

BERETNING

2018 TIL 2022



**DANSK
EL-FORBUND** 
Kongres 2022



Fra Dansk El-Forbunds kongres 2018.

Dansk El-Forbund
Beretning 2018-2022

Forsidefoto fra venstre:

Jesper Larsen, Elektrikeren nr. 3/2022. Foto: Claus Boesen

Anna Kobbeltvedt, DEF Ungdom. Foto: Grafisk Værksted

Thomas Hald Gorski, Elektrikeren nr. 1/2021. Foto: Henrik Bjerregrav

Grafisk produktion: DUUS & KOMPAGNI

Indhold

- 05** FORORD ved forbundsformand Jørgen Juul Rasmussen

DE STORE UDFORDRINGER

- 09** Den grønne omstilling
- 11** El-ulykker
- 13** Coronapandemien

DEN FAGLIGE INDSATS

- 21** Det private arbejdsmarked
- 25** Industrien
- 28** Kommuner og regioner som arbejdsplads
- 30** Staten som arbejdsplads
- 32** Andre områder
- 33** Akkord
- 35** Lønstatistik
- 36** Social dumping
- 39** Fagretslige sager og jura
- 41** Læringesager

ARBEJDSMILJØ

- 44** Arbejdsmiljøindsatsen
- 47** Arbejdsskader
- 49** Socialrådgivning

UDDANNELSE

- 52** Grunduddannelse
- 55** Efter- og videreuddannelse
- 56** Arbejdsmarkedsuddannelser – AMU
- 58** Teknologi

ARBEJDSMARKEDSPOLITIK

- 62** Tilbagetrækning
- 64** Anden arbejdsmarkedspolitik

ORGANISERINGSINDSATSEN

- 68** Rekruttering
- 69** Hvervning og organisering

ORGANISATIONEN

- 76** Uddannelse af tillidsvalgte
- 78** Forbundets medier
- 80** Ungdomsarbejde
- 82** A-kassen
- 83** Organisationen
- 84** Formål, strategi og handlingsplaner
- 85** Servicemål
- 85** GDPR
- 87** Udvikling
- 87** Medlemsservice, forsikringer mv.

INTERNATIONALT SAMARBEJDE

- 90** Internationalt arbejde

91 MEDVIRKENDE I UDARBEJDELSEN AF BERETNINGEN

FORORD

Udfordringerne løser vi bedst i fællesskab

Kongressen er tid til at gøre status. Hvor er Dansk EI-Forbund på vej hen? Hvordan får vi løftet vores opgave med at være fagforbundet, der samler alle på det el-tekniske område? Denne skriftlige beretning giver et solidt indblik i, hvad der er sket de seneste fire år siden den seneste kongres i 2018.

Det har været en periode med både opgang og kriser.

Aldrig har så mange unge valgt at være elektrikerlærlinge, og selv om vi desværre stadig slås med at få praktikpladser til alle, så har vi også set et stort løft i antallet af praktikpladser. De fleste pladser er kommet på installationsområdet, så nu har vi brug for, at industrien og det offentlige også løfter deres del for fremtidens elektrikere.

Beskæftigelsen for elektrikere er i skrivende stund på et meget højt niveau, men undervejs har der været tilbageslag, især under den første corona-krise. I det hele taget har coronaen præget kongresperioden, møder måtte holdes på nye måder og arbejdet på arbejdspladserne måtte ofte ske på en anden måde end sædvanligt. Coronaen var knapt overstået, førend den næste krise kom med krig i Ukraine, voldsomme energipriser og en helt vild inflation.

Under det hele ulmer så hele tiden klimakrisen. Nu er der for alvor brug for mere grøn strøm og energieffektive løsninger, det kan gøre en stor forskel for miljøet og familiernes budgetter. Og midt i alt dette er el-løsningerne afgørende. Den grønne og sikreste energi er nu engang, den energi vi ikke bruger. Eller sagt på en anden måde, jo mere energieffektive løsninger udbredes i bygninger og industri, jo bedre ser fremtiden ud.

Der er simpelthen brug for turbo på den grønne omstilling, og det giver os masser af spændende udfordringer som fagligt fællesskab, når det gælder elektrikeruddannelsen samt efter- og videreuddannelserne. Det handler om at være klædt godt på til fremtiden, både for det enkelte medlem og som den fælles fagforening.

Det løser vi bedst i et stærkt fællesskab. Derfor er organisering af vores kolleger rundt om på arbejdspladserne en opgave, vi skal blive bedre og bedre til i de kommende år. Denne beretning er fyldt med eksempler på stærke fælles indsatser og gode resultater 2018-2022. Så det er med fast grund under fødderne, at jeg til min sidste kongres som forbundsformand for Dansk EI-Forbund kan sige: Jeg er stolt af det, vi har nået gennem årene, og jeg er overbevist om, at Dansk EI-Forbund vil stå endnu stærkere i fremtiden.

Jørgen Juul Rasmussen, Forbundsformand



Elektriker Nick Petersen Jørgensen, medlem af Ungeklimarådet. Foto: Jens Bach.



DE STORE UDFORDRINGER

Den grønne omstilling

El-ulykker

Coronapandemien



Torben Larsen, Eletrikeren nr. 6 2021.
Foto: Claus Boesen.

Den grønne omstilling

Elektrificering af Danmark kræver adskillige tusinder flere elektrikere

Danmark har brugt 120 år på at udbygge elnettet til, hvad vi har i dag. Men i de næste 10 år sker der en fordobling af elforbruget, hvis vi skal leve op til at skåne klimaet. Det stiller elbranchen over for voldsomme udfordringer.

Derfor har Dansk El-Forbund og arbejdsgiverorganisationen Tekniq Arbejdsgiverne sat gang i et udredningsarbejde. Med hjælp fra konsulenthuset Valcon har vi kortlagt anbefalingerne fra de syv klimapartnerskaber, som regeringen har nedsat sammen med erhvervslivet. DEF har selv deltaget i et af dem.

Analysen viser, at elbranchen har en helt afgørende rolle i, at Danmark når målene om reduktion i CO₂-udledningen. Vi kan bidrage til hele 81 procent af reduktionen. Særligt nødvendigt er elektrificering og optimering af transport, landbrug, bygninger og industri, og den proces kan ikke foregå uden en leveringsdygtig elbranche.

Nu tager elbranchen den grønne førertrøje på!

Brug for mange flere

Dansk El-Forbund har også selv udarbejdet rapporten 'Dansk El-Forbund og den grønne omstilling'. Den er blandt andet sendt til afdelingerne, hvor de delegerede har mulighed for at diskutere den inden kongressen.

Omstillingen vil kræve dobbelt så mange elektrikere, som der i dag findes inden for området. Det vil sige 30.000 i alt. Derfor er det godt, at vi allerede er på vej med at uddanne flere. Antallet af uddannelsesaftaler er omtrentlig fordoblet.

Det bliver givetvis også nødvendigt at opkvalificere ufaglærte til at udføre nogle af opgaverne. Vi kommer næppe heller udenom, at der skal anvendes udenlandsk arbejdskraft. Her må vi være med til at



sikre, at det foregår under ordnede forhold. Kampen mod social dumping bliver ekstra vigtig.

Egen indsats

Den ene halvdel af indsatsen handler om at omlægge fra fossile brændstoffer til brug af elektricitet. Men den anden halvdel er lige så vigtig: At nedsætte det nuværende energiforbrug blandt andet med selvtænkende og selvregulerende bygninger.

Elbranchen skal også selv nedbringe og omstille sit eget energiforbrug. Virksomhedernes bygninger og lokaler skal energioptimeres, og elektrikere skal køre i varebiler på el. Dermed vil vi yderligere kunne bidrage med en procent til nedbringelsen af CO₂-reduktionen.

Vi har medvind i elbranchen. Det skal vi forvalte ansvarligt.

Klimahelte

Nogle vil måske spørge, hvad det har med fagforeningen at gøre? Det har rigtig meget sammenhæng!

Hvis omstillingen skal lykkes, er der brug for uddannelse. Arbejdet skal udføres på en sikker og sund måde. De nyansatte skal organiseres i fællesskabet.

Mange medlemmer har hidtil ikke set sig selv spille en rolle i den grønne omstilling. De sætter lade-standere eller varmepumper op og tænker ikke nærmere over det. Det er ligesom andre arbejdsopgaver, oplever de. Men nej, elektrikere med den slags opgaver er klimahelte!

Vi skal gøre den grønne omstilling nærværende.

Forslag

Branchen kan ikke klare det hele selv. Der er behov for politiske tiltag. Rapporten kommer med fem konkrete forslag:

- Indfør en CO2-afgift og nedsæt energiafgiften
- Indfør lovpligtig, regelmæssig energiservice af bygninger
- Stil langt højere krav til bygningers bæredygtighed i offentlige udbud og i bygningsreglementet
- Slip forsyningsselskabernes data fri, så brancherne kan innovere sammen
- Øg investeringerne i erhvervsuddannelser og i relevant efter- og videreuddannelse

Regeringen er allerede spillet ud med en idé om at etablere såkaldte klimaerhvervsskoler. Vi ser udfordringer i den løsning. Derfor er det vigtigt med en debat.

Vi håber, at forslaget bliver landet på en måde, så det spiller sammen med og er i overensstemmelse med vores erhvervsuddannelsessystem.

Femern-erfaringer

Vi er allerede i dialog med ministerier og styrelser om udfordringerne i elbranchens bidrag til klimamålsætningerne. Vi ser blandt andet på kompetencer og uddannelser.

Vi skal lære af erfaringerne fra et andet kæpemæssigt anlægsprojekt: Byggeriet af Femern-forbindelsen. Her er der skabt forudsætninger for, at udenlandske ansatte kan medvirke under ordnede løn- og arbejdsvilkår.

Rapporten er lanceret ved artikler blandt andet i Børsen og på Altinget.

Brug for specialister

Elektrikerne har alle chancer for at indtage og befæste en meget vigtig position. En brancheanalyse fra 2021 viser, at vi er rigtig godt med i forhold til kompetencer til den grønne omstilling. Uddannelserne giver kvalifikationer til at udføre arbejdet.

Analysen er udført ved at se på, hvilke kompetencer der er behov for i 2030. Det er sammenstillet med, hvilke kvalifikationer der findes i dag, og hvad der indgår i uddannelserne i dag.

Undersøgelsen viser også, at der vil være brug for specialister. Det kan for eksempel være omkring Power-to-X.



El-ulykker

Større synlighed om ofte under- vurderet fare på arbejdspladserne

En stribe videnskabelige artikler offentliggjort fra den store undersøgelse i Herning

Den storstilede undersøgelse af el-ulykker nærmer sig slutningen. Forskere fra Arbejdsmedicin i Herning har på møder i Dansk El-Forbund rundt om i landet i foråret 2022 fremlagt resultater. De var også med på forbundets topmøde i efteråret 2021.

Projektet har skabt stor synlighed. Der findes næppe elektrikere, som ikke kender til undersøgelsen. Deres indrapportering af hændelser gennem et halvt år har skabt en unik ulykkesstatistik, som hverken Arbejdstilsynet eller Sikkerhedsstyrelsen har set magen til. Sikkerhedsstyrelsen har desværre været påfaldende tavs om, hvilke konsekvenser det drager.

I Arbejdsmarkedets Erhvervssikring ligger der sager om ulykkesramte elektrikere, som har afventet resultaterne af undersøgelsen. Nu kan der forhåbentlig komme fart på behandlingen af arbejds-skaderne.

Stadig forebyggelse

Undersøgelsen har vist, at de unge er mest udsatte. Det var også, hvad vi frygtede. Derfor er der grund til at fortsætte kampagner a la "elsikker lærling".

Lykkeligvis har undersøgelsen ikke vist massiv forekomst af alvorlige symptomer efter mindre "rap over fingrene". Derfor kan der måske på et tidspunkt være grund til at genvurdere den hidtidige anbefaling om, at alle stødrømte straks skal opsøge læge eller skadestue.

Men undersøgelsen siger intet om langtidsvirkningerne af en række mindre rap over fingrene hen over år. Der er stadig en del, som vi ikke ved.

Derfor er der absolut ingen grund til at slække på forebyggelsen. De alvorlige el-ulykker kan stadig have meget grimme følger. Ingen ved, hvornår en situation bare ender med et rap over fingrene, og hvornår stødet er så voldsomt, at man hænger fast.

Mere syg

Den første videnskabelige artikel viste, at man bliver mere syg af at få stød. De ramte kontakter praktiserende læger mere, og uheldene går ud over deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Rigtig mange får stød. Undersøgelsen bygger på samlet flere end 14.000, som har været på hospitalet efter en elulykke, eller som i hvert fald har fået anmeldt skaden til Arbejdstilsynet.

Projektet har også givet forbundet stor synlighed. Uanset hvor vi kommer frem i branchen, så møder vi sjældent personer, som ikke kender til undersøgelsen.

Hjemmeside

I forbindelse med undersøgelse er hjemmesiden elulykker.dk oprettet. Den ejes af Dansk El-Forbund og vil kunne leve videre efter undersøgelsen. Det betyder, at hvis en person søger på Google efter el-ulykker, så ledes de til vores side.

Både Arbejdstilsynet og Sikkerhedsstyrelsen har ganske usædvanligt givet tilladelse til, at deres logoer kan bruges på www.elulykker.dk. Deres kongekroner må bruges. Det skyldes, at hjemmesiden rummer generel oplysning og er fuldstændig faktuelt.

Arbejdsskader

Sideløbende fortsætter kampen for at få anerkendt el-ulykker som arbejdsskader. I 2021 er der i to sager kommet udtalelser fra Retslægerådet, hvor eksperterne peger på en sammenhæng mellem stød og følger på helbredet. I en tredje sag går Retslægerådet lidt i en anden retning.

Medicinsk og juridisk sammenhæng er to forskellige ting. Det er en af udfordringerne. Derfor er det også fortsat uvist, om strømmen af resultater fra det store forskningsprojekt i Herning om elskader vil få myndighederne til at ændre holdning.

Vi håber, at vi kan vinde så mange sager ved domstolene, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og Ankestyrelsen ændrer kurs og anerkender helbredsfølgerne som arbejdsskader. Domstolene indtager mere og mere det udgangspunkt, at hvis


HJEM NYHEDER FAQ KONTAKT OM UNDERSØGELSEN KONKLUSIONER



**FØLGER
EFTER
ELULYKKER**
 Verdens første forløbsundersøgelse



**FÅ SVAR
PÅ DINE
SPØRGSMÅL ?**
 Om undersøgelsen

NYHEDER



Strømstød kan give alvorlige og langvarige følger
 09/06 - 2022
 Undersøgelse: Alvorlige strømstød er heldigvis sjældne, men kan give alvorlige fysiske og psykiske mén. Viser den samlede konklusion fra det store forskningsprojekt



Overraskende mange stød
 06/06 - 2022
 Husk nu altid at slukke for strømmen under arbejdet. Lyder opfordringen fra Dansk El-Forbund



Mange får stød, men længerevarende skader er sjældne
 03/06 - 2022
 Undersøgelse: Anbefalinger skal fremover nuanceres mere. Konstaterer forbundssekretæren i DEF

[Se alle nyheder](#)

Hjemmesiden www.elulykker.dk

der ikke er andet, som kan forklare de ulykkesramtes symptomer, og hvis det passer sammen tidsmæssigt, så må det være strømmen gennem kroppen, der er skyld i generne.

Sejr til el-skadet elektriker

I starten af 2019 faldt der en vigtig dom i retten i Glostrup, som slog fast, at en elektrikers helbredsproblemer må hænge sammen med, at han har været udsat for et voldsomt elektrisk stød. Også selv om videnskaben og læger ikke helt kan bevise, hvad der er sket i hans organisme. Dommen er anket af Ankestyrelsen til Østre Landsret og udsat i flere omgange. Derfor venter vi stadig på det endelige punktum.

Dansk El-Forbund bistår også en række elektriker, der lider af helbredsproblemer efter et stød. En anden af dem har også fået medhold i retten. Jo flere domme af den slags, des større mulighed er der for, at de ramte kan få en rimelig erstatning.

Et af problemerne med Arbejdsmarkedets Erhvervssikring er, at de benytter den samme lægekonsulent til at bedømme sagerne. Og han afviser kategorisk, at der kan ske noget i hovedet, når strømmen går fra den ene hånd til den anden.

Strålingsskade

I første omgang fører vi sager for forholdsvis yngre medlemmer, som ikke har andre skavanker. Lykkes det med et gennembrud, så kan vi også rejse krav for medlemmer lidt længere oppe i alderen, og hvor det hidtil har været en hindring, at de har andet bøvvl med helbredet, som kunne spille ind.

Vi behandler i øjeblikket også en strålingsskade. Det drejer sig om et medlem, der har arbejdet tæt på en kraftig FM-antenne. Symptomerne minder om, hvad der er typisk ved elskader. Den sag giver grund til at advare om farerne ved at arbejde nær antenner.

Coronapandemien

Pandemi har bragt også det faglige arbejde under maksimalt pres

Smittefare satte meget på standby, men de allerfleste elektrikere har arbejdet videre – med forholdsregler

I Dansk EI-Forbunds 118-årige historie har vi aldrig oplevet noget lignende. En pandemi bremsede fra begyndelsen af 2020 aktiviteter i det meste af verden og i Danmark. Arbejdsløsheden i forbundet blev firedoblet på få dage. Et chok ramte erhvervs-livet og resten af samfundet.

Hvis vi i 2018-2019 kunne have forudset, at verden ville blive ramt af coronavirus, så var vi næppe gået i gang med store omlægninger. Så ville vi næppe have besluttet at fusionere a-kassen, når nu pandemien gjorde, at vi ikke kunne holde møder og ikke træne de ansatte ved fysisk tilstedeværelse.

Pandemien har skabt særlige forhold for mange. Læringer kunne i perioder ikke komme på skolen.

Hvis vi havde forudset epidemien, havde vi næppe heller købt nyt it-system til forbundet på det tidspunkt. Mange af forbundets valgte og ansatte har haft hjemmearbejde i lange perioder. Derfor har det ikke været muligt at give dem den samme træning.

Det glædelige er, de allerfleste elektrikere har arbejdet uanfægtet af epidemien. Der er taget mange forholdsregler mod smitte, men elektrikerne har sørget for at holde samfundet i gang.

Pandemien har gjort, at organisationen samlet har været maksimalt presset. Det har kostet resurser. Der er også begået fejl.

Men vi er kommet igennem.

Coronapas

I 2021 har der været mange diskussioner om blandt andet coronapas. Kan man forlange, at ansatte er vaccinerede? Tillidsrepræsentanter og afdelinger har været gode til at holde en klar linje og ikke lade sig presse af arbejdsgiverne.

Nogle arbejdsgivere ville gerne gøre forskel på vaccinerede og ikke-vaccinerede. For eksempel sådan at de ikke-vaccinerede skulle gå med mundbind. Der har også været vaccinerede kolleger, som har udtrykt bekymring ved at gå sammen med ikke-vaccinerede. Det er etiske og moralske spørgsmål. Men fagretsligt er der ingen tvivl: Man kan ikke forlange vaccination.

Det er undervejs også klargjort, at hvis arbejdsgivere forlangte test, så skulle prøvetagningen foregå i arbejdstiden, eller også skulle der betales ekstra for at bruge fritid på at få taget en prøve.

Vi havde en sag, hvor en ansat skulle i isolation, fordi familien var smittet, og hvor arbejdsgiveren mente, at det ikke var hans problem og ikke ville betale sygeløn. Den pågældende fulgte myndighedernes retningslinjer. Derfor skulle arbejdsgiveren selvfølgelig betale. Han kunne også have valgt at anvise den ansatte et sted at arbejde, hvor han ikke skulle gå sammen med andre. Medarbejderen var ikke selv syg, og derfor var der ingen hindring for, at han kunne møde. Det skulle bare undgås, at han smittede andre.

Arbejds miljø

Dansk EI-Forbund har under corona været inddraget i en taskforce under Beskæftigelsesministeriet, der blandt andet har set på vejledninger. Der er også blevet lavet regler om boligforhold for vandrede arbejdstagere.

Det er gået stærkt med at ændre vejledninger. Allerstærkest når det har handlet om at justere til arbejdsgivernes fordel. For eksempel da afstandskravet skrumpede fra to til én meter.

En undersøgelse på det offentlige område har vist, at 82 procent af de tillidsvalgte, der sidder som næstformænd i MED-hovedudvalg, ikke har været inddraget i corona-beslutninger. Det ser formentlig mindst lige så slemt ud i det private. Arbejdsgiverne har taget beslutningerne og højest orienteret de tillidsvalgte.

Det er en u hensigtsmæssig arbejdsform. Den kan skabe unødvendig modstand blandt ansatte. Ved den næste krise må arbejdsgiverne forstå værdien i at stå sammen og inddrage de tillidsvalgte.

Smittede elektrikere

Vi har ingen viden om, hvor mange medlemmer der er blevet smittet af corona på deres arbejde. Det er kun få sager med mistanke om sygdommen som arbejdsskade, der er nået til forbundet. Måske har elektrikerne været dygtige til at beskytte sig. Måske indebærer deres arbejde, at de ikke skal helt så tæt på, som man skal i andre fag

Men pandemien har fyldt meget i arbejdsmiljøindsatsen. Der er kommet mange henvendelser fra medlemmer.

Tilfældigvis er vi rundt omkring stødt på elektrikere, som har været syge. Der er ingen tvivl om, at der også er medlemmer, som er smittet via deres job.

De fleste er kommet gennem sygdommen uden væsentlige efterfølgende gener. Men vi behandler en enkelt sag med alvorlige senfølger i form af nedsat lungekapacitet. Medlemmet har i længere tid kun kunnet arbejde på deltid.

Den pågældende arbejder på et hospital. Han har også været på coronaafsnit. Efter hans opfattelse har der ikke været gjort nok for at hindre smitte.

Sagen er selvfølgelig anmeldt som arbejdsskade. Hvis der sker anerkendelse, og generne fortsætter, så kan der være mulighed for blandt andet erstatning for varigt mén og måske for tabt erhvervsevne. I første omgang er det usikkert, om der derudover kan være grundlag for at stævne arbejdsgiveren som ansvarlig for arbejdsskaden, sådan at der også skal betales for svie og smerte og eventuel tabt arbejdsfortjeneste

Udlændinge uden test

I starten af epidemien var de tilsynsførende fra Arbejdstilsynet sendt hjem. Derfor kunne udlændinge rejse tværs gennem Europa for at arbejde på danske byggepladser, uden at der var krav om test. Det virkede underligt, når danskere hjemvendt fra udlandet skulle 14 dage i karantæne.

Det var blandt andet ekstremt på byggeriet af supersygehuset i Gødstrup. Heldigvis kom der mere styr på krav om test senere på året.

Arbejdsgiverne havde meget forskellig tilgang. Det viste sig blandt andet med to kabel-tv-operatører.

Den ene lod de ansatte fortsætte nærmest uændret med at besøge private hjem og andre kunder, mens den anden indstillede i en periode og tog en række forholdsregler.

Arbejdsløshed

Ledighedsprocenten lå lidt over en, da corona slog ned. Den steg til omkring fem i foråret 2020, men er nu tilbage under en.

Under pandemien er det lykkedes at indgå en række aftaler, som har afbødet konsekvenserne. For eksempel om midlertidige hjemsendelser. Dem har Dansk El-Forbund lavet en række af.

Mange af dem har indebåret, at medlemmer har beholdt deres anciennitet. De er sendt hjem på dagpenge og haft muligheden for at komme tilbage til firmaet, men det har også stået dem frit for eventuelt at søge andet arbejde.

Aftalerne er indgået både i industrien og installationsbranchen. Rigtig mange er kommet tilbage til deres arbejdsplads igen.

Nogle arbejdsgivere troede, at de kunne benytte situationen til at skalte og valte. Blandt andre ISS sendte medarbejdere hjem. Ledelsen mente, det var uden løn på grund af force majeure. Men samtidig skulle de ansatte stå til rådighed. Det lykkedes os at indgå forlig.

I modsætning til i 2020 så har corona ikke været en force majeure-situation i 2021. Dermed har virksomhederne ikke længere haft mulighed for at suspendere opsigelsesvarsler, indføre arbejdsfordeling og hjemsende efter de særlige regler, som gælder i sådan en situation.

Kloge aftaler

Der er også indgået en stribe trepartsaftaler mellem regeringen, fagforbundene og arbejdsgiverorganisationerne. Det er klogt, at politikerne har inddraget arbejdsmarkedets parter i at løse udfordringerne. Det er medvirkende til, at vi er kommet fornuftigt igennem krisen i forhold til, hvad man kunne frygte, da pandemien brød ud

Aftalerne har givet mange tekniske udfordringer. For eksempel blev arbejdsgiverne fritaget for at

betale G-dage ved hjemsendelse eller arbejdsfordeling. Men dermed faldt medlemmerne i et hul, fordi de ikke kunne få dagpenge for de to dage. Vi tog fat i en række politikere for at pege på problemet, som blev løst.

Der blev også indgået en trepartsaftale om en ny arbejdsfordelingsordning. Den giver de ansatte øget indkomstsikkerhed.

Kampen for dagpengene

Mange af de ordninger, der er iværksat under corona, tager udgangspunkt i en månedsløn på 23.000. Det har for eksempel været det beløb, som selvstændige har fået, når de har oplevet indkomstnedgang. Den nye arbejdsfordelingsordning bygger også på en maksimal dagpengesats på 23.000 kr. månedligt – svarende til cirka 120 procent af de normale dagpenge.

Det har sat ekstra tryk under kravet om at stoppe udhulingen af dagpengene og genoprette deres værdi. Når det under corona er naturligt med kompensationsgrader på 23.000 kr. om måneden, hvorfor skal den normale dagpengesats så kun ligge på lidt over 19.000 kr. om måneden?

Politikerne er tilsyneladende klar over problemet, når de giver mere under corona. Der er også indført ordninger med mulighed for uddannelse til ledige til 110 procent af dagpengene.

Rejser

Nogle arbejdsgivere har nærmest forlangt, at de skulle vide og godkende, hvor folk tog hen på ferie under corona. Men de har selvfølgelig ikke vetoet. Ansatte skal selvfølgelig bare vide, at hvis de trods myndighedernes anbefalinger, og de så måske skal i karantæne eller bliver syge og ikke kan møde på arbejde, så kan det i værste fald tolkes som udeblivelse.

Nogle af de søfarende medlemmer strandede ude i verden eller herhjemme. Det blev svært at skifte personale, som det plejer at foregå på grund af rejsereglerne. CO-Søfart baksede med at få løst udfordringerne. Der blev indgået aftaler, som vi selv synes er gode.

Men nogle af de søfarende har følt sig glemt. De har oplevet, at de er blevet overset.

Overenskomstforhandlinger

Pandemien er gået ud over informationen ved overenskomstforhandlinger. I perioder har det været umuligt at holde fysiske møder.

Pandemien har ikke stoppet presset på faglige rettigheder, måske nærmere tværtimod. Corona-pandemien har ramt hele verdenen, og i sådan en situation er der ekstra brug for internationalt fagligt samarbejde og solidaritet. Det har bare været svært at holde kontakten i en verden ramt af rejserestriktioner. Men heldigvis er der så i dag mulighed for at skabe forbindelse digitalt via tjenerster som Microsoft Teams eller Zoom. Det er også værktøjer, som mange elektrikere har taget i brug i deres daglige arbejde.

I det nordiske samarbejde har vi holdt nogle virtuelle møder over Teams for bare at holde kontakten ved lige. Men nu har vi haft det første fysiske møde i mere end to år. Det var en nordisk kongres i København. Her aftalte vi, at vi i fællesskab skal se endnu nøjere på den grønne omstilling, og på hvad den betyder for elbranchen.

Fysiske kongresser

Også i det mere brede internationale samarbejde tegner det nu til genstart. For mere end 2 1/2 år siden skulle vi have haft kongres i Global Power Trade Union, og det skulle foregå i Irland. Den kongres håber vi nu på kan gennemføres live på stedet i august i år.

IndustriALL har gennemført en digital kongres. Men det er noget andet end at mødes personligt med de udenlandske kolleger. Den internationale bygningsarbejderorganisation, BWI, venter at kunne gennemføre sin kongres fysisk i oktober i år.

Smitte på kursus

Uddannelsen af tillidsvalgte har været påvirket. Moduler måtte flyttes, aflyses eller udskydes. Der var også et udbrud af corona på et hold. Selv om deltagerne var testet og viste coronapas, så blev ni deltagere smittet.

Da epidemien lattede igen, var mange stadig tilbageholdende med at tage af sted på kursus. Medlemmerne selv eller deres arbejdsgivere var bekymrede for, at der blev hentet smitte med hjem til familien eller arbejdspladsen.

Det har sat fokus på at finde andre løsninger – for eksempel digitale forløb. Eller at arrangere samlinger i afdelinger i mindre grupper. Det er vigtigt at bevare kontakten med de tillidsvalgte og understøtte dem, ikke mindst under en pandemi.

Heldigvis ser det ud til, at omstændighederne ikke fører til et større frafald på uddannelsen for tillidsvalgte. De tillidsvalgte er tålmodige og har forståelse for situationen.

Under epidemien har det været vigtigt, at afdelingerne har understøttet de tillidsvalgte. Næsten alle afdelinger har forsøgt at samle dem i mindre grupper. Men så er der pludselig måske kommet nye restriktioner eller smitteudbrud i et lokalområde.

For at holde hånden under kontakten gjorde vi noget usædvanligt op til jul. Vi købte gaver til omkring 110 personer, som var i gang med uddannelsesforløbet eller ventede på det. Vi sendte dem en hilsen med, at "vi tænker på jer". Flere har kvitteret for hilsenen.



Arbejdet stoppede ikke under pandemien. Her er det folketingsmedlem Christian Juhl fra Enhedslisten og Dansk EI-Forbunds journalist Benjamin Rothenborg Vibe, der sammen med afdeling København og Byggefagenes Samvirke er på 'kollega-besøg' til forskellige indkvarteringssteder for udenlandsk arbejdskraft.

Grunduddannelse

Under corona har det været en kamp at holde uddannelsen kørende. Dele af undervisningen er foregået virtuelt. Forhåbentlig er det helt slut nu.

Pandemien har skabt rigtig mange problemer, men den har faktisk også været medvirkende til fremskridt. I både maj 2020 og november 2020 er der indgået vigtige trepartsaftaler mellem regeringen, arbejdsgiverne og lønmodtagerorganisationerne, og de styrker erhvervsuddannelserne.

Aftalen fra maj løb til udgangen af året og skulle holde hånden under lærlinge og virksomheder i en vanskelig situation. Den betød, at virksomheder har fået dækket 75 procent af deres igangværende lærlinges løn. Derudover er der givet løntilskud til nye aftaler på henholdsvis 45 procent til korte aftaler og 90 procent til ordinære uddannelsesaftaler. Desuden øgedes refusionen under skoleophold.

Det var givetvis medvirkende til, at der hen over sommeren kom en stor stigning i antallet af nye uddannelsesaftaler inden for elfaget.

Corona er gået hårdt ud over lærlingenes skoleophold. Megen undervisning er gjort virtuel. Det har været vilkårene, men det er slet ikke nogen fuldgod erstatning. Pandemien har haft store omkostninger for læringen.

Skuemestrene er fortsat taget ud til blandt andet svendepøver. Man har ønsket at undgå for mange udsættelser og aflysninger. Det ville betyde, at en pukkel af prøver blev skubbet foran.

Videreuddannelse

Corona har selvfølgelig også påvirket videreuddannelsen. Men det er lykkedes at omstille til alternative undervisningsformer. Vi har ikke hørt om aflysninger af den grund.

En række hold har skiftet mellem tilstedeværelsesundervisning og virtuel undervisning. Elektrikerne får ros for at være omstillingsparate.

Opsøgende

Corona har betydet en opbremsning i det opsøgende arbejde på byggepladserne. Der har i perioder været stor tilbageholdenhed med at lukke fremmede ind.

Henvendelserne fra pladserne er også faldet. Det var især i starten af epidemien tydeligt, at mange tænkte over, hvad det nu var, der skete? Vi er ikke vant til en pandemi.

Det er også tænkeligt, at usikkerheden har bremset op i tendensen til mere akkordarbejde. Der har været meget andet at tænke på.

AMU

Alt var lagt op til et stort comeback for arbejdsmarkedsuddannelserne i 2020. Men så kom corona! Kun nogle få kurser kørte videre med fysisk fremmøde, blandt andet certifikatkurser.

En række andre tilbud blev forsøgt overført til virtuel undervisning. Også med den tanke, at hvis folk er hjemsendt fra arbejde, så kan de lige så godt deltage i uddannelse på skærmen. Men succesen var begrænset.

Vi må erkende, at mange medlemmer er hands-on-folk. De ser frem til at være til stede ved undervisning. Man kan måske godt tænke, at målgruppen passer til virtuel undervisning. Men sådan er det bare ikke.

Derfor har der selvfølgelig været tilbagegang i deltagelsen i 2020. Andre brancher har sendt medarbejdere på kursus i stedet for at sende dem hjem og få hjælpepakker. Det ser vi bare ikke i vores branche.



Lars B. Sørensen, Ulrik Andersson, Jesper Pedersen,
Elektrikeren nr. 5 2022. Foto: Alex Tran.



DEN FAGLIGE INDSATS

Det private arbejdsmarked

Industrien

Kommuner og regioner som arbejdsplads

Staten som arbejdsplads

Andre områder

Akkord

Lønstatistik

Social dumping

Fagretslige sager og jura

Læringesager



*Forbundssekretær Christian Elgaard
opfordrer medlemmerne til at stemme
om overenskomsten.*

DET PRIVATE ARBEJDSMARKED:

Stor deltagelse i afstemning og stor opbakning til ny overenskomst

Mere til fritvalg, forbedret løn under sygdom og øget forældreorlov, men også gevinster til lærlingene

Fire døgn før Danmark lukkede ned første gang på grund af corona, indgik Dansk EI-Forbund ny overenskomst med Tekniq Arbejdsgiverne, og det skete med fornuftige resultater. I den efterfølgende tid kom flere andre overenskomster på plads, uden at corona fik synderlig betydning.

Bekymringen var derefter, om man kunne få ret mange medlemmer til at deltage i debat og urafstemning under en pandemi. Men ikke færre end 64 procent stemte, og det er en tangering af rekorden fra overenskomstforhandlingerne i 2017. 76 procent stemte ja.

Deltagelsen er særligt overvældende, når det på grund af corona ikke var muligt at komme ud til medlemmerne på normal vis. Orientering skete via blandt andet hjemmesiden og debat blandt andet på Facebook. Som tidligere kontaktede vi via telefon og sms medlemmer, der endnu ikke havde stemt.

Fremskridtene

Forliget indebærer blandt andet:

- Fritvalgskontoen går op med 3 procent i løbet af overenskomstperioden.
- Løn under sygdom er øget med 3 uger.
- Forældreorloven udvides med 3 uger til 16 uger med fuld løn.
- Som noget helt nyt er det aftalt i overenskomsten, at elektrikere får betaling for "snorketid" ved rådighedsvagt og ud kald, når de skal overholde 11-timers reglen. Det viser, at arbejdsmiljøforhold prioriteres højt.

- Læringsesatserne forhøjes med tre gange 1,7 procent hen over tre år. Desuden får de mulighed for at komme med i pensionsordningen i en tidligere alder end hidtil.

Debat om forlig

Der formede sig i nogle dele af landet en nej-kampagne i debatten om overenskomstresultatet. Utilfredsheden centrerede sig blandt andet om akkordreglerne. Også fra ungdommen kom der enkelte kritiske kommentarer. De ville gerne have været med i ordningen med den udvidede forældreorlov.

Det ville måske have været svært at gå i strejke under udbruddet af corona. Spørgsmålet er, hvor meget sympati det ville have skabt i befolkningen. Men hvis mange var utilfredse med overenskomstresultatet, kunne de have undladt at stemme. Det skete altså ikke.

Arbejdsgiverorganisationer

Forhandlingerne med Dansk Byggeri gav særlige udfordringer. Her sad arbejdsgiverne med korslagte arme. Det var 3F, der stod for forhandlingerne. Resultatet blev dårligere end på andre områder, og det giver stof til eftertanke.

Dansk Byggeri er nu optaget i Dansk Industri. Det sker med de overenskomster, som allerede er indgået. Men næste gang er modparten en anden.

Et andet problem er, at vi ikke har overenskomst med Dansk Erhverv. Vi har luftet, at vi er interesseret i det, og vi tror, at Dansk Erhverv også er interesseret. Nogle vikarbureauer er organiseret i Dansk Erhverv, og Dansk EI-Forbunds strategi er at tage hånd om vikarbranchen.

Arbejdsgiveres selvtægt stoppet

En 20 år gammel strid er nu slut. Reglerne siger, at ansatte skal værne om det værktøj, som firmaet udleverer til dem. Gang på gang har der været tilfælde, hvor arbejdsgivere har trukket medlemmer i løn, fordi de mente, at der var værktøj, som var blevet væk. Nu har vi fået Arbejdsrettens dom for, hvordan den slags uenigheder skal håndteres.

Afgørelsen fastslår, at virksomhederne er forpligtede til at indlede fagretlig behandling, hvis de mener, at værktøj er forsvundet, og den ansatte benægter det. Det er en godkendelse af de principper, som vi allerede har fået fastslået på fællesmøder i 1999 og 2004.

Men trods aftalerne dengang er det fortsat med, at virksomhederne har skrevet fakturaer og inddrevet penge for værktøj, som de mener er forsvundet. Derfor gik vi til Arbejdsretten. Nu er det slået fast, at virksomheder ikke bare uden videre kan forlange betaling og inddrive penge ved at trække i lønnen.

Der er så kommet en ny sag om noget lignende. En mester havde bedt en lærling klare noget arbejde i weekenden hos en af arbejdsgiverens private forbindelser. Det kunne han tjene lidt ekstra på. Han skulle til det også bruge byggestrømtavle og kabler. Han afleverede det hele bagefter.

Men mester var i mellemtiden blevet sur på fyren, fordi han ville forlade virksomheden efter lære-

tiden. Arbejdsgiveren sendte pludselig opgørelse på blandt andet bortkommet byggestrømtavle. Der er blevet holdt et fællesmøde uden enighed. Påstanden fra modparten er, at afgørelserne om værktøj ikke er dækkende for denne sag, fordi byggestrømtavler ikke er værktøj.

Vi håber, at lidt betænkningstid vil gøre, at arbejdsgiveren og Teknik Arbejdsgiverne indser, at de har en dårlig sag og giver sig. Ellers tager vi sagen til Arbejdsretten med krav om bod.

Vikar-underbetaling

Der har været en sag mod et vikarbureau om brug af fire udenlandske vikarer på metrobyggeri. De var elektrikere eller ufaglærte, men de udførte i hvert fald elarbejde. Deres sag var en del af et større kompleks, som 3F startede.

De fire fik mindre i løn, end der udbetales i bruger-virksomheden. Dermed var det i strid med tidligere afgørelser om det samme. Det endte med en eks-



Johnny Petersen, Elektrikeren nr. 1 2019. Foto: Per Rasmussen.

tra udbetaling til de fire. Der er tale om rumænske vikarer. De har meldt sig ind i Dansk El-Forbund.

I en større virksomhed havde en tillidsrepræsentant problemer med at få oplysninger om, hvilke vilkår vikarer arbejdede under. I overenskomsten findes der ellers en paragraf om, at tillidsrepræsentanten skal orienteres om ansættelser og afskedigelser.

I første omgang var både virksomhed og arbejdsgiverorganisation modvillige. Vi forklarede, at vi overvejede at gå til Arbejdsretten. Det lykkedes at opnå et forlig, der blandt andet indebærer, at arbejdsgiverorganisationen ville kontakte sine medlemsvirksomheder og orientere dem om reglerne.

Gps-afklaring

En faglig voldgift har afklaret, at arbejdsgivere ikke bare uden videre direkte kan bruge gps-oplysninger til sanktioner over for ansatte. En arbejdsgiver mente ud fra gps-oplysninger, at en ansat snød med arbejdstiden og trak ham først i løn og bortviste ham senere. Uden at den ansatte fik oplysningerne at se.

Gps-oplysninger fortæller ikke alt. En ansat kan for eksempel godt være kørt tidligt hjem en dag og har så i garagen siddet i bilen og udført noget administrativt arbejde. Opmanden i den faglige voldgift fastslår, at hvis en arbejdsgiver vil benytte gps-oplysninger, så skal de vises frem til den ansatte, og han eller hun skal derefter have mulighed for at forklare sig.

Sagen endte med, at den ansatte fik sit opsigelsesvarsel. Afgørelsen kan fremover bruges til at tackle stigende udfordringer med brug af gps-oplysninger til kontrol af ansatte. Hvis arbejdsgivere vil benytte oplysningerne, så skal medarbejderen have indsigt og ret til at kommentere. Og så er det slået fast, at der ikke nødvendigvis er lighed mellem arbejdstidsregistrering og gps-registrering.

Fleksibel arbejdstid

Der har været arbejdet med modeller for at indføre mulighed for fleksibel arbejdstid i større omfang. Det første udkast blev forkastet af hovedbestyrelsen.

Overenskomsten med Teknik Arbejdsgiverne rummer mulighed for lokalaftaler inden for fastsatte rammer. Bekymringen er, at udvidede muligheder vil friste arbejdsgivere til besparelser ved at konvertere overtid til almindelige arbejdstimer. Hvis flextid skal bruges i større omgang, så skal det være et personalegode.

Vi ser lokalaftaler med timebanker. Nogle gange kan de ansatte blive pålagt at afspadsere med kort varsel.

Der findes sikkert også aftaler, som er til gunst for de ansatte. Nogle forældre kan have behov for kortere dage for eksempel i forbindelse med børn i daginstitutioner. Der er også deleforældre, som gerne vil arbejde mindre i de uger, hvor de har børnene og til gengæld mere i andre uger.

Funktionærlignende ansættelse

Der er sket opstramninger i forhold til mulighederne for individuel funktionærlignende ansættelse. Det kræver mindst 1 års anciennitet i virksomheden og mindst 4 års arbejde på Elektrikeroverenskomsten inden for de sidste 5 år. De regler skal holdes i hævd.

Vi har intet imod funktionærlignende ansættelse, hvis der er en vis tilknytning til virksomheden. Men vi har set ansættelser til urimelig lav løn. Det har aldrig været meningen, at de dårligst lønnede skulle beskæftiges efter reglerne om funktionærlignende ansættelse.

Fiber og platform

Der har været en langstrakt affære med udenlandske montører, der arbejder med fiber i Danmark. Vi troede, at vi på et tidligere tidspunkt havde fået overenskomst med portugisiske Constructel. Men så viste det sig, at de havde skiftet registrering, og at der var nogle problemer med at få overholdt overenskomsten. Vi var i nogle langvarige forhandlinger og kom helt frem til fællesmøde.

Men så lykkedes det at blive enige. Det sikrede en pæn stor tilbagebetaling til de ansatte, plus at der fremadrettet kommer styr på sagerne.

Det er endt med et godt samarbejde med elektrikerne og virksomheden. På et møde i Køben-

havns-afdelingen er der orienteret om aftalen, og 30-35 udenlandske ansatte deltog. Det er også aftalt, at udlændingene melder sig ind i DEF.

Supersygehuse

På byggerierne af supersygehuse rundt om i landet arbejder der også en del udlændinge. Her oplever vi nu, at nogle af bygherrerne tager ansvaret på sig. Blandt andet i Køge og Odense er der indført kontrolforanstaltninger med løntjek. Bygherrens kontrollanter kalder firmaerne ind, hvis de opdager uregelmæssigheder. Så får firmaerne pålæg om at rette op.

Vi oplever også, at bygherrens repræsentanter kontakter os, hvis de er i tvivl. Der er ingen tvivl om, at det er uro på andre arbejdspladser, der påvirker. Det kan blive dyrt for bygherrerne, hvis de engagerer firmaer, der underbetaler.

De er også begyndt at forholde sig til, om for eksempel udenlandske firmaer overhovedet kan udføre arbejdet til de priser, som de tilbyder. Hvis virksomhederne krakker undervejs, kan det give bygherrerne ekstra regninger.

Metro

Også på metrobyggeriet til Sydhavnen i København har vi fået løst problemer. Det gælder blandt andet i forhold til et kinesisk firma, som skulle samle boremaskinen. De ville arbejde i treholdsskift. Her er der grund til at rose arbejdsgiverorganisationen Tekniq Arbejdsgiverne. De har i denne sag været en god medspiller i at få reguleret forholdene.

I 2019 stødte vi på de atypiske ansættelsesforhold, som mange mener vil brede sig. Et firma med navnet Valmi Group tilbød at skaffe kontakt mellem kunder og "selvstændige" elektrikere. Men Valmi Group har senere meldt sig ind i arbejdsgiverorganisationen Tekniq Arbejdsgiverne. Dermed er platformen arbejdsgiver, og deres elektrikere er at betragte som ansatte med de rettigheder, der følger med det.



OK 2023

Forberedelserne til overenskomstforhandlingerne i 2023 begyndte allerede i slutningen af 2021. Normalt går vi i gang ét år i forvejen, men nu er vi altså endnu mere på forkant. Processen er allerede sat i gang på hjemmeside og sociale medier.

Meningen er denne gang ikke alene at involvere tilidsvalgte, men ALLE medlemmer. Der bliver sendt spørgeskemaer ud til alle stemmeberettigede, og det er faktisk hele 17.900!

Vi håber på den måde at få involveret medlemmer, som normalt ikke tropper op til for eksempel overenskomstmøder i afdelingen.

INDUSTRIEN:

God, ny overenskomst forhandlet hjem i sidste øjeblik før corona

Chefer dikterer små stigninger, og det har sat lokale forhandlinger i stå

Den 9. februar 2020 sluttede forhandlingerne om ny overenskomst i industrien. 18 dage senere ramtes den første dansker af corona. En måned senere lukkede Danmark ned.

Den ny overenskomst er god, og det skyldes helt sikkert, at den kom i hus, før epidemien ramte. Skulle forhandlingerne være foregået to måneder senere, så havde kassen været nærmest lukket.

Da vi gik i gang med forhandlingerne, var det gode tider i industrien. Derfor lykkedes det med et godt resultat. Det er stadig gode tider i industrien, nu foreløbig også trods krigen i Ukraine.

De væsentligste forbedringer ved overenskomstforhandlingerne

- Fritvalgsbidraget hæves fra 4 til 7 procent i løbet af tre år. De kan bruges til mere i løn, flere fridage eller større indbetaling af pensionsbidrag.
- Forældreorlov med fuld løn udvides fra i alt 13 uger til 16 uger. Heraf øremærkes 8 uger til far.
- Ret til frihed på barns anden sygedag, men det skal betales fra fritvalgskontoen.
- Lærlinge får indbetalt pensionsbidrag fra deres 18-års fødselsdag. Før fik de intet i hele læretiden, hvis de begyndte på uddannelsen, før de fyldte 20.
- Ældre kan få pensionsbidraget udbetalt som løn, når de kommer efter folkepensionsalderen. Det kan sammen med fritvalgskontoen eventuelt bruges til flere fridage – og dermed en gradvis tilbagetrækning.

- Afskedigede kan få op til fem ugers efteruddannelse betalt af industriens kompetencefond, og de kan fortsætte på kurset, også selv om de passerer fratrædelsesdatoen. Før stoppede det, når de fratrådte.
- Tillæg for forskudt tid, skiftehold, overarbejde mv. stiger med 1,6 procent årligt.
- Løn under sygdom udvides fra ni uger til 14 uger.
- Arbejdsmiljørepræsentanter prioriteres, blandt andet med bedre adgang til mere uddannelse.
- Arbejdsgiverne har forpligtet sig til at involvere de ansatte mere i grøn omstilling blandt andet i samarbejdsudvalg og andre fora.
- Tillidsrepræsentanter får bedre muligheder for indsigt i social dumping.

Lokale forhandlinger i stampe

Mindstebetalingsssatsen stiger med 2,50 kr. om året, men dilemmaet er, at kun få får glæde af det. Stort set ingen arbejder til mindstelønnen. De skal derfor skaffe sig lønstigninger gennem lokale forhandlinger, men de har mange steder stået i stampe de seneste år.

Arbejdsgiverne vægrer sig og siger, at der jo er givet ved overenskomstforhandlingerne, og de mener, det skal trækkes fra den lokale pulje. Mange steder dikterer ledelsen, at alle kan få for eksempel 0,5 procent i stigning. Det er et ultimatum, som ikke står til debat.

Dansk EI-Forbund har rejst over 50 sager, fordi virksomheder i industrien ikke respekterer overenskomstens regler om lokale lønforhandlinger. Afdelingerne har gennemført en række mæglingsmøder, og der har også været organisationsmøder, som forbundet har deltaget i. Vi henviser til overenskomstens regler om, at lønnen skal fastsættes individuelt ud fra blandt andet erfaringer og kompetencer. Nogle gange forsvarer virksomhederne sig med, at der faktisk har været sådan en bedømmelse. Men det er ufatteligt, at direktører på store arbejdspladser kan have foretaget den slags vurderinger for mennesker, han måske knap har set.

Et lyspunkt er, at vi ved forhandlingerne får aftalt systemer, så ledelse og tillidsvalgte er bedre klædt på til de næste lokale lønforhandlinger. Det vil så vise sig, om overenskomstens regler respekteres til den tid.

Tæt på grænsen

Hvis ikke arbejdspladserne tager reglerne alvorligt, risikerer de, at ansatte søger væk. Der er mange jobs at få i elbranchen. Hidtil har arbejdsgiverne lukreret på at have overordentlig loyale medarbejdere. De er eksperter i lige netop den fabriks maskiner, og selv om de ikke har rådighedsvagt, så rykker de også ud om natten, hvis mester ringer.

Men grænsen er måske ved at være nået, hvis de lokale lønforhandlinger næsten intet giver. Vi har set i elevatorbranchen, at firmaerne har måttet erkende, at hvis de vil beholde dygtige medarbejdere, så er de nødt til at betale konkurrencemæssige lønninger.

Hvis ikke de lokale lønforhandlinger følger spille-reglerne, så må vi ved de næste overenskomstfor-handlinger se på hele systemet. Så skal en større del af lønforhøjelserne måske deles ud centralt og mindre afsættes til lokal fordeling.

Nej til individuelle forhandlinger

En række fabrikker vil gerne forhandle løn individuelt med deres elektrikere. Men hvis de ansatte siger ja, så får de tit en lang næse, når de kommer ind til snakken. Flere gange har vi set, at de så bare får besked om, at de kan få så og så meget, og det er ikke til debat. Måske siger lederen, at bestyrelsen har fastsat, at der kan gives for eksempel 1,2 procent.

Fremgangsmåden er i strid med overenskomsten. Hvis lønnen skal fastsættes individuelt, skal det ske efter blandt andet kompetencer. På baggrund af erfaringerne kan vi ikke anbefale individuelle lønforhandlinger.

OK23

Forberedelserne er så småt gået i gang til overenskomstforhandlingerne i 2023. Vi begynder med medlemsmøder for at høre, hvad der rører sig, og hvad medlemmerne tænker.

Det kan blive en ny slags forhandlinger. Prisstigningerne i Danmark er vokset hurtigt den seneste tid til et stykke over 3 procent. Det vil sige, at lønforhøjelser under 3 procent årligt vil blive ædt op af inflationen.



Dania Electric, Elektrikeren nr. 8 2020. Foto: Michael Bo Rasmussen.

Men vi ser også, at virksomhederne har travlt, og at der hentes store overskud hjem mange steder i dansk erhvervsliv. Derfor er det økonomiske fundament i orden til en fornuftig løsning.

Bortvisninger

Der har været en del sager om bortvisning af medarbejdere. Mange af dem bunder i, at der på arbejdspladserne er uklare retningslinjer. Hvis ledelsen så ser sig sur på en ansat, så benytter de en overtrædelse af de ukendte retningslinjer til at sende folk væk med øjeblikkeligt varsel.

Mange af sagerne afsluttes med forlig. Den ansatte har ikke lyst til at vende tilbage til en arbejdsplads, hvor han eller hun er blevet uretfærdigt behandlet og er tilfreds med at få en sum penge.

En bortvisning på slikfabrikken Haribo nåede til faglig voldgift. Her blev den ansatte tilkendt godtgørelse for usaglig opsigelse.

Bortvisningerne er også gået ud over tillidsvalgte. Arbejdsgiverne bør tage deres ledelsesret alvorligt og gøre alle retningslinjer klare og tydelige for alle medarbejdere. Det vil også skabe ro på arbejdspladsen. Så ved alle, hvad de har at rette sig efter.

Rovdrift på hviletiden

Det såkaldte snorkeprotokollat fra de seneste overenskomstforhandlinger giver mange henvekslinger. En række virksomheder putter nærmest alt elarbejde ind under det uopsættelige "bilagsarbejde", hvor hviletiden kan nedsættes fra 11 til 8 timer. Dermed kan de nøjes med måske tre i vagten i stedet for fire.

Flere sager er på vej mod fagretslig behandling. Arbejdsgiverne må dokumentere på saglig vis, hvad der er bilagsarbejde. På for eksempel et hospital kan samtlige elevatorer ikke være omfattet.

Heldigvis findes der også firmaer, som håndterer reglerne efter hensigten. For eksempel Ørsted sender ansatte hjem, så de kan få 11 timers hvile.

Nu skal rovdriften stoppe.

Lønsager

Desværre ser vi stadig en del lønsager, hvor folk ikke får betaling efter reglerne. Nogle gange synes vi, at det er lønadministrationsfirmaerne, der sju-sker, men de undskylder sig med, at de ikke får de rette oplysninger fra arbejdsgiveren.

Nogle gange drejer det sig om småbeløb. Men vi har også set tilfælde, hvor den ansatte var blevet snydt for en kvart million.

Det typiske er, at man går fem år tilbage med at beregne, hvad ansatte er snydt for. Men i særlige tilfælde går vi ti år baglæns. Lønudbetalingerne skal være i orden, og det er virksomhedernes forpligtelse!

Andet fra industrien

- Blandt andre medarbejderne på NKT, G4S, Aalborg Portland og Otis har glæde af, at der i deres koncern er oprettet europæiske samarbejdsudvalg. Mange flere kunne få sådan en mulighed for indflydelse. Vi har fået opstillet en liste over de firmaer, hvor vi skal ud at reklamere for ESU.
- Elektrikere i sikringsbranchen er udfordret af ny teknologi - blandt andet gør-det-selv alarmer fra byggemarkeder.
- Alarmområdet er ramt af, at en række firmaer ikke har taget lærlinge gennem en del år. Hvis et af firmaerne endelig ansætter en lærling, så klager det over, at det er bøvlet. Men for eksempel G4S har vist vejen ved at tage lærlinge, og når man kommer i træning med det, så går det godt.
- På lærlingeområdet har industrien generelt et hængeparti. Man ansætter ikke tilstrækkeligt mange elektrikerlærlinge. Det hævner sig senere, når det pludselig er svært at skaffe arbejdskraft.
- CO-industri og Dansk Industri har et hold af løn-konsulenter, som kan hjælpe på de enkelte virksomheder med at tilpasse lønsystemer. Det kan være en god idé at benytte sig af dem.

KOMMUNER OG REGIONER SOM ARBEJDSPLADS:

Ny overenskomst giver lønstigninger, men ikke en ønsket fritvalgsordning

Ny sundhedsordning oprettet via pensionsordningen hos Sampension

Overenskomstforhandlingerne i 2021 resulterede i lønstigninger i kommunerne, der forventeligt løber op i 5,29 procent over tre år og 4,83 procent i regionerne. Inklusive andre forbedringer koster overenskomsten kommunerne 5,94 procent og regionerne 5,44 procent. Forskellen beror på den reguleringsordning, der sikrer offentligt ansatte lønudvikling parallelt med det private arbejdsmarked.

Ud over lønstigninger giver den nye overenskomst blandt andet større pensionsbidrag. Seniorpolitikken skal styrkes, og det skal det psykiske arbejdsmiljø også. Sorgorloven er forbedret.

Nej til fritvalg

Mange ansatte hos kommuner og regioner ønskede sig en fritvalgsordning, lig hvad deres private ansatte kolleger har. Men det var arbejdsgiverne overhovedet ikke interesserede i. Det nærmeste er, at medarbejderne nu kan få udbetalt den del af deres pensionsbidrag, som ligger over 15 procent, i stedet for at den går til pensionselskabet.

De kan ikke direkte konvertere pensionsbidrag til ekstra fridage, sådan som nogle ønsker sig. Men det kan de alligevel gøre ved en lille manøvre. De har ret til at bede om fri uden løn. Så kan de bruge den ekstra lønudbetaling fra pensionsbidraget til at dække den manglende indkomst på fridagen.

Overenskomstforhandlingerne med Kommunernes Landsforening (KL) havde en særegen start. Forhandleren fra KL mødte op med en række ønsker om forringelser. Vi sagde så, at det kunne vi jo eventuelt se på, hvis vi til gengæld kunne få de og de forbedringer med. Men det ville KL's forhandler slet ikke snakke om.

Vi har nu sendt en klage til Forhandlingsfællesskabet over, at arbejdsgiverparten ikke bare kan møde op og reelt nægte at forhandle. Det skal nu tages op med KL.



Kasper Willumsen, Elektrikeren nr. 4 2020. Foto: Claus Boesen.

Sundhedsordning

Mange elektrikere hos installatører er glade for den sundhedsordning, som de har i PensionDanmark, og som giver ret til for eksempel fysioterapi ved skader og smerter. Nu har kollegerne ansat i regioner og kommuner fået et lignende tilbud. Det er oprettet gennem deres pensionsordning hos Sampension.

Medlemmerne har efterspurgt sådan en ordning gennem flere år, men arbejdsgiverne har ikke villet være med til en aftale. Nu klares det uden om dem. Sundhedsordningen finansieres via pensionsbidragene. Ordningen trådte i kraft 1. januar 2020.

det passede ham. Kommunen ville så ansætte ham på en 0-timers kontrakt.

Men sådan en aftale indebærer, at han mister nogle rettigheder. 0-timers kontrakt kan ifølge reglerne også kun bruges til vikarer ved akut opståede situationer. Det blev aftalt, at han ansættes med fire timer om ugen i tre eller seks måneder ad gangen. Vi havde ingen problemer med, at han fik sådan et job – betingelserne skal bare være i orden.

Strømlinede lokalaftaler

I 2019 var der en del opsigelser af lokalaftaler rundt på offentlige arbejdspladser. Det er svært at afgøre, om det sker tilfældigt, eller om det er noget, der er sat i scene fra central side.

Flere steder er alle lokalaftaler opsagt. Arbejdsgiverne vil gerne have dem genforhandlet. Nogle gange sker det måske, fordi ledelsen gerne vil have overblik over, hvad de har af aftaler.

Det kan for eksempel være i forbindelse med sammenlægning af værksteder. Her vil man gerne have strømlinet lokalaftalerne. Det er bøvlet, hvis forskellige værksteder har forskellige aftaler.

Gasselskab i Dansk Industri

Udviklingen fortsætter med, at offentlige arbejdspladser overgår til privat regi, for eksempel i form af at de skilles ud fra en kommune og gøres til et aktieselskab – hvor alle aktierne så ejes af kommunen. I 2019 er en række naturgasselskaber samlet. De har meldt sig ind i Dansk Industri.

Faglige sager

Mange tvister i det offentlige klares lokalt. På forbundsplan verserer der en sag, om lokalaftale om løntillæg er gældende.

Vi har også fået afklaret en usikkerhed om en efterlønsmodtager, der fik et fleksibelt job med nogle reparationer på et værksted i nogle få timer, når

STATEN SOM ARBEJDSPLADS:

Ny overenskomst giver mere til seniorer, til pension og til kompetenceudvikling

Udlancerede til ISS vender tilbage til staten, og der skal ansættes flere

Under coronas andet fremstød i starten af 2021 lykkedes det at indgå en ny overenskomst for de statsansatte, og den dækker cirka 325 medlemmer af Dansk EI-Forbund. De er blandt andet ansat hos Bygningsstyrelsen. Forliget giver forventeligt lidt over 5 procent i lønstigninger over tre år.

Derudover kommer der andre goder:

- Seniorer fra 62 år får en lønbonus på 0,8 procent, som kan veksles til to fridage eller til ekstra pensionsindbetaling.
- Desuden nedsættes karenstiden for fuld indbetaling af 15 procent pensionsbidrag fra fire til to år. I de første to år af ansættelsen må ansatte nøjes med lidt over 11 procent i pensionsbidrag. Desuden fjernes en aldersgrænse på 25 år for fuld indbetaling.
- Der afsættes 200 millioner til kompetenceudvikling. Pengene kan bruges til for eksempel at give erfarne ufaglærte inden for elfaget en elektrikeruddannelse – og dermed hjælpe med til at afbøde manglen på arbejdskraft.

Stort ja ved afstemning

Vi forsøgte ved overenskomstforhandlingerne at få indført en frivalgskonto. Det vil modparten overhovedet ikke være med til, men seniorbonusen er trods alt et lille skridt i den retning.

Vi kom heller ikke igennem med flere rettigheder ved barns sygdom. Det var noget, medlemmerne havde ønsket.

Samlet gav forliget lønstigninger og andre forbedringer for 6,75 procent. Det er lidt mindre, end der er opnået i det private. Men der var stor opbakning til resultatet ved urafstemningen, som foregik sammen med forligene i kommunerne og regionerne. Valgdeltagelsen var på 70 procent, og 81 procent stemte ja.

Tilbage til staten

30 elektrikere hos ISS skiftede 1. juni 2022 fra at være ansat hos ISS til statsansættelse. De arbejder med at vedligeholde Forsvarets anlæg. I nogle år har arbejdet været udlanceret til ISS, men det blev dyrere for staten og med dårligere kvalitet.

Der er gennemført tilpasningsforhandlinger om vilkårene for de tilbagevendte. Nogle af dem har været gennem et lidt omtumlet arbejdsliv. Før ISS var arbejdet udlanceret til Kemp & Lauritzen.

Det skønnes, at Forsvaret på sigt får brug for 20 yderligere elektrikere. Sagen med ISS viser, at hvis det offentlige vil udlancere, så skal forberedelserne og grundlaget være meget detaljeret.

Faglige sager

Statens område er velreguleret, og der opstår kun få tvister. Der var optræk til afskedigelser på Københavns Universitet, men det blev afværget, inden det kom op i systemet. Det skete på tillidsrepræsentantniveau med hjælp fra Dansk EI-Forbund og Dansk Metal.

Der var også optræk til afskedigelser i Nordjylland. Her lykkedes det også at afværge.

Reglerne håndteres generelt meget strikt i staten. Her møder vi sjældent smarte HR-konsulenter, som prøver at presse bestemmelserne.

Kompetencefond

Elektrikere ansat på statslige arbejdspladser har fået bedre muligheder for at efteruddanne sig. Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 blev det aftalt at oprette Den Statslige Kompetencefond.

Den nye fond erstatter de tidligere ordninger Fon-

den til Udvikling af Statens Arbejdspladser [FUSA] og Kompetencefonden. Den nye fond rummer samlet 172 millioner kr.

I sommeren 2019 blev der åbnet for udbetalinger. Hver ansat kan som udgangspunkt søge op til 25.000 kr. årligt.

Bortvisninger

El-virksomheden Kemp & Lauritzen var i 2019 ramt af en sag om uregelmæssigheder, hvor fire ledende medarbejdere blev bortvist. Det har handlet om private køb af mobiltelefoner, iPads og andet udstyr, som blev faktureret til Bygningsstyrelsen.

Desværre har den sag haft en udløber med konsekvenser for tre elektrikere ansat i Bygningsstyrelsen. I forbindelse med advokatundersøgelser af uregelmæssighederne konstaterede man, at de tre elektrikere havde deltaget i julefrokoster og sociale arrangementer hos Kemp & Lauritzen. Det handlede også om julegaver fra firmaet. Den slags må statsansatte ikke takke ja til.

Dansk El-Forbund kæmpede en hård kamp for de tre medarbejdere, men det lykkedes ikke at bevare deres job. De blev bortvist.

Sagen viser de krav, der stilles til offentligt ansatte. Der må ikke kunne sættes spørgsmålstegn ved deres handlinger.

Mere om staten som arbejdsplads

- Det blev overvejet, om overenskomstforhandlingerne ville give et bedre resultat, hvis de på grund af corona blev udsat i ét år. Set bagefter havde det måske været en god idé, fordi statens økonomi har udviklet sig meget bedre end frygtet.
- Den nye overenskomst styrker tillidsrepræsentanterne. De kan tale med arbejdsgiverne om at arbejde færre timer, så de bedre kan udfylde deres rolle som tillidsvalgte.
- Målet for overenskomstforhandlingerne var blandt andet at sikre reallønnen. Med den stigende inflation i slutningen af 2021 og starten af 2022 kan reallønnen i en periode blive presset. Men hvis udviklingen fører til større lønstigninger i det private erhvervsliv, sikrer reguleringsordningen i det offentlige, at statens lønninger følger med op.
- Alle midler ved overenskomstforhandlingerne blev fordelt ved de centrale forhandlinger. Der blev ikke afsat penge til puljer til for eksempel gruppen af håndværkere.
- Ny løn-systemet fungerer ikke ordentligt. Det er svært at overskue. Det er noget, vi bliver nødt til at få set nærmere på.



Brian Larsen, Elektrikeren nr. 1 2021. Foto: Claus Boesen.

ANDRE OMRÅDER:

Overenskomst for nye vindmølleskibe giver ansatte 35.000 kr. netto om måneden

Vedligeholdelsesopgaver på Thulebasen på vej fra amerikansk firma til virksomhed funderet i Grønland

De første to store vindmølleskibe har fået base i Esbjerg. Det er fartøjer med kompliceret teknik og med kapacitet til at sejle flere vindmøller ad gangen ud til parker på havet. Vi har indgået overenskomst under de vilkår, der gælder for de sejlen-
de, og aftalen giver en nettoløn på 35.000 kr. om måneden.

I første omgang er det engelske elektrikere, der bemander skibene. Flere havvindmølleparker er på vej i Nordsøen og også en energiø. Det er en branche, hvor guldfeberen kan mærkes.

Thulebasen

De omkring 20 elektrikere på Thule Air Base har fået en ny overenskomst, der er bedre end andre sammenlignelige. Basens vedligeholdelse har i en periode været drevet af det amerikansk ejede firma Vectrus, og de er medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening.

Nu sker der en ændring. Vedligeholdelsesopgaverne på Thulebasen har været i udbud. Det er slået fast, at opgaven fremover skal ligge hos en virksomhed funderet i Grønland. Derfor har nogle af de interesserede firmaer flyttet kontorer til Grønland.

Der har i 2021 været i alt seks faglige sager i Thule, hvoraf de to vedrørte DEF-medlemmer. Den ene handlede om fyring under sygdom. Her indgik vi forlig om forlænget opsigelsesvarsel.

Det har været kendetegnende for sagerne, at arbejdsgiveren har afvist alle løsninger frem til få dage før de skulle forhandles fagretsligt. Så har de

pludselig tilbudt forlig. Det har opmanden bestemt heller ikke været tilfreds med.

Det er særegent at forhandle med en amerikansk arbejdsgiver, og vi ser spændt frem til, at det forandrer sig med en ny grønlandsk funderet indehaver af kontrakten.

De sejlen- de

I løbet af 2021 har vi fået færdiggjort flere overenskomster med rederier. De skulle egentlig have været på plads i 2020, men nu er alt skrevet under.

I 2020 indgik vi forlig om Faglærte-overenskomsten, der dækker blandt andet Københavns Lufthavn, Fårup Sommerland og dele af ISS Facility Service. Her kom der blandt en større konto til fritvalg. Der blev også bedre vilkår under sygdom, blandt andet en længere periode, hvor man ikke kan afskediges.

Overenskomsten med Coop er også fornyet. Her har arbejdsmiljørepræsentanterne nu fået deres egen paragraf og samme rettigheder som tillidsrepræsentanterne - blandt andet ret til it. Det var et fint fremskridt oven på Arbejdsmiljørepræsentantåret 2019.

Andet om andre områder

- Der er gjort en indsats for at knytte de cirka 200 sejlen-
de elektrikere tættere på forbundet. Blandt andet har forbundssekretæren været ude at sejle med flere af dem, ligesom fagbladet Elektrikeren har bragt en længere artikel om de sejlen-
de DEF-medlemmer.
- På faglærte-overenskomsten er der indført vederlag til tillidsrepræsentanter.

AKKORD:

Ansættelse af yderligere en mentor sætter mere fart i akkordarbejde

Nyhedsbrev og ny håndbog tolker regler og fører til frugtbare afklaringer

Lønstatistikken viser, at akkord betaler sig. Installationsarbejde på akkord er suverænt det område, der har den bedste gennemsnitlige timefortjeneste. Erfaringerne viser, at der kan tjenes helt op til 20-25 procent mere på en rigtig akkord, end hvad almindelig timeløn giver. Overgang fra timeløn til akkordarbejde er uden sammenligning den metode, der giver det højeste lønloft – endda uden at skulle igennem en personlig lønforhandling med arbejdsgiveren. Derfor er det godt, at der udføres stadig mere arbejde på akkord.

En opgørelse fra maj 2021 viser kendskab til 61 byggesager, og 17 af dem var opmålt. Det er 28 procent og dermed forholdsvis mange. 21 andre havde en anden form for akkord. På de sidste 23 var der forhandlinger om opmåling eller anden aftale. I København har der længe foregået meget arbejde på akkord. Det er andre dele af landet, der driver fremgangen.

Oprustning

Dansk EI-Forbund har i de seneste år oprustet på akkordområdet. Det er blandt andet sket ved at ansætte akkordmentor nummer to. Dermed kan vi bedre assistere de medlemmer, der ønsker at arbejde på akkord.

Meget mere af elektrikernes arbejde skal udføres på egentlig akkord. Det skal ikke bare være noget med at få en tyver mere i timen for et projekt, hvis det går godt. Der skal ske egentlig opmåling og beregnes ud fra Elbranchens Akkordsystem, EBA.

I 2021 er der udarbejdet en ny håndbog om akkordarbejde. Den suppleres af et nyhedsbrev, som i skrivende stund er udgivet fem gange og fremover vil udkomme, når der er noget vigtigt at fortælle. Nyhedsbrevet omdeles i skurvognene og ligger på forbundets hjemmeside og på Facebook

Håndbogen "Godt at vide om akkord" går mere i dybden med reglerne, beskrivelse af akkordsystemet, faldgruber og meget andet. Nyhedsbrev og håndbog har haft effekt på arbejdspladserne. Svende går til mestre og siger, at der står sådan og sådan, og det vil vi også have! Nogle gange mener mestre noget andet. Det har så ført til mæglingssmøder.

Den udvikling er sådan set ganske fin. Når der kommer et referat fra et mæglingssmøde, kan det bruges fremover. Vi får afklaret mange spørgsmål, hvor der hidtil har været usikkerhed.

Sager

- En af usikkerhederne har været, når tegningen ikke er fyldestgørende, og en akkordelektriker er nødt til at forlade pladsen for at tale med en byggeleder eller overmontør. Vi har ment, at der skal betales ekstra i den situation, men det har arbejdsgivere afvist. Nu er det på et mæglingssmøde slået fast, at hvis akkordelektrikere skal hjælpe med projektering, så har de krav på ekstra betaling.
- Der har været usikkerhed om, hvad begrebet "ydre tid" dækker over. Der har været et mæglingssmøde om betalingen for en smaskvåd arbejdsplads. Store vandpytter og fugt drev ned af væggene. Arbejdsgiverne mente, det var dækket af "ydre tid". Vi sagde, at arbejdspladsen skal være ren og tilgængelig. Der blev enighed om en ekstra betaling.
- En sag handlede om betaling for føringsveje. Her slog medlemmer og arbejdsgiver halv skade.
- En anden sag drejede sig om tillæg for ekstra tid. Her fik de ansatte et tillæg.
- Nu har vi en sag kørende om test af installationer. Det er et lovkrav, at der skal testes. Men det er DEF's klare holdning, at akkordbetalingen kun

er for det "grove" arbejde, indtil alt virker. Hvis akkordelektrikeren også skal teste installationen, så kræver det ekstra betaling.

- Det samme med billeddokumentation. Akkord-elektrikere skal ikke gå med en computer og tilføje tekster. Det må funktionærerne klare - eller der skal betales ekstra.
- Grundlaget for nogle akkorder er virksomhedens kalkulation, hvis den er egnet. Men vi har oplevet, at firmaer ikke vil udlevere virksomhedskalkulationen, fordi de mente, den ikke er egnet. Vi har en anden opfattelse - virksomhedskalkulationen er et arbejdsredskab. Nu skal vi i en sag have testet, hvem der skal vurdere, om den er egnet.
- Et andet problem er opstået på en stor byggeplads i København. Her har akkordelektrikerne fået virksomhedskalkulationen udleveret. Men den viser sig nu ikke at være retvisende. Elektrikerne udfører meget mere arbejde.
- Et andet vigtigt arbejdsredskab til at fastsætte akkorder er virksomhedens styk- og meterlister. Dem mener Dansk EI-Forbund, at elektrikerne skal have udleveret. Men det støder vi også på, at firmaerne afviser. Hvis en akkordelektriker har bygget lejligheder i mange år og så skal i gang med for eksempel et sygehus- eller kontorprojekt, så er der meget brug for styk- og meterlisterne, for at omfanget af arbejdet kan bedømmes.

Nyt program

Dansk EI-Forbund har indledt en dialog med Teknik Arbejdsgiverne om at opdatere det it-program, der bruges til akkordberegninger. Det har ikke fulgt med udviklingen. Vi er i kontakt med et svensk firma, som har skabt det system, der bruges i Norge og Sverige. Nu er der også koblet en dansk konsulentvirksomhed på.

Planen er, at det nye program skal være klar ved overenskomstfornyelsen i 2023. Efterfølgende kan det forfines.

Systemet vil også være til gavn for virksomhederne. De kan bruge det til projektstyring. De vil få indsigt i, hvor langt projektet er i processen.

Hidtil har der været flest slumpakkorder. Med det nye system vil der komme mere fokus på opmåling.

Nyt akkordværn

Ved overenskomstforhandlingerne i 2020 kom der igen kritiske kommentarer om akkordsystemet. Nogle kolleger er fortsat nervøse for, om de kan holde deres indtægt.

Vi kan stadig ikke bevise, at overgangen til nyt akkordsystem har resulteret i en nedgang. Derfor mangler vi skyts til at forlange en større regulering.

Men vi har i den nye overenskomst med Teknik Arbejdsgiverne fået et akkordværn. Det betyder, at hvis indtægten på akkord stiger mindre end lønstigningerne for andre, så skal det drøftes. Hvis der viser sig at være tale om en systematisk fejl, så skal der ske regulering. Det er lønstatistikkerne, der danner grundlag.

Mere om akkord

- Der er kommet ny akkordklub i afdeling Midtjylland. Dermed findes der seks på landsplan.
- Der blev holdt to akkordkurser på hver én dags varighed i 2021. Tidligere drejede undervisningen sig meget om opmåling. Nu bruges der i stedet meget tid på at gennemgå akkordreglerne.
- De to akkordmentorer afrapporterer nu til forbundets akkordudvalg hvert kvartal blandt andet om antal byggerier og kendskab til kommende projekter.
- Akkordmentorerne deltager på kurser for nye tillidsvalgte og åbner dermed deres øjne for akkordarbejde.

Lønstatistik:

Lønstigninger lidt lavere end ventet efter corona og mangel på arbejdskraft

Udviklingen i lønningerne har de senere år været mere afdæmpede end ventet ud fra konjunkturerne

Gennem 2021 kom der for alvor igen tryk på arbejdsmarkedet efter dykket i 2020, da corona indtog Danmark. Isoleret inden for installation steg den gennemsnitlige løn med 3,36 procent.

Gennemsnitslønnen for timelønnede i installation blev på 211 kr. og 225 kr. for månedslønnede. De månedslønnede ligger traditionelt højere, fordi de som regel har højere anciennitet i virksomheden.

Industrien og akkord

I industrien er lønningerne i 2021 steget med i snit 3,7 procent. Der har været gang i hjulene, ikke mindst i eksporterhvervene. Dermed er timelønnen nået op på 210 kr. for timelønnede og 222 kr. for månedslønnede.

For de akkordlønnede viser opgørelsen kun en stigning på 0,35 procent i 2021. Men statistikken er meget usikker, fordi der nærmest ikke kommer indberetninger fra afdeling København, som er lønførende, og hvor der foregår en stor andel akkordarbejde.

		Installation	Industri	Offentlige	Øvrige	Alle løntyper inc. akkord
2021	Timeløn	211,28	210,15		214,56	
	Månedslønnede	224,92	222,21	211,22	239,60	216,52
2020	Timeløn	204,48	202,58		213,28	
	Månedslønnede	222,33	225,05	206,16	239,79	211,49
2019	Timeløn	203,77	203,15		209,17	
	Månedslønnede	216,97	211,94	200,41	229,58	208,61
2018	Timeløn	198,53	194,45		204,36	
	Månedslønnede	213,69	207,29	193,81	225,90	204,87

Geografisk fordeling 2018 - 2021

Afdeling	2018	2019	2020	2021
Bornholm	194,85	200,11	203,59	204,51
Fyn	200,37	203,1	205,53	211,01
København	221,22	222,24	216,59	229,02
Lillebælt	197,66	198,82	202,94	206,27
Midtjylland	193,06	197,99	199,77	207,71
Nordjylland	197,81	198,91	202,61	207,81
Nordsjælland	205,80	210,44	213,29	220,75
Vestsjælland	209,55	218,69	220,23	223,31
Østjylland	199,89	203,64	206,05	209,05
Syddjylland	198,98	204,1	212,33	212,14
Storstrøm	198,19	201,57	205,56	211,41
Landsgennemsnit	204,87	208,61	211,49	216,52

Tallene viser, at 12 procent flere arbejder på akkord. Det er en god idé for dem. I snit tjener man 43,73 kr. mere i timen, hvis man arbejder på akkord.

Det offentlige – og samlet

Hos stat, region og kommuner har den gennemsnitlige stigning i 2021 været på 2,38 procent. Området ligger typisk lavere. Det offentlige vil ikke risikere at være lønførende.

Hvis vi ser på alle grupper samlet, så er stigningen i 2021 på 2,38 procent. Gennemsnittet for samtlige er 216,50 kr.

Et andet vigtigt tal er, hvad den laveste betaling er på Tekniq Arbejdsgivernes område. Det er nemlig den sats, som tillidsrepræsentanter kan tage udgangspunkt i til forhandlinger om grundløn = den løn man normalvis bliver tilbudt, når man kommer ind fra gaden. Når der fastsættes en grundløn, så kan ingen nyansatte eller andre lønnes under det niveau, og det modvirker social dumping. Den laveste betaling er steget med 5 kr. fra 175 kr. til 180 kr.

De foregående år

Hen over de seneste år har der været en tendens til, at lønningerne er steget mindre, end hvad efterspørgslen på arbejdskraft burde føre til. En lønkampagne i 2019 var sådan set en stor succes. Men desværre kunne vi i lønstatistikken i 2019 ikke spore nogen synderlig speciel effekt af lønkampagnen. Elektrikernes lønudvikling var sammenlignelig med andre brancher.

Totalt set inklusive akkord steg timelønnen med 1,83 procent til 208,61 kr. Prisstigningerne lå den gang under en procent, så reallønnen fik et løft. Der kunne købes flere varer for timelønnen.

I 2020 slog corona ned i Danmark og sendte mange elektrikere ud i ledighed en kort periode. Men det indvirkede ikke synderligt på lønningerne. Lønstatistikens landsgennemsnit viste i 2020 en stigning på 2,88 kr. til 211,49 kr. Det svarer til cirka 1,4 procent.

Højdespringeren var industrien med en stigning på

over 6 procent. Også de månedslønnede har haft pæne forhøjelser. Til gengæld har de timelønnede inden for navnlig installation svært ved at følge med i lønudviklingen.

Normalt er det svært at opnå lønstigninger lokalt i år, hvor der indgås nye overenskomster som i 2020. Arbejdsgiverne mener, at der allerede er givet centralt. På den baggrund er der ingen grund til at være utilfreds med lønstigningerne i 2020.

SOCIAL DUMPING:

Kæmpeprojekt viser vejen: Kædeansvar sikrer aflønning på danske vilkår

Konsulenter har sikret regulerede forhold ved fiberarbejde

Danmarkshistoriens største anlægsprojekt er nu for alvor kommet i gang. Det ventes, at der også vil deltage mange udlændinge i byggeriet af Femern-forbindelsen. Derfor er det vigtigt, at det er lykkedes at få indført overenskomstmæssigt kædeansvar. Det sikrer mod social dumping.

Kædeansvar er et stort gennembrud. Det skal vi have indført på private byggepladser og andre privatejede virksomheder ligesom i det offentlige. Her lever man op til forpligtelserne i ILO-konventioner om, at der ikke må ske forskelsbehandling af udenlandsk arbejdskraft. Med kædeansvar hæfter andre firmaer for, hvis en af dem snyder.

Det er belejligt for arbejdsgiverne at kunne benytte sig af udenlandsk arbejdskraft. De virker som en buffer mod lønstigninger. Der hviler en latent trussel mod danskere om, at hvis de stiller for store krav, så kan de blive erstattet. Det gør, at danske elektrikere kan blive tilbageholdende.

De ordnede forhold på Femern-projektet har allerede givet positive sideeffekter. Flere danske virksomheder også inden for elbranchen har fået

arbejde på pladsen. Når konkurrencen foregår på lige vilkår, kan de sagtens være med.

I forbindelse med blandt andet Femern har vi gavn af et udstationeringsdirektiv fra EU. Det er også gennemført i den danske lovgivning.

Direktivet – og den nye lov – går ud på at forbedre forholdene for udstationerede lønmodtagere, herunder at sikre ligebehandling med nationale lønmodtagere med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. Man er gået fra at tale om mindsteløn til at tale om ligebehandling. Lønnen hos en udenlandsk virksomhed på et dansk projekt skal svare til, hvad der gælder på sammenlignelige danske virksomheder.

Det er nu sikret

Med loven sker der blandt andet følgende:

- En præcisering af bestemmelsen om konfliktgrundlaget over for udenlandske virksomheder.
- At pålægge brugervirksomheder en informationsforpligtelse vedrørende vikarer.
- En bestemmelse om, hvordan ydelser forbundet med udstationeringen skal håndteres, i forhold til om det anses for at være aflønning eller for at være godtgørelse for udgifter.
- En målretning af anmeldelsespligten til Registret for Udenlandske Tjenesteydere for selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte.
- En målretning af anmeldelsespligten i risiko-brancher.

Grundløn hævet

I forbindelse med direktivet er det vigtigt, at der på mange arbejdspladser er indgået aftaler om at hæve grundlønnen. Det er så den laveste mindsteløn, der kan udbetales i det pågældende firma – også til eventuelle udenlandske ansatte.

Den forhøjede grundløn er på den måde et værn mod social dumping. Hvis der er mulighed for, at udlændinge kan få væsentlig mindre i løn end danskere, så risikerer vi, at danskerne udkonkurreres.

Udstationeringsdirektivet er et tegn på, at EU i stigende grad interesserer sig for at varetage borger-

nes interesser. Måske har det gjort indtryk, at det engelske brexit blandt andet skyldes, at briterne følte sig fremmedgjort i forhold til EU. Udstationeringsdirektivet er et vigtigt redskab i kampen mod social dumping.

Flere udlændinge

I 2019 steg antallet af udlændinge i den danske elbranche. Siden corona har det måske mere stabiliseret sig. Klassisk har de ringere vilkår. Det fortsætter også, efter de har etableret sig i Danmark med bopæl og måske familie. De stiger måske gradvis i løn, men deres krav bliver ved at være beskedne, fordi de har oplevet en stor stigning i deres velfærd i forhold til, hvor de kommer fra.

Efterhånden vil de få de samme udgifter som danskere. Så vil de også begynde at stille krav. Men det kan tage lang tid.

Vi ser også 2.- og 3.-generations indvandrere, som er mindre tilbøjelige til at holde på deres ret. De tror, det giver dem større muligheder for at være i job. De er bange for, at deres arbejdsgiver bliver utilfredse med dem.

Liste holder fokus

Femern er et af de projekter, som står på en dynamisk fokusliste over store byggeprojekter, som vi har udviklet i Dansk El-Forbund. Her vil involverede fra afdelinger og forbund kunne skrive kommentarer ind. Hvis der er særlige problemer på en plads, kan det nævnes, og så er andre advaret om stedet og firmaet. Vi gennemgår fokuslisten på hvert møde i det udvalg om social dumping, som sidste kongres nedsatte.

Kongressen i 2018 bevilgede fire millioner kr. til indsatsen mod social dumping. Der har været mulighed for at indsende ansøgninger. Det er besluttet at koncentrere arbejdet om større pladser, hvor der går mange ansatte, og hvor mange firmaer er involveret. Dermed er chancen for et godt udbytte større.

Et af de første projekter har været i fiberbranchen. Her har der været ansat to projektkonsulenter til at kontakte medarbejdere. De har også opsøgt virksomheder uden overenskomst og stillet krav. Det har der været god succes med.

Der har desuden været opmærksomhed på arbejdsmiljøproblemer i branchen, blandt andet med indretning af biler, håndtering af fiber og kemikalier mm. Herudover har forbundet opdateret en håndbog om fiberarbejde.

Synlighed

Indsatsen i fiberbranchen har drejet sig om at modvirke social dumping, men det har også været et synlighedsprojekt. Det har været anledning til, at forbundet har kunnet vise, hvad vi arbejder med.

Konsulenterne er også stødt på en del danske firmaer. Både danske og udenlandske firmaer er mødt med overenskomstkrav, hvilket har resulteret i mange nye aftaler.

Vi har fået opdyrket et større netværk i fiberbranchen. Der har også været sat fokus på uddannelse og efteruddannelse. Hidtil har der ikke været særlig megen fokus på uddannelse i den branche.

Bistand udefra

Når afdelingerne beskæftiger sig med social dumping, kan de have brug for tolke i deres kontakt med udenlandske kolleger. Det er nu aftalt, at de kan få den udgift dækket med penge, der dels kommer fra BAT-kartellet og dels fra forbundet.

Nogle afdelinger har mere erfaring med udenlandsk arbejdskraft end andre, for eksempel København. Her er det nu også aftalt, at afdelinger kan købe bistand hos de mere erfarne afdelinger.

Mere om social dumping

- Dansk EI-Forbund er en meget aktiv deltager i Bygge- Anlægs- og Trækartellet, BAT, der blandt andet koordinerer en del af kampen mod social dumping.
- Forbundene i kartellet bruger i høj grad hinanden i indsatsen mod social dumping.
- BAT koordinerer også i forhold til bestræbelserne på en større omstilling til grøn energi – en sag, der har særlig interesse for Dansk EI-Forbunds medlemmer.
- Der har været opmærksomhed på de store tech-byggepladser i Danmark, blandt andet Facebook i Odense, Google i Fredericia og Apple i Viborg. De multinationale firmaer er kendt for, at de helst ikke vil indgå aftaler om ansættelsesvilkår.
- Også byggerierne af supersygehuse rundt om i Danmark er der fortsat fokus på. Flere steder har der været involveret mange udlændinge.
- Nogle afdelinger er stadig belastet af eftervirkningerne af, at TDC trak to udenlandske firmaer til Danmark i forbindelse med opdateringen af mobilnetværket fra 4G til 5G. Et af firmaerne gik konkurs, og der har været et stort arbejde med at opgøre, hvad de ansatte har til gode. Mange af udlændingene er blevet i Danmark og har meldt sig ind i Dansk EI-Forbund. Det er ellers tit problemet med udenlandske kolleger, at de ikke tør organisere sig, fordi de er bange for, hvad der sker, hvis arbejdsgiveren får nys om det. Forbundet har bevilget penge til afdelingen i Østjylland til det ekstraordinære arbejde med at opgøre tilgodehavender.

FAGRETSLIGE SAGER & JURA:

Vigtig afgørelse: Akkordoverskud skal fordeles retfærdigt og må ikke skævvædes

Faglig voldgift tvinger arbejdsgivere til at give tillidsrepræsentanter oplysninger om nyansatte

Dansk EI-Forbund prøver at få mange flere medlemmer til at arbejde på akkord. Derfor er det en vigtig sejr, der blev vundet ved en faglig voldgift i 2020. Den slår fast, at fordelingen af overskuddet skal ske på en rimelig måde.

Anledningen var en sag fra en plads, hvor akkordholderen havde fordelt overskuddet efter sit eget system. Han havde tilgodeset bestemte kolleger, mens vikarer intet fik. Selv modtog han den største portion.

Arbejdsgiverorganisationen Teknik Arbejdsgiverne mente, at det var ok. Men højesteretsdommen, der fungerede som opmand i sagen, nåede frem til, at hvis der ikke forelå en aftale om at fordele overskuddet i forskellige størrelser, så er det forbudt. Medlemmerne skal aktivt sige ja til en ulige fordeling, hvis den skal være gyldig. I den aktuelle sag var folkene slet ikke orienteret om, hvad akkordholderen havde tænkt sig. Det blev i voldgiften underkendt, at akkordholderen har et ejerskab til akkorden.

Sagen har også haft den meget usædvanlige konsekvens, at en enig hovedbestyrelse besluttede at ekskludere akkordholderen fra forbundet i to år. Det er mange år siden, at et medlem senest er ekskluderet.

Besked til tillidsvalgte

En anden faglig voldgift i 2020 handlede om, hvilke oplysninger en virksomhed skal give til tillidsrepræsentanter om nyansatte. Her fik forbundet delvist medhold. Opmanden slår fast, at arbejdsgiveren skal aflevere navne på de nye, og hvor de

skal arbejde [arbejdsstedet]. Det skal ske hurtigt og senest få dage efter antagelsen.

Vigtigt er det også, at pligten ikke bare omfatter fastansatte. Arbejdsgiveren skal også give tillidsrepræsentanten besked om navn og arbejdssted på vikarer, der indlejes. Det er tidligere slået fast, at brugervirksomheder har ansvaret for, at vikarer aflønnes korrekt. Derfor har tillidsrepræsentanter en retlig interesse i at kunne kontakte dem.

Vi ser også tilfælde, hvor virksomheder fyrer fastansatte og hyrer vikarer. Det får tillidsrepræsentanter også mulighed for at afdække, når de skal have besked om ansættelse af vikarer.

Rekordhøj godtgørelse

En sag i Afskedigelsesnævnet har ført til et historisk forlig. Et medlem har fået en godtgørelse svarende til cirka 38 ugers løn for usaglig afskedigelse. Det er tre uger mere, end der nogen sinde tidligere er givet.

Elektrikeren blev syg af arbejdet på virksomheden. Derfor rejstes der en arbejdsskadesag. Det blev firmaet sur over og fyrede ham. Vi prøvede at få virksomheden til at tage ham tilbage, men forgæves.

Organisationsfjendtlig

En anden sag i Afskedigelsesnævnet har fået en problematisk afslutning. To elektrikere skrev på deres timeseddel, når de brugte tid på transport. Det mente arbejdsgiveren var forkert og sagde, at de skulle lade være. Dansk EI-Forbund opfordrede dem til at fortsætte med det, og så måtte vi tage en sag om det, hvis arbejdsgiveren fastholdt, at det var forkert. Men virksomheden valgte i stedet at opsig de to.

Vi indklagede firmaet for organisationsfjendtlig handling. Men Afskedigelsesnævnet sagde, at de havde fået en instruks fra firmaet, og den skulle de følge.

Nævnets afgørelse har en stor mangel. Den tager ikke stilling til, om instruksen var saglig. Hvis en instruks er usaglig, kan den ikke få følger. I denne sag er det ærgerligt, at afgørelser fra Afskedigelsesnævnet ikke kan ankes.

Bortvisninger

Der har været et par sager om bortvisninger. Den ene var principiel og handlede om brug af GPS-oplysninger til efter arbejdsgiverens mening at bevise, at den ansatte snød med arbejdstiden. Men vi vandt i den faglige voldgift – se omtale andetsteds i beretningen. Den anden sag måtte vi droppe, fordi medlemmet gik psykisk ned og ikke kunne magte kampen.

Ud fra de medlemmer, som vi møder, kan vi se, at folk generelt er ekstremt loyale. Selv om de bliver behandlet dårligt, så forsøger de at blive på arbejdspladsen.

Akkordelektrikere er vant til at skifte arbejdsgiver og arbejdsplads. Men mange andre medlemmer trives med det trykke i at fortsætte på samme arbejdsplads, næsten uanset vilkårene.

Konkurser

I foråret og sommeren 2021 behandlede forbundet en del konkurssager. Men fra efteråret og frem har der kun været et fåtal.

Det viser, at det går godt for de fleste virksomheder i branchen. Somme tider ryger der et enkelt firma. Årsagen er som regel dårlig ledelse.

Men selv om virksomhederne trives fint, så har der været overraskende mange sager om opsigelser. I nogle af dem har vi indgået forlig. Andre er endnu ikke nået frem til en afgørelse.

Ny ferielov

I 2019 og 2020 blev der brugt mange kræfter på at informere og forklare om den nye ferielov. Den trådte i kraft 1. september 2020, men overgangsordningerne begyndte 1. september 2019.

Der er opstået en række spørgsmål om reglerne. Flere arbejdsgivere mener for eksempel, at de ikke skal betale pensionsbidrag af de feriepenge, som

skulle være indefrosset i LD. Men om feriepengene udbetales eller indefrysnes er selvfølgelig underordnet. Andre lønmodtagere har problemer med deres ferietillæg.

Ikke mindst lærlinge kan glæde sig over den nye ferielov. De har fået nogle gode bestemmelser. Tidligere kunne nye lærlinge komme til at vente meget længe på de første betalte feriedage.

Det er en stor omvæltning, der sker med den nye ferielov. I op mod 100 år har reglerne nærmest været de samme med, at man opsparer i ét år og afvikler i det næste. Det er en stor tilvænnning, at fremover opsparer og afvikler man ferie sideløbende. Men vi skulle på grund af krav fra EU ændre vores principper.

Dansk EI-Forbund har været repræsenteret i det udvalg under LO og senere FH, som har været involveret i forberedelserne af den nye ferielov.

En lang række aftaler har skullet tilpasses i forbindelse med den nye lov. Og så gjorde corona, at den planlagte indefrysning af feriepenge alligevel ikke kom til at ske. Eller at medlemmerne i hvert fald fik mulighed for at få pengene udbetalt straks.

Der kommer fortsat spørgsmål om den nye ferielov.

Mere om fagretslige sager og jura

- Der har i 2020 været tre klagesager over afdelinger og forbund. To medlemmer har i en eller anden udstrækning fået medhold.
- Det er vigtigt med mulighed for selvransagelse, for eksempel hvis der under organisationens sagsbehandling sker overskridelse af forældelsesfrister.

LÆRLINGESAGER:

Ny video skal lære fagets nye – og andre – at tjekke deres lønseddel

Frygt for at der findes mange sager, hvor unge får ophævet uddannelsesaftale og forinden er blevet snydt i løn

Er arbejdsgiverne blevet mere opfindsomme? Der er en tendens til, at lærlingesager bliver mere og mere komplicerede. I skrivende stund forhandles et tilfælde, hvor et firma har haft udstationeret en elev fra skolepraktik gratis i tre måneder. Uden praktikaftale eller andet.

Arbejdsgiveren påstår, at eleven ikke har arbejdet

eller nærmest ikke været der. Det er svært at samle dokumentation. Men vi kan i hvert fald bevise nogle af ugerne.

Der kommer generelt flere lærlingesager ind til forbundet, som ikke har kunnet løses lokalt. Der har været en del forhandlingsmøder i kongresperioden.

Typiske sager

Mange lærlingesager handler om pensionsbidrag, feriepenge og fritvalgskonto. Enten er der slet ikke betalt eller betalt for lidt.

Nu forsøger vi at forebygge problemerne med information. Blandt andet er der lagt en video på forbundets hjemmeside om tjek af lønseddel. Den kan være til glæde for mange lærlinge, men faktisk også svende.

Samtidig opfordrer vi lærlinge og andre til straks at kontakte chefen, når de får mistanke om fejl. De



Mathias Uglebjerg Vinholt, DEF Ungdom. Foto: Grafisk Værksted.

fleste mestre vil hellere løse problemer med 1.000 kr., end når skyldige beløb er vokset til måske 100.000 kr.

Fratrædelsesaftaler

Vi har i den seneste tid set nogle fratrædelsesaftaler for lærlinge, hvor de har skrevet under på, at ansættelsen ophører her og nu, og at der ingen mellemværende er mellem parterne. En af dem blev tilfældigt opdaget, da lærlingen var i afdelingen med noget helt andet.

Det viser sig, at han faktisk er blevet snydt for 50.000-60.000 kr. på sin gamle læreplads. Pengene kræves ind. Arbejdsgiveren henviser til, at lærlingen har skrevet under på, at der ingen udestående er. Men sådan en aftale er ikke bindende.

For eksempel står der i lovgivningen, at lærlinge mindst skal betales efter taksterne i overenskomsten. Desuden er det sådan i aftaleregler og andre steder, at "den kloge må ikke narre den mindre kloge".

Men frygten er, at vi kun ser toppen af isbjerget med den slags aftaler. Hvis lærlingen kommer videre med uddannelsen et andet sted, så tænker vedkommende måske, at han jo har skrevet under, også selv om han måske har en mistanke om, at han er blevet snydt.

Lærlinge siger op

I kongresperioden har der været en del sager om ophævelser af uddannelseskontrakter. I en række tilfælde har det været det sædvanlige med, at en arbejdsgiver smider en lærling ud. Men vi ser også flere sager, hvor det er lærlingen, der siger op.

Nogle af dem er bagefter blevet mødt af økonomiske krav fra deres tidligere arbejdsplads. Niveauet og praksis er, at det koster lærlingen 1/2 månedsløn. Men vi prøver at forhandle en bedre løsning på plads.

Typisk får lærlingen en ny læreplads. I nogle tilfælde har vi nærmest fornemmelsen af, at de er blevet headhuntet.

Chikane

Der har været en stigning i antallet af chikanesager på lærlingeområdet. Sagerne er dukket op i kølvandet af MeToo-bevægelsen.

De fleste af de hidtidige sager har været mellem kolleger og ikke fra ledelsen. Det kan gøre det ekstra svært at håndtere.

Men vi må holde fast i, at det er arbejdsgivernes forpligtelse at sørge for, at der ikke foregår chikane. De har ansvaret for, at arbejdsmiljøet er sundt og sikkert.

En af sagerne handler om verbal chikane. I et andet tilfælde var en kvindelig lærling blevet taget på bryster, baller og lår. Det endte med, at hendes uddannelsesaftale blev opsagt, og hun fik et nyt lærested.

Chikanerierne kan også foregå på de tekniske skoler. Vi vil gerne have flere kvinder, mange flere kvinder, ind i faget. Så skal de også have sikre, trygge og ordentlige arbejdsforhold.



ARBEJDSMILJØ

Arbejds miljøindsatsen

Arbejdsskader

Socialrådgivning

ARBEJDSMILJØINDSATSEN

Ingen installatører benytter puljer til at skabe større sundhed og sikkerhed

Fokus på arbejdsmiljørepræsentanternes situation og virke

I 2021 er der sat mål for, hvor meget arbejdsmiljøet skal forbedres i de enkelte brancher frem mod 2030. Det følger efter, at regeringen, arbejdsgivere og arbejdstagere i slutningen af 2020 fastsatte fire nationale mål:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

Derefter er der overført samlet 95 millioner kr. til branchefællesskaberne for arbejdsmiljø, som skal bruges til at understøtte virksomhederne i at nå målene. Konsulenter skal ud på opsøgende arbejde.

Der er også penge til rådighed fra Arbejdsmiljøpuljen til bekæmpelse af nedslidning. I første omgang var midlerne målrettet virksomheder med under 50 ansatte, men nu kan også firmaer med op til 100 ansatte søge. I det hele taget udløses der mange arbejdsmiljømillioner i perioden 2021-2023.

Men desværre har overhovedet ingen installatører indtil nu søgt om penge fra arbejdsmiljøpuljen. Dansk EI-Forbund har ellers gjort meget reklame, blandt andet over for de tillidsvalgte på forbundets topmøde. Men ingen af dem har bagefter kunnet skubbe deres chefer til at søge.

Det er muligt at få dækket 80 procent af udgifterne op til 500.000 kr. Nogle siger, at det er et problem, at støtten først udbetales, efter projektet er udført. Men det kan ikke passe, at en branche med så stor medvind som elfaget i øjeblikket, ikke kan lægge et så forholdsvis mindre beløb ud, når gevinsten er et bedre arbejdsmiljø.

Tidspres

I slutningen af 2020 kom der en ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, og den har udmøntet sig i tre vejledninger. Den første af dem har stor betydning for mange medlemmer. Den handler om stor arbejdsmængde og tidspres. Det er noget, mange mærker til i en tid, hvor der mangler folk i branchen. Nummer to handler om uklare og modstridende krav på en arbejdsplads.

Der er kommet en ny bekendtgørelse om ungearbejde. Den lempes desværre på nogle områder. Vi vil gerne begrænse unges arbejde i vores branche, når det ikke handler om lærlinge. Vi skal ikke have 14-årige til at arbejde med strøm.

Flere arbejdsmiljørepræsentanter!

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter har været faldende. Det er fortsat i mindre grad i 2021. En optælling i april 2020 viste 393 arbejdsmiljørepræsentanter.

Nogle af DEF-medlemmerne er dækket af arbejdsmiljørepræsentanter fra andre fag. Det er der problemer med registrering af. Et skøn er, at der kan vælges 165 yderligere arbejdsmiljørepræsentanter. Det er nok i overkanten, fordi nogle medlemmer er dækket af kolleger fra andre fag. Men mindst 100 mere kan der vælges. Det er noget, der skal ekstrapoleres på.

2019 var af Fagbevægelsens Hovedorganisation udråbt til arbejdsmiljørepræsentanternes år, og det fulgte vi op på i Dansk EI-Forbund. Vi tog udgangspunkt i den undersøgelse, som LO tidligere har gennemført af arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår, og hvor vi har fået en særkørsel på vores medlemmer.

Resultaterne viste, at stort set alle Dansk EI-Forbunds arbejdsmiljørepræsentanter får den

lovpålagt uddannelse. Men under halvdelen gennemfører den supplerende uddannelse, som arbejdsgiverne er forpligtede til at tilbyde dem. Der viste sig også en udfordring i, at en stor del af arbejdsmiljørepræsentanterne dengang nærmest ingen kontakt havde med den lokale afdeling.

Vi skal sikre, at de får en tættere relation til organisationen.

Arbejdsmiljørepræsentanterne har brug for tid nok til at løse deres opgaver. De efterlyser anerkendelse i hverdagen. De skal arbejde strategisk, for eksempel hvis virksomheden vil investere i nye maskiner. Der skal fokus på deres samarbejde med andre i virksomheden - både tillidsrepræsentanter og ledelse.

Flere afdelinger holder samtaler med arbejdsmiljørepræsentanter. Nogle steder forsøger man at inddrage virksomhederne. Det er endt med, at nogle firmaer ligefrem har tilbudt, at samtalerne kan foregå ude hos dem, og de betaler for den tid, der går med det.

Projekt i fiberbranchen

Et tværgående fiberprojekt i forbundet har også handlet om arbejdsmiljø. De ansatte har udfordringer med blandt andet ergonomi, velfærdsforanstaltninger og kemi.

Støv er stadig et stort problem for mange elektrikere. Somme tider bliver det glemt eller overset. Men vi har kolleger, som får KOL, og det skyldes ikke kun rygning, men også støv for eksempel i byggeriet. Det er ikke ny viden, hvad der kan gøres mod støv. Men vi skal holde bevidstheden oppe. Sådan at støv ikke spredes med en højtryksrenser. Eller at man glemmer at få skiftet filter på støvsugeren.

Støv kan også være et problem i industrien. Elektrikere kommer alle vegne. Det er det særlige ved faget. Og der er støv mange steder.

Arbejdsmiljøansvarlige

Den seneste kongres vedtog, at der skal udpeges arbejdsmiljøansvarlige i afdelingerne. Det er sket. Nu har vi også fået sat ord på, hvad de skal kunne.

Viden og kompetence og den service de skal yde.

Der kører et projekt med intern uddannelse. Op-rustning af de arbejdsmiljøansvarlige er en del af det.

Ny arbejdsmiljølov

I april 2019 indgik en bred kreds i Folketinget et forlig om en styrket arbejdsmiljøindsats. Den giver blandt andet næsten en halv milliard mere til Arbejdstilsynet over tre år. Desuden ydes der 100 millioner til stærkere kontrol af udenlandske virksomheder.

Forliget rummer 26 initiativer. Nogle af dem har Dansk EI-Forbund været blandet ind i, og de kan få betydning for medlemmerne. Det drejer sig blandt andet om "ordentlige regler for børn og unge". Loven trådte i kraft 1. januar 2020.

Andet om arbejdsmiljø

- I 2019 skete der en opprioritering af Dansk EI-Forbunds arbejdsmiljøindsats. Lars B. Sørensen tiltrådte 1. april i en ekstra forbundssekretærstilling, som kongressen besluttede at oprette. Dermed er der nu for første gang to forbundssekretærer til at varetage området.
- Overgangsperioden for den nye installationsbekendtgørelse sluttede i sommeren 2019. Dermed er kravet fjernet om en årlig L-AUS instruktion. Nu står der alene "... at de personer, som udfører arbejde på eller nær en elektrisk installation under spænding, skal være tilstrækkeligt kvalificerede til at udføre arbejdet, så de kan undgå de farer, elektricitet kan skabe."
- En undersøgelse skal afdække, hvad arbejdet betyder for blandt andre elektrikeres skulderproblemer.
- Fagbevægelsens Hovedorganisation består af blandt andre nogle organisationer, som er meget optaget af det psykiske arbejdsmiljø. Dansk EI-Forbund er garant for, at det fysiske arbejdsmiljø og nedslidningen ikke bliver overset eller glemt.
- På offshore-områder er der kommet ansøgning-

ger om overbooking af kamrene på platformene. Det er noget, vi holder meget øje med.

- Mange af overenskomsterne fra 2020 giver arbejdsmiljørepræsentanter de samme muligheder og rettigheder som tillidsrepræsentanter til for eksempel at deltage i kurser. De får også den samme adgang til it-værktøjer.
- DEF underviser arbejdsmiljørepræsentanter særskilt, både de nyvalgte og de erfarne. Men arbejdsmiljø indgår også på modul 2 på grunduddannelsen af tillidsvalgte.
- Der har været holdt to suppleringskurser for arbejdsmiljørepræsentanter, og et tredje er planlagt.
- Arbejdsmiljø var i fokus på en stand på Topmødet i 2021, hvor deltagerne blandt andet kunne se exoskeletter og få inspiration til arbejdspladsen derhjemme.



Henning Bak Hansen, Elektrikeren nr. 1 2021. Foto: Henrik Bjerregrov.

ARBEJDSSKADER:

Nye regler for arbejdsulykker gør det nemmere at få erstatning

En række medlemmer har fået erstatninger efter at være kommet til skade på deres arbejde

Med virkning fra 1. januar 2020 er der sket en vigtig ændring af reglerne om arbejdsulykker. Nu gælder igen de samme retningslinjer som før 2014. Det vil sige, at det ikke længere kræver ret til ydelser efter loven, før ulykker kan anerkendes som arbejdsskader.

I de mellemliggende år har myndighederne ikke villet anerkende skader, hvor man mener, at følgerne er forbigående. Det var konsekvensen af en højesteretsdom i 2013. Dansk EI-Forbund og andre organisationer mente, at den praksis var i strid med Folketingets intentioner. Det var et flertal på Christiansborg enig i, og nu er lovgivningen så præciseret.

Myndighedernes praksis fra 2014 har betydet, at færre af elektrikernes arbejdsulykker er blevet anerkendt. Det skulle ændre sig med de nye retningslinjer. Det er vigtigt, at sagerne anerkendes. Så er det nemlig Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, der har bevisbyrden, hvis de mener, at følgerne på helbredet *ikke* er en konsekvens af ulykken. Det bliver altså nemmere at få erstatning.

Nu skal der igen kigges på årsagssammenhængen.

Det betyder, at skaden bliver anerkendt, hvis eksempelvis en elektriker får rygsmerter efter et tungt løft i en akavet stilling – også selv om skaden går i sig selv og ikke er blevet behandlet.

Lærling vinder sag

Lærlinge kan også blive ramt af arbejdsskader og ikke bare i firmaet, men også på skolen. Derfor var det en vigtig sag, som Dansk EI-Forbund vandt i 2021 mod Den jyske Håndværkerskole i Hadsten.

Den slår principielt fast, at en skole kan have det samme ansvar for sikkerheden som en arbejdsgiver.

Sagen handlede om en lærling, som faldt ned fra en mast og blandt andet fik brud på rygsøjlen. Der burde have været anvendt faldsikringsline. Derfor dømte landsretten skolen til at betale lærlingen erstatning for svie og smerte og for tabt arbejdsfortjeneste.

I første omgang vandt skolen sagen i byretten. Her var Dansk EI-Forbund repræsenteret af et eksternt advokatfirma. Men i landsretten blev sagen ført af forbundets egen advokat.

Sagen havde et andet principielt udfald. Lærlingen fik fuld takst for svie og smerte også på dage, hvor han arbejdede delvist. Det er næstformand i Dansk EI-Forbund Benny Yssing, der er formand for bestyrelsen på Den jyske Håndværkerskole, men det havde ingen indflydelse på forløbet.

Flere skadevoldere

I et par tilfælde har det voldt særlige vanskeligheder, at en ulykke kunne have flere mulige ansvarlige firmaer. Det kan nemt opstå på en byggeplads.

En af sagerne handler om et medlem, som blev mast af en elevator, formentlig fordi der var problemer med montagen af hydraulikken. Hvem har så ansvaret? Er det den ulykkesramtes arbejdsgiver, leverandøren af elevatoren eller måske en helt tredje?

Det ville være naturligt, hvis de mulige ansvarlige satte sig sammen og aftalte en fordeling af skylden. Men sådan foregår det ikke i praksis. Det er den ulykkesramte, der står med problemet og skal påvise, hvem der har ansvaret.

I en anden sag fra en byggeplads fik et medlem revet sener over i skulderen. Her var der tre mulige ansvarlige, og medlemmet gik ned psykisk på grund af usikkerheden. Derfor indgik vi et forlig, hvor han fik cirka 1/2 million, men retteligt skulle han have haft 1,8 millioner.

I en sag fra Fyn har det ikke været muligt at få fastlagt, hvem der var ansvarlig for en ulykke. En loftslem røg af ved åbning og ramte en elektriker i

hovedet. Der manglede en split, og det var uklart, hvem der havde skylden for det. Derfor ville retten ikke pålægge arbejdsgiveren ansvar. Det kunne ikke bevises at nogen skulle have været opmærksom på fejlen.

Dansk EI-Forbund har vundet en sag i retten i Aalborg om renter af arbejdsskadeerstatning. Et forsikringsselskab ville ikke udbetale dækning for tabt arbejdsfortjeneste til et medlem, før der kom en afgørelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Nu har retten så afgjort, at når de tøver med at betale, skal de også af med renter for ventetiden. Og ved domstolene er renterne ikke negative. Medlemmet fik cirka 14.000 kr. i renter oven i cirka 250.000 kr. for tabt arbejdsfortjeneste.

I flere arbejdsskadesager er det lykkedes at indgå forlig om erstatningen for arbejdsgiverens ansvar. Det gælder blandt andet for en elektriker, der fik armen i klemme under reparation af en maskine på et mejeri. Det samme gælder for en ansat, der bankede hovedet op i et stillads på en byggeplads.

Lang sagsbehandling

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring kæmper med en ufattelig lang sagsbehandlingstid. De er underbe-mandede, og de har fået nyt it-system. Desuden lider de stadig under eftervirkningerne af, at de blev udflyttet til at høre under ATP. Der forsvandt medarbejdere, og derfor mangler der kompetencer. Vi har et eksempel med et medlem, som har ventet på en afgørelse i ti år.

Kvaliteten af deres afgørelser er for dårlig. Blandt andet fordi de ikke får indhentet alle nødvendige oplysninger. Det betyder, at det er nødvendigt at anke mange sager.

Det er også et problem, at mange kommuner er langsomme med at afklare, hvor meget arbejds-skadede er i stand til at arbejde. Det skal ofte indgå i afgørelserne. For medlemmerne føles det som urimelig lang ventetid. De er ofte i en fastlåst situation.

Lønmodtagernes Garantifond er også udflyttet – til Frederikshavn. Her forsvandt der også mange medarbejdere og erfaring. Med akkurat de samme konsekvenser for afgørelserne.

Ændring af loven

Der arbejdes stadig med forberedelser til en forenkling af arbejdsskadeloven. Dansk EI-Forbund er repræsenteret i et udvalg under FH. Vores målsætning er at forsøge at begrænse skadevirkningerne af at ændre på en lov, som vi ikke ser nogen grund til at ændre.

Vi vil hellere, at man ser på den sociale lovgivning. Det handler om at gøre noget, så arbejdsskadede kommer hurtigere tilbage i job. Revalideringen skal mere i fokus.

Man ønsker hurtigere afgørelser i arbejdsskadesager. Det ønsker vi også. Men det mål når man ikke ved at ændre arbejdsskadeloven.

Andet om arbejdsskader

- Dansk EI-Forbund har i juridisk afdeling ansat yderligere en advokat, så vi nu har to.
- Dermed har forbundet ikke i 2021 sendt arbejdsskadesager til eksterne advokatfirmaer. Al sagsbehandling og alle møder i retten klares nu internt.

SOCIALRÅDGIVNING:

Socialrådgivere fra FH bistår med sager om sygedagpenge og arbejdsprøvning mv.

Jurist i forbundet holder øje med den sociale lovgivning og afgørelser

Dansk El-Forbund har ikke længere sin egen socialrådgiver, efter forbundets socialrådgiver gik på pension. I stedet har vi indgået en aftale med Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). FH har oprettet et team af socialrådgivere, som er meget erfarne med at rådgive fagforeningsmedlemmer om ikke mindst de kommunale sociale sager – særligt sygedagpengesager, arbejdsprøvning mv.

Desuden har en af forbundets jurister det som et af sine ansvarsområder at varetage det sociale område. Hun overvåger sygedagpengeområdet, men også de nye regler om tidlig pension. Hun holder øje med både ny lovgivning og afgørelser fra domstolene og også med principmeddelelser fra Ankestyrelsen. Desuden afholdes der netværksmøder med afdelingsmedarbejderne.

FH's socialrådgivere fungerer som sparringspartnere på de konkrete sager, som er så komplicerede, at afdelingsmedarbejdere har brug for assistance. Ordningen har fungeret siden december 2021, og de foreløbige reaktioner fra afdelingerne har været meget positive.

Inden aftalen med FH var der en forsøgsperiode med et samarbejde med PensionDanmark.

Forbundet yder normalt ikke retshjælp til sociale sager. Men der kan gives særbevilling til, at medlemmer for eksempel kan konsultere en ekstern advokat, og det er der i 2020 givet i en enkelt sag.



Janik Jensen, Elektrikeren nr. 7 2021. Foto: Per Rasmussen.

Mette Nielsen, Elektriker nr. 7 2019.
Foto: Per Rasmussen





UDDANNELSE

Grunduddannelse

Efter- og videreuddannelse

Arbejdsmarkedsuddannelser – AMU

Teknologi

GRUNDUDDANNELSE:

Antallet af uddannelsesaftaler og færdigudlærte sætter nye rekorder

Nogle skoler har mange i skoleoplæring, mens andre afsætter alle til arbejdspladserne

I 2020 og 2021 sluttede henholdsvis 1.354 og 1.252 lærlinge deres uddannelse til elektriker. Det er de højeste antal nogen sinde og en følge af, at der i en længere periode har været et stigende antal lærlinge.

Antallet af indgåede uddannelsesaftaler satte rekord i 2021 med samlet lidt over 2.700 aftaler. De første tal for 2022 tyder på, at fremgangen fortsætter. Den yderligere fremgang er på 11 procent. De nævnte tal medregner ikke skolepraktik.

Ved udgangen af 2021 var næsten 5.300 i gang med elektrikeruddannelsen. Det er en stigning på 40 procent siden 2015.

Men virksomhederne kan sagtens få endnu flere lærlinge. 313 var i skoleoplæring ved udgangen af februar 2022.

Ulighed på skoler

Der er meget stor forskel på, hvor gode skolerne er til at få lærlinge ud på virksomhederne i praktik. Et eksempel er to tekniske skoler, som ligger med ikke særlig stor afstand mellem sig. De betjener et område, hvor virksomhederne ser ens ud. Det gør de unge også. Alligevel har den ene mange elektrikerlærlinge i skolepraktik og den anden nærmest ingen.

Der kan kun være én forklaring på forskellene: Den måde, som skolerne organiserer arbejdet på. De dårligste skoler må lære af de dygtigste skoler, hvordan de skal tilrettelægge deres praktikindsats.

Skolerne skal blandt andet udnytte, at industrien begynder at se større muligheder i at tage lærlinge.

For eksempel Novo har ansat lærlinge. Blandt andre forsyningsselskaberne kan også ansætte flere.

Skolerne får i fremtiden et større ansvar for at skaffe praktikpladser tidligt i elevernes forløb. Der bliver fastsat måltal for, hvor mange elever der skal have en praktikplads. Hvis en skole ikke lever op til det, risikerer den, at den i fremtiden må optage færre.

Også Dansk EI-Forbund har sat gang i et praktikpladsprojekt. Det skal sikre lærepladser i andre brancher end inden for installation. Forbundet har ansat en medarbejder til indsatsen. Han skal blandt andet udvikle en model, som afdelingerne kan benytte sig af. De har lokalkendskabet til, hvor der kunne være muligheder.

Nye moduler

Der er kommet fire nye moduler på elektrikeruddannelsen. De afspejler den gigantiske grønne omstilling, som er på vej. To af modulerne handler om højspændingsinstallation, henholdsvis trin 1 og trin 2. Der skal flyttes meget mere strøm i takt med elektrificeringen.

Et andet nyt modul handler om elektriske anlæg i vindmøller. Det fjerde drejer sig om tavleinstallation og dimensionering. Dermed er valgmulighederne for lærlingene blevet endnu større.

De nye moduler hænger også sammen med, at stadig flere brancher gerne vil uddanne lærlinge. Hidtil har der i uddannelsen manglet noget om tavlebygning, og med det nye modul kan nogle af virksomhederne i den branche måske også se muligheder i at uddanne lærlinge.

Der er også kommet et nyt modul om "Industrielle processer". Desuden er der sket ændringer i et af de mest populære moduler, som er "Intelligent bygningsinstallation".

Mere i skole

Der foregår politiske bestræbelser på at forlænge skoleperioderne uden at udvide den samlede uddannelseslængde. Undervisningen er ramt af en trængsel af stof, som skal gennemgås. Det skyldes blandt andet den teknologiske udvikling. Forløbene er pressede.

Arbejdsgiverne er positive over for at forlænge skoleperioderne, selv om det går ud over den tid, hvor de har lærlingen. Ministeren er også positiv, men det kniber med at finde en finansiering.

Nyt er det, at prøven efter Hovedforløb 1 nu tæller med i lærlingens samlede resultat efter fagprøven. Den udgør 20 procent. Dermed sættes der tryk på tidligere i uddannelsen. Nu kan ingen slentre gennem det første hovedforløb.

Vi foretager lærlingeundersøgelser. Besvarelsene bruger vi til at tage en debat med skolerne og de lokale uddannelsesudvalg. Undersøgelserne viser, at der er betydelige forskelle på kvaliteten af undervisningen. Det skal der rettes op på. Der er også brug for en fortløbende kvalitetssikring af modulerne. Derfor holder vi erfaringsmøder med lærerne.

Konkurrencer i håndværk

Vi tager fortsat del i DM i Skills. Men der er ingen planer om at sende lærlinge til VM. Heller ikke selv om verdensmesterskaberne i 2025 afvikles i Herring.

VM er blevet en skæv konkurrence. En række lande sender deres deltagere i meget lange træningslejre, hvor de kun øver snævert i det område, som de skal kæmpe indenfor. Det har aldrig været meningen. Desuden er det megadyrt at deltage i VM.

Flere kvinder, tak!

Tilgangen af kvinder til faget er stadig alt for lav. Det forsøger initiativet "Boss Ladies" at gøre noget ved. Et korps af ambassadører prøver at udbrede kendskabet til håndværksfagene. 30 unge kvindelige elektrikere og lærlinge fortæller om deres erfaringer.

Boss Ladies kommer ud på blandt andet folkeskoler for at fortælle om erhvervsuddannelserne. Men de prøver også at forberede faglærte på at tage imod kvinder.

Indsatsen for flere kvinder i faget kan have en vigtig sideeffekt. Det kan måske også gøre, at endnu flere drenge kan se sig selv i faget.

Boss Ladies-projektet har fået fondsstøtte til at

fortsætte sit arbejde de kommende år. Der findes i dag omkring 140 kvindelige lærlinge i elfaget.

Mere om grunduddannelse

- Skolepraktikydelsen er hævet. Det er godt.
- Det er gjort permanent, at ledige kan tage uddannelser på områder hvor der er mangel på arbejdskraft og undervejs få udbetalt, hvad der svarer til 110 procent af dagpenge. Det var en ordning, der kom under coronakrisen. Elektrikerfaget er på positivlisten.
- Det er politisk aftalt, at fra 1. januar 2022 kan en virksomhed kun indgå én kort aftale med den samme elev. Det er godt for elbranchen, hvor antallet af korte aftaler ligner misbrug. De fleste andre fag har ikke oplevet det i samme grad.
- Mange tror måske, at skuemestrene mest deltager i bedømmelse af svendeprøver, men de kommer nu i højere grad også på modulerne og medvirker ved prøver.



Fra venstre: Mathias Uglebjerg Vinholt, Anna Kobbeltvedt,
Tobias Løkke Larsen på hug og William Sjøberg fra DEF Ungdom.
Foto: Grafisk Værksted.

EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE:

Tilfredshed med uddannelsesvejledning, men for få medlemmer kender tilbuddet

Forbundet har forstærket samarbejdet med erhvervsakademierne

I alle DEF-afdelinger findes der nu uddannelsesvejledere, sådan som kongressen besluttede i 2018. Der kommer meget positive tilbagemeldinger fra de medlemmer, som benytter sig af den service. Det viser en medlemsundersøgelse, som vi gennemførte i 2021. Uddannelsesvejledningen er en af de services i forbundet, som får de højeste karakterer.

Men det er vores indtryk, at mange medlemmer ikke kender til tilbuddet. Vi tror, at mange flere kunne have glæde af det. Men hvis større synlighed fører til, at flere vil benytte tilbuddet, så skal der også være resurser til at imødekomme efterspørgslen.

Elektrikere er optaget af at efter- og videreuddanne sig. Det viser sig også ved, at midlerne i fagets kompetencefonde bliver anvendt. Det sker i så høj grad, at Fagbevægelsens Hovedorganisation fremhæver os som et område, hvor tingene virker.

Inden for alarm- og elektrikeroverenskomsten har vi i samarbejde med tillidsrepræsentanter fået udvidet positivlisten over de uddannelser, der kan udløse penge fra kompetencefonden. Hidtil har de mest benyttet sig af arbejdsmarkedsuddannelser. Men næste skridt inden for deres område er certificeringer. Derfor bliver der behov for stærkere kompetencer.

Moduler i bygningsautomatik

Tilbuddene om uddannelse vokser og gøres mere fleksible. Dansk EI-Forbund har senest deltaget i at oprette seks nye valgmoduler i bygningsautomatik på erhvervsakademineiveau. Valgfagene er et

tilbud på flere videreuddannelser som installatør og energiteknolog. Men de kan også tages enkeltvis og særskilt. De behøver ikke indgå i en fuld og mere omfattende uddannelse.

Desværre halter det stadig med, at arbejdsgiverne sender ansatte på den slags uddannelse. Firmaer vil gerne ansætte folk med kompetencerne, men de vil ikke selv uddanne. I nogle tilfælde skyldes det måske frygt for, at de ansatte vil flytte til en ny arbejdsplads efter uddannelsen. Men hvis virksomhederne har opgaverne og mangler kompetencerne, så kan de sagtens holde på deres ansatte, hvis de giver dem ordentlige vilkår.

Tilbuddene på erhvervsakademierne er generet meget fleksible. Ingen behøver længere tage for eksempel en fuld installatør-uddannelse for at blive dygtigere. Interesserede kan nøjes med at tage et eller to moduler og på den måde få nye kompetencer. Bare en mindre del af en erhvervsakademiuddannelse bringer deltagerne på et højere niveau i forhold til at løse opgaver.

Online videreuddannelse

Erhvervsakademierne er meget imødekomende. De er også parate til online-undervisning, hvis det er det, der er ønske om. Det kan gøre det nemmere for nogle at deltage.

På def.dk er det muligt at se mange af tilbuddene. Forbundets samarbejde med erhvervsakademierne er forstærket.

Dansk EI-Forbund uddeler innovationspriser på akademierne og til både heltids- og deltidsstuderende. Vi gør det for at markere, at innovation er en del af branchen.

Mere om videreuddannelse

- DEF tager del i en indsats, som FH har sat i gang for at fremme videreuddannelse. Det er mundet ud i eksempelvis et udspil med titlen "Færre bump på vejen – Tydelige, sammenhængende og fleksible muligheder for videregående uddannelse hele arbejdslivet".

AMU:

Fald i deltagerantal på kurser trods oprydning og bedre markedsføring

Mange af kurserne virker ikke attraktive for medlemmerne, som får viden på andre måder – også fald i ansøgninger til kompetencefond

AMU-kurserne er i udvikling og retter nu også fokus mod den grønne omstilling. Men desværre må vi konstatere, at kurserne kun i mindre grad tiltrækker medlemmerne. Der har gennem længere tid været et fald i antallet af deltagere.

Generelt set inden for alle fag er deltagelsen efterhånden på et af de laveste niveauer nogen sinde. Elfaget klarer sig trods alt lidt bedre end gennemsnittet.

Vi skal prøve at øge kendskabet til AMU-uddannelserne. Det er tankevækkende, at der findes en type kurser, hvor der er høj deltagelse. Det drejer sig om de uddannelser, som giver et certifikat, der er en forudsætning for at udføre en bestemt arbejdsopgave. Det kan rejse en diskussion om, at vi i øget omfang skal benytte os af certifikater i elfaget?

Stor indsats

Nedgangen kommer, selv om der i slutningen af 2010'erne skete en større revision. Kurserne blev optimeret og målrettet. Nogle kurser faldt væk. Dansk El-Forbund deltog i oprydningen sammen med Tekniq Arbejdsgiverne.

Alle kurser slutter fremover med en test. Det fremgår af kursusbeviserne. Deltagerne får altså ikke bare en underskrift på, at de har været til stede. Der har været kritik af, at man bare kunne komme og ikke behøvede yde.

Markedsføringen blev samtidig forstærket. Der er udarbejdet et kursuskatalog, som udkom sammen med fagbladet Elektrikeren.

Kurserne samles også på hjemmesiden amukurs.dk. Her kan brugerne i søgefeltet indtaste det emne, som de gerne vil lære mere om, for eksempel KNX. Så fremkommer hele udbuddet af kurser i det emne i hele landet med tidspunkter for afholdelse. Overblikket er forstærket.

Tidligere har der været kritik af, at for mange kurser aflyses. Nu er der indgået en politisk aftale om at genoprette økonomien på AMU. Der er sket en kvalitetssikring af AMU.

Færre ansøgninger

Vi må bare desværre konstatere, at AMU-kurserne trods indsatsen i øjeblikket ikke virker attraktive. Medlemmerne får deres viden på andre måder. Det kan måske være gennem leverandørkurser eller private kurser.

Industriens Kompetenceudviklingsfond havde i 2021 også et fald til 7.300 ansøgninger fra 13.800 året i forvejen. Efter- og videreuddannelse har ikke været det, man har fokuseret på i 2021.



Tobias Løkke Larsen, DEF Ungsom.
Foto: Grafisk værksted.

TEKNOLOGI:

Allround-elektrikeren overlever, men der bliver hårdt brug for specialister

Temamøder har sat fokus på bygningsautomatik, industriautomatik, intelligent belysning, sikkerhed og standarder

Elektrikere og andre medlemmer skal vide mere og mere. Derfor er der ingen tvivl om, at der bliver brug for flere specialister i faget. Det kan være inden for netværk, bygningsautomatik, brand, sikkerhed og mange flere særlige områder.

Allround-elektrikeren vil der i høj grad også stadig være plads til. Men det er ikke på det felt, at vi ser den store vækst.

En brancheanalyse fortæller eksempelvis om installatørvirksomhedernes kompetencer og behov i forhold til at udføre arbejde i industrien. Hvis virksomhederne skal mere ind på det område, så udfordrer det kompetencerne på to områder: Det er dels systemviden om industriel automation og dels viden om industrielle processer i forskellige industrigrene.

Internet i ting

Flere og flere enheder kobles på internettet. Derfor kan teknologien IoT (Internet of Things) få stor betydning for elektrikere. På den baggrund har Dansk EI-Forbund været med til at få udarbejdet en teknologianalyse af IoT. Det er sket i samarbejde med blandt andre Tekniq Arbejdsgiverne. Teknologisk Institut har udført analysen, og vi har fået tilskud fra Undervisningsministeriet.

EI- og VVS-branchens Uddannelsessekretariat, EVU, har stået for en del af det koordinerende arbejde med at indkalde til møder osv. Analysen er diskuteret i fælles fora sammen med arbejdsgiverne.

Analysen synliggør, at der er udfordringer med uddannelse. Samtidig ser vi, at IoT og anden ny teknologi gør, at nye aktører går ind i installationsbranchen, for eksempel ISS Facility Service. De vil deltage i bygningsvedligeholdelse og blandt andet i vidt omfang udnytte sensorer og offentlige data. Branchen er ikke længere så afgrænset.

Nu skal installatørerne på dupperne. De skal opgradere deres medarbejdere. Det gælder blandt andet inden for analyse af data.

Supersygehus

Vi har sammen med Dansk Metal fået gennemført en teknologianalyse af de nye supersygehuse: Stiller de i den fremtidige drift nye krav til håndværkere? Det er gjort med udgangspunkt i hospitalet i Gødstrup i Midtjylland.

Analysen viser, at der vil komme et skift i arbejdet for sygehusets egne håndværkere. De får en rolle som dem, der bestiller det arbejde, der skal udføres, og så får de vigtige opgaver med dokumentation.

Temamøder

Dansk EI-Forbunds medlemmer skal være på højde med ny teknologi. Derfor satser forbundet hårdt på at give viden videre. I en række år har vi afviklet temamøder i afdelingerne om for eksempel bygningsautomatik, intelligent belysning, industriautomatik mv. Det er ofte forbundets tekniske konsulent, der giver oplæg og assisteres af branchens leverandører. Det er ikke produktsalg men hands on på teknisk forståelse.

Der har også været arrangementer med Sikkerhedsstyrelsen om typiske fejl – hvordan skulle arbejdet have været udført? På en seance med Dansk Standard diskuterede vi processer. Hvis man ikke overholder standarden, hvordan dokumenterer man så, at løsningen er lige så god og sikker som standarden?

Møder skiftede under corona til virtuelle arrangementer. I fremtiden skal vi måske tilbyde begge former. I hvert fald har medlemmerne taget de virtuelle møder til sig.

Men hvis vi skal lokke medlemmer i fritiden, så er det somme tider nemmere at gøre det i afdelingen, hvor de møder kolleger og samtidig får noget at spise. Det er også sværere med dialog via en skærmforbindelse.

Der er foreløbig planlagt fire nye temamøder i 2022. "Brokkemøder" har der også været holdt. Medlemmer har haft mulighed for at komme med kritik af produkter fra leverandøren Schneider Electric og komme med ideer til dem.

Vidensportal

Vidensportalen, som tidligere hed Det Virtuelle Akademi, er tilgængelig med adgang fra forbundets hjemmeside. I første omgang blev tilbuddet tjekket af en lille skare af testpersoner.

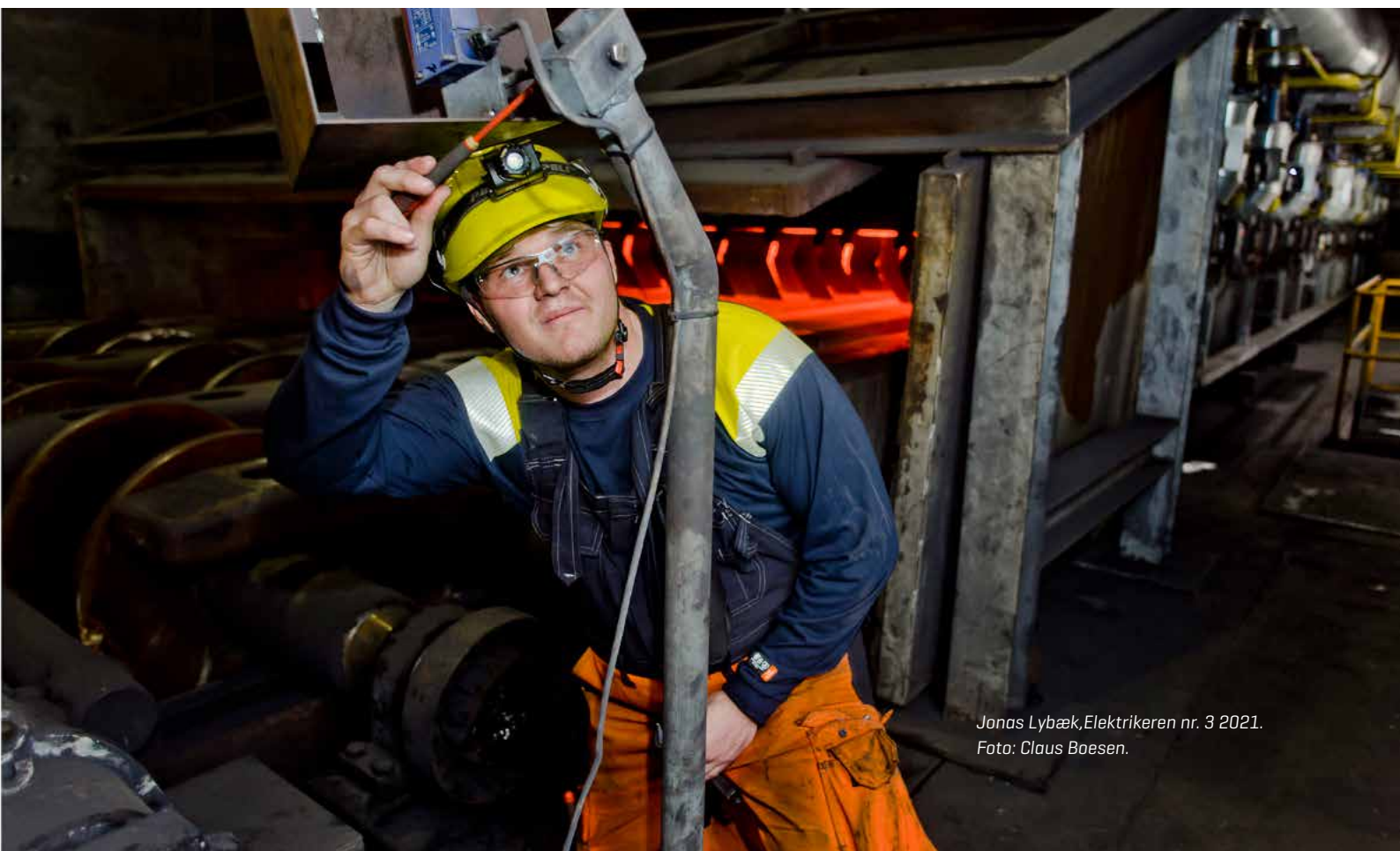
Vidensportalen er en online platform, der er designet som et socialt netværk, og det ligner Facebook

eller LinkedIn. Medlemmerne kan deltage i forløbene, hvor og hvornår de vil. De kan tage forløb om blandt andet "Internet of Things (IoT)", "Nye standarder", "KNX", "Arbejde på eller nær spænding" og "TECHtime webinar optagelser". Udbuddet bliver løbende udvidet.

Nogle af modulerne sluttet af med en lille "eksamen". Det er også muligt at tage tekniske test på flere områder og prøve sin viden af.

Forbundet får data ind om brugernes anvendelse af Vidensportalen. Ud fra det kan der foretages tilpasninger og justeringer.

Desværre er det kun få medlemmer, som benytter sig af vidensportalen på nuværende tidspunkt. Derfor er det vigtigt at synliggøre den, samtidig med at den bliver vedligeholdt og udbygget.



Jonas Lybæk, Elektrikeren nr. 3 2021.
Foto: Claus Boesen.



Emil Leth Valeur, Elektrikeren nr. 5 2019.
Foto: Henrik Bjerregrav.



ARBEJDSMARKEDSPOLITIK

Tilbagetrækning

Anden arbejdsmarkedspolitik

TILBAGETRÆKNING:

Kampen lykkedes: Vi har fået retten til tidlig pension

Omkring halvdelen af DEF's medlemmer har været så længe på arbejdsmarkedet, at de kan bruge ny ordning

Mange elektrikere og andre danskere kan nu forlade arbejdsmarkedet op til tre år før deres pensionsalder. Et af Dansk EI-Forbunds højeste prioriterede mål er opfyldt. Den 1. januar 2022 indførtes tidlig pension, og de første har nu ret til ordningen.

Tidlig pension kræver allermindst 42 års anciennitet på arbejdsmarkedet, når en person fylder 61 år. Det regnes fra 16-års fødselsdagen. Der må altså ikke være synderlige huller i arbejdslivet. Men beregninger viser, at omkring halvdelen af elektrikerne kan bruge aftalen. Vi har mange år på arbejdsmarkedet.

Frem til slutningen af februar 2022 havde 38 medlemmer af Dansk EI-Forbund søgt og var overgået til den nye tidlige pension. Hele 24 af de 38 kommer fra efterløn og en enkelt fra dagpenge. Dermed er det kun 13, som har forladt et job. Det er helt andre størrelser, end hvad kritikere har været fremme med om, hvordan den nye ordning ville tømme arbejdsmarkedet.

Det har været en hård kamp at få indført tidlig pension. Dansk EI-Forbund sloges for den i en alliance sammen med Blik & Rør, Malerne og NNF, og vores indsats spillede en vigtig rolle. Men allerede nu skal vi tilsyneladende i gang med den næste kamp. Den kommer til at handle om at bevare ordningen.

Selv om undersøgelser viser, at også et flertal af borgerlige vælgere støtter tidlig pension, så har borgerlige partier med Søren Pape Poulsen i spidsen indledt en kampagne for at afskaffe ordningen. Det skal de ikke have held til. Det er den næste kamp, vi tager i alliancen.

Kampen for retten

I den forbindelse er det vigtigt, at vi hele tiden taler om *retten* til tidlig pension. Det er forfæjlet at tale om "Arne-pension". Arne er bare en af de personer, som kan få glæde af ordningen. Det er *retten* til ydelsen, vi skal slås for.

Den skaber ro på arbejdsmarkedet. Det giver kollegerne ro i maven, at de har muligheden for tidlig pension. Mange vil slet ikke udnytte den, men de har muligheden, og det skaber tryghed. På vores topmøde i 2021 var en af de mest udtrykte bekymringer frygten for nedslidning.

Det er også vigtigt at huske på, at tidlig pension i 2022 er på 13.740 kr. om måneden. Det er altså hverken guld eller grønne skove.

Mange søger bare

Kritikerne taler om de mange tusinde, der har søgt om retten til tidlig pension, men endnu ikke er overgået. Dem kender vi også en del af i Dansk EI-Forbund. Nogle af dem har slet ingen planer om at benytte ordningen. De vil bare se, om de har retten.

Tværtimod er der faktisk mange elektrikere, som fortsætter med at arbejde efter folkepensionsalderen. På et tidspunkt var det helt op mod cirka hver femte. Der findes nicher i faget med godt arbejdsmiljø, hvor seniorer kan fortsætte.

Det bliver noget tilsvarende med tidlig pension som med efterløn. Her har vi set, at det kun er cirka 40 procent af dem, der modtager et efterlønsbevis, som faktisk går på efterløn.

To budskaber om pension

Stort set samtidig med vedtagelsen af tidlig pension vedtog Folketinget den næste stigning i pensionsalderen. Den hopper til 69 år fra 2035 for dem, der er født efter 1. januar 1967.

Folketinget og regeringen pønser på nye ændringer af pensionsreglerne på baggrund af den rapport, som kom fra en kommission i maj 2022. I hovedbestyrelsen har vi opsat et papir med to hovedbudskaber.

1. Det ene er, at ikke alle i dette land er ens. Det skal pensionssystemet tage hensyn til. Folk med høje indkomster har generelt en betydeligt højere levealder og kan derfor regne med flere seniorår. Derfor kan det være nødvendigt at bryde med den grundlæggende tanke om, at folkepensionen skal være ens for alle.
2. Det andet hovedbudskab er, at selv om levealderen stiger, så kan man ikke bare blive med at hæve folkepensionsalderen. Ekspertter siger, at vores krop ældes uanset levealder, og selv for akademikere må pensionsalderen ikke komme meget over 69,5 år. Hvis man skal kunne løfte barnebarnet i mindst tre års seniorliv og i den tid gå nemt op og ned ad trapper, så må pensionsalderen ikke bare fortsætte op uendeligt. Heldigvis lægger kommissionen også op til at aftrappe tempoet i forhøjelsen af pensionsalderen.

Senioraftaler

Rundt omkring i landet er der stor interesse for senioraftaler, blandt andet i industrien. Desværre oplever vi, at nogle virksomheder afslår, når ældre elektrikere beder om kortere arbejdstid. De siger, at de ikke kan få bemanningen til at hænge sammen.

Faren for virksomhederne er, at de ældre så stopper helt. Arbejdsgivernes nej er med til at ødelægge et godt seniorarbejdsmarked, som også er til fordel for virksomhederne. Det er nødvendigt, at seniorerne får ret til kortere arbejdstid, hvis de ønsker det.

Efter overenskomstforhandlingerne i 2021 er vi gået i gang med at ændre en særegenhed i staten. Hvis statsansatte når folkepensionsalderen og begynder at få udbetalt fra deres pensionsordning, men gerne vil fortsætte med at arbejde for eksempel på deltid, så er de ikke længere dækket af overenskomsten. Så skal der indgås en individuel aftale for hver af dem.

Det er en mærkelig aftale i en tid, hvor regeringen og mange andre taler om mangel på arbejdskraft. Det er vigtigt, at der ikke lægges forhindringer for, at seniorer fortsætter med at arbejde.

Seniorpension

Det var i 2019, at folkepensionsalderen begyndte at stige fra de 65 år, som den har været i mange år. Et første lille fremskridt var, at den hidtidige seniorførtidspension nu er afløst af en seniorpension. Et af problemerne var, at kommunerne var alt for tilbageholdende med at tildele seniorførtidspension, og næsten ingen kom på ordningen.

Seniorpensionen kan tildeles fra 6 år før en persons folkepensionsalder. Vedkommende skal have været mindst 20-25 år på arbejdsmarkedet og være så nedslidt, at hun eller han kun kan arbejde op til 15 timer om ugen i sit nuværende job.

Det er ATP, der administrerer seniorpension. På et tidspunkt var der planer om, at a-kasserne skulle have en rolle i forbindelse med seniorpension, men sådan endte det desværre ikke.

Gode råd fra seniortænketaank

Sidst i 2019 kom en seniortænketaank med 20 anbefalinger til et godt og langt seniorarbejdsliv. Den var nedsat under Beskæftigelsesministeriet og havde tidligere LO-formand Harald Børsting som formand.

En af anbefalingerne er, at ledige seniorer skal have tidligere samtaler hos a-kasser og jobcentre for hurtigt at komme i arbejde igen. Der skal også være bedre muligheder for jobsøgning for dem, der har passeret folkepensionsalderen.

ANDEN ARBEJDSMARKEDSPOLITIK:

Aftale med arbejdsgiverne: Ni veje til at skaffe mere arbejdskraft

Kampen for højere dagpenge har givet det første resultat, men vi er ikke i mål

Den grønne omstilling vil kræve mange elektrikerer. Blandt andet derfor har vi nu aftalt en ni-punkts-plan med arbejdsgiverforeningen Tekniq Arbejdsgiverne om rekruttering.

En række virksomheder taler for, at der skal hentes mange flere udlændinge til Danmark. Men vi skal løse eventuelle problemer med arbejdskraft nationalt, før vi begynder at tænke internationalt. Derfor drejer otte af de ni punkter i planen sig om initiativer, vi kan tage internt i Danmark.

Aftalen med Tekniq Arbejdsgiverne kom i stand, efter at regeringen indgik en trepartsaftale om mangel på arbejdskraft med FH, Dansk Arbejdsgiverforening og Kommunernes Landsforening. Den sætter blandt andet fokus på, at der skal gøres mere for at få seniorer til at fortsætte længere på arbejdsmarkedet. Det er i høj grad også med i vores plan.

Her er planen

De ni punkter i aftalen med Tekniq Arbejdsgiverne er:

- Undersøgelse af mulighederne for større inddragelse af robotter
- Reduktion af bureaukrati i forbindelse med rekruttering af udlændinge
- Øget dialog regionalt mellem arbejdsmarkedets parter
- Fortsat højt fastholdelsesniveau af seniorer i branchen
- Øget fokus på kvalitet i uddannelserne
- Øget fokus på lærlinge i skolepraktik

- Større inddragelse og opkvalificering af ufaglærte
- Forløbsanalyse af, hvor lærlinge går hen efter endt uddannelse, samt hvor dem, der ikke er i branchen, arbejder i dag
- Analyse af fremtidens arbejdsmarked i elbranchen

De vigtigste midler er at ansætte flere lærlinge, og at flere virksomheder får en seniorpolitik. Vi skal også have set på, hvordan vi får flere nyuddannede direkte videre i job.

Hvis der er noget unødigt bureaukrati, som bremser for udlændinge, så skal vi også se på det. Men løsninger på mangel på arbejdskraft må ikke føre til social dumping.

Høj beskæftigelse

Ledigheden i faget har været på en rutsjetur de sidste tre år. I 2019 lå den på lidt over en procent, men så kom corona i 2020 og sendte den op omkring 5 procent. I begyndelsen af 2022 var den igen nede, endda under en procent. Der er fuld gang i byggeriet og i produktionen i industrien.

Ledigheden kan måske komme endnu længere ned. Vi har prøvet 0,4 procent for år tilbage før finanskrisen i 2008. Men den aktuelle ledighed drejer sig kun om cirka 250 mennesker, og mange af dem er i gang med jobskifter. Hvis vi skal ned på bundrekorden igen, så skal der hentes yderligere 100-150 personer ud fra statistikken til job.

Vi har kun ganske få langtidsledige. Cirka 10 procent af de arbejdsløse har gået uden job længe. Dem er vi særligt opmærksomme på. Hvis det ikke kan lykkes at skaffe dem job i den nuværende konjunktursituation, så giver det grund til overvejelser.

De, der bliver hængende i ledighed, er typisk de unge uden ret meget erfaring og så ældre, der typisk har været mange år på den samme arbejdsplads, som så måske lukker. Det kan være farligt at have den samme arbejdsgiver i rigtig mange år, i hvert fald hvis man ikke efteruddanner sig løbende.

Højere dagpenge

I meget lang tid har vi argumenteret for, at dagpengene sakker mere og mere bagud. I gennemsnit dækker den maksimale sats nu kun lidt mere end 40 procent af den gennemsnitlige indtægt. Men her i 2022 er det så også lykkedes at overbevise et flertal af politikerne.

Der er indgået et forlig på Christiansborg, som sætter dagpengene op til maksimalt 23.000 kr. under de første tre måneders ledighed. Det er et skridt på vejen. Langt de fleste af vores ledige kommer i arbejde inden for tre måneder.

Men prisen kan blive høj, hvis forbedringen går ud over dimittenderne. Forliget lægger op til at sænke deres sats. Det vil ikke ramme så mange af vores nyudlærte, fordi de typisk kommer hurtigt i job. Men det kan gå ud over akademikere, og hvis det fører til, at de helt skipper a-kassen, så rammer det hele dagpengesystemet. Det bygger på en fælles, solidarisk løsning.

Vi har set gule a-kasser og forsikringsselskaber benytte lejligheden til angreb på a-kasse-systemet. De har talt om en afløser for dagpengene, hvor kunderne kan få erstatning for løn i 1/2 eller 1 år. De har udarbejdet en liste over, hvem der kan komme med. Det er overlæger og andre med lav ledighed. Elektrikere er ikke med.

HK og andre fagforbund har indført lønsikringsordninger. Men det er noget helt andet. De er knyttet op på dagpengesystemet som et supplement.

Det danske system omkring arbejdsløshed bygger på et samarbejde mellem staten og a-kasserne. Det skal vi holde fast i. Hvis de vellønnede begynder at melde sig ud, så bliver det dyrt for resten.

Der burde være midler til at finansiere forbedringen på en anden måde. Vi har gennemført beregninger, som viser, at med den nuværende ledighed vil staten faktisk få mere ind i medlemsbidrag fra vores medlemmer, end der udbetales i dagpenge – også selv om den maksimale sats øges 25 procent! Dagpenge er ikke kun en udgift for staten.

Under corona er der indført mulighed for at ud-danne sig med 110 procent dagpenge. Det er der medlemmer, som har benyttet sig af. Selv om mange har arbejdet under hele pandemien – med restriktioner – så var der også kolleger, som blev

opsagt i den første tid, og som benytter lejligheden til at tage en uddannelse.

Obligatorisk pensionsordning

Efter mange års kamp er det nu lykkedes at få indført en pensionsordning for de lønmodtagere, der modtager arbejdsløshedsdagpenge, barseldagpenge, kontanthjælp og en række andre ydelser. Det startede med 0,3 procent i 2020 og er nu på 0,9 procent, men stiger trinvist over de næste år til 3,3 procent. Pensionsordningerne for beskæftigede begyndte også for over 25 år siden med forholdsvis lave procentsatser og er senere udbygget. Starten på det nye er første skridt i den rigtige retning.

Ordningen er lidt, som når hunden spiser sin egen hale. Indbetalingen finansieres af de penge, som ellers skulle være gået til at forhøje ydelserne. Det er ATP, der administrer ordningen.

Opholdskrav ramte elektrikere

Den daværende borgerlige regering indførte i januar 2019 et krav om, at retten til dagpenge var afhængig af, at medlemmerne havde opholdt sig i EU i mindst syv af de sidste 12 år. Det viste sig hurtigt at ramme mange danskere, blandt andre elektrikerne. For eksempel folk som havde fulgt opfordringer til at rejse ud og arbejde i udlandet i nogle år.

Nu er ordningen afskaffet igen. Opholdskravet fik en del til at melde sig ud af deres a-kasse, fordi de var udelukket fra ydelser. De fik muligheden for at komme ind igen.

Forbundet har god kontakt med regeringen og navnlig beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard. Der har været holdt møder om blandt andet behov eller ikke behov for udenlandsk arbejdskraft.



Mike Gottlieb,
Elektrikerer nr. 5 2021.
Foto: Claus Boesen.



ORGANISERINGSINDSATSEN

Rekruttering

Hvervning og organisering

REKRUTTERING:

Restriktioner har ramt organisering af lærlinge

Digitale besøg hos lærlinge og kampagner på sociale medier giver ikke samme resultat som fysiske besøg på skolerne

Det gik lige så godt i 2019. Flere end 4.300 af de daværende knap 4.900 lærlinge var medlemmer af Dansk EI-Forbund. Dermed lå organisationsprocenten på rekordhøje 88. Den var i stigning og havde dermed retning mod målet fra sidste kongres om 95 procent. Men så kom corona.

Pandemien gjorde, at organisationsprocenten røg ned omkring 75 procent. Det var følgen af, at konsulenterne ikke kunne komme ud på skolerne. De stod i et "studie" og mødte lærlingene virtuelt. Nu er der heldigvis igen mulighed for at komme ud i klasserne fysisk.

Det er indtrykket, at der siden genåbningen igen indmeldes væsentlig flere. Men der er et efterslæb med at få organiseret eleverne, som vi ikke mødte fysisk under pandemien. Mange af dem er nu et godt stykke fremme i deres uddannelse.

Der har været arbejdet med, om indmeldelses-systemet skal gøres digitalt. Men det giver også fordele at give lærlingene et stykke papir, som de straks kan udfylde og give konsulenten med hjem.

Derfor fremgang

Den større organisering før pandemien var et resultat af en omlagt og forstærket rekrutteringsindsats. For eksempel begyndte forbundets agitationskonsulenter sammen med repræsentanter fra lokalafdelingerne i 2017 også at besøge hold på grundforløb. De kan derved også få hjælp til at finde læreplads.

Hvis lærlingene ikke melder sig ind på grundforløbet, så gør de det måske, når agitationskonsulenterne kommer på hovedforløbet. Synligheden på skolerne er større. Lærlingene får styrket relatio-

nen til Dansk EI-Forbund og dermed større motivation til at være med.

Under pandemien forsøgte vi at erstatte med digitale besøg hos elever via Zoom, Microsoft Teams, eller hvad den enkelte skole nu benytter. Vi lavede også et nyt strømlinet oplæg, der er velegnet til digitalt brug.

Men vi må erkende, at det ikke er så effektivt som fysiske besøg. Det digitale skal helst kun være et supplement. Resultaterne er bedre, når vi står face-to-face med lærlingene.

Vi har forsøgt at supplere med kampagner på sociale medier, YouTube og eb.dk. I den indsats har vi fokuseret på blandt andet løntjek, og hvorfor man skal være medlem. Vi har også sat fokus på overenskomstforhandlingerne, som har betydning for over 90 procent af lærlingene.

Corona gjorde det også sværere at få lærepladser. Krisen fik mestre til at tvivle på, om de skulle tage lærlinge. Der var på et tidspunkt et dyk i antal lærepladser. Heldigvis har det også ændret sig.

Der blev igen indgået mange uddannelsesaftaler. Blandt andet fordi en trepartsaftale øgede lønrefusionen under skoleophold med 20 procent.

Stort antal besøg

Agitationskonsulenterne og afdelingerne besøger sammen alle skoler, hvor der uddannes elektrikere. Besøgene sker på GF2, GF2-EUX, H1 og H1-EUX. Tilsammen afvikler de omkring 200 besøg årligt, og med besøg på både grundforløb og hovedforløb ender organiseringsprocenten af og til på 100 procent i en klasse.

Andre steder er der nogle få, som ikke melder sig ind. For nogle kan det være et økonomisk spørgsmål. Andre står et andet sted og vil gerne fortsætte med det. Lærlinge, som tidligere har været i Forsvaret, kan for eksempel være usikre på, hvad et skifte betyder for de uddannelsesstilbud, som de har fået med sig fra militæret.

Agitationskonsulenterne udarbejder oplæggene og sikrer, at de er ens i hele landet, og at lærlingene får en forståelse for den danske model, deres overenskomst samt betydningen af deres medlemskab.

Repræsentanterne fra lokalafdelingerne bidrager med et lokalt kendskab til virksomhederne, og hvad der foregår ude på arbejdspladserne. Derudover har de en viden om overenskomsterne, og hvordan de skal forstås rent praktisk. De kan også tage sager med hjem til afdelingen og cementere gode relationer til lærlingene.

Ny brochure og velkomstbrev

Det har hjulpet konsulenterne i deres indsats, at lærlingemedlemskabet er blevet strømlinet med en ny heltidsulykkesforsikring. Nu er der ikke længere noget med, at lærlingene skal vælge til eller fra.

Der er også udarbejdet en ny indmeldelsesbrochure. Den besvarer en række af de typiske spørgsmål. Lærlingen afleverer en del af brochuren til indmeldelsen, men beholder resten og dermed en række informationer om for eksempel pris og medlemsfordele. Tidligere afleverede de hele blanketten.

Nu sendes der også et fysisk velkomstbrev til nyindmeldte efter to uger, hvor der blandt andet gøres opmærksom på, at de skal tjekke MitDEF for vigtige beskeder fra Dansk EI-Forbund.

Unge gider godt

Somme tider kommer der påstande om, at nutidens unge ikke gider fagbevægelsen. Det oplever agitationskonsulenterne slet ikke. De unge har en solidaritetsfølelse.

Udfordringen er derimod, at de ikke kender ret meget til, hvordan det danske arbejdsmarked er opbygget. Konsulenterne bruger derfor en stor del af oplæggene på skolerne til at forklare om den danske model.

Mange er ikke klar over, at fagbevægelsen er med til at fastlægge løn- og arbejdsforhold. Det gælder om at oplyse og vise dem værdien af fagforening, betydningen af et medlemskab og vores overenskomster. Så vil mange lærlinge godt være med.

Besøg og organisering på erhvervsakademier

Agitationskonsulenterne har sammen med lokalafdelingerne også besøgt erhvervsakademierne

siden 2017. Her møder de fuldtidsstuderende inden for elbranchens fag. De fortæller om funktionæroverenskomsten og medlemsfordelene for akademistuderende. Hensigten er at organisere nye og fastholde eksisterende medlemmer ved at formidle, at Dansk EI-Forbund også er for teknikere inden for elbranchen, der læser videre.

Dansk EI-Forbund uddeler innovationspriser på akademierne. Det sker blandt andet for at markere, at Dansk EI-Forbund er optaget af branchens udvikling og hylder innovation i branchen.

Innovationsprisen uddeles både til fuldtids- og deltidsstuderende, selvom de deltidsstuderende ikke besøges af Dansk EI-Forbund. De har deres tilknytning til forbundet via den arbejdsplads, hvor de sideløbende passer et job.

HVERVNING OG ORGANISERING:

Medlemsundersøgelse med positivt resultat

Synlighedskampagner om blandt andet lønforhandling, el-ulykker og efteruddannelse

Forbundet benytter de sociale medier mere og mere i den målrettede profilering. Det er en tendens, der er forstærket af corona, som har begrænset muligheden for personlig kontakt. I 2021 er der gennemført en indsats på de sociale medier målrettet fire grupper:

1. Projektledere
2. Teknikere
3. Fiberteknikere
4. De såkaldte 7-15-elektrikere – traditionel installation

Kampagnen havde en god gennemslagskraft. Der var en høj klikrate og stor interaktivitet. Mange likede og sendte videre.

Det er usikkert, hvor mange nye medlemmer indsatsen har givet. Der skal ofte en række påvirkninger

til før beslutningen om indmeldelse. Vi fik hjælp til kampagnen fra eksperter i intensiv brug af sociale medier. Det har givet anledning til at tænke nyt.

Medlemsundersøgelse

En medlemsundersøgelse i foråret 2021 spurgte alle medlemmer, hvordan de oplever, at forbundet leverer. Spørgsmålene tog udgangspunkt i service-målene. Lever Dansk EI-Forbund op til dem?

Undersøgelsen gav et positivt resultat. Det er tanken at gentage den senere og med jævne mellemrum.

I mellemtiden er der procedurer og arbejdsgange, som skal ændres og forbedres ud fra blandt andet svarene i undersøgelsen. Når undersøgelsen efter planen gentages i 2023, bliver det muligt at se, om medlemmerne er blevet endnu mere tilfredse med det produkt, som forbundet leverer.

Det er vigtigt at undersøge, hvad medlemmerne synes og tænker. Pensionister og enkelte andre mindre grupper deltog ikke i undersøgelsen.

Synlighed

Dansk EI-Forbund skal hvert år gennemføre to kampagner for større synlighed, besluttede kon-

gressen i 2018. Den første i 2019 handlede om lønforhandlinger, den anden om senfølger efter el-ulykker.

Kampagnerne gennemføres primært for at holde fast i de nuværende medlemmer og tiltrække nye. Hvis de kender mere til, hvad forbundet beskæftiger sig med, bliver medlemskabet mere attraktivt.

Lønkampagnen handlede om at få folk til at forhandle deres egen løn. Man skal ikke bare affinde sig med, hvad arbejdsgiveren i første omgang tilbyder. Det er en god idé at kæmpe sammen for at få mere i løn.

Kampagnen om senfølger efter el-ulykker afvikledes sideløbende med, at et stort forskningsprojekt gik i gang. Her har alle forbundets medlemmer kunnet svare på spørgsmål fra forskerne.

Inden corona besatte Danmark, foregik den næste synlighedskampagne om efter- og videreuddannelse, og det skete navnlig på sociale medier. Det var en stor succes og i høj grad med til at skabe synlighed. Blandt andet indgik der en video med medlemmer, som har benyttet sig af mulighederne.

I foråret 2021 afvikledes der en synlighedskampagne om social dumping. Det er et emne, der



Rasmus Jørgensen, Elektrikeren nr. 7 2018. Foto: Claus Boesen.

ligger medlemmerne meget på sinde. Målet var at forklare, hvorfor kampen mod social dumping er en kerneopgave for forbundet. Og hvordan indsatsen foregår.

Vi fik blandt andet produceret en animationsvideo om, hvordan vi bruger kræfterne i indsatsen. Der blev også opfordret til at melde ind, hvis man så noget, der gav mistanke om social dumping. Vi opstillede fem indikatorer på dumping, blandt andet meget rodede arbejdspladser og manglende skiltning på byggepladser.

Corona har ført til udsættelse af et par synligheds-kampagner.

Mange er uvidende

Når man spørger folk, hvorfor de tænker på at melde sig ud af deres fagforening, så svarer mange, at prisen er høj, og en anden stor part begrundet, at de aldrig vil få brug for bistand. De mener, at de ikke kommer til skade eller bliver fyret.

Men det viser sig ofte, at folk ikke rigtig ved, hvad forbundet beskæftiger sig med. Hvis de får besked om, at indsatsen blandt andet drejer sig om at forbedre arbejdsmiljøet, og at der bruges kontingentkroner på det, så er det et godt argument.

Mange lønmodtagere kender ikke til, hvordan arbejdsmarkedssystemet hænger sammen, og hvordan lønstigninger sikres. Derfor er det vigtigt, at de får kendskab til for eksempel lønforhandlinger.

Netværk skal gøre flere aktive

I 2019 blev der gennemført kursus for valgte og ansatte i afdelingerne om netværk. De er blevet trænet i at igangsætte og drive netværk.

Nogle afdelinger har netværk for eksempelvis tillidsrepræsentanter. Men der kan dannes mange flere netværk for grupper med særlige interesser. Det kan være inden for deres fagområder, for eksempel for serviceelektrikere.

Tilbud til projektledere

Dansk EI-Forbund gennemfører en fastholdelsesindsats, blandt andet med hurtig kontakt til de medlemmer, der ønsker overflytning til gule orga-

nisationer. Vi kan se, hvilke a-kasser medlemmer ønsker at skifte til, og der har været en bemærkelsesværdig afgang til Lederne.

Vi har spurgt nogle af dem, der er skiftet til Lederne, hvad der er årsagen. Prisen er en af faktorerne.

Men det er vigtigt at få oprettet netværk i afdelingerne for blandt andre projektledere og andre, som måske kunne være fristet af Lederne. Blandt andet kan der arrangeres webinarer for projektledere. Der skal udvikles nye tilbud. Det er vi nødt til at have fokus på.

Topmøde

Med ét års forsinkelse på grund af corona holdtes der i efteråret 2021 topmøde på Nyborg Strand med deltagelse af cirka 400 tillidsvalgte. Normalt skal topmødet foregå midt mellem kongresserne.

Evalueringen bagefter har givet supergode tilbagemeldinger. Deltagerne var virkelig glade for arrangementet.

Som noget nyt foregik der på topmødet branchedebatter. De tillidsvalgte diskuterede i hver deres branche. De kom med deres drømme og håb for fremtiden.

På den måde vendes debatten om. Traditionelt er det forbundsledelsen og andre centrale personer, der stiller sig op og fortæller. Men her var det de tillidsvalgte, der berettede om, hvad der rører sig inden for deres branche. Den debat gav forbundsledelsen en solid indsigt i, hvad de tillidsvalgte tumler med, og hvad der er på spil.

Det gode arbejdsliv

Et af de hotte emner under branchedebatten var "det gode arbejdsliv". Det var måske det spørgsmål, som der kom allerflest kommentarer om. Om at få tingene til at hænge sammen i en presset hverdag. Mange tillidsvalgte føler sig pressede, og ledelser er ikke så dygtige, som de ønsker sig.

Ingen er ligeglade med deres løn eller med sikkerheden. Men det er det samlede gode arbejdsliv, der optager de tillidsvalgte.

Mange steder handlede debatten om uddannelse.





K
RBUND.
e på
ke område

Velkomst ved forbundsformanden



**DANSK
EL-FORBUND**

Vi samler alle på
det el-tekniske område

Topmøde 2021,
Elektriker nr. 6 2021.
Foto: Alex Tran.

Om vigtigheden i at have gode muligheder for relevant efter- og videreuddannelse.

Det var en god øvelse at vende debatten rundt og spørge de tillidsvalgte: Hvad har I på hjerte?

Andet om hvervning og organisering

- Rekruttering af nye medlemmer er vigtigt, men det er også afgørende at fastholde de nuværende. Her fortsætter rugbrødsarbejdet med at "lukke hullet i spanden".
- Oprettelsen af den nye a-kasse og opdeling af kontingentbetaling via Betalingsservice har givet ekstra udfordringer.
- Der er arbejdet på at optimere it-processerne.
- Corona har betydet, at der har været for lidt fokus på dialogen med de potentielt frafaldende medlemmer.
- Der er igangsat et projekt, som skal smidiggøre indmeldelse af lærlinge. I princippet skal alle ansatte og valgte i forbund og afdelinger kunne klare en indmeldelse. De skal ikke henvise til at ringe til andre eller på et andet tidspunkt, for så er faren, at lærlingen ikke forsøger igen.
- Vi skal kontakte dem, der melder sig ud. Det vil være godt, hvis de kan fastholdes, men ellers skal vi finde ud af deres begrundelse, så vi måske kan gøre noget bedre. It-systemerne er ved at blive tilrettet, så henvendelserne til udmeldte kan sættes i system.

Medlemsudviklingen 2018 - 2022

År	Forbund/ A-kasse	Forbund	Lærlinge og studerende	Efterløønner og pensionister mv	A-kasse
2018	26919	26052	3903	3525	867
2019	27615	26759	4587	3537	856
2020	27928	27024	4831	3516	904
2021	27466	26531	4489	3414	935
2022	27528	26510	4623	3505	1018



ORGANISATIONEN

- Uddannelse af tillidsvalgte
- Forbundets medier
- Ungdomsarbejdet
- A-kassen
- Organisationen
- Formål, strategi og handlingsplaner
- Servicemål
- GDPR
- Udvikling
- Medlemsservice, forsikringer mv.

UDDANNELSE AF TILLIDSVALGTE

Tættere kontakt mellem tillidsvalgte og organisation

Ny opbygning ser ud til at bevirke, at færre falder fra undervejs, og deltagerne får opbygget netværk

Uddannelsen af tillidsvalgte blev omlagt i 2019. Nu får tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter tilbudt fire modulers uddannelse på hver tre dage, hvor det tidligere var tre moduler på fem dage.

Formålet med omlægningen var at få flere deltagere, og at flere af deltagerne gennemførte uddannelsen med det samme hold gennem alle fire moduler.

Tidligere syntes mange, at de havde svært ved at være væk fra familien i en hel uge. Det betød, at 20 procent aldrig kom i gang med uddannelsen og dermed heller ikke kunne deltage på FIU-kurserne.

Derfor afholdes modulkurserne forskellige steder i landet, og alt tyder på, at deltagerne danner stærke netværk, når de gennemfører forløbet som et samlet hold.

Flere holder ved

Omlægningen så hurtigt ud til at blive en succes, selv om corona kort efter skabte ravage i mulighederne for at kurser. Pandemien betød, at afviklingen blev komprimeret og holdene mindre.

Set over perioden er det næsten 95 procent, der gennemfører hele vejen, hvor der tidligere var et frafald undervejs på omkring halvdelen af deltagerne.

Omkring 120 afsluttede moduluddannelsen i 2021 på syv forskellige hold. I 2022 er foreløbig tre nye hold startet på modulerne.

I 2022 har vi også afviklet ekstra kurser for at samle dem op, der ikke nåede med under pandemien, og planlægningen af 2023 er godt i gang.

Står alene

Dannelsen af netværk er en vigtig målsætning, fordi næsten hver fjerde tillidsrepræsentant har hidtil følt, at de står alene hjemme på arbejdspladsen.

De oplever, at hverken kollegerne eller forbundet er tæt på. Vi håber, at de kan bringe de nye netværk fra modulkurserne med hjem i afdelingerne. Forhåbentlig kan det fastholde flere.

Det er også baggrunden for et skifte i uddannelsen, hvor det nu er arbejdspladsen og de faglige fællesskaber, som er vigtige. Der lægges også vægt på det organiserende.

Tillidsrepræsentanterne får derudover tilbudt udviklingssamtaler i afdelingerne. Håbet er, at forbund og tillidsrepræsentanter kan komme tættere på hinanden.

Dermed kan vi forhåbentlig komme over den forhindring, som mange tidligere har oplevet: Nemlig at tillidsrepræsentanterne godt ved, at de kan kontakte afdeling og forbund, hvis de har et eller andet, men de får det ikke gjort.

Heldigvis ser det ud til, at det går i den rigtige retning. Halvdelen af deltagerne fra moduluddannelsen siger, at de er kommet tættere på organisationen.

Det måske vigtigste er, at vi også hører, at deltagerne tager hjem og gennemfører konkrete tiltag på deres arbejdsplads.

Der er sat gang i at udvikle et nyt evalueringssystem. Det skal give deltagerne mulighed for at evaluere fra gang til gang.

Tillidsportalen - ny digital portal

En særlig portal til forbundets tillidsvalgte fik debut i sommeren 2022. Her kan den tillidsvalgte gå ind og blandt andet se, hvem man repræsenterer på arbejdspladsen.

Tillidsportalen har også informationer målrettet til tillidsrepræsentanter både i artikler og videoer. Indholdet vil blive udbygget i den kommende tid.

Artiklerne giver gode råd og oversigt over rettigheder, når det gælder løn, overenskomster, arbejdsmiljø og uddannelse.

Videoerne handler blandt andet om den faglige klub, om lokalaftaler og om at få gennemslagskraft. Interesserede kan også få tips til den lokale lønforhandling.

FH-velkomst til nyvalgte

FH har samtidig udviklet en ny digital velkomstpakke til tillidsvalgte. Der får nye tillidsvalgte en hilsen fra både forbundsformand og afdelingsformand.

Materialet kan findes på tillykkemedvalget.dk. Herefter skal man vælge Dansk El-Forbund.

Landsdækkende klubber og netværk

Den seneste kongres besluttede, at de landsdækkende klubber og netværk skal understøttes. Nu er det sat i gang at undersøge, hvordan det er muligt at understøtte. I første omgang sammen med fællesklubber i installationsfirmaerne Elcon og Kemp & Lauritzen. Det er forventningen, at flere klubber kommer med.

Inden for fiberbranchen findes der et landsdækkende netværk. Nu er der også gang i en masse i forsyningsbranchen. Ildsjæle gør en stor indsats.

Der findes over 30 tillidsrepræsentanter i forsyningsbranchen. De har været inviteret til den første konference i slutningen af februar 2022. Forsyningsbranchen får stor betydning i den grønne omstilling.



Ikram Mustafa, Elektrikeren nr. 8 2020. Foto: Claus Boesen.

FORBUNDETS MEDIER:

Stadig flere abonnenter på nyhedsbreve

Hjemmeside, sociale medier, trykt blad og nyhedsbreve koordinerer mere og mere på tværs, og det giver gennemslagskraft og aktiverer

Dansk EI-Forbunds elektroniske nyhedsbrev, Forsyningen, nærmer sig 10.000 abonnenter. Der har været en stor vækst. Det hænger blandt andet sammen med, at medlemskontaktcentret spørger, om medlemmerne er interesserede i nyhedsbrevet, når de kontakter folk. Hvis de siger ja, registreres mailadressen til udsendelsen. Nyhedsbrevet udkommer hver anden uge.

Nyhedsbrevet Online til tillidsvalgte har i 2021 cirka 1.500 modtagere. Det handler om overenskomst, uddannelse, kurser, sikkerhed og sundhed og alt andet, som optager tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. De fleste nøjes ikke med at modtage Online, men åbner det også. Den såkaldte åbningsrate ligger omkring 60 procent, hvor den på sammenlignelige nyhedsbreve ligger omkring 40 procent. 10 udgivelser i 2021.

For syv afdelinger producerer forbundet et lokalt nyhedsbrev med en blanding af lokale og centrale historier. De andre fire afdelinger havde i forvejen et nyhedsbrev, men får også mulighed for at bruge de centrale historier. Cirka 11.200 modtager nyhedsbrevet fra de syv afdelinger. Åbningsraten ligger på mellem 39 og 62 procent. Der er kommet fem lokale nyhedsbreve i 2021.

Sociale medier

Forbundet vokser på LinkedIn. Her er der nu flere end 3.000 følgere. Det er blandt andre projektledere, installatører, energiteknologer og andre karrieremindede.

Facebook er måske ved generelt at tabe lidt interesse eller i hvert fald ikke vokse så meget som tidligere. Det kan vi også mærke i Dansk EI-For-

bund. Her har vi i skrivende stund omkring 5.500 følgere af facebookside og knap 2.000 følgere af facebookgruppen.

Forbundsformand Jørgen Juul Rasmussen har sin egen Facebookside. Her samler han løbende op på, hvad der foregår, og hvad han deltager i. Mange ministre og andre har ansatte til at skrive deres Facebook-opslag, men Jørgen Juul Rasmussen forfatter selv, og det giver stor autenticitet. Foreløbig er der lidt over 400 følgere.

Flere i Dansk EI-Forbund blander sig på Twitter - blandt andre næstformand Benny Yssing og forbundets kommunikationsafdeling. Her er der blandt andet foregået en hektisk debat om tidlig pension, hvor vi har kunnet give vores mening til kende. Via Twitter er der i 2022 også delt to videoer med DEF-medlemmer på tidlig pension, som mødte beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard. Videoerne, hvoraf den ene blev delt på beskæftigelsesministerens facebookside, har samlet fået flere end 20.000 visninger på Twitter og 23.000 visninger på Facebook og LinkedIn.

EI-ulykker og grøn omstilling

Det trykte fagblad har i 2021 afsluttet en cyklus om el-ulykker. Det begyndte med omtale af den store undersøgelse fra Arbejdsmedicin i Herning og opfordring til, at medlemmerne deltog ved at indrapportere stød. Senere har vi løbende fortalt om resultaterne.

Sideløbende har bladet bragt en række interviews med ulykkesofre. De har anskueliggjort det abstrakte og viderebragt, hvilke konsekvenser stød kan have. Serien med ulykkesofre er senere afløst af en serie med interviews med elsjæle - fagets ildsjæle.

Der er bragt en række artikler om den grønne omstilling. Blandt andet om klimapartnerskaber og energieffektiviseringer. Bladet indeholder en løbende dækning af forbundets aktiviteter, blandt andet overenskomstforhandlinger. Desuden har der været flere artikler om corona og epidemiens konsekvenser for medlemmerne.

Der er gennemført læserundersøgelse med mange positive svar. Resultaterne skal nu bruges til en

opdatering af bladet formentlig i 2023. Den skal gennemføres i samarbejde med en ny grafisk leverandør, som er tiltrådt i 2022.

Mange annoncer

Annoncetilgangen har været høj. Der har gjort, at bladet har kunnet udvides med et tykt omslag. Annoncerne kan gøre, at sidetallet skal udvides yderligere.

Indtægten fra annoncerne skaber et godt økonomisk fundament for opdatering af bladet. Flere annoncer kræver også flere redaktionelle artikler og gør derved bladet mere spændende.

En række artikler i fagbladet Elektrikeren om gør-det-selv ladestandere til el-biler vakte opsigt i Folketinget. De har også ført til, at Sikkerhedsstyrelsen har strammet vejledningen.

Desuden har artiklerne indbragt O-Prisen til DEF-journalist Benjamin Rothenborg Vibe. Den uddeles af Organisationsbladgruppen i Dansk Journalistforbund.

Elektrikeren fortsætter med at udkomme på papir. Skarpt sat op er de otte årlige numre otte gange reklame for forbundet, der lander i medlemmernes postkasser. For mange medlemmer er det i praksis den eneste forbindelse til forbundet. Det er otte årlige påmindelser om, at de er en del af et fagligt fællesskab.

Hjemmesiden fornys

Hjemmesiden får ny leverandør og nyt it-system i 2022 og 2023. Samtidig sker der en stor omlægning af den. Det er et led i forbundets digitale strategi. I gennemsnit har hjemmesiden def.dk cirka 57.000 sidevisninger om måneden.

Hjemmesiden kræver megen vedligeholdelse. Den passer ikke sig selv. Hele tiden er der ting, som skal opdateres.

Udover hjemmesiden er der sites for særlige indsatser, for eksempel om følger efter el-ulykker, OK23 og kongres 2022.

Tilfredshed med kommunikation

Forbundets forskellige medier samarbejder mere og mere på tværs. Henviser og linker til hinanden. Supplerer hinanden. Det skaber større gennemslagskraft og gør kommunikationen mere aktive-rende.

Det har blandt andet været effektueret ved optakten til den store undersøgelse af el-ulykker. Her begyndte fagbladet Elektrikeren med omtale, og i nyhedsbreve og på Facebook blev der fulgt op. Det betød, at da afdelingerne begyndte at ringe rundt, kendte medlemmerne til, hvad der var gang i. Der skulle ikke en lang introduktion til.

Ved en medlemsundersøgelse har vi spurgt til omfanget af kommunikationen fra forbundet. Der var meget stor tilfredshed med omfanget. Det var en større gruppe, der ønskede mere kommunikation, end dem der ønskede mindre.

Kommunikationsstrategi

Efter den seneste kongres er der udført et stort arbejde med at udvikle en ny kommunikationsstrategi, som er vedtaget af hovedbestyrelsen og siden er trådt i funktion. Den peger på, at vi skal henvende os til fællesmængden af medlemmer, men også til de forskellige undergrupper som eksempelvis fiberteknikere. Det hænger sammen med udgangspunktet, at forbundet "samler alle på det el-tekniske område".

Strategien viser veje til at formidle forbundets servicemål. Den hjælper i markedsføring.

UNGDOMSARBEJDE:

Digital håndbog giver lærlinge bedre start på uddannelsen

Kun meget få lærlinge får personlige lønstillæg – også selv om beregninger viser, at arbejdsgivere tjener godt på at uddanne

”El Fra Start” er titlen på en e-bog, som forbundet har udarbejdet. Den skal fungere som et opslagsværk over relevant viden på elektrikeruddannelsen. Tidligere har der været trykte samlinger af viden. Men det går hurtigere og nemmere med digitale udgaver. De kan løbende opdateres.

Se: e-pages.dk/danskelforbund/846/

E-bogen samler en lang række vigtige informationer, som en elektrikerlærling før eller siden vil stifte bekendtskab med i løbet af sin uddannelse. Et væld af praktiske og teoretiske temaer. Bogen henviser sig særligt til lærlinge på grundforløb og hovedforløb 1, men kan være et nyttigt opslagsværk, også når medlemmerne står med svendebrevet. Multiguidens tekniske del er ment som et supplement til den undervisning, der foregår på skolen.

”El Fra Start” rummer kapitler om netværk og lystekniske grundbegreber. De går mere i dybden med emner, som fylder mere og mere i elfaget.

Der er også udarbejdet en folder om vejen til at få en læreplads. Den er mest beregnet på de lærlinge på grundforløb 2, der endnu ikke har fået et sted at fortsætte uddannelsen.

Vi prøver at få udbredt brugen af Sikker El-appen fra Sikkerhedsstyrelsen. Blandt andet fortæller vi lærlingene, at hvis de får et stød og kommer på skadestuen, så skal de insistere på at få foretaget en ekg-undersøgelse af deres hjerte.

Gang i landsudvalget

Landsudvalget er stedet, hvor lærlinge og ungsvende fra afdelingerne kan deltage i det faglige arbejde. Her var der på et tidspunkt lavvande med

kun fire deltagere. Men efter corona er taget af, er der igen kommet opbakning, og nu er der op mod 20 aktive.

Måske er der behov for en ny struktur for ungdomsarbejdet. Det er ikke kun elektrikerlærlinge, der har det lidt svært med bestyrelser, vedtægter og den slags formelle forhold. Det gælder generelt blandt unge. De viger tilbage fra bestyrelsesarbejde, men de vil vældig gerne udføre ”frivilligt arbejde”. De vil kort sagt gerne være aktive, men helst i en mere løs struktur.

Fremtiden er måske derfor at finde unge aktive og i mindre grad at få nedsat ungdomsudvalg. Det vigtige er ikke det formelle. Det afgørende er, at vi har aktive unge.

Højere løn til lærlinge

Landsudvalget arbejder blandt andet med forslag til overenskomstforhandlinger og kongres. Det er et fokuspunkt, at lærlinge skal mere i centrum ved de lokale lønforhandlinger. En undersøgelse har vist, at kun 4 procent af dem får løntillæg.

Vi har en minimallønsoverenskomst, men når så få modtager ekstra ved de lokale forhandlinger, så er der nærmere tale om normalløn. Hvis det forholder sig sådan, så skal der ske en grundig regulering af lærlingesatserne ved de centrale overenskomstforhandlinger.

Vi møder også solstrålehistorier. For eksempel med arbejdspladser, hvor svendene ikke tager alle pengene, men giver lærlingene en andel.

Vi har prøvet at gøre tillidsrepræsentanterne opmærksomme på, at de skal huske lærlingene ved forhandlingerne. Det har vi gjort ved at udarbejde en folder, som viser, hvor store overskud lærlinge skaber for mester. Vi har udarbejdet en lønstatistik, som viser, hvor få der belønnes ekstra for deres arbejde og vi har lavet en lønkampagne på Dansk El-Forbunds topmøde for tillidsvalgte.

Med i ungeklimaråd

Unge i elfaget er måske ekstra optaget af klimakrisen. De har valgt et job, hvor de får en central rolle i den grønne omstilling. Nu er ungdommen i Dansk

EI-Forbund også repræsenteret i Ungeklimarådet. Det er nedsat af Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet, og det giver to gange årligt gode råd og ideer direkte til klimaminister Dan Jørgensen. Det er Nick Jørgensen fra afdeling Østjylland, der er med i Ungeklimarådet

Ungdommen har også været repræsenteret i et panel, der skulle se på unges trivsel under og efter corona. Det er ikke kun studerende på højere læreanstalter og gymnasielever, der har lidt under pandemien. Fokus skal også være på erhvervsuddannelserne. Det er ungdomsformand Mathias Vinholt, der har deltaget i panelet.

Succes med Boost

I sommeren 2021 blev der igen holdt kursusweekenden Boost for lærlingene efter aflysning året før på grund af corona. Der kom 140 deltagere, og det blev en ret stor succes. Der var mange førstegangsdeltagere.

Ungdommens årsmøde foregik i 2021 totalt fysisk efter det var delvist virtuelt i 2020. Der var usædvanlig stor talelyst. Nærmest alle deltagere gik på talerstolen, og tidsplanen røg, fordi der var så stor debatlyst.

Der kom mange ønsker om at forbedre uddannelsen. Ikke mindst at udvide skoleopholdene, så der bliver ordentlig plads til alle emner. Mathias Vinholt blev genvalgt som formand og har nu passet posten i tre år. Der kom ny næstformand: Jesper Pihl Jeppesen fra afdeling Nordjylland. Årsmødet var for første gang henlagt til Fyn. Vi havde gæst med fra vores svenske søsterorganisation.

Digitale temamøder

Der har været holdt digitale temamøder. Det gik i gang, da corona forhindrede fysiske møder. Emnerne er både elfaglige og mere fagpolitiske og politiske. Blandt andet har vi set på EU's forslag om at indføre en europæisk mindsteløn. Vi holdt et møde med Marianne Vind, der er medlem af EU-Parlamentet for Socialdemokratiet.

I samarbejde med foreningen for ADHD-ramte holdt vi et møde om, hvad det betyder for en lærling at være ramt af den lidelse. Man kan få et godt lærlingeliv og liv i det hele taget på trods.

Blandt det elfaglige har vi set på kabeldimensionering, som mange synes er udfordrende. Vi har også haft temamøde om tegning og dokumentation.

Efter corona kan der igen holdes fysiske møder. Men vi fortsætter måske sideløbende med digitale temamøder. De kan være nemmere at deltage i.

Temamøder er ikke kun for lærlinge. Vi har også åbnet for ungsvende.

Arrangementer i afdelingerne

Det er vigtigt, at Dansk EI-Forbund viser sin tilstedeværelse over for fagets nye. Derfor er afdelingerne forpligtede til hver at afvikle to lærlinge-arrangementer pr. halvår. Det er for både lærlinge ude på virksomhederne, skolepraktikelever og lærlinge på skoleophold.

Det er også vigtigt, at forbund og afdelinger tager på mange skolebesøg. Det vil fremme, at lærlingene kommer i den lokale DEF-afdeling.

Mere om ungdommen

- I foråret 2022 skulle der have været en tur til en teknisk messe i Tyskland. Men den blev udsat med kort varsel. I stedet blev den afviklet i efteråret. I 2021 blev turen helt aflyst på grund af corona.
- Det næste årsmøde for ungdommen er skudt til efter kongressen.
- Ungdommen er også involveret i det projekt, som forbundet har sat i gang for at skaffe flere lærlinge, blandt andet i industrien og i nichebrancher.
- Landsudvalget har været involveret i kampen for at sikre ordnede forhold på Jensens Bøfhus. Der har været en aktionsdag ved restauranterne i en række byer.

ARBEJDSLØSHEDSKASSEN:

Arbejdsløshedskassen er stadig fagligt funderet

Afdelingerne og forbundet er fortsat de centrale, mens selve administrationen er gjort fælles

El-fagets a-kasse og Byggefagenes A-kasse slog sig sammen med virkning fra 1. januar 2021. Derfor har vi nu i snart to år haft Din Faglige A-kasse. Det er vigtigt at pointere, at der fortsat er tale om en faglig a-kasse. Det er kun administrationen i a-kassen, der er gjort fælles – og det giver nogle stordriftsfordele.

Men indgangen for ledige medlemmer og andre er stadig fagforeningen – afdelingen. Det er her, de skal henvende sig. På det punkt er der ikke sket ændringer. A-kassen bygger på afdelingerne og forbundet. Det faglige og fagrettede er fortsat det centrale. Hvert af forbundene bag den nye a-kasse kan profilere a-kassen på den måde, som de ønsker.

Vi løfter a-kassen ved at være fælles om det administrative. Dermed bliver der endnu flere kræfter til den politiske indsats for arbejdsløse og andre dele af arbejdsmarkedspolitikken.

Mere om a-kassen

- Din Faglige A-kasse tæller cirka 40.000 medlemmer – elektrikere, blikkenslagere, malere, kunstere, fiskere og andre
- En stærk a-kasse har råd til at ansætte specialister og eksperter på de områder, som har stor betydning for medlemmerne. Derved kan indsatsen yderligere professionaliseres.
- Ved fusionen er der investeret i it og andre løsninger, men på sigt er vi flere til at deles om omkostningerne.
- It-systemet levede i begyndelsen ikke helt op til forventningerne.

- Næstformand Benny Yssing fra Dansk El-Forbund besidder formandsposten.
- Etableringen af den nye a-kasse betød, at medlemmerne skulle have en ny Betalingsservice-aftale, og det gav ved årsskiftet 2020-2021 en masse praktiske vanskeligheder med manglende betaling af kontingent. Det kunne i værste fald betyde, at kolleger røg ud af a-kasse og efterlønsordning, og der er brugt mange kræfter i forbundet på at samle op.
- Vores arbejdsløshedskasse, Din Faglige A-kasse, er i dag et helt selvstændigt foretagende og ikke som sådan en del af forbundet – og dermed principielt heller ikke omfattet af denne beretning.
- Corona var med til at give en svær start i 2021, da kulturer fra tidligere selvstændige a-kasser skulle sammensmeltes.
- I starten måtte mange møder afvikles virtuelt på grund af corona, men nu er der aftalt en møderække med afdelingerne. Her skal det blandt andet drøftes, om man har fået gang i de rette arbejdsprocesser, eller noget skal justeres.
- Dagpengelovgivningen rammes af mange ændringer under corona blandt andet med aflyste samtaler med ledige, og uret blev sat i stå med forbrug af dagpengeret, men nu er vi på vej tilbage mod normale tilstande.
- Vi søgte om at komme med i et forsøg, hvor a-kasserne skal overtage en del af jobcentrenes opgaver i forhold til de ledige, men desværre fik vi afslag. Folketinget havde sat en række begrænsninger på forsøget og ville gerne have forskellige grupper med. Blandt andre HK, FOA og Metal deltager med i hvert fald nogle af deres medlemsgrupper.

ORGANISATIONEN:

Øget sammenhængskraft mellem afdelinger og forbund

Digitaliseringsstrategi skal hindre, at medlemmer falder fra i de første år efter deres uddannelse

Dansk EI-Forbund er et mellemstort forbund med en aktiv beslutning om at fortsætte sin selvstændighed. Det kræver, at organisationen hele tiden er på toppen med at få brugt resurserne på den bedst mulige måde. Forbund og afdelinger skal spille sammen og hele tiden bevæge sig i samme retning.

Sammenhængskraften i hele organisationen er afgørende. Når vi har sat kursen, skal vi koordinere, hvem der gør hvad. Derefter kommer det måske allervæsentlige: Alle skal committe sig til, at det er den vej, vi skal.

Tidligere kunne der i en organisation som vores nemt være noget med, at forbundet sagde, at det gør afdelingerne, og afdelingerne sagde, at det gør forbundet. Den slags skal være fortid. Når vi er enige om en sag, så arbejder alle i den samme retning.

Forbundskontoret i København og de 11 afdelinger er siden seneste kongres knyttet nærmere sammen – uden at afdelingerne har mistet suveræniteten. Det er sket blandt andet i forhold til de handlingsplaner, som kongressen vedtog. Både i forbundet og afdelingerne er der opbygget et ejerskab til formål, strategi og handlingsplaner. Der har også været holdt bestyrelseskonferencer om, hvordan vi sammen arbejder med at føre handlingsplanerne ud i livet.

Kickoff

Der er for første gang nogen sinde i forbundets historie holdt en kickoff-konference for alle valgte og ansatte. Op mod 120 samledes i to dage i Ving-

sted-Centret ved Vejle. Her diskuterede vi i fællesskab blandt andet, hvor der findes frustrationer, og hvordan de skaffes af vejen.

Deltagerne hørte blandt andre tidligere jægersoldat B.S. Christiansen, der er udlært elektriker, fortælle om sammenhængskraft.

Han slog fast, at der i en organisation findes vilkår, som man ikke kan ændre på, og som man derfor ikke bør bruge tid på at snakke om.

Kickoff-konferencen er fulgt op. Der har blandt andet været et forløb for de 11 afdelingsformænd og forbundsledelsen. Det handlede blandt andet om koordinering. Der har også været holdt en personalekonference. Det handlede blandt andet om at spotte de sager, der falder mellem to personer.

Tillid og åbenhed

Forbund og afdelinger skal ikke kontrollere hinanden. Vi er én organisation. Det er tåbeligt, hvis vi ikke har tillid til hinanden.

Vores samarbejde skal præges af åbenhed og tillid. Men vi skal tænke sammen på en bedre måde. Processen stopper aldrig. Vi arbejder videre med sammenhængen mellem forbund og afdelinger.

Forbundet har holdt driftsmøder med afdelingerne. Her diskuteres praktiske sager som for eksempel problemer med telefonsystemet. Der er ingen grund til, at hovedbestyrelsen belastes af at få en række driftsmæssige sager på dagsordenen. De skal løses direkte.

Forbundsledelsen har også taget medicinen. Formand, de to næstformænd, økonomichef og kommunikationschef har trænet i at være mere skarpe på kurs, koordinering og commitment. Det har forandret ledelsesmøderne.

Møder med afdelingsbestyrelser

Forbundsledelsen har været rundt i hele landet. Her er de mødtes med den samlede afdelingsbestyrelse og ikke kun de valgte, der er ansat på afdelingskontorerne. Det skal skabe en direkte kommunikation.

Vi har ændret dagsordenerne for hovedbestyrelsens møder. Det indebærer, at alle udvalg hvert år på september-mødet skal redegøre for deres planer for det efterfølgende år.

Tilsvarende reserveres der tid på møderne hvert år i marts til at gøre status for det overståede år. Her kan udvalgene så vinge af, hvad de nåede igennem.

Digitaliseringsstrategi

Dansk EI-Forbund har en meget stabil medlemskare. Men der er et tidspunkt i livet, hvor det kan være svært at holde fast i medlemmerne. Det er i de første 10 år efter afslutningen af deres uddannelse. I den periode danner de familie, de køber bolig, og der sker en masse andet i deres liv. Så risikerer fagforeningsmedlemsskabet at ryge til side.

Det skal en digital strategi dæmme op for. Den skal være med til at gøre medlemskabet relevant for alle, også i årene lige efter uddannelsen. Strategien indebærer, at forbundets hjemmeside fornyes. Den får fire platforme. Den ene af dem er et digitalt univers, som skal virke tiltrækkende lige efter uddannelsen og resten af arbejdslivet.

Her vil unge og andre nyuddannede blive mødt på den måde, som de kender fra andre steder, og som de sætter pris på. Den skulle gerne gøre, at de bliver ramt fire-fem-seks gange årligt.

I dag må vi erkende, at i løbet af et år er det måske kun 5-10 procent af medlemmerne, som vi er i direkte kontakt med. Det er sjovere at betale for noget, som man personligt føler, man får udbytte af.

Hjemmesidens andre dele

Medlemmerne vil komme til det nye digitale univers ved at logge ind. De andre tre dele af den nye hjemmeside er først og fremmest en offentlig hjemmeside, som enhver kan tilgå. Det er her, potentielle medlemmer ankommer. Her kan pressen og mange andre søge oplysninger om forbundet.

Den tredje del er en portal for tillidsvalgte. Når de logger ind, vil de få informationer målrettet til dem.

Endelig vil der være en fjerde del i form af særlige kampagnesider, for eksempel om kongressen.

FORMÅL, STRATEGI OG HANDLINGSPLANER:

Vi er langt hen ad vejen nået i mål

Sammenhængen i forbundet er styrket

Kongressen i 2018 vedtog for første gang et sæt formål, strategi- og handlingsplaner. Førhen var den slags samlet i forskellige dokumenter, som det kunne være svært at navigere i.

Den nye proces har gjort, at vi i højere grad er kommet i mål med handlingsplanerne. Der er blevet arbejdet med områderne i planerne. For eksempel har alle afdelinger fået arbejdsmiljø- og uddannelsesansvarlige. Der er gennemført synlighedskampagner osv.

Vi har meget langt hen ad vejen opnået, hvad kongressen for fire år siden ønskede. Der er blevet mere opmærksomhed på, hvad man selv kan gøre i stedet for på, hvad andre gør. Sammenhængen er styrket.

Medlemmerne skal gerne opleve den samme service og få de samme svar i alle afdelinger. Vi skal ikke altid gå i takt. Men vi skal altid gå i samme retning.

Så kom der corona

Systemet med formål, strategi sikrer, at der bliver set på vores virksomhed som et hele fra det overordnede formål og ned til, hvad der konkret skal ske. Efterfølgende har de seks faste udvalg i forbundet taget udgangspunkt i de målsætninger. Men omverdenen ændrer sig meget i løbet af de fire år mellem to kongresser. Hvordan sikrer vi, at de strategiske sigter følger med?

2020 bød på et eklatant eksempel på, at omstændighederne pludselig totalt kan forandre sig. Corona slog ned. Pludselig handlede mange aktiviteter om noget helt andet, end vi havde forudset. Blandt andet problemerne med fysisk at komme ud på skolerne betød, at organiseringen af lærlinge faldt

med 10 procent. Nedgangen er det diametralt modsatte af, hvad der står i vores formål og strategi. Hvordan navigerer vi i det under nye vilkår?

Vi skal altid huske, at der er formål og strategi. Men skal andre vilkår for eksempel føre til ændringer i handlingsplaner? Det er tilladt at justere, hvis det kan forklares ud fra det strategiske sigte.

Det konkrete og det overordnede

Erfaringen er, at vi er gode til at løse de konkrete udfordringer og sager. Det er naturligt at grave sig ned i det konkrete.

Derimod kan det være sværere at håndtere det politiske sigte. Men det er nødvendigt, at vi fra handlingsplanerne bevæger os op for at kigge på strategien.

SERVICEMÅL:

Klar besked til medlemmerne om, hvad de kan forvente

Medlemsundersøgelser skal løbende sikre, at DEF holder sine løfter

Medlemmerne ved i dag, hvad de kan forvente af Dansk EI-Forbund. På en lang række områder er der opstillet servicemål. Samlet fylder de mange sider

Servicemålene vil kunne tiltrække nye medlemmer. De får at vide, hvad de kan regne med at få ud af det, hvis de melder sig ind. Forhåbentlig kan servicemålene også holde på tvivlerne blandt de nuværende medlemmer.

I en periode har det været vigtigt at inddrage hele organisationen med servicemålene: Det er dét, vi skal leve op til!

Samme service overalt

Nu og i fremtiden skal der gennemføres regelmæssige medlemsundersøgelser. De skal måle,

om medlemmerne så også får, hvad vi har lovet. Lever vi op til servicemålene?

For eksempel skal der foregå uddannelsesvejledning i alle afdelinger. Gør der så vitterlig også det? Får medlemmerne det, når de kommer til afdelingen? Servicemålene er uafhængige af geografi og andre forhold. De er gældende for medlemmer i alle dele af landet.

Det hænder, at der kommer klager fra medlemmer. De fleste sager bliver løst. Der er ingen planer om at indføre en ombudsmandsordning.

GDPR:

Beskyttelse af persondata har givet udfordringer eksternt og internt

Nogle arbejdsgivere vil ikke udlevere oplysninger til tillidsrepræsentanter, men det er i strid med, hvad der er aftalt

EU's databeskyttelsesforordning trådte i kraft i foråret 2018 og har siden givet en række udfordringer i det faglige arbejde. Både eksternt ude på arbejdspladserne, men i høj grad også internt i forbundet.

En række arbejdsgivere er blevet overforsigtige. De har nægtet at udlevere oplysninger om løn og andre spørgsmål til tillidsrepræsentanterne, som de ellers altid har gjort. Nogle har ikke villet give informationerne, selv om der fandtes lokalaftaler om, at de skulle gøre det. De har begrundet det med, at det kunne koste dem store bøder, hvis de overtrådte databeskyttelsesloven. Men de kan og skal give oplysningerne, som de plejer.

Det er fastslået en række steder. Blandt andet lykkedes det arbejdsmarkedets parter at få indsat en bestemmelse i den danske databeskyttelseslov, der hjemler behandling af persondata, som sker for at overholde en arbejdsretlig forpligtelse.

Det fremgår også af forligsmandens skitse fra

overenskomstforhandlingerne i 2017: "LO og DA er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte."

Sikker mail

Internt i forbundet har GDPR også fyldt rigtig meget. Vi kan for eksempel ikke længere offentligt sige, at "du har som medlem af Dansk EI-Forbund en række fordele". Strikt taget regnes det nemlig som en personfølsom oplysning, at man er medlem af et fagforbund. Vi må heller ikke med for eksempel almindelig post sende noget til medlemmerne, som antyder, at de er DEF-medlemmer.

Forbundet er begyndt at benytte "Sikker mail" til korrespondance om personsager, for eksempel

arbejdsskadesager. Vi benytter også kommunikationskanalen via "MitDEF". De to løsninger lever begge op til sikkerhedsmæssige krav til kommunikation, når den indeholder personfølsomme oplysninger.

Det og meget andet er bøvlet, men det er et vilkår, som vi ikke kan ændre på. Det giver en masse besvær, men det må vi tage med. Som faglig organisation kan vi ikke kommunikere ligesom en idrætsklub kan.

Ansvaret

Tillidsrepræsentanterne får en række oplysninger om medlemmerne. Nogle af dem ville også kunne regnes som personfølsomme. Men de tillidsvalgte står ikke alene med ansvaret.

Dansk EI-Forbund optræder som én stor samlet databehandler. Dermed kommer ingen til at stå



Morten Kristiansen, Elektrikeren nr. 7 2021.
Foto: Per Rasmussen

alene med et ansvar, hvis der skulle ske fejl. Det vil være hele forbundets ansvar.

Dermed har vi afdækket den enkelte. Ingen tillidsrepræsentanter eller andre behøver at frygte, at de skal gå fra hus og hjem, hvis der sker et svips i databehandlingen.

Klarhed

Den nye overenskomst med staten fjerner enhver tvivl om, at tillidsrepræsentanter skal have adgang til lønoplysninger. Her har GDPR-reglerne også været brugt som undskyldning for at sætte begrænsninger. Hos kommuner og regioner er det nu på samme måde slået fast, at GDPR-reglerne ikke forhindrer, at tillidsrepræsentanterne kan få adgang til kollegernes lønoplysninger.

I det private erhvervsliv findes der installatørfirmaer, som forlanger, at de ansatte afleverer meget personlige oplysninger også om for eksempel skatteforhold. Det er kundernes krav for at lade elektrikerne komme ind i deres bygning. Det kan for eksempel være statslige institutioner. Der er nærmest tale om en sikkerhedsgodkendelse.

Hvis kunderne stiller kravet på sagligt grundlag, så er der ikke så meget at gøre ved det. Men det er vigtigt, at tillidsrepræsentanter holder ledelsen i ørerne. Omgangen med de personlige oplysninger skal ske på en forsvarlig måde og i henhold til regler og lovgivning. De kan ikke bare for eksempel flyde på overmontørens skrivebord.

UDVIKLING:

It til bedre kommunikation med medlemmerne

Gruppe med blandt andre repræsentanter for afdelingerne involveret i forberedelser og ibrugtagning

Gennem 2020 forberedte forbundet og afdelingerne ibrugtagningen af nye it-systemer i januar 2021. Systemerne GetOrganized og CRM afløste

det hidtidige Modulus. De indeholder blandt andet medlemssystem og kommunikationsmoduler.

Bag GetOrganized står en af Danmarks førende softwareleverandører – Netcompany. GetOrganized blev lanceret i 2005, og siden er der udviklet på det. En række forbund har taget det i brug. Men indførelsen af et nyt system i en organisation vil altid give udfordringer.

Ibrugtagningen af GetOrganized og CRM er sket i sammenhæng med oprettelsen af den nye fælles a-kasse. Der var brug for et nyt medlemssystem.

Afdelingerne har været tæt involveret i arbejdet. Der har været nedsat en referencegruppe bestående af blandt andre repræsentanter for hver afdeling. De var involveret i den faglige del og med til at afprøve de faglige dele af systemerne i testfasen.

Ny it skal give mulighed for at automatisere rutinemæssige funktioner og dermed kunne yde en større og bedre medlemsservice.

MEDLEMSSERVICE:

Ulykkesforsikring udvidet til heltid og nu bonus på andre forsikringer

Elektrikere bruger Pluskortet flittigt, og kontakt-center er i forbindelse med mange medlemmer

Fra 1. januar 2020 blev den kollektive ulykkesforsikring af medlemmerne i Alka udvidet til at dække heltids og ikke kun i fritiden. Den vil altså også dække i tilfælde af arbejdsulykker. Og det har ingen betydning for arbejdsgivernes ulykkesforsikring. I tilfælde af en arbejdsulykke vil begge ordninger udbetale.

I kraft af, at så mange tegner ulykkesforsikringen i fællesskab, er det en billig ordning med gode vilkår. Det samme gælder vores kollektive gruppelivsfor sikring. Nogle siger, at man også kan forsikringer gennem gule forbund. Men kig på forsikringssummerne. Der er væsentlige forskelle!

Derudover kan medlemmerne tegne andre forsikringer hos Alka med medlemsrabat. Det gælder bil, hus osv. Efter forsikringsselskabet Tryg købte Alka får medlemmerne desuden en årlig bonus på de forsikringer, som de selv tegner. Den har hidtil ligget på 6-8 procent af, hvad der betalt i præmie, og skader betyder ikke nedsættelse af udbetalingen.

Kontakt med mange medlemmer

Medlemskontaktcentret ringer til alle nyindmeldte efter cirka to måneder. Det sker for at høre, om alt er, som det skal være. Mailadresser, telefonnummere og andre oplysninger tjekkes.

Kontaktcentret er fysisk placeret hos Alka. Vi driver det sammen med andre forbund. Vi bruger det også til at kontakte medlemmer på andre tidspunkter, for eksempel i forbindelse med overenskomstforhandlinger. I cyklusser kontakter centret øvrige medlemmer. Det er målet, at vi skal i kontakt med alle inden for en toårig periode.

Der kommer mange interessante spørgsmål og forslag fra opringningerne. Nogle medlemmer snakker i fem minutter, andre en halv time. Medlemskontaktcentret giver forbundet besked om de ting, som skal klares måske via afdelingen.

Pris for PlusKort

Elektrikerne er en af de faggrupper, som forholdsvis benytter sig allermost af FH's PlusKort. De får rabatter på indkøb rigtig mange steder. Flittige brugere vil kunne tjene fagforeningskontingentet hjem i rabatter.

PlusKort er en app og samtidig vores medlemskort. Forbundet sparer mange penge ved ikke at skulle udsende fysiske medlemskort. Derudover kan det elektroniske medlemskort meget mere, blandt andet give medlemmerne svar på en masse spørgsmål, oplysninger om afdelingens åbningstider plus en masse andet.

DEF-medlemmernes aktive brug af PlusKort har indbragt forbundet Årets Initiativ Pris 2019 hos PlusKort.

Pjecer revideret

Mange af forbundets pjecer er løbende revideret. De har ændret format og design. Desuden trykkes de nu on demand. De printes ud, efterhånden som der er brug for dem. Vi skal ikke have et stort lager liggende.

Det betyder også, at pjecerne løbende kan revideres. De handler om for eksempel barselsregler, pension, GPS-overvågning, firmabil og meget andet.

PlusKort.



INTERNATIONALT SAMARBEJDE

| Internationalt samarbejde

INTERNATIONALT ARBEJDE:

Fællesskab på tværs af grænser giver sejre i Norge og Australien

Dansk EI-Forbund fortsætter med at støtte kolleger og lærlinge i Jordan

Samarbejdet med udenlandske elektrikere og andre inden for de eltekniske fag betyder meget for Dansk EI-Forbund. Vores branche er international. Danske kolleger rejser til Norge, Grønland eller andre steder i verden for at arbejde. Omvendt kommer der udlændinge til Danmark blandt andet ved store projekter som udbygning af metroen i København.

Efter to måneders strejke fik norske elevatormontører i anden halvdel af 2018 en landsdækkende overenskomst med en international elevatorvirksomhed. Det skete, efter at Dansk EI-Forbund og el-forbund fra en række andre lande gav opbakning til den norske kamp.

Det internationale samarbejde havde blandt andet betydning, da regeringen i Australien i 2019 indledte et frontalangreb mod fagbevægelsen. Der var blandt andet planer om en såkaldt "integritetslov", der ville have gjort det lettere for regeringen at lukke fagforeninger og forhindre fagligt aktive i at udføre deres arbejde eller ligefrem kriminalisere og strafforfølge dem. Repræsentanter for Dansk EI-Forbund og fra en række andre lande skrev breve til de australske politikere, og det endte med, at forslaget faldt.

Ny sag i Norge

Elevatormontørerne i det internationale firma Schindler har over længere tid været i konflikt med en ny ledelse i selskabet. En sag i den norske arbejdsret endte uafgjort.

Konflikten kulminerede med, at fællestillidsrepræsentanten blev fyret med øjeblikkelig virkning. Dansk EI-Forbund sendte en støtteerklæring til nordmændene. Det har vores søsterorganisationer i en lang række lande rundt om i verden også gjort.

Støtte til Jordan

Dansk EI-Forbund fortsætter med at støtte jordaniske elektrikere og deres forbund. For forholdsvis få penge kan vi gøre noget, som har stor betydning for kollegerne dernede.

De har blandt andet ønsket computere, så de kan få styr på deres aftaler og overenskomster i en database. De vil også gerne længere frem med hjemmesider. Mange af deres medlemmer har smartphones, og forbundet vil gerne kommunikere mere med dem.

Næste del bliver at styrke deres ungdomsarbejde. Det begyndte i foråret 2022. Men deres ungdomsrepræsentanter har allerede holdt det første virtuelle møde med vores via Teams.

Medvirkende i udarbejdelsen af beretningen

Advokat Cecilia Ricard
Advokatfuldmægtig Teis Halsboe
Advokatfuldmægtig Sara Harder Thygesen
Agitationskonsulent Mathias Bøgeskov Lageri
Agitationskonsulent Niklas Nannberg
Agitationskonsulent Rasmus H. Nørskov
Akkordmentor Thomas Hald Gorski
Akkordmentor Lasse Pedersen
Digitaliseringskonsulent Ditte Larsen
Forbundsformand Jørgen Juul Rasmussen
Forbundssekretær Lene Christiansen
Forbundssekretær Christian Rosenkvist Elgaard
Forbundssekretær Martin Frank Frederichsen
Forbundssekretær Ole Tue Hansen
Forbundssekretær Lars Johansen
Forbundssekretær Hanna Lindstrøm
Forbundssekretær Lars B. Sørensen
Forbundssekretær Flemming Warth
Freelancejournalist Niels Stoktoft Overgaard
Journalist Benjamin Rothenborg Vibe
Kommunikationschef Peter Koch Palshøj
Kommunikationskonsulent Neel Ahrenkilde
Kommunikationskonsulent Hanna Fritzson
Kommunikationskonsulent Cecilie Eltong Mogen
Næstformand Jens-Olav Pedersen
Næstformand Benny Yssing
Organiseringskonsulent Peter Røntved Andersen
Organisationssekretær Allan Holm Pedersen
Politisk konsulent Jan Jensen
Politisk konsulent Jørgen Have Poulsen
Projektkoordinator Christian D. Christensen
Redaktør Jim Jæger
Teknisk konsulent Martin Mortensen
Udviklingskonsulent Anders Bonde
Ungdomskonsulent Lasse Haugaard Pedersen
Ungdomskonsulent Nadja Aarøe Simonsen
Uddannelseskonsulent Peter Heiberg Rasmussen
Uddannelsespolitisk konsulent Lars Espersen



**DANSK
EL-FORBUND** 

Vi samler alle på
det el-tekniske område