Tillidsrepræsentant på Nobia, Kenneth Stage, har været på organiseringskursus. Et kursus der er arrangeret af 3F Rekruttering og Fastholdelse.

Kurset bestod af en introdag og efterfølgende to moduler af fire dage hver, for til sidst at blive afsluttet med et evalueringsmodul på 3 dage. Det er foregået over en længere periode, og de forskellige dage og moduler har været afholdt i både forbundshuset i København, 3F Smålandshavet og i Rørvig Centret.

Imellem modulerne har de deltagende tillidsvalgte arbejdet på deres respektive virksomheder med de værktøjer, de har fået.

Kenneth fortæller

"Formålet med kurset er at introducere og gennemarbejde systematiske værktøjer, som jeg kan bruge som tillidsvalgt. Jeg blev klædt på til at sætte mål for min arbejdsplads i forhold til organisering. Vi blev også vejledt i at skabe en systematisk introduktion til nye medarbejdere, som kan medføre en løbende organisering af nye kolleger.



Vi er blevet klædt på til at imødekomme det meste af den kritik og de spørgsmål, som kollegerne kan møde os med i forbindelse med vores samtaler om organisering.

På introdagen fik jeg noget af en øjenåbner, da de fortalte om, hvor tæt vi er på at miste retten til at forhandle overenskomst og om EU-mindsteløn.



"Skrækscenariet er, at vi mister retten til at forhandle Overenskomsten, og der indføres en EU-mindsteløn, for hvem kan overleve for 10 euro i timen uden at skulle have mere end et job?"

Skrækscenariet er, at vi mister retten til at forhandle overenskomsten, og der indføres en EU-mindsteløn, for hvem kan overleve for 10 euro i timen uden at skulle have mere end et job?

Vi lærte at anvende årsplaner og kortlægninger som systematiske målstyringsredskaber. Vi fik indblik i, hvordan vi udvikler budskaber, og hvordan vi skal gribe bevidst efter et bestemt værktøj i en bestemt situation. Vi fik sat teori på noget af det, vi gør i forvejen, og vi fik kendskab til det arbejde, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og organisationsstudier laver.

Vi blev vejledt i at styrke vores roller som tillidsvalgte og styrke personlige kompetencer til forhandlinger og dialog med ledelsen og kolleger.

Derudover fik vi en læring omkring den udfordrende samtale med en, der er svær modstander af fællesskabet.

Til slut var der en opsummering/evaluering og præsentation af egen læring.

Dette har til formål, at vi får en fælles forståelse for, at fagbevægelsens eksistensgrundlag og vores overenskomster er truet. ”

Kurset er foregået i tæt samarbejde med 3F Varde-Billud, hvor faglig medarbejder Carsten Kappelgaard Møller har været sparringspartner.

Carsten fortæller, at det har været spændende at følge organiseringsprojektet og være en del af det, som faglig medarbejder.

”Der er løbende blevet afholdt statusmøder, hvor vi har kunnet følge udviklingen og aftale næste delmål. På disse statusmøder aftalte vi også, hvem der skulle gøre hvad, for at nå målet.”

Selvom det er Kenneth der har været på kursus har der også været meget læring i projektet for Carsten. Det har givet nye vinkler på, hvordan man kan understøtte de tillidsvalgte med deres tiltag for at øge organiseringsgraden.

Kenneth har fået inddraget hele tillidsrepræsentantteamet i organiseringsprojektet, så alle har hjulpet til.

Og at projektet har virket, er der ingen tvivl om. Organiseringsgraden er steget fra 41% til 71%.

Flot arbejde af vores dygtige tillidsvalgte!

Kenneth afslutter med at bemærke ”Når vi som tillidsvalgte går ud på arbejdspladserne efter uddannelsesforløbet, har vi et indgående kendskab til de udfordringer, det danske arbejdsmarked står over for, og det er helt afgørende i vores dialog med kollegerne, når vi ønsker en højere organiseringsgrad.”

Af Marianne Heide Nørgaard og Carsten Kappelgaard Møller



Nye tillidsvalgte i afdelingen

3F Varde-Billund er vi stolte af alle de dygtige tillidsvalgte der hver dag bidrager til at yde en service for vores medlemmer og som med deres gode arbejde inspirerer flere til at melde sig ind i fællesskabet.

Som beskrevet i artiklen her i bladet om tillidsrepræsentanten Kenneth Stage fra Nobia, eller artiklen i sidste blad om arbejdsmiljørepræsentanten Martin Rosing fra Lego, så er det helt afgørende for det gode arbejde at man er klædt ordentligt på til opgaverne.

Hvis du er valgt som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant har vi en masse kurser du kan deltage i, som kan hjælpe dig med netop at blive klar til de opgaver der kommer med hvervet.

Du kan finde kurserne på vores hjemmeside

www.3f.dk/find-svar/tillidshverv/kursuskatalog

eller gå direkte til siden ved at scanne QR-koden

Vi opfordrer jer til at bakke op om jeres tillidsvalgte og henvende jer til dem hvis I har spørgsmål eller udfordringer på arbejdspladsen.

Siden sidste blad blev sendt til trykken er der kommet 3 nye tillidsvalgte til og vi ser frem til samarbejdet og til at hjælpe vores medlemmer på bedste vis.

Af Malene Bundgaard Nielsen



Til højre ses Tommy Nielsen som er ny tillidsrepræsentant på Nobia.

Han ses sammen med Carsten Kappelgaard Møller som er faglig medarbejder på området.





Ovenfor ses Tomasz Horbacz som er ny Arbejdsmiljørepræsentant på BoConcept



Ovenfor ses Mikkel Harboe, som er ny Arbejdsmiljørepræsentant på Nobia

3F Varde-Billund indkalder til ordinær generalforsamling
Tirsdag den 18. april 2023 kl. 17.00
i Helle Hallen, Vrenderupvej 40C, 6818 Årre

Vi håber at se en masse fremmødte medlemmer til en spændende aften.

Tilmelding til spisning er nødvendig senest den 10. april 2023 kl. 12.00

Tilmelding kan ske på telefon 70 300 864



Dagsorden

1. Velkomst
2. Valg af dirigent
3. Valg af referent
4. Godkendelse af forretningsorden
5. Godkendelse af dagsorden
6. Valg af stemmetællere
7. Beretning
8. Regnskab
9. Indkomne forslag *

*I henhold til vedtægterne § 11.stk 5. skal forslag herunder valg til daglig ledelse, som ønskes behandlet af generalforsamlingen, indgives skriftligt til bestyrelsen v/ afdelingsformanden senest 10 dage før generalforsamlingen.

For at forslaget kan nyde fremme, skal der være mindst 2 forslagsstillere.

Forslag indsendt af medlemmer skal der være 75% af forslagsstillerne tilstede på generalforsamlingen.

Indkomne forslag kan afhentes i afdelingen 7 dage før generalforsamlingen.

10. Valg

Valg af formand. På valg er:
Villy Nielsen modtager genvalg

Valg af 5 bestyrelsesmedlemmer.
På valg er:
Berit Flindt Pedersen - modtager genvalg
Birgit Hansen - modtager genvalg
Monika Lillelund Dybro - modtager genvalg
Jeyarajah Rasiah - modtager genvalg
Tony Olsen - modtager genvalg

Valg af 5 bestyrelsessuppleanter.
På valg er:
Susanne Christiansen
Kristian Grue
Anne-Mette Amlund Olesen
Vakant
Vakant

Valg af bilagskontrollant. På valg er:

Edith Frederiksen

Valg af bilagskontrollantsuppleant. På valg er:

Marianne Kaltoft

Valg af fanebærer. På valg er:

Monika Lillelund Dybro

Valg af fanebærersuppleant:

Leila Germansen

11. Eventuelt

Ny aftale om overenskomst med klare forbedringer

Husk! Din løn forhandles på din arbejdsplads.

Vi har forhandlet en ny toårig overenskomst. Snart skal du og dine kollegaer stemme.



Fritvalgskontoen stiger med to procent fra 7 til 9 procent i 2024.



Flere værktøjer til tillidsrepræsentanterne til organisering.



Mindstelønnen stiger med 9 kroner i timen.



Fuld løn under selvvalgt uddannelse og ny uddannelsesrepræsentant.



Arbejdsgivers pensionsbidrag hæves fra 8 til 10 procent, så du fra i år får 2 procent mere i løn.



Barsel med fuld løn bliver forlænget med fire uger – fordelt på to uger til deling og to uger til den anden forælder.



Timelønnen til lærlinge bliver forhøjet med 8 procent i perioden, og andre satser stiger.

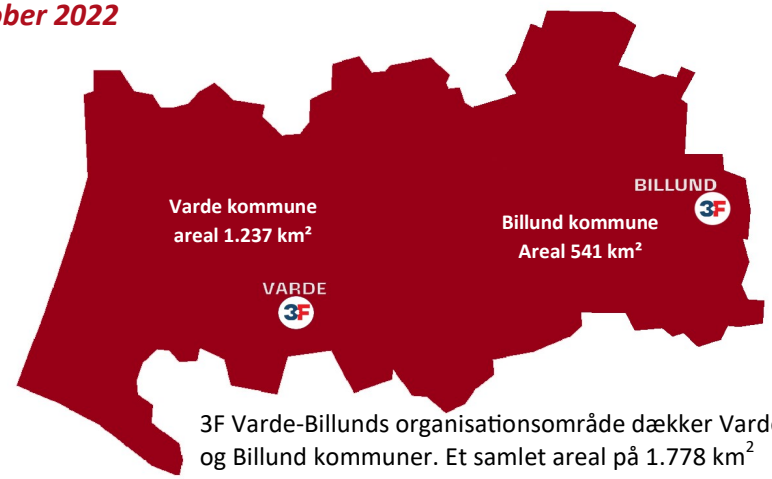


Tillidsrepræsentanten får nye værktøjer til lokal lønforhandling.



Læs mere her

3F Industri



3F Varde-Billunds organisationsområde dækker Varde og Billund kommuner. Et samlet areal på 1.778 km^2

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 Skriv "medlemsprofil" i mailens emnefelt, og oplys altid dit fulde navn og fødselsdato i mailen.

3F Varde-Billund

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

Sikker Mail: varde-billund.secure@3f.dk

www.3f-varde-billund.dk og på Facebook

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 3. Maj**, eller på mail: **brian.nissen@3f.dk** så deltager du i lodtrækningen om 3 x flotte præmier.

1. I 1976 var der en strejke der udløste den mest omfattende strejkestøtte siden 1954. Hvem nedlagde arbejdet?

A. Bryggeriarbejderne på Carlsberg

B. Plattedamerne på den Kgl. Porcelænsfabrik

C. Skraldemændene i Aarhus

2. Hvad hedder næstformanden i 3F's Forbund

A. Stine Kristensen

B. Trine Christiansen

C. Tina Christensen

3. Hvad står KAD for?

A. Kvindelig Arbejderforening

B. Kvindeligt Arbejderforbund

C. Konernes Arbejderforbund

4. Ca. hvor mange underskrifter har underskriftindsamlingen for bevarelse af Store Bededag, i skrivende stund?

A. Over 450.000 underskrifter

B. Over 550.00 underskrifter

C. Over 650.000 underskrifter

5. I Hvilket år blev Restaurationsbranchens Forbund en del af 3F?

A. 1. juli 2004

B. 1. juli 2006

C. 1. juli 2008

6. Hvis man bliver ramt af sygdom hvor lang tid har man som udgangspunkt ret til sygedagpenge, når forlængelsesperioderne ikke medregnes?

A. 4 uger

B. 22 uger

C. Ubegrænset, til man er rask

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.3f.dk***