



fagbladet 3F #3 2025

“FORDI JEG SIGER DET!”

Tidligere tiders skrappe mester kommer til kort, i takt med at de unge strømmer ud på arbejdsmarkedet. De stiller nemlig spørgsmål til både mødetider, sprogbrug og autoriteter. Fagbladet 3F er taget på ekspedition i generationskløften.

Scan QR-koden
og find dit selv-
valgte kursus her



Selvvalgt er velvalgt

Er du dækket af en overenskomst mellem DI og 3F Transportgruppen? Så er du i gode hænder!

Hvert år har du mulighed for at styrke dine kompetencer med to ugers (10 arbejdsdage) selvvalgt uddannelse. Og selvvalgt skal tages helt bogstaveligt. Dit valg skal bare passes ind i det daglige arbejde. Du får op til 85% af din sædvanlige overenskomstmæssige løn under uddannelsen.

Alle AMU-kurser, som ikke er på positivliste A, er tilgængelige for dig. Hos DEKRA, Danmarks største udbyder af transportuddannelser, kan du f.eks. tage kurser i mobilkran, BAB-kørsel, gaffeltruck, farligt gods – eller måske et vognmandskursus? Vi tilbyder også ledelseskurser.

Du kan se alle vores kurser på dekra.dk eller ring til os på 70 60 65 00 – vi er klar til at hjælpe dig alle hverdage fra klokken 7.30.

14

RELIGIØSE MØDETIDER

Mange 3F-arbejdspladser er religiøse omkring, at man SKAL møde kl. 07.00. Kan I ikke være lidt fleksible? spørger en tømrerlærling.



ILLUSTRATION / GITTE SKOV

10

Hver en fiber i vores krop sagde: Der er noget galt her.

JOHNNY ALBERTSEN

Murer og arbejdsmiljørepræsentant om asbestskandalen i Aalborg

36

AI HJÆLPER JAN

Jan Kvist Poulsen fra Park og Vej i Faxe har fået en ny makker. Den hedder kunstig intelligens.



FOTO / ANDERS HOLST

PLEJER ER DØD – ELLER ER DEN?

HVAD GØR MAN, når man bliver stillet et spørgsmål, som man ikke lige ved, hvordan man skal besvare? En af måderne er at trække "Det plejer vi"-kortet.

Plejer. Smag på ordet. Plejer.

Hvorfor skal vi absolut have kød juleaften? Det plejer vi.

En variant af det svar kan være: Sådan har vi altid gjort.

Skal vi bruge en uge med hele familien i sommerhus hver sommer? Ja, for det har vi altid gjort i min familie.

En tredje variant, som måske er lidt mere bossy, er: Fordi jeg siger det.

Hvorfor skal jeg være hjemme klokken 22? Fordi jeg siger det! Det svarer næsten til at sige: Hold nu kæft, jeg gider ikke svare på flere spørgsmål.

Vaner bliver dannet lynhurtigt. Skal man på en længere bustur og får sat sig til højre bag chaufføren på turen ud, kan man føle en lille skuffelse, hvis andre har sat sig på pladsen, når man skal hjem igen.

Vaner og traditioner, som er årtier gamle, er sværere at slippe af med. Og det er ofte, når vi bliver udfordret på indgroede vaner, at vi bruger vores automatsvar.



Af
JESPER HYHNE
Magasinchef

66

**Vaner og
traditioner, som
er årtier gamle,
er sværere at
slippe af med.
Og det er ofte, når
vi bliver udfordret
på indgroede
vaner, at vi
bruger vores
automatsvar.**

I dette nummer af Fagbladet 3F stiller nogle modige unge 3F'ere sig frem og siger, at det måske er på tide at gøre op med nogle af de indgroede vaner på arbejdspladsen. De sætter røven i klaskehøjde og siger noget upopulært. De tager ting op, der kan føre til konflikter mellem de unge og de ældre på arbejdspladsen.

Hvorfor skal vi altid møde klokken nul syv dut om morgenen for eksempel?

Er det, "fordi det plejer vi at gøre"? Eller som en mester siger her i bladet: "Det er hugget i granit."

En anden ung 3F'er vil gøre op med den grove tone på arbejdspladsen.

Er det også noget, vi plejer at gøre, uden at tænke på, at den, der bliver udsat for den grove tone, kan føle sig klemt?

Der er også nogle ældre kollegaer og mestre, der stiller sig frem. De siger, at det kan være svært, at man pludselig skal tage pædagogkasketten på over for de unge, når man har det bedst med "bare" at være den håndværker, man er.

De siger også, at det kan være svært at ændre gamle vaner, fordi nogle kommer med "nye værdier".

For hvornår er der tale om nye værdier – og hvornår er der bare tale om dårlig opdragelse? lyder det.

Det kan godt være, at nogle af eksemplerne kan virke provokerende. Men prøv at lytte til de unge. Prøv at slå "plejer" ihjel – i det mindste for en stund. ■





Moving your potential

Bliv vikar for JKS

– din genvej til fast arbejde

Gør som tusindvis af andre. Bliv en del af vikarstyrken hos JKS og skræddersy dit arbejdsliv til dine behov.

Som Danmarks største og mest lokale bemandingsvirksomhed er vi klar til at hjælpe dig med attraktive, gode jobs. Hos os får du en tæt og personlig dialog med vores lokalkendte personalekonsulenter, og med 40 lokale afdelinger over hele landet er vi altid i nærheden.

97 % af vores medarbejdere synes, at JKS er bedre end andre vikarbureauer, som de har arbejdet for, jvf. seneste tilfredshedsundersøgelse i september 2024.

Det skyldes bl.a. ordnede forhold med løn- og ansættelsesvilkår efter kollektiv overenskomst eller efter Vikarlovens bestemmelser.

Hvert eneste år bliver mere end 1.000 medarbejdere fastansat efter endt vikariat gennem JKS, så hos os styrkes dine muligheder for fast arbejde. Vi dækker de fleste faggrupper under 3F med både faglærte og ufaglærte medarbejdere.

Vil du også udvide dit netværk og opnå værdifuld erfaring? Så opret din profil på jks.dk allerede i dag.

BESKÆFTIGELSE

5.091

Så mange gange har virksomheder søgt efter en rengøringsassistent i 2025 – uden at lykkes med at finde en. Det gør rengøringsassistent til det job, danske virksomheder har sværest ved at rekruttere.

Kilde: Jyllands-Posten.

AV MIN RYG!

1.000.000

danskere er ramt

Kender du til værken i ryggen eller lænden efter endt arbejdsdag? – Så er du ikke alene. Smerter i ryggen er en folkesygdom. Faktisk har omkring en million danskere haft ondt i ryggen inden for de seneste 14 dage.

Kilde: Statens Institut for Folkesundhed.

ASBEST

Regelbrydere

Autorisation til at arbejde med asbest er ikke det samme som at overholde reglerne. Siden nytår har Arbejdstilsynet givet **150 strakspåbud til firmaer i gang med asbestarbejde**. 91 af dem er givet til autoriserede asbestfirmaer. Beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen (S) overvejer at justere på måden, asbestautorisationer bliver givet på.

Kilde: Information.

LANGTIDSPARKERING

66

Vi ønsker ikke at blive associeret med de værdier og den politiske retning, der i øjeblikket følger med Tesla-mærket.

Det store danske anlægs- og nedrivningsfirma Tscherning har parkeret firmabilerne af mærket Tesla permanent, skriver firmaet på LinkedIn. Det gør Tscherning i protest mod stifter og ejer af Tesla Elon Musk.

Kilde: Avisen Danmark.

BON APPETIT



FOTO: MATHILDE THYKKE, BOCUSE D'OR DANMARK

3F'er kan blive verdens bedste kok

Det bliver 3F'eren **Christian Wellendorf** (th.), der skal repræsentere Danmark ved Bocuse d'Or, det uofficielle verdensmesterskab for kokke. Christian Wellendorf er 29 år og til daglig køkkenchef og partner hos Babette i København. Han har tidligere vundet prisen som verdens bedste kokkeassistent.

GEVINST

27.000.000.000 kr.

27 milliarder kroner. Så mange penge bidrog udenlandske arbejdere med til den danske statskasse sidste år. Det er, efter at udgifter til for eksempel hospitaler og skolegang er trukket fra. De fleste udenlandske arbejdere kommer fra EU. Det gælder cirka 221.000 personer. Arbejdere fra lande uden for EU udgør cirka 40.000 personer.

Kilde: DA.

FAVORITARBEJDSPLADS

Rekrutteringsbureauet Randstad har spurgt 2.500 danske lønmodtagere om, **hvor de helst vil arbejde**. Her er listen:

Kilde: Finans

- | | | | | | | | |
|--------------|------|---------------------|----------|----------|----------|-----------|--------|
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. |
| Novo Nordisk | Lego | A.P. Møller – Mærsk | Lundbeck | Legoland | Grundfos | Carlsberg | Vestas |

PENGE

Gennemsnitsløn

Den mest almindelige løn i Danmark ligger på mellem 30.000 og 40.000 kroner. Næstmest almindeligt er det at tjene mellem 40.000 og 50.000 kroner om måneden. Tilsammen udgør de to løngrupper over 50 procent af danske lønmodtagere.

Månedsløn	Andel af danskere
30-40.000 kr.	26,1 %
40-50.000 kr.	24,8 %
50-60.000 kr.	14,1 %
60-70.000 kr.	7 %
70-80.000 kr.	3,9 %
80-90.000 kr.	2,3 %
90-100.000 kr.	1,4 %
Over 100.000 kr.	2,4 %

Kilde: 3F på baggrund af 2024-tal fra Danmarks Statistiks Forskningservice. Lønnen er inklusive pension og omregnet til fuld tid. Helt små virksomheder, lærlinge og elever er ikke talt med.

HÆDER



FOTO: THOMAS TRAASDAHL/RITZAU SCANPIX

Håndværkerpris til popsmed

Titlen som **Årets æreshåndværker** går i år ikke til en tømrer eller en smed, men til sangeren og sangskriveren Anne Linnet. Prisen gives til en person, der har gjort noget særligt og lever op til de krav, en håndværker bør stille sig selv: flid, dygtighed og stræben efter det ypperste. Her ses formand for Danske Malermestre Per Vangekjær og Anne Linnet ved ceremonien.



Tekst
Frederik Aagaard Zeuthen
frederik.zeuthen@3f.dk
+
Fotomanipulation
Jakob Thorbek
+
Foto
Robert Wengler



GODT GÅET



FOTO / ROBERT WENGLER

**LASSE OG KOLLEGAERNE
FJERNER**

1/2 FODBOLDBANE KÆMPEBJØRNEKLO

HVER SÆSON

I skovene tæt på Odense bekæmper Lasse Høker Eriksen giftige planter med håndkraft – for både naturens og gæsternes skyld.

$$\begin{aligned}
 &150 \text{ m}^2 \text{ bjørneklo pr. dag} \\
 &\times 24 \text{ arbejdsdage pr. sæson} \\
 &= 3600 \text{ m}^2 \text{ bjørneklo}
 \end{aligned}$$

ID FORÅRET OG SOMMEREN er en travl tid for skovløber Lasse Høker Eriksen. Her fylder fjernelsen af kæmpebjørneklo meget – en giftig plante, der både skader naturen og gør det svært for folk at færdes trygt i skoven.

– Det er fysisk arbejde, man kan mærke, men jeg kan se, at det nytter. Der er lidt mindre bjørneklo hvert år, siger han.

Skoven nær Odense er plantet for at beskytte grundvandet, derfor bruger de ikke kemi. Planterne graves op med spade, helst mens de er små.

– Det er faktisk lidt en forvokset mælkebøtte. Når de er små, kan vi bare lade dem visne i solen. Er der først kommet skærme, skal de brændes, siger han.

Foråret er en tid, hvor alt springer ud, og arbejdsopgaverne står i kø. Men det er også en tid, Lasse Høker Eriksen sætter pris på.

– Det er en dejlig tid at arbejde i. Man følger med, mens naturen vågner, og solen varmer uden at blive for meget, siger han. ■

UDENFOR RÅBTE DE **NEJ!** – INDENFOR STEMTE DE **JA** TIL PENSIONSALDER PÅ **70**

Pensionsalderen er nu hævet til 70 år,
men debatten er langtfra slut.

Tekst
Helene Olesen
helene.olesen@3f.dk

12. MAJ TRYKKEDE 81 folketingspolitikere på den grønne knap i Folketingssalen og hævdede dermed pensionsalderen til 70 år for alle danskere, der er født 1. januar 1971 eller senere.

En pensionsalder på 70 år er en konsekvens af en politisk aftale fra 2006. Her bestemte et flertal i Folketinget, at pensionsalderen skal stige, i takt med at danskerne lever længere. Det skal sikre vel-færden fremover.

Men lige siden har protesterne lydt.

For mens faggrupper som journalister og IT-konsulenter sagtens kan se sig selv arbejde, til de er 70, så ser virkeligheden anderledes ud for rengøringsassistenter, tømrere og andre 3F-faggrupper.

De regner ofte med at kaste håndklædet i ringen før, viser flere undersøgelser.

For eksempel svarede 1.899 3F-medlemmer i maj på en rundspørge om pension, som analysebureauet Methods har foretaget for 3F.

Over halvdelen – 56 procent – siger her, at de er “helt uenige i”, at de forventer at kunne passe deres nuværende eller et tilsvarende arbejde, indtil de fylder 70 år. Især dem under 35 år finder det urealistisk.

3F's formand, Henning Overgaard, er også blandt kritikerne af den hævdede pensionsalder. Han kalder det “løftebrud ud over alle grænser”.

Han mener nemlig, at der var nogle forudsætninger i den såkaldte velfærds-aftale, som politikerne siden er løbet fra.

Blandt andet står der i aftalen, at efterlønsperioden stadig skal være fem år. Men den er senere skåret ned til tre år.

I aftalen fra 2006 står der også, at et bedre arbejdsmiljø er en forudsætning for en senere tilbagetrækning. Men her har politikerne heller ikke leveret varen, mener Henning Overgaard.

For det tredje er der i 3F-formandens øjne heller ikke pumpet de penge ind i

danskernes velfærd, som også var en forudsætning for balancen i aftalen.

– Men til gengæld har vi betalt med en højere pensionsalder. Det ligger der en ekstrem ulighed i, siger Henning Overgaard.

Han ønsker derfor, at der skal ske en forbedring af tidlig pension – også kendt som Arne-pension – i forhold til at gribe de ufaglærte og faglærte, der slides ned før tid.

Pensionsdebatten er derfor langtfra slut, selvom alderen nu er hævet til 70. Ifølge velfærdsaftalen fra 2006 skal politikerne stemme om endnu en stigning om fem år igen.

Men Socialdemokratiet har allerede meldt ud, at i år var sidste gang, at partiet automatisk ville stemme for.

Hvad der derefter skal ske, vil partiet dog ikke give noget svar på endnu. De to øvrige regeringspartier følger som udgangspunkt stadig planerne fra 2006. ■

VI HOLDER ØJE MED

Jeg forventer at kunne passe mit nuværende eller et tilsvarende arbejde, indtil jeg bliver 70 år

Over halvdelen af de 1.899 adspurgte 3F'ere er **"helt uenige i"**, at de kan arbejde, til de fylder 70 år.

	3F
Helt enig	6 %
Delvist enig	11 %
Neutral	9 %
Delvist uenig	18 %
Helt uenig	56 %
Total	100 %

Jeg forventer at kunne passe mit nuværende eller et tilsvarende arbejde, indtil jeg bliver 70 år

Især de unge 3F'ere under 36 år finder det **urealistisk** at arbejde, til de fylder 70 år.

	18-35 år	36-59 år	60 år +
Helt enig	6 %	5 %	11 %
Delvist enig	7 %	11 %	5 %
Neutral	5 %	9 %	13 %
Delvist uenig	19 %	19 %	13 %
Helt uenig	62 %	55 %	48 %
Total	100 %	100 %	100 %

Kilde: Rundspørge foretaget af analysebureauet Methods for 3F, maj 2025.

SAGT OM PENSIONSDEBATTEN:

Der er mange undskyldninger for at hæve pensionsalderen, og det bliver præsenteret som et nødvendigt onde. Men det er vel ikke nødvendigt, når der er penge nok. Så må det handle om at prioritere.

SIGURD HØRLÜCK LUNDSAGER
Snedkerlærling, 19 år, på fagbladet3f.dk



FOTO / PRIVAT

34-ÅRIGE SUSAN I DEMO MOD PENSIONSALDER PÅ 70

– Bare tanken om, at jeg skal arbejde i dobbelt så lang tid, er jo skræmmende.

Sådan lød det fra den 34-årige industriarbejder Susan Larsen, som i maj deltog i en demonstration foran Christiansborg i protest mod, at politikerne hævdede pensionsalderen til 70 år.

– Allerede nu kan jeg mærke, at det bider i min lænd med de mange løft og buk og akavede stillinger, jeg har, fortalte Susan Larsen. Hun er tillidsrepræsentant for 40 timelønnede 3F'ere på reservedelsfabrikken RDF A/S lidt nord for Aalborg.

Hun synes, det er vigtigt at gøre opmærksom på, hvordan en hævet pensionsalder i hendes øjne vil skabe ulige vilkår:

– Selvom vi lever længere, så er mange af de fysiske job altså ikke blevet sundere. Mange bliver lige så nedslidte i dag som for ti år siden – dét bør tages med i regnestykket, mener Susan Larsen.

MURERNE JOHNNY OG THOMAS KÆMPER FOR RETFÆRDIGHED EFTER ASBESTSKANDALE

De to nordjyske murere var ikke i tvivl om, at de arbejdede i det potentielt livsfarlige asbeststøv på en byggeplads i Aalborg.

Nu kæmper de for, at **nogen skal stilles til ansvar** for at have udsat 200 håndværkere for asbest.

Tekst
Katrine Rosenbæk
katrine.rosenbaek@3f.dk

ALLEREDE DEN FØRSTE DAG, hvor murerne Johnny Albertsen og Thomas Christensen arbejdede på byggepladsen i Aalborg, vidste de det.

– Hver en fiber i vores krop sagde: Der er noget galt her, mindes Johnny Albertsen.

Bygningen, som han og kollegaerne arbejdede på, var brandsikret med såkaldt sprøjteasbest. Bygherren havde fået tilladelse til at indkapsle asbesten i stedet for at fjerne den, da de første håndværkere gik i gang i bygningen i slutningen af 2023.

Men Johnny Albertsen og Thomas Christensen oplevede, at det ikke blev gjort korrekt, og i takt med at de rev flere vægge ned i bygningen, svævede der mere og mere asbeststøv rundt.

De arbejdede på byggepladsen i efteråret og vinteren 2024, og i de

OM ASBEST

Ikke alle, der har været udsat for asbest, bliver syge af det, men de, der gør, risikerer at miste livet.

Asbest er den eneste kendte årsag til lungehindekræft, der ofte er uhelbredelig.

Der kan dog gå flere årtier, fra man har indåndet asbeststøv, til man bliver syg.

måneder forsøgte de at råbe op om, at asbesten ikke blev håndteret korrekt, men der blev ikke lyttet til dem, fortæller de to murere.

Men nu bliver der lyttet.

De seneste måneder har de to nordjyske murere stået i front og kæmpet

for retfærdighed for de 200 håndværkere, der har arbejdet i asbest på byggepladsen.

Den opsigtsvækkende sag kom på dagsordenen, da byggepladsens bygherre, C.W. Obel, og daværende bygherrerådgiver, Brix & Kamp, og arbejdsgiverne blev politianmeldt af Byggefagenes Samvirke i Aalborg i februar. Her blev de anmeldt for brud på lovgivningen om asbesthåndteringen.

Siden har sagen rullet, og senest har Johnny Albertsen og Thomas Christensen været med til at beslutte, at der skal lægges sag an mod bygherre, bygherrerådgiver og arbejdsgiverne. En sag, som 3F står i spidsen for.

– Vi er ikke tilfredse, før nogen stilles til ansvar, siger Johnny Albertsen, der var arbejdsmiljørepræsentant på pladsen. ■



FOTO / PRIVAT

Hver en fiber i vores krop sagde: Der er noget galt her.

JOHNNY ALBERTSEN

Murer og arbejdsmiljørepræsentant

Følg Fagbladet 3F's dækning af sagen på fagbladet3f.dk

LÆS ARTIKLEN

Familiefar arbejdede
på skandalebyggeri



LÆS ARTIKLEN

Johnny fik ret
om asbestfusk



LÆS ARTIKLEN

Nu lægger Johnny
og Thomas sag an



Tidslinje/nedslag

2023 De første håndværkere begynder deres arbejde i bygningen.

2024 **Juni**
De to murere **Johnny Albertsen** (tv.) og **Thomas Christensen** begynder på pladsen. De fornemmer hurtigt, at noget ikke er, som det skal være.

2025 **Januar**
"Alle på byggepladsen har eller kan have været uforvarende udsat for asbeststøv." Sådan skriver **Arbejdstilsynet i en rapport** efter et tilsynsbesøg. Arbejdstilsynet har uddelt flere strakspåbud i sagen.



Februar

Bygherre, bygherrerådgiver og entreprenørerne bliver politianmeldt for brud på asbestlovgivningen af Byggefagenes Samvirke i Aalborg.

Marts

Det kommer frem, at en medarbejder fra bygherrerådgiver Brix & Kamp har fusket med asbestprøver. Medarbejderen bliver bortvist, og byggepladsen bliver midlertidigt lukket. Brix & Kamp bliver fjernet som bygherrerådgiver.

Maj

3F og en gruppe håndværkere, som har arbejdet på pladsen, beslutter at lægge sag an mod bygherre, bygherrerådgiver og arbejdsgiverne.

SURE GAMLE

Aldrig har der været så mange generationer på arbejdsmarkedet på samme tid. Det kan give store udfordringer på arbejdspladserne, fordi de unge er opdraget til at stille spørgsmål og kræve indflydelse.

Tekst
Sidse Marie Hansen
+
Lasse Engelbret Pedersen
+
Illustration
Gitte Skov



Men kan de unge lære noget
af de gamle, og burde de gamle
lytte mere til de unge?

Vi sætter fokus på forskelle, konflikter
og løsninger, så unge og ældre kan
mødes om et bedre samarbejde
og gå fra generationskløft til

GENERATIONSLØFT.



— eller TRÆELSE UNGE?

TØMRERLÆRLING UNDRER SIG: HVORFOR ER DET NÆRMEST RELIGIØST, AT DU SKAL MØDE KLOKKEN 7?

Mødetiderne i håndværkerbranchen gør det svært for unge at få hverdagen til at hænge sammen. – Vi er trætte af det, siger tømrerlærlingen Kristian Chrillesen.



FOTO / ROBERT ATTERMANN

DU MØDER KLOKKEN 7 og har fri klokken 15.30.

Sådan er hverdagen for mange håndværkere, også den 30-årige tømrerlærling Kristian Chrillesen.

– Det er nærmest religiøst for ældre mestre og svende i branchen, at du skal møde klokken 7 og gå klokken 15.30. Det kan stort set aldrig ændres, siger tømrerlærlingen, der arbejder for en tømrervirksomhed i Odense.

De faste mødetider er et gennemgående "stridspunkt" mellem generationer, mener lærlingen, som har erfaring fra to andre tømrervirksomheder.

– Det er en kultur, som virkelig deler ældre og unge. Jeg synes, at der generelt mangler en forståelse fra ældre i bran-

chen om, at du også har et liv ved siden af arbejdet. Og det er jeg og mange andre unge trætte af, siger Kristian Chrillesen.

Han anerkender, at "unge er en smule mere large med mødetider", men mener, at det er en "lidt misforstået diskussion".

– Vi går nok ikke lige så meget op i, om man lige kommer fem minutter over 7, som ældre mestre og svende. Hvis det giver mening at møde klokken 8 en dag og så arbejde en time længere dagen efter, så vil vi hellere gøre det.

– Der er det nok mere min erfaring, at de ældre svende vitterligt smider, hvad de har i hænderne, på slaget 15.30, siger han.

Svært at få hverdagen til at hænge sammen

Kristian Chrillesen peger også på, at livet som håndværker typisk byder på lange køreture.

Kombineret med en kultur om faste mødetider kan det være svært for unge at få hverdagen til at hænge sammen, mener han.

– Det kan være aftaler og fritidsinteresser, som kan være svære at nå. Altså hvis du er ung lærling og for eksempel gerne vil gå til fodbold et par gange om ugen, det kan godt være svært.

Kristian Chrillesen understreger, at den manglende fleksibilitet er et generelt problem i branchen, som han synes, at "det er på tide at gøre op med".

– Det er bare noget, som mange unge går op i. Jeg tror, at hvis vi i branchen vil tiltrække flere unge, så bliver vi nødt til at få gjort noget ved de her helt faste mødetider, siger Kristian Chrillesen.

***Hvis det giver mening
at møde klokken 8 en dag
og så arbejde en time
længere dagen efter, så vil
vi hellere gøre det.***

KRISTIAN CHRILLESSEN
Tømrerlærling

HVORFOR ER DET SÅ VIGTIGT AT MØDE, FØR FANDEN HAR FÅET SKO PÅ?

Tekst
Lucas Ingemann Jensen
Lucas.jensen@3f.dk

Klokken 7.00 er fast mødetid for mange i bygge- og anlægsbranchen og mange andre 3F-arbejdspladser. Men behøver det at være sådan? Fagbladet 3F har spurgt fire mestre.

Mødetiden er "mejslet i granit"

ERIK KRISTENSEN, TØMRERMESTER I SÆBY

- Folk møder klokken 6.45 og går hjem klokken 15.45. Og det ligger mejslet i granit, det er sådan, det er. Hvis ikke lærlingene vil finde sig i det, så må de finde sig en anden læreplads.
- Man har altid mødt klokken 7 som håndværker i Danmark, og det bliver man ved med. Der er trafik på alle hovedveje og motorveje om morgenen, og det skal vi ikke blive fanget i. Vi skal i gang med arbejdet.

Småbørnsforældre får lidt luft

STEEN ANDERSEN, MURERMESTER I BOGENSE

- Vi møder klokken 7, men der er mulighed for lidt fleksibilitet til dem med mindre børn. Så kan de holde lidt kortere pauser, men til gengæld gå lidt tidligere.
- Træløst og byggemarkeder åbner klokken 7, og vi skal jo nå at hente materialer, så det hele hænger sammen. Vi arbejder jo ofte for hr. og fru Jensen, og det er en fordel, at vi kan fange dem for at få adgang til boligen, inden de selv tager på arbejde.

Tradition – men ikke urørlig

JAKOB ANDERSEN,
MURERMESTER I CHRISTIANSFELD

- Her møder man klokken 7. Så det er vel lidt en tradition, og når der ikke kommer nogle og stiller spørgsmål til det, så tænker man jo ikke videre over det.
- Men jeg synes, det er noget fis at sige, at man ikke kan pille ved mødetiderne i branchen. Man skal kunne pille ved alt.

Ligeglad med mødetiden

GLEN ANDERSEN, GLARMESTER I NEXØ

- Glarmesteren møder selv klokken 5, og resten møder klokken 7.
- Om vinteren kan jeg godt sige, at folk må møde klokken 8. Det er jo bælgravende mørkt. Har jeg en lærling, der bare passer sit arbejde og ikke melder sig syg, så kan han møde klokken 9, og jeg ville være pisseleglad – bare han er effektiv, siger han.



KONSULENTER: LÆRLINGE KOMMER FOR SENT OG HAR HOVEDET NEDE I TELEFONEN

Det kniber med disciplinen og engagementet hos lærlinge, mener flere virksomhedskonsulenter på landets erhvervsskoler.

DEN YNGRE GENERATION bliver af og til skudt i skoene, at de har flere sygedage og har hovedet nede i telefonen.

Flere virksomhedskonsulenter på landets erhvervsskoler, der har ansvar for at matche virksomheder med lærlinge, melder om udfordringer med manglende disciplin eller engagement hos lærlinge.

Det viser en rundringning, Fagbladet 3F har foretaget blandt seks virksomhedskonsulenter.

På NEG i Holbæk oplever virksomhedskonsulent Ronni Appelgren Rasmussen, at manglende engagement hos lærlinge er et stigende problem for lærepladserne:

– Generationskløfterne fylder mere i forhold til de unge ude på lærepladserne. Der er flere lærlinge, der har lidt problemer med at møde til tiden, kan være mandags- og fredagssyge eller tager telefonen for meget op af lommen, siger Ronni Appelgren Rasmussen.

Han understreger dog, at de fleste lærlinge sagtens kan finde ud af at være på en læreplads.

Væk med mobilen

Helle Topp Nielsen har i 16 år været virksomhedskonsulent for træfagene på Roskilde Tekniske Skole.

Hun fortæller, at virksomhederne før i tiden efterspurgte lærlinge under 20 år, "for så kunne de selv forme dem".

– Men det gør de ikke på samme måde længere, siger Helle Topp Nielsen. Hun forklarer, at virksomhederne ofte oplever, at de unge mangler forudsætninger for at træde ind på arbejdsmarkedet.

– Nogle unge kan have svært ved at finde grænsen for, hvornår man må bruge mobiltelefonen på arbejde. Derfor bliver vores rolle at afstemme forventninger mellem virksomheder og lærlinge.

Hun oplever, at nogle lærlinge ikke er selvstændige nok, og tror, det kan skyldes, at de mangler erfaring fra fritidsjob og det at være på en arbejdsplads. Mens andre unge har krav og ambitioner, som virksomheden skal tage hensyn til.

– Derfor skal de også ændre tilgang til

opgaven med at have lærlinge, for ungdomsårgangene ændrer sig, og vi skal følge med tiden, siger hun.

Helle Topp Nielsen peger på, at forældrene også spiller en vigtig rolle.

– Mit bedste råd til forældre er at træne unge til at tage medansvar – og så er det en god idé med et fritidsjob, så den unge får lidt arbejdslivserfaringer. Det vil ruste dem bedre til at få en læreplads – og til at beholde den, slutter Helle Topp Nielsen.

Fravælger lærlinge?

Hverken Helle Topp Nielsen eller Ronni Appelgren Rasmussen oplever dog, at flere virksomheder end tidligere decideret fravælger at tage imod lærlinge.

(...)
**Virksomhederne udtrykker
i stigende grad, at der er
udfordringer med møde-
stabilitet og fravær i forhold
til deres lærlinge.**

PAUL ARCHARD HEIDE

Virksomhedskonsulent for tømrer- og murerfagene
ved TECH College i Aalborg



Paul Archard Heide, som har været virksomhedskonsulent for tømrer- og murerfagene ved TECH College i Aalborg i syv år, oplever dog, at flere virksomheder holder pause med at tage lærlinge.

– I den periode, jeg har haft med håndværkerne at gøre, har virksomhederne i stigende grad udtrykt, at der er udfordringer med mødestabilitet og fravær i forhold til deres lærlinge.

På NEG i Holbæk har skolen indført en såkaldt "scenarie-workshop" for at klæde eleverne bedre på til at være på en læreplads.

– Her opstiller vi små scenarier, som kan ske på en rigtig arbejdsplads, og hjælper dem med, hvordan de skal forholde sig. Det kan for eksempel være, at du venter et vigtigt opkald fra din mor, fordi din far er indlagt. Så fortæller vi, at så er det en god idé, at du lige siger det til svenden eller mesteren, så de ved, hvorfor du måske er lidt meget ved telefonen, siger Ronni Appelgren Rasmussen.

Ungdoms- årgangene ændrer sig, og vi skal følge med tiden.

HELLE TOPP NIELSEN

Virksomhedskonsulent for træfagene
på Roskilde Tekniske Skole

Om rundringningen

Fagbladet 3F har kontaktet virksomhedskonsulenter inden for træfagene på en række forskellige erhvervsskoler. Seks konsulenter er vendt tilbage på vores henvendelse. Ud over dem, der medvirker i artiklen, er det:

Tom Hartvig Nielsen, virksomhedskonsulent for blandt andet murer-, snedker- og tømrerfagene ved EUC Syd i Sønderjylland. Han genkender ikke problemet.

Janos Fernel Nørgaard, virksomhedskonsulent for murer-, bygningsmaler- og tømrerfagene hos Syddansk Erhvervsskole, der genkender problemet, men ikke oplever det som stigende.

Den sidste af de seks virksomhedskonsulenter ønsker at være anonym, men har ansvar for træfagene på en sjællandsk erhvervsskole. Han mener, at problemet er stigende, og oplever, at virksomheder derfor også i stigende grad boykotter lærlinge.

SØMANDEN FREDERIK VIL GØRE OP MED GROV TONE: **SLUT MED “FISSE I FARVANDET”**

Søfartsbranchen har en “gammeldags mandejargon”, mener sømanden Frederik Oksholm. Han er netop blevet valgt som tillidsrepræsentant og vil gå forrest for at få bugt med den grove tone.

NÅR EN KVINDE falder over bord på Frederik Oksholms skib, kan udtrykket “fisse i farvandet” godt blive slynget ud.

– Det er der nogle i branchen, der stadig kan finde på at sige, og det er selvfølgelig ikke i orden, siger den 26-årige sømand, som sammen med 12 besætningsmedlemmer – ni mænd og to kvinder – fragter vindmølleteknikere

rundt i det tyske farvand for det vestjyske firma Esvagt.

På trods af at han er yngste medlem af besætningen, er han netop blevet valgt som tillidsrepræsentant. Og den rolle bruger han gerne til at få bugt med det,



FOTO / GRAFISK AFDELING

Vi bliver nødt til at ændre jargonen generelt i branchen og gøre den mere inkluderende.

FREDERIK OKSHOLM
Tillidsrepræsentant



han kalder "en gammeldags og hård jargon" i en mandsdomineret branche.

– Der er typisk stor forskel på, hvordan de ældre og de yngre taler til hinanden, og hvordan man for eksempel taler om kvinder, som skal høre på meget. De ældre har en mere rå tone og humor, siger Frederik Oksholm og forklarer, at det ikke kun er kvinder, det går ud over.

– Det kan også være folk med en anden nationalitet, man har en upassende tone omkring, og homoseksuelle for eksempel. Og lærlinge er jo også udsatte – det har jeg selv oplevet, da jeg var lærling, for så er du helt grøn og nederst i hierarkiet.

Frederik Oksholm har før sagt fra over for upassende kommentarer og bemærkninger. Og i den måned, han indtil videre har været tillidsrepræsentant, har han allerede italesat tonen over for kollegaerne, som snart skal tage imod unge kvindelige kollegaer.

– Så lige nu er det højaktuelt, for vi skal nødtigt skræmme de nye, unge kollegaer væk. Jeg tror, det er vigtigt, at vi taler højt om det og ikke bare fejer det ind under gulvtæppet, siger sømanden.

Godt hver tredje i transportbranchen, som søfart hører under, har oplevet krænkelse på jobbet. Især unge og kvinder er udsatte, viser en undersøgelse blandt cirka 3.000 medlemmer af 3F Transportgruppen.

Men skal man tiltrække flere unge inden for søfart og resten af transportbranchen, så er det nødvendigt at sætte en stopper for den grove jargon, mener Frederik Oksholm.

– Vi bliver nødt til at ændre jargonen generelt i branchen og gøre den mere inkluderende. Både for at fastholde ansatte og for at tiltrække flere unge og kvinder og bare generelt forskellige typer ansatte.

LÆS MERE

Hver tredje er blevet krænket i transportbranchen



Vind gavekort til Bone's

Tilmeld dig vores nyhedsbrev og vær med i lodtrækningen om et gavekort på 1.000 kroner til Bone's 😊

I nyhedsbrevet fra **Fagbladet 3F** får du hver dag stærke nyheder om dit arbejdsliv og de bedste tips til din privatøkonomi.

Modtager du allerede vores nyhedsbrev, så spred ordet, så din kollega, nabo eller familie kan være med i konkurrencen.

Vinderen får direkte besked.



Du kan også tilmelde dig her: fagbladet3f.dk/tilmeld-nyhedsbrev

EKSPERTER: DERFOR CLASHER GENERATION Z OG BOOMERE

DEN SÅKALDTE "GENERATION Z" gør for alvor sit indtog på arbejdsmarkedet i disse år. Begrebet dækker over dem, der er født mellem 1997 og 2012 – og de adskiller sig på en række væsentlige parametre fra ældre generationer.

– Generation Z udfordrer en masse arbejdspladser og stiller nye krav til dem, for de er opdraget på en ganske anderledes måde end de ældre generationer, siger sociolog Emilia van Hauen. Gennem 30 år har hun blandt andet specialiseret sig i generationer, ligesom hun har skrevet en bog om generation Z.

Men hvordan clasher generation Z med de ældre kollegaer og ledere, og hvilke krav stiller de til arbejdspladserne?

Det kan du blive klogere på her sammen med sociolog Emilia van Hauen og forfatter og ledelseskonsulent Karen Christina Spuur, der også har forsket i emnet og skrevet flere bøger om generation Z.



Her er de fire generationer på arbejdspladsen:

("Boomere") Babyboomere

Født mellem
1955 og 1966

Generation X

Født mellem
1965 og 1980

Generation Y

Født mellem
1981 og 1996

Generation Z

Født mellem
1997 og 2012

Kilde:
Center for
Fremtidsforskning.

1 Udfordrer hierarkiet og stiller spørgsmål

Et helt grundlæggende træk ved generation Z er, at de er vokset op i strukturer med mindre hierarki og derfor er mindre autoritetstro.

– Gennem hele deres opvækst i blandt andet skole- og uddannelsessystemet og i såkaldte "familiedemokratier" har de været vant til at blive ligeværdigt inddraget og være i tæt kontakt med deres følelser. Så de giver gerne udtryk for, hvad de mener, føler og har behov for. Og siger det uden angst for dem, der bestemmer over dem, siger Emilia van Hauen.

– Det er enormt vigtigt for ledere at have fokus på at inddrage de unge. For de forventer at blive hørt og diskutere med om de beslutninger, der vedrører deres arbejde. Hvordan man for eksempel løser opgaver, og hvorfor man gør det på en bestemt måde, siger Emilia van Hauen.

2

Vil inddrages i beslutninger

Forståelsen af ligeværdighed over for autoriteter betyder også, at generation Z forventer et tættere forhold til deres leder, hvor de også bliver inddraget i beslutninger.

3

Vil hurtigt udvikle sig fagligt og personligt

For generation Z er konstant udvikling på arbejdet vigtigt, forklarer eksperterne, og det må gerne ske hurtigt. De stiller krav til arbejdsopgaverne, som skal udfordre og udvikle dem fagligt.

– De ønsker at blive dygtigere og lader sig ikke bare nøje med de kedelige opgaver
– de skal give mening for dem. Men de ønsker også at udvikle deres identitet og personlighed, siger Emilia van Hauen.

Ønsker "life-balance"

Det klassiske 8-16-job er ikke noget, der tiltaler generation Z, forklarer Karen Christina Spuur. Hun peger på, at generation Z "ikke tænker i work-life-balance, men life-balance".

– De erfarne er i højere grad opdraget til, at du har dit arbejdsliv, og så prioriterer du dit privatliv rundt om det.

4

– Generation Z ønsker en høj grad af fleksibilitet i arbejdslivet til at passe alt det, der sker i livet ved siden af, siger Karen Christina Spuur.

5

Plads til alle – og en ordentlig tone

Noget andet, generation Z vil gøre op med, er en tone og et arbejdsmiljø, som kan være ekskluderende, fortæller eksperterne. Emilia van Hauen fremhæver eksempelvis håndværkerbranchen som et miljø, hvor "tonen oftere er mere hård og arketypisk maskulin".

– Lærlinge skal udsættes for en del af de erfarne, før de kan blive en del af gruppen. Men mange af de yngre mænd gør oprør mod det, for de kan ikke se, at det har nogen værdi overhovedet, at man skal ydmyges for at vise sit værd.

– Nogle har gået i skole med elever fra alle mulige nationaliteter, elever med to fædre, med ADHD og så videre, så det er meget naturligt for dem at respektere og omgås alle mulige typer mennesker, siger Emilia van Hauen.

6

Personlighed trumfer generation

Begge eksperter understreger, at selvom der er forskelle mellem hver generation, så betyder den enkeltes personlighed allermest.

– Der er jo for eksempel masser fra de ældre generationer, som mener, at du skal opføre dig ordentligt og have en ordentlig tone. Det behøver man ikke kun at være fra generation Z for at mene, siger Emilia van Hauen.



FRUSTRERET MESTER:

DET ER SOM AT VÆRE PÆDAGOG

Rene Hougaard har haft lærlinge i ti år og oplever store udfordringer med den nye generation.

RENE HOUGAARD er "lidt af den gamle skole". Han er nordjyde, 40 år gammel, ejer af byggefirmaet Hougaard Byg og har tjent sine egne penge, siden han var teenager.

Og så er han ved at være godt træt af den udvikling, der har været blandt den yngre generation, forklarer han.

– Efterhånden bruger jeg meget mere tid på at være pædagogisk over for lærlinge. Men det er ikke, hvad jeg er uddannet til, og det var ikke derfor, jeg blev håndværker, siger han og fortsætter:

– For tiden er det mere negativt at have lærlinge end positivt.

Rene Hougaard har haft lærlinge i ti år. Han er generelt meget direkte i sin kommunikation, og førhen kunne han finde på at sige: "Det er, fordi jeg siger det," når en lærling spurgte ind til, hvorfor en opgave skulle udføres.

Men den går ikke længere.

– Jeg har skullet ændre min tilgang til de unge mennesker. Ellers risikerer jeg, at de tænker: "Så kan han sgu passe sig selv, den idiot." Autoriteten er noget andet nu, siger han.

Corona har gjort en forskel

Bygmesteren har haft lærlinge, både før og efter at Danmark og resten af verden gik i undtagelsestilstand under corona-krisen.

Det ændrede de unge, oplever Rene Hougaard. For de er meget mere syge.

– Jeg er skolet i, at man tager afsted, selvom man er lidt skidt om morgenen, og så kan man tage hjem, hvis den er



helt gal. De unge mennesker melder sig syge, så snart der er det mindste, siger han.

Og selvom Rene Hougaard bestemt mener, at det er fair at melde sig syg, så er der også en grænse. Som når han oplever lærlinge, der har en sygedag et par gange om måneden, og kollegaerne derfor kan blive efterladt alene med en opgave.

– Den der konsekvens med at tænke på andre, den har de unge ikke i dag. De ældre ved jo, at hvis de melder sig syge, så skal deres kollegaer lave mere arbejde, siger Rene Hougaard.

Fritiden er blevet vigtigere

Generation Z går højere op i at have en god balance mellem arbejde og fritid end andre generationer.

Det har Rene Hougaard også mærket. De unge gider ikke længere arbejde over, forklarer han.

– Klokken 16 har de smidt alt værktøj og løber ud ad døren, siger han.

Og det er en udfordring for mesteren. Han oplever, at fleksibiliteten ryger, og de gamle svende "bliver efterladt med lorten".

Men er det ikke fair at holde fri, når man har fri?

– Jo, det er det. Men så skal man ikke være i en servicevirksomhed. På de store byggepladser kan man gå hjem, når man har fri. Mit firma handler om service, og kan man ikke hjælpe lidt ekstra til en gang imellem, så er man det forkerte sted, siger han.

Derudover er der gang i de unges mobiltelefoner, når de starter i lære, forklarer Rene Hougaard.

Vi er alle sammen mere over vores børn end førhen (...). Det gør dem mindre selvstændige.

RENE HOUGAARD

Ejer af Hougaard Byg

– Det første, vi skal lære dem, er at lægge mobilen væk og komme til tiden. De rykker telefonen op af lommen, så snart den siger pling, siger han.

Pilen peger mod forældrene

Rene Hougaard har ni ansatte, hvoraf fire er lærlinge, og understreger, at han er glad for alle sine nuværende lærlinge.

Men når han får en forælder i røret, der ringer for at skaffe sin søn en læreplads, er reaktionen altid ens.

– Jeg afviser dem med det samme. Det sender et signal om, at det unge menneske ikke har lært at tage ansvar, siger han.

Og han synes faktisk heller ikke, "at det er de unges skyld, at de er, som de er". Pilen peger mod forældrene, mener Rene Hougaard, der selv har tre drenge.

– Vi er alle sammen mere over vores børn end førhen og blander os i alting. Det gør dem mindre selvstændige, siger han.





GENERATION Z GUIDER BOOMERE PÅ ARBEJDSPLADSEN: **HUSK AT SIGE "GODT KLARET"**

Ros, respekt og lidt færre kommentarer om, hvad vi kan løfte:

Tre unge fra generation Z giver deres bud på, hvad de ønsker fra deres ældre kollegaer.

Behandl andre, som du gerne selv vil behandles

Det er "den gyldne regel" for både arbejde og privatliv, mener Emmelie Carlsen.

– Tal til lærlingen, som du også gerne selv vil tales til. Hvis man holder en god tone, får alle mere lyst til at være der, siger Alex Overby.

Husk at sige "godt klaret"

Tømmerlærlingen Natascha Nilsson har lært, at "ingen ros er ros". Men hun opfordrer alligevel den ældre generation til at rose lærlingene lidt oftere, end de gør nu.

– Man kan jo bare sige "godt klaret" eller "stærkt arbejde". Det kommer man altså langt med, og alle kommer i godt humør, siger hun.

Emmelie Carlsen forklarer, at bliver der begået en fejl på arbejdet, "får man det eddermame at vide", men gør man noget rigtigt, er der anderledes stille.

Lad være med at kommentere på, hvor meget vi kan løfte

Det kan være en smule trættende som kvindelig håndværker, hvis andre ofte kommer med kommentarer som: "Er du sikker på, at du kan løfte den?" forklarer Natascha Nilsson.

På Natascha Nilssons læreplads går de dog rigtig meget op i at have kvindelige lærlinge – og behandle dem ordentligt.

– Det er bare rart, at ingen kommenterer på, hvad jeg har på, eller hvor meget jeg kan løfte, siger hun.

Fagbladet 3F har talt med tre unge:

Bygningsstruktørlærning Alex Overby på 20 år, tømrerlærning Natascha Nilsson på 24 år og lastbilchauffør Emmelie Carlsen på 22 år.

De tre unge er alle enige om, at de kan lære en masse af deres ældre kollegaer. Men der er altså også steder, hvor boomere kan gøre det bedre.

Giv unge lov til at være grønne i faget

– Lad være med at nedgøre folk, fordi de har begået en begynderfejl. Det har de ældre sikkert også gjort engang, siger Emmelie Carlsen.

– Den, der ikke har begået fejl, har ikke lavet noget.

Tag den trælse opgave en gang imellem

Bygningsstruktørlærning Alex Overby råder ældre svende til også at tage nogle af "lorteopgaverne" en gang imellem.

– Det motiverer mig som lærling, når jeg ser mine ældre kollegaer gøre det. Så ser jeg ikke så meget ned på opgaven bagefter, siger han.

Bed de unge om hjælp

– Alt er i gang med at blive digitaliseret. Og vi unge har typisk lidt mere styr på den slags, siger Emmelie Carlsen.

– Man skal ikke være bange for at spørge os om hjælp. Vi vil rigtig gerne bidrage, hvor vi kan.



BOOMERE GUIDER GENERATION Z PÅ ARBEJDSPLADSEN: **HAV NOGET STOLTHED I DET, DU LAVER**

Gør dig umage, kom til tiden, og brug alle de hjælpemidler, du kan.
To boomere giver fem gode råd til yngre mennesker på arbejdspladsen.

Pas på nedslidning

Inge Pedersen kan godt mærke, at hun har haft et fysisk job i 32 år. Derfor opfordrer hun unge til at bruge alle de hjælpemidler, der er til rådighed på arbejdspladsen.

– Jeg var også stærk som 25-årig, og der tænkte jeg ikke over, at jeg en dag skulle blive 60 år, siger hun.

Gør dig umage

Det er vigtigt på en arbejdsplads, at folk er gode til det, de gør, forklarer Peter Vium. Derfor opfordrer han unge til at gøre sig umage.

– Mød til tiden, vær fagligt dygtig, og hav noget stolthed i det, du laver, siger han.

Derudover vil han råde de unge til at holde sig attraktive og tage imod al den uddannelse, de kan.

– Det kan være svært at skifte job, hvis man kun kan én ting, siger han.



Vær mindre fokuseret på, hvad cheferne forventer

Inge Pedersen forklarer, at det tager tid at komme ind i et fag. Det skal nok komme hen ad vejen.

– Det har vi ældre forståelse for. De yngre bliver lidt mere stressede over alle de ting, de skal kunne.

Bliv kun i et job, du er glad for

Der er flere hverdage, end der er fridage. Derfor er det vigtigt, at man har det godt på sin arbejdsplads, siger Peter Vium.

– Hvis man ikke er glad, så skal man skifte arbejde, siger han.

Men træerne vokser ikke ind i himlen. Man kan naturligvis heller ikke få alt, man beder om, siger han.

Bliv organiseret

Både Inge Pedersen og Peter Vium oplever, at færre unge er organiseret i en fagforening. Og det kan blive et problem senere hen, mener Inge Pedersen.

– De rettigheder vi har på arbejdspladsen nu, de fortsætter ikke, hvis færre bliver organiseret, siger hun.

– Ledelsen kommer sjældent med gaver, medmindre man selv beder om det, siger Peter Vium.

– Og hvis man ikke har et stærkt fællesskab, så bliver det en svær kamp.

Fagbladet 3F har talt med to ældre 3F'ere:
Handicapchauffør i Storkøbenhavn Inge Pedersen på 60 år
og flyvelederbetjent ved CPH Lufthavn Peter Vium på 68 år.

De er begge glade for deres yngre kollegaer, men påpeger, at man som ung hurtigt kan glemme, at man ikke er 25 år for evigt.

“Den ældre generation kan også være generte eller nervøse for at spørge nogle af de nye. For vi vil ikke overtræde en grænse.”

RASMUS ANTHIS, 63 ÅR

“Vi er i en branche, hvor man er nødt til at give lidt igen, hvis der bliver sagt noget groft.”

MAJA HANSGAARD, 24 ÅR

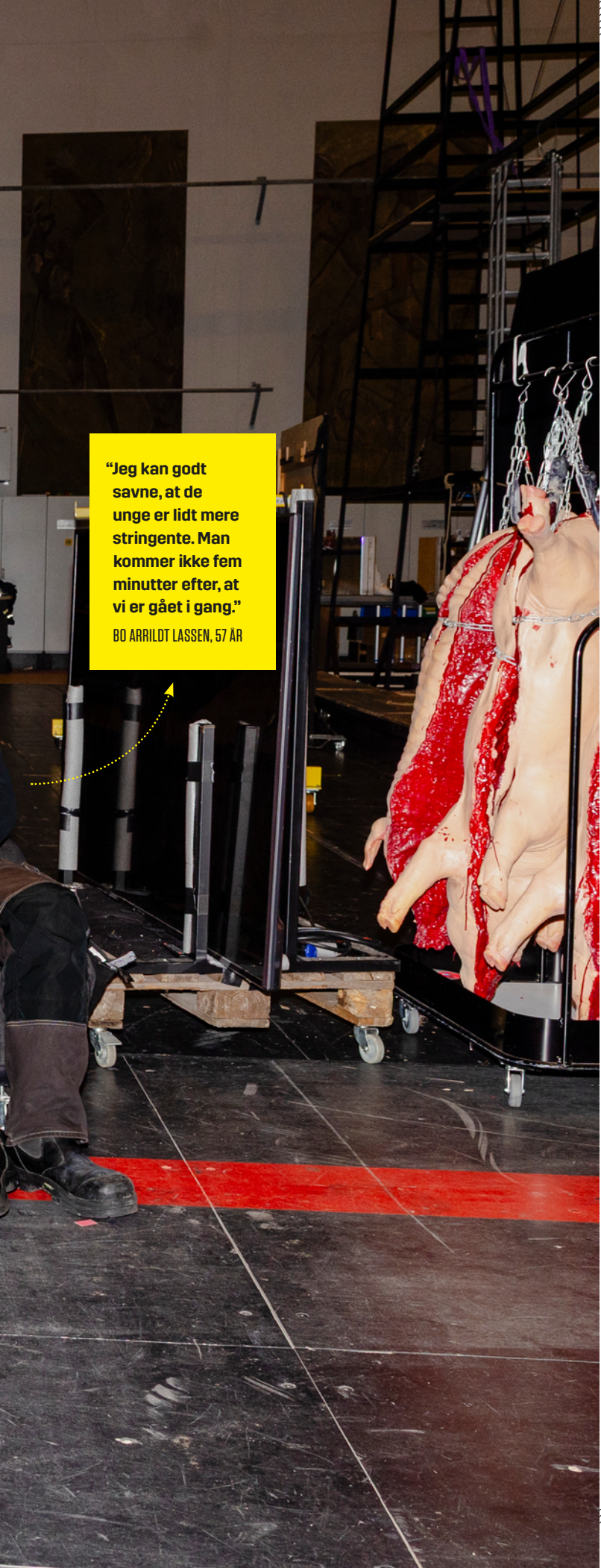
“Hvis den ældre generation har en konflikt, tager de den oftere direkte. Vi unge går nok og holder det mere inde i os selv.”

METTE LYKKE AARUP, 32 ÅR

“Den nye generation sår oftere tvivl om, hvorvidt vi gør tingene på den rigtige måde. Og det kan godt være en udfordring, fordi vi er sådan et sted, hvor der er en gammel arbejdskultur.”

JACOB HØJLY HANSEN, 49 ÅR

KÆLLINGEKNUDER OG KINESERVAGT:
**DEN KONGELIGE OPERA
HAR GAMLE TRADITIONER,
MEN UNGE GØR OPRØR**



"Jeg kan godt savne, at de unge er lidt mere stringente. Man kommer ikke fem minutter efter, at vi er gået i gang."

BO ARRILDT LASSEN, 57 ÅR

Sceneteknikerne på Den Kongelige Opera i København spænder bredt i alder. Det kan give udfordringer. Her deler de ærligt ud om kultursammenstød, sprog og samarbejde på tværs af generationer.

DA SCENETEKNIKEREN RASMUS ANTHIS startede som lærling i 1986, skulle han bruge minimum et år på at følge en af de gamle. – Jeg fik at vide, at jeg skulle stikke fingeren i jorden og finde ud af, hvad det handlede om, siger han.

Det har kollegaen Bo Arrildt Lassen også oplevet. Da han startede ved Den Kongelige Opera i København i 2004, var den gamle garde mindre tilbøjelig til at give viden fra sig.

– Viden var magt. Det var mere sådan: "Det må du sgu selv finde ud af," forklarer han.

Men den går ikke længere.

For de unge medarbejdere kommer med andre forventninger til, hvad en arbejdsplads skal kunne. Og den erkendelse er de ældre også kommet frem til på Den Kongelige Opera i København.

Her er der nemlig sket et større generations-skifte de sidste fem år – og derfor har man forsøgt at omstille arbejdspladsen, så den favner både Maja på 24 og Rasmus på 63.

Scenetekniker Jacob Højly Hansen mener faktisk, at det er en sund udvikling – men den kan også være krævende.

– Den nye generation sår oftere tvivl om, hvorvidt vi gør tingene på den rigtige måde. Og det kan godt være en udfordring, fordi vi er sådan et sted, hvor der er en gammel arbejdskultur, siger han.

Fagbladet 3F har talt med fem sceneteknikere på Operaen. Maja Hansgaard på 24 år, Bo Arrildt Lassen på 57 år, Rasmus Anthis på 63 år, Mette Lykke Aarup på 32 år og Jacob Højly Hansen på 49 år.

Kællingeknuder og kineservagt

Mette Lykke Aarup på 32 år fortæller, at hun en dag kom bærende på en gastank, da en kollega tog den ud af hænderne på hende.

“Du skal føde børn engang,” lød kommentaren.
 – Altså tanken er supersød, men jeg blev også lidt chokeret, siger hun.

Et af de punkter, hvor Operaen har omstillet sig til en ny generations forventninger, handler nemlig om sproget.

Når sceneteknikerne har en af de meget lange vagter, fra klokken 7.30 om morgenen til klokken 23 om aftenen, er det altid blevet kaldt en “kineservagt”.

Men den går ikke længere. Nu hedder det “en forlænget vagt”.

– Der er kommet en ny generation ind i huset, som forventer et andet sprog, siger Jacob Højly Hansen.

Maja Hansgaard er også stødt på udtryk, som kan virke racistiske, hvor hun har tænkt: “Hvad fanden er det, I snakker om?”

– Men man ved jo også godt, at det er en gammel kultur, som mange af de her ord kommer fra. Og man kan høre, at der sker en ændring, siger hun.

Hvor meget skal man mærke efter?

Da et hold af sceneteknikere skulle forberede en musical, foreslog en kvinde, at de om morgenen kunne “tjekke ind” med hinanden.

En anledning til at være åben over for kollegaerne om, at du har sovet dårligt, eller om der er andet, der trykker.

– Det blev totalt stemt ned. Det var der ingen grund til at sidde og snakke om, syntes de ældre, siger Mette Lykke Aarup og fortsætter:

– Men der er nok et andet behov for min generation, men måske også mit køn, for at snakke mere om følelser eller have fokus på, at folk har en off-dag.

Bo Arrildt Lassen grynter lidt ved den udmelding. Han forklarer, at nogle ting stadig er lidt gammeldags på Operaen.

MAJA HANSGAARD, 24 ÅR

“Nogle gange ser jeg de ældre løfte på en måde, hvor man tænker: “Argh, det er ikke skidesmart.””

“Hvis vi har købt en durum, har jeg hørt folk kalde det en sølvpik. Men altså, det er jo også lidt sjovt.”

“Min generation bliver ofte skudt i skoene, at vi stiller mange spørgsmål. Jeg synes, jeg stiller tilpas gode spørgsmål.”

“Vi unge er jo rigtig gode til at tjekke ind med hinanden og spørge, hvordan det går. De ældre mærker nok mere stemningen i stedet for at spørge.”

RASMUS ANTHIS, 63 ÅR

FOTO / ANDERS HOLST

– Man møder til tiden, kommer hver dag og lægger sig ikke syg – medmindre man er syg. Men den der med at blive hjemme, fordi man ikke har det så fedt lige nu, den går ikke, siger han.

Han har en fornemmelse af, at de ældre er lidt bedre til at tage sig sammen og komme til tiden.

– Jeg kan godt savne, at de unge er lidt mere stringente. Man kommer ikke fem minutter efter, at vi er gået i gang, siger han.

Til det tilføjer Ramus Anthis:

– Vi starter jo heller ikke forestillingen fem minutter for sent. ■■

“Hvis en knude er totalt utraditionel, så kalder jeg det en kællingeknude. Det ved jeg faktisk ikke, om man må kalde dem i dag.”

“Hvis vi siger noget i dag, der kan misforstås, så er det, fordi det stadig ligger i munden på os. Vi prøver, men ændringer sker ikke fra den ene dag til den anden.”

“Jeg har lært, at man skal levere et stykke arbejde, når man går på job, men den unge generation har lært mig, at man også godt må sige fra, hvis noget er for tungt eller for hårdt.”

“Unge skal også sortere i deres spørgsmål. For er der for mange spørgsmål, tænker man: “Nu skal jeg også lave mit arbejde.””

“Der er udtryk, vi ikke kan bruge mere. For eksempel kalder vi ikke en stiksav for en kaninpik længere.”



Tekst
Frederik Aagaard Zeuthen
frederik.zeuthen@3f.dk

Foto
Tobias Nicolai

MILJØFORKÆMPEREN

Glenni Andersen og kollegaerne har fået opfyldt en drøm. Rengøringen i Herning Kommune er blevet både grønnere og bedre for personalet og for dem, der færdes i lokalerne hver dag. Takket være en ny miljøcertificering.

TIDLIGERE blev rengøringsrummene indimellem brugt til opbevaring af kemikalier og andet, der ikke lige havde en plads. Det er slut nu. Drift og Service i Herning Kommune er blevet miljøcertificeret, og det stiller klare krav til blandt andet orden og overblik.

– Det har længe været en drøm og et ønske for os, at rengøringen blev miljøcertificeret, siger rengøringstekniker Glenni Andersen. Certificeringen indebærer blandt andet undervisning, kemikaliegennemgang og faste procedurer. Resultatet er færre, mere miljøvenlige produkter og et sundere arbejdsmiljø.

– Det er enklere og bedre både for os og for miljøet, siger Glenni Andersen. Og det er ikke bare lige sådan at få certificeringen, og for at beholde den bliver arbejdet løbende kontrolleret af eksterne auditører.

– Du kan ikke bare læne dig tilbage og sige, at nu har vi certifikatet. Nej, du er nødt til hele tiden at følge op på det, siger Glenni Andersen.

”

Det, du ikke dør af, kan gøre herre naller.

– Det er et Linda P.-citat. Hvis det ikke tager livet af dig, jamen så kommer du jo nok styrket derfra. Men det er ikke det samme, som at det ikke gør ondt.



Glennis gode råd

▶ Tag certifikatet, både for miljøets og for rengøringspersonalets skyld.

▶ Arbejdsstederne er også tvunget til at tage stilling. De er nødt til at forstå, at man ikke bare kan sætte ting i rengøringsrummene, fordi vi har nogle regler, der skal følges.

▶ Det stiller krav til både arbejdsstederne og dem, der udfører arbejdet, derfor er et godt samarbejde vigtigt undervejs i processen.

GLENNI ANDERSEN 44 ÅR

▶ Tillidsrepræsentant og rengøringsstekniker ved Drift og Service i Herning Kommune.

▶ Har tidligere arbejdet på en møbelfabrik, været ung pige i huset og er uddannet social- og sundhedsassistent.

Levesætning

▶ Det har jeg ikke prøvet før, så det kan jeg godt

HVAD GÅR EN MILJØCERTIFICERING UD PÅ?

Miljøcertificeringen ISO 14.001 betyder blandt andet, at der nu er styr på:

- Affaldssortering.
 - Sikkerhedsudstyr og førstehjælpskasser.
 - Ergonomisk udstyr og arbejdsmiljø.
 - Dosering af kemikalier.
 - Og meget mere:
- For eksempel er alle rengøringsmidler og kemikalier blevet gennemgået, så der kun bruges det, der er brug for, og det er så miljøvenligt og skånsomt for arbejdsmiljøet som muligt. Derfor er mange af produkterne nu miljømærkede.



Bekymret for, om kunstig intelligens
kommer til at overtage dit job?

Her kommer AI Jan til hjælp

Tekst
Asger Havstein Eriksen
asger.havstein@3f.dk
+
Foto
Anders Holst



Lille hjælper

Kunstig intelligens – AI – hjælper vejarbejderne i Faxe Kommune med at lappe huller i vejene, og det har gjort jobbet nemmere for 3F'eren Jan Kvist Poulsen.



3F

ER JAN KVIST POULSENS NYE MAKKER hedder kunstig intelligens, og det er et godt makkerskab, der har gjort jobbet nemmere.

Tidligere skulle han på samme tid holde godt øje med trafikken og spotte huller på vejene i Faxe Kommune; holde ind til siden og notere på et stykke papir, hver gang han opdagede et hul i vejen.

Sådan er det ikke længere. Nu spotter kunstig intelligens – AI – nemlig huller i vejen, der skal udbedres.

Det sker med et AI-program på hans mobiltelefon, som han sætter op i holderen i forruden.

– Når jeg har sat kameraet op og trykket “optag”, så kører jeg jo bare og behøver ikke at køre langsomt. Så simpelt er det, siger Jan Kvist Poulsen, der er tilsynsførende i Park og Vej i Faxe Kommune.

Tidligere, når hullerne skulle lappes, måtte asfaltarbejderne forbi kontoret og hente et papir med de arbejdsopgaver, der skulle udføres i løbet af dagen. Nu foregår det hele digitalt, og asfaltarbejderne sparer tid.

Alle data trækkes ud af Jan Kvist Poulsens telefon og over på en PC. De ender i asfaltarbejdernes mobiltelefoner, hvor en app viser dem, hvor hullerne i vejene er.

– Det er sgu et smart system, der har gjort mit arbejde nemmere og mere sikkert. Jeg kan koncentrere mig om at køre. Jeg er også sluppet for alt papirarbejdet med blandt andet at skrive vejnavne ned, hvilket var en udfordring, da jeg er ordblind, siger Jan Kvist Poulsen. >>>

**Det er sgu et smart system,
der har gjort mit arbejde
nemmere og mere sikkert.**





Klar til optagelse

– Når jeg har sat kameraet op og trykket "optag", så kører jeg jo bare og behøver ikke at køre langsomt. Så simpelt er det, fortæller Jan Kvist Poulsen, der er tilsynsførende i Park og Vej i Faxe Kommune.

Ud over hullerne i asfalten vil AI kunne hjælpe Jan og kollegaerne med at spotte defekte kantpæle eller skæve skilte, som stadigvæk bliver noteret manuelt.

– Jo mere der kan lette mit arbejde, jo bedre, siger Jan Kvist Poulsen.

Nyd sommeren med PlusKort rabat!

PlusKlodser.

Styr mod LEGOLAND, og tag på en magisk og mavekildrende rejse rundt blandt mere end 80 millioner LEGO klodser!

20 %



PlusFeriebolig.

Lej alt fra villaer med egen pool i sydens sol til skønne danske sommerhuse med havudsigt hos NOVASOL.

6-10 %



PlusHave.

Sommer i Tivoli er en eventyrlig tid i den gamle Have i hjertet af København. I Tivoli er du garanteret timevis af hygge.

Særpris
TIVOLI

Hent appen,
og se endnu flere
gode rabatter
og tilbud



3F
PlusKort.

Systemet er mere præcist, og siden systemet blev implementeret for halvandet år siden, har han ikke en eneste gang skullet rette registreringer fra AI-systemet.

Men han tænkte: "Hvad er nu det for noget?", da han blev præsenteret for det. I dag er han åben over for alt, hvad AI kan bidrage med.

– Jeg ser mulighederne i AI, der for eksempel også vil kunne spotte defekte kantpæle eller skæve skilte, som vi stadigvæk noterer manuelt. Jo mere der kan lette mit arbejde, jo bedre, siger Jan Kvist Poulsen, der ikke har noget negativt at sige om AI.

– AI er fremtiden og er kommet for at blive, og jeg føler ikke, at AI truer mit job, siger han. ■

Jeg føler ikke, at AI truer mit job.



EKSPERT:

AI vil kunne løse de rutinemæssige opgaver, så der bliver mere tid til de menneskelige

IFØLGE AI-EKSPERT RIKKE GADE fra Aalborg Universitet er brug af kunstig intelligens i kommunerne den vej, det går.

– Kommunerne bruger AI, ligesom alle andre dele af samfundet gør. Manuel arbejdskraft er dyr, så hvis du kan spare ved at bruge AI i stedet for, er det et win-win på mange parametre, siger hun.

Hun peger på, at kommunerne kan bruge AI på en række andre områder.

– Hvor er der ukrudt i parkerne? Hvor er der fyldte containere? Hvor ligger der affald, hvor trænger der til vedligeholdelse? Det er eksempler, som Rikke Gade nævner.

– En drone med et kamera og AI kan hurtigt kortlægge det, så der ikke skal sidde et menneske og bruge tid på at kigge en masse kedelige data igennem.

Hun understreger, at AI får indflydelse og kommer i alle dele af samfundet.

– Lige nu har AI gjort et meget stort indtryk på områder, hvor man skal skrive, læse og analysere – på kontorområdet for eksempel. AI rykker forskellige steder, afhængigt af hvad der lige bliver udviklet af teknologi.

Hun understreger, at der stadigvæk er områder, der kræver menneskelige kompetencer, hvor AI ikke kan slå til.

– SOSU-hjælper, læger, sygeplejersker ... Alle de steder, hvor det er menneske til menneske. Her skal AI ikke erstatte, men bruges som et hjælpemiddel til at erstatte de tidskrævende, rutinemæssige opgaver, så der er mere tid til det menneskelige, siger Rikke Gade.

– Jeg ser heller ikke for mig, at en tømrer eller en murer kan blive erstattet af AI, som også på de fagområder blot kan være et hjælpemiddel, siger hun.

Tekst
Lene Petersen
lene.petersen@3f.dk
+
Foto
Lea Meilandt



FAGFORENINGEN HAR SKAFFET KIM JOB TO GANGE

Det er egentlig ikke så farligt at skifte job eller blive ofret i en sparerunde – hvis man har **god kontakt til sin fagforening**.

KIM KRISTENSEN er typen, der har haft en del job i arbejdslivet, siden han begyndte som arbejdsdreng som 17-årig lige efter skolen. Oprindeligt var drømmen at blive flymekaniker, men i stedet blev han udlært automekaniker. På et tidspunkt blev han træt af at ligge under andre folks biler og reparere dem og søgte ind i nye brancher. På virksomheden Migatronic i Fjerritslev, hvor de producerer svejsmaskiner, fandt Kim Kristensen sig godt tilpas i en lang årrække, men efter 15 år var det tid til at skifte fag igen. Så ringede 3F i Løgstør og spurgte, om han

Jeg har rigtig god erfaring med 3F. Hellere det end jobcentret.

KIM KRISTENSEN
Industriarbejder hos Migatronic

var interesseret i et job på Løgstør Rør, som det hed dengang. Her var Kim Kristensen i seks år, indtil en større sparerunde igen fik ham til at skifte spor.

– Jeg var begyndt at tænke på at tage en lageruddannelse, fortæller Kim Kristensen, som nu er fyldt 64, men har stort mod og energi på nye opgaver.

Derfor stod han egentlig og skulle på et kursus, da telefonen ringede igen i marts i år.

Nu var det 3F Midtjylland, hans lokale fagforening: Om han kunne tænke sig at komme tilbage på Migatronic, som ligger bare 1,5 kilometer fra, hvor han bor? Det ville han gerne. Kim Kristensen ringede straks til sin kommende chef – som han kendte fra tidligere – kom til samtale samme dag og startede den følgende mandag.

– Det er faktisk meget hyggeligt at komme tilbage 25 år senere. Jeg kender stadig mange, fra da jeg var der sidst, fortæller Kim Kristensen, der er kommet i stålafdelingen og følte sig accepteret med det samme.

– Jeg har fået nogle nye kolleger, som jeg er glad for, fortæller Kim Kristensen.

Andre 64-årige ville måske begynde at tænke på at drosle lidt ned. Men ikke ham.

– Nej, jeg regner med at fortsætte, også efter at jeg fylder 67 år. Måske på lidt nedsat tid engang, men det må vi se. Hvis de vil ha' mig, så bliver jeg, siger Kim Kristensen.

Han har ros til fagforeningen:

– Jeg har rigtig god erfaring med 3F. Hellere det end jobcentret, tilføjer han.

Et råd til andre?

– At holde god kontakt med sin fagforening, siger han. ■

SPØRG A-KASSEN

Må jeg hjælpe i min søns fodboldklub?

Hej a-kasse

Jeg vil gerne være fodboldtræner for miniputterne i min søns fodboldklub. Arbejdet er ulønnet. Kan det ramme mine dagpenge?

Frederik, Valby

Hej Frederik

Som udgangspunkt skal alt arbejde fradrages i dagpengene, uanset om du får løn for det eller ej. Men: Der er nogle særlige regler for frivilligt, ulønnet arbejde og for frivillige aktiviteter.

Umiddelbart vil dit arbejde som fodboldtræner for miniputterne betragtes som en aktivitet, da arbejdet er ulønnet og ikke vil kunne udbydes som lønnet arbejde.



Forsikringschef i 3FA
Michael Kristiansen
svarer på dine spørgsmål

Du vil derfor godt kunne være fodboldtræner uden fradrag i dine dagpenge.

Dog skal du stadig være til rådighed for arbejdsmarkedet.

Husk at kontakte din a-kasse, inden du starter på frivilligt, ulønnet arbejde eller frivillige aktiviteter.

Med venlig hilsen Michael

DINE FORDELE



FOTO / LEGOLAND

FÅ RABATTER PÅ SJOVE FORLYSTELSER I HELE LANDET

Sommerferien står for døren, og nu kan du og familien for eksempel få 20 procents rabat på billetterne til Legoland, BonBon-Land og Bakken.



WWW.PLUSKORT.DK/RABAT/LEGOLAND

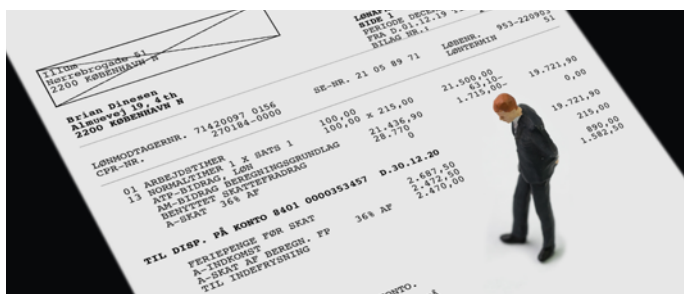


FOTO / FAGBLADET 3F

FÅ ET GRATIS LØNTJEK

Har du styr på din løn? Mere end halvdelen af danskerne har oplevet, at der var fejl på deres lønseddel. Få tjekket din lønseddel i din lokale 3F-afdeling.



WWW.3F.DK/FORDELE/BESTIL-ET-GRATIS-LOENTJEK



FOTO / FYSIODANMARK

GRATIS KIROPRAKTOR MED MERE

Er du omfattet af en sundhedsordning hos PensionDanmark eller Industriens Pension? Så kan du blandt andet få dækket udgiften til behandling hos en fysioterapeut eller kiropraktor – og du har også adgang til læge- og psykologhjælp online.



WWW.3F.DK/FORDELE/GRATIS-PSYKOLOGHJAELEP-FYSIOTERAPI-OG-KIROPRAKTOR



FOTO / ALKA

FÅ RABAT PÅ DINE FORSIKRINGER Gennem 3F

Få adgang til en række attraktive forsikringer såsom:

- Fritidsulykkesforsikring
- Indboforsikring
- Lønforsikring
- Gruppelivsforsikring
- Erstatning ved kritisk sygdom.



WWW.3F.DK/FORDELE/FORSIKRINGER



FOTO / 3F

RABAT PÅ FERIE MED 3F

Som medlem af 3F's fagforening har du adgang til en lang række skønne feriehus og lejligheder i Danmark og Europa.



WWW.3F.DK/FORDELE/LEJ-ET-FERIEHUS



FOTO / SHELL

TANK HOS SHELL OG FÅ RABAT

Med et PlusKort Shell Card kan du tanke hos både Shell, Q8 og F24. Du sparer 28 øre pr. liter benzin eller diesel, hver gang du tanker.



PLUSKORT.DK/RABAT/SHELL

SPAR MANGE PENGE VED AT SAMLE DINE PENSIONER

De fleste 3F'ere indbetaler til pension i enten PensionDanmark eller Industriens Pension. Men derudover har en del også opsparing i andre selskaber, og her kan der ofte være betydelige fordele ved at samle pensionerne ét sted.

ID DE FLESTE SKIFTER JOB i løbet af arbejdslivet, og mange skifter også branche – særligt i de unge år. Det betyder, at du med stor sandsynlighed kan have pensionsopsparing fordelt på flere forskellige pensionsselskaber.

Er du en af dem, så kan der være kontante fordele ved at samle dem der, hvor du aktuelt får indbetalt din pension. Du betaler nemlig omkostninger til administration for hver pensionsopsparing, du har. Det er nemt at tjekke på pensionsinfo.dk, om du har flere pensionsopsparinger.

Laveste administrationsomkostninger

Som medlem af 3F har du typisk din pensionsopsparing hos enten PensionDanmark eller Industriens Pension. Ved at samle dine pensioner her kan du spare penge og dermed give din opsparing et ekstra boost i form af sparede omkostninger. Begge selskaber er nemlig nogle af branchens absolut mest omkostningseffektive selskaber med de laveste administrationsomkostninger pr. medlem. Og samtidig får du et meget bedre overblik over din pension, hvis du har samlet din pension ét sted.

Har du en pensionsopsparing i banken, kan det ofte også være en fordel at flytte den til dit pensionsselskab. Det er billigere,

da du ikke skal betale for administration af den ekstra opsparing.

Det koster ikke noget at overføre opsparinger til din arbejdsmarkedspension. Hverken Industriens Pension eller PensionDanmark tager således noget gebyr, uanset om man flytter opsparing til eller fra selskaberne. De fleste private pensionsselskaber tager dog et gebyr for at overføre dine penge.

Før du samler dine opsparinger

Inden du flytter din pension, så tjek, om du mister nogle favorable vilkår. Det kan for eksempel være en garanteret ydelse eller særlige forsikringsdækninger. Når man flytter pensionsopsparingen, stopper forsikringerne nemlig hos det selskab, som man flytter opsparingen fra. Det er derfor vigtigt at tjekke, hvordan man bliver forsikret i det nye selskab.

Det er derfor en god idé at få rådgivning i dit pensionsselskab, inden du samler din pension – og det kan du få ved at ringe til enten PensionDanmark eller Industriens Pension.



WWW.PENSION.DK + WWW.INDUSTRIENSPENSION.DK

Ring til dit
pensionsselskab

PensionDanmark
70 12 13 30

Industriens Pension
70 33 70 70



Mikkel, 48 år. Vinder af et tv-program om håndværk. Bøger og medier siden 1994.



Katrine, 29 år. Mor til to (enart tro). Elsker at se tegnefilm. Murer og medier siden 2015.

HOS OS ER DU MERE END DIT ARBEJDE

Mere pension, flere penge og mere frihed til selv at vælge. Alt det, og meget mere, har 3F forhandlet hjem for tusindvis af medlemmer.

Læs om din nye
overenskomst på 3f.dk



Arbejder for livet



3F Superliga

Han er tidligere spiller i den engelske Premier League.
Han læser aldrig, hvad der bliver skrevet om ham
– hverken godt eller skidt. Og så har han en helt ekstrem
spidskompetence. Mød FC Midtjyllands anfører,
Mads Bech Sørensen.



MADS BECH SØRENSEN blev efter et år i FC Midtjylland udnævnt til anfører. Inden da havde han spillet i en række klubber i udlandet, heriblandt Brentford FC, hvor han fik spilletid i verdens nok bedste liga, Premier League. Og han beskriver anførerhvervet som et privilegie.

– Jeg er stolt af, at de tror på, jeg kan løfte det ansvar. Det er både lærerigt og en rolle, jeg kan udvikle mig i, siger han.

Mads Bech Sørensen fremhæver, at han skal håndtere forskellige behov hos sine medspillere. For mens han kan hæve stemmen over for nogle, så har andre brug for en arm om skulderen.

Fodboldmiljøet er konkurrencepræget, men det handler om at finde balancen mellem at kæmpe for sin plads og samtidig være en god kammerat.

– Kun 11 kan spille ad gangen, og det er vigtigt, vi håndterer det fælles. Vi vil alle gerne spille, men vi skal også være kammerater. Jeg synes, det kommer naturligt, fordi man har været vant til det, siden man var 12-13 år, siger Mads Bech Sørensen.

Kun to meninger tæller

Som anfører har Mads Bech Sørensen en naturlig autoritet i omklædningsrummet, og når han bliver spurgt om, hvilket råd han ville give til unge fodboldspillere, er han ikke i tvivl. Det handler om at holde sig væk fra støjen. Avisartikler, fansenes meninger og sociale medier. Der er kun to meninger, der betyder noget.

– De holdninger, der virkelig betyder noget, det er din træners, og det er din egen. I sidste ende ved man selv, om man har spillet en god eller dårlig kamp, siger han.

Tekst
Frederik Aagaard Zeuthen
frederik.zeuthen@3f.dk
+
Foto
Tobias Nicolai





for holdet, der kan bruges til at skabe målchancer.

– Så længe det er med til, at vi kan vinde og få nogle flere point, så er jeg jo rigtig godt tilfreds. Og så må modstanderfanseene synes, hvad de nu vil. Nogle synes måske ikke, det er særlig sexet, men hvis man kan vinde fodboldkampe, er det det hele værd, siger Mads Bech Sørensen. ■

“

Jeg har altid været god til at kaste. Jeg kan huske, at når jeg var på stranden som barn, skulle vi se, hvem der kunne kaste længst.

MADS BECH SØRENSEN
Anfører for FC Midtjylland

Han ved godt, hvor svært det kan være at lade andres meninger ligge, især når man har leveret en god præstation og får skulderklap med på vejen.

– Det er fristende at lytte i de gode perioder, ros er jo rart, men så er det også svært at lade være i de dårlige perioder, når man ikke får ros. Derfor er mit råd også, at det er nemmere helt at lade være, siger Mads Bech Sørensen.

Det var et råd, han selv fik som helt ung fodboldspiller. Og han vil gerne give det videre, for han har set, hvad der kan ske.

– Du ender bare med at blive usikker og begynde at tvivle på dig selv. Det gør ikke noget godt, siger Mads Bech Sørensen.

Ligesom han ikke lytter til meningene fra udenforstående, bekymrer han sig heller ikke over, hvad modstanderens fans måtte synes om hans spillestil. For en af Mads Bech Sørensens særlige talenter er hans evne til ekstremt lange indkast – noget, der bare kom naturligt.

– Jeg har altid været god til at kaste. Jeg kan huske, at når jeg var på stranden som barn, skulle vi se, hvem der kunne kaste længst. Jeg begyndte tidligt at slå mine forældre. Så sagde min far, at vi skulle øve nogle indkast, siger Mads Bech Sørensen.

Når det handler om at bruge sine lange indkast på banen, ser Mads Bech Sørensen det som et ekstra taktisk våben

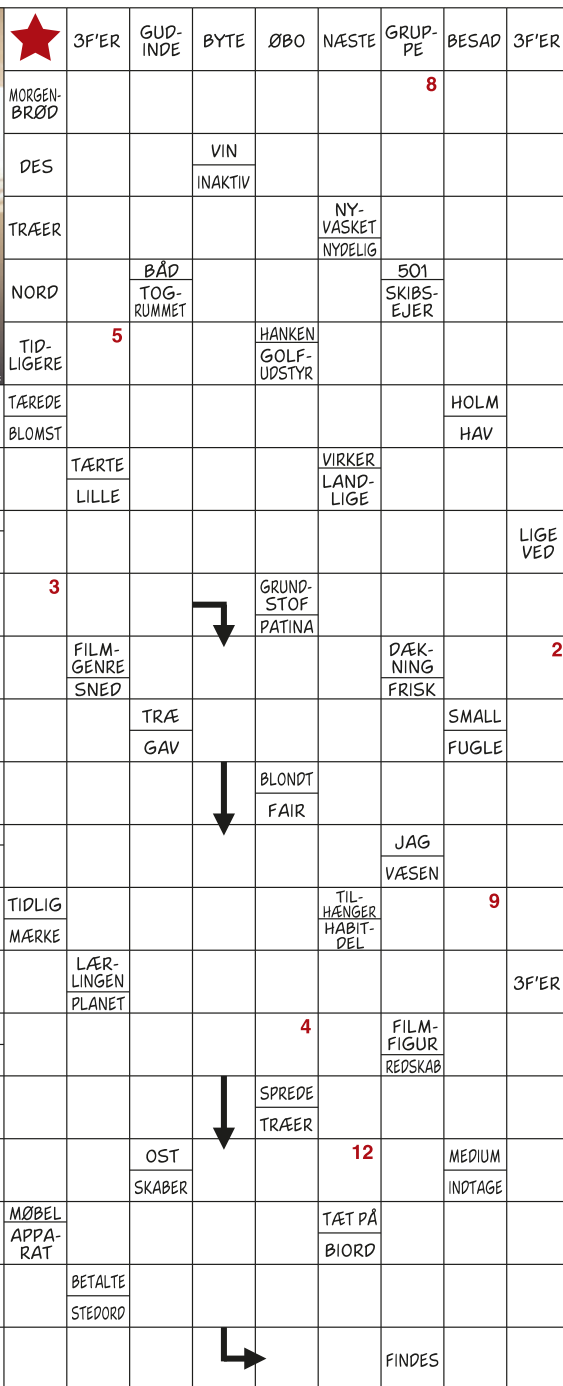


SÅDAN KOMMER DU MED TIL KAMP

Fri adgang

Der er fri adgang til alle kampe i 3F Superliga for medlemmer af 3F.

Læs mere på www.3f.dk/superliga om, hvordan du kommer med til kamp.



KODEORD:

FAGBLADET 3F #3 JUNI 2025 49

BASTA

56 JEG TJENER VÆSENTLIGT MERE END MIN KONE.

LÆS ARTIKLEN HER:



SÅ DET ER HELT SIKKERT IKKE

NOGET, VI VILLE GØRE, HVIS JEG SKULLE PÅ

TORBEN MADSEN

skal snart på ti ugers
barsel med fuld løn
med sønnen Ebbe.

Han glæder sig
helt vildt!

BARSELS DAGPENGE



FOTO / ASTRID DALUM

NU ER DET VORES TUR



Af
LYDIA CALLESEN
Gruppenformand for 3F's
Offentlige Gruppe

“

**Ambitionen er,
at vi denne gang
får taget nogle
afgørende skridt,
så vi kan løfte
både løn, vilkår
og trivsel for de
offentligt ansatte
3F'ere.**

OVERENSKOMSTERNE er kernen i vores faglige arbejde. Derfor et stort tillykke til de mange 3F'ere, som fik en ny overenskomst her ved OK25 med mange gode resultater. Flotte lønstigninger og fokus på trivsel og fleksibilitet i arbejdslivet.

Selvom blækket knap er tørt på de private forlig, så er det faktisk allerede nu vores tur på det offentlige område. Godt nok skal vi først sidde over for arbejdsgiverne og forhandle i starten af 2026, men vi er allerede i gang med at indhente talrige gode forslag fra medlemmer og tillidsvalgte. Ja, når dette trykkes, så er vi faktisk så langt, at afdelingerne er ved at samle forslagene sammen og sende dem ind til os i forbundet.

Så vi er i gang, og det er en vildt vigtig proces. Vores styrke som fagforening er, at vi har jer medlemmer i ryggen. Og med jer også alle de udfordringer, erfaringer og idéer, som opstår i et arbejdsliv.

Vi har brug for at få de udfordringer beskrevet og høre alle de gode forslag til forbedringer, som I kan komme på. For selvom jeg, som formand, naturligvis følger godt med i jeres hverdag, så har jeg jo også brug for hele tiden at blive skarp på, hvilke nye tendenser I oplever.

Det hjælper os at kende jeres hverdag og udfordringer, fordi vi sidder over for nogle arbejdsgivere, der er meget langt væk fra hverdagen for en offentligt ansat 3F'er. Vi er konstant nødt til at forklare dem, hvordan en 3F'ers arbejdsliv ser ud, og hvilke udfordringer I står med. Kun ved at bringe jeres historier i spil kan vi få gjort noget ved de forskellige udfordringer, I oplever.

Og så synes jeg egentlig også, at det er ved at være vores tur til at få arbejdsgivernes opmærksomhed. Jeg vil slet ikke negligere, at de seneste års kamp for ligeløn, akademikernes frokostpause og lærernes arbejdstidsaftale har været vigtige sejre for fagbevægelsen, og som jeg har bakket op om.

Men i samme periode har vi haft udfordringer med både hårdere arbejdsmiljø, manglende fleksibilitet og manglende uddannelse. Og så er vores medlemmer tilmed den lavest lønnede gruppe, som sakker bagud år for år, mange er på deltid og ansat på usikre vilkår. Og ja, så er der alle de yderligere udfordringer, som jeg er sikker på, I medlemmer melder ind.

Vi er allerede i arbejdstøjet, og med jeres forslag i hånden forbereder vi os til OK26. Ambitionen er, at vi denne gang får taget nogle afgørende skridt, så vi kan løfte både løn, vilkår og trivsel for de offentligt ansatte 3F'ere. ■

FEAR NOTHING



Airtox sætter nye standarder for sikkerhedssko. Vi tror på, at sikkerhed og komfort går hånd i hånd. Vores innovative design giver dig en let og behagelig sko, der holder dig på toppen hele dagen.

www.airtox.com

