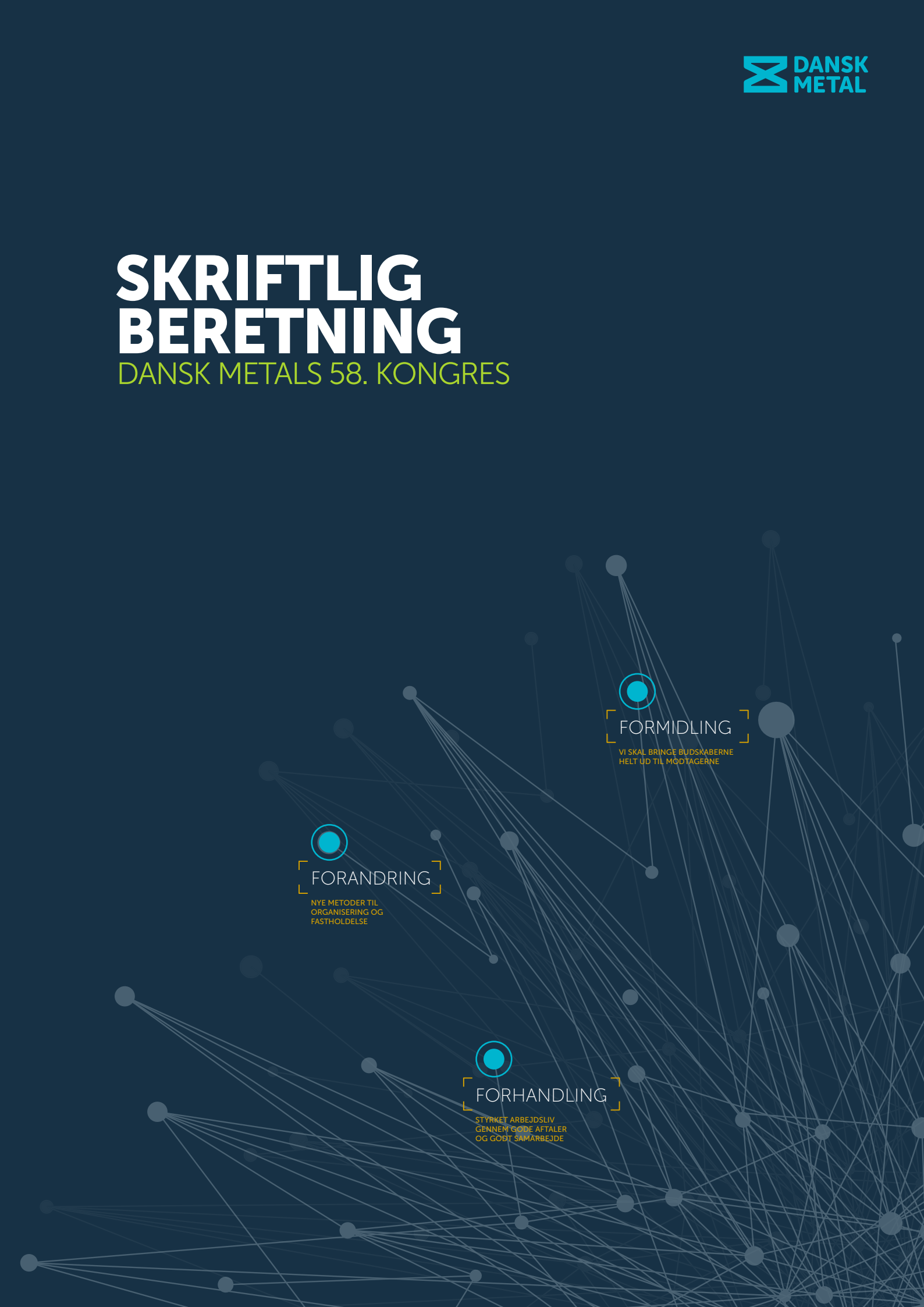


SKRIFTLIG BERETNING

DANSK METALS 58. KONGRES



 **FORMIDLING**
VI SKAL BRINGE BUDSKABERNE
HELT UD TIL MODTAGERNE

 **FORANDRING**
NYE METODER TIL
ORGANISERING OG
FASTHOLDELSE

 **FORHANDLING**
STYRKET ARBEJDSLIV
GENNEM GODE AFTALER
OG GODT SAMARBEJDE

Udgiver: Dansk Metal

Oplag: 750 stk.

Redaktion og layout: Dansk Metal

Foto: Stine Rasmussen, Simon Fals, Ivan Riordan Boll

Tryk: Stibo Complete

Korrektur: Korrekturbureauet og Kommunikationsafdelingen

Redaktionen er afsluttet 31. december 2023.

Alle oplysninger er de kendte fra og med 1. januar 2020, med mindre andet er angivet.





H₂O
GREEN

DANSK
METAL

INDHOLD

Rapport fra forbundsformanden 6

Generel indledning	6
Overordnet udvikling af mål og visioner.....	6
Coronakrisen 2020-2022.....	7
Dansk Metals boligbyggeri, Sydporten.....	7
Overenskomstforhandlinger	8
Økonomi og beskæftigelse.....	8
Industriens udvikling.....	10
Finanslove.....	12
Det blå Danmark	14
Partnerskab for udvikling i danske erhvervshavne	14
CO ₂ -afgift i industrien	14
Energi og klima – den grønne dagsorden	15
Danmark som produktionsland.....	15
Forskning og innovation.....	16
Robotteknologi i danske virksomheder.....	16
Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse	17
Digitaliseringspartnerskab og digitaliseringsråd	17
Transport og infrastruktur.....	17
Det fynske robotfyrtårn	18
Luftfart.....	18
Forsvarspolitik og indkøb.....	19
Politik.....	19
Folketingsvalget 2022.....	20
Internationalt	20
Forbundets internationale faglige arbejde	20
Valgte og ansatte i Formandssekretariatet	23

Rapport fra næstformanden 26

Spydspidserne i Dansk Metal	26
Lov- og Organisationsudvalget	26
Arbejdsmarkedspension.....	27
General data protection regulation (GDPR)	28
Kompetenceprojekt.....	29
Valgte og ansatte ved næstformanden	30

Rapport fra hovedkassereren 32

Arbejdsmarked.....	32
Arbejdsmarkedspolitik i en coronatid.....	32
Bedre muligheder for uddannelse til ledige medlemmer	34
En rimelig dagpengesats.....	34
Bedre vilkår for syge, fleksjobbere og personer på kanten af arbejdsmarkedet.....	35
En værdig seniorpolitik	36
Udenlandsk arbejdskraft på ordentlige vilkår og integrationspolitik.....	37
Metal JobService og jobformidling på tværs.....	38
Metal JobStarter til opsagte medlemmer	38
Valgte og ansatte ved hovedkassereren	39

Rapport fra Uddannelses- og IKT-sekretariatet 44

Indledning	44
Erhvervsuddannelserne	44
Væsentlige ændringer på uddannelserne	49
Dansk Metals repræsentation	51
Folkeskole	52
Voksen- og efteruddannelse.....	52
Serviceprodukter	53
Valgte og ansatte i Uddannelses- og IKT-sekretariatet	55

Rapport fra Forhandlingssekretariatet..... 56

Overenskomster.....	56
Faglige sager.....	56
Lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler	56
Fagretligt Udvalg	56
Overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked 2020 og 2023.....	56
Byggeri og VVS.....	58
Transport.....	58
It, data og medie.....	59
Mejeribruget.....	59
Overenskomster for det offentlige arbejdsmarked (OK21).....	59
Trepartsforhandlinger om lønløft til udvalgte grupper af offentligt ansatte	60
Nyt om kompetencefonde (kommunalt og regionalt)	60
Kontrakttek og Løntjek.....	60
Skiftehold	61
Lønssystemer.....	61
Pensionssager.....	61
Lærlingesager	61
Udenlandsk arbejdskraft.....	62
Rørømrådet, bygge og anlæg	62
Anmeldelse af LG-krav i EU-/EØS-lande	63
Konkurs og virksomhedsoverdragelse.....	63
Forhandlingslån	63
Early warning-ordning med Lind Advokataktieselskab.....	63
Medarbejdervalgte A/S-bestyrelsesmedlemmer....	63
Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU)	63
TekSam.....	64
Det Maritime Udvalg under CO-industri.....	64
Metal Maritime	64
Metal Luftfart	65
Statistik	66
Valgte og ansatte i Forhandlingssekretariatet	70

Rapport fra Organisationssekretariatet 72

Overblik.....	72
Motorprojektet	74
BOA.....	77
Seniorsamarbejdet.....	77
Store bededag.....	78
Fagbevægelsens Hovedorganisation.....	78
Forbundets Organiserings- og Agitationsudvalg.....	78
Ligestilling og mangfoldighed.....	80
Kvinder og kønsminoriteter i Metal/fag/ åbning af det kønsopdelte arbejdsmarked	81
Seksuel chikane.....	81
Øremærket orlov (gældende for børn født fra 2. August 2022)	82
Respekt på værkstedet (auto):	83
G4 (grundkursus 4).....	83
Ungdomskursus.....	84
FIU-ligestilling	84
Urafstemning, offentlig og privat 2021, 2023 og 2024.....	84
2021 På det offentlige område.....	84
2023 På det private område.....	84
2024 På det offentlige område.....	85
Familietræf.....	86
Sponsorater.....	86
Medlemskontakt.....	86
IT-medlemmerne	87
Kampagner	89
Lærlingekampagner 2021-2023.....	89
TR-kampagnen 2023.....	90
Metal Ungdom.....	90

**Valgte og ansatte i
Organisationssekretariatet 94****Rapport fra Miljø- og Socialsekretariatet..... 98**

Indledning	98
Arbejdsmiljø	98
Udbud af supplerende arbejdsmiljøkursus for tillidsvalgte og ledere	99
Den faglige arbejdsmiljøindsats	99
Erfaringer fra regionale møder	100
Uddannelse i arbejdsmiljø	101
Lærlinge, unge og skolerne.....	102
Medlemmerne i IT-branchen	102
Partssamarbejdet om arbejdsmiljø	102
Rådgivning om arbejdsmiljø	103
Avidenz – den autoriserede arbejdsmiljørådgiver.....	103
Økonomiske incitamenter.....	104
Forskning i arbejdsmiljø, som kan bruges på virksomhederne	104
EU og internationalt arbejdsmiljøarbejde.....	104
Arbejdsskader.....	105
Erstatningsansvarssager i tal	106

Dansk Metals arbejde i Erhvervssygdomsudvalget	106
Arbejdsskadereform.....	107
Gratis advokatbistand ved trafikulykker	107

**Valgte og ansatte i
Miljø- og Socialsekretariatet..... 108****Rapport fra Metalskolen..... 110**

Indledning	110
Akademi og temakurser	112
Nye undervisningsformater	113
Bredere netværk og Organiseringstorsdag	114
Deltagelsen i uddannelsessystemet	114
Metalskolen for medlemmer	116
Metalskolens indre liv.....	118

Ansatte på Metalskolen 120**Rapport fra kommunikationsafdelingen..... 124**

Indledning	124
Fokusområder	125
Beslutninger/mål fra sidste kongres	126
Opnåede resultater for kongresmålene.....	128
Medlemmerne er glade for metalmagasinet	132

**Ansatte i
Kommunikationsafdelingen..... 133**

CLAUS JENSEN

RAPPORT FRA FORBUNDSFORMANDEN

GENEREL INDLEDNING

Store begivenheder har præget de sidste fire år. Coronapandemi, forsyningskrise, høj inflation og Ruslands angrebskrig mod Ukraine har grebet ind i hverdagen i Produktionsdanmark.

Beskæftigelsen dykkede i corona-kriseårene, men har siden slået rekord. Kampen om arbejdskraften, reallønsfald og SVM-regeringens planer om at afskaffe store bededag udgjorde bagtæppet for overenskomstforhandlingerne i 2023.

Alligevel lykkedes det at lande et historisk godt gennembrudsforlig, og medlemmerne stemte ja til store, centrale forbedringer på bl.a. fritvalgskonto, mindstesatser, lærlingeløn og uddannelsesrettigheder. I 2023 blev det også erhvervsuddannelsernes tur. De fik et tiltrængt økonomisk løft.

Trods politiske anslag viste den danske model virkelig sin styrke i kongresperioden. Ud over overenskomstaftalen under inflationskrisen tog arbejdsmarkedets parter stort ansvar gennem mange trepartsaftaler under coronakrisen.

Dansk Metal vil styrke det gode arbejdsliv. Fagligt gennem overenskomster og lokale aftaler – og politisk med forslag inden for arbejdsmarked, uddannelse, arbejdsmiljø, erhvervspolitik og grøn omstilling.

Men Danmark er ikke en ø. Uanset om vi taler om den globale konkurrence, om grønne industrijob eller Europas nye sikkerhedspolitiske situation efter invasionen af Ukraine, så bliver europæiske løsninger en del af svaret.

Dansk Metal påvirker verden omkring os gennem en aktiv indsats i vores nordiske, europæiske og internationale organisationer for at påvirke de forskellige dagsordener. Men det sker også i solidaritet med vores kolleger i andre lande, som stadig slås for bedre arbejdsvilkår og retten til at organisere sig.

OVERORDNET UDVIKLING AF MÅL OG VISIONER

Siden sidste kongres har vi forfinet arbejdet med Dansk Metals kongresmål og visioner for at sikre en fælles retning og fokus på det, der giver medlemstilfredshed.

De enkelte sekretariater og andre dele af organisationen har afrapporteret to gange årligt på målene, og så vidt muligt afrapporterer de via målbare og objektive kriterier. Det er i kongresperioden lykkedes at nå målene for blandt andet:

- ▶ 60 procent skal synes, at medlemskabet i Dansk Metal giver værdi.
- ▶ 65 procent skal ikke ville melde sig ud.
- ▶ National pressetilstedeværelse – især dagsordenen om flere faglærte.

Det har især vist sig vanskeligt at nå målene for:

- ▶ 7.500 unge skal vælge en metaluddannelse på GF2.
- ▶ 2.500 medlemmer skal have udarbejdet en uddannelsesplan.
- ▶ 100 flere tillidsrepræsentanter og 250 flere arbejdsmiljørepræsentanter.
- ▶ Flere nyvalgte tillidsvalgte gennemgår de relevante kurser.

På flere punkter er udviklingen gået tilbage siden sidste kongres. Det gælder fx søgningen til vores uddannelser og flere tillidsvalgte. Dertil har coronapandemien gjort det vanskeligt at nå målene for uddannelse af tillidsvalgte.

På medlemsfronten har vi stabiliseret os. Dels har det rod i optagelsen af Dansk Pilotforening og Cabin Attendants Union, dels i et stærkere fokus på organisering og fastholdelse. Flere afdelinger har knækket koden og oplever nu fremgang. Især går det godt med at organisere lærlingene på vores uddannelser.

På det politiske område har det været ambitionen, at Dansk Metal fortsat er en af Danmarks mest indflydelsesrige arbejdsmarkedsorganisationer, og at vi løbende udarbejder analyser og politiske udspil. Her har vi især markeret os på dagsordenerne om Danmark som produktionsland, faglærte til den grønne omstilling og industrirobotter.

SVM-regeringen har ikke været så afhængig af en stærk relation til fagbevægelsen som den tidligere regering, og det oplevede vi blandt andet med afskaffelsen af store bededag. Relativt set vurderer vi dog, at Dansk Metal står stærkt og fortsat er at betragte som en af de mest indflydelsesrige arbejdsmarkedsorganisationer.

CORONAKRISEN 2020-2022

Coronapandemien satte sit præg på store dele af samfundet med periodevise nedlukninger og store restriktioner i forskellige sektorer, fx luftfarten. Sådan gik det ikke i industrien. Med værnemidler og ekstra forholdsregler holdt medarbejderne i Produktionsdanmark stort set hjulene i gang.

Ganske vist gav coronapandemien en pludselig usikkerhed i økonomien, og beskæftigelsen faldt kortvarigt i industrien i pandemiens første halvår. Sidenhen steg beskæftigelsen dog støt og nåede hurtigt før-kriseniveauet. Jobtallene dækker dog over, at nogle beskæftigede var på lønkomensation i perioden – i industrien dog et fåtal.

Lønkompositionsordningen var blot et af mange kriseværktøjer, som trepartssamarbejdet gjorde muligt. Arbejdsmarkedets parter tog nemlig stort ansvar under krisen og indgik en lang række trepartsaftaler med regeringen i 2020 og 2021. Her var midlertidig arbejdsfordeling også et benyttet værktøj, og flere trepartsaftaler om AUB-midlerne holdt hånden over mange lærepladser.

DANSK METALS BOLIGBYGGERI, SYDPORTEN

Efter salget af ALKA valgte vi at opføre Sydporten med 403 ungdomsboliger og 214 familieboliger, som Københavns Kommune godkendte lokalplanen for i 2021. Etapevis kunne vi slå dørene op for lejlighederne i første halvår 2024.

Boligbyggeriet forener flere formål: På den ene side er det en konkret medlemsfordel på et svært tilgængeligt lejeboligmarked. Vores medlemmer, deres børn og børnebørn har fortrinsret til boligerne, som er attraktivt placeret i Sydhavnen tæt på natur, havnebad, metro og byliv. På den anden side handler byggeprojektet om formuepleje. Med boligprojektet kan vores formue yngle på en ny måde. Et løbende og fornuftigt afkast skal ruste Dansk Metal til fremtiden og mulige konflikter.

Boligerne blev formelt indviet den 30. april 2024.

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER

Overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked 2023

Udgangspunktet for overenskomstforhandlingerne var det vanskeligste i mange år. Prisernes himmelflugt i 2022 havde banket reallønnen fem år tilbage, og samtidig valgte regeringen pludselig at afskaffe store bededag – et klokkeklart angreb på den danske model. Mod alle odds lykkedes det dog at lande en historisk god overenskomstaftale.

Resultaterne blev i hovedtræk:

- ▶ Arbejdsgiverbidrag til pension steg fra 8 procent til 10 procent. Lønmodtagers bidrag til pension faldt fra 4 procent til 2 procent. Lønmodtagerne fik dermed lov til at beholde 2 procent mere af lønnen.
- ▶ Fritvalgslønkontoen blev igen hævet. Denne gang med 2 procentpoint i 2024, så den stiger fra 7 til i alt 9 procent.
- ▶ Mindstelønssatsen steg med 7 procent over to år (9 kr. pr. time).
- ▶ Satser for lærlinge blev hævet med i alt 8 procent.
- ▶ Fire ugers ekstra barsel med fuld løn – fra 32 til 36 uger. De bliver fordelt på to uger til deling, og to uger til den anden forælder.
- ▶ Fuld løn under selvvalgt uddannelse (tidligere var tilskuddet 85 procent).
- ▶ Bidraget til IUS forhøjet med 10 øre i løbet af overenskomstperioden.

Aftalen gav ca. 2 procent i lønstigninger hvert år. Dvs. 4 procent i alt over de to år, overenskomsten løber. Så meget er der ikke givet ved de centrale forhandlinger i de seneste 35 år. Derudover var stigningen i mindstelønnen den højeste siden 1988. Lavtlønsgrupperne kommer dermed til at opleve lønstigninger på ca. 11 procent over to år.

Oveni kommer de lønstigninger, man forhandler lokalt, og med de resultater, der kom ind i foråret 2023, er vi godt på vej til at indhente reallønstabt fra 2022. Det er ikke urealistisk, at reallønstabt er indhentet ved udgangen af 2024.

ØKONOMI OG BESKÆFTIGELSE

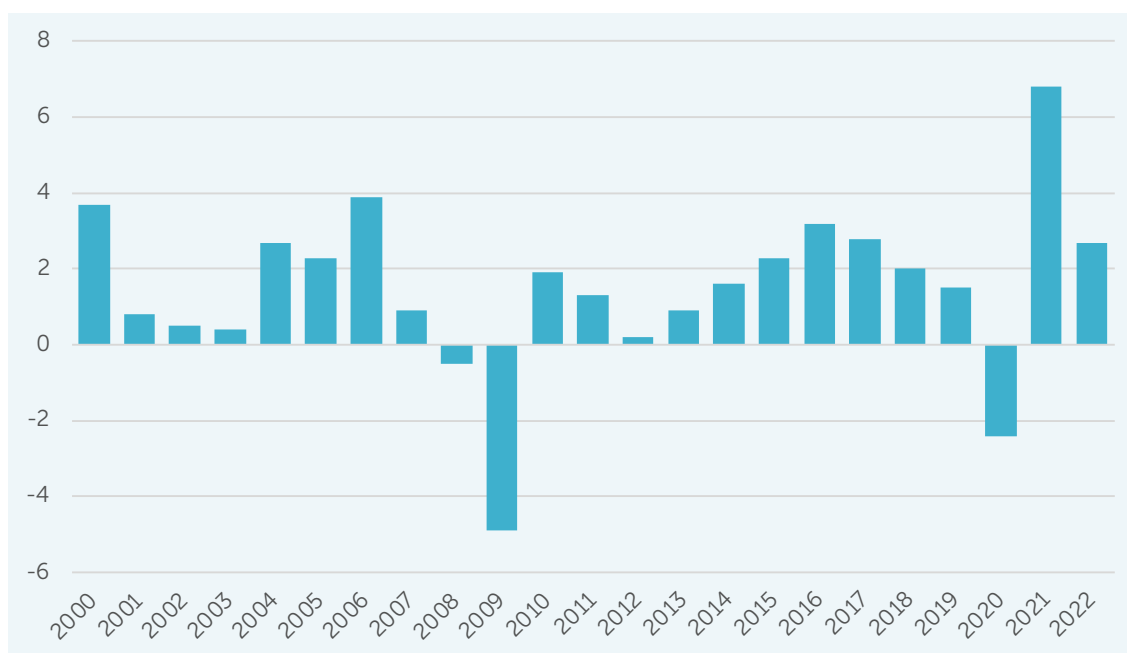
Udviklingen i dansk økonomi

I 2020 blev verden ramt af coronapandemien. Den fik store økonomiske konsekvenser, og mange lande lukkede ned.

På meget kort tid faldt produktionen voldsomt, og arbejdsløsheden steg ekstremt hurtigt – meget hurtigere end under finanskrisen. Sammen med arbejdsmarkedets parter var politikerne dog hurtige til at iværksætte forskellige hjælpepakker, som skulle afbøde de økonomiske konsekvenser.

Blandt andet blev der indført lønkompensation, så mange lønmodtagere – i stedet for at blive fyret – blev sendt hjem med løn betalt af statskassen. Særligt udsatte erhverv, fx oplevelsesindustrien, fik også hjælpepakker. Danskerne fik udbetalt deres indefrosne feriepenge, og regeringen førte en meget ekspansiv finanspolitik med øgede offentlige investeringer. Samtidig førte centralbankerne verden over en meget lempelig pengepolitik med negative renter og nye opkøbsprogrammer for at holde de lange renter nede.

Derfor blev skadevirkningerne af pandemien begrænsede, og faldet i BNP blev markant mindre end under finanskrisen. Da coronapandemien kom under kontrol, og vaccinerne blev rullet ud, kunne man åbne samfundet igen, og økonomien sprang op ad coronahullet som en fjeder. Væksten i 2021 blev således på 6,8 procent. Det er den højeste vækst, Danmarks Statistik har målt i nationalregnskabet, en måling, der går tilbage til 1966.

FIGUR 1. ÅRLIG REALVÆKST I BNP, PCT. I FORHOLD TIL ÅRET FØR

Kilde: Statistikbanken, tabel NAN1

Anm.: Data hentet den 2. januar 2024.

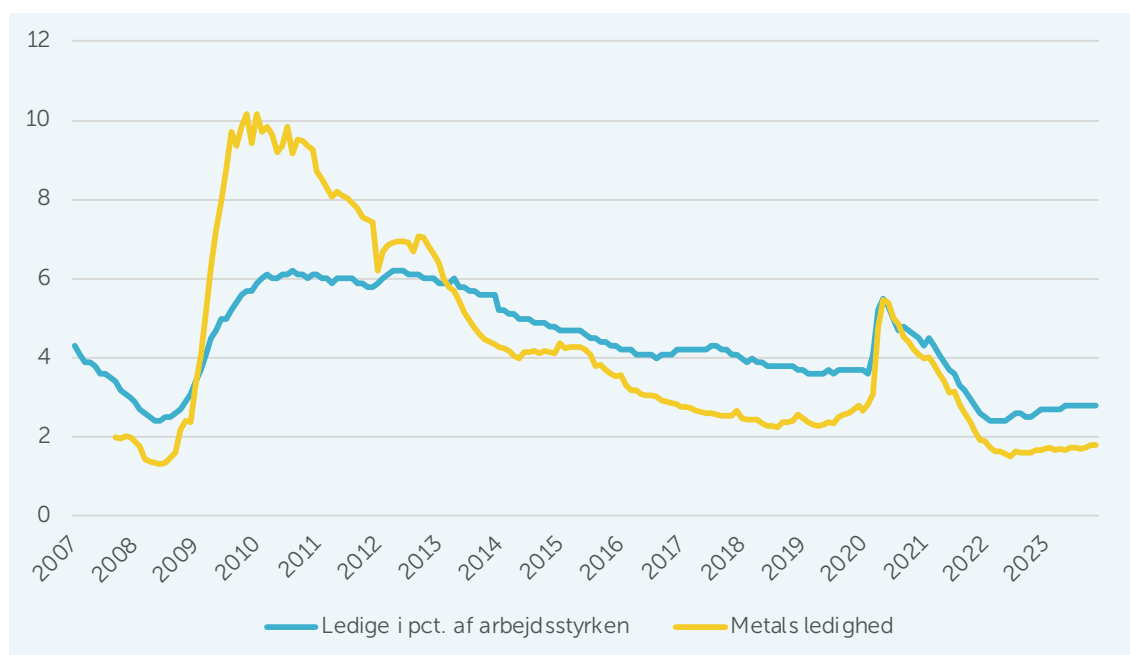
Den kraftige vækst gav også et regulært job-boom. Jobtabet under coronakrisen blev hurtigt indhentet, og selv derefter fortsatte jobfesten. Ledigheden i Danmark kom ned på omkring 2,5 procent. Hvis man ser bort fra tiden lige før finanskrisen, var ledigheden den laveste i Danmark siden midten af 1970'erne. Blandt Dansk Metals medlemmer kom arbejdsledigheden ovenikøbet ned på 1,5 procent.

Jobfesten efter coronakrisen har også betydet, at mange mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet har fået fodfæste. Beskæftigelsen blandt ikkevestlige indvandrere har aldrig været højere, og antallet af kontanthjælpsmodtagere og langtidsledige er historisk lavt. Og nok så imponerende har lønmodtagerbeskæftigelsen nu rundet 3 millioner.

FIGUR 2. UDVIKLINGEN I LØNMODTAGERBESKÆFTIGELSEN (ANTAL PERSONER)

Kilde: Statistikbanken, tabel LBESK03

Anm.: Data er sæsonkorrigeret. Data hentet den 2. januar 2024.

FIGUR 3. UDVIKLINGEN I BRUTTOLEDIGHEDEN, PCT. AF ARBEJDSSTYRKEN

Kilde: Statistikbanken, tabel AUS07, samt Dansk Metals egen ledighedsstatistik

Anm.: Data er sæsonkorrigeret. Data hentet den 2. januar 2024.

I 2024 vil vi dog muligvis se en nedgang i beskæftigelsen og stigende ledighed. Prisernes himmelflugt i 2022 har presset renterne op. Det hæmmer forbrug, investeringer og efterspørgsel både herhjemme og i verdensøkonomien. Hidtil har verdensøkonomien dog været overraskende modstandsdygtig over for inflationskrisen, men de højere renter er begyndt at gøre ondt i flere af vores samhandelslande. Tyskland og Sverige er i 2023 slået over i bakgear, og det samme er dansk økonomi, når vi ser på BNP-tallene. Derfor vil det ikke være overraskende, hvis beskæftigelsen dykker i 2024.

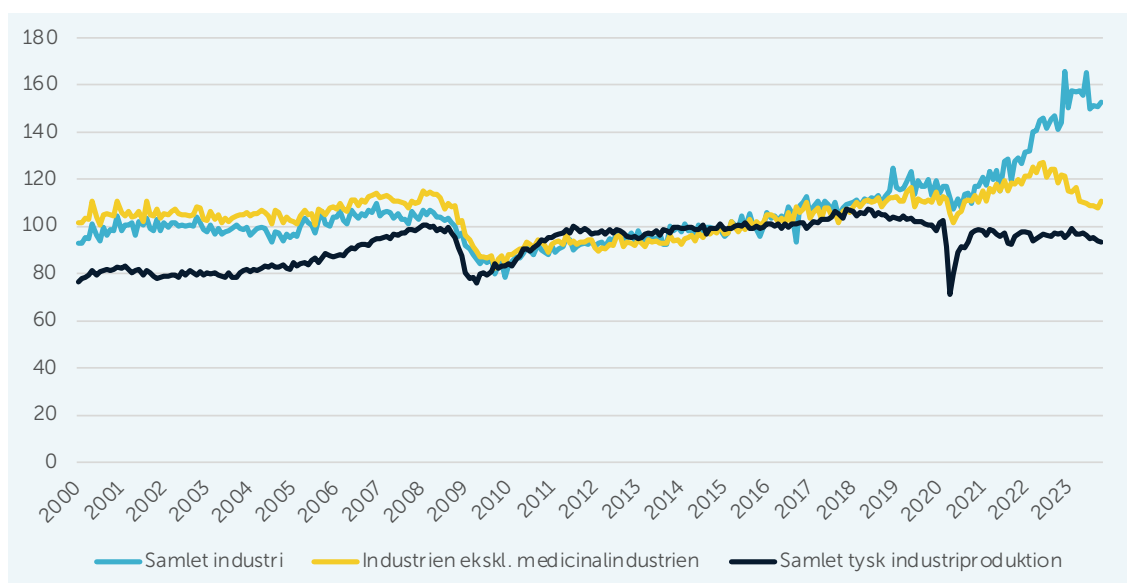
De fleste prognoser forventer dog en blød landing, hvor arbejdsløsheden ikke kommer meget over 100.000 personer. Det skyldes, at købekraften er ved at blive genoprettet. Det holder hånden over forbruget, og forbrugerne er generelt kommet godt igennem inflationskrisen. Mange har haft en stor opsparing, som de kunne tære på. Endelig er konkurrenceevnen god, og generelt er den danske eksport ikke så konjunkturfølsom. Krise eller ej, verden skal stadig have fødevarer og medicin, som er danske styrkepositioner. Og den danske industri leverer mange af de grønne løsninger, verden efterspørger.

INDUSTRIENS UDVIKLING

Industrien kan tage en stor del af æren for, at dansk økonomi har klaret sig så godt i kongresperioden. Industrien var ikke så påvirket af coronapandemien som andre brancher. Produktionen kunne langt hen ad vejen opretholdes, og derfor var der under coronakrisen kun en mindre nedgang i produktionen. Efter coronaen kom under kontrol, fortsatte den flotte fremgang i industrien, og særligt i 2022 oplevede industrien en ekstraordinær vækst.

Den kraftige vækst i 2022 var overraskende i lyset af inflationskrisen og problemerne med at skaffe forsyninger. Fremgangen i 2022 har dog været trukket af medicinalindustrien. Siden sommeren 2022 har den øvrige del af industrien oplevet fald i produktionen. Det har dog ikke været til at se i arbejdsløshedstallene, hvor arbejdsløsheden blandt Dansk Metals medlemmer har ligget stabilt lavt på lidt over 1,5 procent. Selvom vi ser bort fra medicinalindustrien, har den danske industriproduktion i mange år klaret sig bedre end den tyske.

FIGUR 4. INDUSTRIENS PRODUKTIONSINDEKS, 2000-2023, MÅNEDLIGE SÆSONKORRIGEREDE TAL



Kilde: Statistikbanken, tabel IPOPOP2015, og Eurostat
Anm.: Data hentet den 2. januar 2024.

Som resultat af den høje industriproduktion og de højere priser har omsætningen i industrien slået nye rekorder. Det gælder især medicinalindustrien, hvor omsætningen er vokset fra 125 mia. kr. i 2019 til 194 mia. kr. i 2022. Stort set alle underbrancher af industrien har oplevet fremgang i omsætningen de senere år. Dog har maskinindustrien haft nedgang i omsætningen i 2022.

TABEL 1. INDUSTRIENS OMSÆTNING I LØBENDE PRISER (MIA. KR.)

Branche	2019	2020	2021	2022
Tekstil- og læderindustri	9,8	9,2	10,1	11,3
Træ- og papirindustri, trykkerier	25,3	25,2	27,9	31,0
Kemisk industri og olieraffinaderier mv.	82,4	72,1	85,5	120,0
Medicinalindustri	125,1	136,0	150,4	194,1
Plast-, glas- og betonindustri	44,1	45,0	49,2	55,7
Metalindustri	55,7	53,0	58,6	71,2
Elektronikindustri	33,3	32,0	35,9	35,2
Fremstilling af elektrisk udstyr	19,6	18,8	21,6	26,1
Maskinindustri	196,0	186,2	193,5	185,5
Transportmiddelindustri	12,3	11,0	12,8	13,2
Møbel og anden industri mv.	66,6	68,8	83,9	96,4

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, OMS6
Anm.: Data trukket den 2. januar 2024.

Den høje produktion og den høje omsætning afspejles også på bundlinjen i industriens regnskaber, hvor der har været store overskud og høje forrentninger af egenkapitalen.

Det fremgår af tabel 2.

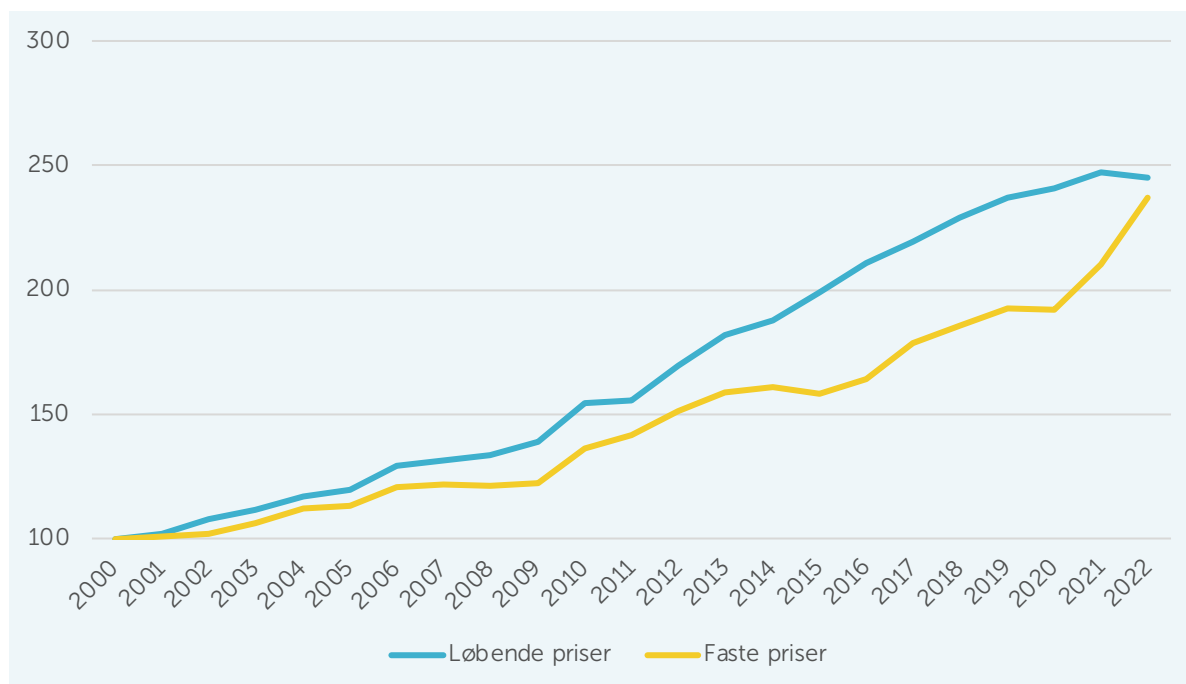
TABEL 2. INDUSTRIENS INDTJENING OG INVESTERINGER, 2018-2021				
	2018	2019	2020	2021
Industriens indtjening (overskud før skat), mia. kr.	84,4	104,0	88,6	101,8
Industriens investeringer, mia. kr.	34,7	45,6	43,2	45,4
Egenkapitalens forrentning (pct. p.a.)	53,3	27,4	22,7	25
Gennemsnitlig obligationsrente (pct. p.a.)	2,1	1,3	1,1	1,5

Kilde: Statistikbanken, tabel REGN3, REGN3A, og Finans Danmark

Anm.: Data trukket den 2. januar 2024.

Pandemien har gjort opgørelsen over produktiviteten mere usikker, hvorfor man ikke skal lægge for meget vægt på udviklingen i timeproduktiviteten de sidste par år. Op til coronapandemien var der dog flot vækst i industriens produktivitet, som bidrog markant til industriens konkurrenceevne.

FIGUR 5. UDVIKLING I INDUSTRIENS TIMEPRODUKTIVITET, 2000-2022, 2000 = 100



Kilde: Statistikbanken, tabel NABP10 og tabel NABB10, samt egne beregninger

Anm.: Der er ikke i figuren taget højde for den såkaldte 'fabriksløse produktion'.

FINANSLOVE

Dansk Metal har i kongresperioden arbejdet meget aktivt for at vinde gehør for vores synspunkter. Det har også gjort sig gældende med finanslovene. Dansk Metal har især haft fokus på de erhvervsfaglige skoler, og derfor er en af de største sejre i denne kongresperiode det markante økonomiske løft af erhvervsuddannelserne.

Finanslov for 2021

Coronahåndtering fyldte meget i den ekspansive finanslov. Regeringen ville gå lige til grænsen for, hvor store underskuddene på de offentlige budgetter måtte være, så den kunne sætte mere gang i økonomien. Samtidig fik virksomhederne bedre mulighed for at låne penge hos Vækstfonden. Endelig blev der afsat penge til en "corona-reserve" med gode, grønne takter. Blandt andet afsatte regeringen 750 mio. kr. til grøn forskning.

Der var også grønne initiativer på transportområdet med penge til elfærger, elbiler og ladestationer. Erhvervsuddannelserne fik 80 mio. kr. Det var selvfølgelig ikke nok, men et skridt i den rigtige retning.

Der var især tre hår i suppen: For det første var der ingen penge til at stoppe udhulingen af dagpengene. Det var der ellers brug for, da arbejdsløshed ramte mange under coronakrisen. For det andet var der ikke penge til at stoppe hullet i Arbejdstilsynet. For det tredje blev der brugt 300 mio. kr. på boligjobordningen – populært kaldet håndværkerfradraget – selvom der var godt gang i byggebranchen i forvejen. Fradraget kunne dog også bruges på service og rengøring, men det var en dårlig måde at bruge pengene på.

Finanslov for 2022

Forslaget til finansloven for 2022 indebar en markant stramning af finanspolitikken. Forslaget blev kaldt kedeligt og nærigt, men det gav god mening, at finansministeren lod spenderbukserne blive i klædeskabet. Efter genåbningen af samfundet var der fuldt drøn på økonomien, så vi skulle undgå en overophedning. Det ændrer dog ikke ved, at ambitionerne for uddannelse, arbejdsmiljø og forskning var for små.

Den endelige finanslov for 2022 blev stram, men indeholdt også gode initiativer: Fx blev håndværkerdelen af boligjobordningen afskaffet. På uddannelsesområdet var der også fine initiativer med penge til FGU og til at løfte almen voksenuddannelse, forberedende voksenuddannelse og undervisning til ordblinde, som er vigtige tilbud til vores medlemmer. Den grønne og digitale omstilling kunne også ses i finansloven. Særligt blev SMV'ernes muligheder for at blive mere digitale og grønnere styrket. Dansk Metal havde dog gerne set større ambitioner for fangst og lagring af CO₂.

Finanslov for 2023

Efter pandemien opstod der hurtigt forsyningsproblemer i verdensøkonomien. Samtidig var genopretningen efter coronakrisen gået meget hurtigere end ventet, så inflationen begyndte at stige kraftigt. Det blev forværret med Putins angreb på Ukraine. Prisernes himmelflugt betød, at finansloven ikke måtte puste til inflationen. Derfor skulle finansloven igen være stram. I finanslovsforslaget var der dog afsat 2 mia. kr. til at mildne konsekvenserne af de stigende priser på energi og fødevarer. Samtidig var der i forslaget afsat 1,3 mia. kr. til at styrke arbejdsmiljøindsatsen frem til 2026, hvilket Dansk Metal var glade for. Til gengæld blev erhvervsskolerne overset.

Finansloven for 2023 blev først vedtaget i maj 2023 på grund af valget den 1. november 2022. Finansloven blev som ventet stram og uden store gaver, og kun få måneder efter dens vedtagelse blev finanslovsforslaget for 2024 fremlagt.

Finanslov for 2024

Mens de foregående finanslove af flere blev kaldt kedelige, var der flere gaver i finanslovsforslaget for 2024. Forslaget indeholdt kloge investeringer i uddannelse, klima og velfærd. Det vigtigste initiativ var investeringerne i erhvervsskolerne, som fra 2024 får 300 mio. kr. mere om året. Det vokser frem mod 2030 til 900 mio. kr. mere om året. Det var en tiltrængt vitaminindsprøjtning, som Dansk Metal havde arbejdet hårdt for. Derudover ville regeringen også permanentgøre muligheden for at tage en erhvervsuddannelse på 110 procent af dagpengesatsen i brancher med mangel på arbejdskraft. Også det havde Dansk Metal arbejdet hårdt for. Begge dele kom med i den endelige finanslov.

Op til finanslovsforhandlingerne var der et stort ønske om at styrke velfærden, men mange partier ønskede også skattelettelser. Dansk Metals holdning var, at investeringer i velfærd, klima og forsvar lige nu var vigtigst, men hvis der også var plads til skattelettelser, fx øget beskæftigelsesfradrag, var det en god idé.

DET BLÅ DANMARK

Det Blå Danmark har haft politisk medvind, blandt andet når det gælder at styrke Danmarks position inden for skibsbygning. Det skal ses i forlængelse af det styrkede fokus på forsvarsindustriel produktion. I kongresperioden har både den forsvarsindustrielle strategi, forsvarsforliget og Vækstteam Fyn skubbet til denne udvikling.

På det internationale område blev Hong Kong-konventionen om ansvarlig skibsophugning i 2023 endelig ratificeret af så mange lande, at konventionen træder i kraft i 2025. Det vil bidrage til mere bæredygtig skibsophugning og til at forbedre sundhed og arbejdsmiljø for arbejdere i den tredje verden, ligesom det vil give mere fair konkurrence til gavn for blandt andre danske ophugningsværfter.

SVM-regeringens regeringsgrundlag fra december 2022 nævnte søfart direkte som én blandt flere danske styrkepositioner. Regeringsgrundlaget pegede både på behovet for gode, generelle rammevilkår samt behovet for målrettede vækstplaner. Der er løbende politisk bevågenhed på søfartens skatteordninger, herunder i forbindelse med udvalgsarbejdet om at sanere erhvervsstøtteordningerne. Ligeså har der løbende været politisk fokus på søfolks sikkerhed i relation til at bekæmpe pirateri og sikre trygge sejlruter gennem blandt andet Det Røde Hav.

PARTNERSKAB FOR UDVIKLING I DANSKE ERHVERVSHAVNE

Regeringen nedsatte i sommeren 2022 et partnerskab for udvikling af danske erhvervshavne. Formålet med partnerskabet var at sikre, at Danmark som produktionsland er klar til den massive udbygning af særligt havvind og andre nye grønne teknologier, som forventes at udgøre et stort erhvervspotentiale for Danmark.

Over mange år har kommunalbestyrelser erstattet danske havne- og industriarealer med penthusejligheder, rekreative områder og streetfoodmarkeder. Men Danmarks enorme potentiale inden for havvind skal inden for de næste årtier høstes, så vi kan blive fri af fossile brændsler og eksportere grøn energi til Europa. Det kræver en anderledes prioritering af Produktionsdanmark og vores havne fra både regering, Folketing og landets kommuner.

Partnerskabet var samlet for at komme med anbefalinger til, hvordan Danmark fremover har de rigtige kapaciteter til produktion, transport og installation af særligt havvind, men også grønne teknologier som CO₂-fangst, -anvendelse og -lagring (CCUS) og produktion af grønne brændsler.

Dansk Metal har især ønsket bedre muligheder for at finansiere havneudvidelser og hurtigere myndighedsgodkendelser, herunder at staten bør engagere sig økonomisk i blandt andet dybere sejlrender, bedre bæreevne på kaj og generelle havneudvidelser. Denne form for erhvervspolitik bliver vigtig i de kommende år, da der er voksende konkurrence om at tiltrække grønne og højteknologiske industrijob – både internt mellem EU-landene og globalt mellem EU, Kina og USA.

CO₂-AFGIFT I INDUSTRIEN

Med den danske klimalov og 70 procents-reduktionsmålsætningen i 2020 var næste skridt i klimakampen de nye CO₂-afgifter. Formålet med afgiften er at sikre, at markeds kræfterne på sigt leverer CO₂-reduktionerne til den laveste pris. Afgiften skaber økonomiske incitamenter til, at virksomhederne vælger klimaoptimale løsninger.

Indretningen af afgiften sikrer, at vi i Danmark kan fastholde tung industri som fx cementproduktion ved et særlig fradrag, så arbejdspladser ikke flytter ud af landet. Dette har været et særligt opmærksomhedspunkt for Dansk Metal i de politiske forhandlinger i foråret 2022.

Afgiften træder i kraft i 2025 og vil stige frem mod 2030, hvor den forventeligt vil ligge på 750 kr. pr. ton CO₂. Som kompensation bliver danske industrivirksomheder tilbudt et særlig højt fradrag for grønne investeringer, tidligst fra 2024. Dette gør det billigere for virksomheder at investere i maskiner og i ny teknologi, der bidrager til den grønne omstilling af Produktionsdanmark. Samtidig med at give virksomhederne økonomisk incitament til at reducere deres CO₂-udledning skaber afgiften også positivt incitament til at forske og udvikle nye grønne teknologier, der sigter mod at få de sværest omstillelige virksomheder til at blive klimaneutrale. Disse teknologier er fx CO₂-fangst, anvendelse og lagring (CCUS), Power-to-X (et begreb for produktion af nye grønne brændsler til fx tung industri, fly og skibe) og pyrolyse, som forventes at blive en nøgleteknologi udviklet af industrien, men som skal bidrage til reduktioner i landbruget.

ENERGI OG KLIMA – DEN GRØNNE DAGSORDEN

Grøn omstilling har i kongresperioden været blandt de mest markante dagsordener i Danmark. Det har rod i både klimaforandringerne og Ruslands angrebskrig i Ukraine. Krigen har accelereret planerne for vedvarende energi i Europa og medført et næsten totalt stop for russisk gas i europæiske husholdninger og virksomheder. Samtidig griber omstillingen ind i alle dele af vores samfund.

Det gælder særligt i industrien og hos Dansk Metals medlemmer. I skiftende regerings grundlag har den grønne omstilling fået en klar prioritering, og mange politiske aftaler er indgået de seneste år. Det er gjort for at indfri klimalovens ambitiøse klimamål for Danmark om at nå et reduktionsmål på 70 procent i 2030 og målet om, at Danmark skal være CO₂-neutralt i 2045 og opnå negative udledninger i 2050.

De seneste år er der indgået politiske aftaler om, at det blandt andet skal være slut med olie og gas i Nordsøen i 2050. Aftaler, som skal sætte fart på udbud af grønne teknologier som fjernvarme, CO₂-fangst, -anvendelse og -lagring, havvind, biogas, brint og Power-to-X. For at få fart på produktionen af grønne teknologier besluttede regeringen i december 2023, at der skulle gives statsstøtte til danske produktionsvirksomheder. Foruden CO₂-afgift i industrien skal en ny flyafgift ændre forbrugernes adfærd.

Den primære forudsætning for de grønne ambitioner er, at vi har den rette arbejdskraft – især faglærte i industrien, som skal producere vindmøller, varmepumper og de mange mindre komponenter, der anvendes på tværs af de grønne teknologier. Uden de hoveder og hænder bliver der ingen grøn omstilling. Tal fra COWI viser, at alene i industrien får vi frem mod 2035 brug for 195.000 ekstra årsværk, heraf 98.000 faglærte, alene til at indfri de grønne ambitioner.

I august 2022 udgav Dansk Metal pjecen "Grøn omstilling kalder på faglært arbejdskraft". Den satte fokus på problemet med politiske forslag til, hvordan vi kunne nå disse mål.

Dansk Metal er de seneste år indtrådt i en række partnerskaber og alliancer med andre organisationer for at fremme den grønne dagsorden. Dansk Metal er bl.a. aktive i CCUS-Alliancen og Partnerskab for Havvind.

DANMARK SOM PRODUKTIONS LAND

I den forgangne kongresperiode har den geopolitiske situation ændret sig markant for danske lønmodtagere og virksomheder. Det stiller nye krav til os som fagforening og til os som borgere i den vestlige verden. Konkurrencesituationen og troen på frihandel er under pres, og den grønne omstilling er i de forgange år rykket op på den internationale dagsorden. Det udfordrer og giver nye muligheder for Dansk Metals medlemmer og de danske styrkepositioner. Men arbejdet med at fastholde Danmark som produktionsland og sikre danske job har været et udtalt fokusområde for Dansk Metal siden vores kongres i 2009.

Nu tyder meget dog på, at også andre har fået øjnene op for, hvor vigtig den dagsorden er. Det er ikke kun vigtigt for Dansk Metals medlemmer, men for hele Danmark, at vi selv kan producere mere i en urolig verden. Hvis kriserne har vist os én ting, så er det, at en nøgle til succes er at have produktion på egne hænder: Coronakrisen viste os, hvor vigtigt det er at have medicin, mundbind, værnemidler og vacciner på egne hænder. Den efterfølgende forsyningskrise oven på coronanedlukning, blokering af Suezkanalen og den øgede regionalisering viste os, at mangel på mikrochips, delkomponenter og teknologi kan være fatal for virksomheder i Europa. Krigen i Ukraine har siden vist os, at det er afgørende for Europa at have en stabil energiforsyning på egne hænder.

Den voldsomme udvikling i verden har vi også taget bestik af i Dansk Metal. Vi har fundet det nødvendigt at genopfinde vores motto, 'Danmark som produktionsland'. Igennem det sidste år har Dansk Metal arbejdet på tværs af politikområder for at sikre, at Danmark som produktionsland står så stærkt som muligt, hvad enten det handler om grøn omstilling, digitalisering, forskning og udvikling eller infrastruktur. Alle politikområder, som er afgørende for Danmarks konkurrenceevne i en global kamp om fremtidens grønne job.

FORSKNING OG INNOVATION

Dansk Metal har altid arbejdet for, at vi som samfund understøtter nye ideer og teknologiske fremskridt. Tidligere forbundsformand Max Bæhring er kendt for ordene: "Vi skal ikke være bange for ny teknologi – vi skal være bange for den gamle". Det mener vi fortsat, uanset om det handler om kunstig intelligens, big data, kvanteteknologi eller forskning i energiteknologi. Gennem teknologiske fremskridt fastholder og skaber vi fremtidens arbejdspladser.

Siden 2018 har Dansk Metal arbejdet tæt sammen med DI, Akademiet for de Tekniske Videnskaber og IDA i Forskningsalliancen for at tiltrække flere ressourcer til teknisk og naturvidenskabelig forskning. Vores mål er, at det offentlige skal øge de samlede forskningsmidler frem mod 2030 fra at udgøre 1 til 1,5 procent af BNP. Dette mål har været svært at opnå. Forskningspolitik er, trods en coronapandemi, ikke blevet storpolitik på Christiansborg. Derfor har det fælles arbejde handlet om at synliggøre vigtige dele af forskningspolitikken, fx danske test- og demonstrationsfaciliteter. Her har Dansk Metal sammen med Forskningsalliancen og GTS-Foreningen taget initiativ til en ny hjemmeside, dansketestfaciliteter.dk, som er en database over alle danske test- og demonstrationsanlæg. De spiller nemlig en vigtig rolle i at udvikle nye grønne og digitale løsninger til Produktionsdanmark. Dette er sket i samarbejde med bl.a. Industriens Fond, Erhvervsstyrelsen, Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse og Innovationsfonden.

ROBOTTEKNOLOGI I DANSKE VIRKSOMHEDER

Et internationalt robotkapløb præger i disse år verdens førende industrinationer. Særligt i USA og Asien er antallet af robotter vokset markant. I Europa og Danmark er udviklingen efter finanskrisen gået markant langsommere, hvilket svækker vores konkurrenceevne. Selvom der aldrig har været flere robotter i Danmark end nu, har mange lande igennem de seneste år investeret mere i teknologi og robotter end danske virksomheder. Danmark har lige nu den tredjelaveste vækstrate i forhold til de lande, vi normalt sammenligner os med. Kun Tyskland og Finlands robotpark vokster mindre end Danmarks.

Samtidig står vi i Danmark med en stor udfordring for vores mange små og mellemstore virksomheder. De er endnu ikke kommet med i robotkapløbet. Mens store danske virksomheder inden for metal, plast og medicin er flot med, så halter udviklingen i den store underskov af små og mellemstore virksomheder – i industrien og uden for. Det kræver handling. Dansk Metal arbejder derfor for bedre støtte- og rådgivningsprogrammer, der kan fremme industrirobotter i mindre virksomheder.

DANMARKS ERHVERVSFREMMEBESTYRELSE

Siden 2018 har Danmark haft en lov om erhvervsfremme. Den har sikret et mere sammenhængende og enkelt erhvervsfremmesystem på tværs af stat, regioner og kommuner. Bestyrelsen har det overordnede ansvar for at uddele midler fra blandt andet EU's strukturfond samt frie midler fra finanslovene. Bestyrelsen uddeler midler for ca. 2 mia. kr. årligt til mange forskellige ansøgere, der søger om støtte til projekter inden for Erhvervsfremmebestyrelsens strategi.

Claus Jensen har været medlem af Erhvervsfremmebestyrelsen siden dens begyndelse i 2018. Fokus er fortsat at løfte små og mellemstore virksomheder med blandt andet implementering af robotter og anden ny teknologi samt mere kvalificeret arbejdskraft. Det store formål for Dansk Metal er her at forbedre Danmarks produktivitet og konkurrenceevne og dermed fremtidens arbejdspladser til vores medlemmer. Claus Jensen har spillet en særlig rolle i et af Erhvervsfremmebestyrelsens signaturprojekter, 'Erhvervsfyrtårn Fyn'.

DIGITALISERINGSPARTNERSKAB OG DIGITALISERINGSRÅD

Regeringens Digitaliseringspartnerskab blev nedsat i marts 2021 som en del af en bredere indsats for at fremme digitalisering og teknologi i Danmark. Formålet var at udarbejde anbefalinger til, hvordan både den offentlige og private sektor kan udnytte digitale muligheder bedre. Partnerskabet var ledet af tidligere bestyrelsesformand for A.P. Møller Mærsk og Siemens Jim Snabe. Partnerskabet bestod af 28 medlemmer, herunder både arbejdsgiver- og lønmodtagerrepræsentanter. Dansk Metal var repræsenteret ved forbundsformand Claus Jensen.

Partnerskabet afleverede 46 anbefalinger til regeringen i september 2021. Anbefalingerne dannede grundlag for regeringens digitaliseringsstrategier og er blevet udmøntet i konkrete initiativer.

Dansk Metal har arbejdet på at få så mange konkrete initiativer med i anbefalingerne som muligt. Særligt anbefalinger om digitale kompetencer gennem hele livet og især i folkeskolen var vigtige. Desuden har Dansk Metal siden 2019 arbejdet for at øge investeringerne i robotteknologi i SMV'er. Dette arbejde blev båret ind i Digitaliseringspartnerskabet med en anbefaling til regeringen om at etablere robotbiblioteker på tværs af Danmark. Sigtet med robotbiblioteket er at reducere den risiko, virksomhederne oplever forud for investeringen i robotter og automation og dermed udbrede den nye teknologi til SMV'er. I 2024 opretter regeringen 'SMV:Robot', et særligt program, der netop forsøger at fremme automation og robotteknologi i SMV'erne.

Regeringen nedsatte i 2022 et Digitaliseringsråd, som holder øje med, at anbefalingerne implementeres, og som samtidig rådgiver regeringen om den digitale udvikling, fx om brugen af kunstig intelligens. Rådet består af 11 medlemmer, herunder forbundsformand Claus Jensen.

TRANSPORT OG INFRASTRUKTUR

Dansk Metals medlemmer har længere til arbejde end de fleste danskere. Det er derfor en vigtig forudsætning for at få et godt job og en højere løn, at de kan komme frem til deres arbejde. Mobiliteten udfordres af trængsel, og mange centrale strækninger i vores infrastruktur er maksimalt presset. Der er derfor brug for, at Danmark bliver bundet bedre sammen.

Det var derfor positivt, at der i juni 2021 landede en bred politisk aftale om en plan for at udvikle Danmarks infrastruktur. Aftalen afsatte 160 mia. kr. frem mod 2035 til at udbygge jernbaner, cykelstier, veje og ladere til elbiler. I Dansk Metal tog vi positivt imod aftalen, fordi vi skal mindske trængslen på vejene og binde Danmark bedre sammen –

uanset om det er nord for Limfjorden eller i Nordvestsjælland. Vi vil også fremhæve de gode takter i at bygge en 3. Limfjordsforbindelse, udbygge motorveje i Nordsjælland og udvide både E45 i Østjylland og E20 syd for Odense. Derudover er det vigtigt at prioritere en østlig ringvej i København.

Siden 2021 har Danmark og verden imidlertid ændret sig. Den geopolitiske situation og store grønne ambitioner i en tid, hvor vi i forvejen mangler faglært arbejdskraft, betyder, at vi skal være realistiske. Derfor bør vi overveje, om der er noget i infrastrukturen, som kan vente. På den måde vil vi kunne frigive noget af den arbejdskraft, som infrastrukturprojekterne lægger beslag på, så vi fx kan udvide fjernvarmenettet hurtigere.

DET FYNske ROBOTFYRTÅRN

Som en del af regeringens svar på coronapandemien blev der i marts 2021 nedsat syv regionale vækstteams. De skulle komme med anbefalinger til, hvordan regeringen bedst investerede i lokale erhvervsfyrtårne og i at skabe job i hele landet. I alt blev der investeret mere end 1 mia. kr. fra EU-fondene i danske erhvervsfyrtårne frem mod 2027.

Forbundsformand Claus Jensen blev bedt om at være formand for Vækstteam Fyn. Siden 1980'erne har Fyn været langt fremme i udviklingen af ny teknologi til industrien, blandt andet på grund af samspillet mellem Lindøværftet og Syddansk Universitet. Siden værftets lukning har en ny industri på Fyn taget fart, hvad angår udviklingen af kollaborative robotter, med Universal Robots og MiR som spydspidsvirksomheder.

Derfor var det naturligt for Vækstteam Fyn at arbejde videre med, hvordan man kan styrke danske robotvirksomheder og øge automatiseringen i produktionen af store elementer som blandt andet vindmøllefundamenter og skibe. Derfor foreslog Vækstteam Fyn regeringen at investere i blandt andet et nyt robotcenter på Fyn til produktion af store elementer – SDU Center for Large Structure Production. SDU står nu i spidsen for et center, der skal udvikle og producere fremtidens teknologiske løsninger inden for skibe, energiproduktion og byggeri. Konsortiet bag det fynske erhvervsfyrtårn, kaldet NextGenRobotics, har samlet finansiering til en ny robothangar på Lindøværftet med støtte fra A.P. Møller Fonden. Dansk Metal bidrager fortsat til det fynske erhvervsfyrtårn, ved at Claus Jensen er Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses repræsentant i arbejdet. Ligeledes er Dansk Metals erhvervspolitiske chef med i LSP Board.

Dansk Metal bidrager samtidig til, at andre lokale erhvervsfyrtårne bliver en succes og en motor for nye job. Det gælder blandt andet i Nordjylland med fokus på CO₂-fangst, -anvendelse og -lagring (CCUS), og i Sydjylland med fokus på nye brændsler. For Dansk Metal er det afgørende, at der over hele landet udvikles og skabes nye erhvervsmæssige styrkepositioner, som sikrer nye job til Dansk Metals medlemmer.

LUFTFART

SAS og Københavns Lufthavne

Det er et væsentligt rammevilkår for danske produktionsvirksomheder, at de er internationalt tilgængelige: Der skal være direkte fly til og fra vores vigtige eksportmarkeder i USA og Asien. Det sikrer Københavns Lufthavne og et stærkt dansk ejerskab af SAS. Dansk Metal har i den forgangne kongresperiode været optaget af, at SAS fortsat er delvist danskejet, og af at sikre en stærk hub omkring Københavns Lufthavne med mange internationale ruter.

Dansk Metals indsats er blandt andet sket via CPH Vækstkomité og fælles lobbyarbejde med DI om fx den kommende flyafgift. Dansk Metal er optaget af, at også luftfarten bliver CO₂-neutral. 2-3 procent af verdens CO₂-udledning kommer fra luftfarten. Derfor skal branchen omstilles til nye grønne brændsler blandt andet ved hjælp af Power-to-X. Det er kun fair, at det er de flyrejsende, der via en flyafgift finansierer omstillingen. Imidlertid er Dansk Metal meget kritiske over for, at afgifter på flyrejser skal finansiere andre udgifter på statsbudgettet. Det er en glidebane.

FORSVARSPOLITIK OG INDKØB

Forsvarspolitik og industripolitik er for alvor blevet vævet sammen i kongresperioden. I 2021 præsenterede daværende forsvarsminister Trine Bramsen (S) og daværende erhvervsminister Simon Kollerup (S) en ny forsvarsindustriel strategi på opfordring fra blandt andre Dansk Metal. Det var helt i tråd med Dansk Metals synspunkter om, at dansk forsvarspolitik også skulle generere gode job i den danske forsvarsindustri.

Synspunktet blev kun bekræftet af Ruslands invasion af Ukraine. Siden da har et bredt politisk flertal besluttet at investere massivt i dansk forsvar, og Danmarks forsvarsforbehold blev afskaffet ved folkeafstemningen 1. juni 2022.

Regeringen nedsatte i sommeren 2022 et maritimt partnerskab med deltagelse af Dansk Metal, som siden har arbejdet på at ruste Danmark til de kommende investeringer på op mod 40 mia. kr. til at bygge nye forsvarsskibe her i Danmark. Det er blevet gjort nemmere af det brede forsvarsforlig, som blev indgået i 2023.

De forsvarspolitiske beslutninger fra kongresperioden vil i de kommende år bidrage til at realisere Dansk Metals ønske om, at den danske forsvarsindustri kan blive større. Det kan blive en gevinst for både Danmarks sikkerhed og gode danske job i forsvarsindustrien.

POLITIK

Dansk politik har været igennem et opbrud i den forgangne kongresperiode. I kongresperiodens begyndelse havde Danmark en etpartiregering med Socialdemokratiet.

I 2022 blev S-regeringen efterfulgt af en midterregering bestående af Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne.

Dansk Metal havde et godt samarbejde med den socialdemokratiske etpartiregering og har i kongresperioden løbende forsøgt at påvirke den nye midterregering med Dansk Metals mærkesager.

Dansk Metal har i kongresperioden deltaget i forskellige partiers årlige møder, hvor vi er blevet inviteret. Vi har i kongresperioden været til stede på samtlige af Socialdemokratiets årsmøder samt deres kongres, der afholdes hvert fjerde år. Derudover har Dansk Metal været til stede ved SF's, Venstres og Dansk Folkepartis årlige landsmøder samt en enkelt gang på De Konservatives landsråd. I foråret 2024 var Dansk Metal også repræsenteret ved Moderaternes årsmøde.

Kommunalvalget 2021

Til kommunalvalget 2021 blev De Konservative valgets vinder. Dansk Folkeparti fik en stor vælgerlissing, mens Venstre og Socialdemokratiet også gik tilbage i det meste af landet.

Venstre havde i lang tid været i store problemer, men partiets generelle situation slog ikke så kraftigt igennem. For Socialdemokratiet gjorde valget rigtig ondt, især i de store byer. Sager om mink og slettede sms'er påvirkede resultatet. Men Socialdemokratiet tegnede også et billede af, at man ikke kan lave politik for både folk i landområderne og folk i byerne. Det er forkert. Man kan godt skabe arbejdspladser i Ringkøbing-Skjern og København samtidigt.

Flere af Dansk Metals lokalafdelinger hjalp medlemmer, der stillede op. Vi havde opstillede medlemmer fordelt på 8 partier: Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, SF, Enhedslisten, Venstre, Konservative, Nye Borgerlige og Kommunisterne. 18 ud af 64 opstillede medlemmer fik plads i kommunalbestyrelse eller regionsråd.

FOLKETINGSVALGET 2022

Den nye midterregering

Den 1. november 2022 gik danskerne til folketingsvalg. Det var et tæt valg, men da det sidste valgsted var optalt, stod det klart, at rød blok kunne etablere et flertal.

I stedet blev det en midterregering med Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne efter lange og svære forhandlinger, som mandede ud i et meget gennemarbejdet regeringsgrundlag. Der var mange gode elementer i regeringsgrundlaget, herunder en større satsning på erhvervsuddannelserne. Men der var to store undtagelser: indgrebet i den danske model med afskaffelsen af store bededag og et særligt lønløft af specifikke grupper i den offentlige sektor uden om den danske model. Tiltag, Dansk Metal tog kraftigt afstand fra.

Partistøtte

Dansk Metal har i kongresperioden støttet i forbindelse med kommunal- og regionsvalg, Europa-Parlaments- og folketingsvalg. Partistøtten var baseret på 15 kr. pr. medlem til kommunal- og regionsvalget og 15 kr. pr. medlem til Europa-Parlaments- og folketingsvalg, i begge tilfælde fratrasket bidrag fra medlemmer, der har fravalgt partistøtte.

Store bededag

SVM-regeringens forslag om at afskaffe store bededag blev bredt kritiseret. Det var også det værste tænkelige forslag på det værste tænkelige tidspunkt, lige før de private overenskomstforhandlinger.

I årevis har vi fra fagbevægelsens side kæmpet mod de borgerliges løbende angreb på den danske model. Socialdemokratiet har nu legitimeret fremtidige borgerlige angreb på modellen, mens de reelt har frasagt sig retten til at kritisere sådanne angreb fremover.

Dansk Metal var dybt skuffet over, at Socialdemokratiet foreslog afskaffelsen af store bededag. Samtidig var lovprocessen dybt kritisabel: Der var en ultrakort høringsfrist, blot 12 dage.

Op til den ultrakorte høringsfrist fik vi alligevel koordineret vores høringssvar internt i FH og fik udvist sammenhold. Derudover fik vi i fællesskab samlet 475.000 underskrifter, som blev samlet i en bog til beskæftigelsesministeren, og det blev Danmarkshistoriens største underskriftsindsamling. FH samlede også 50.000 borgere til demonstration foran Christiansborg den 5. februar 2023.

INTERNATIONALT

I kongresperioden er verden gået fra krise til krise. Fra coronapandemien i 2020 til Ruslands invasion af Ukraine i 2022 og den eskalerende konflikt i Mellemøsten i 2023. Vores del af verden har også været ramt af en galopperende inflationskrise i 2022. Læg dertil stigende globale udfordringer med klimaforandringer, som over hele verden har kostet menneskeliv og skubbet til de planetære grænser.

Valget i USA i 2020 bragte præsidentposten tilbage til Demokraterne, da Joe Biden afløste Donald Trump. I Europa skiftede magten hænder i blandt andet Tyskland, hvor socialdemokraten Olaf Scholz afløste Angela Merkel som kansler.

FORBUNDETS INTERNATIONALE FAGLIGE ARBEJDE

Den Europæiske Union

I kongresperioden har det europapolitiske arbejde fyldt meget. Dansk Metal havde ved indgangen til kongresperioden gennem flere år forsøgt at sætte på dagsordenen, at Danmark skulle forblive et produktionsland, og at Europa skulle forblive et produktionskontinent. Det var i en årrække ikke en erkendelse, som blev delt af alle

politiske aktører, men kongresperiodens store kriser og begivenheder har skubbet Dansk Metals politiske dagsorden i den rigtige retning.

Coronakrisens mangel på værnemidler og vacciner, forsyningskrise med manglende mikrochips, Ruslands invasion af Ukraine og energikrisen har demonstreret den sårbarhed, som Europa og Danmark oplever, når vi har været for afhængige af industri på den anden side af kloden og energi fra slyngelstater.

Frem mod Europa-Parlamentsvalget i 2024 er Dansk Metals traditionelle dagsordener spiret frem blandt politiske aktører, og der er i Europa en erkendelse af, at vi skal forblive et produktionskontinent, ligesom Europa og europæisk industri skal forblive i den grønne og digitale førertrøje. Det er vand på Dansk Metals mølle.

Imidlertid har Europa også taget en drejning, hvor arbejdsmarkedspolitik i stigende grad bliver set som et EU-anliggende. Dansk Metal har i kongresperioden ihærdigt bekæmpet EU's mindstelønsdirektiv, som blev vedtaget endeligt i 2022 efter flere års kamp. Dansk Metals politiske arbejde bidrog til, at direktivet forsøgte at friholde Danmark fra EU-indblanding i mindsteløn og overenskomster.

Men da Dansk Metal med EU-juridiske briller har frygtet, at direktivet permanent vil flytte arbejdsmarkedspolitisk kompetence fra Danmark til Bruxelles, forsøgte Dansk Metal i 2022 at samle en koalition om at få den danske regering til at anlægge et såkaldt annulationssøgsmål ved EU-Domstolen, dvs. anfægte direktivets gyldighed, fordi Dansk Metal fandt direktivet uforeneligt med Lissabontraktatens artikel 153. Det lykkedes at få den danske regering til at anlægge et annulationssøgsmål i januar 2023 med opbakning fra blandt andet Sverige. Dansk Metal afventer resultatet af den juridiske proces.

Status på den internationale solidaritetspris fra kongressen i 2020

Dansk Metal valgte på kongressen i 2020 at støtte de kenyanske metalarbejdere i bilindustrien, som stod over for svære overenskomstforhandlinger. Som fagforeningsleder Rose Omamo fra Amalgamated Union of Kenya Metal Workers (AUKMW) sagde i en artikel hos Ulandssekretariatet: "Vi er meget inspirerede af Dansk Metals forhandlingsteknik, hvor arbejdsgivere og lønmodtagere mødes og forhandler aftaler på plads, som er til begge parter fordel."

I forbindelse med projektet sendte Dansk Metal faglig sekretær David Alonso Rosenqvist til Kenya for at undervise kenyanerne. Her hjalp Dansk Metal med forhandlingsteknik og indsigt i arbejdsmarkedsforhold, ligesom der blev foretaget en analyse af arbejdsforholdene i Kenyas bilindustri.

Der blev afholdt workshops for medlemmer, og de kenyanske arbejdere lærte at bruge værktøjer fra den danske model til at stå stærkere i forhandlinger med arbejdsgiverne. Resultatet var lønstigninger, bedre pension og flere fridage. Hos bilproducenten Isuzu hjalp Dansk Metals indsats fx til, at lønnen steg med 9 procent i overenskomsten for 2022. Det er et pænt stykke over den gennemsnitlige lønstigning på 5 procent i metalindustrien. Samtidig fik de ansatte 25 feriedage med løn mod de tidligere 23 dage samt bedre sundhedsforsikring.

IN – Industriansatte i Norden

Nordic IN har siden 2017 haft Dansk Metals Claus Jensen som formand. Nordic IN holdt sin kongres (som kaldes Nordisk Forum og afholdes hvert andet år) på Metalskolen Jørlunde i 2021. Her blev Claus Jensen genvalgt som formand med svenske Marie Nilsson fra IF Metall, norske Jørn Eggum fra Fellesforbundet og finske Riku Aalto fra Finnish Industrial Union som vicepræsidenter. Finske Reijo Paananen blev genvalgt som generalsekretær.

Nordic IN har gennem kongresperioden koordineret de nordiske organisationers synspunkter og arbejde i de internationale organisationer IndustriAll Europe og IndustriAll Global. Særligt EU's arbejdsmarkedspolitik og mindstelønsdirektivet har været det store omdrejningspunkt.

Dansk Metal og CO-industri har drevet meget af den EU-juridiske indsats, som via Nordic IN er brugt til at påvirke det internationale arbejde for at beskytte de nordiske arbejdsmarkedsmodeller. Også i spørgsmål om frihandel, grøn omstilling og teknologi har de nordiske organisationer i Nordic IN fundet fælles fodslag, så Norden i international sammenhæng har kunnet optræde med fælles synspunkter og forstærket indflydelse.

I 2023 blev Claus Jensen og vicepræsidenterne genvalgt for en ny toårig periode.

IndustriAll Europe

Dansk Metal har også i denne kongresperiode været aktive i IndustriAll Europe. Der blev i 2021 afholdt en virtuel kongres i IndustriAll Europe som følge af coronapandemien. Her blev generalsekretær Luc Triangle og formand Michael Vassiliadis genvalgt. Dansk Metals formand, Claus Jensen, fortsatte som vicepræsident på et nordisk-baltisk mandat.

Coronakrisen var et stort tema i IndustriAll Europe i både 2021 og 2022, da krisen ramte de europæiske lande meget forskelligt og med særlig stor kraft i flere af de i forvejen gældsplagede sydeuropæiske lande. Også EU-direktivet om mindsteløn splittede i høj grad IndustriAll Europe, hvor de nordiske organisationer endte med at stå alene i kritikken af direktivet.

I 2023 blev der afholdt midtvejskongres i Grækenland. Her fyldte personspørgsmål en del. Den mangeårige generalsekretær Luc Triangle blev i 2023 tilbudt en midlertidig rolle som generalsekretær i fagbevægelsens verdensorganisation, ITUC. IndustriAll Europe fortsatte i Luc Triangles fravær med delt ledelse, hvor de to vicegeneralsekretærer Isabelle Barthès og Judith Kirton-Darling delte ansvaret.

I efteråret 2023 blev Luc Triangle permanent generalsekretær i ITUC, og efter indstilling fra blandt andet Dansk Metal og CO-industri blev Judith Kirton-Darling konstitueret som ny generalsekretær i IndustriAll Europe i 2024.

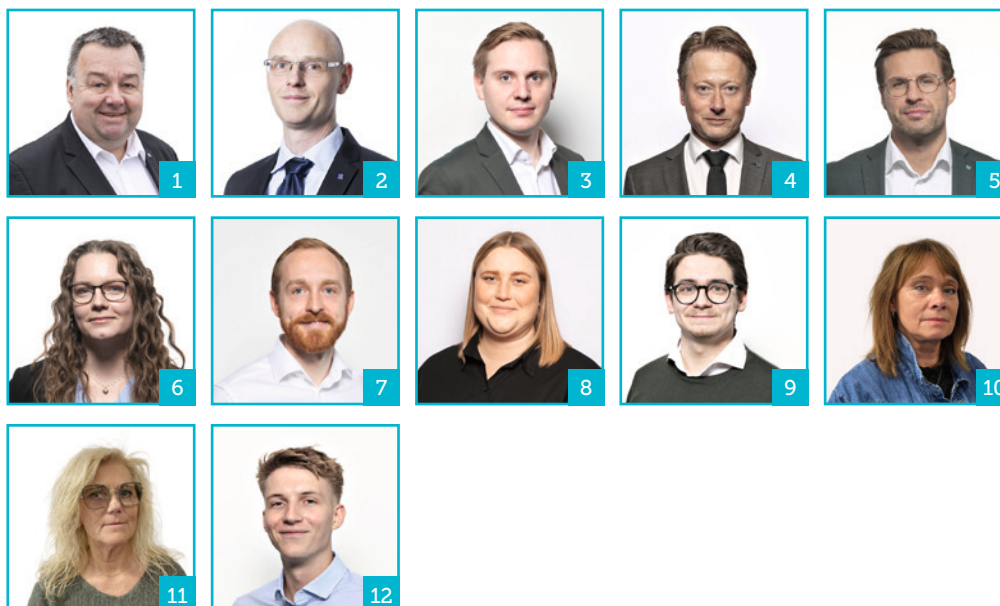
IndustriAll Global

IndustriAll Global fik i kongresperioden et voksende nordisk islæt i ledelsen. På IndustriAll Globals kongres i Genève i september 2021 blev den hidtidige vicegeneralsekretær, Atle Høie, fra det norske Fellesforbundet valgt som generalsekretær. Han afløste brasilianske Valter Sanches.

Organisationens formand, tyske Jörg Hofmann fra IG Metall, blev genvalgt på kongressen i 2021. Imidlertid gik Jörg Hofmann af som formand for IG Metall på deres kongres i 2023, altså godt halvvejs gennem kongresperioden for IndustriAll Global. Vedtægterne forhindrede Hofmann i at fortsætte i paraplyorganisationen. I hans sted blev den svenske formand for IF Metall, Marie Nilsson, konstitueret som formand for IndustriAll Global for resten af perioden.

VALGTE OG ANSATTE

FORMANDSSEKRETARIATET



1. Claus Jensen, forbundsformand
2. Mikael Bay Hansen, sekretariatschef
3. Johan Moesgaard Andersen, EU-chef
4. Erik Bjørsted, cheføkonom
5. Emil Drevsfeldt Nielsen, erhvervspolitisk chef
6. Victoria Justine Green Draborg, økonom
7. Simon Klinzing Nielsen, EU-konsulent
8. Sara Lützen, erhvervspolitisk konsulent
9. Jakob Esmann, konsulent
10. Gitte C Nielsen, sekretær for formanden
11. Stina Saxbøl, afdelingssekretær
12. Viktor Texel, studenterhjælp





RENÉ NIELSEN

RAPPORT FRA NÆSTFORMANDEN

SPYDSPIDSERNE I DANSK METAL

I kongresperioden har vi gennemført det 11. og 12. og påbegyndt det 13. spydspidsforløb. Spydspidshold 11 har grundet covid-19 været forsinket med 1 år. Spydspidsuddannelsen er et uddannelsesforløb over 4 uger, der er henvendt til tillidsrepræsentanter, som i deres faglige arbejde har vist, at de er "spydspidser" på deres område. I løbet af kurset kommer deltagerne bredt rundt om faglige og politiske emner, hvor der arbejdes med sammenhængen mellem det faglige og den politiske dagsorden. Deltagerne undervises i følgende 4 moduler: organisation, kommunikation, politisk arbejde og internationalt.

Undervejs i forløbet møder de centrale personer fra såvel det faglige som det politiske miljø. De får også muligheden for en studietur til Bruxelles for at se, hvordan EU arbejder, og hvilken rolle det europæiske samarbejde har for det danske samfund. Formålet er at klæde deltagerne på til at være mere aktive i den samfundsmæssige debat på deres eget fags område.

LOV- OG ORGANISATIONSUDVALGET

Lov- og Organisationsudvalget består af:

- ▶ forbundets næstformand (formand for udvalget)
- ▶ 5 repræsentanter fra regionerne i forretningsudvalget
- ▶ forbundets hovedkasserer
- ▶ Organisationssekretariatets forbundssekretær
- ▶ Organisationssekretariatets souschef (sekretær for udvalget, uden stemmeret).

Udvalget har til opgave at afklare forhold om forbundets vedtægter og om nødvendigt udarbejde en indstilling til forbundets hovedbestyrelse som grundlag for, at hovedbestyrelsen kan træffe en beslutning om forhold og sager. Udvalget har i kongresperioden forholdt sig til følgende sager med principielle spørgsmål:

- ▶ Udsættelse af ungdomsårsmødet 2020
- ▶ Henvendelse vedr. § 46, stk. 1
- ▶ Moderfirma med ansatte fordelt over 10 Metal-afdelinger
- ▶ Metal Bornholm overgår til honorarlønnet kasserer
- ▶ Interne overflytninger
- ▶ Dispensation om regulering af diæter og daglønstab, bilag til Dansk Metals love
- ▶ Forslag til ændring af beregning af legathjælp, Dansk Metals love 2003
- ▶ Forslag til dispensation om afholdelse af afdelingernes generalforsamlinger i foråret 2021, Dansk Metals love, § 22
- ▶ Fortolkning af § 33, stk. 1, i Forbundets love, vedr. værkstedsklubber
- ▶ Forældelse af godtgørelser
- ▶ Metal Horsens-Metal Vejle grænse
- ▶ Generalforsamling via streaming
- ▶ Coronastatus
- ▶ Generalforsamlingsafholdelser
- ▶ Dispensation og indstilling vedr. fusion med Dansk Pilotforening og Cabin Attendants Union

- ▶ Grænsedragning Fjordbyerne / Midt-Vestsjælland
- ▶ Karin Retvig-afgørelsen – har den indflydelse på Metals love?
- ▶ Grænsesag Metal Fjordbyerne – Metal Midt-Vestsjælland
- ▶ Mistillid til tidligere afdelingskasserer
- ▶ Eventuel dispensation for karens i forbindelse med konfliktstøtte
- ▶ Urafstemning OK23
- ▶ Gennemgang af honorarlønnede kasserere/valgte kasserere
- ▶ Udmeldelse af medlemmer med tilbagevirkende kraft
- ▶ Ny grænseaftale mellem Metal Hovedstaden og Metal Fjordbyerne.

Ovennævnte sager er yderligere beskrevet i "Organisatorisk beretning 2020-2024".

ARBEJDSMARKEDSPENSION

Det er 30 år siden, at de første indbetalinger til arbejdsmarkedspensionerne begyndte at strømme ind i pensionskasserne. Dengang var det nok de færreste, der helt forstod, hvor stor betydning pensionsopsparingerne ville få. Men i dag er der ingen i tvivl om, at den danske model, dengang arbejdsmarkedspensionerne blev etableret, var med til at skabe et helt unikt pensionssystem, som flere gange er blevet kåret til verdens bedste.

Før arbejdsmarkedspensionerne blev indført, havde 2/3 af befolkningen kun folkepensionen at leve for, når de gik på pension. Sådan er det heldigvis ikke i dag, hvor arbejdsmarkedspensionerne er med til at sikre en økonomisk tryk alderdom for de fleste.

Pensionsformuerne er vokset kraftigt siden etableringen af arbejdsmarkedspensionerne, og de seneste år har afkastene været ekstremt høje – særligt i 2021, hvor afkastene i flere selskaber var over 15 procent.

I 2022 har der, på grund af inflationskrisen og de stigende renter, været store negative afkast.

Op til 2022 var der stort pres på forsyningskæderne, og det sendte hurtigt inflationen op. I februar 2022 invaderede Rusland Ukraine. Det forværede forsyningsproblemerne og pressede inflationen endnu højere op.

For at dæmpe inflationen og få pulsen ned i økonomien har den amerikanske centralbank, Federal Reserve, FED, og Den Europæiske Centralbank, ECB, derfor i flere omgange hævet renten markant. De stigende renter har medført store kurstab på aktier og obligationer. Derfor var der i 2022 store negative afkast.

Industriens Pension, PensionDanmark og Sampension har dog hver især været dygtige til at minimere tabene.

I 2023 er udviklingen vendt, så der igen har været positive afkast.

Udviklingen i 2023 afspejler, at det er gået bedre end frygtet i de store økonomier i Vesten. Som konsekvens af den mere positive markedsudvikling har Industriens Pension, PensionDanmark og Sampension alle haft positive afkast i 2023.

TABEL X. INVESTERINGSAFKAST I DE ENKELTE PENSIONSELKABER I PCT.

	2020	2021	2022	2023
Industriens Pension	5,1	16,8	-6,5	4,0
PensionDanmark	7,6	16,0	-6,5	3,5
SamPension	4,8	15,2	-7,3	5,9

Anmærkning: For 2023 er angivet afkastet for et 45-årigt medlem på baggrund af de første seks måneder af 2023.
Kilde: Selskabernes årsrapporter

TABEL X. ADMINISTRATIONSOMKOSTNINGER PR. FORSIKRET I KR.

	2020	2021	2022	2023
Industriens Pension	256	267	239	
PensionDanmark	297	297	297	305
SamPension	384	387	391	

Kilde: Selskabernes årsrapporter

Industriens Pension

Afkastet for den samlede portefølje landede på -6,5 procent i 2022. Til sammenligning opnåede Industriens Pension i 2021 et afkast for den samlede portefølje på 16,8 procent, hvilket var branchens højeste. I 2023 har der igen været positive afkast. Et typisk 45-årigt medlem har i første halvår 2023 således haft et afkast på 4 procent.

Ved udgangen af 2022 havde Industriens Pension i alt 439.312 medlemmer.

Administrationsomkostningerne ligger p.t. på et lavt niveau, omkring 240 kr. pr. forsikret.

PensionDanmark

PensionDanmark har i løbet af denne kongresperiode opnået meget høje afkast til deres medlemmer. Men ligesom hos alle andre selskaber var der tab i 2022. Tabet var på -6,5 procent, hvilket dog var blandt de mindste tab i branchen.

I 2023 er minus vendt til plus, hvor de 45-årige medlemmer har haft et afkast på 3,5 procent.

Ved udgangen af 2022 havde PensionDanmark i alt 815.100 medlemmer.

Administrationsomkostningerne ligger på lige under 300 kr. om året pr. forsikret.

SamPension

Ligesom de to øvrige selskaber havde SamPension et negativt afkast i 2022, hvor afkastet for medlemmer, med markedsrente, lå på -7,3 procent. I 2023 er der dog igen kommet positive afkast. Medlemmer på 45 år har i første halvår 2023 således haft et afkast på 5,9 procent.

Ved udgangen af 2022 havde SamPension i alt 323.009 medlemmer.

Administrationsomkostningerne ligger på lige omkring 390 kr. om året pr. forsikret.

GENERAL DATA PROTECTION REGULATION (GDPR)

Indledning

I overensstemmelse med kravene i EU's General Data Protection Regulation (GDPR) om databeskyttelse og behandling af personoplysninger indeholder beretningen for 2023 en oversigt over vores samarbejde med eksterne firmaer og en opgørelse af sikkerhedsbrud, der er blevet registreret i løbet af året.

Databehandleraftaler

Vi har etableret databehandleraftaler med 43 eksterne firmaer for at sikre en forsvarlig behandling af personoplysninger i overensstemmelse med GDPR. Disse aftaler er udformet med henblik på at beskytte rettigheder og privatliv for de registrerede personer, hvis data vi behandler. Vi har samtidig opretholdt samarbejdet med de eksterne firmaer, da dette samarbejde er essentielt for vores forretningsdrift, og det understreger vores engagement i at opretholde høje standarder for databeskyttelse.

Afsluttende bemærkninger

Denne beretning tjener som et udtryk for vores engagement i at overholde GDPR og beskytte de registreredes rettigheder og privatliv. Vi vil fortsætte med at forbedre vores databeskyttelsesprocesser og samarbejde med eksterne partnere for at opretholde de højeste standarder for databeskyttelse.

KOMPETENCEPROJEKT

Der blev i efteråret 2022 etableret et pilotprojekt i samarbejde med AOF Danmark med henblik på kompetenceafklaring af faglige kompetencer og screening for almene kompetencer af ansatte i Dansk Metal. Pilotprojektet blev gennemført med Metal Vest, Metal Midtvestsjælland og Metal Fjordbyerne.

Projektet blev efterfølgende i 2023 gennemført i samtlige Metal-afdelinger, hvor 202 ansatte blev kompetenceafklaret og screenet.

Projektet blev i januar 2024 rykket videre til forbundshuset, og det forventes færdiggjort ultimo 2024, hvorefter Metalskolen og kontaktcenteret igangsættes.

Sideløbende med projektet blev der i januar 2024 etableret en række uddannelsestilbud baseret på efterspørgsel og behov i forbindelse med afklaringerne. Der blev også igangsat forberedende voksenundervisning (FVU) til kollegaer med udfordringer inden for dansk, engelsk og IT.

AOF står for projektet med kompetenceafklaring og screening samt en coachingsamtale med hver enkelt medarbejder, ligesom de i samarbejde med projektgruppen står for planlægning og koordinering af det samlede projekt. Projektet overgik i 2023 fra AOF Danmark til AOF Erhverv, som er et forretningsben under AOF Danmark.

VALGTE OG ANSATTE

VED NÆSTFORMANDEN



1. René Nielsen, næstformand
2. Pernille Sophia Jensen, kontorassistent



JOHN LARSEN

RAPPORT FRA HOVEDKASSEREREN

ARBEJDSMARKED

Dansk Metal arbejder for en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der skal bidrage til et godt jobmatch og et højt beskæftigelsesniveau. Samtidig er økonomisk tryghed for lønmodtagere i forbindelse med arbejdsløshed, sygdom, nedsat arbejdsevne og tilbagetrækning helt afgørende for et velfungerende og fleksibelt arbejdsmarked.

På kongressen i 2020 blev der vedtaget en handlingsplan, som har været styrende for det politiske og organisatoriske arbejde på arbejdsmarkedsområdet i kongresperioden. De prioriterede områder har bl.a. haft fokus på at styrke a-kassernes rolle samt at sikre medlemmernes tryghed i tilfælde af ledighed eller sygdom samt deres uddannelsesmuligheder.

I det følgende beskrives først udviklingen på arbejdsmarkedet og dernæst resultaterne af arbejdet med de politisk prioriterede emner på arbejdsmarkedsområdet.

Et arbejdsmarked i høj fart

Kongresperioden har været præget af en markant udvikling i ledighedstallene blandt Dansk Metals medlemmer. I januar 2021 var ledigheden blandt Dansk Metals medlemmer 4,6 procent, mens den i december 2023 var mere end halveret og på 1,8 procent.

Den høje ledighed i 2020 og 2021 skyldes særligt coronasituationen, der gjorde sig gældende på det tidspunkt. Efter coronakrisen udviklede beskæftigelsen sig stort set kun i en positiv retning. Den positive udvikling blev cementeret i august 2023, hvor der for første gang nogensinde blev målt over 3 mio. lønmodtagere i job.

Udviklingen på arbejdsmarkedet har på den ene side betydet lav ledighed, herunder også den laveste langtidsledighed blandt Dansk Metals medlemmer i 14 år, mens det på den anden side har betydet rekrutteringsudfordringer med kvalificeret arbejdskraft for industriens virksomheder.

I de følgende afsnit gennemgås de arbejdsmarkedspolitiske aftaler og initiativer, der har haft betydning for Dansk Metals medlemmer.

ARBEJDSMARKEDSPOLITIK I EN CORONATID

I begyndelsen af kongresperioden påvirkede coronavirussen beskæftigelsessituationen for Dansk Metals medlemmer.

Derfor var tiden også præget af et fokus på politiske tiltag, der bidrog til at holde hånden under beskæftigelsen og medlemmerne i en krisetid. Målet var på den ene side, at færrest muligt skulle miste deres job, og på den anden side at sikre trygheden for dem, der mistede deres job. Det lykkedes os langt hen ad vejen. Fx var vi i Dansk Metal med til at sikre, at ledige medlemmer ikke blev urimeligt sanktioneret i de perioder, hvor beskæftigelsesindsatsen var lukket ned, og at ledige og sygemeldte fik forlænget deres ydelsesperiode.

Derudover havde vi også fokus på at sikre en god genstart af beskæftigelsesindsatsen. Ikke mindst i forhold til vores faglige a-kasse og de ledige medlemmer, som skulle have deres rettigheder og indsatser genetableret, men også i forhold til a-kasseforsøget, som allerede efter få måneder blev suspenderet pga. coronanedlukningen. Det lykkedes os at

aftale med beskæftigelsesministeren og aftalepartierne, at forsøgs-a-kasserne kun skulle måles på resultater fra 1. september 2020 og frem. Dermed fik vi en testperiode, hvor vi havde mulighed for at få styr på alle vores hængepartier i forsøget, så vi kunne stå knivskarpt til den dag, hvor vi igen blev kigget over skulderen.

I efteråret 2020 satte vi også dybe aftryk i trepartsaftalen om en ny, midlertidig arbejdsfordelingsordning. Her lykkedes des os blandt andet at få justeret reglerne for tekniske belægnings og ikke mindst at få hævet dagpengesatsen til 23.000 kr. for de medarbejdere, der skulle på arbejdsfordeling. Det var en stor sejr. For der var ikke kun tale om ændringer, der midlertidigt skabte bedre vilkår for medlemmer på arbejdsfordeling. Der var også tale om ændringer, som senere blev brugt som et politisk springbræt til at nå målet om en permanent forhøjet dagpengesats i begyndelsen af ledighedsperioden.

Ny beskæftigelsesindsats og større ansvar til a-kasserne

I kongresperioden har der været stort politisk fokus på besparelser og nytænkning af beskæftigelsesindsatsen samt a-kassernes rolle i beskæftigelsessystemet. Derfor har vi i Dansk Metal også arbejdet for et vellykket a-kasseforsøg.

A-kasseforsøget

A-kasseforsøget gik i september 2020 officielt i gang efter at have været udskudt pga. corona.

A-kasseforsøget har generelt krævet en stor organisatorisk og politisk indsats i lokalafdelinger, jobteam, a-kassen og Arbejdsmarkedsafdelingen. Derfor har det også været vigtigt for os at skabe gode resultater, både for at give medlemmerne en bedre jobindsats og for at skabe det bedste fundament for at få permanentgjort det større ansvar til a-kasserne.

Heldigvis har vi i Dansk Metal formået at levere gode og solide resultater gennem hele forsøget både i forbindelse med statusrapporter, tilfredshedsmålinger, årsrapporter og midt- og slutevalueringer. Samtidig pressede vi på for at skabe fælles enighed i hhv. FH og DAK om en konkret model om a-kassernes ansvar. Det lykkedes i første omgang at komme til enighed i begge organisationer om et udspil om, at a-kasserne skulle have ansvaret i de første seks måneder. Senere i kongresperioden blev FH-forslaget dog udvidet til hele dagpengeperioden.

De gode resultater af forsøget, som tidligt viste sig, samt en stærk og fælles stemme i fagbevægelsen betød, at forsøget blev permanentgjort, allerede inden det var slut, og før slutevalueringen var blevet foretaget. Det skete i forbindelse med aftalen 'Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen' fra juni 2022.

Det var en stor sejr, at den daværende regering og aftalepartierne var enige med os i, at a-kasserne kan levere en mere meningsfuld og jobrettet indsats for ledige medlemmer. Det er noget, vi i Dansk Metal i årevis har arbejdet benhårdt for. Og det var lige så vigtigt, at den efterfølgende SVM-regering og et bredt flertal i Folketinget besluttede at udmønte aftalen i juni 2023. Alt i alt en kæmpe sejr for Dansk Metal.

Besparelser og nytænkning af beskæftigelsesindsatsen

Et andet fokusområde i kongresperioden har været de politiske ønsker om at spare på beskæftigelsesindsatsen. Først skulle der spares 1,1 mia. kr. årligt for at finansiere Tidlig Pension. Besparelserne blev udmøntet i Første og anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen. I forbindelse med Anden delaftale lagde vi stort pres på aftalepartierne for, at a-kasserne – permanent – skulle have ansvaret for forsikrede ledige i de første tre måneder, henholdsvis at samtaler med ledige skulle kunne afholdes digitalt (dog bortset fra den første samtale). Begge dele lykkedes os.

Ønsket om at spare på beskæftigelsesindsatsen stoppede dog ikke her. Den nye SVM-regering bebudede dernæst, at jobcentre skal afskaffes, og der skal spares 3 mia. kr. årligt på beskæftigelsesindsatsen. I den forbindelse nedsatte regeringen en

ekspertgruppe, som i sommeren 2024 skal komme med anbefalinger til, hvordan besparelserne kan udmønte sig.

I Dansk Metal har vi både haft dialog med regeringen, politikere og en ekspertgruppe om, hvordan fremtidens beskæftigelsessystem skal se ud. En dialog og en kamp, som vil fortsætte ind i den nye kongresperiode. Vi har udtalt kritik over de store besparelser, da det potentielt kan forværre indsatsen for vores ledige medlemmer. Samtidig har vi budt ind med forslag til, hvordan en ny beskæftigelsesindsats bør se ud. Vi har blandt andet foreslået, at a-kasserne skal have ansvaret i hele dagpengeperioden, at der skal lempes på en række proceskrav for ledige, og at lediges uddannelsesrettigheder skal bevares og gerne styrkes. Det bliver en politisk diskussion, som kommer til fylde meget, og som vi i Dansk Metal vil følge og påvirke.

BEDRE MULIGHEDER FOR UDDANNELSE TIL LEDIGE MEDLEMMER

I hele kongresperioden har vi i Dansk Metal arbejdet for at sikre en fleksibel og kvalificeret arbejdsstyrke gennem bedre uddannelsesmuligheder. Opkvalificering er et vigtigt element i en aktiv beskæftigelsesindsats, der bidrager til, at ledige kommer hurtigt og varigt i job.

Vi fik bl.a. sat tydelige aftryk i aftalerne fra juli 2020 om 'ekstraordinært løft af ledige' og 'stærket opkvalificering'. Initiativerne i aftalerne var hovedsageligt midlertidige, men ikke desto mindre var vi i Dansk Metal meget tilfredse med indholdet, da det indfrie mange af vores ønsker.

Særligt var vi glade for, at det lykkedes os at lempe på adgangen til voksenlærlingeordningen. Med aftalen fik ledige faglærte midlertidigt en hurtigere adgang til at blive voksenlærlinge, samtidig med at målgruppen for ordningen blev udvidet. Derudover var vi glade for, at det med aftalen blev muligt for ledige medlemmer at påbegynde seks ugers jobrettet uddannelse fra 1. ledighedsdag inden for udvalgte kurser. En ændring, vi i Dansk Metal længe havde presset på for. I begge tilfælde var vi meget kritiske over, at ordningerne ikke blev gjort permanente.

Et andet uddannelsesinitiativ, der har fyldt meget i kongresperioden, er uddannelsesløftet på 110 procent dagpenge. En ordning, der også har været midlertidig, og som i første omgang gjorde sig gældende fra juli 2020 til december 2022. Det lykkedes dog efter et kort fravær at få ordningen genindført og i sidste ende permanentgjort. Et resultat, vi var meget tilfredse med, da det er noget, vi har arbejdet målrettet for.

Desværre var vi ikke helt tilfredse med den positivliste, som hører til ordningen, da den ikke til fulde afspejler arbejdsmarkedets behov. Fx er det ikke muligt at blive køle- eller automatiktekniker på den høje dagpengesats. Derfor sagde vi også klart og tydeligt til politikerne, at positivlisten fremadrettet bør udvides, så der bliver plads til flere erhvervsuddannelser.

EN RIMELIG DAGPENGE SATS

Et andet prioriteret område i kongresperioden har været at styrke dagpengene. Dansk Metal har længe arbejdet for, at ledige medlemmer skal sikres en rimelig kompensation, når de mister deres job.

Efter flere års udhuling lykkedes det at skabe mærkbare og positive forandringer på dagpengeområdet. Vi har nemlig været en af de drivende kræfter bag, at dagpengene for arbejdsmarkedets kernetropper i de første tre måneder nu er blevet hævet.

Første skridt på vejen var at finde enighed blandt FH's forbund om en fælles model for en højere dagpengekomensation for arbejdsmarkedets kernetropper. Det var en lang og

sej kamp. Det lykkedes dog i sidste ende at lande en model, som i høj grad ligner den, vi i Dansk Metal oprindeligt spillede ud med.

Da der var opnået enighed om en model i FH, blev det politiske pres for forandringer øget. Det resulterede i, at den tidligere S-regering sammen med Dansk Folkeparti, SF, Radikale Venstre og Kristendemokraterne aftalte at styrke værdien af dagpengene med et tillæg til dagpengene for arbejdsmarkedets kernetropper på lidt over 3.600 kr. i de første tre måneder. Udmøntningen af aftalen lod dog vente på sig, da der i mellemtiden blev udskrevet folketingsvalg. Den nye SVM-regering støttede op om aftalen, og beskæftigelsestillægget trådte i kraft den 1. maj 2023.

Samtidig ændrede regeringen også på reglerne for tekniske belægninger. Noget, vi i årevis har presset på for. Ændringerne betyder, at medlemmer, der fx arbejder i weekender eller på skæve tider, ikke bliver unødigt modregnet i dagpengene. Begge forandringer er en kæmpe sejr, som betyder, at medlemmerne af Dansk Metal har fået en markant bedre dagpengekompensation.

Men aftaler afhænger ofte af kompromiser. Det var også tilfældet her. For forbedringerne i dagpengene blev finansieret ved at skære i dimittendsatsen – dog først efter tre måneder. Den del af aftalen var bestemt ikke noget, vi ønskede. Dansk Metals medlemmer har heldigvis ofte den mulighed, at de kan få en individuelt beregnet dagpengesats. Det kan de, fordi de har løn under uddannelse. For at forbedre vilkårene for dimittender støttede vi i Dansk Metal op om et fælles udspil mellem FH, DAK og AC, der havde som mål at give dimittender bedre rettigheder i dagpengesystemet. Ingen af forslagene i udspillet er dog realiseret i skrivende stund.

Vi er derfor ikke færdige med at arbejde for forbedringer på dagpengeområdet. Fremadrettet vil det både handle om dimittenders rettigheder og mere gennemskuelige regler. Men det vil også i høj grad handle om at få regeringen til at droppe den mindre regulering af dagpengene, der er foregået i årevis, og som regeringen i deres lovprogram lægger op til skal fortsætte i en ny form. Det udhuler dels dagpengenes værdi yderligere, dels medlemmernes sikkerhed, og det bør stoppes.

BEDRE VILKÅR FOR SYGE, FLEKSJOBBERE OG PERSONER PÅ KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET

I Dansk Metal har vi løbende arbejdet for, at de, der er syge, har nedsat erhvervsevne eller er på kanten af arbejdsmarkedet, sikres en ordentlig indsats og et rimeligt forsørgelsesgrundlag, så de kan komme tilbage i job.

Sygedagpenge

For det første har vi brugt kræfter på sygedagpengeområdet. Det arbejde har resulteret i et større udspil med "8 forslag til bedre sygedagpenge". Bredt set har forslagene fokus på, at syge medlemmer ikke presses for hurtigt tilbage i job, og at de ikke står uden forsørgelsesgrundlag under sygdom. Forslagene blev præsenteret for beskæftigelsesordførerne, ligesom flere af forslagene er blevet en del af en fælles henvendelse til beskæftigelsesministeren fra Beskæftigelsesrådet.

Derudover har vi samarbejdet på tværs med en række andre organisationer, fx FH-forbund, Kræftens Bekæmpelse, Patientforeningen m.fl., om at udarbejde fælles forslag om sygedagpenge. Disse forslag er ad flere omgange blevet præsenteret for ordførere, organisationer og regeringen. Senest i november 2023, efter at beskæftigelsesministeren havde afholdt et stormøde om sygedagpenge.

Der er endnu ikke sket ændringer på sygedagpengeområdet. I skrivende stund er der dog indkaldt til politiske forhandlinger om dette område. Vi vil derfor arbejde for at gøre vores forslag gældende i forhandlingerne.

Førtidspension og fleksjob

For det andet har vi udarbejdet og arbejdet med forslag, der forbedrer fleksjobberes vilkår, samt forslag, der sikrer et mere værdigt forløb for dem, der ikke kan arbejde længere og har brug for førtidspension.

Den forrige S-regering nåede at indlede forhandlinger på fleksjobområdet i 2022, men forhandlingerne ophørte, da der blev udskrevet folketingsvalg, og en ny SVM-regering tiltrådte. Som optakt til forhandlingerne i 2022 udarbejdede Dansk Metal i samarbejde med de øvrige FH-forbund en række forslag til forbedringer af fleksjob- og førtidspensionsområdet. Fra Dansk Metals side havde vi særligt fokus på forslag om at lette adgangen til fastholdelsesfleksjob samt give adgang til førtidspension ved væsentligt nedsat arbejdsevne. Dog er der ikke sket ændringer på området i kongresperioden. Derfor vil det også være et tema i de kommende år.

Kontanthjælpssystemet

Som et sidste element i socialpolitikken har kontanthjælpssystemet været til behandling ad flere omgange. Først kom Ydelseskommisionen med sine anbefalinger i maj 2021, derefter blev der lavet en kontanthjælpsaftale i juni 2022 under S-regeringen. Aftalen trådte dog aldrig i kraft, da den nye SVM-regering i stedet blev enige om en bredere kontanthjælpsaftale i oktober 2023.

I forbindelse med det store fokus på kontanthjælpssystemet har vi i Dansk Metal særligt arbejdet med at påvirke den fælles FH-politik på området med henblik på at sikre flere positive incitamenter i kontanthjælpssystemet samt sikre, at det fortsat kan betale sig at arbejde og være medlem af en a-kasse.

Det lykkedes os efter længere tids arbejde. I sidste ende endte vi med en kontanthjælpsaftale, som vi er godt tilfredse med, da den indeholder flere af vores prioriteter og samtidig har et bredt politisk flertal bag sig.

EN VÆRDIG SENIORPOLITIK

Dansk Metal har også arbejdet for at gøre det muligt og attraktivt for flere at blive på arbejdsmarkedet og samtidig sikre en værdig tilbagetrækning for dem, som har brug for det.

Som et led i at sikre en værdig tilbagetrækning til dem, der ikke kan arbejde længere, har vi i begyndelsen af kongresperioden haft stort fokus på retten til Tidlig Pension, som den tidligere S-regering indgik en aftale om i oktober 2020. Det er en rettighed, som vi også i sidste kongresperiode arbejdede for skulle blive til virkelighed, og derfor er vi også meget tilfredse med, at ordningen nu kommer vores medlemmer til gode. Ved udgangen af 2023 var der næsten 800 medlemmer af Dansk Metal, der modtog Tidlig Pension.

Tidlig Pension var en kærtkommen tilføjelse til seniorers tilbagetrækningsmuligheder. Det førte dog også til, at flere partier foreslog at forringe mulighederne for tidligere tilbagetrækning. Regeringen var i den forbindelse ingen undtagelse. I deres regeringsgrundlag foreslog de at afskaffe seniorjob og seniorpensionen og i stedet ændre Arnepensionen, så den får to indgange frem for én, og hæve ydelsen med 1.000 kr. Samlet set var der tale om en klar forværring. Derfor pressede vi sammen med resten af fagbevægelsen på for, at regeringen skulle tage forslagene af bordet. Det lykkedes, og regeringen trak forslaget tilbage i efteråret 2023.

Samtidig udarbejdede vi i samarbejde med FH en række alternative forslag til at øge arbejdsudbuddet blandt seniorer. Det resulterede i, at regeringen etablerede et Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet, som var et af de fælles forslag. Vi ser frem til, at Videnscentret i de kommende år vil gøre os klogere på, hvad der kan fastholde seniorer på arbejdsmarkedet.

Som led i at skabe bedre vilkår for seniorer har vi i kongresperioden også presset på for, at virksomhederne tager et større ansvar for at fastholde deres medarbejdere på

arbejdspladsen. En stor andel af vores tillidsrepræsentanter forventer nemlig, at deres kolleger ikke vil være i stand til at arbejde frem til deres folkepensionsalder. Og det sker, samtidig med at rigtig mange virksomheder ikke har lokale seniorpolitikker på deres arbejdsplads. Heldigvis er løsningen relativ simpel. Hvis flere arbejdsgivere tilbød deres seniormedarbejdere større fleksibilitet og færre psykisk og fysisk nedslidende arbejdsopgaver, ville langt flere kunne holde til at blive på arbejdspladsen. Der er dog fortsat et stort potentiale for forbedringer, og derfor vil det også være et tema i de kommende år.

Derudover har regeringen i sommeren 2023 fjernet modregningen af egen arbejdsindtægt i folkepensionen. Det er positivt, da det gør det mere attraktivt for de metalarbejdere, som kan og vil fortsætte med at arbejde efter folkepensionen.

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT PÅ ORDENTLIGE VILKÅR OG INTEGRATIONSPOLITIK

Udenlandsk arbejdskraft

Udvidet adgang til udenlandsk arbejdskraft har i kongresperioden også været et politisk tema.

I juli 2020 trådte en ny, supplerende positivliste for faglært arbejdskraft fra tredjelande i kraft. Dansk Metal støttede i processen op om initiativet. I Dansk Metal mener vi, at de virksomheder, der tager et ansvar for den danske model, kan få en smidigere adgang til udenlandske arbejdstagere. Med den nye positivliste var det udelukkende virksomheder, der tilbød løn- og ansættelsesvilkår efter danske forhold samt levede op til deres pligt om at uddanne lærlinge, der fik adgang til at benytte ordningen. Det skaber incitament til at investere i den danske arbejdsstyrke, før man supplerer med udenlandske arbejdstagere under ordentlige forhold.

Derudover blev den supplerende beløbsgrænse gjort permanent af regeringen i april 2023. Det medfører, at virksomheder alene ved at betale en årsløn på 375.000 kr. kan rekruttere alle de medarbejdere fra tredjelande, som de ønsker. Vi mener, at ordningen øger risikoen for, at aflønningen af medarbejdere fra tredjelande bliver langt under niveauet på det danske arbejdsmarked. Derfor ser vi også frem til, at ordningen bliver evalueret. Vi kommer til at fortsætte arbejdet med at sikre en ordentlig balance mellem, at virksomheder tager ansvar for den danske model, og at de har tilstrækkelig adgang til kvalificeret arbejdskraft.

Integration

Ud over de prioriterede emner i handlingsplanen har vi i Dansk Metal på forskellige måder arbejdet med at sikre en bedre integrationsindsats på arbejdsmarkedet.

Blandt andet har vi ad tre omgange i kongresperioden trepartsforhandlet om integrationsgrunduddannelsen (IGU). Først i slutningen af 2020, derefter en videreførelse i 2022 og til slut en genforhandling i 2023.

I aftalerne har vi haft fokus på at udvide målgruppen for integrationsgrunduddannelsen, udvide omfanget af uddannelsen i forløbet samt styrke den såkaldte sprogmakkerordning. Dette lykkedes dels i aftalen fra 2020 og igen i aftalen fra 2023. Siden ordningen blev oprettet, er der indgået cirka 3.000 aftaler om IGU-forløb. På trods af de relativt få forløb mener vi, at ordningen kan bidrage positivt til integrationen på det danske arbejdsmarked.

Derudover forventer vi, at IGU'en bliver endnu mere aktuel i den kommende tid pga. aftalen om 37-timers arbejdspligt for ledige flygtninge og indvandrere med integrationsbehov fra oktober 2023.

Generelt er vi skeptiske over for den politiske aftale om arbejdspligt, da fokus primært er på nyttejob, som ikke har særlig stor beskæftigelseseffekt. Derfor kommer vi i den kommende tid til at arbejde for, at der er et relevant indhold i 37-timersarbejdspligten, så indsatsen kan føre til reel opkvalificering og job for målgruppen.

METAL JOBSERVICE OG JOBFORMIDLING PÅ TVÆRS

I kongresperioden har vi arbejdet for, at Metal Jobservice udvikles så den bidrager til, at medlemmer – både beskæftigede, opsagte og ledige – får hjælp til at komme i job eller hjælp til at skifte job.

Vi har haft fokus på at formalisere samarbejdet om jobformidling på tværs af faglige a-kasser og fag. I den forbindelse fik vi i 2021 godkendt en ansøgning på 4,6 mio. kr. i perioden 2022 til 2023 sammen med en række andre faglige a-kasser under FH.

Dansk Metal har været bannerfører for det tværfaglige samarbejde. Politisk har det handlet om at signalere overfor kritiske arbejdsgiverorganisationer, kommuner og politikere, at vi ikke holder på vores medlemmer, men samarbejder bredt i fagbevægelsen om jobformidling og sporskifte på tværs af forbund. Samarbejdet har samtidigt betydet, at vi kan tilbyde medlemmer endnu flere jobs, og at vi kan hjælpe medlemmer, der ønsker at skifte fag eller branche, endnu bedre.

Konkret har vi bl.a. etableret hjemmesiden sammenomjob.dk, hvor virksomhederne får én indgang til at søge nye medarbejdere gennem fagforbundene og de tilhørende a-kasser.

Internt i Dansk Metal har vi samtidig haft fokus på at styrke samarbejdet om jobformidling til særlig gavn for medlemmerne længst fra arbejdsmarkedet. Det dækker dels over et styrket samarbejde på tværs af a-kassen og et styrket fokus på en opsøgende virksomhedsindsats. Et stærkt virksomhedsnetværk har været og vil fortsat være en stor prioritet, da det er en forudsætning for at styrke Metal Jobservice yderligere i alle dele af landet.

METAL JOBSTARTER TIL OPSAGTE MEDLEMMER

Dansk Metal har arbejdet aktivt med at sikre, at flere medlemmer får hjælp til at komme i job allerede i deres opsigelsesperiode.

Desværre så vi i begyndelsen af kongresperioden – og i kølvandet på corona – at antallet af samtaler med opsagte medlemmer blev færre og færre. Det betød, at vi igangsatte en intern kampagne for flere og bedre JobStarter-samtaler samt ændrede i vores administrationsmodel. Det har resulteret i, at antallet af samtaler med opsagte medlemmer igen er på vej op.

Det er en vigtig indsats, der hjælper medlemmer i job. Over 60 procent af de medlemmer, der har fået en samtale i deres opsigelsesperiode, er i job igen, inden de bliver ledige. Det har stor værdi for kontingentet.

Samtidig har indsatsen også stor politisk værdi. Derfor vil vi fortsætte med at gøre Metal JobStarter til et relevant og udbredt medlemstilbud, som flere medlemmer tager imod.

Vi har også igangsat et større arbejde med servicen SnartUdlært, efter at de gode hensigter om at hjælpe snart udlærte medlemmer i job, inden de bliver udlærte, ikke er blevet realiseret. Derfor arbejder vi på at skære servicen til, så vi kan genlancere tilbuddet til gavn for vores unge medlemmer.

VALGTE OG ANSATTE

VED HOVEDKASSEREREN



Hovedkasserer

1. John Larsen, hovedkasserer

Hovedkassen

2. Berit Larsen, hr-konsulent
3. Gitte Morgenstjerne, kontorassistent

A-kassen

4. Kimmie Boas Thomsen, administrativ og juridisk leder
5. Ture Jensen, konsulent
6. Cecilie Madsen, konsulent
7. Per Christiansen, jobkonsulent
8. Jan Møller Christiansen, jobkonsulent
9. Tinne Schou Otkjær, jobkonsulent
10. Carsten Krüger, jobkonsulent
11. Lars Bo Hansen, jobkonsulent
12. Kent M. Hansen, jobkonsulent
13. Tina Birkeholm, jobkonsulent
14. Jakob Fog, jobkonsulent
15. Malene Dantzer, kontorassistent

A-kassens drift

16. Penti Buhl Spangsberg, overordnet driftsleder
17. John Nielsen, konsulent
18. Kirsten Hansen, konsulent
19. Tina Hansen, konsulent
20. Mariann Stubbjerg, konsulent



21. Sarah Schmidt, konsulent
22. Sneda Bach Jørgensen, konsulent
23. Heidi Kaae Lundegaard, konsulent
24. Lykke Clemmensen, konsulent
25. Kirsten Schou Mikkelsen, konsulent
26. Lotte Buchholdtz, konsulent
27. Tina Aarhus, konsulent
28. Jane Svingelberg, konsulent
29. Eva Elmquist Nør, konsulent
30. Trine Ruwald Johansen, konsulent
31. Tania Gauden, konsulent
32. Christina Duedahl Jensen, konsulent

Økonomiafdelingen

33. Beata Rosenstadt Fröhlich, regnskabschef
34. Bo Poulsen, konsulent
35. Pia Ellegaard, konsulent
36. Jane Ø. Christoffersen, konsulent
37. Anne Handberg, konsulent
38. Mark Glob, konsulent
39. Lise Maria Andersen, konsulent
40. Isabella Bjergvang, konsulent
41. Marianne Heidner Nielsen, konsulent
42. Lene Kjær, konsulent
43. Mia Folke Thomassen, kontorassistent
44. Camilla Møldrup Cuevas, kontorassistent
45. Susanne Hjelmberg, kontorassistent



46. Christina Tornved Kjær-Olsen, kontorassistent

47. Linda Ebarb, kontorassistent

48. Stella Linde Stryhn, kontorassistent

49. Alexandra Johnsen, kontorassistent

Arbejdsmarkedsafdelingen

50. David Hedegaard Andersen, arbejdsmarkedschef

51. Katrine Rosenkrantz Holm Nielsen, konsulent

52. Niels Kaare Eriksen, konsulent

53. Emilla Møller-Petersen, studentermedhjælper

Metal Kernesystemer

54. Brigitte Juul, chef for Metal Kernesystemer

55. Mette Fuglsang, IT-konsulent

56. Lisbet Frahm Olesen, IT-konsulent

57. Annette Nielsen, IT-konsulent

58. Liselotte Vitacius Buhl, IT-konsulent

59. Brian Ehlers Petersen, IT-konsulent

60. Lars Mikkelsen, IT-konsulent

61. Oliver Rasmussen, IT-konsulent

62. Simon Larsen, IT-konsulent

Drift/Operations

63. Thomas B. Frederiksen, IT-chef

64. Henrik Løgsted Svanekjær, IT-konsulent

65. Henrik Nielsen, IT-konsulent

66. Christian Hornung, IT-konsulent

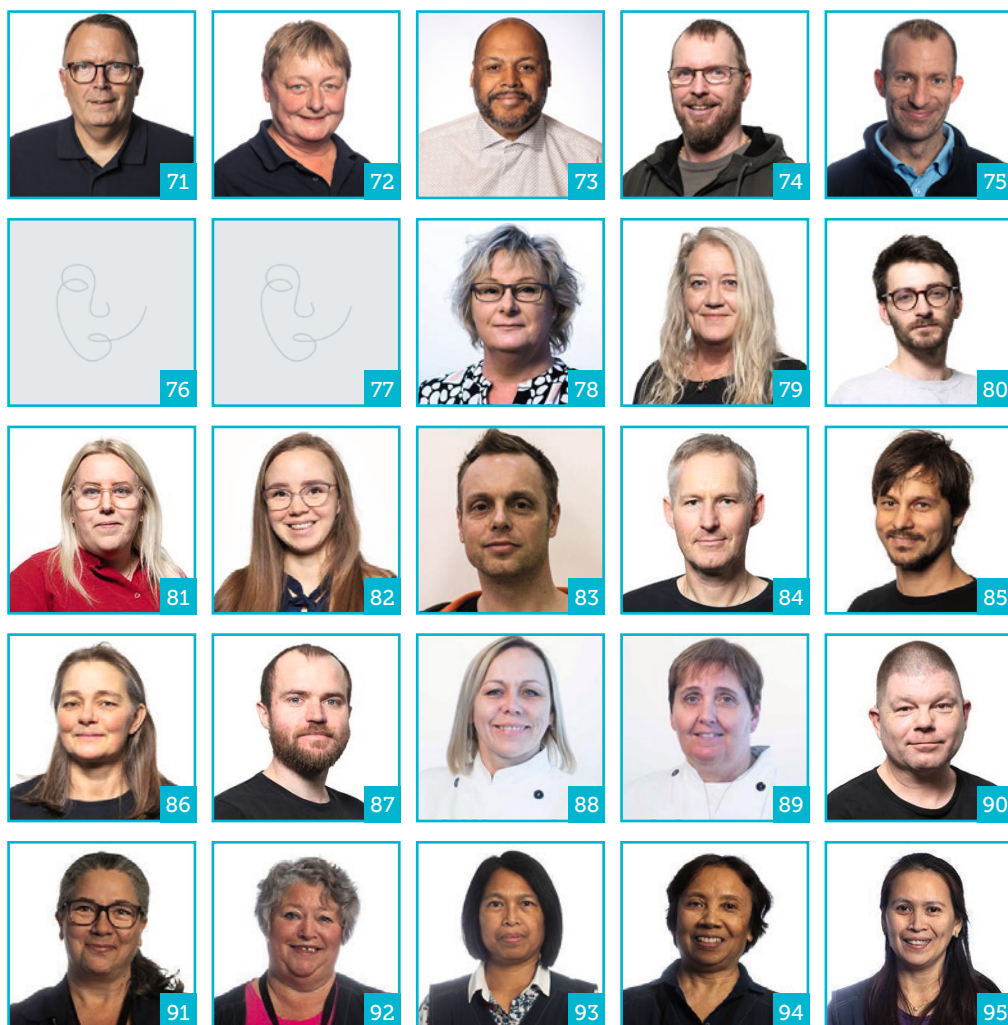
67. Oliver Haagensen, IT-konsulent

68. Mathias Bonne Petersen, itkonsulent

69. Loui Petersen, lærling

Forsendelse

70. Henrik Strassmann, afdelingsleder



71. Jan Troelsgaard Pedersen, konsulent

72. Susanne Dahl, konsulent

Intern Service/Ejendom

73. Stephan Andersen, teknisk chef

74. Brian Johansen, konsulent

75. David Bertelsen, konsulent

76. Niels Ludvigsen, konsulent

77. Kim Bach Frederiksen, konsulent

Reception

78. Gitte Dalgaard Salmonsén, kontorassistent

79. Anja Lüthje, kontorassistent

80. Alexander Pouget Jacobsen, kontorassistent

81. Anette Kristensen, kontorelev

82. Isabella Lyder, kontorelev

Kantinen

83. Tonny Lund, køkkenchef

84. Peter Møinichen, kok

85. Lasse Strauss, kok

86. Camilla Arrildt Jeppesen, kok

87. Tobias Ring Lund, kok

88. Malgorzata Zarzeki, kantineassistent

89. BIRTH Kraft, kantineassistent

90. Tim Mader, kantineassistent

Rengøring

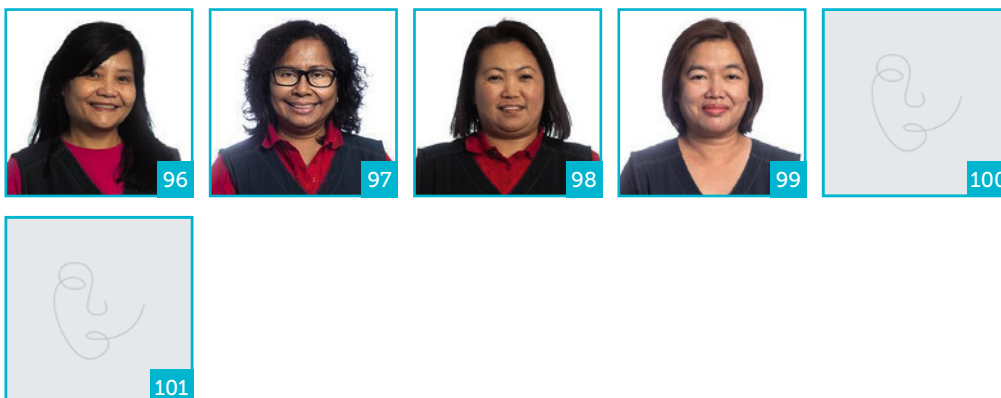
91. Joan Andersen, afdelingsleder

92. Kirsten Rasmussen, rengøringsassistent

93. Yustini Kadmaer, rengøringsassistent

94. Rositta Pangaribuan Friis, rengøringsassistent

95. Roselia Del Valle, rengøringsassistent



- 96. Imelda Solberg, rengøringsassistent
- 97. Irene Hansen, rengøringsassistent
- 98. Elizabeth Sanchez, rengøringsassistent
- 99. Lovella Magnaye, rengøringsassistent
- 100. Maribel Gonzales, rengøringsassistent
- 101. Jannalyn Castillo, rengøringsassistent

KASPER PALM

RAPPORT FRA UDDANNELSES- OG IKT-SEKRETARIATET

INDLEDNING

Den altoverskyggende målsætning for Dansk Metals arbejde med uddannelse er at uddanne flere faglærte på vores uddannelser. Uden flere faglærte, ingen grøn omstilling. Uden flere faglærte, mindre vækst og velstand. Det er et mål, der er udfordret både strukturelt og kulturelt. Udfordret af strukturerne på ungdomsuddannelserne, de unges søgemønstre og en opfattelse af, at mere uddannelse svarer til bedre uddannelse. Men også udfordret af uddannelsernes image, frafald, udstyr på skolerne og vanskeligheder med at rekruttere kvalificerede faglærere. Alt i alt kræver det, at Dansk Metal arbejder på mange fronter for at vende den udvikling.

Vi skal påvirke politiske aftaler, udvikle vores uddannelser, køre kampagner og indgå i strategiske partnerskaber.

Selvom erhvervsuddannelserne står i centrum for vores arbejde, så interesserer vi os også for folkeskolen, som skal levere elever til erhvervsuddannelserne, og for det videregående område, som også skal gøre erhvervsuddannelserne attraktive for dem, som ikke vil binde sig til en bestemt uddannelse, men have mulighed for at udvikle sig fagligt gennem deres arbejdsliv.

ERHVERVSUDDANNELSERNE

Danmark ser ind i en fremtid, hvor manglen på faglært arbejdskraft bliver en stadigt stigende udfordring. Det påvirker samfundets evne til at levere velfærdsydelser, men det er i særdeleshed afgørende for vores muligheder for at nå i mål med den grønne omstilling og bevare fundamentet for vores vækst og velstand. Derfor er det fortsat en helt central prioritet at tiltrække og fastholde flere elever på erhvervsuddannelserne, navnlig inden for metalfagene. Den erkendelse er også nået til politikerne, og regeringen lægger op til en massiv investering i erhvervsuddannelserne.

Søgning til erhvervsuddannelserne

Vi har i kongresperioden desværre set en vigende søgning til erhvervsuddannelserne fra folkeskolen. I 2020 søgte 19,8 procent direkte fra 9. eller 10. klasse mod erhvervsuddannelserne. I 2023 var det 19,4 procent. Kombinerer man den lave søgning med et frafald på metaluddannelserne på 24 procent, så er resultatet, at antallet af udlærte langt fra dækker behovet på arbejdsmarkedet.

Dansk Metal har arbejdet målrettet med at ændre denne udvikling, men effekten af ændringer i uddannelsessystemet slår almindeligvis først igennem med års forsinkelse. Nedenfor vises udviklingen for Dansk Metals uddannelser.



**IGANGVÆRENDE OG INDGÅEDE AFTALER FORDELT PÅ
DANSK METALS UDDANNELSER**

Automatik- og procesuddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	280	314	384	367
Heraf korte aftaler	36	39	44	51
Igangværende aftaler	714	772	834	915
Elever i skoleoplæring	138	128	99	69
Uddannelse	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	10	15	11	9
Heraf korte aftaler	0	0	0	0
Igangværende aftaler	30	30	32	32
Elever i skoleoplæring	-	-	-	-
Bådmekaniker	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	0	11	4	8
Heraf korte aftaler	0	0	0	0
Igangværende aftaler	16	19	18	20
Elever i skoleoplæring	-	-	-	-
CNC-teknikeruddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	0	0	0	0
Heraf korte aftaler	0	0	0	0
Igangværende aftaler	0	0	0	0
Elever i skoleoplæring	-	-	-	-
Cykel- og motorcykeluddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	125	115	123	115
Heraf korte aftaler	8	6	9	6
Igangværende aftaler	201	189	204	218
Elever i skoleoplæring	23	25	19	16
Data- og kommunikationsuddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	884	1027	1095	827
Heraf korte aftaler	71	92	93	80
Igangværende aftaler	1.694	1.784	1.966	1.927
Elever i skoleoplæring	1.144	1.011	823	734
Digital media	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	22	34	27	14
Heraf korte aftaler	6	0	0	0
Igangværende aftaler	53	50	47	37
Elever i skoleoplæring	9 *	40 *	-	-
Elektronik- og svagstrømsuddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	66	53	89	63
Heraf korte aftaler	6	5	5	0
Igangværende aftaler	186	188	189	184
Elever i skoleoplæring	15	17	14	14
Entreprenør- og landbrugsmaskinuddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	230	258	265	247
Heraf korte aftaler	25	29	17	17
Igangværende aftaler	562	601	658	674
Elever i skoleoplæring	11	6	5	5

Film- og tv-produktionsuddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	80	77	90	67
Heraf korte aftaler	0	0	6	5
Igangværende aftaler	220	226	237	233
Elever i skoleoplæring	7 *	5 *	-	-
Finmekanikeruddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	48	51	55	53
Heraf korte aftaler	7	9	11	12
Igangværende aftaler	126	120	116	118
Elever i skoleoplæring	21	18	7	9
Flymekaniker	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	28	27	34	33
Heraf korte aftaler	0	0	4	0
Igangværende aftaler	72	72	90	96
Elever i skoleoplæring	12 *	11 *	-	-
Guld- og sølvsmedeuddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	32	36	33	17
Heraf korte aftaler	0	4	0	0
Igangværende aftaler	66	74	77	69
Elever i skoleoplæring	5 *	21 *	-	-
Industriteknikeruddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	381	409	430	362
Heraf korte aftaler	68	78	60	49
Igangværende aftaler	967	995	1.003	973
Elever i skoleoplæring	65	48	25	30
Karrosseriuddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	122	136	191	172
Heraf korte aftaler	22	34	32	28
Igangværende aftaler	222	235	296	296
Elever i skoleoplæring	7	11	4	5
Køleteknikeruddannelsen Køleteknikeruddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	71	87	103	86
Heraf korte aftaler	14	25	34	33
Igangværende aftaler	158	172	195	199
Elever i skoleoplæring	0	0	0	7
Lastvognsmekanikeruddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	227	240	241	210
Heraf korte aftaler	33	45	28	22
Igangværende aftaler	469	489	515	533
Elever i skoleoplæring	11	6	4	10
Maritime håndværksfag	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	49	25	42	33
Heraf korte aftaler	5	4	4	4
Igangværende aftaler	83	78	83	78
Elever i skoleoplæring	-	-	-	-

Personvognsmekaniker	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	1.562	1.669	1.767	1.497
Heraf korte aftaler	393	579	505	349
Igangværende aftaler	2.748	2.911	3.157	3.147
Elever i skoleoplæring	471	359	274	231
Skibsmontør	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	76	77	84	78
Heraf korte aftaler	19	24	37	25
Igangværende aftaler	181	181	192	210
Elever i skoleoplæring	4	0	0	0
Smedeuddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	995	962	1.020	952
Heraf korte aftaler	236	282	240	249
Igangværende aftaler	2.072	1.994	2.057	2.126
Elever i skoleoplæring	88	55	32	29
Støberitekniker	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	5	11	9	6
Heraf korte aftaler	0	0	0	0
Igangværende aftaler	6	13	20	23
Elever i skoleoplæring	-	-	-	-
Teater-, event- og av-tekniker	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	45	51	82	43
Heraf korte aftaler	-	11	10	4
Igangværende aftaler	109	112	138	120
Elever i skoleoplæring	37	23	13	12
Værktøjsuddannelsen	2020	2021	2022	2023
Indgående aftaler	65	57	64	58
Heraf korte aftaler	5	5	6	5
Igangværende aftaler	186	167	170	162
Elever i skoleoplæring	0	0	0	0

*Ekstraordinær skolepraktik på udvalgte uddannelser i 2020 og 2021 grundet covid-19

Flere lærepladser og øget søgning

At få flere faglærte er kompliceret. Det handler både om at få flere ind og om at få flere igennem uddannelserne. Lærepladserne og uddannelsernes kvalitet er afgørende i denne forbindelse. Dette blev adresseret i trepartsaftalen fra 2020 om flere lærepladser og entydigt ansvar, hvor det blandt andet blev aftalt, at arbejdsmarkedets parter via de faglige udvalg skal spille en langt større rolle i forhold til at skaffe lærepladser, øge søgningen og fastholde eleverne på uddannelserne. Eksempelvis har de faglige udvalg fået ansvar for at anvende 119 mio. kr. årligt til indsatser og projekter.

Metalindustriens Uddannelsesudvalg udmønter ca. 21 mio. kr. i projekter, som skal sikre kvalitet og udvikling i metaluddannelserne. Dette foregår i regi af Industriens Uddannelser, og bliver fordelt over samtlige udvalg og udviklingsgrupper.

Erhvervsskolerne har samtidig fået et entydigt ansvar for at skaffe lærepladser til elever, der ikke kan finde en læreplads selv. Derfor er det blevet fastsat for skolerne, at 60 procent af GF2-elever ved 15. undervisningsuge skal have en lærepladsaftale, og 80 procent af GF2-eleverne skal have en læreplads inden 20. undervisningsuge. Det har betydet, at flere får en læreplads tidligere.

Uddannelses- og IKT-sekretariatet har bidraget til en lang række kampagner og rekrutteringsindsatser over den seneste kongresperiode. Det strækker sig fra kampagner

som Kom over til os-kampagnen til mere uddannelsesspecifikke indsatser som industritekniker.nu og Stålakademiet. Derudover er aktiv deltagelse i DM i Skills, EuroSkills og WorldSkills en fast del af porteføljen.

Covid-19

Den forgangne kongresperiode har været tydeligt præget af covid-19-pandemien. Under pandemien blev stort set al politisk udvikling i Børne- og Undervisningsministeriet stillet i bero, da alle kræfter skulle bruges på at få uddannelsessystemet til at fungere under nedlukninger, hjemmeskoling m.m.

Reformkommissionen

En af de udviklingsmæssige motorer, der trods alt har været tændt i løbet af perioden, er Reformkommissionen. Kommissionen fik i opdrag at foreslå reformer, der tager hånd om komplekse udfordringer, herunder unge uden uddannelse og job, og mere fleksibilitet i ungdoms- og voksenuddannelserne.

Tilsammen betyder det, at erkendelsen af, at der mangler faglærte, har indfundet sig på alle niveauer i samfundet. Det mener Dansk Metal er positivt, fordi det er blevet lettere end tidligere at gøde jorden for politiske aftaler og indsatser, der forventes at have en reel indflydelse.

Investering i erhvervsuddannelserne

Man ser allerede effekten af det arbejde, som Reformkommissionen – og mange andre – har rettet mod erhvervsuddannelserne. Regeringen har investeret 300 mio. kr. i erhvervsuddannelserne i 2024. Et beløb, der stiger til 900 mio. kr. årligt fra 2030 og frem. Investeringen kommer efter lang tids pres fra blandt andre Dansk Metal og ikke mindst Metal Ungdom, der var bannerfører for Lærlingeoprøret. Dette var kraftigt medvirkende til, at erhvervsskolernes økonomiske vilkår blev offentligt kendte.

VÆSENTLIGE ÆNDRINGER PÅ UDDANNELSERNE

En af de væsentligste ændringer på Dansk Metals uddannelser er, at overgangskravene er blevet justeret. På langt de fleste uddannelser er antallet af overgangskrav nu blevet reduceret fra 4 til 2, hvilket forventes at reducere frafald og omvalg i forbindelse med overgangen fra grundforløb til hovedforløb. Ændringerne vil være gældende fra 1. august 2024.

OVERGANGSKRAV	
Uddannelse	Forventede nye grundfagsovergangskrav
Automatik- og procesuddannelsen	Matematik E, fysik E
Beslagsmed	Matematik E, fysik E
Bådmekaniker	Matematik E, fysik F
Cnc-tekniker	Matematik D, fysik E
Cykel- og motorcykelmekaniker	Matematik E, engelsk F
Data- og kommunikationsuddannelsen, specialer	Matematik D, engelsk E
Data- og kommunikationsuddannelsen, trin 1	Matematik E, engelsk E
Elektronik- og svagstrømsuddannelsen	Matematik E, fysik E
Entreprenør- og landbrugsmaskinuddannelsen	Matematik E, fysik E
Finmekaniker	Matematik D, fysik F
Flytekniker	Matematik C, fysik C
Guld- og sølvsmed	Matematik E, fysik E
Industriteknikeruddannelsen	Matematik D, fysik E
Karosseriteknikeruddannelsen	Matematik E, fysik E
Køletekniker	Matematik E, fysik E
Lastvogsmekaniker	Matematik E, fysik E
Maritime håndværksfag	Matematik E, fysik E
Personvogsmekaniker	Matematik E, fysik E

Skibsmontør	Matematik E, fysik E
Smed	Matematik E, fysik E
Støberitekniker	Matematik D, fysik F
Værktøjsuddannelsen	Matematik D, fysik F

Nedlagte uddannelser og trin:

- Skibsmekanikeruddannelsen er pr. 1. august 2022 nedlagt. Udvalget har gennem flere år iværksat en lang række initiativer og indsatser for at øge tilgangen til skibsmekanikeruddannelsen. Udvalget måtte dog konstatere, at indsatserne ikke havde nogen virkning. Der har således ikke været nogen igangværende elever på uddannelsen siden 2015. Antallet af virksomheder, der er godkendt til uddannelsen, er gennem årene faldet. Danske Rederier har blandt deres medlemsvirksomheder foretaget en undersøgelse, der viser, at der ikke er opbakning til at fastholde uddannelsen. Uddannelsesbehovet på området kan dækkes delvist via skibsmontøruddannelsen og delvist via skibsassistent uddannelsen.

Reviderede uddannelser og specialer:

- Beslagsmedeuddannelsen: Ny svendeprøve, der i højere grad matcher branchens anvendte hestebeslag, inkl. de mest forekommende sygebeslag.
- Finmekanikeruddannelsen, inkl. specialerne låsesmed og våbenmekaniker: Der er lavet ny struktur på alle specialer, inkl. nye fag, der indeholder en kraftig opdatering af uddannelsernes indhold.
- Smedeuddannelsen: Specialet energiteknik er revideret og trådt i kraft den 1. august 2023. I specialet energiteknik er der kommet øget fokus på de grønne kompetencer i det smedetekniske arbejde, der er ved klimatilpasninger, grøn energiomstilling og energioptimering.

For at sikre, at allerede udlærte smede kan blive opdateret med de nye grønne kompetencer, udbydes der også fem AMU-kurser, som modsvarer specialet energiteknik.

De fem kurser er:

- Energiteknik smed – Grøn energi & klimatilpasning
- Energiteknik smed – Sikker energi- & klimaarbejde
- Energiteknik smed – Rør- og anlægstegninger
- Energiteknik smed – Udførelse af rørsystemer
- Energiteknik smed – Idriftsættelse og vedligehold
- Støberiteknikeruddannelsen: Hovedforløbet blev flyttet fra Jönköping i Sverige til Uddannelsescenter Holstebro den 1. august 2021. Baggrunden var et stærkt ønske hos de danske støberier om at hjemtage hovedforløbet til Danmark. Hovedforløbets placering i Sverige gjorde det meget svært at tiltrække nye lærlinge. Birn-Fonden og Færchfonden har finansieret selve flytningen af uddannelsen fra Sverige med et større millionbeløb, der blandt andet er gået til teknisk udstyr og lokaleindretning med et nyt skolestøberi i Holstebro. Flytningen har været en succes – antallet af lærlinge på uddannelsen er tredoblet siden 2021.
- Industritekniker-uddannelsen: Nye obligatoriske fag og valgfrie uddannelsesspecifikke fag for uddannelsen revideret og sammensat i pakker. Blandt andet er 3D-plastprint indført som obligatorisk fag, og 3D-metalprint indført som valgfrit uddannelsesspecifikt fag.
- Cykel- og motorcykelmekaniker: Der har været opdateringer og ændringer i faget iværksætter og innovation.

- ▶ Karrosseritekniker: Uddannelsens fag har været gennem en større gennemskrivning, således at de enkelte fag får en bedre sammenhæng. Det samme er sket for læringsmålene.
- ▶ Lastvogsmekaniker: Uddannelsesfag er revideret, blandt andet med fokus på klimastyringsteknik, grøn omstilling og ny teknologi, som indeholder grundlæggende sikkerhed på el- og hybridkøretøjer.
- ▶ Flytekniker-uddannelsen er under revision. Således vil trin 1, A-flymekaniker, blive nedlagt. Da uddannelsen er underlagt de europæiske luftfartsmyndigheder (EASA), har opdeling i trin vist sig at have mange u hensigtsmæssigheder i form af mange prøver og eksaminer. Derudover har der ikke været nævneværdig søgning til trin 1. Der arbejdes på, at man fremadrettet kan blive flymekaniker (trin 1) via AMU-systemet.
- ▶ Personvogsmekaniker: Uddannelsen er blandt andet revideret i forbindelse med faget fejlfinding af el- og hybridbiler, således at lærlinge kan udføre arbejdsopgaver på eller i nærheden af spændingsløse og spændingsførende elektriske systemer på eldrevne/hybride køretøjer. Fremtidens personvogsmekaniker skal, ud over alt det mekaniske, også have mere fokus på el og automatisering, herunder assistentsystemer og konnektivitet i forbindelse med forbundne køretøjer.
- ▶ Teater-, event- og av-tekniker: Der er sket en ændring på av-teknikerspecialet, således at det afsluttede projekt opfylder krav i henhold til præstationsstandarden på avanceret niveau.

Ny skolecertificeringsordning på stålsvejsområdet

Som følge af en ændring af europæisk standard for svejsning af trykbærende udstyr kom skolecertificeringsordningen under så voldsomt pres i 2022, at ordningens eksistens var truet.

Vi er endt ud med en ny model, hvor vi både kan bevare de nuværende DS-certifikater, dog uden PED-påtegning, og parallelt tilbyder det notificerede organ Nordisk Svejs Kontrol (NSK) at certificere svejsere, der ønsker et PED-certifikat inden for rammerne af skolecertificeringsordningen. Således kan svejsere med ønske herom fortsat kunne få et svejecertifikat med gyldighed til også at kunne arbejde på trykbærende anlæg.

I den nye model, der trådte i kraft den 29. januar 2024, fastholdes princippet om, at certifikatet er personligt, så svejseren kan tage sine kompetencer med fra en virksomhed til en anden ved jobskifte uanset certifikatudsteder, hvilket jo har været et kardinalpunkt for Dansk Metal.

Alle certifikater, der udstedes gennem skolecertificeringsordningen efter den 29. januar 2024, vil blive administreret gennem svejsepas.dk, hvorved den administrative sagsgang optimeres.

Ny kølecertifikatstruktur

Pr. 1. juli 2022 trådte en ny kølecertifikatstruktur i kraft for at tilpasse og fremtidssikre reglerne til den øgede anvendelse af naturlige, klimavenlige, men brandbare kølemidler i køleanlæg og varmepumper. Konkret betød ændringen, at den gamle struktur med A-, B-, C-, D- og E-certifikater blev erstattet med type I-, II- og III-certifikater.

Med den forenklede uddannelsesstruktur vil alle nyuddannede køleteknikere samt andre faggrupper, der erhverver certifikat, opnå kvalifikationer til at udføre arbejde på anlæg med naturlige kølemidler.

DANSK METALS REPRÆSENTATION

Dansk Metal er repræsenteret i en række bestyrelser og udvalg på uddannelsesområdet, og Uddannelses- og IKT-sekretariatet understøtter denne repræsentation gennem en række indsatser.

Danske Erhvervsskoler og -gymnasier

Dansk Metals forbundssekretær, Kasper Palm, har i perioden indgået i formandskabet for bestyrelsesforeningen i Danske Erhvervsskoler og -gymnasier (DEG-B), senest som formand.

Repræsentanter i erhvervsskolernes bestyrelser

Bestyrelserne har haft genudpegning/nyudpegning pr. 30. april 2022. Forbundet har afholdt et 12-12-seminar den 1.-2. juni 2022 for Dansk Metals bestyrelsesmedlemmer.

Lokale uddannelsesudvalg

I regi af Metalindustriens Uddannelsesudvalg deltager Dansk Metal i et projekt om kvalificering af arbejdet i LUU. Inspirationsmateriale og konkrete redskaber skal være med til at kvalificere møder i LUU til gavn for kvalitetssikring af uddannelserne samt det lærepladsopsøgende arbejde. I dette arbejde indgår også Danske Erhvervsskoler- og Gymnasier (DEG-B), således at vi samtidig sikrer en god forankring på skolerne.

Skuemestre

Der har i perioden ikke været afholdt særskilte møder for Metal-medlemmer, der er udpeget til skuemestre. Disse har i stedet haft mulighed for at deltage i de af forbundet arrangerede rundture.

Arbejdet med skuemestre foregår via Industriens Uddannelser.

Forbundets Uddannelsesudvalg

Forbundets Uddannelsesudvalg har traditionelt afholdt to årlige 12-12-møder på Jørlunde. Dette er sket i forbindelse med Dansk Metals forbundsuger. Siden 2021 er det omlagt, hvor der er møde i uddannelsesudvalget i efteråret, og i foråret har Uddannelses- og IKT-sekretariatet været på rundtur med møder tre til fem forskellige steder i landet.

I 2021 blev møderne delvis gennemført virtuelt grundet covid-19.

FOLKESKOLE

Folkeskolen har også i denne kongresperiode været et varmt emne. Dansk Metal har haft tre mærkesager, som er med i regeringens seneste folkeskoleudspil:

Markant fokus på øget praksisfaglighed i grundskolen, hvor følgende indsatser fremhæves:

- ▶ Juniormesterlære i udskoling. Alle elever i 8.- og 9. klasse vil få mulighed for et praktisk orienteret forløb tilrettelagt med én til to dage på en virksomhed i stedet for at følge skolens almindelige undervisning.
- ▶ En markant investering i bedre faglokaler.
- ▶ Flere praktiske fag og større valgfrihed i udskoling.
- ▶ Teknologiforståelse som ny faglighed i folkeskolen, som skal være nyt valgfag i 7.-9. klasse.
- ▶ At regeringen vil indføre et nyt fag i form af 'uddannelse og job', hvor eleverne bliver klogere på styrker og ønsker samt på de muligheder, uddannelsessystemet og arbejdslivet byder på.
- ▶ Det skal være obligatorisk for alle elever at deltage i erhvervspraktik i enten 7., 8. eller 9. klasse.

VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSE

I sidste kongresperiode blev der i 2017 indgået en VEU-trepartsaftale under navnet "Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse".

Aftaleperioden var fra 2018-2021, og aftalens indhold blev finansieret af ikkeforbrugte opsparede midler beregnet til VEU-godtgørelse.

Gennem uddannelsessamarbejde i FH var Dansk Metal med til at forberede forhandlingerne i 2021, hvilket blandt andet mundede ud i et samlet FH-produkt med navnet "Færre bump på vejen – Tydelige, sammenhængende og fleksible muligheder for videregående uddannelse hele arbejdslivet".

I juni 2023 tog undervisningsministeren initiativ til forhandling af en ny trepartsaftale efter aftale om forlængelse i henholdsvis 2022 og 2023. Gennem et hurtigt og velforberedt forhandlingsforløb i august og september 2023 lykkedes det at få forhandlet en ny permanent aftale på plads.

Af vigtige elementer kan blandt andet nævnes:

- ▶ VEU-godtgørelse på 100 procent af dagpengeniveauet
- ▶ omstillingsfond, der gavner blandt andre Dansk Metals medlemmer, der ønsker at uddanne sig på kort videregående niveau gennem akademiuddannelsesmoduler
- ▶ fortsat at få midler til de overenskomstbærende parter opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste.

"Aftalt Uddannelse" gennem Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) blev ved overenskomstfornyelsen 2020 gjort permanent. Denne aftale er i overenskomstfornyelsen i 2023 nu udvidet, således at typisk Dansk Metals medlemmer har mulighed for at gennemføre AMU-kurser, der kan lede frem til et supplerende uddannelsesbevis.

Ligeledes blev der i 2023 vedtaget en ny mulighed for i lokalt fællesskab at udpege en uddannelsesrepræsentant. Vedkommende har mulighed for at hjælpe medlemmer med efter- og videreuddannelse og skal ligeledes virke for, at der oprettes flere lærepladser. Vi har grebet denne nye mulighed. Uddannelses- og IKT-sekretariatet har, i samarbejde med Metalskolen Jørunde, allerede gennemført det første kursus for de nye uddannelsesrepræsentanter.

Ved overenskomstfornyelsen i 2023 lykkedes det også at få hævet løntabsgodtgørelsen i forbindelse med selvvalgt uddannelse med IKUF til 100 procent. Dermed har vi indfriet et stort ønske fra mange medlemmer og tillidsrepræsentanter.

SERVICEPRODUKTER

I kongresperioden har både afdelinger og forbund arbejdet aktivt med uddannelsesvejledning gennem serviceproduktet Metal UddannelsesPlan. Afdelingerne varetager primært opgaven med vejledning om efteruddannelse inden for de største metaluddannelser, og forbundet varetager opgaven med vejledning af medlemmer, der ønsker brancheskift og videreuddannelse, samt efteruddannelse inden for de mindre metaluddannelser.

METAL UDDANNELSESPLAN – STATISTIK			
For perioden 01/10/2020 – 01/01/2024	Forbund	Afdelinger	I alt
Efteruddannelse	28	985	1.013
Videreuddannelse	394	38	432
Brancheskift	213	33	246
Jeg ved ikke, hvad jeg vil – jeg har brug for hjælp	0	6	6
SUM	635	1.062	1.697
Fordeling af samlet antal udførte Uddannelsesplaner	37,4%	62,6%	100,0%
Aftalt fordeling af samlet antal Uddannelsesplaner, jf. beslutning på Kongres 2020	25,0%	75,0%	100,0%
UddannelsesPlan – måltal pr. 01/01/2024	693	1.592	1.796
UddannelsesPlan – målopfyldelse i %	91,6%	66,7%	94,5%

VALGTE OG ANSATTE

UDDANNELSES- OG IKT-SEKRETARIATET



1. Kasper Palm, forbundssekretær
2. Erling Jensen, faglig sekretær
3. Torben Andresen Lindhardt, faglig sekretær
4. Fatima Hachem Ladefoged, konsulent
5. Bettina Lübcke, kontorassistent
6. Frederik Bast Phillip, studentermedhjælper

KELD BÆKKELUND HANSEN

RAPPORT FRA FORHANDLINGS- SEKRETARIATET

OVERENSKOMSTER

Forhandlingssekretariatet varetager overenskomstforhandlinger for det private og offentlige område. Overenskomstporteføljen kan ses på danskmetal.dk/overenskomster.

FAGLIGE SAGER

I løbet af kongresperioden har Forhandlingssekretariatet haft en række sager, aktiviteter og møder, som fremgår af sagsstatistikken sidst i vores beretning.

LOKALOVERENSKOMSTER OG TILTRÆDELSAFTALER

Arbejdet med at indgå tiltrædelsesaftaler og lokaloverenskomster er en prioriteret opgave i Dansk Metals daglige arbejde og er en hjørnesten i det faglige arbejde. Det må siges at være en del af enhver fagforenings DNA.

For at holde momentum indberetter afdelingerne til Forhandlingssekretariatet, når de har indgået en tiltrædelsesaftale eller lokaloverenskomst, og det er et selvstændigt punkt på hvert forretningsudvalgmøde.

FAGRETSLIGT UDVALG

Udvalget har i kongresperioden beskæftiget sig med ansættelsesretlige og lovgivningsmæssige spørgsmål samt orienteret om overenskomstindgåelser. Udvalget holder to møder om året og udsender referat og PowerPoint-oplæg, som kan indgå i afdelingernes faglige arbejde og kvalificere sagsbehandlingen. Derudover holdes der løbende Teamsmøder om aktuelle emner og lovgivning, der ikke kan vente til det næste ordinære udvalgmøde. Der har i kongresperioden været afholdt tretten Teamsmøder.

På udvalgmøderne informerer Forhandlingssekretariatet også om deres intranetside, hvor afdelingerne kan hente inspiration, skabeloner, juridiske informationer mv. til den faglige sagsbehandling. Siden udvikles blandt andet med baggrund i konkrete problemstillinger fra afdelingernes faglige arbejde.

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER PÅ DET PRIVATE ARBEJDSMARKED 2020 OG 2023

Industriområdet og generelle omstændigheder for forhandlingerne

Forbundets hovedoverenskomster på det private område, industriens overenskomster, har i kongresperioden været forhandlet i 2020 og 2023, og forhandlingerne foregik som altid mellem CO-industri og DI.

Konjunkturerne i 2020 var – troede vi – på et historisk højt niveau, og industriens overenskomster blev forhandlet i lyset af det. Forhandlingerne var dårligt overstået, før statsminister Mette Frederiksen lukkede Danmark ned. Coronapandemien var over os, og en række overenskomster skulle forhandles under et nedlukket Danmark.



Forhandlingerne for de fleste øvrige overenskomster tog som altid udgangspunkt i industriforliget, som satte rammerne. Man talte kun om covid-19 som noget, der var i Kina og måske kunne sprede sig til Sydeuropa. Derfor afspejlede de øvrige overenskomstforlig de historisk gode konjunkturer og ikke den udbredte frygt for en kommende økonomisk krise afledt af en verdensomspændende pandemi.

En række stimulipakker og et større antal trepartsforhandlinger holdt hånden under det danske arbejdsmarked, mens pandemien hærgede i hele verden, og vi kom herhjemme godt igennem pandemien, uden at arbejdsmarkedet mistede væsentligt momentum. Økonomien var hurtigt tilbage, og virksomhederne efterspurgte faglært arbejdskraft i et omfang, vi ikke havde set, siden økonomien toppede lige inden finanskrisen i 2008.

Oven i det kom krigen i Ukraine med stigende energi- og råvarepriser, der fik inflationen til at galopere med to cifrede inflationsprocenter. På trods af disse forhold og nationalbankens kontinuerlige renteforhøjelser forsatte arbejdsmarkedet med at være brandvarmt, og beskæftigelsen bare steg og steg, og mangel på arbejdskraft blev det store omdrejningspunkt.

Det var bagtæppet for overenskomstforhandlingerne i 2023. Men stigningen i produktiviteten og virksomhedernes indtjening, som de gode konjunkturer havde medført, afspejlede desværre ikke de lokale lønforhandlinger. Derfor var der stor bekymring for, om vores minimallønssystem i overenskomsterne – og især Industriens Overenskomst – kunne følge med inflationen. Vi havde allerede ved OK20 påpeget, at virksomhedernes indtjening og produktionsudvikling ikke afspejlede løndannelsen. Vi var derfor ekstra bekymrede for, om lønudviklingen i et højt inflationsscenario ville kunne følge med, så den udhuling af reallønnen, som inflationen havde bevirket, kunne hentes ved de lokale lønforhandlinger i overenskomstperioden.

Ved OK23 påtalte vi over for DI, at vi så en risiko for minimallønssystemets overlevelse, hvis det ikke kunne tackle den aktuelle situation med høj inflation. Vi fik aftalt nye bestemmelser og tekstmæssige ændringer i overenskomstens lønbestemmelser, som skulle give tillidsrepræsentanterne bedre værktøjer til de lokale lønforhandlinger. Derudover bekræftede parterne, at kollektive lønforhandlinger er en naturlig del af minimallønssystemet.

Efterfølgende har vi, i samarbejde med CO-industri, haft særligt fokus på at få mere ud af de lokale lønforhandlinger. Det har blandt andet medvirket til, at vi nu ser stigninger ved de lokale lønforhandlinger. Dét sammensat med de centrale stigninger på pensionsomlægningen og forhøjelsen af fritvalg med 2 procent pr. år ser således ud til, at vi allerede i overenskomstperioden 2023-2025 får indhentet reallønsudhulingen.

BYGGERI OG VVS

Det lykkedes både ved forhandlingerne i 2020 og 2023 at få gode overenskomstresultater hjem med stigninger, der svarede til industriens område. Derudover er der blevet forhandlet en ny funktionæroverenskomst med TEKNIQ Arbejdsgiverne og en ny VVS-overenskomst med Dansk Håndværk.

TRANSPORT

Ni transportoverenskomster blev forhandlet i 2020 og 2023, og de tog udgangspunkt i industriforliget mellem CO-industri og DI eller transportforliget (normallønsområdet) mellem 3F Transport og DI. Samtlige overenskomster har fulgt stigninger for mindstebetalingssatserne/normallønnen, fritvalgskonto, pension, øget barsel med fuld løn og øvrige forbedringer.

IT, DATA OG MEDIE

Overenskomsten for TV2 Danmark blev forhandlet tre gange i løbet af kongresperioden. I 2021 en 1-årig og udelukkende økonomisk aftale, og i 2022 endnu en 1-årig aftale med flere forbedringer. I 2023 forhandlede vi centrale elementer med HK og 3F. Det var en ny måde at forhandle på, men absolut positiv, set med vores øjne. Overenskomsten for vores område er 2-årig, ligesom HK og 3F. Journalistforbundet indgik en 3-årig overenskomst, så vi er ikke længere i takt med dem.

Overenskomsten med TV2 Regionerne blev forhandlet i 2021 og 2022, og det var primært økonomiske aftaler. Der var tale om henholdsvis en 1-årig og en 3-årig aftale.

Ved forhandlingerne for Danmarks Radio-overenskomsten i 2020 fik vi indsat et Copydan-forbehold i kontrakterne for DR-freelancere, så de kan modtage betaling for ophavsretligt beskyttet arbejde via ophavsretsmidlerne, og overenskomsten var 3-årig. I 2023 fik vi et historisk godt resultat og en 2-årig aftale, hvor centrale emner blev forhandlet sammen med de øvrige FH-forbund.

I 2020 forhandlede vi en 3-årig overenskomstaftale for TDC med forbedringer fra industriforliget. Den blev forhandlet igen i 2023 og er 2-årig. Der nedsættes i overenskomstperioden nogle arbejdsgrupper, som skal se på særlige områder i aftalerne, herunder forsøge at gøre det samlede overenskomstkompleks mere simpelt.

TDC er nu opdelt i to selskaber med flere underselskaber. De to hovedselskaber under TDC Holding er TDC Net A/S og Nuuday A/S.

Forhandlingerne med Danske Medier gav i 2020 en 3-årig overenskomst med forbedringer fra industriforliget. I 2023 lykkedes det os desværre ikke af egen drift at indgå en overenskomstaftale, og vi blev samlet op af mæglingsforslaget. Modparten havde ingen interesse i at indgå en aftale, og de meddelte endda Forligsinstitutionen, at de ikke så nogen idé i, at forhandlingerne skulle videreføres i det regi.

MEJERIBRUGET

I 2020 forhandlede vi en 3-årig overenskomst, primært med de samme forbedringer som i industriforliget og transportforliget. Samarbejdet mellem FH-forbundene er i overenskomstperioden blevet prioriteret mere, og det resulterede i et tæt og positivt samarbejde under forhandlingerne i 2023, hvilket har haft markant indvirkning på det endelige 2-årige overenskomstresultat.

OVERENSKOMSTER FOR DET OFFENTLIGE ARBEJDSMARKED (OK21)

Kommunalt og regionalt

Der blev ved forhandlingerne givet 0,5 procent mere til KL end Danske Regioner. Derudover blev regionerne hårdere ramt af reguleringsordningen end kommunerne, blandt andet fordi regionerne har været bedre til at anvende lokalløn og haft ændringer i deres personalesammensætning, så lønudviklingen lokalt har været højere end forventet.

Den skønnede værdi for KL-forliget var ved indgåelsestidspunktet 5,94 procent, men det har givet 0,85 procent mere end forventet, primært på grund af reguleringsordningen. Lønudviklingen lokalt har været mindre end forventet, det vil sige, at kommunerne har holdt mere igen på lokal løn, og dermed sakker de bagud i udviklingen.

For Danske Regioner var den skønnede værdi af forliget ved indgåelsestidspunktet 5,46 procent, men det har givet 0,65 procent mindre end forventet, primært på grund af reguleringsordningen, som dog gav mere end forventet i 2022.

Stat

Resultaterne af forhandlingerne blev udmøntet på følgende måde:

- ▶ Generelle lønforhøjelser til alle (5,8168 procent i overenskomstperioden 2021-2024)
- ▶ Reallønssikring med generelle aftalte stigninger
- ▶ Uændret fortsættelse af reguleringsordningen
- ▶ Forbedring af minipension
- ▶ Seniorbonus med ret til konvertering til seniordage eller pension
- ▶ Videreførelse af Den Statslige Kompetencefond og kompetenceaftalen
- ▶ Sorgorlov
- ▶ Et antal partsprojekter.

TREPARTSFORHANDLINGER OM LØNLØFT TIL UDVALGTE GRUPPER AF OFFENTLIGT ANSATTE

Med baggrund i længerevarende diskussioner om de offentligt ansattes lønninger og i forlængelse af den regeringsnedsatte lønstrukturkomités konklusioner besluttede regeringen, uden hensyntagen hertil, at bestemme, hvilke grupper af offentligt ansatte der skulle have et lønløft.

Lønløftet skulle aftales ved en trepartsforhandling, og det var ikke med vores gode vilje. Vi var bekymrede for, at man uden om overenskomstsyste­met ville aftale lønningerne for offentligt ansatte, hvilket vi anså som et brud på den danske model. Vores bekymring blev ikke mindre, og vores bange antagelser viste sig at være yderst velbegrundede. Der var fra regeringens side ønske om at styre løndannelsen og øge arbejdsudbuddet gennem massive modkrav for lønløftet. Modkrav, der rakte dybt ind i parternes overenskomster.

Der kunne ikke herske nogen tvivl om, at det var et eklatant brud på den danske model. Derfor besluttede FH's forretningsudvalg, at det skulle være en engangsforsæelse. Dansk Metal gik alene med i trepartsforhandlingerne for at begrænse skaderne og sikre, at de grupper, som fik lønløft, også var dem, der kom til at betale med modydelse.

NYT OM KOMPETENCEFONDE (KOMMUNALT OG REGIONALT)

Positivlisterne for den kommunale og regionale kompetencefond er blevet ændret, så IT-certificeringer og private kurser er omfattet, og ansøgninger uden for listen bliver behandlet konkret af parterne. Berørte medlemmer er blevet informeret, og vi har på grund af ændringerne set en stigning i ansøgninger.

KONTRAKTTJEK OG LØNTJEK

Kontrakttek

Forhandlingssekretariatet varetager "Kontrakttek", som er en service til medlemmerne, hvor de inden for 24 timer kan få gennemgået deres ansættelseskontrakt.

Der har i kongresperioden fortsat været stor efterspørgsel på denne medlemsservice, og antallet af kontrakttek er mere end fordoblet. Vi får god respons fra medlemmerne på vores svar til dem, og i flere tilfælde er ansættelseskontrakterne blevet ændret, efter vi har gennemgået dem.

Kontrakttek er ikke kun en gennemgang af kontrakten i henhold til ansættelsesbevisloven, men også en gennemgang af de forhold, der er omtalt. Gennemgangen synliggør de virksomheder, som ikke har overenskomst, idet alle vores svar til medlemmerne sendes med kopi til lokalafdelingen, og dermed kan afdelingerne vurdere, om de skal kontakte virksomheden for at indgå overenskomst.

Løntjek

Løntjek er også en eftertragtet medlemsservice, hvor vi har set en stor stigning i kongresperioden. Størstedelen af løntjekkerne sendes til Forhandlingssekretariatet, som opretter sagerne og sender dem til afdelingerne, der udfører løntjekket. Der var fra afdelingerne stor efterspørgsel efter et værktøj, der kunne reducere den tid, de bruger på at lave løntjek. Forbundet har derfor udviklet en løntjeberegner i samarbejde med afdelingerne.

SKIFTEHOLD

I 2020 kom Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) med anbefalinger for natarbejdere, der var lavet ud fra en videnskabelig undersøgelse om sammenhængen mellem tilrettelæggelse af natarbejde og risici for helbred og sikkerhed. Undersøgelsen viste, at natarbejde kan medføre en lavere risiko for ulykker og sandsynligvis lavere risiko for brystkræft, når det tilrettelægges efter følgende anbefalinger:

- ▶ Højst 3 nattevagter i træk
- ▶ Mindst 11 timer mellem to vagter
- ▶ Højst 9 timers varighed pr. vagt.

Det anbefales også, at gravide normalt arbejder maksimalt én nattevagt om ugen for at mindske risikoen for abort og andre graviditetskomplikationer.

Ved OK23 indgik overenskomstparterne syv protokollater for at imødekomme anbefalingerne, og der vil blive arbejdet med det i den kommende overenskomstperiode (2023-2025).

I 2024 bliver der udgivet en ny skifteholdspjece, hvor man kan læse om reglerne og se eksempler på planer, herunder planer, der efterlever NFA's anbefalinger om natarbejde.

LØNSYSTEMER

Lønkonsulenterne fra CO-industri og Dansk Industri hjælper virksomheder og tillidsrepræsentanter med at indføre, udvikle, tilpasse og vedligeholde lønsystemer. I denne kongresperiode har der fortsat været efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft, hvorfor trenden med at indføre kvalifikationsløn frem for resultatløn er fortsat.

Der er udgivet en ny pjece, "Lønssystemet i drift", der skal hjælpe virksomheder og tillidsrepræsentanter med at have fokus på etablerede lønsystemer og at vedligeholde dem.

PENSIONSSAGER

I de to forrige kongresperioder har vi effektiviseret sagsbehandlingen af pensionssager, hvilket er fortsat i denne kongresperiode.

Pensionssager om manglende indberetning og indbetaling for virksomheder, som er medlem af DI og omfattet af industriens overenskomster, varetages af CO-industri. Sagerne blev førhen oprettet i Forhandlingssekretariatet, men den arbejdsgang er stoppet, så vi undgår dobbeltarbejde.

LÆRLINGESAGER

I kongresperioden har Forhandlingssekretariatet behandlet sager på forligsmøder, i Det Faglige Udvalg og i Tvistighedsnævnet. Sagerne handler typisk om manglende løn, fritvalg, pension og uberettigede ophævelser af uddannelsesaftaler.

Der er blevet implementeret fuld pension til lærlinge fra det fyldte 18. år, når lærlingen har været på virksomheden i mere end to måneder. Det betyder, at arbejdsgiverbidraget er steget fra 4 procent til 10 procent, og lærlingebidraget er uændret på 2 procent.

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Forhandlingssekretariatet har deltaget i møder om udenlandsk arbejdskraft, fx bilag 8/20-møder i industriens overenskomster, hvor vi får udleveret dokumentation for løn- og arbejdsforhold og får detaljer om, hvorvidt det igangværende projekt er en entreprise, eller om der er tale om vikarer. På møderne har vi konstateret krav på fx fritvalg, overtidsbetaling og andre lønelementer, som den enkelte overenskomst kan indeholde. Kravene bliver videreført enten ved mæglingsmøde eller fællesmøde, hvor en del af sagerne bliver videreført ved Arbejdsretten.

Ud fra antallet af sager i kongresperioden er der ikke en stigende udfordring med udenlandsk underbetalt arbejdskraft i industrien.

Der er udarbejdet nye tiltrædelsesaftaler med opsat løn. De er udarbejdet ud fra Workplace Denmark, hvor den opsatte løn er beregnet ud fra gennemsnitslønnen for det pågældende arbejde i lokalområdet eller ud fra Workplace Denmarks gennemsnitsløn.

Vi har fortsat samarbejdet med bl.a. CO-industri og BAT-Kartellet om at imødegå social dumping i både industrien og andre brancher, og der er i FH-fagbevægelsen fortsat bred opbakning og fokus på at overenskomstdække virksomheder.

Samarbejdet med lokalafdelingerne har været godt, og vi kan se, at arbejdet med udenlandsk arbejdskraft bliver prioriteret, taget seriøst og er blevet en del af det daglige arbejde.

RØROMRÅDET, BYGGE OG ANLÆG

I kongresperioden har beskæftigelsesudviklingen været meget positiv, og der har i dele af landet været udfordringer med at skaffe den nødvendige arbejdskraft. Der er fortsat god beskæftigelse i slutningen af 2023, men man er bekymret for, om beskæftigelsen falder i 2024.

Dansk Byggeri har fusioneret med Dansk Industri og hedder nu DIO III Byggeri.

Fællessekretariatet

Fællessekretariatet tilrettelægger den faglige sagsbehandling inden for prislister på VVS-området. Der har i kongresperioden hos TEKNIQ Arbejdsgiverne været afholdt 6 faglige voldgifter, 27 rørudvalgsmøder, 44 organisationsmøder og 4 PU-møder.

I forbindelse med OK20 og OK23 blev der afholdt en konference, hvor der var nedsat forskellige overenskomstudvalg.

Der har været afholdt to årlige opmålerkurser, hvor underviserne har revideret og fornyet indholdet. I regi af PU Århus har der været afholdt lokale arrangementer med stor succes, hvor man introducerede deltagerne til rørprislisten for at få flere medlemmer til at interessere sig for akkord og opmåling, hvor der fortsat er høj indtjening i forhold til timelønnet arbejde.

Opmålerordning

De mange og store byggerier, der er i gang, kan ses på opmålerordningen. Det går fortsat godt i slutningen af 2023.

ANMELDELSE AF LG-KRAV I EU-/EØS-LANDE

Medlemmer kan komme ud for at have arbejdet for en dansk arbejdsgiver, hvor arbejdet hovedsageligt blev udført i et EU-/EØS-land, og virksomheden bliver erklæret konkurs. I sådanne tilfælde skal lokalafdelingen overdrage sagen til Forhandlingssekretariatet, som tager sig af den videre sagsbehandling, bl.a. med at anmelde kravet til den instans i EU-/EØS-landet, som svarer til den danske Lønmodtagernes Garantifond (LG), og i henhold til lovgivningen i det pågældende land.

KONKURS OG VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE

Hvis der i forbindelse med konkurs sker en virksomhedsoverdragelse i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven, kan det resultere i, at Lønmodtagernes Garantifond (LG) afviser at dække hele eller dele af de anmeldte krav. I sådanne tilfælde overtager Forhandlingssekretariatet sagen, og hvis den overtagende virksomhed eller LG afviser at dække kravet, vil sagen ofte blive overdraget til civilretlig afgørelse ved LIND Advokataktieselskab.

FORHANDLINGSLÅN

Hvis et medlem ikke får udbetalt sin løn af virksomheden, kan vedkommende få hjælp af forbundet via sin afdeling. Lånets størrelse er 80 procent af den ikkeudbetalte nettoløn.

Forhandlingslån gives, inden der bliver afsagt konkursdekret, og anmeldelse til Lønmodtagernes Garantifond (LG) skal ske, så snart dekretet er afsagt. Der går ofte mellem 6 og 9 uger, før medlemmer kan få dækket tilgodehavendet hos LG. Forhandlingslån udbetales, senest 3 dage efter ansøgningen er modtaget i Forhandlingssekretariatet.

EARLY WARNING-ORDNING MED LIND ADVOKATAKTIESELSKAB

LIND etablerede i begyndelsen af 2018 en Early Warning-ordning i samarbejde med flere andre fagforeninger. Det betyder, at hvis lokalafdelingen er med i ordningen, bliver de tidligere opmærksomme på virksomheders betalingsproblemer og har dermed mulighed for tidligere konkursbegæring, tidligere LG-behandling og hurtigere udbetaling til medlemmerne.

Samarbejdet betyder også, at der er mindsket risiko for, at virksomheder udskyder konkurs ved at betale ét ud af flere arbejdstagerkrav, og der er øget mulighed for, at LIND bliver udpeget som kurator med deraf følgende effektiv konkursbehandling.

MEDARBEJDERVALGTE A/S-BESTYRELSESMEDLEMMER

Det er som udgangspunkt CO-industri, der yder hjælp og støtte til de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer på industriens område i tæt samarbejde med Forhandlingssekretariatet. Vi samarbejder også tæt med de øvrige karteller i FH.

Hvert år afholdes der et A/S Topmøde i regi af CO-industri, hvor alle forbundets A/S-medlemmer indbydes.

EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG (ESU)

Det er som udgangspunkt CO-industri, der yder hjælp og støtte til de Europæiske Samarbejdsudvalg inden for industrien i tæt samarbejde med Forhandlingssekretariatet.

Der afholdes hvert år en konference for tillidsvalgte med plads i et europæisk samarbejdsudvalg. I kongresperioden har vi indført kvartalsvise Teamsmøder med repræsentanter fra danskejede koncerner, hvor der er oprettet et ESU.

TEKSAM

Vi har i kongresperioden sat ekstra fokus på deltagelse i TekSam-samarbejdskurserne, så vi sikrer, at alle vores nyvalgte tillidsrepræsentanter inden for industrien får oplysning og tilbud om kurserne.

Der afholdes fortsat TekSam Årsdag, hvor temaerne er de udfordringer, som virksomhederne og de tillidsvalgte oplever i det daglige samarbejde.

DET MARITIME UDVALG UNDER CO-INDUSTRI

Det maritime område, også kaldet Det Blå Danmark, spiller en stor rolle for udviklingen, beskæftigelsen og eksporten.

Danmark har fortsat en stærk position på verdensmarkedet, bl.a. fordi vi kan udvikle og levere højteknologiske og specialiserede produkter til konkurrencedygtige priser. Den største gruppe er ansatte med erhvervsmæssig uddannelse, hvor der arbejdes med produktion, udvikling og servicering, og der leveres betydelige leverancer til skibe, som bliver bygget uden for Danmark. Det er en stærkt globaliseret sektor, hvor størstedelen eksporteres. Sektoren beskæftiger direkte og indirekte ca. 100.000 personer, hvilket svarer til ca. 4 procent af beskæftigelsen i Danmark.

Det er lykkedes at få DIS-ordningen til også at omfatte offshoreskibe. Derudover understøttes arbejdet med at få danske værfter til at samarbejde om at indgå partnerskaber for at kunne løfte fremtidens behov for at kunne bygge skibe i Danmark til blandt andet at understøtte offshorevindmølleindustrien med de nødvendige supplyskibe.

Der er også et godt samarbejde med Danske Maritime om blandt andet at tiltrække flere unge til sektoren, herunder få flere igennem en erhvervsuddannelse. Kvalificeret arbejdskraft er en af nøglerne til den videre udvikling.

METAL MARITIME

Metal Maritime har i kongresperioden fortsat sin positive udvikling, hvor medlemsudviklingen har været positiv, og nye aftaleområder er kommet til.

I kongresperioden har Metal Maritime fastholdt og udvidet sit overenskomstområde. Som nye områder er hele offshorevindindustrien kommet til, og hele langfarten er blevet samlet i én arbejdsgiverforening, hvorfor Metal Maritime nu er de eneste, der dækker hele navigatør-, catering- og maskinistområdet, og de dækker ca. 75 procent af området for skibsmekanikere, faglærte skibsassistenter, befarende skibsassistenter og ubefarende skibsassistenter. Senest har Metal Maritime indgået sin første overenskomst for havneassistenter. Metal Maritime er i dag den største og mest overenskomstdækkende faglige organisation inden for Det Blå Danmark.

Metal Maritimes aftaleområder er alle inden for normallønsområdet, hvor der forhandles både 1. marts- og 1. april-overenskomster. Det betyder også, at Metal Maritime selvstændigt forhandler alle sine 11 hovedoverenskomster og mere end 80 særoverenskomster. Da Metal Maritimes modparter i rederierhvervet ikke er medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening og derfor ikke er underlagt hovedaftalen mellem DA og FH, løser Metal Maritime også selv fællesmøder og organisationsmøder.

Det store vækstområde i søfarten har været og vil i de kommende år være offshorevind. Her var Dansk Metal/Metal Maritime den afgørende spiller for, at loven om Dansk Internationalt Skibsregister (DIS) i 2019 blev udvidet, så de mange forskellige skibstyper, som opererer i dette område, kunne blive omfattet af DIS-loven. Det har betydet, at Metal Maritime har været foregangsorganisation i organiseringen og overenskomstdækningen af dette nye vækstområde i Det Blå Danmark. Metal Maritime har i dette nye område indgået hovedoverenskomst med Danske Rederier og særoverenskomster med de største rederier. Samtidig har Metal Maritime etableret et tæt samarbejde med Dansk El-Forbund og Maskinmesterens Forening i offshorevindområdet, bl.a. ved fælles overenskomster.

Internationalt arbejder Metal Maritime inden for ITF Steering Group og har her stor indflydelse og besidder en række poster. Formanden for Metal Maritime er formand for ITF Offshore Task Force og ITF Wind Group. Samtidig sidder formanden i ITF Fair Practice Committee og ITF Steering Group.

Internationalt har offshorevind også stor vækst, og her er Metal Maritime ITF's foregangsorganisation, da Metal Maritime er den første og hidtil eneste ITF-organisation, som har opnået 100 procent overenskomstdækning for dette nye område. Det har betydet, at Metal Maritime i kongresperioden løbende har haft besøg af udenlandske organisationer, som ønsker at lære af Metal Maritimes erfaringer. Metal Maritime har brugt mange ressourcer på at assistere udenlandske fagforeninger i at opnå overenskomster med blandt andre Ørsted, dette senest i USA.

Metal Maritime arbejder fortsat sammen med FOA, Dansk El-Forbund, CS, Serviceforbundet og Metal Vest i kartellet CO-Søfart, der optræder som en enhed ved forhandlinger og i forbindelse med besættelse af poster i nævn, råd, udvalg og lignende samt som en enhed i erhvervspolitiske spørgsmål, både nationalt og internationalt. Politisk er CO-Søfart den toneangivende organisation inden for erhvervet.

Metal Maritime forventer i den kommende kongresperiode, at især offshorevindområdet vil vokse kraftigt og skabe stor beskæftigelse til danske søfarende. Desværre er der nu stor mangel på danske søfarende, hvor Metal Maritime i samarbejde med Danske Rederier bruger mange kræfter på øget rekruttering til søfartserhvervet. Det vil være et primært fokusområde i den kommende kongresperiode.

METAL LUFTFART

Metal Luftfart blev etableret pr. 1. januar 2022 som følge af en fusion med Cabin Attendants Union (CAU) og Dansk Pilotforening (DPF). Det er en landsdækkende afdeling for kabinepersonale, piloter og flyteknikere og er på samme måde som Metal Maritime en forbundsafdeling og en del af Forhandlingssekretariatet. Metal Afd. 16 blev i forbindelse med fusionen nedlagt og indgår nu i Metal Luftfart.

Fusionen var primært begrundet i, at SAS i en uheldig alliance med Flyvebranchens Personale Union (FPU) havde indgået overenskomster for SAS Connect og SAS Link, som blev udskilt af SAS alene for at indgå overenskomster, som var på et betydeligt lavere niveau end overenskomsterne med CAU og DPF.

Efter intense forhandlinger med SAS i Stockholm om piloternes overenskomst og en 15 dage lang konflikt blev vi enige om, at overenskomsterne for Connect og Link blev ført tilbage til Dansk Metal og DPF. Vi måtte samtidig imødekomme SAS' krav om reduktion i løn- og arbejdsforhold for piloterne i Skandinavien.

CAU er overenskomstmæssigt i takt med forhandlingerne på det private arbejdsmarked, og de havde ved overenskomstforhandlingerne ikke samme mulighed for at kæmpe Connect- og Link-overenskomsterne tilbage på egne hænder. De gik derfor, i umiddelbar forlængelse af fornyelse af pilotoverenskomsten, i gang med lokale drøftelser med SAS om muligheden for at indgå en lignende aftale. Trods imødekommenhed fra kabinepersonalet kunne man ikke finde en tilfredsstillende

løsning for begge parter. Sagen om fagretlig identitet fastholdes derfor og vil blive ført som en faglig voldgift, medmindre man finder en løsning inden.

Overordnet har etableringen af Metal Luftfart vist, at der er et stærkt fagligt fællesskab blandt piloter, kabinepersonale og flyteknikere. De understøtter hinanden i fagligt arbejde, og konfliktsituationer kan drage nytte af sympatikonflikter, hvor Dansk Metal ikke som udgangspunkt behøver at anmode andre organisationer om sympatikonflikt. Det viste SAS-konflikten tydeligt, hvor flyteknikernes sympatistrejke lagde et stort pres på SAS.

Metal Luftfart har yderligere indgået overenskomster med Maersk Air Cargo og Malta Air (Ryanair), og kabinepersonalet i Airseven er blevet medlem, for at Metal Luftfart kan assistere ved den kommende overenskomstfornyelse.

STATISTIK

Lønudviklingen i Dansk Metal opdelt i regioner fra januar kvartal 2020 til oktober kvartal 2023, ekskl. arbejdsgiverpension.

TABEL 8. REGION NORDJYLLAND

Kvartaler	Akkord	Tidløn kr. pr. time	Samlet	Årlig stign. i %
2020 1. kvartal	197,87	193,19	193,29	2,3
2020 2. kvartal	200,23	194,74	194,86	1,3
2020 3. kvartal	200,23	194,74	194,86	1,3
2020 4. kvartal	200,00	194,84	194,95	0,9
2021 1. kvartal	200,00	194,84	194,95	0,9
2021 2. kvartal	204,95	198,03	198,18	1,7
2021 3. kvartal	204,95	198,14	198,28	1,8
2021 4. kvartal	204,68	198,96	199,08	2,1
2022 1. kvartal	204,68	198,99	199,11	2,1
2022 2. kvartal	213,59	203,86	204,04	3,0
2022 3. kvartal	210,14	204,40	204,51	3,1
2022 4. kvartal	210,14	204,97	205,08	3,0
2023 1. kvartal	213,75	205,78	205,93	3,4
2023 2. kvartal	221,62	210,76	210,91	3,4
2023 3. kvartal	222,85	210,94	211,10	3,2
2023 4. kvartal	215,58	211,40	211,45	3,1

TABEL 9. REGION MIDTJYLLAND

Kvartaler	Akkord	Tidløn kr. pr. time	Samlet	Årlig stign. i %
2020 1. kvartal	254,90	196,35	197,49	1,5
2020 2. kvartal	254,97	197,91	199,02	1,3
2020 3. kvartal	254,58	197,06	198,18	0,6
2020 4. kvartal	254,30	198,41	199,39	1,1
2021 1. kvartal	262,98	199,10	200,02	1,3
2021 2. kvartal	263,61	199,69	200,62	0,8
2021 3. kvartal	264,00	200,00	200,92	1,4
2021 4. kvartal	272,19	200,95	202,05	1,3
2022 1. kvartal	272,80	201,71	202,80	1,4
2022 2. kvartal	270,07	204,01	205,02	2,2
2022 3. kvartal	270,25	204,32	205,32	2,2
2022 4. kvartal	270,38	205,63	206,61	2,3
2023 1. kvartal	270,38	206,32	207,29	2,2
2023 2. kvartal	270,83	209,82	210,76	2,8
2023 3. kvartal	270,83	210,22	211,15	2,8
2023 4. kvartal	270,17	211,54	212,45	2,8

TABEL 10. REGION SYDDANMARK

Kvartaler	Akkord	Tidløn kr. pr. time	Samlet	Årlig stign. i %
2020 1. kvartal	198,15	189,28	189,43	1,1
2020 2. kvartal	198,48	189,67	189,82	0,5
2020 3. kvartal	198,48	189,76	189,91	0,6
2020 4. kvartal	198,93	190,78	190,92	0,8
2021 1. kvartal	199,32	191,21	191,34	1,0
2021 2. kvartal	199,20	191,91	192,02	1,2
2021 3. kvartal	199,20	192,06	192,17	1,2
2021 4. kvartal	199,20	192,54	192,65	0,9
2022 1. kvartal	194,18	194,19	194,19	1,5
2022 2. kvartal	195,50	196,35	196,34	2,2
2022 3. kvartal	195,55	197,01	196,98	2,5
2022 4. kvartal	201,13	197,79	197,84	2,7
2023 1. kvartal	203,51	199,12	199,19	2,6
2023 2. kvartal	203,77	202,21	202,24	3,0
2023 3. kvartal	203,77	202,70	202,72	2,9
2023 4. kvartal	212,77	205,48	205,52	3,9

TABEL 11. REGION HOVEDSTADEN

Kvartaler	Akkord	Tidløn kr. pr. time	Samlet	Årlig stign. i %
2020 1. kvartal	213,12	216,87	216,86	1,8
2020 2. kvartal	206,19	217,70	217,62	1,0
2020 3. kvartal	206,19	217,68	217,60	1,0
2020 4. kvartal	208,05	219,19	219,11	1,0
2021 1. kvartal	208,05	219,73	219,65	1,3
2021 2. kvartal	210,34	220,42	220,35	1,3
2021 3. kvartal	210,34	220,42	220,35	1,3
2021 4. kvartal	216,60	221,70	221,67	1,2
2022 1. kvartal	216,60	222,09	222,05	1,1
2022 2. kvartal	227,25	228,42	228,41	3,7
2022 3. kvartal	227,25	228,43	228,42	3,7
2022 4. kvartal	232,36	229,67	229,68	3,6
2023 1. kvartal	232,36	229,86	229,87	3,5
2023 2. kvartal	227,46	233,16	233,13	2,1
2023 3. kvartal	227,46	234,69	234,66	2,7
2023 4.kvartal	230,44	235,92	235,89	2,7

TABEL 12. REGION SJÆLLAND

Kvartaler	Akkord	Tidløn kr. pr. time	Samlet	Årlig stign. i %
2020 1. kvartal	208,97	200,51	201,03	1,5
2020 2. kvartal	211,41	201,16	201,79	0,3
2020 3. kvartal	211,66	202,01	202,61	0,7
2020 4. kvartal	214,28	204,49	205,15	1,9
2021 1. kvartal	215,04	205,02	205,68	2,3
2021 2. kvartal	213,39	205,27	205,79	2,0
2021 3. kvartal	213,39	206,57	207,00	2,2
2021 4. kvartal	216,49	208,43	208,86	1,8
2022 1. kvartal	219,04	210,10	210,50	2,3
2022 2. kvartal	219,34	212,86	213,16	3,6
2022 3. kvartal	219,34	214,57	214,78	3,8
2022 4. kvartal	220,11	217,85	217,95	4,4
2023 1. kvartal	219,99	217,99	218,08	3,6
2023 2. kvartal	225,76	222,02	222,16	4,2
2023 3. kvartal	225,62	222,62	222,74	3,7
2023 4.kvartal	225,07	223,69	223,75	2,7

Forhandlingssekretariatets afsluttede faglige sager i kongresperioden til
forretningsudvalget:

AFSLUTTEDE SAGER FRA 13. JANUAR 2020 TIL 4. DECEMBER 2023					
SAGER	2020	2021	2022	2023	I ALT
Mæglingssager – DI	121	76	70	102	369
Organisationssager – DI	41	51	46	33	171
Konsulentsager – DI	88	45	65	77	275
Forhandlingssager – DI	2	12	7	3	24
Møder uden for DI	150	118	103	142	513
Mæglingsmøder (Industri- & VVS-overenskomst)	16	12	11	3	42
Seksmandsmøder (Industri- & VVS-overenskomst)	1	0	1	2	4
Organisationsmøder uden for DI	13	7	2	4	26
Læringesager	119	91	85	76	371
Læringes tvistighedssager	5	5	2	7	19
Rørprislistesager	5	1	4	2	12
Faglige voldgiftssager	3	6	4	4	17
Særlige sager	43	34	40	17	134
Offentlige sager	10	13	13	13	49
Fællesmødesager	24	21	11	16	72
Arbejdsretssager	49	62	27	23	161
Afskedigelsesnævnssager	0	1	2	0	3
I ALT	690	555	493	524	2.262

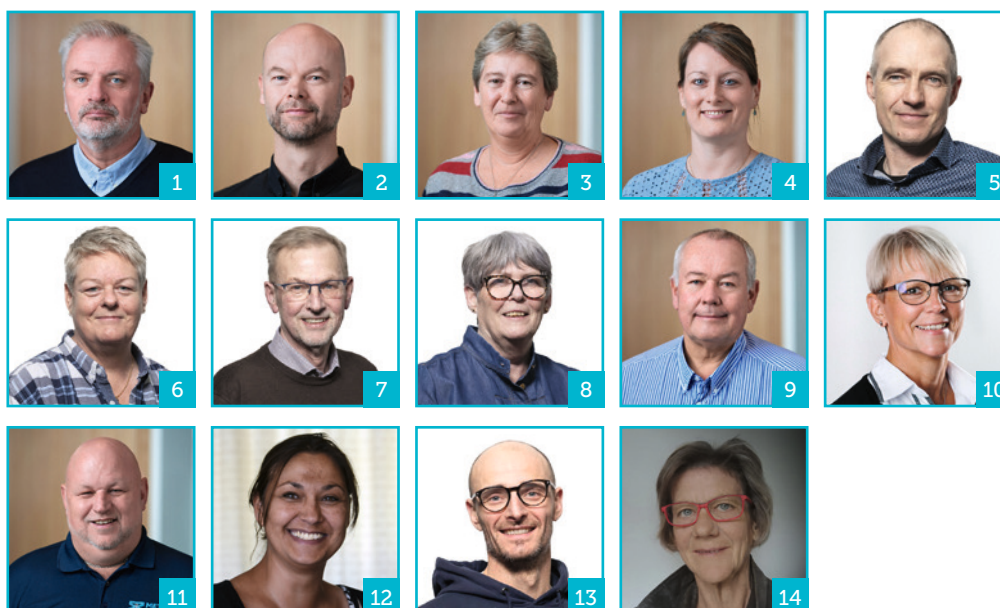
VALGTE OG ANSATTE

FORHANDLINGS- SEKRETARIATET



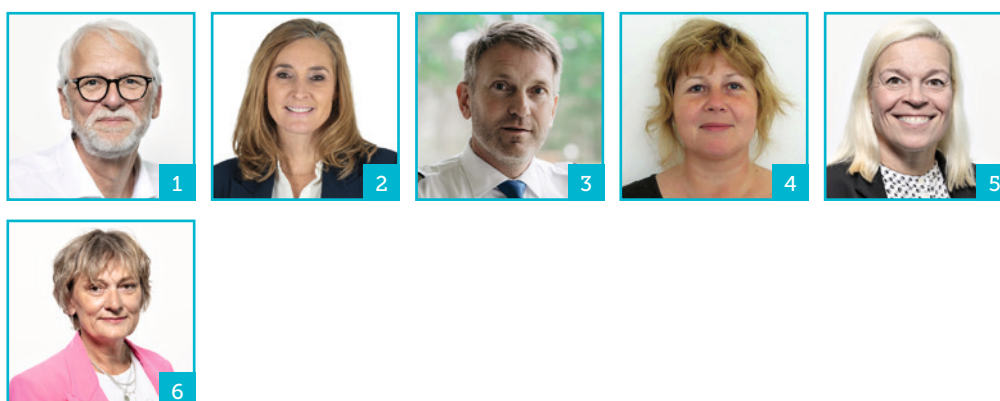
1. Keld Bækkelund Hansen, forbundssekretær
2. Peter Faber, souschef
3. Erik Rasmussen, sekretær
4. Allan Givskov, sekretær
5. Michael Antonsen, sekretær
6. Jan Helbo, sekretær
7. Ida Skiaker Knudsen, sekretær
8. Michael Jensen, sekretær
9. Per Andersen, sekretær
10. David Rosenqvist, sekretær
11. Jakob Lentz Madsen, konsulent
12. Per Engelbrecht Kromann, rørkonsulent/opmåler
13. Lisa Rasmussen, kontorassistent
14. Jacqueline Mia Grunnet-Lauridsen, kontorassistent
15. Marianne Feltmann, kontorassistent
16. Louise Nilsson, kontorassistent
17. Rikke Louise Soldan Nyman, kontorassistent
18. Iben Christensen, kontorassistent
19. Laura Anna Michelsen Larsen, kontorassistent
20. Cathrine Juel Lykkegaard, kontorassistent
21. Isabella Bjerre Faber, studentermedhjælper

Metal Maritime



1. Ole Philipsen, afdelingsformand
2. Christian Petersen, faglig leder
3. Kirsten Østergaard Jensen, faglig konsulent
4. Emilie Munch Ohlsen, juridisk konsulent
5. Caspar Mose, faglig konsulent
6. Corlis Matthesen Hansen, faglig konsulent
7. Per Gravgaard Hansen, faglig konsulent
8. Susanne Holmblad, afdelingskasserer
9. Peter Hansen, konsulent/ITF Inspector Denmark
10. Janni Wester-Andersen, administrativ konsulent
11. Barno Jensen, rejsesekretær/bogholder
12. Mohni Joy Bambara, personlig assistent/regnskabskonsulent
13. Martin van Dijk Pedersen, kommunikationskonsulent
14. Hanne Hansen, ekstern konsulent

Metal Luftfart



1. Henrik Nipper, afdelingsformand
2. Christa Ceré, afdelingsnæstformand
3. Henrik Thyregod, afdelingsnæstformand
4. Janne Hansen, arbejdsmiljøkonsulent
5. Henriette Karsholt, kontorassistent
6. Jette Corvinus, kontorassistent

MAJKEN B. KIDMOSE

RAPPORT FRA ORGANISATIONS- SEKRETARIATET

OVERBLIK

Majken B. Kidmose blev valgt som forbundssekretær på kongressen i 2020. Henrik W. Olsen har i hele perioden været souschef i Organisationssekretariatet.

Organisatorisk er der i kongresperioden sket følgende ændringer:

Faglig IT er pr. 01/10/2023 ikke længere en del af Organisationssekretariatet, da det er blevet en del af Metals Kernesystemer. IT-understøttelse af Medlemskontakt, urafstemning, motorprojektet samt dataunderstøttelse af forretningen er dog stadigvæk en del af Organisationssekretariatet.

Antallet af udkørende ungdomskonsulenter er i perioden blevet reduceret fra fem til fire. Teamet har fået tilføjet en teamleder med fokus på faglig ledelse samt en mødebooker, som planlægger skolebesøg og understøtter ungdomskonsulenterne i det administrative arbejde.

I marts 2022 er Majken B. Kidmose indtrådt i Arbejdermuseets bestyrelse på et FH-mandat. I november 2023 er der indgået en aftale med Industrimuseet i Horsens som betyder, at medlemmer af Dansk Metal pr. 01/01/2024 sammen med en ledsager kan få gratis adgang til museet.

I kongresperioden er organisationen gået fra 30 afdelinger til 29.

Hovedfokus i kongresperioden har været følgende mål:

- ▶ Danmarks bedste hold af valgte og ansatte i Dansk Metal. Løbende kompetence- og ledelsesudvikling
- ▶ Målrettet indsats til organisering af IT-området
- ▶ Flere og bedre uddannede tillidsrepræsentanter
- ▶ 100 flere tillidsrepræsentanter
Nuværende status er, at vi har 1.802 tillidsrepræsentanter pr. 31/12/2023.
Kongresudgangspunktet er pr. 31/09/2020 1.888 tillidsrepræsentanter.
- ▶ Målrettet kommunikation til de nyvalgte tillidsrepræsentanter
- ▶ Flere skal være medlem af Dansk Metal.

Fra ca. 64.000 svende i 2020 til ca. 65.000 i 2024. Nuværende status er, at vi har 62.752 svende pr. 31/12/2023. Kongresudgangspunktet er pr. 31/09/2020 64.499 svende.

Fra ca. 8.000 lærlinge i 2020 til ca. 9.000 i 2024. Nuværende status er, at vi har 8.813 lærlinge pr. 31/12/2023. Kongresudgangspunktet er pr. 31/09/2020 8.045 lærlinge.

MEDLEMSUDVIKLING				
	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
Arbejdsmarkedsaktive	71.555	71.915	71.871	71.771
Medlemsudvikling i pct.	-0,5 pct.	+0,5 pct.	-0,1 pct.	-0,1 pct.



Ansvarsområder:

- ▶ Kongres
- ▶ Forbundslovene
- ▶ Forbundsuger
- ▶ Den organisatoriske mødeplan
- ▶ Uge 4-møderne
- ▶ Urafstemning i forbindelse med overenskomstfornyelse
- ▶ Medlemskontakt
- ▶ Medlemskampagner
- ▶ Organiserings- og Agitationsudvalget
- ▶ Organiserings- og fastholdelsesmotoren
- ▶ Tillidsrepræsentanter og klubarbejde
- ▶ Ledelsesforløb
- ▶ Data- og analysearbejde
- ▶ IT-segmentet
- ▶ Uddannelse af valgte og ansatte i afdelingerne
- ▶ Ungdomsarbejdet
- ▶ Opsøgende arbejde på erhvervsskolerne
- ▶ Seniorarbejdet
- ▶ Ligestillingspolitisk arbejde
- ▶ FIU-Ligestilling
- ▶ Messer og udstilling
- ▶ Organisatorisk kontakt ALKA – PLUS-kortet
- ▶ Sponsorater (DASU, Ishockey, Tour de France og e-sport)
- ▶ Arbejdermuseet og Industrimuseet
- ▶ Dansk Metals webshop.

MOTORPROJEKTET

På opfordring fra flere afdelinger, bl.a. Metal Odense, blev det på et møde med HB i 2021 i Nyborg besluttet at tilbyde alle Dansk Metals lokalafdelinger et 360-graders forløb om at gøre organisering og fastholdelse til en fast del af hverdagen i Dansk Metals afdelinger i indeværende kongresperiode. Lokalafdelingerne skulle sammen med et team i Organisationssekretariatet — det såkaldte motorteam — implementere og udvikle best practice for, hvordan dette kunne gøres, i form af projektet "Dansk Metals organiserings- og fastholdelsesmotor".

Leverancer i projektet var:

- ▶ gennemførelse af forløb i Dansk Metals lokalafdelinger i kongresperioden
- ▶ automatisering af processer for organisering og fastholdelse
- ▶ etablering af centralt drift- og supportteam.

Forløbet udviklede sig til at være:

- ▶ et kulturforandringsforløb med omdrejningspunkt i opkvalificering af afdelingsledelsens evne til at flytte lokalafdelingen samt til at blive mere aktive og udadvendte imod deres tillidsvalgte og medlemmerne.
- ▶ opkvalificering af ansatte og tillidsvalgte i at have et tæt samarbejde om organisering og fastholdelse samt et samarbejde med Metalskolen, motorteamet og lokalafdelingen om '100% organisering'-kurser, styrkelse af klubber og oplæg på afdelingskonference

- ▶ opkvalificering af ansatte i servicetjek – fastholdelsesopkald til udmeldelsestruede medlemmer.
- ▶ etablering af et nyt datafundament for organisering og fastholdelse for at kunne udnytte og bruge data proaktivt imod organiserings- og fastholdelsesindsatserne
- ▶ udsendelse af månedlige statusrapporter på indsatser
- ▶ afholdelse af statusmøder i og efter afsluttet motorforløb for at holde motoren kørende
- ▶ et HB-formøde tre gange om året, hvor erfaringer med ledelse af kulturforandringerne i indsatserne bliver udvekslet og diskuteret mellem afdelingsformændene og forbundsledelsen
- ▶ et HB-notat om status på indsatserne i motoren.

Undervejs i forløbet blev der med udgangspunkt i lokalafdelingernes erfaringer defineret seks indsatsområder.

FASTHOLDELSE:

- ▶ **SERVICETJEK**
Servicetjek på medlemmer til udmeldelsestruede medlemmer (rød og gul)
- ▶ **REDNINGER**
Redninger ved overflytning til anden a-kasse

ORGANISERING:

- ▶ **TR-ORGANISERING**
Kontinuerlig støtte til TR med organisering via 1:1-samtaler og virksomhedsbesøg
- ▶ **T-MEDLEM**
Organiseringsopkald til T-medlemmer med overenskomst (med og uden TR)
- ▶ **VIRKSOMHEDSBESØG**
Organisering på virksomheder uden TR.

ØGNING AF POTENTIALE (blev først indført i 2024):

- ▶ **VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER**
Systematik i kontinuerligt arbejde med at få valgt tillidsrepræsentanter.

Ovenstående indsatser har det tilfælles, at de er inden for vores egen kontrolcirkel, og at de tilsammen vil kunne give Dansk Metal medlemsfremgang mange år ud i fremtiden.

RESULTATER FRA MOTORFORLØBET	
Indsats	Resultat
Servicetjek	Fra ca. 500 årlige servicetjek i 2021 til over 5.000 i 2023 med en forventet merfastholdelsesprocent på 2 procentpoint
Redninger fra Krifa, Ase og Det Faglige Hus	En forbedring af redningsprocenten fra 8% i 2021 til 11,5% i 2023
TR-organisering	En stigning på årlige indmeldelser på virksomheder med TR fra 1.200 i 2021 til over 1.800 indmeldelser i 2023
T-medlem (kun a-kasse)	En årlig indmeldelse på 100 personer
Virksomhedsbesøg u/TR	En stigning i indmeldelser fra ca. 1.000 i 2021 til over 1.200 indmeldelser i 2023
Valg af tillidsrepræsentanter	Ny indsats – resultat kan ikke måles endnu
Årlig forbedring af medlemstal	1.100 medlemmer i alt

Klubarbejde

På kongressen i 2020 blev klubarbejdet fremhævet i handlingsplanen som indsatsområde.

Med det formål at styrke og fastholde klubarbejdet på arbejdspladserne har der været afholdt 22 klubbestyrelsesmøder, hvor organisering, synlighed, styrkelse af TR- og AMR-samarbejdet på arbejdspladsen og modtagelse af nye kollegaer var det gennemgående tema.

I kongresperioden er der oprettet tre nye klubber, og yderligere to arbejdspladser er i gang med etablering af klub.

Tour de France

I perioden 2020-2022 var Dansk Metal landesponsor for Tour de France. I forbindelse med cykelløbets start i Danmark var vi en aktiv deltager i ASO's markedsføring af touren samt (med)arrangør af egne aktiviteter. Målet med landesponsoratet var at motivere medlemmer til at fokusere på både deres fysiske og psykiske helbred.

Som en del af sponsoratet kørte vi kampagnen "Fra sofa til cykel". Kampagnen havde sin egen Facebookside, der blev brugt som et onlineforum til at engagere medlemmer i sponsoratet og de tilhørende aktiviteter. På siden delte medlemmer blandt andet deres personlige historier om, hvordan cykling havde en positiv indvirkning på både helbred og arbejdsliv – og inspirerede andre til fx at skabe cykelhold på arbejdspladsen.

Derudover indebar kampagnen flere partnerskaber med henholdsvis Cyklistforbundet; Veggerby Sport og Kultur; Silkeborg MTB; Sjælsø rundt; Fyen Rundt; Bornholm Rundt; Børn, unge og sorg; samt Just Human/Chris MacDonald. Partnerskaberne førte til flere medlemstilbud, herunder gratis startnumre til diverse motionscykelløb, en podcast med navnet "Jernhesten", videoer med cykeltip fra tidligere professionel cykelrytter Jens Veggerby, deltagelse i "Vi cykler til arbejde", medlemsarrangementer med cykellege for børn i lokalafdelinger og indsamling til børn og unge med sygdom og sorg tæt inde på livet. Medlemmerne kunne desuden deltage i forskellige konkurrencer og kunne blandt andet vinde en tur til Paris med adgang til målområdet eller en plads på vores vogne, der kørte med i den officielle karavane.

Vi var til stede ved alle start- og målbyer i Danmark, og besøgende kunne prøve vores lykkehjul, vinde merchandise og få en snak med de valgte og ansatte, der var til stede ved boderne, om Dansk Metal og vores deltagelse i touren.

Fagbevægelsens Skoletjeneste

Formålet for Fagbevægelsens Skoletjeneste er at sikre unge en god start på arbejdslivet gennem undervisning om blandt andet den danske model, fagforeningers rolle for samfundet og rettigheder i fritidsjob for elever i folkeskolens afgangsklasser. Det er vigtigt, at unge får et kendskab til fagbevægelsen allerede i folkeskolen, da vi i høj grad oplever, at de ikke kender til den og først i en sen alder bliver præsenteret for den.

Styregruppen består af HK, FH, 3F, Dansk Metal, Dansk El-Forbund og Serviceforbundet, og der afholdes møder i styregruppen to gange årligt.

Fagbevægelsens Skoletjeneste er i kongresperioden begyndt at deltage med en stand på DM i Skills.

2020 – 135 skolebesøg
2021 – 110 skolebesøg
2022 – 135 skolebesøg
2023 – 159 skolebesøg

På FH's kongres i 2022 blev det besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal genoverveje tilrettelæggelsen, finansieringen og gennemførelsen af Fagbevægelsens Skoletjeneste, Jobpatruljen, andre indsatser på ungeområdet og understøttelsen af ungdomsarbejdet i FH. I 2025 skal der præsenteres forslag til gentænkning af blandt

andet Fagbevægelsens Skoletjeneste og Jobpatruljen. Forslaget skal forelægges på FH's ordinære kongres i 2026.

BOA

BOA (Baltisk Organisering Alliance) er et baltisk ledet program, understøttet af nordiske faglige organisationer, herunder Dansk Metal og CO-industri.

Der har i kongresperioden deltaget syv baltiske fagforeninger i BOA:

- ▶ Estisk IMTAL-industri og Metal
- ▶ Estisk Kommunikation og Serviceforbund
- ▶ Lettisk Træarbejderforbund
- ▶ Lettisk Bygningsarbejderforbund
- ▶ Litauisk Metalarbejderforbund
- ▶ Litauisk Træarbejderforbund
- ▶ Litauisk Telekommunikationsforbund.

Organizerne har med forskellige virkemidler gennem virksomhedsbesøg, en-til-en-samtaler og telefonopkald bidraget til fastholdelse og medlemsrekruttering, og der er gennem den målrettede indsats blevet valgt nye tillidsrepræsentanter til de baltiske fagforeninger.

BOA's Lead Organizer har i perioden afholdt ugentlige onlinemøder med de baltiske organizere frem til covid-19-pandemien, der stoppede hovedparten af kampagnerne i BOA; det var kun indsatsen mod skovarbejdere, der blev opretholdt.

Covid gjorde det svært for Lead Organizeren at besøge BOA's organizere i de tre baltiske lande, da han efterfølgende skulle gå i 14-dages karantæne efter at have besøgt et andet land. Det gjorde det svært at være fysisk operativ, samtidig kom der løbende tilbagemeldingerne fra de baltiske organizere, at de ikke kunne komme ind på virksomhederne grundet covid. Det førte til, at hovedparten af de organizere, der var projektansat i BOA, blev opsagt. Den 10. september 2021 valgte BOA's Lead Organizer at opsiges sin stilling.

BOA's styregruppe har siden efteråret 2022 arbejdet for at genstarte BOA.

SENIORSAMARBEJDET

Grundet coronasituationen blev seniorlandskonferencen den 14.-15. januar 2021 flyttet til den 4.-5. marts 2021.

Seniorudvalget har i kongresperioden udviklet en håndbog til nye klubformænd i seniorklubberne i Dansk Metal, der ikke nødvendigvis har haft en faglig/politisk opvækst i afdelingerne igennem deres arbejdsliv. Håndbogen blev præsenteret for første gang på seniorlandskonferencen i januar 2023.

Seniorudvalgene har i kongresperioden haft fokus på, hvordan de fanger de ældre, som sidder derhjemme, særligt i perioden med nedlukninger af seniorklubbernes aktiviteter under coronakrisen.

Der har i Dansk Metals seniorudvalg været øget fokus på oplysningsarbejde til seniorklubberne om, hvilke muligheder der er for at søge penge til arrangementer gennem regeringens krisepakker og sommerpakker samt Velux Fonden.

Seniorhøjskole 2021: blev aflyst grundet corona.

Til Seniorhøjskole den 27.-30 juni 2022 var der god tilslutning med 108 deltagere.

Til Seniorhøjskole den 26.-29. juni 2023 var der også 108 deltagere og flere på venteliste.

Faglige Seniorer afholdt kongres den 24.-25. oktober 2022 på Hotel Nyborg Strand. Ud af kongressens 170 delegerede deltog Dansk Metal med 17 delegerede. Efter seks år som landsformand for Faglige Seniorer stoppede Ole Ibsen og afleverede en organisation, der var trimmet til at tage kampen for seniorerne i Danmark. Mette Kindberg, der kom fra HK, blev valgt som ny landsformand, Metals seniorformand, Ejvind Heinecke, blev valgt som ny næstformand for Faglige Seniorer.

STORE BEDEDAG

Sammen med resten af FH-fagbevægelsen deltog Dansk Metal i en landsdækkende underskriftsindsamling, hvor vi opfordrede alle Dansk Metals medlemmer til at skrive under på at bevare store bededag.

Mere end 460.000 danskere skrev under på, at de ønskede at bevare store bededag, og at de var imod afskaffelsen af helligdagen.

Søndag den 5. februar 2023 mødte ca. 50.000 danskere op til demonstration på Christiansborg Slotsplads for at bevare store bededag.

Ved tredjebehandlingen i Folketinget, den 28. februar 2023, blev det vedtaget, at store bededag fra 2024 afskaffes som helligdag. Forslaget blev stemt igennem med 95 stemmer, og 68 stemmer imod. Det var de tre regeringspartier – Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne – samt Radikale Venstre, der stemte for afskaffelsen. Den 5. maj 2023 blev danmarkshistoriens sidste store bededag.

FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION

Fra den 31. oktober til den 1. november 2022 afholdt Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) sin første ordinære kongres på Frederiksberg efter fusionen af de to hovedorganisationer LO og FTF. Her blev Lizette Risgaard genvalgt som formand for FH.

Søndag den 30. april 2023 valgte Lizette at trække sig som formand for FH efter en række tumultariske dage med anklager om grænseoverskridende opførsel. På baggrund af en advokatundersøgelse af Lizette Risgaard vurderede FH, at Lizette Risgaard havde udvist upassende adfærd og dårlig dømmekraft.

Torsdag den 7. september var delegerede fra 65 fagforbund i FH samlet i K.B. Hallen på Frederiksberg til ekstraordinær kongres: Her valgte kongressen Morten Skov Christiansen som ny formand. Derudover blev Nanna Højlund valgt som stedfortrædende formand og genvalgt som næstformand, mens Flemming Grønsund blev valgt som ny næstformand.

FORBUNDETS ORGANISERINGS- OG AGITATIONSUDVALG

Forbundets Organiserings- og Agitationsudvalg har i kongresperioden arbejdet med flere kongresmål. Her kan nævnes:

- ▶ at sikre, at flere unge vælger en uddannelse inden for Dansk Metals område
- ▶ at sikre medlemsfremgang
- ▶ at sikre flere og bedre uddannede TR'er og AMR'er
- ▶ at sikre, at medlemmerne kan se værdien af medlemskabet
- ▶ at sikre kompetenceudvikling af medarbejdere og valgte.

Metalskolens direktør har én gang årligt givet udvalget en status over udviklingen af kurser og kursister samt nye tiltag fra skolen.

Set i lyset af coronasituationen blev alle udvalgsmøderne i forbundsugen, der skulle have været afholdt på Metalskolen Jørlunde den 8.-9. oktober 2020, aflyst.

Grundet de forlængede restriktioner konverterede vi Organiserings- og Agitationsudvalgsmødet 1-2021 til et onlinemøde. Onlinemøder blev under coronanedlukningen et nyt værktøj i Organiserings- og Agitationsudvalgets værktøjskasse og har i kongresperioden været med til at ændre måden at kommunikere på i Dansk Metal.

Udvalget har flere gange i kongresperioden arbejdet med temaet grænseoverskridende adfærd, og i den forbindelse blev FIU-Ligestillings spil "Over stregen" benyttet til at skabe flere drøftelser i udvalget om god adfærd.

Udvalget har i kongresperioden været inddraget i planlægningen og afviklingen af Dansk Metals efterårskampagner. Efterårskampagnen har årligt haft en varighed på fem uger. Hovedbestyrelsen besluttede i juni 2022 at ændre dette, så der fremadrettet afholdes tre ugers lærlingekampagne i efteråret i ugerne 43-45 i år 2022-2024 samt to temakampagneuger i ugerne 5 og 6.

Udvalget har i kongresperioden arbejdet med FH's medlemsundersøgelse og Dansk Metals medlemsundersøgelse fra "Is it a Bird".

Udvalget har haft fokus på, hvordan sponsoraterne med DASU og Danmarks Ishockey Union kan bruges til at fastholde og rekruttere medlemmer til Dansk Metal.

I kongresperioden har der været videndeling mellem lokalafdelingerne. Her har der været en særlig interesse for, hvordan kollegaerne i Metal Maritime og Metal Luftfart arbejder med organisering og fastholdelse af medlemmer.

Udvalget har været inddraget i planlægningen og udrulningen af AOF's kompetenceprojekt i Dansk Metal. AOF tilbyder at hjælpe de enkelte afdelinger med udarbejdelse af uddannelsesplaner og FGU-forløb (den forberedende grunduddannelse), der omhandler dansk, matematik, engelsk og IT. AOF vil igangsætte nogle uddannelsesstilbud, der kan afholdes online. Fagfaglige kurser tilrettelægges efter efterspørgsel.

Projektet har vist, at det har været medvirkende til at skabe en kultur i lokalafdelingerne, som har fokus på kompetencer og behovet for at efteruddanne sig.

Udvalget er blevet præsenteret for et bogholderioplæg, der er tænkt som et nyt værktøj til afdelingerne. Det kan bruges, ved at en lokalafdeling inviterer virksomhedernes bogholderiansatte til et oplysningsmøde i afdelingen. Formålet er at mindske antallet af forkert løn til lærlinge samt at undgå efterkrav og ubehagelige situationer, der kan ende i en fagretlig sag med krav om efterbetaling mod virksomheden.

For at inspirere Dansk Metals lokalafdelinger er forbundsudvalget blevet tilbudt at deltage i FH's årlige organiseringskonference på Konventum. Forbundet har i den forbindelse valgt at dække deltagergebyr og deltagerudgifter, forbundet med transport for medlemmer af forbundets Organiserings- og Agitationsudvalg med et ønske om, at der her kan skabes nye relationer og indsamles inspiration fra andre fagforeningers tilgang til organisering og fastholdelse.

Der har på et udvalgsmøde været fokus på organiseringsstrategi hos HK Handel.

Udvalget har været inddraget i udviklingen af forbundets kommende hjemmeside, herunder strategier inden for sociale medier.

Udvalget har i kongresperioden arbejdet med indsatser målrettet "de gule organisationer" og "tidligere medlemmer".

LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED

I kongresperioden er der på ligestillings- og mangfoldighedsområdet blevet arbejdet med en lang række temaer med det formål at skabe lige muligheder for alle samt sikre, at diskrimination og forskelsbehandling ikke finder sted på arbejdspladserne.

Der har været en bred palet af aktiviteter bestående af alt fra udsendelse af informationer om forskellige ligestillings- og mangfoldighedstemaer til afholdelse af kurser og konferencer.

I samarbejde med andre fagforbund og organisationer har Dansk Metal deltaget i flere årlige begivenheder, herunder Kvindernes Internationale Kampdag den 8. marts, FN-mærkedagen for antiracisme den 21. marts, Mænds Sundhedsuge (uge 24), Mændenes Internationale Dag den 19. november samt Copenhagen Pride.

Mænds sundhed

Emnet har fået større opmærksomhed og særligt i uge 24, hvor det hvert år er Mænds Sundhedsuge (MHW). Her har Dansk Metal haft et øget fokus på området. Inden selve sundhedsugen har vi fast udsendt materialer til tillidsvalgte, som kan bruges til at drøfte emnet på arbejdspladserne, blandt andet med afsæt i mænds forventede levetid i Danmark, som fortsat er 4-5 år kortere end kvinders.

Bedre Mental Sundhed for Mænd! – fokus på trivsel på arbejdspladsen

Dansk Metal og Forum for Mænds Sundhed har gennemført et toårigt samarbejdsprojekt i 2021-2022 (gik ind i halvdelen af 2023 – grundet corona) – Bedre Mental Sundhed for Mænd.

Stress og mistrivsel kan være svært at opdage, og undersøgelser viser, at mænds psykiske mistrivsel sjældent bliver opdaget og behandlet, på trods af at mange enlige, kortuddannede, faglærte og ældre mænd lider af ensomhed og dårlig psykisk trivsel. Derfor er blandt andet selvmord mere udbredt blandt mænd. En af årsagerne kan være, at mænd ofte har sværere ved at opsøge og bruge de tilbud, der findes til mennesker med stress og psykiske vanskeligheder, og derfor er det også svært at rekruttere mænd til eksisterende tilbud. En anden barriere for mændene selv og deres omgivelser er, at mænd ofte viser andre symptomer på psykisk mistrivsel, end kvinder gør, hvilket gør mistrivsel sværere at opdage.

Indsatsen og formålet med projektet var at skabe bedre betingelser for, at mænds stress og andre psykiske vanskeligheder forebygges, opspores og afhjælpes mere effektivt, og at der bliver gjort en indsats for, at mænd lærer tegnene på psykisk mistrivsel at kende, samt at afprøve budskaberne om mental sundhed i mandetunge virksomheder.

På baggrund af en større kvalitativ og kvantitativ afdækning blandt mandlige medlemmer af Dansk Metal viste en undersøgelse, at mere end hver tiende mand savner nogle at tale om deres personlige problemer med. Heldigvis viste undersøgelsen også, at kollegaerne er gode til at spotte, når en kollega har det svært. Med afsæt i undersøgelsen blev der afholdt en kampagne med navnet "Det, mænd ikke taler om!" og fem seminarer rundt om i landet med titlen "Bedre mental sundhed for mænd". Begge dele satte fokus på, hvordan man kan hjælpe en kollega eller ansat, hvis personen mistrives.

Som en del af kampagnen blev der ligeledes udviklet en podcastserie kaldet "Det, mænd ikke taler om!", samt plakater og film, som var målrettet arbejdspladser i industri-, transport-, IT-, tele- og mediebranchen.

Kampagnen blev modtaget med succes på arbejdspladserne, og særligt plakaterne blev brugt ude på arbejdspladserne til at starte samtaler om mental trivsel. MetalMagasinet havde ligeledes et tema om emnet, hvor flere mænd fortalte deres personlige historie og åbnede op om at tale med deres kollegaer om at have det svært.

KVINDER OG KØNSMINORITETER I METALFAG/ÅBNING AF DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

I kongresperioden har der været afholdt to konferencer målrettet kvinder og kønsminoriteter (transpersoner og nonbinære), der arbejder i metalfag, hvor de primært har mandlige kollegaer.

Konferencerne afholdes for at give medlemmerne mulighed for at få en dialog med andre kvinder og kønsminoriteter om de udfordringer, de møder i deres hverdag. Konferencerne indeholder fagligt indhold og er med til at sikre et netværk på tværs af landet, da flere kvinder og kønsminoriteter netop har brug for et netværk, hvor de kan mærke, at de ikke er alene om at være eneste kvinde eller kønsminoritet ude på arbejdspladserne.

Hvordan står det til? Vi kan se, at det går (meget) langsomt fremad. 4,7 procent af medlemmerne i Dansk Metal er kvinder, og i metalfag er det 2,9 procent. Da vi begyndte at holde konferencer for kvinder i metalfag i 2018, var der 3,9 procent samlet, og 2,1 procent i metalfag. Det er dog kun muligt at trække tal via ulige eller lige cpr-numre, så vi kan ikke se, hvor mange medlemmer der er uden for mande- eller kvindekategorien. Vi kan kun se, at vi – især blandt de yngre generationer – møder flere medlemmer, der er uden for de kategorier.

For Dansk Metal er det vigtigt, at vores uddannelser og fag er for alle, uanset køn, der har mod og lyst til at uddanne sig og arbejde inden for metalfagene, og det er noget, vi arbejder aktivt for. Blandt andet ved at vi på vores kommunikationskanaler også fremhæver kvinder, der brænder for deres fag, og ved at gøre det til en mere almindelig ting at se kvinder og minoriteter i vores blade. Derudover arbejder vi hele tiden for, at forholdene for kvinder og kønsminoriteter er ordentlige, så man kan have et langt og godt arbejdsliv i metalfagene, hvis man ønsker det. Det gælder både for det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det gør vi blandt andet ved at uddanne vores tillidsvalgte til at være "tillidsvalgte for alle" – det vil sige at klæde dem på til at skabe et arbejdsmiljø, som alle, uanset køn, kan trives i.

Vi ved, at arbejdsgiverne også er mere optaget af den dagsorden i en tid, hvor de også kan se, at der kommer til at mangle rigtig mange faglærte (100.000 i 2030).

SEKSUEL CHIKANE

Den 4. marts 2022 blev der indgået en trepartsaftale mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter, heriblandt Dansk Metal. Aftalen indeholder ikke mindre end 17 forskellige initiativer med anbefalinger og lovændringer, der alle har til formål at bidrage til en kulturforandring gennem bedre forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdsmarkedet.

Initiativerne skal bl.a. sikre mere klare regler på området, højere godtgørelser i særligt grove sager om seksuel chikane, bedre forebyggelse, øget viden og en bedre retsstilling for elever og lærlinge, der har været udsat for seksuel chikane.

Initiativerne tydeliggør også arbejdsgivers ansvar, og at medarbejderne skal bidrage til at forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen.

De tre største fremskridt i den samlede pakke:

- ▶ Godtgørelsesniveauet i grovere sager sættes op, hvor den kan stige med op til 33 procent – i dag er godtgørelsen 33.000 kr. (Sagernes grovhed vurderes fx ud fra varighed af chikanen, alder, over-/underordningsforhold, magtforhold – fx over for elever, lærlinge, vikarer og freelancere m.m.).
- ▶ Arbejdsgiver er forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og håndtere sager.

- Ungepakken: Bedre retssikkerhed for elever og lærlinge, der har været udsat for seksuel chikane (lempelse af opsigelsesfrister, fast track med sager, skoleoplæring og hjælp til at finde nyt praktiksted).

Sammen med trepartsaftalen blev der ligeledes nedsat en alliance mod seksuel chikane, hvor Dansk Metal er med som alliancepartner. I alliancen udveksler partnerne erfaringer og materialer, og der bliver afviklet en konference og en kampagne.

Medlemssager

I forbindelse med trepartsaftalen har der været stort fokus på seksuel chikane i fagbevægelsen. Medlemmer, der har været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen, kan opleve en række følelsesmæssige og sociale udfordringer, som kan kræve særlig opmærksomhed i håndteringen. Derfor er det positivt, at afdelingerne kontakter Team Ligestilling og Mangfoldighed i Organisationssekretariatet, så vi har mulighed for at give støtte, rådgivning og vejledning i medlemssager om seksuel chikane, da vi ved, at seksuel chikane kan have nogle ekstra lag, der kan gøre dem mere komplekse.

Workshop

I Dansk Metal har vi i de sidste par år har haft fokus på at klæde medarbejderne internt på med viden om seksuel chikane. Blandt andet har alle forbundsansatte deltaget i en workshop om emnet, og vores afdelinger har også fået tilbuddet, som ca. halvdelen har taget imod. Workshoppen er suppleret med en dialog om at håndtere mødet med medlemmer, der henvender sig i afdelingen med en oplevelse med seksuel chikane.

Medlemsundersøgelse

I kongresperioden udførte Dansk Metal en medlemsundersøgelse om seksuel chikane, der viste, at vi, ligesom andre brancher, har udfordringer med seksuel chikane. Undersøgelsen viste, at ca. 36 procent kvindelige medlemmer og 22 procent mandlige medlemmer inden for en periode på 12 måneder har været udsat for uønsket eller ubehagelig seksuel opmærksomhed som fx kommentarer eller berøringer. Undersøgelsen viste desuden, at medlemmer som fx unge, lærlinge, løstansatte, kvinder og LGBT+-personer er særligt udsatte. Det er altså en udfordring, vi er opmærksomme på og har fokus på i vores arbejde.

ØREMÆRKET ORLOV (GÆLDENDE FOR BØRN FØDT FRA 2. AUGUST 2022)

I januar 2019 blev orlovsdirektivet vedtaget i EU. Direktivet gælder for lønmodtagere. Med direktivet øremærkes 9 ugers forældreorlov til begge forældre. EU-orlovsdirektivet skulle være indført i de enkelte medlemslande senest den 2. august 2022.

I oktober 2021 blev der indgået en politisk aftale med regeringen, SF, Ø, R, V og Å om en ny barselsorlovsmode. Ordningen trådte i kraft i august 2022. Det er en aftale, som bygger på de anbefalinger, fagbevægelsen har aftalt sammen med arbejdsgiverne.

Aftalen sikrer begge forældre lige rettigheder samt fleksible rettigheder for soloforældre og LGBT+-familier. De gældende orlovsregler skal understøtte mere ligestilling mellem mænd og kvinder og for LGBT+-familier.

Forældre har tilsammen ret til 48 ugers orlov med barselsdagpenge efter barnets fødsel. Derudover har mødre ret til fire ugers orlov med barselsdagpenge før fødslen. De 48 ugers orlov er som udgangspunkt delt ligeligt mellem forældrene, så hver forælder har 24 ugers orlov med barselsdagpenge efter fødslen. Ud af de 24 uger skal 2 af ugerne holdes i forbindelse med fødslen, og der er her 2 uger øremærket til hver forælder. For lønmodtagere er yderligere 9 uger øremærket. Det betyder, at i alt 11 orlovsuger med barselsdagpenge er øremærket og derfor ikke kan overdrages til den anden forælder. De resterende 13 uger med barselsdagpenge kan man derimod overdrage til den anden forælder, hvis man ikke selv ønsker at holde orloven.

Såfremt de øremærkede uger ikke afholdes, forsvinder de og kan ikke overdrages.

Som lønmodtager er der ekstra fordele ved at være på blandt andet Industriens Overenskomst, hvor der er forhandlet fuld løn i nogle af ugerne.

RESPEKT PÅ VÆRKSTEDET (AUTO):

Dansk Metal og Autobranchen Danmark har i 2022 gennemført et 1-årigt pilotprojekt støttet af Velliv Foreningen, hvor der blev sat fokus på, hvordan man ved at arbejde med respekt kunne skabe et endnu bedre arbejdsmiljø i autobranchen.

I vores medlemsundersøgelse om seksuel chikane kunne vi nemlig se, at autobranchen var den hårdest ramte af vores brancher. Her havde 21 procent mænd og 68 procent kvinder været udsat for seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder. Så på baggrund af den viden var autobranchen et særligt godt sted at sætte ind med forebyggelsesarbejdet.

Et godt arbejdsmiljø er vigtigt for at kunne rekruttere og fastholde medarbejdere. Medarbejdernes trivsel er fundamentalt for et godt mentalt helbred, og alle fortjener at blive behandlet med værdighed og respekt af både kollegaer, ledere, kunder og leverandører. Men forskellige ting kan udfordre respekten på værkstedet. En dårlig omgangstone, mangel på anerkendelse, fordomme eller fællesskaber, som ikke respekterer et nej, kan være med til at gøre arbejdslivet dårligt eller føre til krænkende hændelser.

Med projektet skulle der arbejdes med at styrke trivslen og arbejdsmiljøet, så autobranchen bliver et attraktivt sted at arbejde for både mænd og kvinder i fremtiden. Projektet skulle forebygge udfordringer med seksuel chikane og krænkende adfærd ved at understøtte en dialog og udvikling af arbejdspladskulturen. Det er der kommet et magasin ud af, som kommer med konkrete værktøjer og råd – og som kan bruges i lignende brancher som produktionsvirksomheder eller arbejdspladser i byggebranchen. Magasinet argumenterer for vigtigheden af god kommunikation og kommer med konkrete forslag til, hvordan man kan styrke respekten på værkstedet.

Projektets formål var at øge trivslen og udvikle et sundt psykisk arbejdsmiljø ved at arbejde forebyggende med seksuel chikane og krænkende adfærd. I projektet blev der taget udgangspunkt i dialogspillet "Over stegen" for på den måde at styrke dialogen mellem kollegaerne og udvikle arbejdspladskulturen ude på autoværkstederne, så alle kunne trives. Derudover understøttede vi de deltagende virksomheder med viden og best practice og hjalp dem med at udarbejde politikker og initiativer, der kunne styrke forebyggelsen.

De virksomheder, der deltog i pilotprojektet, tog godt imod værktøjerne og var glade for at deltage, og tonen og trivslen på autoværkstederne gav et bedre arbejdsmiljø og en bedre omgangstone.

G4 (GRUNDKURSUS 4)

For at styrke de tillidsvalgte i at kunne arbejde med mangfoldighed på arbejdspladserne og sikre alle medlemmers rettigheder blev modulet "Plads til alle" i 2019 indarbejdet på G4 på Metalskolen.

Det går rigtig godt på kurserne, og de tillidsvalgte er positive og samarbejdsvillige. Der er brug for det på arbejdspladserne, og fra opstarten og til nu kan vi se en udvikling i forståelse for og anerkendelse af vigtigheden af kurserne hos de tillidsvalgte. De tillidsvalgte står med mange udfordringer i dagligdagen – også i forhold til ligestilling og mangfoldighed, som de skal forholde sig til på arbejdspladsen. Det er vigtigt, at de er på forkant og med til at sikre, at der blandt andet er en god tone og et godt arbejdsmiljø, hvor der er plads til alle, uanset hvem man er.

UNGDOMSKURSUS

Under overskriften "Plads til alle" er Team Ligestilling og Mangfoldighed blevet en fast del med et modul på ugekursen for Metal Ungdom, som afholdes én gang om året. Modulets formål er at give de unge viden og styrke dem på arbejdspladsen inden for dette felt.

FIU-LIGESTILLING

Dansk Metal er fortsat sekretariatet for FIU-Ligestilling, der i samarbejde med 3F, HK, Serviceforbundet og Dansk Sygeplejeråd udvikler kurser og konferencer for FH-forbundenes tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter inden for ligestilling og mangfoldighed.

Der er fortsat stor interesse for kurser, konferencer og temadage, og tæt på lige mange mænd og kvinder deltager i aktiviteterne. FIU-Ligestilling har igennem perioden haft særligt fokus på kurser og temadage om seksuel chikane.

Dansk Metal har især benyttet sig af kurserne inden for seksuel chikane og stressvejlederuddannelsen.

URAFSTEMNING, OFFENTLIG OG PRIVAT 2021, 2023 OG 2024

Urafstemninger har i kongresperioden været foretaget i samarbejde med virksomheden Assembly Voting, som har leveret systemer, support og sikkerhed.

2021 PÅ DET OFFENTLIGE OMRÅDE

Målet for urafstemningen var 75 procent, og resultatet blev 75,6 procent.

Fordelingen af stemmer på de tre områder:

- ▶ Det kommunale område: 77,0 procent
- ▶ Det regionale område: 78,3 procent
- ▶ Det statslige område: 72,5 procent.

Antal stemmeberettigede: 3.758.

Urafstemningen blev foretaget med samme afstemningsformer som tidligere, men med enkelte ændringer:

Udsendelse af sms og e-mail til alle stemmeberettigede på dag 1, dag 4 og sidste dag. Der blev sendt et brev til medlemmer i systemet uden mobil eller e-mail med opfordring til at stemme.

2023 PÅ DET PRIVATE OMRÅDE

Målet for urafstemningen var 75 procent, og resultatet blev 71,6 procent.

Antal stemmeberettigede: 68.673.

I urafstemningen blev der arbejdet med følgende:

- ▶ Udsendelse af sms og e-mail til alle stemmeberettigede på dag 1, dag 3 og sidste dag alene til lærlingeselementet.

- ▶ Da afstemningsperioden var kortere end tidligere, blev der arrangeret to "store stemmedage", hvor medarbejdere i Dansk Metal ringede ud til medlemmer for at opfordre dem til at stemme.
- ▶ Vi arbejdede i højere grad end tidligere med phoner-statistik, som gjorde det muligt at måle mere præcist på de enkelte indsatser.
- ▶ Inden afstemningen gik i gang, blev der udsendt brev til samtlige stemmeberettigede med information om forliget samt en opfordring til at stemme.

2024 PÅ DET OFFENTLIGE OMRÅDE

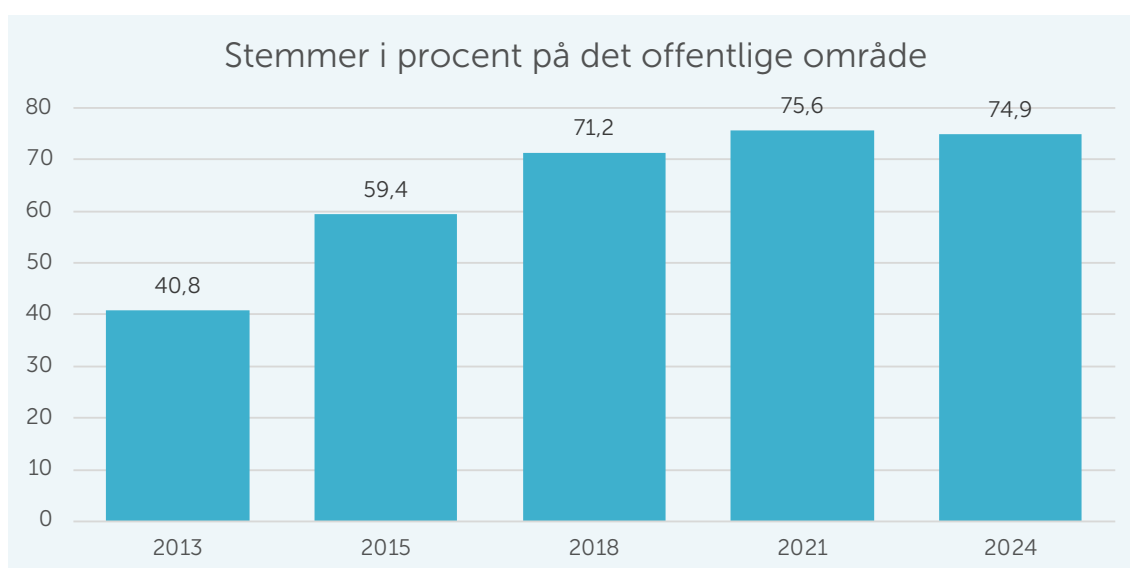
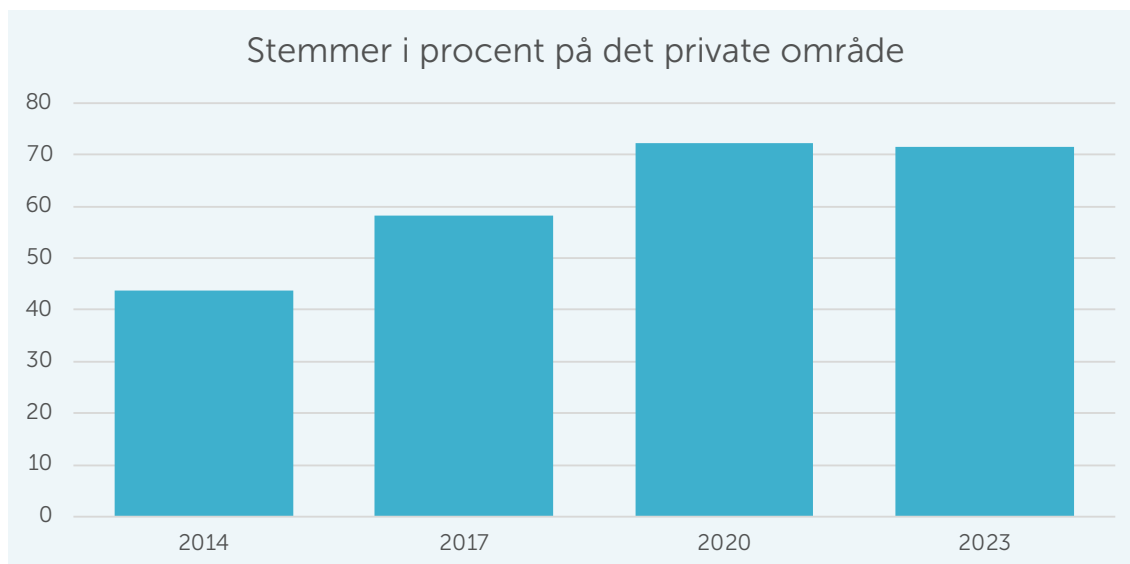
Målet for urafstemningen var 80 procent, og resultatet blev 74,9 procent.

Fordelingen af stemmer på de tre områder:

- ▶ Det kommunale område: 74,5 procent
- ▶ Det regionale område: 79,9 procent
- ▶ Det statslige område: 72,5 procent.

Antal stemmeberettigede: 3.667.

I urafstemningen blev der ligesom tidligere år arbejdet med:



FAMILIETRÆF

Der har i kongresperioden været afholdt familietræf i 2021 og 2023. Forretningsudvalgsmedlemmerne var ansvarlige for arrangementerne i deres region og forbundet tilbød hjælp til indgåelse af aftaler med parkerne, salg af billetter, indkøb og fordeling af merchandise samt markedsføring af arrangementerne.

Region Sjælland og Region Hovedstaden valgte begge år at slå sig sammen om ét arrangement.

I 2021 blev der afholdt arrangementer følgende steder: Bakken, Fårup Sommerland, Djurs Sommerland og Danfoss Universe.

I 2023 blev der afholdt arrangementer følgende steder: Bakken, Fårup Sommerland, Djurs Sommerland og Egeskov Slot.

I 2021 blev der solgt 7.416 billetter.

I 2023 blev der solgt 6.948 billetter.

SPONSORATER

Ishockey

Der har været afviklet events ved flere ishockeylandskampe rundtom i landet, hvor medlemmer får op til fire gratis billetter til en landskamp.

Metal Ligaen, hvor medlemmer og en ledsager kan komme gratis ind, har været en stor succes i de klubber, der er med i ligaen rundtom i landet. Flere lokalafdelinger har benyttet sig af muligheden for VIP-arrangementer før hver kamp til virksomhedsklubber, samarbejdspartnere og organisationer lokalt.

Som noget nyt vil der årligt blive afviklet Media Day ved opstart af Metal Ligaen i slutningen af august måned, hvor alle hold bliver præsenteret i Dansk Metals forbundshus. Det samme sker ved afslutningen af grundspil omkring den 1. februar, hvor der for at skyde slutspillet i gang også afvikles Final4 med deltagelse af de fire bedst placerede klubber i Metal Ligaen.

Speedway League

Speedway League-sponsoratet er blevet afviklet i den forgangne kongresperiode. Det viste sig, efter en forespørgsel, at medlemstilslutningen til løbene var faldende.

Dansk Automobil Sports Union

Dansk Automobil Sports Union afvikler Årets Mekanikerlærling i samarbejde med Dansk Metal og DI Bilbranchen. Som en del af anerkendelsen indgår lærlingen i et internationalt racingteam på en bane i Europa.

Metal Rally fortsætter med stor succes rundturene til de tekniske skoler. Her får eleverne en smagsprøve på et rallyløb, så både elever og skoler får en anderledes oplevelse i hverdagen.

Medlemmer og ledsager kommer gratis ind til løb, jf. løbskalenderen, på de baner, som er tilmeldt DASU-løb i de forskellige klassers løbstyper.

MEDLEMSKONTAKT

Medlemskontakt er det personlige forhold mellem medlemmer og fagforening. I vores åbne telefontid hver dag drejer henvendelserne sig ofte om hjælp til brug af vores digitale selvbetjeningsløsninger. Medlemskontakt har en uvurderlig værdi for medlemmerne og er yderst vigtig i en digitaliseret verden. Det er derfor positivt at kunne berette, at alle Medlemskontakts indsatsområder med uopfordrede medlemssamtaler

bliver modtaget positivt af lokalafdelinger, tillidsvalgte og medlemmer. Indsatserne opfattes af alle som et udtryk for den gode service, Dansk Metal er kendt for. Antallet af uopfordrede, gennemførte medlemssamtaler er mere end 11.000 pr. år.

Fastholdelseskampagner i Medlemskontakt

I kongresperioden har Medlemskontakt oplevet en stigning i antallet af nye medlemmer, som alle får en velkomstsamtale senest inden for de første 6 ugers medlemskab. Der er en signifikant forskel i fastholdelsen hos medlemmer, der har fået en velkomstsamtale, og medlemmer, der ikke har fået en velkomstsamtale. Samme signifikante forskel kan måles i alle andre indsatsområder med etablerede medlemmer.

Efter grundige analyser er indsatsen i ungegrupperne forøget gennem kongresperioden med flere samtaler i løbet af uddannelsestiden.

Indmeldelser gennemført over telefonen i Medlemskontakt

Ud over de gennemprøvede indsatser med opsamling af dropouts og håndtering af bestilte opkald fra hjemmesiden har Medlemskontakt periodevis arbejdet med mere målrettet telefonsalg. Sammen med telefonsalg fra a-kasse og fagforening til ungegrupperne gennemføres der gennemsnitligt mere end 10 indmeldelser pr. arbejdsdag i Medlemskontakt.

Medlemskontakts bidrag i andre indsatser

Medlemskontakt er en fast bidragsyder i indsatsen for en høj afstemningsprocent ved overenskomstforhandlingerne.

Derudover har Medlemskontakt konsolideret samarbejdet med afdelingerne Arbejdsmarkedsafdelingen, Forhandlingssekretariatet, Miljø- og Socialsekretariatet og a-kassen.

IT-MEDLEMMERNE

Vi har i kongresperioden arbejdet med at finjustere tilbuddene til IT-medlemmerne. Det betyder også, at der i den forbindelse er introduceret flere leverandører til området:

- ▶ Teknologisk Institut: Leverer IT-certificeringer
- ▶ Dansk IT: Ansvarlig for at organisere IT-konferencer
- ▶ Innovation Lab: Tilbyder TechTorsdag, Roadshow, knowhow ifm. studieture.

Status på vores IT-medlemstilbud er:

IFA-messen i Berlin

I 2022 og 2023 har vi deltaget på IFA-messen i Berlin. Det er en tredages tur, og der rejses med bus med afrejse fra henholdsvis Jylland og Sjælland. Der har været et stigende deltagerantal i perioden: 39 deltagere i 2022, og 65 i 2023. Tilfredsheden med turen er målt til 4,6 på en 1-5-skala.

TechTorsdag – et "LIVE"-Format

TechTorsdag finder sted den første torsdag i hver måned. Siden lanceringen har arrangementet haft 521 tilmeldinger, og der har været en række forskellige oplægsholdere i studiet. LIVE-format giver IT-medlemmerne en unik mulighed for at stille spørgsmål direkte til gæsterne, som ofte er eksperter og specialister, der normalt er uden for almindelig rækkevidde.

IT-certificeringer via Teknologisk Institut

Hvert år i marts og november udbydes IT-kurser med henblik på certificering. Der er plads til 100 personer fordelt på seks forskellige kurser årligt. Der kan nævnes Microsoft Azure, AI Fundamentals, Microsoft Windows 11 for IT-supportere og helpdesk-medarbejdere samt Microsoft Security, Compliance, and Identity Fundamentals. Det er populære tilbud, som er udsolgt på få dage, og derfor har det været nødvendigt at oprette ventelister.

Øvrige tilbud

Ud over de nævnte ovenstående tilbud er der både i 2022 og 2023 afholdt IT-konferencer. Der er ligeledes i perioden afholdt Tech Roadshows i Forbundshuset, Metal Hovedstaden og Metal Østjylland.

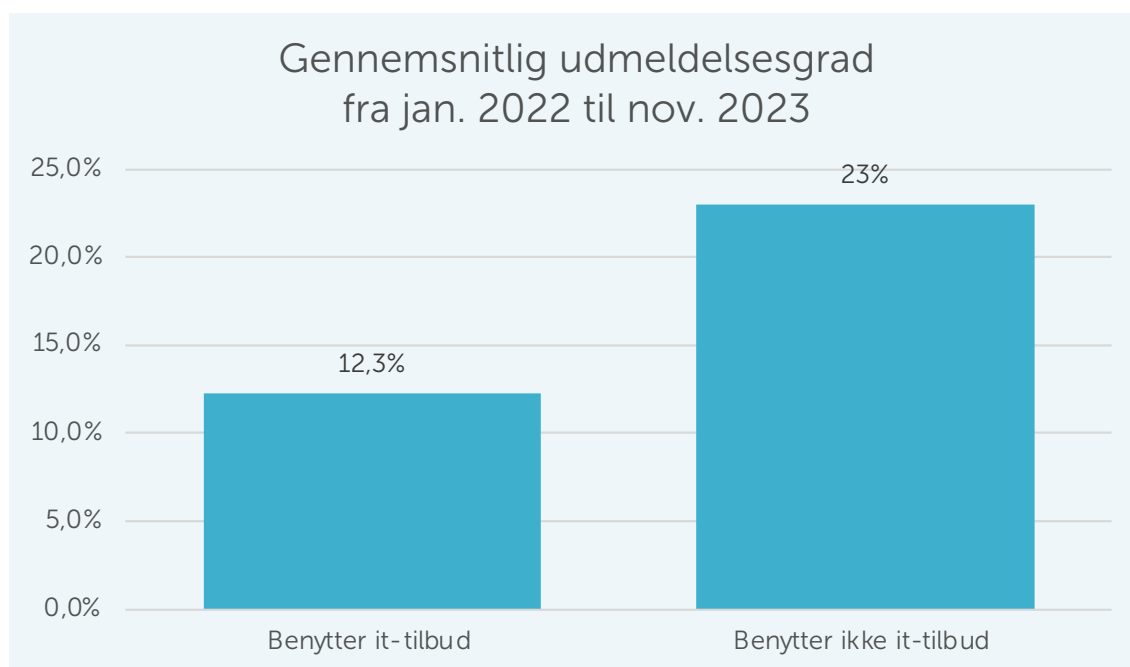
IT Pilotprojekt

Der har i perioden været arbejdet med pilotafdelinger for at afklare de udfordringer og løsninger, der måtte være, når vi skal organisere flere IT-medlemmer samt tegne overenskomster. Vi er ikke i mål endnu, men har opnået en større modenhed ved at forstå de krav, der er organisationsvendt.

IT medlemstilbud og fastholdelse

Totalt set har der i perioden 2022-2023 været i alt 952 tilmeldte til vores tilbud.

IT-medlemmer, som aktivt benytter vores IT-rettede medlemstilbud, har en fastholdelsesgrad på 87,7 procent. Til sammenligning har de, der ikke benytter tilbuddene, en fastholdelsesgrad på 77 procent. Målingen er foretaget over en periode med udgangspunkt i 1. januar 2022 til november 2023.



Konklusion: Vores IT-medlemstilbud har en betydelig fastholdelseseffekt, og mængden af tilbud kan med fordel opskaleres. Vi skal forsat have fokus på at søge løsninger i forhold til at organisere flere IT-medlemmer.

KAMPAGNER

Industrikampagne 2020

Kampagnen havde tre mål: Organisering af 400 medlemmer, 550 servicetjek (fastholdelsessamtaler) og valg af 45 nye TR'er eller AMR'er.

Kampagnen indeholdt en hvervningsflyer med et tilbud på 99 kr. de første 3 måneder, servicetjekflyer, jobserviceflyers og foldere til nye mulige TR'er eller AMR'er. Derudover blev der udleveret huer og plakater.

For at målrette servicetjekkerne blev der udarbejdet en udmeldelsessandsynlighed inden for et år pr. medlem, som blev opdelt i grupperne rød, gul og grøn. Det blev tilført til en virksomhedsliste, som også indeholder informationer om potentiale for valg af TR, AMR og organisering af lærlinge. Ydermere blev der kørt en kampagne på de sociale medier under navnet "Stolt faglært – Industrien løfter Danmark".

Der blev også afholdt en uddannelsesdag inden kampagnens start.

På trods af udfordringer med corona kom vi flot i mål med kampagnen på samtlige måltal.

RESULTAT AF INDUSTRIKAMPAGNE 2020		
Hvervede medlemmer	Udførte servicetjek	Valg af TR og AMR
605 (mål 400)	1.512 (mål 550)	95 tillidsvalgte (mål 45)

LÆRLINGEKAMPAGNER 2021-2023

Ved kongressen i 2020 blev der sat et mål om, at antallet af lærlinge skulle stige med 1.000 medlemmer inden næste kongres.

Der er derfor i kongresperioden afholdt tre lærlingekampagner. Målet i alle tre kampagner har været at organisere flere lærlinge, som inkluderer både ordinære, voksen-, SOP-, SU- og GF-elever.

Inden kampagnen har afdelingerne modtaget tilbud om at deltage i uddannelsesdag, link til projektside, merchandise og materialer til uddeling.

For at øge effektiviteten udarbejdede vi lister over målvirksomheder med størst potentiale.

Resultater og mål

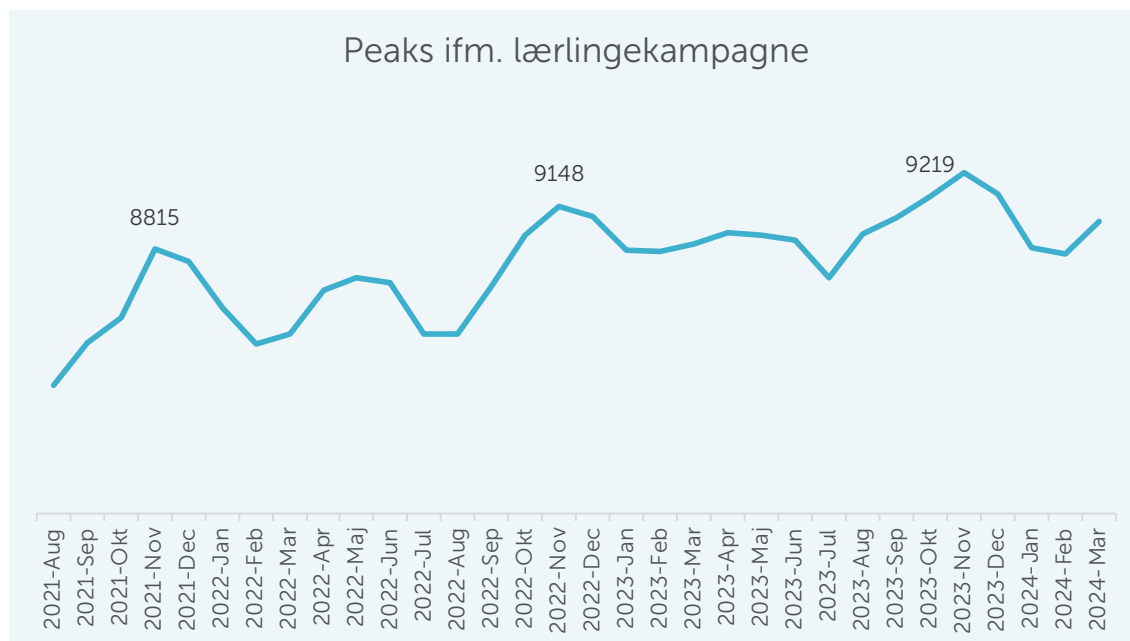
Kampagnen i 2021 var en 5-ugers kampagne, hvor måltallet var 800 lærlinge og 400 grundforløbsselever. Lærlingekampagnen 2021 kom i mål med 826 nye lærlinge og 264 nye grundforløbsselever.

Ved evaluering af kampagnen 2021 blev det besluttet at forkorte kampagneperioden fra 5 til 3 uger. Det blev ligeledes besluttet ikke at adskille rapporteringen af lærlinge og grundforløbsselever.

Kampagnen i 2022 havde et måltal på 700 lærlinge inklusive grundforløb. Resultat blev 674 nye lærlinge.

Kampagnen i 2023 havde et måltal på 700 lærlinge inklusive grundforløb. Resultatet blev 543 nye lærlinge.

God effekt af kampagnerne



Som det ses af grafen, er der god effekt af kampagnerne.

Den 22. november 2023 er 8.954 lærlinge (alm., voksen, SKO). Måltal på kongres 2024 er 9.088. Vi er derfor kun 1,5 procent fra målet.

TR-KAMPAGNEN 2023

I kongresperioden er antallet af TR'er faldet, og derfor blev det besluttet at lave en kampagne på TR-området. Kampagnen havde både et resultatmål og et procesmål:

- Konkret at skaffe 50 nye TR'er samt at identificere nye potentielle TR'er.
- Udarbejde en anbefaling på baggrund af afdelingernes erfaringer med TR'er.

Der blev op til kampagnen i uge 5+6 afholdt en uddannelsesdag, hvor materialer, projektside, proces for valghandlinger og talemanuskript blev gennemgået.

Resultatet blev, at der blev fundet 37 nye TR'er samt 67 nye potentielle TR-kandidater.

Efter kampagnens afslutning blev en proces igangsat, hvor lokalafdelingerne besvarede et spørgeskema og efterfølgende deltog i et møde med afsæt i besvarelsen. På denne baggrund blev der dannet en række indsigter og forslag til konkrete løsninger.

Løsningerne er præsenteret for både Organiserings- og Agitationsudvalget samt Motorteamet. Motorteamet vil nu implementere disse indsigter i den løbende drift.

METAL UNGDOM

I Forbundets Ungdomsudvalg har der været aktive medlemmer fra alle regioner. Det har dermed bestået af 10 lærlingerepræsentanter, 5 lærlingefuldmægtige og 4-5 svenderepræsentanter. Fra hver region er der 2 lærlinge, 1 fuldmægtig og 1 svenderepræsentant. Valg af ungdomsformand sker årligt på ungdomsårsmødet, og vedkommende sidder med i Dansk Metals hovedbestyrelse.

Der er typisk blevet afholdt 8 ordinære FUU-møder om året, herunder en række arbejdsweekender og en årlig opstartsweekend i januar. I 2022 og 2023 har arbejdet omfattet alt fra at styrke erhvervsuddannelserne, sikre bedre forhold for minoriteter på

arbejdsmarkedet, høj stemmedeltagelse blandt unge medlemmer til OK23 og ordentlige værnemidler og sikkerhedsudstyr for kvinder i klassiske "mandefag".

Under overenskomstforhandlingerne i 2023 lavede FUU en ringe-indsats, hvor man koordinerede lokal deltagelse i afdelinger med ung-til-ung-kontakt for at få flere til at stemme. Det resulterede i en rekordhøj stemmedeltagelse blandt Dansk Metals lærlingemedlemmer.

I foråret 2023 deltog Forbundets Ungdomsudvalg i kampagnen mod regeringens planer om at afskaffe store bededag. Her holdt formanden for Metal Ungdom, Carl Emil Lind Christensen, tale til en demonstration på Slotspladsen.

I 2022 indførte vi en samværspolitik for at sikre inkluderende fællesskaber, som alle lærlinge og nyudlærte kan være trygge i. Samværspolitikken bliver sendt til alle deltagere på ungdomskurserne og andre nationale ungdomsarrangementer.

På grund af coronanedlukningen blev ungdomsarbejdets mødeaktiviteter lagt online i 2021, hvor vi også afviklede et digitalt ungdomsårmøde.

Internationalt

Metal Ungdom har været repræsenteret ved FN's High-Level Political Forum og økonomiske og sociale råd og meget mere, hvor smedelærling Rasmus Kemp gennem DUF blev valgt som ungdomsdelegat til FN under temaet: faglært, uddannelse og jobskabelse. Han har dermed været den første fra fagbevægelsen til at repræsentere hele den danske ungdom i FN.

I Nordic IN har vi sammen med vores søsterorganisationer i nabolandene udvekslet erfaringer og deltaget i kurser, hvor vi sammen er blevet skarpere på vores fælles udfordringer i forhold til at bevare den skandinaviske arbejdsmarkedsmodel, herunder ved Sundvolden i Norge i 2023.

I 2023 deltog Metal Ungdom i Ulandssekretariatets projekt "Unge viser vejen frem". Her var flere af de faglige ungdomsorganisationer med, blandt andet Metal Ungdom. Under projektet deltog Metals fagligt aktive unge i flere onlinemøder med fagligt aktive unge fra Kenya, hvor erfaringer og udfordringer med erhvervsuddannelser blev udvekslet, og der var rig mulighed for sparring. Efterfølgende har der været skolebesøg, hvor Dansk Metals unge har udbredt budskabet om bedre erhvervsuddannelser og samarbejdet internationalt på erhvervsskoler i Danmark.

Ungdomskurser

Vi oplever i 2023 en stadigt stigende efterspørgsel på vores ungdomskurser. Vi har derfor opjusteret antallet fra 14 til 16 weekendkurser og fra et til to ugekurser fra 2024. På de fleste ungdomskurser er der ventelister, og mange unge medlemmer vender tilbage efter at have deltaget. Med op mod 80 unge medlemmer samlet på Metalskolen ad gangen forventer vi dermed omkring 350 unge kursister om året.

For at styrke vores unge talenter starter vi i 2024 nye kurser op, herunder "Ung tillidsvalgt", hvor fremtidens tillidsvalgte kan blive klædt på til opgaven, samt "Retorik", som skal være en overbygning for vores mange faglige meningsdannere.

FH Ungdom

FH's ungdomsarbejde har siden 2022 ligget i dvale, da FH ikke genbesatte stillingen som ungdomskonsulent, og det tværgående ungdomsarbejde i FH lå derfor stille. Det har betydet, at fælles indsatser og erfaringsudveksling i høj grad har været båret af de forskellige medlemsorganisationer under FH. Det betød blandt andet, at FH's ungenetværk havde lav tilslutning, og kun få organisationer bidrog til det fælles arbejde. Nu er der kommet en ny ansvarlig konsulent til området i 2023, og vi forventer, at udviklingen vender.

I efteråret 2022 og 2023 har forbundets ungdomskonsulenter deltaget i FH's Ungdomsorganiseringskonference sammen med kolleger fra de øvrige FH-organisationer.

Lokalt Ungdomsarbejde

Forbundets Ungdomsudvalg har årligt kortlagt aktive ungdomsudvalg i Dansk Metal. De fleste afdelinger har i kongresperioden etableret ungdomsudvalg. Der er omkring 19 aktive ungdomsudvalg i Dansk Metal, som aktiverer lærlingemedlemmer i faglige fællesskaber.

For at engagere endnu flere lærlinge i Dansk Metal forsøger vi i 2024 at lave en formandsweekend, hvor lokale ungdomsformænd skal klædes på til at lave flere arrangementer for deres lærlingekammerater.

Det lokale ungdomsarbejde var i perioden 2020-2022 underlagt coronarestriktioner og forsamlingsforbud, hvorfor flere aktiviteter skulle fungere digitalt.

Ankersminde Festival

DSU og Metal Ungdom har i hele kongresperioden inviteret medlemmer af Arbejderbevægelsens Ungdom til Ankersminde Festival, Fyn, hvor vi over fire dage afvikler debatter, workshops, sociale aktiviteter og koncerter. De seneste år har 3F Ungdom, NNF Ungdom, Blik og Rør Ungdom og FH Ungdom været medarrangører.

Lærlingeoprøret

Til et møde i Forbundets Ungdomsudvalg i 2022 fortalte smedelærling Julius Philipson, at han var nervøs for sin svendep prøve, fordi værktøjerne og materialet på skolen var i så ringe stand, at han vidste, at han ikke kunne få et lige så godt "finish", som hans evner ellers rakte til. Den historie kunne mange af lærlingene genkende, og det blev starten på Lærlingeoprøret.

Med udgangspunkt i Dansk Metals lærlingemedlemmers historier fortalte vi om pressede undervisere, maskiner fra Tjekkioslovakiet, gammelt, slidt måleudstyr og elever, der selv måtte stå for at lære sig helt nye fag på grund af manglen på faglærere. Hurtigt var der mere end 250 lærlinge, der støttede kampagnen og delte historier fra skoler i hele landet.

Under hele kampagnen var omdrejningspunktet, at vi er stolte af vores fag, og at vi ønsker, at resten af samfundet også er stolte. Dermed var kampagnen også en kamp mod uddannelsessnobberi.

Under kampagnen arrangerede vi en demonstration på Højbro Plads, hvor vi begravede uddannelsessnobberiet foran Børne- og Undervisningsministeriet, og over hele landet gik vi på gaden med flyers for at skabe opmærksomhed om kampagnen, som hurtigt ryddede forsiderne i samtlige store medier.

Efter lang tids medieopmærksomhed forsøgte vi i 2023 at give kampagnen ny luft under vingerne med et borgerforslag, der desværre ikke fik de nødvendige 50.000 underskrifter. Alligevel fik vi ændret den uddannelsespolitiske debat til at handle om erhvervsskoler i stedet for universiteter, og i foråret 2023 præsenterede regeringen de største investeringer i erhvervsuddannelser i mange årtier.

Debattøruddannelse og kritikerkolen

Metal Ungdom har i kongresperioden afviklet debatøruddannelse med cirka 20 deltagere på hver årgang for at sikre faglige meningsdannere i den offentlige debat. Vi kan med stolthed konstatere, at vores lærlinge er nogle af de mest citerede i diverse medier. Også til DM i debat har vi i 2022 og 2023 udmærket os ved som den eneste faglige organisation at have lærlingemedlemmer, der har kvalificeret sig hele vejen til finalen begge år.

I samarbejde med den øvrige ungdomsfagbevægelse har vi deltaget i Fagbevægelsens Kritikerkole, som afvikles af Danmarks Socialdemokratiske Ungdom. Begge forløb afsluttes med deltagelse på Folkemødet.

Værnemidler til kvinder

Metal Ungdom har i 2023 haft ønske om at sætte fokus på de værnemidler og det sikkerhedsudstyr, som vores kvindelige lærlingemedlemmer har til rådighed, og som ofte ikke passer til deres krop. Det kan være handsker på fabrikken, der er for store, arbejdsbukser, der er for lange, sikkerhedssko, der er lavet til en mandefod og er for brede, eller trøjer, der enten ikke passer over brystet eller er alt, alt for store. Problemerne er mange, men resultatet er det samme: Vores kvindelige lærlingemedlemmer oplever, at deres arbejdsmiljø bliver dårligere end deres mandlige kollegers, simpelthen fordi deres værnemidler og sikkerhedsudstyr er lavet til mænd og derfor ikke passer dem. Vi lavede i oktober 2023 en undersøgelse, som viste, at 70 procent af vores kvindelige lærlingemedlemmer oplevede udfordringer med det sikkerhedsudstyr og de værnemidler, de har fået stillet til rådighed, fordi det ikke passer dem.

Tour de France

I forbindelse med Dansk Metals sponsorat af Tour de France i 2022 deltog Forbundets Ungdomsudvalg og ungdomskonsulenterne i karavanekørslen, hvor vi delte materialer ud og sikrede, at Dansk Metal var synlige på alle etaperne i Danmark.

Ungdomspuljen

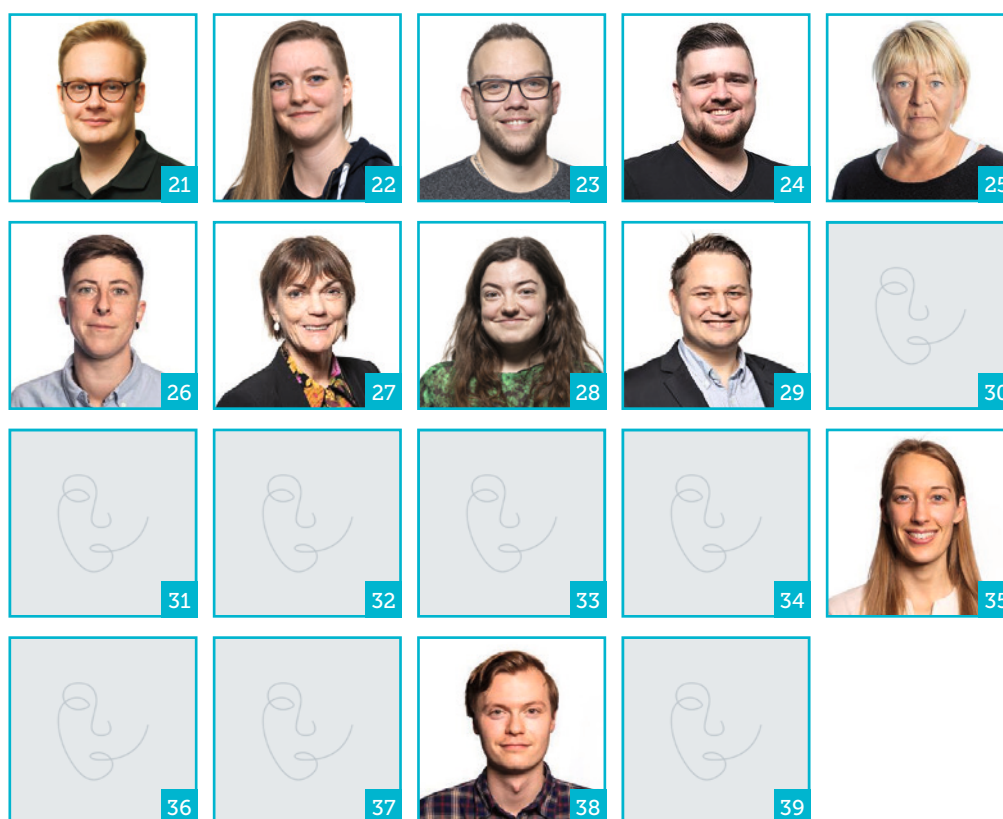
For at understøtte det lokale ungdomsarbejde oprettede kongressen i 2020 en ungdomspulje. De lokale ungdomsudvalg kan søge midler til konkrete aktiviteter mv. Midlerne kan søges med udgangspunkt i nogle faste kriterier, som er blevet opstillet i samarbejde med Forbundets Ungdomsudvalg og godkendt af hovedbestyrelsen. Der har i kongresperioden været ansøgninger fra alle regioner, dog er der mange afdelinger, som går igen.

VALGTE OG ANSATTE

ORGANISATIONS- SEKRETARIATET



1. Majken B. Kidmose, forbundssekretær
2. Henrik W. Olsen, souschef
3. Carl Mahler, sekretær
4. Pia Haandbæk, sekretær
5. Finn Andersen, konsulent
6. Jonas Sig Larsen, konsulent
7. Gitte Menaka Hansen, konsulent
8. Jesper Rubeck Trolle, konsulent
9. Mélanie Evers, konsulent
10. Mogens Steen Pedersen, konsulent
11. Peter Basse Jensen, konsulent
12. Morten Lindberg Jensen, konsulent
13. Susanne Stenberg Clemen, konsulent
14. Matthew Daniali, konsulent
15. Søren Hyldgaard, konsulent
16. Aase Nielsen, konsulent
17. Mette Holm Rasmussen, konsulent
18. Anton Bach Thomassen, konsulent
19. Natasha Bluhme, konsulent
20. Nadia Sofia Carstens, ungdomskonsulent



21. Emil Wismann Kirkebæk-Jensen, ungdomskonsulent
22. Mathilde Andersen, ungdomskonsulent
23. Patrick Vikkelsø Jakobsen, ungdomskonsulent
24. Nicolai Leslie Ahlstrand, ungdomskonsulent
25. Anette Larsen, kontorassistent
26. Sarah Louise Pedersen, kontorassistent
27. Helle Bakke, kontorassistent
28. Katrine Ask Hallberg, studentermedhjælper
29. Nicki Für Andersen, studentermedhjælper
30. Mette Aagaard, phoner
31. Dennis Fröhlich, phoner
32. Eva Marie Elslo, phoner
33. Helena Hansen, phoner
34. Jonas Kraft, phoner
35. Kamilla Jensen, phoner
36. Katrine Victoria Pedersen, phoner
37. Mathilde Darmer, phoner
38. Tobias V. Feltmann, phoner
39. Victoria Olsen, phoner





PETER POULSEN

RAPPORT FRA MILJØ- OG SOCIALSEKRETARIATET

INDLEDNING

Kongresperioden har især været præget af arbejdet med at få udmøntet de politiske arbejdsmiljøaftaler fra 2019 og 2023. Med aftalen fra 2023 blev Arbejdstilsynets økonomi sikret frem til 2027.

Dansk Metal har igennem hele kongresperioden arbejdet for, at der var sat tilstrækkelige midler af både til Arbejdstilsynet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og til partssamarbejdet frem til 2030, så budgetterne følger arbejdsmiljøaftalerne. Som en del af dette har Dansk Metal forsøgt at få både Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter fritaget for kravet om to procent årlige produktivitetsforbedringer. Dette krav udhuler langsomt, men sikkert, de to institutioners budgetter.

Ud over økonomien indeholdt de to arbejdsmiljøaftaler en lang række initiativer, hvoraf nogle af dem skulle udmøntes i nye regler og vejledninger. Dansk Metals Miljø- og Socialsekretariat har deltaget aktivt i det samarbejde med de øvrige organisationer i FH og DA.

På kongressen i 2020 vedtog Dansk Metal, at vi i den kommende kongresperiode ville arbejde for et godt og udviklende arbejdsmiljø og for at forbedre rettighederne for medlemmer, der er kommet til skade via deres arbejde.

Det skulle bl.a. ske ved at:

- ▶ styrke arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanternes indsats for et bedre arbejdsmiljø
- ▶ støtte afdelingernes opbygning af kompetencer i arbejdsmiljø- og arbejdsskadesagsbehandling
- ▶ udbrede kendskabet til lovmæssige rettigheder inden for både arbejdsmiljø og arbejdsskader samt mulighederne i de overenskomstmæssige aftaler om arbejdsmiljø
- ▶ understøtte virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde
- ▶ samarbejde med Arbejdstilsynet samt organisationer og virksomheder, der går foran på arbejdsmiljøområdet
- ▶ arbejde for bedre regler om arbejdsmiljø og retfærdig erstatning for arbejdsskader – med fokus på, at reglerne følger udviklingen i samfundet
- ▶ arbejde politisk for at synliggøre udfordringerne på arbejdsmiljøområdet og understøtte initiativer, som kan styrke arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdsmiljøorganisationen.

ARBEJDSMILJØ

Virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

Selvom både overenskomsterne, samarbejdsaftalerne og arbejdsmiljøloven indeholder bestemmelser om de tillidsvalgte indflydelse på virksomhedernes beslutninger, kniber det med at få dem udnyttet. Det er først og fremmest samarbejdskulturen på de enkelte virksomheder, der afgør, om ledelsen inddrager de tillidsvalgte, og om det lykkes de tillidsvalgte at få indflydelse.

Miljø- og Socialsekretariatet har informeret og undervist i mulighederne både på medlemsmøder, kurser og konferencer, ligesom sekretariatet på forskellig vis har informeret medlemmerne om mulighederne, blandt andet i MetalMagasinet.

Der er stadig virksomheder, som ikke har de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger på plads, når medarbejderne skal udføre opgaver, der kan være farlige eller sundhedsskadelige. Miljø- og Socialsekretariatet har både peget på praktiske løsninger og virksomhedernes pligter, når lokalafdelinger eller medlemmer har henvendt sig med konkrete spørgsmål om manglende sikkerhedsforanstaltninger. Det har fx været udsugning ved slibemaskiner og NCC-maskiner, korrekt åndedrætsværn ved svejsning eller brug af stilladser o.l. i stedet for stiger. Der har også flittigt været henvist til vejledningerne fra BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA).

Miljø- og Socialsekretariatet har afholdt en del oplæg om emnet i forbindelse med fyraftensmøder, kurser for tillidsvalgte og i forbindelse med uddannelse af lokalafdelingernes valgte og ansatte. Problemstillingen indgår også i adskillige af de BFA-vejledninger, der er udarbejdet i kongresperioden.

Miljø- og Socialsekretariatet har i samarbejde med Dansk Industri igangsat udvikling af en vejledning, som virksomhederne kan bruge til at dokumentere, at de har styr på deres arbejdsmiljø. Formålet er at give virksomhederne mulighed for at brande sig på godt arbejdsmiljø. Vejledningen udarbejdes i samarbejde med den autoriserede arbejdsmiljørådgiver Joblife og brancheforeningen Arbejdsmiljørådgiverne og er finansieret af Dialogforum under Arbejdsmiljørådet. Det er meningen, at vejledningen og samarbejdet med de autoriserede arbejdsmiljørådgivere skal udvikle sig til Industriens brandingordning for godt arbejdsmiljø.

UDBUD AF SUPPLERENDE ARBEJDSMILJØKURSUS FOR TILLIDSVALGTE OG LEDERE

Miljø- og Socialsekretariatet har i forskellige regi udbudt supplerende arbejdsmiljøkurser for arbejdsmiljørepræsentanter og ledere. Desværre har søgningen ikke været særligt stor, så der har kun været afholdt enkelte kurser i samarbejde med de andre organisationer inden for bygge og anlæg.

DEN FAGLIGE ARBEJDSMILJØINDSATS

Flere arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter

Dansk Metal satte sig et mål om 250 flere arbejdsmiljørepræsentanter i kongresperioden. Desværre er udviklingen gået den anden vej. Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter er faldet stødt igennem hele kongresperioden. Selvom der er kommet flere nye til i løbet af perioden, er der flere, der har mistet hvervet. Det har affødt en del aktivitet og information om, hvordan vi kan vende den udvikling. Der er dog ingen af initiativerne, som for alvor har rettet op på udviklingen.

Miljø- og Socialsekretariatet har på alle de møder, workshops og kurser, der er afholdt for valgte og ansatte fra afdelingerne, undervist og informeret afdelingerne i, hvordan de kan styrke samarbejdet med deres arbejdsmiljørepræsentanter. Der er ligeledes udviklet en del materialer, som afdelingerne kan bruge i indsatsen.

Der er udarbejdet en AMR-pakke bestående af en samling af de vigtigste materialer, herunder korte film om arbejdsmiljøarbejdet, rollen som AMR og tilbud om kurser på Metalskolen i Jørlunde.

Desuden er der i forbindelse med AMR-pakken udviklet en plan for systematisk kontakt mellem lokalafdelingerne og de nyvalgte AMR'er. Planen består af fire skemalagte samtaler mellem lokalafdeling og nyvalgte AMR'er inden for den første valgperiode. Pakken suppleres i begyndelsen af 2024 af en AMR-kampagne rettet dels mod opdatering af datagrundlaget og registreringen af såvel Metals egne AMR'er som AMR'er, der er medlem af andre forbund, de såkaldte eksterne AMR'er. Desuden er kampagnen

tænkt som startskud til en mere systematisk kontakt mellem lokalafdelinger og de mere erfarne AMR'er, der ikke allerede er omfattet af AMR-pakken.

I forbindelse med Dansk Metals midtvejskonference blev alle lokalafdelingerne bedt om at bruge eftermiddagen på at udvikle ideer og forslag til at få valgt flere arbejdsmiljørepræsentanter og styrke kontakten til dem. Det resulterede i et forslagskatalog med lokalafdelingernes egne forslag, som kan bruges til inspiration på tværs i forbundet.

ERFARINGER FRA REGIONALE MØDER

Miljø- og Arbejdsskadeudvalget har afholdt ét møde i hver region for afdelingernes miljøudvalg tre gange i løbet af kongresperioden. Formålet med de regionale møder var at styrke sammenhængen mellem arbejdsmiljøarbejdet i forbundet, afdelingerne og ude på arbejdspladserne, blandt andet gennem afdelingernes kontakt til arbejdsmiljørepræsentanterne og gennem aktiviteter i regi af de lokale miljøudvalg.

Stort set alle lokalafdelinger har deltaget i de regionale møder. Enkelte lokalafdelinger har deltaget med fire deltagere eller flere, men langt de fleste deltog kun med få eller ingen arbejdsmiljørepræsentanter. En stor del af lokalafdelingerne har ikke et fungerende miljøudvalg. Den mangelfulde deltagelse og problemerne med at opbygge velfungerende miljøudvalg i lokalafdelingerne er ikke et nyt fænomen.

Den mangelfulde deltagelse fra arbejdsmiljørepræsentanter og de mange lokalafdelinger, som ikke har et fungerende miljøudvalg, skyldes dels, at de tillidsvalgte prioriterer andre aktiviteter i deres fritid, og dels at lokalafdelingerne ikke spiller en rolle i deres arbejdsmiljøarbejde.

Flere arbejdsmiljørepræsentanter på Dansk Metals faglige grund- og arbejdsmiljøuddannelser

Lokalafdelingerne har tilbudt alle nye arbejdsmiljørepræsentanter at deltage på Metalskolens faglige arbejdsmiljøuddannelser, og underviserne på Metalskolen har fået de fleste af deltagerne til at tilmelde sig det næste arbejdsmiljøkursus, inden de forlod skolen. Det har ført til en markant stigning af arbejdsmiljørepræsentanter på Metalskolen, og Miljø- og Socialsekretariatet har bidraget ved at påtage sig en lille del af arbejdsmiljøundervisningen på skolen.

Miljø- og Socialsekretariatet har brugt en del ressourcer på at undervise og informere såvel de tillidsvalgte som de valgte og ansatte i afdelingerne om de fagretlige muligheder for at håndtere uenigheder om arbejdsmiljø. Stort set alle Metals overenskomster har bestemmelser om håndtering af lokale uenigheder om arbejdsmiljøspørgsmål, ligesom arbejdsmiljøloven også indeholder bestemmelser om, at særlige spørgsmål skal afklares fagretligt. Det gælder fx spørgsmål om hviletid og fridøgn, ugentlig arbejdstid, rådighedstjeneste, natarbejde, arbejdsmiljørepræsentanternes beskyttelse, adgang til Metals arbejdsmiljøkurser, overvågning og andre kontrolforanstaltninger, psykisk arbejdsmiljø og tid til arbejdsmiljøarbejdet.

Miljø- og Socialsekretariatet har deltaget som undervisere og oplægsholdere på en lang række kurser og konferencer. Det gælder blandt andet vikar- og gæsteundervisning på Metalskolens G-uddannelser, stressvejlederuddannelsen, ungdomskonferencer, Dansk Metals kvindekongres, afdelingernes weekendkonferencer på blandt andet Langsøhus og på Mændenes dag i regi af FIU.

Derudover har Miljø- og Socialsekretariatet bidraget til afdelingers virksomhedsarrangementer. Særligt har der været interesse for afprøvning af de indkøbte aldringsdragter, der bruges til at give deltagerne en kropslig erfaring med, hvor vigtigt det er at passe på sin krop, så vi kan holde til at blive gamle og fortsat være på arbejdsmarkedet.

Miljø- og Socialsekretariatet har ved afdelingernes fyraftensmøder holdt en række oplæg om psykisk arbejdsmiljø, støj, kemi, støv og MSB/ergonomi samt reglerne om hvileperioder og fridøgn.

Miljø- og Socialsekretariatet har også i denne kongresperiode udbudt den lovpligtige supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Denne gang i samarbejde med Avidenz og Metal Kolding-Vejen-Vojens. Desværre måtte kurset aflyses pga. for få tilmeldinger.

Opbygge stadig større kompetencer på arbejdsmiljøområdet i afdelingerne

Internt i Dansk Metal har Miljø- og Socialsekretariatet gennemført flere uddannelsesforløb for de valgte og ansatte i afdelingerne, som beskæftiger sig med arbejdsmiljø. Målet er at opbygge større kompetencer lokalt, så afdelingerne i højere grad bliver i stand til at hjælpe medlemmerne og deres tillidsvalgte med at få skabt bedre arbejdsmiljø.

Miljø- og Socialsekretariatet har i løbet af kongresperioden gennemført to arbejdsmiljøkurser a fem dage for de valgte og ansatte i afdelingerne, som har ansvar for arbejdsmiljøområdet – ikke at forveksle med arbejdsskadeområdet.

Der har været rigtig god søgning til kurserne, og undervisningen har dels prioriteret grundlæggende arbejdsmiljø og de redskaber, som de valgte og ansatte selv kunne bruge i deres faglige arbejde med at hjælpe medlemmer og tillidsvalgte med arbejdsmiljøspørgsmål, og dels grundlæggende viden om arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde i stil med det, de nye arbejdsmiljørepræsentanter gennemgår på den lovpligtige tredages arbejdsmiljøuddannelse.

Derudover har der været afholdt workshops for valgte og ansatte om aktuelle arbejdsmiljøspørgsmål. Formålet er, at lokalafdelingerne selv bliver i stand til at hjælpe medlemmer og tillidsvalgte i arbejdsmiljøspørgsmål på samme måde, som lokalafdelingerne i årtier og ind i denne kongresperiode har hjulpet medlemmer i arbejdsskadesager. Det er tydeligt, at nogle lokalafdelinger i det store og hele selv er i stand til at håndtere og svare på konkrete henvendelser fra medlemmer og deres tillidsvalgte. Det indbefatter også besøg og drøftelser med ledelsen på de pågældende virksomheder.

Desværre har det pga. corona samt prioritering af afdelingernes IT-kompetencer ikke været muligt at afvikle fagligt akademi i henholdsvis 2020-2023 og i 2024!

UDDANNELSE I ARBEJDSMILJØ

Miljø- og Socialsekretariatet har arbejdet ihærdigt for at udvikle de arbejdsmiljøfaglige uddannelser for medlemmerne inden for især svejsning, arbejde på mindre varmepumper/køleanlæg, mobile køleanlæg, aircondition, el og hybridbiler og i forbindelse med anhugning ved arbejde med kraner. Men også ved arbejde med isocyanater.

På varmepumpe-/køleanlægsområdet har Dansk Metal især været udfordret af et politisk ønske om at lempe sikkerhedskravene ved arbejde på varmepumper til private husstande. Arbejdstilsynet og Tekniq Arbejdsgiverne har blandt andet forsøgt at fjerne kravet om særlig uddannelse på området. Det lykkedes Miljø- og Socialsekretariatet og Uddannelsessekretariatet, i tæt samarbejde med Dansk Industri og Brancheforeningen Dansk Køl & Varme, at forhindre dette og fastholde rimelige sikkerhedskrav. Det skete i et tæt samarbejde med EL-Forbundet og Blik & Rørarbejderforbundet og med opbakning fra FH.

På erhvervsdykkerområdet lykkedes det med stor tilfredshed Dansk Industri at få opbygget en faglig uddannelse på skolen i Thyborøn. Dansk Metal har aktivt støttet initiativet, ikke mindst fordi de fleste erhvervsdykkere i forvejen har et svendebrev fra en af Dansk Metals uddannelser. Erhvervsdykkeruddannelsen handler især om sikkerhed og sundhed ved dykning og om, hvordan dykkerudstyret skal anvendes.

LÆRLINGE, UNGE OG SKOLERNE

Det lykkedes Miljø- og Socialsekretariatet at få ændret arbejdsmiljølovens bestemmelser for undervisningspligtige unges arbejdsmiljø – de såkaldte fejedrenge – så de unge nu kan udføre lettere arbejder i produktionslokaler. Arbejdstilsynet havde ellers indført en meget restriktiv fortolkning af reglerne, som betød, at produktionsvirksomheder i praksis ikke kunne beskæftige unge fritidsjobbere. De måtte ikke befinde sig i produktionsområder. Med hjælp fra Dansk Industri og Hovedorganisationerne blev reglerne ændret med en præcisering af, hvilke sikkerhedsforanstaltninger der skal være i orden, for at de unge må udføre lettere arbejder i områderne.

Der har været et tydeligt ønske fra virksomhederne om at få noget vejledning i de nye regler, så de igen kunne beskæftige fritidsjobbere, og det førte til, at Miljø- og Socialsekretariatet fik udarbejdet en grundig og praktisk vejledning til virksomhederne i regi af BFA Industri.

På samme måde er der et ønske om at få udgivet en vejledning om arbejdsmiljøforhold i forbindelse med folkeskolernes erhvervspraktik. Miljø- og Socialsekretariatet har fået sat det arbejde i gang med et tilskud fra Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond og i samarbejde med CO-industri og Dansk Industri. Vejledningen bliver udgivet i løbet af 2024.

MEDLEMMERNE I IT-BRANCHEN

Som en særlig indsats vedtog kongressen, at vi skulle sætte fokus på medlemmerne inden for IT-branchen. Første år i kongresperioden var stadig præget af coronasituationen, der gjorde hjemmearbejde almindeligt. En opgave var derfor deltagelse i FH's baggrundsgruppe til den såkaldte corona taskforce, der blandt andet havde til opgave at skabe overblik over behov for henholdsvis arbejdsmiljøtiltag og information i forskellige brancher. Der blev både lavet information til industrien generelt og udsendt særskilt information på det offentlige område, hvad angik regler og aftaler om hjemmearbejde.

Senere i perioden har Miljø- og Socialsekretariatet deltaget i et fælles projekt mellem flere af BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) om en udgivelse af en rapport angående arbejdsmiljøet i forbindelse med hybridarbejde, ligesom der er udgivet en Metal-pjece om arbejdsmiljø ved skærmarbejde.

Af andre aktiviteter relevante for IT-medlemmer kan også nævnes deltagelse i udarbejdelsen af AT-vejledning om skærmarbejde samt deltagelse i FH's baggrundsgruppe i forhold til politikudvikling og efterfølgende igangsættelse af Metal-erfargruppe om brugen af algoritmer i ledelse.

Miljø- og Socialsekretariatet har været med til at afholde en konference i Danmark om algoritmeledelse i regi af EU's arbejdsmiljøagentur i Bilbao. Formålet er blandt andet at styrke indsatsen for, at virksomhedernes planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af produktion og arbejde i langt højere grad bidrager til et godt arbejdsmiljø, fx gennem automatisering og medarbejderindflydelse ved indførelse af ny teknologi.

PARTSSAMARBEJDET OM ARBEJDSMILJØ

Miljø- og Socialsekretariatet har deltaget aktivt i partssamarbejdet for bedre arbejdsmiljø igennem hele kongresperioden. Det gælder især inden for industrien og inden for bygge og anlæg, især i regi af BFA Industri og BFA Bygge og Anlæg. Sekretariatet har både bidraget til udvikling af vejledninger og andre informationsmaterialer til virksomhederne og deres arbejdsmiljøorganisationer og med egentlige oplæg på BFA'ernes konferencer og informationsmøder, blandt andet BFA Industris årlige Topmøde, som samler over 1000 ledere og tillidsvalgte.

Dansk Metal har bidraget aktivt til indførelsen af Industriens konsulentordning, som har betydet, at der er ansat tre partskonsulenter i CO-industri, to partskonsulenter i Dansk Industri og én konsulent i Tekniq Arbejdsgiverne. De har parvist besøgt over 800 virksomheder inden for industrien og hjulpet dem med vejledning i, hvilke af deres arbejdsmiljøforhold der trænger til forbedringer, og hvilke forhold der ikke lever op til reglerne om sikkert og sundt arbejdsmiljø. Konsulenterne er blevet taget overordentligt godt imod, og virksomhederne giver klart udtryk for, at deres besøg og rapporter har været en stor hjælp.

Konsulentordningen betales via et ekstraordinært tilskud til partssamarbejdet fra regeringen. Tilskuddet udløber med indgangen til 2025, og organisationerne fra både FH og DA arbejder hårdt på at finde statslige midler til at fortsætte ordningen i det mindste frem til 2030, hvor den nationale arbejdsmiljøaftale også udløber.

Partssamarbejdet på Offshore Olie og Gas har især drejet sig om de udfordringer, der følger af, at installationerne i Nordsøen efterhånden er slidt godt ned, og kravene til vedligehold og reparation er stadig stigende. Beslutningerne om at stoppe udvindingen af olie og gas fra Nordsøen senest i 2050 sætter branchen under pres. De nye operatørers ønske om at holde indtjeningen oppe, har medført betydelig fokus på omkostningsminimering, og det betyder også, at medarbejdernes arbejdsforhold sættes under pres, især hvad angår de installationer, som er overtaget af virksomheden Total. Det handler blandt andet om, at medarbejderne i langt højere grad skal dele indkvartering, og at de er mange håndværkere på installationerne i lange perioder. De ringere forhold betyder, at flere af Dansk Metals medlemmer søger væk fra branchen.

Det er lykkedes at få genetableret et partssamarbejde med den tidligere Smedemesterforening, nu Tekniq Arbejdsgiverne, og med Maskinhandlerforeningen. Partssamarbejdet på disse to overenskomstområder gik tidligere i dvale pga. manglende ressourcer i Miljø- og Socialsekretariatet.

RÅDGIVNING OM ARBEJDSMILJØ

Regeringen indførte i begyndelsen af 2021 den såkaldte treårige Arbejdsmiljøpulje med 300 mio. kr. til mindre, private virksomheder. Det skete efter en ihærdig indsats fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening. Desværre besluttede de politiske forligspartier at lukke puljen med udgangen af 2022, fordi der skulle skaffes penge til at sikre Arbejdstilsynets økonomi, eftersom der blev udskrevet valg, og det udskød hele processen med at blive enige om en ny arbejdsmiljøaftale.

Det første år med puljen blev der kun brugt 30 mio. kr., fordi puljen kom så sent i gang på året. De resterende 70 mio. kr. blev udbetalt til parternes fælles arbejdsmiljøindsats. I andet år blev årets bevilling på 100 mio. kr. brugt, og der var endda projektforslag, som lå og ventede på, at puljen blev åbnet igen i 2023.

AVIDENZ – DEN AUTORISEREDE ARBEJDSMILJØRÅDGIVER

Dansk Metal samarbejdede med den daværende Smedemesterforening om at oprette Jern- og Metalbranchens BST, som i forbindelse med ophævelse af BST-pligten blev omdannet til Avidenz. Miljø- og Socialsekretariatet har lige siden oprettelsen af Jern- og Metalbranchens BST deltaget aktivt både i bestyrelsesarbejdet og med at udbrede kendskabet og brugen af praktisk og anvendelig rådgivning fra Avidenz. Kendskabet til Avidenz øges blandt andet gennem henvendelser fra medlemmer og arbejdsgivere, som har behov for hjælp til at få styr på deres arbejdsmiljø, men også gennem Dansk Metals medier, kurser og informationsmøder. Medarbejderne hos Avidenz har høje tekniske og praktiske kompetencer, som sikrer, at virksomhederne får valuta for pengene.

ØKONOMISKE INCITAMENTER

Stadig flere større, private virksomheder stiller krav til deres entreprenører om, at de skal have styr på deres arbejdsmiljø og overholde arbejdsmiljølovens regler. Det er et langt stærkere redskab i arbejdet med at skabe bedre arbejdsmiljø end påbud fra Arbejdstilsynet, og det understøtter Dansk Metal selvfølgelig, blandt andet gennem Miljø- og Socialsekretariatets dialog med ledere fra større virksomheder i Danmark.

Miljøsekretariatet har fået udarbejdet en vejledning om positive KPI'er i arbejdsmiljøet gennem et dialogforumprojekt under Arbejdsmiljørådet. Det skal bidrage til, at virksomhederne kan arbejde mere målrettet med forbedringer af deres arbejdsmiljø. Vejledningen er blandt andet blevet præsenteret for medarbejdere og ledere inden for industrien i forbindelse med BFA Industris Topmøde om arbejdsmiljø i 2023 på en session med 300 deltagere. Vejledningen er også blevet præsenteret for ledere og arbejdsmiljørepræsentanter under BFA Industris Roadshow 2024. Der er omkring 1000 deltagere på møderne, som foregår over hele landet.

FORSKNING I ARBEJDSMILJØ, SOM KAN BRUGES PÅ VIRKSOMHEDERNE

Dansk Metal ønsker blandt andet forskning, som har fokus på forebyggelse, samt en forskning, der i højere grad kan anvendes på virksomhederne. Der er i perioden kommet et stadigt større fokus på "hvad der virker", altså hvilken type af indsatser der har størst arbejdsmiljømæssig effekt, hvad enten der er tale om reduktion af ulykker eller bedre trivsel.

Et godt eksempel på forskning, der kan anvendes på virksomhederne, er de forskningsmæssige anbefalinger om natarbejde, der kom i sommeren 2021.

Forskningen viste blandt andet forøget risiko for abort, kræft og hjerte-kar-sygdomme. Det afhænger af, hvor stort omfanget af natarbejde er. Da arbejdstid og planlægning af arbejdet i høj grad er et overenskomstspørgsmål, tog industriens parter udfordringen om at finde en balance mellem hensyn til medlemmernes langsigtede helbred og virksomhedernes produktion på sig. Det medførte, at der i OK23 blev udarbejdet hele syv protokollater om natarbejde, herunder implementering af de forskningsmæssige anbefalinger. I 2024 handler arbejdet om at få samme anbefalinger implementeret i arbejdsmiljølovgivningen.

Af anden forskning kan nævnes deltagelse i følgegruppe under Arbejdsmedicinsk Klinik Bispebjerg: DOC*X Dust-projektet om støveksponeringer (svejerøg, diesel, træstøv, endotoxin og kvarts) og hjerte-kar-sygdomme.

Ydermere har Miljø- og Socialsekretariatet deltaget i følgegrupper under Velliv Foreningen, herunder projekter om implementering af cobot og psykisk arbejdsmiljø samt fokus på psykologisk tryghed som middel til reduktion af arbejdspress. Desuden flere omgange med seniorindsatser i samarbejde med Københavns Universitet samt deltagelse i følgegruppen til projekt om udvikling af sikkerhedssko med bedre sikkerhed mod vridskader.

EU OG INTERNATIONALT ARBEJDSMILJØARBEJDE

Miljø- og Socialsekretariatet har i hele kongresperioden arbejdet målrettet for at få gennemført et EU-direktiv for erhvervsdykning, så der kan blive taget hånd om erhvervsdykkernes sikkerhed og sundhed, uanset hvor de arbejder inden for EU. Det drejer sig især om at få fastlagt fælles dykkertabeller. Det er sket i regi af IndustriAll Europe, hvor Miljø- og Socialsekretariatet har formandsposten for arbejdsgruppen for Offshore Energy. Der er blandt andet samarbejde med Marianne Vind i EU-Parlamentet, men også med European Diving Technology Committee (EDTC).

Miljø- og Socialsekretariatet repræsenterer ligeledes IndustriAll Europe i EU-Kommissionens arbejdsgruppe om sikkerhed og arbejdsmiljø på Offshore Olie & Gas (EUOAG). Efter en grundig europæisk evaluering af offshore-sikkerhedsdirektivet har Kommissionen nu besluttet at udarbejde et forslag til direktiv om dekommissionering af offshoreanlæggene. Det kommer til at handle om, hvorledes dekommissionering skal foregå for at tage hånd om sikkerheden, havmiljøet og offshorearbejdernes arbejdsmiljø. EUOAG (European Union Offshore Oil and Gas Authorities Group) er inddraget i arbejdet.

ARBEJDSSKADER

Medarbejdere, som er udsat for en arbejdsskade, kan have ret til erstatning efter to forskellige regelsæt, nemlig arbejdsskadeloven og erstatningsansvarsloven. Der er tale om vanskelige regler, som det kræver specialistviden at håndtere.

For Dansk Metal er det en kerneopgave at hjælpe medlemmer, som har været udsat for en arbejdsskade, til at få den erstatning, de har ret til.

Behandling af arbejdsskadesager

Dansk Metals lokalafdelinger behandlede i begyndelsen af kongresperioden (marts 2021) tilsammen 2.327 sager om arbejdsulykker og erhvervssygdomme efter arbejdsskadeloven (ifølge tal fra sagssystemet GO). Antallet af sager har ligget stabilt over en årrække. I 2013 oplyste lokalafdelingerne til forbundets arbejdsskaderapport, at de i alt behandlede 2.363 arbejdsskadesager. Til arbejdet oplyste lokalafdelingerne dengang, at der blev anvendt ressourcer svarende til 22 fuldtidsstillinger. 13 afdelinger oplyste til rapporten, at de gerne ville dele sagsbehandler med andre afdelinger. 19 afdelinger oplyste, at de ikke vidste, om de ville dele sagsbehandler.

Miljø- og Socialsekretariatet har, blandt andet gennem arbejdsskadeundersøgelser og statistik om verserende sager, konstateret markante forskelle mellem lokalafdelingerne, som indikerer, at lokalafdelingerne har prioriteret arbejdet med arbejdsskader forskelligt. Vi har også set, at det kan give lokalafdelingerne udfordringer, når der er sygdom eller personaleudskiftning blandt lokalafdelingernes sagsbehandlere på arbejdsskadeområdet. På den baggrund overvejede Miljø- og Socialsekretariatet i begyndelsen af kongresperioden forskellige muligheder for at etablere et tilbud, hvor de lokalafdelinger, der måtte ønske det, kan få opgaven løst centralt.

Etablering af centralt arbejdsskadeteam

I foråret 2021 foreslog Miljø- og Socialsekretariatet en model, hvor Forbundshuset skulle etablere et centralt arbejdsskadeteam, som skulle tilbyde lokalafdelingerne at varetage behandlingen af alle medlemmernes sager i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og Ankestyrelsen, uden betaling.

Formålet var at skabe større ensartethed i den service, der tilbydes arbejdsskadede medlemmer på tværs af lokalafdelingerne, ved at sikre, at sagerne i alle tilfælde behandles af relevant uddannede sagsbehandlere, fx socialrådgivere og jurister. Samtidig kunne der frigøres ressourcer i lokalafdelingerne.

Ud over at behandle sagen efter den lovpligtige arbejdsskadeforsikringslov skulle Forbundshuset også vurdere, om der er grundlag for at rejse et erstatningskrav efter de almindelige erstatningsretlige regler, og foretage det nødvendige, hvis det måtte være tilfældet. Også på dette område var der konstateret markante forskelle lokalafdelingerne imellem.

Dansk Metals Forretningsudvalg og Hovedbestyrelse besluttede på denne baggrund i juni 2021 at iværksætte den foreslåede arbejdsskadeordning.

Den 1. juli 2021 startede tilmeldingen til ordningen, og den 1. november 2021, hvor arbejdsskadeteamet startede, var der 10 tilmeldte lokalafdelinger til ordningen. Efterfølgende er yderligere 13 lokalafdelinger kommet til, så status ultimo 2023 er, at 23 afdelinger er tilmeldt ordningen, enten med alle eller en del af deres arbejdsskadesager. I Miljø- og Socialsekretariatet er vi meget glade for den store opbakning.

Følgende afdelinger er ultimo 2023 tilmeldt arbejdsskadeordningen:

Afd. 16 / Luftfart, Bjerringbro-Silkeborg, Fjordbyerne, Herning, Kolding-Vejen-Vojens, Maritime, Midt Skive-Viborg, Midt-Vestsjælland, Nordsjælland, Nordvestjylland, Odense, Skanderborg-Odder, Skjern-Ringkøbing, Storstrøm, Sønderjylland, Tele Vest, Tele Øst, Thy-Mors, Vejle-Grindsted, Vendsyssel, Vest, Østjylland og Aalborg.

Den 1. oktober 2023 havde arbejdsskadeteamet 782 aktive arbejdsskadesager til behandling, ca. 86 procent efter arbejdsskadesikringsloven, og ca. 14 procent efter erstatningsansvarsloven. Til at behandle arbejdsskadesagerne har vi sammensat et specialiseret team med en meget høj faglighed og brede kompetencer inden for arbejdsskadeområdet, p.t. på fem konsulenter. Teamet består af Miljø- og Socialsekretariatets administrative medarbejdere.

ERSTATNINGSANSVARSSAGER I TAL

I 2020 blev der i alt afsluttet 45 erstatningsansvarssager, og der indkom i alt kr. 10.210.120.
I 2021 blev der i alt afsluttet 48 erstatningsansvarssager, og der indkom i alt kr. 27.137.559.
I 2022 blev der afsluttet i alt 52 erstatningsansvarssager, og der indkom i alt kr. 8.306.708.
I 2023 blev der afsluttet i alt 56 erstatningsansvarssager, og der indkom i alt kr. 16.977.076.

Således har Forbundshuset i perioden 2020-2023 afsluttet i alt 201 erstatningsansvarssager og indhentet i alt kr. 62.631.463 til vores medlemmer efter erstatningsansvarsloven, hvilket svarer til en gennemsnitlig erstatning på kr. 311.599 pr. erstatningsansvarssag.

I perioden 2016-2019 afsluttede Forbundshuset 315 erstatningsansvarssager, som indbragte i alt kr. 60.783.680 i erstatninger.

Det skal for god ordens skyld understreges, at ovennævnte opgørelse ikke inkluderer sager behandlet og afsluttet efter arbejdsskadesikringsloven. Ovennævnte opgørelse omhandler udelukkende sager efter erstatningsansvarsloven. Disse behandles enten i forbundets Miljø- og Socialsekretariat eller hos forbundets advokat, Lind Advokataktieselskab.

DANSK METALS ARBEJDE I ERHVERVSSYGDOMSUDVALGET

Erhvervssygdomsudvalget er nedsat af Beskæftigelsesministeriet til at behandle både konkrete personsager og principielle forhold i relation til erhvervssygdomsområdet, herunder at fastsætte og ajourføre listen over anerkendte erhvervssygdomme.

Dansk Metal er repræsenteret i udvalget ved forbundssekretær Peter Poulsen og jurist Arwa Faysal Mahdi som henholdsvis medlem og suppleant. Begge er udpeget igennem FH.

Der har også i denne kongresperiode været stor aktivitet i udvalget. Udvalgets arbejde er beskrevet nærmere i de årlige redegørelser, som udvalget udarbejder om udviklingen på erhvervssygdomsområdet til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg. Redegørelserne til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg fra denne kongresperiode kan læses på aes.dk/om-arbejdsmarkedets-erhvervssikring/redegørelser-til-folketinget. Redegørelserne giver et godt overblik over, hvad Erhvervssygdomsudvalget arbejder med, og hvad de har arbejdet med i den forløbne kongresperiode.

ARBEJDSSKADEREFORM

Et af de store fokuspunkter i Miljø- og Socialsekretariatets arbejde i kongresperioden har været arbejdsskadereform.

Sagsbehandlingstiden i arbejdsskadesager har i mange år været uacceptabel lang. Det er der flere årsager til, men navnlig udflytningen af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES), hvor langt de fleste medarbejdere afviste at flytte med, og hvor man ikke kunne rekruttere tilstrækkeligt med kvalificerede medarbejdere på de nye lokationer, og coronapandemien, som betød et stort antal ekstra sager, har belastet systemet.

Et velfungerende arbejdsskadesystem er afgørende for vores skadelidte kollegers forsørgelse, så det har selvfølgelig haft meget høj prioritet for Dansk Metal at få nedsat sagsbehandlingstiderne.

Folketinget vedtog i december 2023 en ny arbejdsskadesikringslov på baggrund af den politiske "Aftale om et forbedret arbejdsskadesikringssystem", som blev indgået i september 2022. Dansk Metal og resten af FH-forbundene bakkede op om aftalens målsætninger om hurtigere sagsbehandlingstid, højere erstatning til de skadelidte og bedre muligheder for arbejdsmarkedsfastholdelse, men vi kunne vi godt have ønsket os mere af den lov, som aftalen blev omsat til.

Der er forbedringer i loven, som vi er glade for. Blandt andet indføres en ny "uddannelsesgodtgørelse", som giver bedre mulighed for, at skadelidte kan uddanne sig videre i stedet for at lide et varigt tab af indtægt. Ordningen er en vigtig forbedring af alvorligt tilskadekomnes mulighed for fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet. Dansk Metal havde dog gerne set, at et større antal skadelidte ville få gavn af ordningen. Der er også andre forbedringer, fx for medarbejdere, der udsættes for vold på arbejdet, som får nemmere ved at opnå erstatning, ligesom nogle erstatninger forhøjes, så de i højere grad dækker de tab, der er lidt.

Omvendt mener vi ikke, at der er udsigt til, at en række andre ændringer om blandt andet forsimplet årslønsfastsættelse, større intervaller for erhvervsevnetab og begrænsede appel- og genoptagelsesmulighed vil ændre sagsbehandlingstiderne mærkbart i positiv retning. Her står den pris, der betales med retssikkerhed, ikke mål med, hvad der opnås. Vi havde gerne set, at man i højere grad havde lyttet til de indsigelser, Dansk Metal sammen med FH er fremkommet med i høringssvar til lovforslaget.

Det er en del af den politiske aftale, at reformen skal evalueres, og at AES skal fremkomme med forslag til yderligere tiltag, som er egnede til at forkorte sagsbehandlingstiden. Det er Dansk Metals og de øvrige FH-forbunds holdning, at den bedste måde at sikre kortere sagsbehandlingstid på lige nu er, at give AES arbejdsro og mulighed for at drive myndighed uden yderligere politisk indblanding. Vi har samtidig stort fokus på, at eventuelle fremtidige ændringer er velovervejede og ikke forringer arbejdsskadesystemet og retssikkerheden yderligere for vores medlemmer.

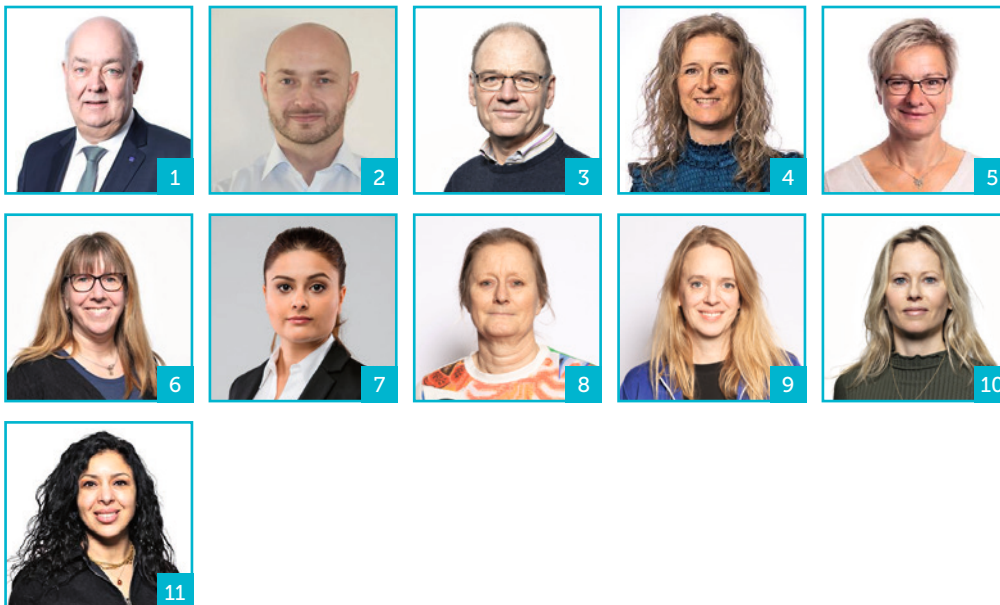
GRATIS ADVOKATBISTAND VED TRAFIKULYKKER

Dansk Metal yder bistand til alle ulykker, som indtræder i forbindelse med arbejdet, og siden 2018 har medlemmer af Dansk Metal, som er kommet ud for et trafikuheld i deres fritid, også haft mulighed for at få advokathjælp til en erstatningssag. Hjælpen ydes i samarbejde med et eksternt advokatkontor og gives i sager, hvor et motorkøretøj er involveret.

I kongresperioden, indtil 31. december 2023, har 134 medlemmer gjort brug af ordningen. Ud af disse henvendelser har ca. 60 procent resulteret i opstart af sager. I alt er der i perioden indgået erstatning for godt kr. 22,5 mio.

VALGTE OG ANSATTE

MILJØ- OG SOCIAL- SEKRETARIATET



1. Peter Poulsen, forbundssekretær
2. Dan Mikkelsen, souschef
3. Jan Toft Rasmussen, faglig sekretær
4. Elisabeth Seidelin Hestbech, kontorassistent
5. Dorte Pedersen, konsulent
6. Ulla Brund Jensen, konsulent
7. Arwa Faysal Mahdi, arbejdsskadekonsulent
8. Rikke Helk, arbejdsskadekonsulent
9. Malene Bjerre Porsborg, arbejdsskadekonsulent
10. Dea Fredsgaard Jespersen, arbejdsskadekonsulent
11. Hala Ali, arbejdsskadekonsulent



MORTEN MADSEN

RAPPORT FRA METALSKOLEN

INDLEDNING

Metalskolen har i denne kongresperiode været igennem en markant positiv udvikling, om end periodens første år på flere måder var atypiske.

Coronapandemien betød, at Metalskolen ad to omgange var helt lukket for kursister og gæster – nemlig fra 9. december 2020 til 2. maj 2021 og igen fra 20. december 2021 til 15. januar 2022. Dette har selvsagt betydet massive aflysninger af kurser, restriktioner på afvikling af vores aktiviteter, herunder MetalFerie, og manglende ekstern aktivitet. Omvendt betød nedlukningerne også, at ombygnings- og renoveringsprojektet af Metalskolen blev færdiggjort til tiden.

Når man kigger tilbage på de forgangne fire år, er der meget positivt at samle op på:

1. Deltagelsen i vores uddannelses- og kursustilbud til de tillidsvalgte er ved at være tilbage på niveauet fra før corona.
2. Det ene år har overgået det forrige i forhold til antallet af eksterne gæster og ekstern omsætning.
3. Vores uddannelsessystem er løbende blevet optimeret og udviklet – og vi er kommet i gang med at udnytte de digitale muligheder.
4. Vi har udviklet en seriøs CSR-profil.

Det sammenhængende uddannelsessystem

Rammerne for Metalskolens sammenhængende uddannelsessystem har på én gang været relativt faste i perioden, og samtidig er der kommet nye kurser, nyt indhold og nye sammenhænge mellem kurserne til.

Udviklingstrekanten er stadigvæk den overordnede ramme for alle vores aktiviteter. Den enkelte skal selvsagt have styrket sine kompetencer og lære noget. Den enkelte skal have forståelse for vigtigheden af gode relationer til kolleger, andre tillidsvalgte på arbejdspladsen, ressourcepersoner i lokalafdelingen osv., ligesom den enkelte i praksis skal have udviklet sit netværk under kurset til medkursister og kursister fra de andre hold. Sidst, men ikke mindst, skal den enkelte have en klar fornemmelse af at være en del af et stærkt fællesskab – Dansk Metal.

Det handler om Læring, Relationer og Fællesskab.

Kursernes indhold er stadig målrettet nedenstående fire 'hovedroller', som den tillidsvalgte skal kunne løfte på arbejdspladsen:

- Analysere arbejdspladsen (magtstrukturer, ressourcepersoner, faglige udfordringer osv.)
- Etablere samtale med kollegerne (formidle relevante faglige problemstillinger, dialog med kollegerne om forventninger til den tillidsvalgte osv.)
- Involvere kollegerne (motivere kollegerne til at deltage i det faglige arbejde, slutte op omkring fællesskabet på arbejdspladsen osv.)
- Levere resultater (forhandle aftaler med ledelsen, styrke interesser gennem SU og AMO osv.).

Grunduddannelsen, overbygningskurserne, diverse tema- og brush-up-kurser styrker en eller flere af hovedrollerne.

40-20-40

I kongresperioden har vi arbejdet på at skabe større værdi eller effekt af den enkeltes kursusdeltagelse, idet vi tænker "forberedelse til kursus", "kursusdeltagelse" og "handling på arbejdspladsen" ind i et samlet læringsforløb. Vi – som mange andre uddannelsessteder – opererer med en såkaldt 40-20-40-tilgang. Det udtrykker, hvilke faser af et læringsforløb der skal fokuseres på, hvis man skal have en "optimal" samlet effekt af indsatsen.

Særligt på grunduddannelsen har vi arbejdet med at få implementeret en 40-20-40-tilgang med henblik på at få større samlet effekt af Dansk Metals investering i de tillidsvalgte kursusdeltagelse.

Det vil resultere i bedre uddannede tillidsvalgte og dermed stærkere interessevaretagelse for medlemmerne på arbejdspladserne, hvis vi kan styrke den enkeltes forberedelse inden kursusstart, sammen med selve kurset, og – ikke mindst – de handlinger, der skal ske efter et givent kursus, i et samlet læringsforløb.

Kort sagt er formålet, at den enkelte tillidsvalgte efter afsluttet kursus bliver bedre til at anvende de tilegnede kompetencer til at gøre en konkret forskel for kollegerne hjemme på arbejdspladsen.

Digitalisering

Under nedlukningerne eksperimenterede vi med at afholde korte læringsforløb på nettet som såkaldte webinarer, hvilket gav anledning til, at vi mere systematisk forsøger at tænke de digitale muligheder ind i vores kursusadministration, 40-20-40, selve kursernes indhold og afvikling samt den enkelte tillidsvalgte hjælpeværktøjer. Konkret opererer vi med tre universer:

- ▶ **DEN DIGITALE VÆRKTØJSKASSE**
Viden, værktøjer og læringsredskaber til anvendelse i den tillidsvalgte dagligdag. Det kan være mikrolæring, tjeklister, "how-to"-videoer, modeller, oversigter mv.
- ▶ **DET DIGITALE UNIVERS**
I det digitale univers vil de tillidsvalgte finde webinarer, herunder introwebinar for nyvalgte, talkshows om faglige problemstillinger, kortere online brush-up-kurser og materiale, der giver indsigt i det nyeste og det, som rører sig lige nu.
- ▶ **DET DIGITALE ADMINISTRATIVE UNIVERS**
Gennemgang af alle procedurer og handlinger omkring det administrative fundament under kursussystemet med henblik på at effektivisere og målrette de administrative ressourcer.

De digitale muligheder kommer vi til at arbejde endnu mere med fremadrettet. Hvordan kan vi fx indtænke de aktuelle og fremtidige AI-muligheder i de værktøjer, vi gerne vil give de tillidsvalgte med i deres digitale værktøjskasse, og hvordan kan vi bruge de digitale muligheder til at nå de tillidsvalgte, som vi har vanskeligt ved at nå med vores kursustilbud?

Analyse af deltagelsen i grunduddannelsen

I 2022 gennemførte Metalskolen i samarbejde med et eksternt analysefirma – Mojo Advice – en analyse af de tillidsvalgte vej gennem vores grunduddannelse – eller mangel på samme. Formålet var at blive klogere på, hvilke udfordringer vi skal overkomme for at få flere tillidsvalgte hurtigere igennem vores grunduddannelse.

Analysens hovedkonklusioner og tiltag kan samles op i følgende punkter:

- ▶ Vi ser ikke ca. 1/3 af de nyvalgte på G1, idet de ikke oplever et behov for at tilegne sig kompetencer til at varetage hvervet. Det er afgørende, at vi hurtigst muligt efter valget som tillidsrepræsentant får en dialog med den enkelte om vigtigheden af at komme på Metalskolen. Det er en dialog, som lokalafdelingerne er ansvarlige for. Samtidig udbyder Metalskolen kvartalsvise introwebinarer for nyvalgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter om rollen som tillidsvalgt samt vores grunduddannelse.
- ▶ De tillidsvalgte oplever ikke, at Dansk Metal forventer, at de deltager i kompetenceudvikling i forhold til deres hverv. De ser det mere som et "tilbud", de kan til- eller fravælge. Vi skal blive bedre til at forventningsafstemme med de nyvalgte og synliggøre, at fx overenskomsterne giver mulighed for at deltage i relevante kurser.
- ▶ De tillidsvalgte savner ofte argumenter over for ledelsen, når de skal have fri til deltagelse i kurser. Der er derfor udarbejdet en pjece med beskrivelse af rettigheder i forhold til kursusdeltagelse og af de kompetencer, man tilegner sig på vores grundkurser. Denne lægger op til en forventningsafstemning mellem den enkelte tillidsvalgte og ledelsen om kursusdeltagelse.
- ▶ Lokalafdelingernes overblik over deres tillidsvalgtes deltagelse i grunduddannelsen vanskeliggøres af, at den tillidsvalgte enten ikke får meldt sig til eller melder afbud. Metalskolen udsender derfor kvartalsvis lister til lokalafdelingerne over deres tillidsvalgtes grundkursushistorik.
- ▶ Lokalafdelingerne efterlyser et overblik over Metalskolens tilbud til de tillidsvalgte og de kongresmål, der er styrende for skolens tilrettelæggelse og udvikling af de samlede uddannelses- og kursustilbud. Metalskolen afholder nu et årligt webinar for afdelinger, der præsenterer vores tilbud til de tillidsvalgte, ligesom skolens dialog med den enkelte afdeling er styrket gennem en række initiativer.

Grunduddannelsen og overbygningskurser

De fire ugers kursus, som tilbydes alle tillidsvalgte, er fordelt på henholdsvis tre uger til TR med fokus på dennes rolle/opgaver, overenskomstforståelse, forhandlingsteknik og lokalaftaler samt tre uger til AMR med dennes rolle/opgaver, det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. De to tillidshverv samles på det fjerde og afsluttende kursus, der har fokus på kommunikation, involvering og organisering.

De tillidsvalgte møder op på grunduddannelsen med meget forskellige forudsætninger. Nogle kan læne sig op ad en faglig tradition på arbejdspladsen med et stærkt tillidsmandsnetværk, faglige klubber og en høj grad af indflydelse. Andre er de første tillidsvalgte eller har meget, der skal læres i forhold til deres personlige udvikling, før de er klar til at arbejde målrettet for kollegernes løn- og arbejdsforhold. Der har derfor i kongresperioden været arbejdet med undervisernes pædagogiske forståelse og færdigheder som facilitatorer ud fra et ønske om at sikre, at alle kursister bliver mødt dér, hvor deres individuelle læring begynder.

Efter endt grunduddannelse er der mulighed for at specialisere sin viden yderligere inden for kurserne Forhandling og Lokalaftaler og Samarbejde og Psykologi, hvor det er den personlige udvikling der er omdrejningspunktet, eller Politik og Samfund, der er et oplagt valg for de politiskinteresserede. Kurset kan efterfølges med en rejse til Bruxelles via kurset EU og International fagbevægelse.

AKADEMI OG TEMAKURSER

Alle tillidsvalgte, der har gennemført grunduddannelsen, inviteres hvert år til et Fagligt Akademi, der, med kongressens målsætninger som tema, giver de erfarne tillidsvalgte en mulighed for at være med på det nyeste i deres tillidshverv. Det er dage med faglig opdatering og sparring. I kongresperioden har temaerne været "Grøn omstilling/Bæredygtig Viden", "Digital omstilling" og "Personligt Lederskab".

Metalskolen udbyder ligeledes en række temakurser, der går mere specifikt i dybden med et emne, fx Knæk et regnskab, specialkurser for enkelte overenskomstområder, klubkasserere eller det særlige kursus for uddannelsesrepræsentanter.

NYE UNDERVISNINGSMATER

Hverdagen for de tillidsvalgte ændrer sig, hvorfor der løbende afprøves nye former for undervisning som alternativ til de traditionelle fem dage på Metalskolen med det formål at sikre flest mulige adgang til læring.

I kongresperioden har vi arbejdet med såkaldte brush-up-kurser af 2 ½ dages varighed. Brush-up-kurserne udbydes således, at den enkelte har mulighed for at deltage i to kurser på samme uge. Emnerne for brush-up-kurser har været:

- ▶ Organisering
- ▶ Konflikt håndtering
- ▶ Få energi i dit tillidshverv
- ▶ Individuel lønforhandling
- ▶ Arbejdstidsplanlægning
- ▶ Kommunikation og Organisering
- ▶ Den faglige klub
- ▶ Skiftehold
- ▶ Opdatering OK2020
- ▶ Opdatering OK2023.

Emner for disse kurser udskiftes efter den oplevede efterspørgsel, ligesom der fremadrettet også vil blive eksperimenteret med at kombinere onlinelæring med fremmødelæring.

Siden 2021 har vi eksperimenteret med at tilbyde de tillidsvalgte online læringstilbud i form af webinarer. Formatet har været fyraftensmøder, halv- eller heldagsseminarer med følgende emner:

- ▶ Bliv klogere på kommunikation og konflikt
- ▶ Analyse af årsregnskab
- ▶ Kemi
- ▶ Sådan bruger du overenskomsten
- ▶ Sådan forbereder du din forhandling
- ▶ BROK – værktøjer til håndtering af brok på arbejdspladsen
- ▶ Konflikt håndtering
- ▶ Lokalaftalen der holder
- ▶ Psykisk arbejdsmiljø
- ▶ Arbejdstid
- ▶ Nyt i Industriens Overenskomst 2023.

Fra 2023 har vi udbudt kvartalsvise webinarer for nyvalgte, der ganske kort introducerer dem til deres rolle som henholdsvis AMR eller TR. Deltagelsen på disse introwebinarer har desværre generelt været begrænset, bortset fra de tilfælde, hvor afdelingen har set introwebinaret som en anledning til at styrke deres relation til de nyvalgte og fx har inviteret en gruppe nyvalgte AMR'er til samlet at deltage i webinaret og være fysisk til stede i den pågældende afdeling.

Vi har endvidere – i lighed med tidligere – udbudt grundkurser i lokalafdelingerne, når der har kunnet samles et tilstrækkeligt antal deltagere. Endelig har vi opnormeret antallet af lokale organiseringskurser for tillidsvalgte, der gennemføres i samarbejde

med forbundshusets Organisationssekretariat. Det styrker den enkelte i at organisere kollegerne på arbejdspladsen og afdelingernes relation til deres tillidsvalgte.

BREDERE NETVÆRK OG ORGANISERINGSTORS DAG

Mange kursister fremhæver netværk og den erfaringsudveksling, de har med de andre kursister, som noget af det vigtigste ved deres kursusophold. Det har vi taget konsekvensen af og lægger nu endnu flere ressourcer i at facilitere de såkaldte tværgående aktiviteter: MandagsMotion og Netværk samt MetalDialog, hvor fageksperter fra forbundshusets sekretariater orienterer om et emne, eller Industriens Pension holder oplæg.

Undervisning om organiseringen af de tillidsvalgte kolleger er sat helt i front på alle kurser. Et nyt tiltag er Organiseringstorsdagen, hvor kursisterne allerede fra morgensang arbejder med organisering, udveksler erfaringer med arbejdspladsorganisering på tværs af holdene og sparrer med underviserne om synliggørelse og italesættelse af medlemskabet af Dansk Metal.

DELTAGELSEN I UDDANNELSESSYSTEMET

I kongresperioden har der været fokus på dels at få flere tillidsvalgte hurtigere gennem grunduddannelsen, dels at få løftet antallet af deltagere på samtlige kurser. Begge dele har vi været udfordret på at løfte.

Deltagelse i webinarer

Under coronapandemien begyndte vi at eksperimentere med at afholde webinarer – altså online læringsaktiviteter – for de tillidsvalgte. Nedenstående tabel viser den samlede deltagelse i disse webinarer.

DELTAGELSE I WEBINARER (ANTAL)			
	2021	2022	2023
Webinarer	35	5	7
Deltagere	165	125	82

Som nævnt har vi særligt udfordringer med at få de nyvalgte til at deltage i vores introwebinarer. Fx har vi i 2023 helt måttet aflyse tre introwebinarer, da der slet ikke var nogen tilmeldte.

Målt på antal deltagere var webinarer om lokalaftaler og organisering i uge 4, 2022, med 47 deltagere vores største succes.

Deltagelse i grunduddannelsen

I 2020 udbød Metalskolen samlet set 1.715 kursuspladser fordelt på 98 kurser. 28 kurser blev aflyst grundet manglende tilmelding og omprioritering af underviserressourcer. 17 kurser blev ekstraoprettet, primært grundkurser. I alt 1.048 tillidsvalgte gennemførte et kursus svarende til en gennemførelsesgrad på 61,1 procent. I 2023 gennemførte 1.562 tillidsvalgte et kursus, og gennemførelsesgraden lå på 80,8 procent.

I 2019 – i forrige kongresperiode – gennemførte 1.543 tillidsvalgte et kursus, mens gennemførelsesgraden lå på hele 88 procent. Derfor kan man sige, at den samlede deltagelse i vores uddannelsessystem er ved at være tilbage på niveauet fra før coronapandemien.

KURSER OG GENNEMFØRELSESGRAD 2020-2023 (ANTAL OG PCT.)				
	2020	2021	2022	2023
Afviklede kurser	87	60	90	102
Aflyste kurser	28	51	20	12
Ekstra kurser	17	5	5	8
Normeret antal kurser	98	106	105	106
Normeret antal kursister	1.715	1.816	1.878	1.942
Gennemført	1.048	825	1.236	1.562
Gennemførelsesgrad	61,1	53,3	66,2	80,8

Grunduddannelsen har i denne kongresperiode haft højeste prioritet. Dette kan aflæses i nedenstående tabel over, hvor mange deltagere der har deltaget på grundkurser i de respektive år. I 2019 deltog samlet 923 på et grundkursus. I 2023 var det tilsvarende deltagerantal 958 – altså helt på niveau.

DELTAGERE I TR-/AMR-GRUNDKURSER 2020-2023 (ANTAL)				
	2020	2021	2022	2023
G1	249	155	333	318
G2	145	120	242	245
G3	105	88	169	218
G4	97	60	126	177
I alt antal deltagere	596	423	870	958

Sammenligner vi TR'ernes grunduddannelsesgrad ved udgangen af 2023 med udgangen af 2019, fremgår det af nedenstående tabel, at det stort set er status quo. Der ses også en positiv udvikling i forhold til G4-gennemførelse på +6,4 procentpoint.

TR-KURSUSGRAD (ANTAL VALGTE OG PCT.)						
18/12/2019			21/12/2023			Udvikling
Antal 1.921	Heraf	Pct.	Antal 1.799	Heraf	Pct.	Pct. point
G1	1.346	70,1	G1	1.290	71	+0,9
G2	1.122	58,4	G2	1.031	57	-1,4
G3	793	41,2	G3	737	41	-0,2
G4	569	29,6	G4	656	36	+6,4

For AMR'ernes vedkommende ser vi fald i kursusgraden for G1 og G2, mens der er fremgang på både G3 og G4. Antallet af AMR'er, der har gennemført G4, er således tredoblet med udgangen af denne kongresperiode sammenlignet med den forrige.

AMR-KURSUSGRAD (ANTAL VALGTE OG PCT.)						
18/12/2019			21/12/2023			Udvikling
Antal 2.265	Heraf	Pct.	Antal 2.145	Heraf	Pct.	Pct. point
G1	737	32,5	G1	515	24	-8,5
G2	571	25,2	G2	401	19	-6,2
G3	213	9,4	G3	295	14	+4,6
G4	109	4,8	G4	320	15	+10,2

Kongresmål 2024

Kongressen i 2020 vedtog, at Metalskolen og lokalafdelingerne skulle have de nyvalgte tillidsvalgte hurtigere igennem grunduddannelsens fire kurser. Konkret skulle 70 procent af de nyvalgte TR'er have gennemført G1 inden for de første 12 måneder, efter at de var blevet valgt. For AMR'erne er den tilsvarende målsætning 50 procent. Målene for gennemførelsen af de øvrige grundkurser fremgår af tabellerne.

TR-GENNEMFØRTE G-KURSER I FORHOLD TIL KONGRESMÅL 2024 (PCT.)			
TR-gennemførte G-kurser	21/12/2023	2024-mål	Forskel pct. point
G1 (0-12 mdr.)	46,5	70	-23,5
G2 (0-24 mdr.)	39,6	65	-25,4
G3 (0-24 mdr.)	23,2	55	-31,8
G4 (0-36 mdr.)	27,4	30	-22,6

AMR-GENNEMFØRTE G-KURSER I FORHOLD TIL KONGRESMÅL 2024 (PCT.)			
AMR-gennemførte G-kurser	21/12/2023	2024-mål	Forskel pct. point
G1 (0-12 mdr.)	34,8	50	-15,2
G2 (0-24 mdr.)	24,5	45	-20,5
G3 (0-24 mdr.)	9,1	35	-25,9
G4 0-36 mdr.)	11,6	30	-18,4

De mål er vi langt fra at nå. Tættest på målet ligger AMR G1-deltagelsen, hvor differencen mellem andelen, der har gennemført G1 inden for de første 12 måneder efter valg, og måltallet "kun" er på -15,2 procentpoint. Tallene har ligget relativt fast i kongresperioden og udtrykker, at vi dels har vanskeligt ved at få de nyvalgte hurtigt i gang med deres grunduddannelse, og at mange aldrig når hele vejen til G4, dels at der er en stor løbende udskiftning, hvorfor organisationen samlet set uddannelsesmæssigt "starter lidt forfra". Mange når slet ikke at komme på G1, før de ikke længere er valgte.

Konference- og mødested for Dansk Metals organisation

Ud over at danne rammen om tusindvis af tillidsvalgte faglige uddannelse er Metalskolen et helt centralt mødested for Dansk Metals mange aktiviteter, både for forbundshuset og for lokalafdelingerne.

METALSKOLENS AKTIVITET MÅLT PÅ KURSUS-/MØDEDAGE (ANTAL)				
	2020	2021	2022	2023
Forbund inkl. MetalFerie og sponsorerede arrangementer	4.894	8.882	9.700	8.656
Afdelinger	720	1.441	1.479	1.802
Samlet	5.614	10.323	11.179	10.458

METALSKOLEN FOR MEDLEMMER

MetalFerie

I kongresperioden har i alt 2.347 børn og voksne, heraf 602 medlemmer, benyttet sig af tilbuddet om at komme på MetalFerie. Til sammenligning var der i sidste kongresperiode 2.209 børn og voksne, heraf 587 medlemmer, som benyttede sig af tilbuddet.

På trods af at MetalFerie i 2020 og 2021 var præget af coronapandemien, er der alligevel flere medlemmer, som i denne kongresperiode har valgt MetalFerie som årets sommerferie, end i sidste periode. Samarbejdet med Kommunikationsafdelingen omkring synliggørelse af MetalFerie i blandt andet MetalMagasinet, nyhedsbrevene og SoMe har resulteret i en bredere markedsføring af MetalFerie som medlemstilbud, hvilket vi kan se effekten af.

I 2020 var der, indtil få uger før den første ferieuge skulle afvikles, usikkerhed om, hvorvidt det ville være muligt at afvikle MetalFerie på grund af forsamlingsforbuddet og de skiftende restriktioner. En undtagelse fra forsamlingsforbuddet gældende sommerferietilbud, teststrategi og øget fokus på hygiejne og tryghed gjorde, at vi med glæde kunne afvikle fire MetalFerie-uger med et maks. antal på 100 gæster.

2021 var igen præget af coronapandemien og de mange skiftende restriktioner, men med fortsat fokus på teststrategi, hygiejne og tryghed kunne MetalFerie afvikles under næsten normale forhold.

I 2022 kunne MetalFerie igen afvikles helt som vanligt.

Siden 2016 har temadagen været en fast del af MetalFerie. Aktiviteterne omkring temadagene lægger sig op ad Metalmedlemmernes arbejdsområder og "taler ind i" aktuelle Metal-dagsordenener.

Raketværksted med Brorfelde, vindmøllebygning med Energimuseet, Tour de Metalskolen med Cyklistforbundet og "ud i det grønne" med Vild med Vilje er blot nogle af de workshops, som med stor succes er blevet afviklet i forbindelse med temadagen.

Bedsteforældreugen har også vist sig at være en stor succes. Denne afholdes den første ferieuge og er en dag kortere end de andre uger. At samle bedsteforældrene giver mulighed for at tilpasse aktiviteterne til netop denne familieferieform.

Seniorhøjskole

Seniorhøjskolen afholdes over fire dage med deltagelse af seniormedlemmer med evt. ægtefælle/samlever. Samlet set har 289 personer, heraf 152 medlemmer, deltaget i kongresperioden.

Også Seniorhøjskolen var berørt af coronasituationen, og det var derfor ikke muligt at gennemføre i 2020. På trods af dette ligger deltagerantallet pænt, sammenlignet med sidste kongresperiode, hvor i alt 304 personer, heraf 161 medlemmer, deltog.

Traditionen tro var senior- og ældrepolitik samt sociale og kulturelle arrangementer på programmet. Deltagerne har fx været en tur i Andelslandsbyen, på Vikingskibsmuseet og på sejltur med "Sagafjord", ligesom fællessang akkompagneret af orkesteret Side by Side er blevet en tradition på Seniorhøjskolen.

Grundlovsmøde

På grund af coronapandemien var det ikke muligt at fejre grundlovsdag på Metalskolen i hverken 2020 eller i 2021. Det var derfor med stor glæde, at vi igen i 2022 kunne "åbne dørene" for ca. 1.200 feststemte gæster og genoptage denne traditionsrige begivenhed.

Traditionen tro var det Metalskolens gårdhave og de omkringliggende grønne områder, som dannede rammen om festlighederne. Dansk Metals grundlovsmøde favner alle, hvilket ses tydeligt på forsamlingen af både børn og voksne.

Ud over tale fra forbundsformanden og politikere fra forskellige partier har dagen budt på underholdning og fællessang med Blå Mandag Jazzband, Oda Omvendt fra Ramasjang og DUI.

På talerstolen har vi i kongresperioden hørt taler fra Mette Frederiksen, Pia Olsen Dyhr, Søren Pape Poulsen, Martin Lidegaard og Rasmus Stoklund.

I 2022 skabte Mette Frederiksen stor opmærksomhed, da hun på talerstolen i Metalskolens gårdhave åbnede op for en flerpartiregering hen over midten.

1. maj

I 2022 og 2023 har Metalskolen afholdt 1. maj-arrangementer i samarbejde med Den Socialdemokratiske partiforening for Frederikssund. I 2020 og 2021 var det ikke muligt grundet coronapandemien.

Formand Claus Jensen og direktør Morten Madsen er faste talere den 1. maj. I 2022 talte også Frederikssund Kommunes borgmester, Tina Tving Stauning (A), kredsens folketingsmedlem, Rasmus Stoklund (A), og regionsrådsmedlem Kim Rockhill (A). I 2023 var tidligere formand for Folketinget m.m. Mogens Løkketoft (A) samt forperson for Erhvervsskolernes Elevorganisation Julie Kølskov Madsen blandt talerne.

De altid velbesøgte arrangementer er, ud over at fastholde den politiske debat, med til at åbne Metalskolen for interesserede gæster, der bydes indenfor på en af kommunens større arbejdspladser.

Konferencecenter på markedet – eksterne kunder

I kongresperioden har særligt den eksterne forretning på Metalskolen været påvirket af de store udsving, der har været pga. corona. 2020 og 2021 var påvirket af nedlukninger, og selvom både kunder og kursister stod klar til at indtage mødelokaler og værelser, så snart myndighederne tillod det, har det haft stor betydning for både omsætning og belægningsprocent i de år.

OMSÆTNING PÅ EKSTERNE KUNDER 2020- 2023 (2019 = INDEKS 100)				
	2020	2021	2022	2023
Omsætning	60	100	180	210

VÆRELSESBELÆGNING 2020- 2023 (PCT.)				
	2020	2021	2022	2023
Procent	22	25	37	39

I takt med at samfundet åbner mere i løbet af 2021, kommer der for alvor fart på, og Metalskolens kalender bliver hurtigt fyldt op med gæster.

Det giver endnu et skub i den rigtige retning, da vi den 10. maj 2021 kommer med på Staten og Kommunernes Indkøbsservice (SKI), som var en del af strategien i forhold til at øge vores kendskabsgrad og omsætning. Det resulterer hurtigt i vækst inden for offentlige institutioner, der ud over de omkringliggende kommuner også indbefatter ministerier, styrelser og andre virksomheder, der har købt ind på aftalen.

Den høje stigning i omsætningen i 2022 og 2023 skyldes også vores store, trofaste skare af faste kunder fra fagbevægelsen. Værdier, som at vi fx beder gæsterne om at tage sengetøjet af, passer godt til de øvrige fagforbund, men er også en værdi, vi markedsfører os med udadtil. Vi oplever ofte, at også de private firmaer synes, det er rigtig fint, at deres medarbejdere udviser hensyn og hjælpsomhed på konferencedet.

METALSKOLENS INDRE LIV

Udviklingen af Metalskolen både som kursus- og konferencecenter og som arbejdsplads er forsøgt afstemt med vores overordnede værdier:

- ▶ Fællesskab
- ▶ Bæredygtighed
- ▶ Værdiskabelse.

For Metalskolen som arbejdsplads betyder det blandt andet, at medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø skal være i top, at de har udviklingsmuligheder i og indflydelse på deres arbejde, at der er et godt samarbejde på tværs af afdelingerne, samt at den enkelte alt i alt føler sig ordentligt behandlet.

Corporate Social Responsibility

I foråret 2020 blev Metalskolen medlem af FN's Global Compact og har siden arbejdet med en CSR-strategi, som følger 10 principper under overskrifterne menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrruption.

CSR-arbejdet handler dels om at udvikle Metalskolen som arbejdsplads med initiativer, der gør en samfunds- og miljømæssig forskel, dels konstant at have et fokus på at virkeliggøre og forankre CSR i hverdagen, kulturen og værdierne på Metalskolen.

I 2022 blev medarbejderne på Metalskolen i forbindelse med trivselsundersøgelsen spurgt om, hvorvidt det at arbejde med CSR bidrager til arbejdsglæden. Ikke færre end 86 procent af medarbejderne svarede positivt på dette spørgsmål, og 14 procent svarede neutralt.

Et udpluk af Metalskolens CSR-aktiviteter siden 2020:

- ▶ Code of Conduct – Etisk adfærdskodeks for både medarbejdere, leverandører og samarbejdspartnere.
- ▶ Sundhed og trivsel, herunder fokus på sundhedsfremmende aktiviteter, onboarding og mangfoldighed.
- ▶ Metalskolen som en del af lokalsamfundet betyder støtte af det lokale foreningsliv og arrangementer samt samarbejde med lokale leverandører.
- ▶ CO2-regnskab og CO2-mål ud fra GHG-protokollen.
- ▶ 2/3 del af Metalskolens udeareal er udlagt til 'Vild med Vilje' med henblik på at øge biodiversiteten.
- ▶ Årshjul med ugentlige temaer som madspild, økologi og biodiversitet.

Hvert år sætter Metalskolen nye mål og rapporterer til FN's Global Compact. Rapporterne ligger tilgængelige på Metalskolens hjemmeside, hvor man også kan læse om nye mål og initiativer for det fremadrettede arbejde med CSR.

I forlængelse af CSR-strategien er Metalskolen desuden blevet Green Key-certificeret og har opnået sølvmærket i økologi.

Ombygning og vedligehold

Den betydelige renovering og ombygning, som blev påbegyndt i forrige kongresperiode, stod færdig ultimo 2020. Herefter blev der renoveret forplads og parkeringsplads for så vidt angår belægning og belysning samt udvidelse af Metalskolens stisystem. De udendørs projekter blev færdiggjort i løbet af sommeren 2021.

ANSATTE

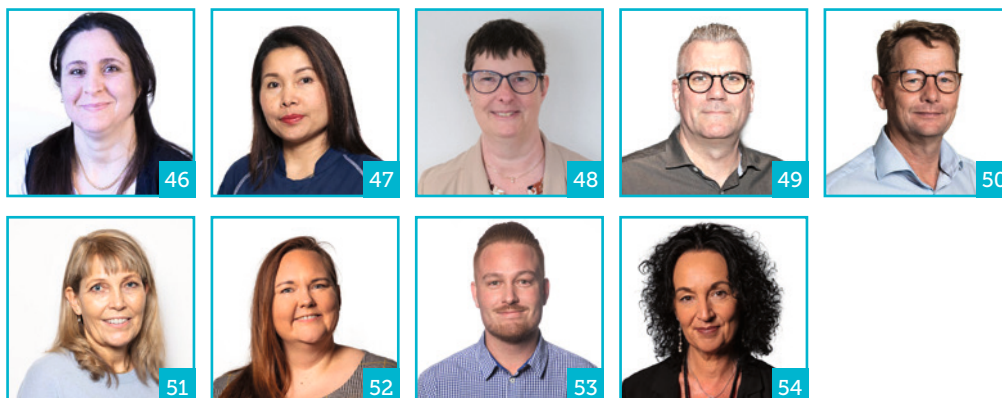
METALSKOLEN



1. Morten Madsen, direktør
2. Darlene Shanna Høyer, hr- og ledelseskonsulent
3. Lise Elholm Jakobsen, bookingchef
4. Bo Nielsen, servicemedarbejder
5. Brian Coultous, servicemedarbejder
6. Jeanette Nyegaard, receptionist
7. Lise Rottensten, kontorassistent
8. Lone Guldberg Maor Mikkelsen, kontorassistent
9. Tommy Chuiko-Lund, servicemedarbejder
10. Bo Landgren Petersen, håndværker
11. Christoffer Christian Sinding, gartnerelev
12. Jesper Hebo Christensen, håndværker
13. Lars Andersen, gartner
14. Morten Nurup, gartner
15. Rene Jelstad, maler
16. Mikkel Wøldike, køkkenchef
17. Alexander Rasmussen, kokkelev
18. Anja Gjedsted, køkkenassistent
19. Ann Svendsgaard, kok
20. Christian Johansen Bastholm, kok



21. Claus Jørgensen, kok
22. Danny Thorup Berthelsen, kok
23. Dorte Jacobsen, køkkenassistent
24. Hans Christian Jensen, kok
25. Henrik Bramlev Jeppesen, tjener
26. Izabela Banaszek, kok
27. Jeanette Bøge Sloth Larsen, tjener
28. Karina Sehnberg, køkkenassistent
29. Kirsten Mary Kolasa, køkkenassistent
30. Lone Tøpholm, køkkenassistent
31. Maria de Lurdes Henriques Alfaia, kok
32. Marinel Rasmussen, køkkenassistent
33. Necorazon Pedersen, køkkenassistent
34. Nikolaj Jarden Sørensen, kokkelev
35. Siriam Thorman, køkkenassistent
36. Thomas Vestergaard, kok
37. Deirdre Nielsen, rengøringsleder
38. Anne Lundqvist, rengøringsassistent
39. Ayse Aktas, rengøringsassistent
40. Berit Jensen, rengøringsassistent
41. Gülmelek Sari, rengøringsassistent
42. Hanne Licht, rengøringsassistent
43. Laila Lykke Højsgaard, rengøringsassistent
44. Patcharawan Riisager, rengøringsassistent
45. Patricia Fernandes Da Costa, rengøringsassistent



- 46. Songül Teker, rengøringsassistent
- 47. Watiya Silasit, rengøringsassistent
- 48. Carina Hoffmann, kontorassistent
- 49. Flemming Andersen, underviser
- 50. Karsten Holmstrøm Nielsen, underviser
- 51. Lene Boholm, underviser
- 52. Majbritt Fuerbo, underviser
- 53. Robin Løffmann, underviser
- 54. Tina Hedestrand Klenke, kontorassistent



HANNE AHRENSBØLL

RAPPORT FRA KOMMUNIKATIONS- AFDELINGEN

INDLEDNING

Kommunikationsafdelingen i Dansk Metal har ansvaret for en lang række forskellige interne og eksterne kommunikationsaktiviteter. Det har alt sammen til mål at positionere og brande Dansk Metal, sikre relevant og fastholdende medlemskommunikation samt bidrage til en god intern kommunikation, der sikrer fælles retning, fundament og holdånd.

Afdelingens forskellige opgaver er fordelt i følgende teams:

Et presseteam, der løser alle proaktive og reaktive presseopgaver, den politiske digitale interessevaretagelse samt drift og udvikling af formandens kanaler på de sociale medier. Målet er at positionere Dansk Metal på en række af de dagsordner, som vi gerne vil eje, og at være en naturlig og kraftfuld stemme på de områder, der betyder noget for medlemmerne. Målgrupperne for pressearbejdet er primært politikere, meningsdannere, journalister og naturligvis også medlemmer, der følger Dansk Metal i medierne.

Et medlemskommunikationsteam, som er en vigtig medspiller på kongresmålet om at fastholde medlemmer. Teamet har derfor fokus på at skabe målrettet og relevant medlemskommunikation og sikre rette kanaltilstedeværelse for nuværende og kommende medlemmer, så kommunikationen bidrager til, at medlemmerne skal kunne se den personlige, faglige og politiske værdi af deres medlemskab af Dansk Metal. Teamet udvikler og gennemfører også værdiskabende kampagner og projektkommunikation samt arbejder med kampagner, der sikrer Dansk Metals 'fødekæde', hvor fokuset på de unge, deres forældre og ikke mindst vejlederne i folkeskolen, så de kender til mulighederne med en erhvervsuddannelse.

Det sidste team i Kommunikation huser afdelingens stabsfunktioner i form af grafik og sekretariatsbistand samt afdelingens digitale team med drift og udvikling af intranet og hjemmesiden samt håndtering af den centrale interne kommunikation. Målgrupperne for arbejdet i dette team er derfor både medarbejdere i Dansk Metal, medlemmer (og de tillidsvalgte) og øvrige brugere af hjemmesiden, herunder samarbejdspartnere og pressen. Intranettet er kanalen til at nå de ansatte i Dansk Metal med kommunikation og information på en hurtig, fælles og samtidig måde. Hjemmesiden er Dansk Metals ansigt udadtil og har en bred funktion. Den er både indmeldelsessted, videns- og selvbetjeningsplatform for nye og nuværende medlemmer samt et vigtigt kontaktpunkt for nye medlemmer, der afdækker, om de skal være medlem hos Dansk Metal.

I kongresperioden er der desuden ansat kommunikationskonsulenter i fire ud af fem regioner. De er ikke ansat i Kommunikationsafdelingen, men ude i lokalafdelingerne. Der er et tæt samarbejde med konsulenter og Kommunikationsafdelingen, således at branding af Dansk Metal sker ud fra et fælles fundament, og den centrale og den lokale kommunikation hænger godt sammen og er tæt orkestreret, når særlige situationer kræver dette.

Ud over målsætningen med at binde den centrale og lokale kommunikation meningsfuldt sammen, så arbejdes der også ud fra en vision i Kommunikationsafdelingen om at arbejde tværmedialt. Det betyder, at der på tværs af teams og kanaler arbejdes ud fra samme fundament og dagsordner. På den måde sikrer vi, at de interessenter, vi er i kontakt med via presse- og kommunikationsindsatserne, ikke er i tvivl om, hvem Dansk Metal er, hvad vi mener, og hvad vi kæmper for på vegne af medlemmerne.

I Kommunikationsafdelingen udfører vi løbende og med faste intervaller målinger af vores kommunikations- og presseindsatser, således at vi hele tiden kan justere til og udvikle os. Disse data viser, at vores indsatser spiller en væsentlig rolle ift. positionering, fastholdelse og tiltrækning af medlemmer. På den måde udgør kommunikations- og presseaktiviteterne et værdifuldt supplement til den nære rådgivning og service, som medlemmer og potentielle medlemmer får via lokalafdelingerne, og som er de primære drivere for fastholdelse og tiltrækning.

FOKUSOMRÅDER

Kommunikationsafdelingens primære indsatser kan opdeles i tre strategiske indsatsområder, hvor kommunikation og presse spiller en væsentlig rolle.

1. Fastholdelse og tiltrækning af medlemmer
2. Positionering og branding af Dansk Metal
3. En stærk intern kommunikation.

De tre indsatser uddybes herunder.

Uden medlemmer, intet Dansk Metal. Derfor er det helt afgørende med en relevant og værdiskabende medlemskommunikation, der medfører, at mange medlemmer har lyst til at forblive medlem og sprede det gode budskab til kollegerne om Dansk Metals værdiskabende medlemskab. Via effektive markedsføringsværktøjer og digital annoncering på web og sociale medier forsøger vi at ramme nye potentielle medlemmer ved at udbrede kendskabet til Dansk Metals unikke tilbud til medlemmer for på den måde at sikre en øget medlemstilvækst.

Dansk Metal er en af Danmarks stærkeste arbejdsmarkedsorganisationer, og den plads agter vi at beholde. Det kræver massive og vedvarende indsatser at få Dansk Metal positioneret over for de rette interessenter, og at vi altid er part omkring de borde, hvor beslutningerne træffes. Det kræver også, at vi hele tiden har fokus på at være den primære stemme ift. de dagsordner, som vi ved betyder noget for vores medlemmer eller arbejdsmarkedet i Danmark for på den måde at skabe retning for fremtidens Danmark og EU.

Endelig arbejder Kommunikationsafdelingen med at levere en stærk intern kommunikation til medarbejderne i Dansk Metal, fordi en målrettet og rettidig intern kommunikation giver medarbejderne et klart billede af og retning på, hvor Dansk Metal er eller skal bevæge sig hen. På den måde øges holdånden, og den fælles retning styrkes. Desuden har en god intern kommunikation også den positive sidegevinst, at medarbejdernes trivsel og følelse af mening kan øges, fordi man føler sig inddraget og værdsat.

Af øvrige fokusområder har Kommunikationsafdelingen i denne kongresperiode haft fokus på følgende indsatser, som også vil gøre sig gældende for den kommende kongresperiode:

- Analyse af, hvad der er de primære drivere for et medlemskab i Dansk Metal og anvendelsen af dette i vores kommunikation og markedsføring. Desuden bidrage til produkt- og serviceudviklingen af værdiskabende nye unikke services, som kan fastholde medlemmer og tiltrække nye.
- Udbredelse af viden om faglærte uddannelser, så fødekæden af medlemmer til Dansk Metal kan styrkes.
- Fortsættelse af indsatsen med at udbrede viden om, hvad et medlemskab af Dansk Metal er, og hvilke fordele, produkter og services dette fællesskab kan byde på.
- Sikring af rette tilstedeværelse på de kanaler, hvor medlemmer er, med det rette indhold til dem.
- Sørge for interessentmapping af de primære interessenter rundt om Dansk Metals virke og actions ift. grupper og enkeltindivider.

- ▶ Sikring af ejerskab og kraftig positionering inden for dagsordnerne: den danske model, Produktionsdanmark 2.0, flere faglærte, den grønne omstilling, teknologi og robotter, arbejdsmiljø, handelsaftaler, arbejdsmarkedet, overenskomster og beskæftigelse.
- ▶ Bidrage til øget digitalisering af services og produkter på Dansk Metals kanaler, som medlemmerne kan anvende, når det passer dem.
- ▶ Forøgelse af andelen af segmenteret kommunikation til medlemmerne, så relevansen øges.

BESLUTNINGER/MÅL FRA SIDSTE KONGRES

Kommunikationsafdelingen arbejder på flere forskellige måder med kongresmålene. For det første er det helt overordnet vores opgave at kommunikere om samtlige mål som en del af den interne og mere medlemsrettede kommunikation i Dansk Metal.

Dernæst er der en række af kongresmålene, som Kommunikationsafdelingen enten har et større medejerskab af eller et decideret ejerskab af.

Nedenstående gennemgår de kongresmål, som vi har et medejerskab til:

Løbende forbedringer af løn- og arbejdsforhold gennem overenskomsterne

- ▶ Kommunikationsafdelingen arbejder med strategiske kommunikations- og presseaktiviteter, når der er overenskomstaftaler. Helt fra arbejdet begynder, til der ligger et resultat.
- ▶ Vi producerer løbende indhold på medlemskanalerne om Dansk Metals rolle ift. overenskomsterne, og hvad resultaterne betyder konkret for det enkelte medlem.

Flere unge skal vælge en uddannelse inden for Dansk Metals område

- ▶ Hvert år gennemfører Kommunikationsafdelingen strategiske kommunikationskampagner for at udbrede kendskabet til erhvervsuddannelserne på Dansk Metals område og de enorme muligheder, vi tilbyder.

Flere medlemmer skal løbende efter- og videreuddanne sig

- ▶ Kommunikationsafdelingen sikrer løbende promovring af Metals UddannelsesService og fordelene for medlemmerne ift. at efter- og videreuddanne sig, så de hele tiden er et aktiv på arbejdsmarkedet.
- ▶ Afdelingen skaber desuden løbende indhold om mulighederne for uddannelse som en del af overenskomsten, og hvis man er ledig.

Dansk Metal skal løbende styrke såvel det fysiske som psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne

- ▶ Vi ved, at arbejdsmiljø er noget af det vigtigste for vores medlemmer – både det fysiske og det psykiske. Derfor fylder stofområdet meget på de generelle kanaler. Kommunikationsafdelingen har desuden et specifikt nyhedsbrev til primært arbejdsmiljørepræsentanterne, kaldet Nyt om arbejdsmiljø, som sendes ud 4 gange om året.

Moderne, hurtige og skræddersyede services til medlemmerne

- ▶ Kommunikationsafdelingen er ikke ansvarlig for servicetilbuddene i Dansk Metal, men vi er ansvarlige for at kommunikere om dem. Vi er også ansvarlige for at være til stede på de kanaler, som medlemmerne har som en naturlig del af deres medievaner, og for at tilbyde en bredde i kanalerne, så medlemmerne kan vælge den eller de kanaler, som passer dem bedst.

For at opnå den viden holder vi løbende øje med medieanalyser, data og performance på egne kanaler. Kommunikationsafdelingen laver også analyser, hvor der spørges ind til dette hos medlemmerne.

I regi af moderniseringen har Kommunikationsafdelingen i denne kongresperiode både relanceret MetalMagasinet, implementeret et nyt nyhedsbrevssystem og -setup i Dansk Metal samt lanceret en ny hjemmeside med brugernes ærinder i centrum.

Flere skal være medlem af Dansk Metal

Kommunikationsafdelingen arbejder løbende med positionering og branding af Dansk Metal. Det sker både via kampagneaktiviteter og via annoncerede flows på de digitale medier og en sjælden gang i printmedier.

- Vores opgave er at gøre det tydeligt på alle kanaler, hvad man kan få af unikke services og tilbud ved et medlemskab hos os.

Flere og bedre uddannede tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

- Det er en vigtig opgave at uddanne tillidsvalgte i Dansk Metal. TR'erne er Dansk Metal i hverdagen ude på arbejdspladserne, og de løfter en kæmpe opgave. Kommunikationsafdelingen promoverer løbende Metalskolen og uddannelserne, der er for både TR- og AMR-kurser. Kommunikationsafdelingen har i denne kongresperiode også været med i front for udviklingen af to sites – ét til de nyvalgte TR'er og ét til AMR'erne, hvor de kan få vigtig viden om deres nye hverv.
- Desuden sender vi 6 gange om året et særligt nyhedsbrev til TR'er med målrettet information til dem.
- Kommunikationsafdelingen spiller også en rolle i uddannelsen af de såkaldte spydspidshold. Her gives der træning i forskellige discipliner inden for kommunikation og presse i løbet af det ene modul ud af fire, som vi har ansvaret for. Kommunikationsafdelingen har i denne kongresperiode afholdt kurset to gange.
I 2023 er der desuden lanceret et niche-nyhedsbrev til nuværende og tidligere 'Spydspidser', så de er godt klædt på og informeret om forskellige sager og klar til spørgsmål fra medlemmerne ude på arbejdspladserne.
- Kommunikationsafdelingen spiller også en stor rolle, når organisationen gennemfører TR- og AMR-kampagner med det mål at højne antallet af tillidsvalgte.

Dansk Metal skal bidrage til omstillingen til et grønt og digitalt Produktionsdanmark til gavn for almindelige lønmodtagere

Disse to dagsordener er helt centrale for Dansk Metals pressearbejde. Der er stor mangel på faglært arbejdskraft. I 2023 vil vi mangle op mod 126.000 faglærte, og den grønne omstilling øger kun behovet for faglært arbejdskraft.

I slutningen af 2023 blev et nyt projekt sat i søen. Sammen med Formandssekretariatet er der sat skub i et projekt om øget og styrket digital interessevaretagelse – særligt i forhold til dagsordenen Produktionsdanmark 2.0 samt EU-valgs-dagsordenen.

Dansk Metal skal fastholdes som en af Danmarks mest indflydelsesrige arbejdsmarkedetsorganisationer

Dette fokusområde er dagligt ledetråd for Dansk Metals pressearbejde og arbejdet med digital interessevaretagelse.

I 2024 er forbundsformand Claus Jensen desuden kommet på LinkedIn – ud over sin Facebookprofil – for også der at være til stede med Dansk Metals stemme og dagsordner

Dansk Metal skal være kendt for at kæmpe for stolthed omkring faglærte og Dansk Metals medlemmer samt være toneangivende i spørgsmål om høj produktivitet og konkurrenceevne.

Dette kongresmål er i høj grad centrum for både indhold og aktiviteterne i hhv. pressearbejdet og medlemskommunikationen i Dansk Metal.

Nationalt skal Dansk Metal minimum beholde sin stærke og toneangivende tilstedeværelse og eje dagsordnerne om faglært uddannelse og produktivitet i erhvervslivet

Dette kongresmål er i høj grad favnende for både indhold og aktiviteterne i henholdsvis pressearbejdet og medlemskommunikationen i Dansk Metal.

Kongresmålet er desuden en væsentlig del af arbejdet med at øge og styrke den digitale interessevaretagelse.

Sluttelig et blik på de kongresmål, som Kommunikationsafdelingen har et stort ansvar for og ejerskab til – nemlig at sikre: en stærk synlighed – nationalt og regionalt og som væsentlig bidragsyder til kongresmålet om, at medlemmerne skal kunne se værdien af medlemskabet.

Arbejdet med og resultaterne ift. disse to vil blive gennemgået i næste afsnit.

OPNÅEDE RESULTATER FOR KONGRESMÅLENE

Dansk Metals presseindsats og målet om stærk synlighed – nationalt og regionalt

Dansk Metals presseomtale er blevet kraftigt forøget i denne kongresperiode sammenlignet med den forrige.

Det vigtigste parameter for presseomtale er reach. Begrebet skal forstås som summen af potentielle læsere, lyttere og seere af Dansk Metals medieomtale. Der er sket en meget stor stigning i Dansk Metals reach. Vi kommer altså ud til mange flere danskere med vores medieomtale, end vi gjorde tidligere.

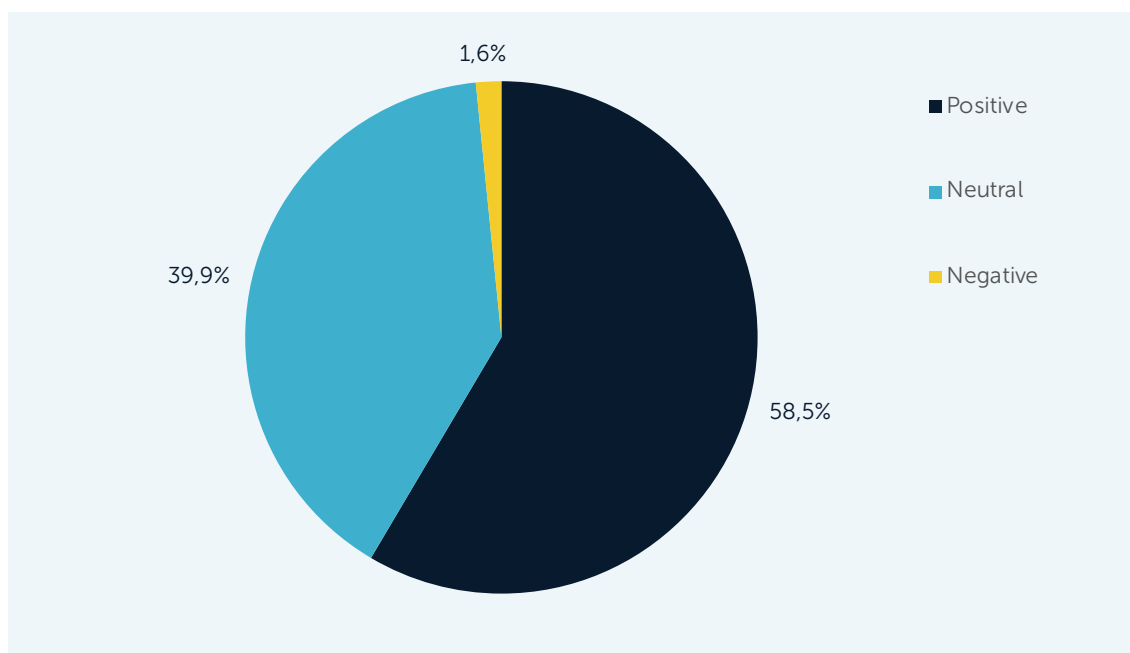
I perioden 2016-2020 var det gennemsnitlige reach pr. måned for Dansk Metals presseomtale 32,2 mio.

I perioden 2021-2024 var det gennemsnitlige reach pr. måned 62,1 mio.

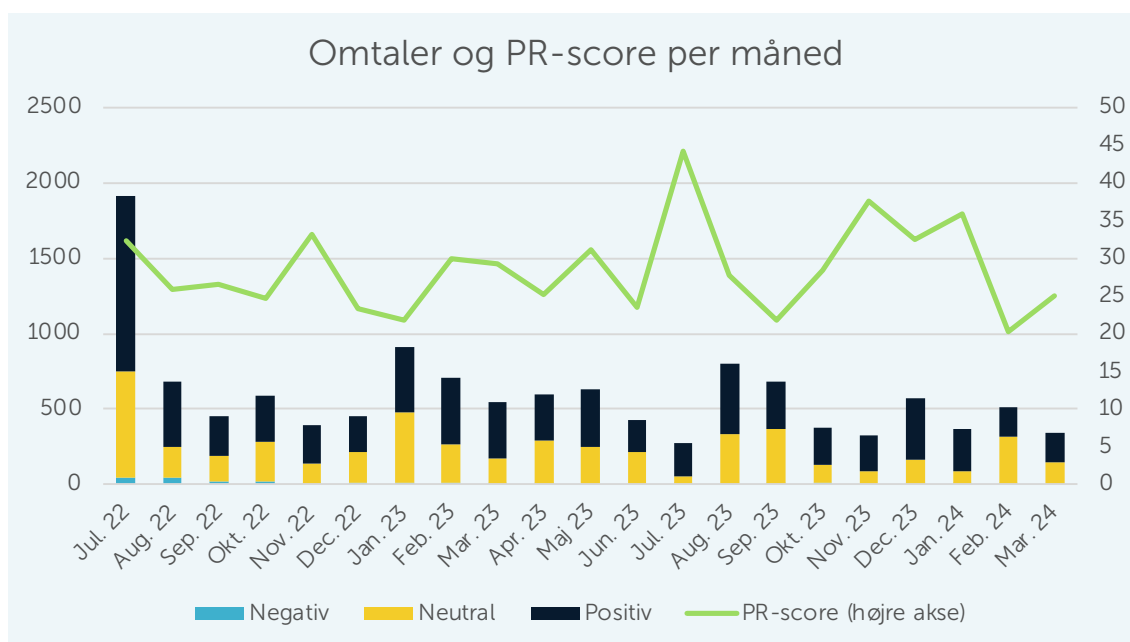
Det har udviklet sig således pr. måned siden 2016:

Der er en tendens til, at niveauet (reach) for Dansk Metals medieomtale er stigende, også når man ser bort fra den massive omtale i sommeren 2022, som SAS-konflikten gav.

Siden juli 2022 har Dansk Metal fået analyseret, hvor stor del af presseomtalen der er henholdsvis positiv, negativ og neutral. Det fordeler sig således:



Det er Infomedia, der måler det, og de benytter en skala, der går fra: +100 (meget positiv) til -100 (meget negativ). Dansk Metals gennemsnitlige PR-score er +31, hvilket Infomedia vurderer som positivt. Udviklingen siden juli 2022 kan ses nedenfor:



Journalisterne: Dansk Metal er blandt de bedste

Igennem hele denne kongresperiode har Dansk Metal årligt fået udarbejdet en undersøgelse af, hvordan journalisterne vurderer Dansk Metal i forhold til andre faglige organisationer.

Analysebureauet Aalund har bedt journalisterne vurdere organisationerne på fire parametre. Dansk Metal bliver inden for hvert parameter sammenlignet med ni andre faglige organisationer.

Organisationerne scorer forskelligt på parametrene, men på alle parametre ligger Dansk Metal i top-3.

Nedenfor ses vores placering i den seneste analyse fra december 2023:

- ▶ Aktiv pressekontakt: nr. 2
- ▶ Generelt pressekontakt: nr. 3
- ▶ Image: nr. 2
- ▶ Topleddelsen: nr. 1.

Særlig indsats over for regionale medier

I kongresperioden har det også været et mål, at Dansk Metal skal have en tydeligere stemme i blandt andet de regionale medier, TV 2 Regionerne og via radiomediet. Det har derfor været et fokus for pressteamet i Kommunikationsafdelingen at nå jævnlige ud til netop disse medier med positive historier.

Sådan er omtalerne fordelt siden juli 2022:

NØGLETAL PR. FOKUSMEDIE			
Fokusmedie	Omtaler	PR-score	Reach
Jydske Vestkysten	326	+24	31.026.374
Århus Stiftstidende	177	+29	12.474.605
DR P4-regionerne	167	+25	4.742.500
Nordjyske Stiftstidende	73	+29	5.694.491
TV2 Regionerne	61	+25	1.880.646
Fyens Stiftstidende	51	+24	4.768.960

Medlemmerne skal kunne se værdien af medlemskabet

Nu vender vi blikket mod det andet kongresmål, som Kommunikationsafdelingen er stærk medspiller på – nemlig at medlemmerne skal kunne se værdien af deres medlemskab hos os. Dette kongresmål er langt fra noget, Kommunikationsafdelingen alene er ansvarlig for. Der er mange ting, som spiller ind på, om medlemmerne oplever værdi. Det gør oplevelsen af det seneste besøg i lokalafdelingen, behandlingen af den seneste faglige sag eller rådgivningen fra lokalafdelingen, og det gør dialogen med den lokale TR ude på arbejdspladsen. Men den kommunikation, de møder fra centralt hold, er også med til at tegne et billede af værdien af et medlemskab hos os.

Kommunikationsafdelingen har fra 2020 arbejdet fokuseret på at skabe og løbende udvikle på segmenteret og relevant medlemskommunikation. Det har alt sammen afsæt i dataindsigt og viden om medlemmernes behov, barrierer og Dansk Metals strategiske dagsordener. Dette for at sikre, at medlemmerne kender den personlige, faglige og politiske værdi af medlemskabet, så vi med medlemskommunikationen bidrager til at fastholde medlemmer i Dansk Metal.

I medlemskommunikationen har Kommunikationsafdelingen løbende holdt sig ajour med ny teknologi og de platforme, som medlemmerne befinder sig på, og har udviklet kommunikationen herefter. Dette er gjort for at sikre det rette kanalmiks og kommunikation til og med medlemmerne på de kanaler/platforme, hvor de befinder sig.

Af samme grund har vi relanceret MetalMagasinet og nyhedsbrevene til medlemmerne i 2023 med nye strategier, ligesom vi har udviklet nye strategier for vores sociale medier i 2023. Dette uddybes nedenfor.

Nyhedsbreve med flotte åbningsrater

Kommunikationsafdelingen relancerede nyhedsbrevene med fem nye segmenter og skiftede samtidig til nyt nyhedsbrevssystem, nemlig ClickDimensions, som taler bedre sammen med vores CRM i slutningen af 2023.

Vi vil med nyhedsbrevene fastholde medlemmerne i Dansk Metal igennem segmenteret indhold til medlemmernes livssituation og dermed skabe loyalitet og relation til målgruppen samt relevans og synlighed af værdi for kontingentet.

De nye segmenter er baseret på, hvor langt man er i sit arbejdsliv – lærling, nyudlært, ny i job, erfaren i job og senior. Med segmenteringen kan vi kommunikere vores kerneydelser og tilbud endnu mere målrettet til vores medlemmer og ramme deres behov for viden.

Åbningsraten på medlemsnyhedsbrevene er steget rigtig flot. I 2022 var den gennemsnitlige åbningsrate for hele året på tværs af branchesegmenter 54,2 procent. I 2023 var den gennemsnitlige åbningsrate for hele året på tværs af branchesegmenter 59,6 procent.

Og væksten fortsætter. Den gennemsnitlige åbningsrate for udsendelser baseret på livsfase-segmenter (2023): 59,9 procent.

I 2024 vil vi desuden igangsætte en samtykkeekampagne, hvor vi indhenter samtykke fra medlemmerne til, at de fortsat vil modtage marketingindhold såsom PlusKort, Alka m.m.

Derudover udsender vi et særskilt nyhedsbrev til tillidsrepræsentanterne 6 gange om året, og et til arbejdsmiljørepræsentanterne 4 gange om året.

Vi vokster stort på sociale medier

Dansk Metal er til stede på flere sociale kanaler. I medlemskommunikationen er dette:

- ▶ Facebook
- ▶ LinkedIn
- ▶ Instagram.

Vi har desuden konti på Snapchat og TikTok, som udelukkende bruges til betalt kampagneindhold.

Kommunikationsafdelingen har i 2023 udviklet nye strategier for de enkelte kanaler med følgende strategiske overligger:

- ▶ Dansk Metals tilstedeværelse på sociale medier skal understøtte organisationens kongresmål om at fastholde og rekruttere medlemmer.
- ▶ Dansk Metals tilstedeværelse på sociale medier skal styrke kendskabet til Dansk Metal og styrke positionen som toneangivende fagforening.

Vi er til stede på Facebook, fordi her er flest af vores medlemmer. På Instagram, fordi her er de unge medlemmer. Og på LinkedIn, fordi her er det politiske segment og 'Meningsdannerdanmark'.

Dansk Metal kom meget bredt ud via de sociale medier i kongresperioden. Den samlede rækkevidde og besøg på henholdsvis Dansk Metals Facebookside og Instagramside fra 01/01/2021 til 01/02/2024 var:

- ▶ Facebook: 2,0 mio.
- ▶ Instagram: 711.700

Af rækkevidden udgøres en del også af betalte kampagner. Heraf er 1.816.000 af de nåede profiler (tilsammen for Facebook og Instagram) nået med betalt indhold.

Dansk Metals profiler er i fortsat vækst. I perioden 01/01/2021 til 01/02/2024 fik vi 1.815 nye følgere på Facebook, hvor der i alt er over 18.000 følgere. I samme periode fik vi 275 nye følgere på Instagram, hvor der i alt er over 1.800 følgere.

MEDLEMMERNE ER GLADE FOR METALMAGASINET

Medlemsmagasinet blev relanceret i foråret 2023. Kommunikationsafdelingen valgte at slå medlemsmagasinet, der siden 2018 har været segmenteret i tre brancher (ITM, Transport og Industri), sammen til ét medlemsmagasin, der udsendes til alle medlemmer. Vi ved fra målinger, at medlemmerne ikke var opmærksomme på, at magasinet var segmenteret, og at medlemmerne gerne vil læse om andre fag end deres eget og om fagforeningsnære emner, som også gælder bredt for alle målgrupper.

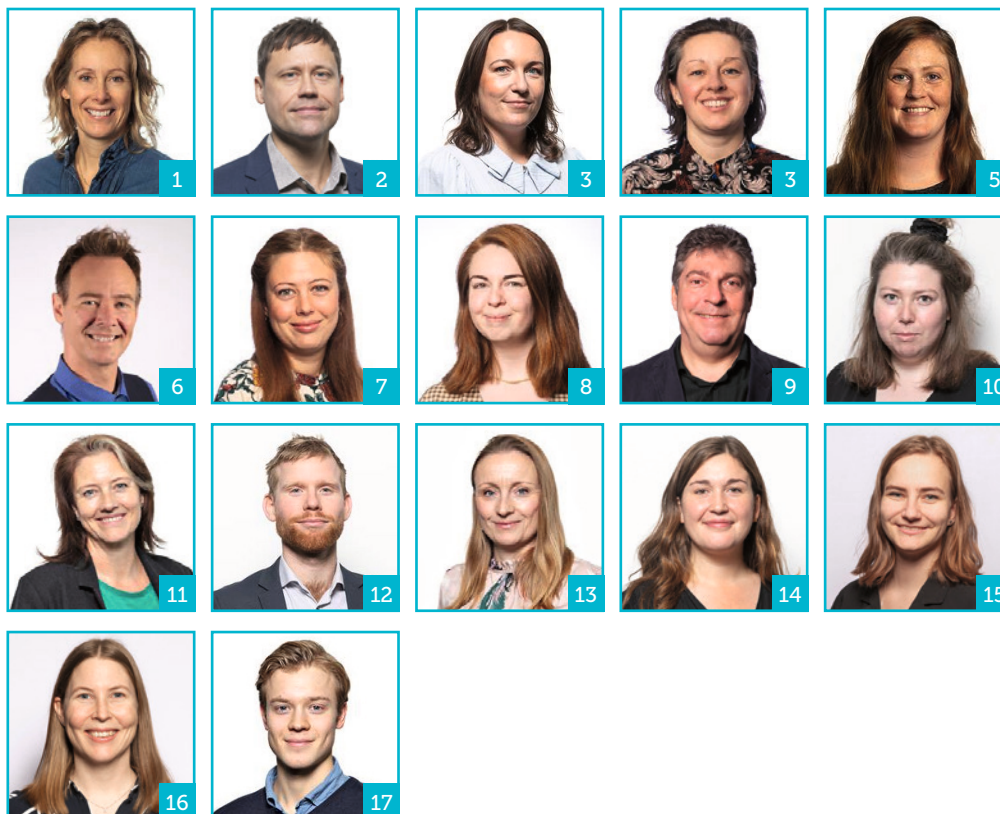
Vi ønsker med MetalMagasinet at rådgive og inspirere vores medlemmer til et bedre arbejdsliv og styrke medlemmernes faglige fællesskab. Det gør vi ved at guide til et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø, vidensløfte om fremtiden for fagene og ved at hylde de dygtige faglærte og fællesskabet.

Samtidig ønsker vi at starte debatter ude på arbejdspladserne, hvor nogle af de 'svære' emner også tages op.

- ▶ 61 procent af medlemmerne i målgruppen angiver, at de enten læser helt, læser delvist eller skimmer det relancerede MetalMagasinet, og 66 procent synes, at MetalMagasinet er enten meget interessant eller interessant.
- ▶ Over halvdelen angiver, at MetalMagasinet er interessant for dem, fordi de får nyttig viden om arbejdsmiljø, og de bliver klogere på deres rettigheder, løn- og arbejdsvilkår.
- ▶ 39 procent angiver, at de får et godt indblik i de tilbud, som Dansk Metal har til medlemmerne.

ANSATTE

KOMMUNIKATIONS- AFDELINGEN



1. Hanne Ahrensbøll, kommunikationschef
2. Rasmus Thye Lynghøj, pressechef
3. Lea Pagh, chef for medlemskommunikation
4. Anne Gooseman, journalist
5. Sandra Holmgaard, journalist
6. Peter Bach, grafisk designer
7. Petrine Puper Jørgensen, kommunikationskonsulent
8. Julie Mørkeberg, pressekonsulent
9. Jacob Gammeltoft, webmaster
10. Stine Rasmussen, fotojournalist
11. Karen Købsted, webredaktør
12. Jeppe Rømer Egebæk, pressekonsulent
13. Stine Schou, journalist
14. Sara Mathilde Gosmann, kommunikationskonsulent
15. Nina Renee Berentzen, kontorassistent
16. Signe Leth, studentermedhjælper
17. Ludvig Panduro Als, studentermedhjælper





Andersen & Martini

19



KONGRES ~~2024~~ **2028**