

Dansk El-Forbund – Nordsjælland

Afholder

Generalforsamling

Torsdag d. 21. april kl. 17.

I afdelingens store mødelokale
Nordre Jernbanevej 16A
3400 Hillerød

Dagsorden:

1. Velkomst ved formanden
2. Forslag til forretningsorden
3. Valg af dirigent. Christian Elgaard indstilles.
4. Godkendelse af dagsorden.
5. Godkendelse af referat ordinær generalforsamling 2021
6. Beretning
7. Regnskab for 2021.
8. Budget 2022.
9. Indkomne forslag/Bevillinger
 - a. Ændring af afdelingslove §6 Afdelingsbestyrelsen
10. Valg
 - a. Afdelingsformand Henrik Siir (genopstiller)
 - b. Bestyrelsesmedlem Jørgen Nielsen (genopstiller)
 - c. Bestyrelsesmedlem Lars Christensen (genopstiller)
 - d. Bestyrelsessuppleant Mads Ole Madsen (genopstiller)
 - e. Faglig revisor Steen Helmuth Hansen (genopstiller)
 - f. Faglig revisorsuppleant Kenneth Tang (genopstiller)
 - g. Ungdomsudvalg (kun for lærlinge og medlemmer under 30 år)
 - g1. Betina Christensen (nyvalg)
 - g2. Vakant
 - g3. Vakant
11. Kongres 2022
12. Eventuelt.

Ad 1. Formanden bød velkommen.

Ad 2. Forretningsorden blev vedtaget.

- Ad 3. Christian Elgaard blev valgt og konstaterede, at generalforsamlingen var lovligt varslet.
- Ad 4. Dagsorden blev godkendt.
- Ad 5. Referat fra ordinær generalforsamling 2021 blev godkendt.
- Ad 6. Beretning kan ses som bilag 1 – 3.
- Ad 7. Regnskab for 2021 blev gennemgået og godkendt.
- Ad 8. Budget for 2022 blev gennemgået og godkendt.
- Ad 9. Bestyrelsen havde lavet et forslag til ændring i §6 i afdelingslovene. Forslaget betyder, at afdelingens valgte kasserer fremadrettet indgår i bestyrelsen. Dette gør at antallet af øvrige bestyrelsesmedlemmer reduceret med én, så det samlede antal i bestyrelsen fastholdes. Forslaget blev vedtaget med 12 stemmer for, 2 imod samt én blank.
- Ad 10. a. Henrik Siir blev genvalgt.
b. Jørgen Nielsen blev genvalgt.
c. Lars Christensen blev genvalgt.
d. Mads Ole Madsen blev genvalgt.
e. Steen Helmuth Hansen blev genvalgt.
f. Kenneth Tang blev genvalgt.
g. Betina Christensen blev valgt. Øvrige poster står vakante, hvor bestyrelsen kan indsætte kandidater.
- Ad 11. Der afholdes kongres-generalforsamling sammen med generalforsamling i a-kassen d. 20. juni kl. 17. Her skal der godkendes forslag samt vælges delegerede til kongressen. Derudover gennemgås a-kassens (FAK) virke i den forgangne periode. Indkaldelse er på trapperne.
- Ad 12. Løst og fast. Dirigenten redegjorde for sit eget kandidatur som næstformand i Dansk El-Forbund.

Mødet slut kl. 19.40.

Referent: Michael Grønbech

Bilag 1.

Skriftlig beretning Henrik Siir

Jeg vil gerne starte med at bede om et minut stilhed for de af vores medlemmer som er afgået ved døden siden sidste generalforsamling.

TAK.

Slut med restriktioner

På sidste ordinære generalforsamling, afsluttede jeg med at sige, at jeg håbede vi kunne ses under helt normale omstændigheder til generalforsamlingen 2022! Her står vi så, uden restriktioner og Corona er ikke længere en sundhedsmæssig krise. Vi kommer til at leve med Corona virus som vi lever med influenza virus.

Og det er for så vidt også rigtigt at gøre, for det har alt alt for store konsekvenser for samfundet og for fællesskabet at lukke ned og have restriktioner i månedsvis om vinteren. Det at yde godt fagforeningsarbejde digitalt og ikke mødes fysisk i så stort begrænset omfang, som vi havde i godt halvandet år, har virkelig udfordret os som organisation. Vi er afhængig af at kunne møde medlemmerne der hvor de går til daglig og at de kan komme her i huset.

Der er ingen tvivl om, at Corona virussen har ændret vores hverdag og den har også sat et kæmpe aftryk i vores arbejdsliv og privatliv, mange har fundet ud af, at man kan klare rigtigt meget hjemme fra en pc og det har store dele af befolkningen haft glæde af at kunne. Men man kan altså ikke sætte lamper op eller fejlfinde på en installation på sin egen computer og det er hér blandt mange andre håndværksfag, elektrikerne har haft den største udfordring i Corona-tiden. Mange har været utrygge i at gå på arbejde og komme hjem til et måske udsat familiemedlem, eller smitte kollegaer som så smitter familien og så videre.

Vi har haft mange opkald de sidste år omkring det ikke at kunne arbejde hjemmefra og hjælpe et hjemsendt barn fra skole med hjemmeundervisningen, det ikke at vide om man bærer smitten med hjem fra en kunde, eller smitter en kunde fordi man passer sit arbejde.

Arbejdsmiljøet har virkelig været udfordret i denne periode og nogle mestre har desværre tænkt mere på deres forretning end på deres ansatte, trods store hjælpepakker og ordninger der kunne tilgodese en løsning, hos de af vores medlemmer som har haft de største udfordringer med at få en hverdag til at fungerer og man kunne være bare en lille smule tryk i.

Medlemsudviklingen

Kære generalforsamling, vi taber medlemmer. For andet år i træk mister vi fuldtidsbetalende medlemmer, sidste år var faldet ikke alarmerende men det er det i 2021, siden sidste generalforsamling har vi mistet 41 medlemmer som betaler til fagforeningens drift. Det svarer til et fald i kontingentindtægterne på 122.000 kr.! om året. Ved budgetlægningen forsøger vi altid at ramme så tæt på et nul som vi kan, vi er en nonprofitorganisation og det er i min optik, og har altid

været det, at vi ikke skal skabe overskud. Det siger jeg fordi, vi har altid forhøjet vores kontingent ud fra et synspunkt om det var nødvendigt i forhold til balancen i driften og ikke så meget af hensyn til konjunktur-stigninger og inflation. Vi har i mange år holdt afdelingskontingentet i ro fordi vi har haft et stabilt medlemstal og har formået at finde besparelser eller aftaler der var billigere end de Serviceaftaler vi havde i forvejen. Først siden 2020 da vi ser at driften har problemer med at gå i nul, taget de stigninger vi kan tillade os uden at skal spørge en generalforsamling om lov. Typisk en 3-4 kr.

Det ikke at regulerer kontingentet hvad vi har kunnet år for år i forhold til inflation og pristalsindekset, gør at vi ikke kan få budgettet til at hænge sammen. Det er en konstatering og den har vi handlet på!

Faglige kroner til fagligt arbejde

Derfor har vi i afdelingsbestyrelsen taget den beslutning af afskedige vores a-kasse sagsbehandler og jeg lavet en samarbejdsaftale med afdeling København om at lave det administrative A-kasse arbejde for os. Den ordning giver vi 10 kr. pr. medlem pr. måned for. Ca. 100.000 kr. om året. København har ekspertisen på området og en tilpas volumen til at håndterer de ledige for os, rent administrativt.

Til generalforsamlingens orientering kan jeg sige, at man har taget nøjagtigt samme tiltag i afdeling Storstrøm og ud fra samme grundlag som os, derfor er de gået med i denne samarbejdsaftale, hvem ved, måske endnu en afdeling på Sjælland gør det samme med tiden, smiler.

Vi vil først i 4 kvartal i år kunne se effekten af beslutningen, da Majken havde 6 måneder opsigelse og 1 måneds erstatning, hun har været ansat siden maj 2008.

Forhandlingen med HK om afskedigelsen gik godt og vi har i afdelingen givet 29,6 timer ekstra til sikring af en portion mere efterløn, ud over de i overenskomsten bestemte forhold. Det har været vigtigt for mig at lave en aftale med HK som var god, uden at være for gavmild og som vi kunne se hinanden i øjnene med bagefter.

Det er kedeligt, at vi har måttet tage dette skridt og samtalen var svær, vi er en lille familie her på kontoret og vi er tætte på hinanden.

Beslutningen er den rigtige, både set ud fra økonomi men også ud fra ledigheden. Vi har nu siden, september 2020 og før coronaen 1. bølge i marts 2020 ligget på 5- 10 ledige, i skrivende stund er vi 8 ledige.

Den vedvarende lave ledighed, gør det svært at blive ved med at forsvarer at vi bruger og brugte ca. 350.000 faglige kroner på at drive en lokal A-kasse! Centraliseringen af opgaver og ændringer i lovgivningen har gjort arbejdet mindre og til tider i så lille et omfang at vi fagligt sagtens kunne administrere den opgave.

Det vi har tilbage her i afdelingen pr. 1. marts 2022, er det medlemsnære med den ledige, det vil sige de fysiske samtaler her i afdelingen og de fællessamtaler der er med jobcenteret hvor fagforeningen er med.

Selv om ordningen kun har kørt i 6 uger har jeg allerede gjort mig den erfaring, at det at kombinerer fagforeningen med et ledigt medlem fungerer rigtigt godt. Det er os i fagforeningen der ved hvad der rør sig, hvor jobbene er og hvor forholdene er OK. Vi kender lønnen og ved hvad de skal kræve i det næste job de skal ud i. Samtalen, ud over ret og pligter bliver meget mere orienteret om det at finde det rigtige job og med de ordnede forhold og som fast stilling og ikke i et vikarjob. Det er en god mulighed for at synliggøre værdien af et fagligt medlemskab. Skulle der blive en GUL ledig, så har vi også en langt bedre mulighed for at gøre opmærksom på de forskelle der er, når man står i en rigtig fagforening.

Satspuljemidler – Faglig konsulent

Men hvad gør vi så ved det faldende medlemstal, løsningen er vel ikke bare at afskedige og så håbe at vi ikke mister flere medlemmer, tænker I så!

Kongressen i 2018 afsatte puljemidler til organiseringsindsats og bekæmpelse af socialdumping.

Ud over nogle få frikøb til tillidsfolk har vi ikke anvendt de midler afdelingen har fået og de har stået urørt på en konto. Dem bruger vi nu til en ekstraordinær indsats på organiseringsområdet og til at aflaste Bjørn, da han er fast på det nye hospitals byggeri en til to gange om ugen. Kim vil selv fortælle lidt om hvad han går og bruger tiden på, lige som Bjørn vil komme mere ind på områderne i sin beretning.

Arbejdskraftmangel og grøn omstilling

Den grønne omstilling kræver nye teknologier og nye kompetencer, gamle sorte teknologier skal gøres grønne og det betyder at vi blandt andre, kommer til at mangle faglærte elektrikere.

Da den grønne omstilling kræver faglærte kompetencer – vil efterspørgslen efter elektrikere stige med ca. 10.000 frem mod år 2030, det viser en konsekvensanalyse som Dansk Energi foretog i 2020. El-branchen beskæftiger i dag totalt ca. 30.000 og vi skal altså op på at beskæftige på den gode side af 40.000 om 10 år. Vores elforbrug vil blive næsten fordoblet de næste 10 år, det kræver et smart og fleksibelt udbygget distributionsnet med et forventet årsforbrug på 71 TW/h og langt flere vindmøller og solcelleanlæg. I år 2030 vil lade standere servicere mere end 1 mio. el- og hybridbiler, 4.000 lynladere, 7.500 hurtigladere og 850.000 hjemmeladere. Det er en investering på mere end 316 mia. kroner. Til sammenligning koster Femerforbindelsen ca. 55 mia. kroner at bygge. Derudover kommer den grønne omstilling med at gøre bygninger energieffektive og elektrificeringen af jernbanenettet, vi har udviklet nye højspændings- og vindmøllemoduler i

elektrikeruddannelsen til formålet, vi har lavet arbejdsmarkedsuddannelse (AMU) i installation af lade standere til el-biler.

Dette er et udpluk af en artikel jeg havde i fagbladet elektriker nr.1-2022.

Når jeg har det med her i min beretning, så er det fordi, der ligger et stort organiseringspotentiale i den grønne omstilling. Vi kan vokse som organisation og vores bekymringer om at kikke ind i budgetter der er svære at få til at hænge sammen vil være forbi. Men det kræver at vi er ude hvor de potentielle medlemmer er og det kræver at vi kommer først, for der er andre faglige organisationer der vil forsøge at kapre de nye arbejdsområder. Vi skal være der først med overenskomstkrav og vi skal være der først med uddannelse. Vi skal have de rigtige varer på hylderne og vi skal være omstillingsparate i en helt anden grad end vi er i dag.

Og hvordan bliver vi så det? Det gør vi ved at organiserer os organisatorisk på en anden måde end vi gør i dag. Det kræver at vi er villige til at gøre et opgør med vores afdelingssoverenskomst og at vi organisatorisk bliver sammensat mere effektivt. Hovedbestyrelsen har arbejdet med løsningsforslag på hvordan det kunne se ud, ved at opstille forskellige scenarier, som der er diskuteret ud fra, med henblik på at lave en hensigtserklæring til kongressen. Er det en overraskelse for generalforsamling at enighed ikke kunne opnås? Så derfor er det nu op til afdelingerne om vores struktur skal ændres eller ej. Jeg er ikke så meget i tvivl, hvis vi skal gribe det guldæg der ligger lige foran os, så skal vi gøre mange ting anderledes end i dag. Ellers kan jeg godt frygte at vi kan fortælle samme historie om den grønne omstilling som vi kan om dengang alt hvad der hed svagstrøm, ikke var noget vi greb ind i, i tide og METAL løb med hele området. 3F og METAL vil udfordrere os på den grønne opstilling og de gør det allerede. Vi har ved flere lejligheder måtte lave grænseaftaler for at præcisere hvad der er el-arbejde og hvad der er eks. Vis uflagt arbejde, Fiber området og Solcelleparker er gode eksempler.

Den arbejdskraft der skal bruges til at lave grøn omstilling, svarer til 32.000 årsværk for el-arbejdet alene. Med andre ord, så kan det beskæftige 3.200 elektrikere i 10 år. Det er 3.200 elektrikere som vi ikke har til rådighed i dag, så der er to muligheder, enten at hyre udenlandsk arbejdskraft ind, spørgsmålet kan her være om de har de rette kompetencer til arbejdet og om de reelt er til rådighed, eller at sørge for at få udlært mange flere lærlinge og at gøre de svende der bliver ledige (ca. 300) parate til at lave energi øer, solcelleparker, lade standere og højspændingsanlæg. Det kræver mange flere lærepladser end vi har i dag, her er der brug for, at virksomheder der i dag ikke tager lærlinge, i niche brancher begynder at udlære elektrikere og at langt flere af de landsdækkende virksomheder øger lærlinge indtaget. Gør vi ikke det, så vil vi med alt sandsynlighed se et uorganiseret arbejdsområde med et hav af forskellige nationaliteter. Det vil der selvfølgelig være noget af alligevel, men vi har en mulighed for at det bliver dansk arbejdskraft som udgangspunkt, der laver grøn omstilling, men husk stadig på, at den grønneste strøm er den vi ikke bruger!

Arbejdskraftmanglen indenfor el-branchen bliver ikke mindre af, at vi ser velhavende medlemmer med gode pensionsopsparinger der selv pensionerer sig som 60-årig, fordi de har råd og kan.

Selv om der måske er 8-10 gode år endnu i sit arbejdsliv, men at man tager et bevidst valg om at trække sig tilbage imens man er frisk og rørig, hvorfor er det ikke interessant at blive i faget og hjælpe med den grønne omstilling i stedet for at skal lave opgaver efter en lang liste som ens kone har lavet! Hvordan gør vi vores fag interessant at blive i og hvordan kunne man tilgodese de elektrikere som har de rette kompetencer, men føler sig slidte?

Arne pensionen- tidlig tilbagetrækning – her har vi også en del elektrikere der har brugt den mulighed og jeg kan godt forstå det. Det er bare med til at vi står og mangler endnu flere hænder til de opgaver der ligger de næste ti år frem i tiden. Og igen kunne vi i samarbejde med arbejdsgiverne gøre noget for at de bliver i faget??

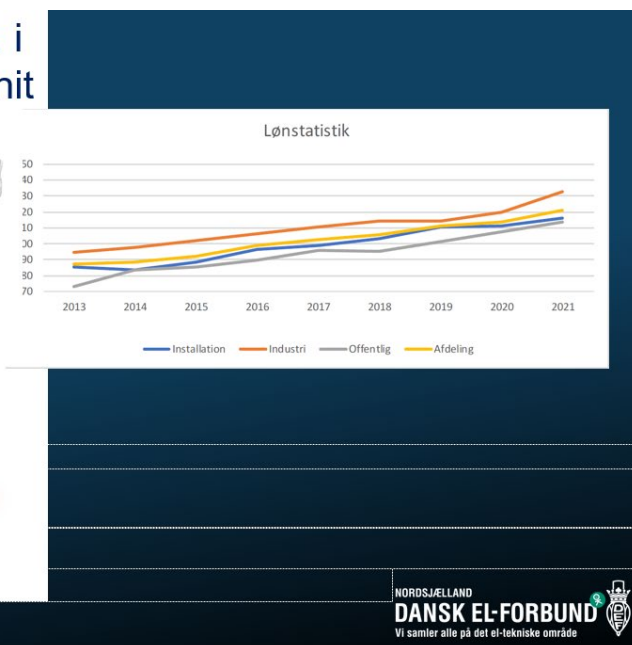
Lønstatistik 2021

70,35 % har svaret

220,75 kr. i gennemsnit

3,50 %

7,46 kr.



Hvis vi kigger på Dansk EL-Forbund Nordsjællands lønstatistik, så ligger løngennemsnittet på kr. 220,75. Det betyder selvfølgelig at nogen får mere og andre får mindre. I den nyeste statistik fra 2021 som du kan se på afdelingens hjemmeside, er den højeste timeløn på kr. 325 pr. time. Det er typisk medlemmer der arbejder indenfor el-branchen, som programmører, teknologer eller installatører. Akkorderne er ikke opgjort i lønstatistikken og har ikke indflydelse på den høje timeløn.

En elektriker i dag, er ikke som for 10 år siden. Elektrikere beskæftiger sig med mange forskellige opgaver, og vi er selvfølgelig interesserede i, at få alle lønoplysninger ind, for at kunne følge med i lønudviklingen inden for el-branchen, og på den måde også i fremtiden kunne vise en retvisende lønstatistik.

Besvarelserne til lønstatistikken kørte via sms, mail og hjemmesiden. Vi har et foner modul til opkald, hvorfra vi kunne rykke for dem der ikke havde indberettet ved første henvendelse på mail. For afdelingens vedkomne betød dette at vi kunne snige os op på en svar % der i år ligger på knap 71% - Det er højere end sidste år hvor den var 64%. Det er en høj svarprocent som kræver en ret stor indsats. Og den vil jeg gerne har kvitterer for.

Desværre må jeg i den forbindelse oplyse generalforsamlingen om, at vi stadig møder kollegaer der går til lige omkring 160 kr. i timen i det den laveste timeløn i årets statistik var 167 kr. når vi indgår overenskomst med udenlandske virksomheder stiller vi et lønkrav på 170 kr. i timen i løn. Men jeg må samtidigt pointere at det er de virksomheder UDEN valgt tillidsmand og UDEN overenskomst dækning, der er lavest på statistikken.

Købekraften falder trods høj reallønsfremgang

Selvom der i årene 2018-2021 har været en gennemsnitlig vækst i den nominelle løn på 1½ pct. Om året, har der kun været en reallønsfremgang på ¼ pct. om året, fordi inflationen samtidig har været på 1,25 pct. om året. I januar og februar i år har vi så en inflation på 7%. selvom om der i årets statistik er pæne lønstigninger på op til 10 kr. så er de blevet udhulet af inflationen. Jeg forventer at vi vil få en udfordring med at bevarer købekraften, da arbejdsgiverne også for tiden er presset på prisstigninger og inflationen, og vil ikke være særlig imødekommende overfor et krav om mere i løn, som det står til lige nu. Overenskomstforhandlingerne i 2023 sætter formentlig også sit præg på det, er det nu, vi vil se en 1-årig overenskomst?

DU HAR RET TIL LØNFORHANDLING! Priserne stiger uanset hvad, og hvis lønnen ikke følger med, er det reallønsnedgang. Derfor er det vigtigt, at alle bruger deres ret til lønforhandling. Men det er der desværre en del, som ikke gør – måske fordi det ikke er rart at bede sin leder om en lønstigning, eller måske fordi det er nemmere at lade være. Men det betyder også, at du og dine kollegaer går glip af både ekstra tillæg og andre goder. Tillidsrepræsentanten kan forhandle grundvilkår for alle kollegaer. Og til den personlige lønforhandling kan din tillidsrepræsentant deltage som bisidder, hvis du ønsker det. Har du ikke en tillidsrepræsentant, er du velkommen til at kontakte os her i afdelingen, for råd og vejledning.



Digital kommunikation og strategi

Anvendelse af data i arbejdet med medlemsvendte løsninger er afhængig af, at data er i en kvalitet, som giver værdi for medlemmet. Derfor er data en værdifuld ressource, og datakvalitet er en vigtig parameter.

I arbejdet med den digitale strategi målrettes det enkelte medlem efter "udefra ind"-princippet, og at det er DEFs data om medlemmet, som afgør, hvilket indhold der vises.

Medlemsunivers

Medlemmet ser det indhold, som passer til medlemmets ansættelse, interesser, sted i arbejdslivet og lignende. DEF bruger data om medlemmet til at målrette netop dette indhold.

Dette princip er defineret og besluttet i den digitale strategi, men der er mange detaljer i, hvordan princippet skal udmøntes.

Hvis vi starter helt tæt på medlemmet, så vil Medlemsuniverset kunne vise medlemmets egne data f.eks. som en medlemsprofil. Her vil medlemmet kunne se, hvad DEF har registreret om medlemmet. Med dette indblik kan medlemmet se registreringer, og medlemmet kan gøre DEF opmærksomme på eventuelle. På længere sigt kan medlemmet selv rette nogle af disse data.

Nogle af de registrerede data kan bruges til at tilpasse indhold til medlemmet f.eks. overenskomst på baggrund af arbejdsgiver. Denne form for personligt tilpasset indhold vil give medlemmet god service. Andre typer af indhold kan bruges til at målrette budskaber og påvirke medlemmet i en ønsket retning. F.eks. kan data fra Vidensportalen bruges til at motivere medlemmet til at følge endnu et kursusforløb, eller manglende indrapportering af løn til lønstatistik kan motivere til at få indmeldt sin løn.

Indhold som kommer fra DEF, lavet lokalt eller i forbundshuset, kan være nyheder, artikler, videoer, annoncering af aktiviteter og meget andet.

Det kan gøres med en høj grad af detalje ved at lade mange af medlemmets data styre, hvilket indhold som præsenteres. F.eks. vil en artikel om vinterforanstaltninger kun blive vist for de medlemmer, som arbejder på en plads, hvor vinterforanstaltninger er nødvendige.

Tillidsportalen

Tillidsportalen er målrettet DEFs Tillidsvalgte og skal understøtte deres arbejde ude på arbejdspladserne. Løsningen bliver den første, som kommer til at benytte sig af data til at målrette indhold. Ambitionen er, at løsningen skal være et opslagsværk og understøtte netværk. I første omgang kommer løsningen til at målrette efter:

- Roller: AMR eller TR
- Arbejdsgiver
- Overenskomst
- Kolleger på arbejdspladsen
- Andre tillidsvalgte på arbejdspladsen
- Andre tillidsvalgte i afdelingen
- Andre tillidsvalgte i DEF
- Direkte kontakt til afdelingen

DEF.dk

Websitet DEF.DK skal opbygges, som DEF har behov for, men det bliver anderledes, end opbygningen kendes på DEF.DK i dag. Med introduktionen af et medlemsunivers bliver der behov for at adskille det indhold, som er rettet mod medlemmer, og det indhold som er til bredere målgrupper.

DEF.DK bliver med sin åbne del rettet mod offentligheden og potentielle nye medlemmer. Offentligheden vil have samme interesser og behov som i dag, og den type indhold som er rettet mod disse målgrupper, vil kunne fortsætte uændret.

Organiseringsarbejdet mod potentielle medlemmer understøttes i dag i høj grad af det faglige og detaljerede indhold, som er målrettet medlemmerne. Men det meste af denne type indhold vil i fremtiden blive skjult bag et login. Det skal derfor afgøres om det skjulte indhold skal vises som en smagsprøve, f.eks. at de første 7 linjer kan læses og resten er skjult. Alternativt kan indholdet til potentielle medlemmer skrives som en egentlig organiseringsindsats.

For at fastholde et udefra ind-perspektiv vil vi teste ovenstående blandt potentielle og ny-indmeldte medlemmer.

Fagfagligt indhold og medlemstilbud

Vi havde vores første fysiske temamøde i halvandet år den. 27. oktober 2021 der mødte 5 medlemmer op og det er helt tydeligt at coronaen har sat et spor i det fysiske fremmøde som vi skal over igen ved at lave spændende arrangementer som rygtes blandt vores medlemmer.

Til 1. temamøde i år i marts var der 18 tilmeldte – det næste er til maj og tilmelding skal nok komme op på omkring de 20.

Det er med alt tydelighed, de temaer med fag-fagligt indhold som er mest interessante blandt vores medlemmer og det er da også dem som vi har flest af. Tag et kik i arrangement kalenderen om der skulle være noget du finder interessant.

En anden og lige så vigtig del, er at vi tilbyder vores medlemmer en Uddannelsesvejledning.

En vejledningssamtale de selv bestiller og vi tager udgangspunkt i deres ønske, de fleste ønsker vejledning i installatør på deltid, det er naturligvis dejligt at medlemmerne ønsker at videreudanne sig, men vi har altså brug for lige så mange hænder som muligt i den kommende tid. Jeg så hellere de bad om vejledning i AMU-kurser indenfor Alarm, brand og tv-overvågning og i akademimoduler i bygningsautomatik eller moduler i Grøn omstilling. Det er her der er en kæmpe efterspørgsel nu og ud i fremtiden.

Vi skal gøre hvad vi kan få at få dem til at syntes det er interessant at blive i faget som elektriker.

Vores digitale akademi også kaldet Videns portalen er også en aktiv del af indsatsen for at få flere til at deltage og blive klogere. Tag et kik, der er mange spændende online kurser.

I en tid med høj inflation vil jeg blot her til sidst nævne og slå et slag for Pluskort app'en som både er et digitalt medlemskort og rabatoversigt til mere end 1300 steder. Brug det som en aktiv del af jeres medlemskab. Det er helt gratis når man er medlem af en rigtig fagforening.

TAK

Bilag 2

Skriftlig beretning Bjørn Rasmussen.

På Teknik-Arbejdsgiverne overenskomst.

- Virksomheden Bravida Hillerød har opkøbt Peiter Olsen og alle elektriker og lærlinge overflyttes til Bravida og deres Klub. Der var lidt udfordringer med løn da man hos Peiter Olsen var ansat med en midere grundløn. Men ved at "Hjælpe" de nyudlærte svende lykkes det at hæve løn så den stemte overens med de lokalaftaler som er hos Bravida.
- Elektrikerne hos Poul Sejr Nielsen ønsker at oprette en klub. Jeg har haft et par møder med deres TR. Christian, og vi skal have det sidste møde hvor vi skal gennemgå vedtægterne på mit kontor den 27. april.

Løntjek:

Haft en del løntjek hvor der hver gang har medført betaling.

- En lærling fik 23.600 kr. for manglende reguleringer.
- En lærling manglende regulering og pension for i alt 11.600 kr.
- En svend fik 8.700 kr. for manglende feriepenge og pension.

Mæglingsmøder:

- Mæglingsmøde i en virksomhed hvor man ikke aflønnet lærlinge efter overenskomsten ved rejsetid. (Virksomheden ville betale efter hvor lærlingene havde bopæl, men i OK står det er fra virksomhedens adresse) Virksomheden vil gå 3 år tilbage og få rettet op på sagen.
- Igangværende sag for 2 elektriker som er endt som LG-sag. Har modtaget sidste betaling, så de i alt har modtaget 75.000 kr.
- Sagen om betaling ved sygdom. Medlemmet skulle have sin sædvanlige løn (195 kr.) fik 150 kr. Modtog 35.000 fra virksomheden.

Tiltrædelsesaftaler:

- Har flere tiltrædelsesaftaler i gang med forskellige virksomheder.

Akkord:

- Vi har brugt vores akkord mentor flittigt. Hver gang vi møder elektriker på pladsbesøgene, taler vi om akkord. Vores elektriker er også blevet gode til at få indrapporteret til vores statistik.

Lønforhandling på Nordsjællandshospital.

Vi har nu igennem et par år, forhandlet løn sammen med de københavnske hospitaler, da hospitalerne er sammenlagt i Region Hovedstaden. TR'erne mødes sammen med vores faglige kollegaer i Kbha. og jeg til gennemgang af indstillingerne som vi har modtaget fra CEJ. På den måde bliver vores TR klædt på til de endelige forhandlinger. Ved sidste forhandling i starten af november 21, taler vi om 195.000 kr. til fordeling mellem 81 elektriker.

Pladsbesøg:

I vores område er der godt gang i den. Byggeriet går med ekspresfart og vi har nok at se til. Hvis vi tager de 45 største byggesager er byggesummen på 10.1 mia. Fujifilm og NNH står alene for de 4.8 mia.

Frederiksbro, Hillerød:

En stor bydel som bliver opført ved Mølleåen. Frederiksbro bliver opført på et 93.826 m2 stort grundareal. Man er i gang med at bygge på byggefelt A. Efterfølgende kommer byggefelt B. Felterne deles af Svanesøen. Vi kommer jævnlig forbi og i denne måned afholdte vi fællesarrangement med 3F Frederiksborg og Metal Hillerød hvor vi grillede pølser og uddelte sodavand. Lige ved 100 håndværkere kom forbi.

Nordsjællands nye hospitals byggeri, Hillerød:

Ved årets start er jeg tilknyttet byggepladsen mindst en gang om ugen. Jeg deler kontor med 3F. Wicotec Kirkebjerg fra Taastrup har fået el arbejdet samt vand og ventilation. De starter indenfor den næste måned. Bent Westen har byggestrømmen. Det forventes af hospitalet står færdigt i 2024.

Slots- og Kulturstyrelsens Fællesmagasin, Vinge:

Arbejdet er færdigt, men vi har mødt en del udfordringer imens byggeriet stod på. Omkring byggepladsen var opstillet sovevogne uden tilladelse. Da jeg kontaktede Frederikssund kommune blev de fjernet. Steen Jørgensen Elinstallation fra Skagen har udført el arbejdet. Virksomheden er berygtet for at bruge udenlandske elektriker. Og det gjorde de også på dette byggeri. Jeg har besøgt pladsen flere gange både om aften og weekender. Altid med det samme resultat. Jeg mødte rumænske elektriker. De oplyste altid at de arbejder i 2 uger og den 3. uge var de på afspadsring i hjemlandet. arbejdstiden var 7:00-18:00 og lørdag 7:00-13:00. lønnen var 170 kr. i timen uden overtidstillæg.

Nyt Sundhedshus, Helsingør:

Sundhedshuset skal stå færdigt i slutningen af 2023.

Kemp & Lauritzen har fået opgaven og der er 30 elektriker på sagen som arbejder på akkord. Vi besøgte pladsen med jævne mellemrum.

Social Dumping:

Social dumping kan vi aldrig komme til livs. Vi vil gerne byde de udenlandske kollegaer velkommen, men de skal arbejde på overenskomstmæssig løn og arbejdsvilkår. Det vil sige mindst 170 kr. i timer plus tillæg ved overtidarbejde og ordentlige skurforhold. Men vi møder fortsat elektriker og andre håndværksfag hvor tingene ikke er i orden. Det er ikke den enkle kollega vi går efter men virksomheden bag. Vi møder også stadig arme og ben virksomheder. Eller også kaldet de falske selvstændige. Som har eget CVR nr. men arbejder for et større firma, som leder deres arbejde. Det er i vores teori ansættelsesforhold og ikke selvstændige.

Vi arbejder tæt sammen med vores kollegaer i København og 3F Frederiksborg.

Arbejdstilsynet, SKAT og Politi.

- Arbejdstilsynet, SKAT og politiet gennemfører en række landsdækkende og lokale aktioner, hvor vi uden varsel tager ud og tjekker arbejdspladserne.

- De tre myndigheder gennemfører imellem aktioner over for de udenlandske virksomheder, de støder på, eller har fået kendskab til gennem anmeldelser.
- De tre myndigheder samarbejder og koordinerer sager om social dumping, så de sikrer, at der bliver taget fat om området. Der er etableret faste kontaktveje mellem Arbejdstilsynet, SKAT og politiet, som sikrer et smidigt og effektivt samarbejde i det daglige.
- De 3 instanser varetager ikke overenskomst problemer, såsom løn, rejsetid mv. Kun om der bliver betalt skat af den løn de tjener. Om der er et ansættelsesforhold. Om der er arbejdstilladelse.

Fælles kontrolaktion d. 23. marts 2022;

Antal besøgte arbejdssteder	44
Antal besøgte virksomheder	52

Besøg fordelt på Bygge-/anlæg branchen	34
Besøg fordelt på industribranchen	4

Virksomhedernes nationalitet;

Danske	30
Udenlandske	22

Antal arbejdsmiljøreaktioner;

Danske virksomheder	15
(Her var 1/10 del med primært udenlandske ansatte).	
Udenlandske virksomheder	17

Hvad sker der i 2022?

- 30. april BYGGEPLADSPATRULJE, Lørdagskørsel mod social dumping. Stater kl. 7:00
- 1. maj hos 3F Frederiksborg fra kl. 9:00
- TR/AMR-konference den 16. – 18. maj på Konventum.
- Arbejder for at få valgt flere TR i virksomheder hvor der er mange elektriker. Har udvalgt 3 firmaer.
- Besøg vores 30 største byggepladser i Nordsjælland.
- Få vores lokale netværk mellem tillidsvalgte op at køre igen.
- OK 23
- Kongres 2022

Bilag 3.

Skriftlig beretning Michael Grønbech

Industri:

Vi har pt. 224 medlemmer fordelt på 36 virksomheder under industrien.

COI-samarbejdet, som jeg deltager i, er endnu ikke kommet op at køre efter Corona.

Fujifilm (Biogen) i Hillerød blev købt i 2019 af japanerne for 5,9 mia.kr. og ejerne har meldt ud, at der skal investeres og udvides for 6,1 mia.kr. over de næste år. Første etape er opstartet med udvidelse af fabrikken. Det vil skabe 300 nye jobs, så de i alt vil blive ca. 1100. Selve byggeriet vil medføre ca. 700 jobs.

Weibel Industries i Allerød er inde i en interessant udvikling. De har udviklet en serie nye radarer og har de senere år udvidet fra 100 til ca. 250 medarbejdere. Produktionen skal yderligere udvides grundet nye ordrer, hvilket nok kaster flere jobs af sig. Her håber vi selvfølgelig på en del flere elektrikere. Pt. Har vi kontakt til én, som muligvis stiller op til TR-valg for elektrikerne.

TR/AMR:

Grundkurser for tillidsvalgte er stadig en stor succes. Der er mange tilmeldte samt venteliste – og Corona har selvfølgelig heller ikke gjort det bedre.

I afdelingen har vi pt. 15 AMR samt 24 TR.

Vi er på vej rundt til alle tillidsvalgte med en bog ”Dig og den danske model” og en snak om tillidsarbejdet. Derudover forventer vi en lokal indsats for valg af primært AMR i de mindre virksomheder.

Vi vil også gerne have ”genstartet” vores netværk for tillidsvalgte, som også har ligget stille.

Vi afholder TR/AMR-konference sammen med regionen d. 16.-18. maj med 14 tilmeldte fra Nordsjælland.

Arbejdsskader:

Der er stadig alt for mange arbejdsulykker. Årligt registrerer AES ca. 42.000 ulykker, heraf er ca. 700 el relaterede skader.

Vi er nu ved at afslutte projekt ”Følger efter el-ulykker” i samarbejde med Arbejdsmedicinsk klinik Herning. Der er ved at være svar på den store medlemsundersøgelse med flere overraskende svar. En del af vores fornemmelser er desværre også blevet bekræftet. Der er temaaften om emnet i afdelingen d. 2. maj, hvor man kan komme og få svar på undersøgelsen.

Af arbejdsulykker i vores pastorat vil jeg her nævne to:

Ung mand kommer til skade med knæet i 2017. Han får tilkendt skadeserstatning og efterfølgende erhvervsevnetab. Forsikringsselskabet anker til Ankestyrelsen medsendende en 28 siders rapport, hvor konsulenter har opsnuset alt der findes om vores medlem på nettet. De prøver på den vis at overbevise Ankestyrelsen om, at skaden ikke kan være så slem. Ankestyrelsen stadfæster heldigvis deres afgørelse.

Ung mand falder på parkeringsplads på is i 2016 og kommer voldsomt til skade med ryggen. Ved møde i afdelingen kommer han med rollator og korset. Hvordan han er kommet op ad trappen til kontoret, er en gåde. Jeg havde personligt afskrevet ham som blivende elektriker igen.

I dag er han netop startet i praktik med fast ansættelse for øje.

Til sidst vil jeg nævne Arne-Pension. Og jeg vil kun nævne det, fordi vi som forbund og afdeling ikke kan hjælpe synderligt meget i den forbindelse. Der er nævnt en del på vores hjemmeside, men derudover er det kommunen (Borger-dk) som kan være behjælpelig i den henseende.

Tak!

Dirigent Christian Elgaard

Formand Henrik Siir

Michael Ernst Grønbech
Kasserer Michael Grønbech

Lars Christensen

Gert Michael Christensen

Ungdom Betina Christensen

Næstformand Bjørn Rasmussen

Jørgen Nielsen

Søren Jensen

Nikolaj Andersen