



TL TEKNISK
LANDSFORBUND

KONGRES

2023 DRØMME FOR FREMTIDEN

Skriftlig beretning

Skriftlig beretning for Teknisk
Landsforbunds kongres
2020-2023.

Indhold

Hovedbestyrelsens indledning	4
Synlighed, politik og fællesskab	7
Ny visuel identitet	8
TL's medier	8
Politik, presse og interessevaretagelse	12
Uddannelsesområdet	12
Kurser, aktiviteter og faglige netværk	13
Organisation, medarbejdere og ledelse	16
TL som organisation og arbejdsplads	17
Administration	20
Teknik & Design Freelancebureau	21
Fagforeningen	24
Ny struktur og arbejdet i medlemscenteret	25
Fokusområder i det faglige arbejde 2020-2023	27
Teknikernes A-kasse	30
Politiske udvalg	35
UPU – Uddannelsespolitisk udvalg	36
FPU – Fagpolitisk udvalg	37
BPU – Beskæftigelsespolitisk udvalg	42
Arbejdet i regionerne	45
TL Hovedstaden & Bornholm	46
TL Sjælland	47
TL Syddanmark	48
TL Midtjylland	49
TL Nordjylland	51
TL i tal	54
Medlemsudvikling 2020-2023	55
Ledighedsudvikling blandt TAK's medlemmer 2020-2023	56
TL Lønstatistik 2020-2023	59
Uddrag fra TL's medlemstilfredshedsundersøgelse 2023	60
Appendiks:Opfølgning på politiske målsætninger 2020-2023	62
TL's strategier	66
Organisering og fastholdelse	67
En stærk faglig a-kasse	68
Synlighed	70
Kurser, aktiviteter og faglige netværk	71
Presse og politisk interessevaretagelse	72
Omtale af TL i medierne i kongresperioden	74
Forkortelser	89



Hovedbestyrelsens indledning

Velkommen til Teknisk Landsforbunds 51. ordinære kongres. Du sidder med hovedbestyrelsens beretning for perioden 2020-2023. Det har været en kongresperiode med store forandringer – både i samfundet og i TL. Denne beretning vil sætte lys på de væsentligste begivenheder og resultater på tværs af organisationen.

Store forandringer

På kongressen i 2020 tog vi som organisation de første skridt mod fremtidens fællesskab. Vi traf beslutninger om at ændre vores organisation, så vi er bedre rustet til fremtidens udfordringer. Hovedbestyrelsen har i perioden drøftet og vedtaget en række strategier, som definerer rammerne og prioriteterne for det daglige arbejde og medlemservice. På den baggrund har vi organiseret det administrative og politiske arbejde på en ny måde.

Vi har vendt en truende negativ økonomisk spiral til en organisation med et driftsbudget i balance. Det er selvfølgelig ikke sket uden omkostninger og en vis usikkerhed for medarbejderne. Resultaterne af de strategiske indsatser er i store træk positive, og det styrker selvtilliden i organisationen og viser, at det vi gør, også virker.

Corona og krigen i Ukraine

Da vi sad til kongres i 2020 var det med håndsprit og mundbind. En meget anderledes kongres. Corona har fyldt meget, særligt i den første del af kongresperioden. Krisen viste også, at vi kan meget i fællesskab. Hele 21 trepartsaftaler blev det til, og det har været med til at holde hånden under dansk økonomi og det danske arbejdsmarked - og dermed TL's medlemmer.

Coronakrisen blev afløst af endnu en krise - nemlig krigen i Ukraine. En aggressiv russisk invasion af nabolandet med tragiske konsekvenser som følge. Krigen er ikke slut endnu, og også i Danmark har vi oplevet de konsekvenser krigen har. Høj inflation, stigende renter og økonomisk usikkerhed har præget, og præger til dels stadig, dansk økonomi. Heldigvis har det endnu ikke haft afsmittende effekt på beskæftigelsen, og årene har budt på gode betingelser for vores medlemmers jobmuligheder.

Hvorfor TL – en ny grundfortælling

Efter de store organisatoriske ændringer i forbindelse med kongressen i 2020, så har vi haft behov for at se på os selv med nye øjne. Arbejdet med strategi, retning og formål har fyldt meget for alle i TL. Vi har spurgt os selv: Hvorfor TL? Og spørgsmålet har været udgangspunktet for vores strategiarbejde og vores nye grundfortælling om TL.

TL's hvorfor (WHY)

"Teknisk Landsforbund (TL) er din stærke fagforening. Et fagligt fællesskab, der bygger på solidaritet og fælles løsninger, der understøtter dig i at nå dine drømme og mål. Vi er din kilde til inspiration, viden og udvikling. Og vi har din ryg, hvis arbejdslivet slår knuder. Vi er dit vigtige fællesskab, der hjælper dig med at udfolde dit potentiale og dine drømme for dit arbejdsliv. Vi skaber tryghed, trivsel og nærvær - så du kan koncentrere dig om det vigtige. Vi har indflydelse, og vi skaber forandringer i samfundet, der påvirker vilkårene for dit uddannelses- og arbejdsliv."

Hvorfor TL-grundfortællingen og vores strategier er det, vi skal arbejde med og udbygge i den kommende kongresperiode. Du kan læse om vores strategier på side 66.

Der skal i den forbindelse lyde en stor tak til alle, der har deltaget i udviklingen af dette. De faglige netværk, ansatte i TL, politikere, tillidsvalgte og mange andre. Det har været et fælles projekt, som vi endda kan være meget stolte af.

Drømme for fremtiden

Det er positivt, at vi i fællesskab har defineret en ny retning for TL, og det nye fundament er et perfekt afsæt for de mange spændende diskussioner, som vi skal tage hul på til denne kongres. Vi skal i fællesskab tage beslutninger om TL's fremtidige arbejde.

Temaet for vores kongres er "Drømme for fremtiden", og vi skal turde drømme og også drømme stort. En vigtig værdi for TL er at turde være modig. Modig i forandringer og i den måde vi driver fagforening på, og modige i de politiske mål vi sætter. Hvis vi ikke tør drømme og tør være modige, så kan vi ikke være med til at påvirke det samfund, der omgiver os. De store forandringer kommer, når vi tør drømme i fællesskab.

Synlighed, politik og fællesskab

Kongresperioden har på mange måder stået i forandringens tegn, og det gælder også arbejdet med vores synlighed, politiske arbejde, kurser og faglige netværk. Perioden har været præget af store udviklingsprojekter. Alle TL's medier er blevet relanceret og særligt fokus har der været på et helt nyt tl.dk.

Strategierne har sat en klar retning for arbejdet og grundlaget for arbejdet i de kommende 3 år.

Ny visuel identitet

Nye tider kalder på visuelle forandringer i vores mere end 100 år gamle faglige fællesskab. TL forandrer sig med tiden, og vi skal, som alt andet, tilpasse os en virkelighed, der bliver stadig mere digital. Det har vi taget konsekvensen af ved at bringe TL ind i fremtiden. Vores nye visuelle identitet kombinerer stærke farver med tydelige visuelle elementer. Det er et markant og moderne udtryk, der matcher vores målgruppe: Kreative specialister.

Herunder ses det nye logo i orange-udgaven:



Det nye logo har et forenklet udtryk og derfor føres det tydeligt videre i hele designet, hvor elementerne fra T og L bruges til at indramme fagligheden i alt visuelt materiale. De fungerer som en pil, der peger fremad, og indgår desuden i TL's ikoner og som grafiske elementer på det helt nye tl.dk. Det er samtidig grafiske elementer, der hurtigt afkodes og forbindes med TL. En stor nødvendighed i en digital virkelighed, hvor tingene går hurtigt - og hvor opmærksomhed er kortvarig.

TL's medier

Hjemmeside

I august 2023 fik vi vores helt nye hjemmeside. Der har været fokus på at få skabt et online-univers, hvor det er nemt og hurtigt at finde svar på de typiske spørgsmål, vores medlemmer sidder med. Men også et univers, hvor der er plads til fordybelse, og hvor alle vores fagligheder synliggøres. Vi har skabt et moderne, modigt og anderledes website, hvor der er plads til nye formater, og hvor vi hele tiden kan ændre og tilpasse.

TL's nye hjemmeside har været en central del i arbejdet med den nye visuelle identitet, og der har været en bred involvering af organisationen. Sprog og tone på hjemmesiden tager udgangspunkt i TL's grundfortælling.

Et andet fokuspunkt har været at lave et inspirerende miljø, hvor medlemmer og ikke-medlemmer kan blive inspireret i mødet med Teknisk Landsforbund – fx de faglige netværk, kurser og arrangementer eller ved et dyk ned i mulighederne for efteruddannelse.

På siden finder man også det nye Teknikeren+, hvor artikler, interviews og andet fra fagbladet Teknikeren udfoldes mere dynamisk med de muligheder, det giver at være online.

Hjemmesiden er designet i forlængelse af vores nye visuelle identitet og understøtter derfor dette udtryk i en frisk, moderne og, meget vigtigt, professionel og seriøs tone.

På siden er der arbejdet intenst med at få strømlinet kontaktvejen ind til Teknisk Landsforbund. Derfor er det også nemmere end før at finde frem til, hvordan man kommer i kontakt med en medarbejder, hvad end henvendelsen drejer sig om dagpenge eller lønforhandling i det private.

Fagbladet Teknikeren

I december 2022 udkom første nummer af et nyt og redesignet fagblad Teknikeren. Her blev hele fagbladet taget op til evaluering - både hvad angår design og indhold. I processen blev det besluttet, hvilke formater - altså indhold i fagbladet - der skulle føres videre og hvilke, der skulle udgå til fordel for andre. Der var enighed om at styrke og opprioritere de formater, hvor medlemmernes fagligheder og arbejdspladser er synlige, og hvor medlemmerne kan se sig selv afspejlet gennem den stærke fortælling - hvad end det handler om de små revolutioner ude på arbejdspladserne eller den faglige udfordring, på godt og ondt.

For at understøtte et ønske om at styrke den visuelle side af historierne, er der frigjort mere plads til billedsiden, der i Teknikeren fortsat skal være inspirerende og stå ud som vægtige elementer i de historier, vi bringer. En vigtig del af fagbladets nye design er desuden harmoni og ro. Konkret betyder det, at der nu er indsat færre ting på siderne - og dermed skabes mere luft.

Sociale medier

TL har stadig en flot tilstedeværelse på sociale medier. Siden sidste kongres har vi oplevet en stigning i antallet af følgere på vores sociale medier - ikke mindst Facebook, hvor vi er mest aktive. Dette skyldes en opprioritering af Facebook - ikke mindst som platform for debat. Her har vi særligt oprustet i forhold til kvaliteten af de enkelte opslag.

Tendenser på sociale medier er under konstant forandring, og politiske organisationer kæmper for opmærksomhed på et marked, hvor der altid er et andet tilbud at lade opmærksomheden falde på - ikke mindst fra andre aktører end fagbevægelsen. Den kamp er ikke mulig at vinde. Netop derfor er det kvaliteten af indholdet, der bestemmer en aktørs plads på de sociale medier.

Desuden er der iværksat en egentlig moderator-indsats, hvor kommentarer besvares mere aktivt i et forsøg på at skabe et mere inddragende forum for medlemmer og ikke-medlemmer. Dette medvirker til at skabe en mere troværdig og vedkommende tilstedeværelse på sociale medier. LinkedIn og X (tidligere: Twitter) bruges fortsat i et mere formelt øjemed. Til gengæld har TL - i forbindelse med introduktionen af den nye visuelle identitet og hjemmeside - fået en profil på Instagram. Dette kommer til at være udstillingsvindue for al den kvalitet og faglighed, TL repræsenterer gennem medlemmerne. Det er blandt andet med visuelt flotte billeder fra fagbladet Teknikeren og andre grafiske elementer - herunder videoer og guides.

Nyhedsbreve

Siden sidste kongres er vi overgået til et nyt system for nyhedsbreve, der er mere tilpasningsvenligt. Dermed er nyhedsbreve fra TL blevet visuelt flottere og mere indbydende. Det centrale nyhedsbrev "TL Nyhedsbrev" er blevet skåret mere ind til at matche indholdsstrukturen fra Teknikeren.

Vi oplever en fortsat flot klikrate (antallet af personer, der klikker på noget i nyhedsbrevet) på omkring 12%. Det er en stigning på 2% siden sidste kongres.

TL Nyhedsbrev udkommer stadig 22 gange om året, mens de regionale nyhedsbreve som udgangspunkt udkommer 10 gange om året. Men i modsætning til tidligere, hvor de regionale nyhedsbreve udkom på faste tidspunkter, udkommer de i dag, når de enkelte regionsformænd vurderer, at det er bedst. Altså når indholdet er dertil.

Teknikeren 04.2023



TEKNIKERE

DESIGN · TEKNIK · BYGGERI

Teknikeren 05.2023

TEKNIKEREN

DESIGN · TEKNIK · BYGGERI



TEKNIKEREN

DESIGN · TEKNIK · BYGGERI

Teknikeren 03.2023



TEKNISK LANDSFORBUND

I forbindelse med det nye tl.dk er det også blevet muligt at tilmelde sig TL Nyhedsbrev direkte gennem hjemmesiden. En funktion, der i fremtiden udvides, sådan at man kan til- og afmelde sig forskellige typer af nyhedsbreve direkte fra hjemmesiden.

Politik, presse og interessevaretagelse

I de seneste 3 år har der været stort fokus på at opprioritere arbejdet med at få TL markeret på de politiske mærkesager. Både på egne kanaler, men også i eksterne medier.

Udgangspunktet for de fleste udmeldinger har været de på kongressen vedtagne politiske målsætninger, og i de seneste 3 år har TL eksempelvis været citeret i radioindslag 45 gange samt været med i indslag i TV 24 gange. Derudover har TL i stigende grad været omtalt i landsdækkende medier.

Et fokus den seneste periode har også været at få regionsformænd i regionale og lokale medier – fx via debatindlæg i lokale aviser i regionen og i lige så høj grad i form af tematikker, som er gået på tværs af regioner, og hvor der derfor har været flere regionsformænd som afsendere.

Et andet vigtigt fokus har været at være medafsender på debatindlæg med relevante aktører, så TL opbygger relationer til nøglespillere på arbejdsmarkedet. Der har bl.a. været indslag sammen med arbejdsgiverorganisationer, uddannelsesinstitutioner og folketingspolitikere. Indsatser, der både har sat fokus på nødvendige diskussioner, men som også har opbygget netværk og nye samarbejdsflader.

Af de væsentligste tematikker, som TL har sat fokus på i kongresperioden, skal nævnes praktikum, de tekniske erhvervsakademiuddannelser, psykisk og fysisk arbejdsmiljø og ikke mindst 4-dages arbejdsuge, hvor TL har formet og igangsat debatten – ikke kun i fagbevægelsen, men også blandt meningsdannere og politikere.

Uddannelsesområdet

I kongresperioden har vi løbende arbejdet med at udvikle uddannelser og påvirke rammerne for samme. Det har i hele kongresperioden været et højt prioriteret fokus at synliggøre TL's uddannelser. I forbindelse med kommunalvalget i november 2021 blev der udarbejdet en række debatindlæg om behovet for, at også kommunerne påtager sig et ansvar ved at uddanne flere teknikere.

Dette blev bl.a. fulgt op med møder med borgmestre og administration i en række kommuner for at synliggøre TL's uddannelsesprofiler og opfordre kommunerne til at tage studerende i praktik og stille elevpladser til rådighed for tekniske designere.

Efteruddannelse

TL arbejder for at sikre et relevant efter- og videreuddannelsesudbud til alle medlemmer. I tæt dialog med uddannelsesinstitutioner og andre aktører forsøger vi således at etablere relevante efter- og videreuddannelsesmuligheder i AMU i akademiregi.

I denne kongresperiode har TL, i samarbejde med uddannelsesinstitutioner – primært erhvervsakademier og et enkelt universitet – udviklet særskilte uddannelsesforløb, målrettet TL's medlemmer. Eksempler på dette er et kursus for audiologassistenter, udviklet i samarbejde med SDU, Online Revit forløb (grundlæggende og videregående) i samarbejde med erhvervsakademi Zealand, og onlinekursus om Life Cycle Assessment /LCA, udviklet i samarbejde med Erhvervsakademi Sydvest.

Kurser, aktiviteter og faglige netværk

I de seneste 3 år har der været arbejdet med at få struktureret arbejdet med vores kurser og arrangementer på en ny måde, så det blev tilpasset den nye struktur. Det betyder, at arbejdet med kurser og arrangementer i dag er samlet i afdelingen Fællesskab og Medlemstilbud.

Corona kickstartede for alvor arbejdet med webinarer/onlinekurser, og selvom vi i dag kan mødes fysisk, så fylder online aktiviteter stadig meget. Det giver mulighed for at samles på tværs af landet, og det giver flere muligheder for at deltage.

Indholdet til TL kurser og arrangementer har flere kilder, hvor de faglige netværk, regionsbestyrelserne og kursusteamet er de centrale.

Faglige netværk

I TL er der 11 faglige netværk, som er opdelt enten efter uddannelse eller branche. De er samlet i 5 hovedfaggrupper, som blev besluttet på TL's kongres 2020.

De faglige netværks primære opgave er at komme med idéer til fagrelevante kurser og arrangementer for TL's medlemmer, samt være til stede ved afholdelse af disse.

Netværkene er centrale for at sikre et fagligt fællesskab for medlemmerne, der kan sikre samhørighed og faglig udvikling.

Her er eksempler på, hvad nogle af netværkene har arbejdet på i de forgangne 3 år:

Netværksdage inkl. landsmøder

Landsmøderne har været afholdt i forbindelse med Netværksdage – både i 2021 og 2023. Konceptet Netværksdage erstattede i 2021 Fagfestival. På Netværksdage samles TL's medlemmer i hovedfaggrupper og på tværs af fag.

De faglige netværk er med til at sætte rammerne og beslutte indholdet af Netværksdagene. Netværksbestyrelserne har været medansvarlige for at sikre et relevant og tidssvarende fagligt indhold i forhold til valg af oplægsholdere og program – og har også støttet op omkring det store praktiske arbejde, der er ved afholdelse af denne type arrangementer.

Netværksdagene opnåede i både 2021 og 2023 en flot evaluering. I 2021 var 77,7% tilfredse eller meget tilfredse med arrangementet. I 2023 steg dette tal til hele 98,1%.

Netværksdage i 2023

På en kold weekend i februar mødtes 150 TL'ere for at nærde deres faglighed, lære andre TL'ere at kende og sidst, men ikke mindst, holde landsmøde i deres faglige netværk. I weekenden blev der både snakket 4-dages arbejdsuge, grøn omstilling på arbejdspladserne, fremtidens materialer i tekstilbranchen og snakket om konflikter på arbejdspladsen. Der blev også tid til at nærde med robotter, kigge på den nye bydel Aarhus Ø, samt kigget gennem VR-briller. Alt i alt bød weekenden på en god variation af faglige oplæg, hvor der var god tid til at netværke ind i mellem. Samtidig havde netværksbestyrelserne tid alene med medlemmerne, hvor de kunne netværke, brainstorme på netværket eller hvad netværksbestyrelsen ellers havde i tankerne.

Øvrige kurser og arrangementer

Udover netværksdagene har de faglige netværk holdt en række kurser og arrangementer. Bl.a. har netværket for Audiologi holdt netværksdag og deltaget i forskellige politiske aktiviteter og konferencer på høreområdet. Landinspektørerne har holdt deres årlige landsmøde, og derudover har de faglige netværk været med til at afholde en række kurser i bl.a. Qgis, badass broderi, læderworkshop og meget mere.



Organisation, medarbejdere og ledelse

TL som organisation og arbejdsplads

I hele kongresperioden har der været arbejdet med at udvikle organisationen, medarbejdere og ledere. Den store organisationsændring trådte i kraft fra 1. januar 2021 samtidig med, at Corona-epidemien rasede. Det var en udfordrende tid, men det lykkedes at få igangsat det nye TL og TAK. Der har i perioden været særlig fokus på at arbejde på tværs af lokationer og afdelinger for at styrke videndeling, medlemsydelse samt løsning af opgaver. Det opleves, at TL og TAK i dag arbejder bedre sammen som organisation, hvilket er til gavn for medlemmerne.

I efteråret 2022 blev gennemført den lovpligtige APV via en anonym spørgeskemaundersøgelse udviklet af Rambøll. APV-undersøgelsen gav en bred kortlægning af arbejdsmiljøet på tre hovedsektioner: Det psykiske arbejdsmiljø, det fysiske arbejdsmiljø og forskellige former for krænkende adfærd. APV-undersøgelse viste overordnet, at TL og TAK har et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Dog viste rapporten også, at der er områder, hvor vi scorer under benchmark, og som vi skal se nærmere på med en opfølgning på APV-rapporten.

Der er blevet forhandlet overenskomst mellem Forbundet og de to personaleklubber én gang i perioden. Overenskomsten blev fornyet pr. 1. februar 2022 for en 3-årig periode og lønudviklingen for TL's ansatte ligger på linje med den udvikling, som TL's medlemmer har. I overenskomsten er der aftalt en fritvalgsordning for begge personaleklubber.

Ny administrativ struktur

Den administrative struktur blev, lige som den politiske struktur, ændret fra 1. januar 2021, da de ni lokalafdelinger blev nedlagt og erstattet af ét medlemscenter fordelt på tre lokationer i hhv. Viborg, Fredericia og København. Forbundskontoret indgår ligeledes i den administrative struktur og har overtaget nogle af de administrative opgaver, som tidligere lå i de gamle lokalafdelinger.

Hovedbestyrelsen vedtog som en del af budgetvedtagelsen for 2021, at der senest i 2. kvartal 2021 skulle ske en tilpasning af den administrative ledelse i TL. Den administrative ledelsesstruktur blev ændret i maj 2021 og senest igen i marts 2023 med ansættelse af en sekretariatschef med det øverste ledelsesmæssige ansvar for TL.

Der skete yderligere en tilpasning i ledelsesstrukturen - pr. 1. maj 2023 - med henblik på at opnå en større sammenhæng i opgaveløsningen, så vi kan være en stærk fagforening og a-kasse for nuværende og kommende medlemmer.

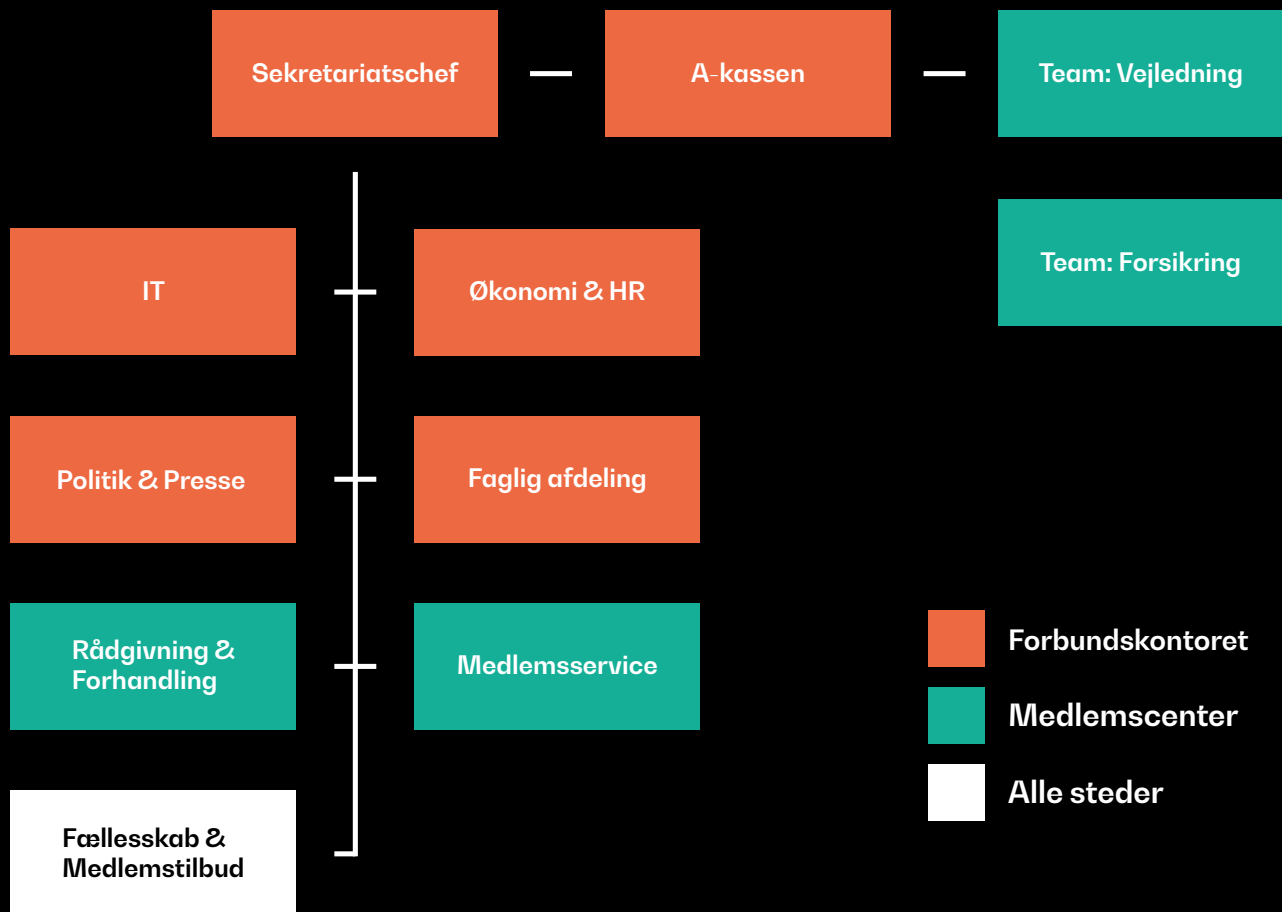
Formålet er at rykke lidt tættere sammen – forbund og medlemscenteret skal bindes endnu bedre sammen. Teamledernes rolle blev ændret og er nu en mere integreret del af ledelsen. Det faglige og personalemæssige ansvar ligger nu på samme leder. Medlemscenteret ledes nu af 2 driftschefer på den faglige del og 2 teamchefer i a-kassen. De 2 driftschefer refererer til sekretariatschefen, mens de 2 teamchefer refererer til a-kassechefen. Derudover er der oprettet en ny afdeling: "Fællesskab og Medlemstilbud". Afdelingen består af de nuværende fællesskabskonsulenter og de medarbejdere der sidder med kurser, arrangementer og faglige netværk. Der er udpeget en teamchef for afdelingen.

I forbindelse med ændringen skifter afdeling Politik & Profession navn til "Politik & Presse". Derudover bliver Medlemsafdelingen flyttet fra Forsikring & Job til en ny afdeling "Medlemsservice", hvor også de faglige sagsbehandlere i Medlemscenteret indgår.

Den nye ledelsesstruktur er en flad struktur, hvor alle ledere i fagforeningen har reference til sekretariatschefen og alle i a-kassen har reference til a-kassechefen.

Den nye ledelsesstruktur er illustreret på side 19.

Ledelsesstruktur for TL og TAK



Administration

IT

I 2020 og 2021 var vi i TL, som i resten af Danmark, præget af Coronarestriktioner og hjemmearbejde. Corona gav problemer med varemangel på bl.a. it-komponenter og it-hardware. Det har også betydet, at der har været væsentligt færre projekter, der blev igangsat, da den daglige drift og support også skulle opretholdes. Corona pandemien medførte også, at alle medarbejdere arbejdede hjemmefra, med de dermed mange flere IT-relaterede udfordringer, som IT-afdelingen skulle løse.

I forhold til organisationsændringen har IT-afdelingen i de seneste 3 år været med til at nedlukke 5 afdelingskontorer og et satellitkontor IT-mæssigt. IT-afdelingen har ligeledes været med til at etablere 2 permanente kontorer i Fredericia og Viborg til Medlemscenteret, ligesom vi har etableret 5 samtalekontorer.

Derudover har IT-sikkerhed stået højt på prioriteringslisten, og her har vi i perioden arbejdet med at højne sikkerheden.

Økonomi og HR

Økonomiafdelingen varetager økonomi- og regnskabsfunktionen for alle TL's og TAK's regnskaber, som omfatter fagforeningen, konfliktfonden, Fællesklubben for Københavns Kommunes Teknikerne og a-kassen. Funktionen omfatter alle opgaver, som en økonomi- og regnskabsfunktion forventes at varetage. Derudover varetager afdelingen administration af TL's ejendomme og lejemål samt styring af værdipapirporteføljerne i TL og Konfliktfonden i samarbejde med udvalgte kapitalforvaltere.

Et meget vigtigt mål er at udarbejde relevant og valid økonomi- og ledelsesrapportering for at sikre et solidt grundlag for den økonomiske styring og ledelse af TL og TAK.

Endvidere er målsætningen yderligere automatisering af manuelle processer for at frigive tid til bl.a. analyse og rådgivning samt sikre en mere effektiv og optimal udnyttelse af ressourcerne og dermed blive mere værdiskabende for organisationen.

Økonomiafdelingens opgave er at sikre en god og effektiv service over for medlemmer, tillidsrepræsentanter, debitorer, leverandører, interne og eksterne samarbejdspartnere og andre interessenter.

Ud over de faste driftsopgaver har økonomiafdelingen haft udviklingsopgaver med henblik på at optimere og effektivisere driften. En stor del af disse udviklingsopgaver har været udført i samarbejde med afdelinger på forbundskontoret og medlemscenteret.

De væsentligste udviklingsopgaver:

- » Indført digitalt system for gratis opbevaring af klubmidler i TL for TL's arbejds- og seniorklubber iht. kongresbeslutning i 2020
- » Sammenlægning af forbundets og lokalafdelingernes regnskaber og økonomier pr. 1. januar 2021 iht. den nye administrative struktur
- » De 5 politiske regioners økonomi indgår i TL's regnskab og Hovedbestyrelsen bevilger hvert år et budget til regionernes politiske arbejde
- » Genopretning af a-kassens regnskab efter implementering af a-kassesystemet Fønix
- » Implementeret nyt lønsystem i 2023
- » Salg af Konfliktfondens ejendomme, som ikke længere skal bruges af fagforeningen og a-kassen
- » Deltagelse i udvælgelse af nye lejemål til medlemscenterets lokationer og mødesteder
- » Deltagelse i implementering af TL Lønsikring pr. 1. november 2021
- » Forhandling med leverandør om ny gruppelevsforikring pr. 1. april 2023 for medlemmerne
- » Optimering af interne processer og uddannelse af en økonomielever i perioden.

I HR har der været fokus på digitalisering, og der er investeret i en digital HR-plattform, som er en alt-i-en løsning. Udover lagring af HR-stamdata, der er tilgængelige for medarbejderne, benyttes platformen også til rekruttering og on- og offboarding. Der er planlagt nye tiltag med systemet som kursusansøgninger, trivselssamtaler, rapporter og integrationer med andre relevante systemer. Endvidere er der implementeret et nyt tids- og fraværsregistreringssystem, som er mere tidssvarende i 2023.

Teknik & Design Freelancebureau

Teknik & Design Freelancebureau (T&D) blev oprettet i 1992 og har således hjulpet freelancere i over 30 år. I alle årene har fokus været rettet mod at gøre livet trykkeligere, nemmere og mere fleksibelt, for alle som ønsker at arbejde freelance på forskellige projekter, eller som måske drømmer om at starte selvstændig virksomhed.

Freelancere finder selv kunderne, og bliver ansat som lønmodtagere hos T&D i den periode, opgaven varer. Som freelancer i T&D får man tryghed i form af løn under sygdom, løn selvom kunden ikke betaler, forsikringsdækning og administration af skat, moms og feriepenge. Denne sikkerhed giver ro til, at freelancerne kan fokusere på opgaver, nye kunder og udvikling af deres kompetencer og arbejdsliv.

T&D stortrivedes under corona

Når det generelle arbejdsmarked har det svært og oplever lavkonjunktur og høj ledighed, så har det altid været omvendt for freelancerne i T&D, fordi nedgangstider åbner nye muligheder.

Coronatiden var ingen undtagelse – tværtimod. Fleksibiliteten i denne unikke arbejdsform passede perfekt til lockdown og hjemmearbejde. Freelancerne havde rigeligt med opgaver, hvilket resulterede i nogle af de højeste omsætningstal nogensinde. Da vi i 2021 oversteg 16 mio. i årsomsætning, slog vi rekorden som det bedste år i bureauets 30-årige historie, og 2022 kom med over 13 mio. ind på en flot andenplads.

Udvikling af T&D

T&D arbejder fortsat på at udbrede kendskabet til TL's unikke medlemstilbud til freelancere. Vi deltager i besøg på relevante skoler og fortæller de studerende om muligheden og fordelene ved at arbejde freelance via T&D. Vi er også fast paneldeltager i TL's brevkasse, hvor vi besvarer alle spørgsmål vedrørende freelancelivet, som medlemmerne indsender.

Vi samarbejder løbende med TL om at kommunikere til medlemmerne, og promoverer denne unikke medlemsservice, som kan give tryghed til atypiske ansatte. Nyeste tiltag er udarbejdelse af info-videoer, som kan bruges på såvel den nye T&D hjemmeside som på facebook.



Fagforeningen

Det faglige arbejde i TL er forankret i vores medlemscenter, vores faglige afdeling og i samspillet med politikere og valgte i TL.

Ny struktur og arbejdet i medlemscenteret

I medlemscenteret sidder de kollegaer, der arbejder med den daglige kontakt til medlemmer og tillidsvalgte, hvad enten de arbejder som faglige konsulenter eller de er en del af vores medlemsservice. Det er primært de medarbejdere, der før arbejdede i vores 9 lokalafdelinger.

Arbejdet med at få etableret og udviklet arbejdet i vores medlemscenter har optaget os i hele kongres-perioden. I samme omgang skulle driften standardiseres, udvikles og afspejle den nye struktur i TL.

Første opgave var at samle kollegaerne fra de tidligere lokalafdelinger, til nu at være samlet i ét fagligt team på hver lokation. Dette bød på flere spændende kulturelle problemstillinger, som vi i fællesskab har fået rammesat og udviklet på, således at vi nu på tværs af Medlemscentret har skabt en fælles kultur og ét fælles værdisæt at arbejde ud fra – til gavn for både kollegaer og medlemmer.

Dernæst gik opgaven på at udvikle en driftsmodel, som kunne fungere hensigtsmæssigt i hverdagen under den nye administrative struktur, uden at gå på kompromis med kvaliteten af det faglige arbejde, medlemsservicen og tilstedeværelsen hos medlemmerne og vores tillidsvalgte.

En driftsmodel tog form, med bred enighed om, at for at kunne fungere som ét Medlemscenter, skulle der tænkes og arbejdes som én enhed. Det resulterede i etablering af flere tværgående teams på de forskellige "niche-opgaver" i den faglige del, som f.eks. LG-teamet, arbejdsskadeteamet, klubteamet, fastholdelsesteamet. Men det helt store blev lancering af koncepterne Faglig Front og én samlet konsulentløsning, der skulle understøtte standardisering og specialisering på de enkelte opgaver og overenskomster. Det har givet pote.

Fokus i perioden har været at reflektere, evaluere og lære af de forskellige tiltag og forandringer. Både de positive og de negative. Nu er fundamentet etableret, og vi kan fortsætte den gode udvikling og dyrke den stærke grundfortælling om TL.

Vi har nu en driftsløsning, som er både udviklende, agil og fremtidssikret. Nogle vil måske endda påstå, at det er en modig beslutning, men det har i den grad båret frugt. En landsdækkende driftsløsning har betydet, at vi har kunne få det bedst mulige ud af kompetencerne bredt set, hvilket giver en hurtigere og mere effektiv sagsbehandling, da sagerne er håndteret af de medarbejdere, som er specialister på området. På den måde har vi kunnet frigøre mere tid fra drift til udvikling og organisering.

Netop det organiserede fokus kan man se på væksten af tillidsrepræsentanter, både i form af effektive genvalg og flere nyvalg. Flere tillidsrepræsentanter giver et øget fokus på fagligheden og de forskellige ansættelsesvilkår ude på arbejdspladserne, som i sidste ende bidrager til en bedre organisering i form af flere medlemmer.

Vi er her for medlemmerne – og medlemmerne bruger os. Det er tydeligt. Efter et fald i sager under corona, er antallet stigende her i slutningen af kongresperioden. Der er sikkert mange gode grunde til, at netop sagerne og henvendelserne bliver flere. Der er buldrende inflation og ikke mindst krig i Europa. Det har betydet at flere virksomheder har måtte afskedige medarbejdere, både i større og mindre omfang, saglige som usaglige, og heldigvis har TL bidraget til flotte aftaler og godtgørelser, når opsigelserne har været usaglige. Og sikke dog et sikkerhedsnet vi har i TL med vores lønsikring. Den er de berørte medlemmer meget glade for. Vi har måtte håndtere flere konkurser, men heldigvis har vi også set flere og flere kontrakter igennem, hvilket betyder, at teknikerne fortsat er i høj kurs ude på arbejdspladserne.

Med den nye driftsløsning har vi kunnet samle medarbejdere i overenskomsterne, som så mødes både i driftsmæssige henseende, men også for at erfaringsudveksle og dygtiggøre sig i erfa-grupperne. I dag bliver der talt udvikling i erfa-grupperne, hvor vi på f.eks. Dansk Erhverv-området er begyndt at intensivere vores overenskomstdækning ude på virksomhederne. Dette vil på både den korte og lange bane give flere overenskomstdækkede medlemmer af TL, hvor vi den vej igennem kan sikre gode løn- og ansættelsesvilkår. Det er ikke alene kun på Dansk Erhverv-området, at vi er proaktive på overenskomstdækning, det er vi så sandelig også på det helt store område i det private, nemlig Dansk Industri, hvor vi har vores største private overenskomst. Her arbejdes der især i samarbejde med HK, EI-forbundet, 3F og Dansk Metal i det, vi kalder CO-I samarbejdsgrupper, hvor der også arbejdes på at indgå flere overenskomster i form af tiltrædelsesaftaler.

I forbindelse med OK23 og de nye private overenskomster, har vi i høj grad fokus på de lokale løn-forhandlinger ude på virksomhederne.

Fra forhandlingsbordet var der lagt op til gode og konstruktive lokale lønforhandlinger, som er essensen af en minimallønsoverenskomst, men desværre har vi oplevet, at der i det private er sket et skred i forhold til arbejdsgivernes vilje til at forhandle, men i stedet alene diktere lønnen på arbejdspladserne. Dette skred er der rejst 3 principielle sager på, hvor TL – i samarbejde med HK – er bannerfører på 2 af de store sager. Hovedspørgsmålet går på, hvorvidt man har ret til en individuel lønforhandling, hvilket vi i TL og CO-industri naturligvis mener er en af grundstenene i vores overenskomst-model – det står vi fast på. I TL arbejder vi kontinuerligt for bedre løn- og ansættelsesvilkår, hvorfor disse sager er af rigtig høj prioritet.

Fokus og rammen er nu sat for OK24 og genforhandling af de offentlige overenskomster, hvilket vi ser meget frem til at arbejde videre med i Medlemscenteret, i samarbejde med vores dygtige og ambitiøse tillidsvalgte.

Fokusområder i det faglige arbejde 2020-2023

Inflation, reallønsnedgang og manglende lokale lønforhandlinger

Ruslands invasion af Ukraine skabte en situation med energi- og forsyningskrise og deraf følgende inflation og reallønsnedgang for de fleste. Det gav stort pres, ikke kun på OK23, men også på de efterfølgende lokale lønforhandlinger. Efter flere år med løntilbageholdenhed som følge af den meget lave inflation, var det en stor forandring pludselig at skulle forhandle mere alvorligt med arbejdsgiverne. For at fastholde reallønnen var kravet lønstigninger på 4-6%. Mange arbejdsgivere var heller ikke gearret til sådanne forhandlinger, hvilket har resulteret i manglende forhandlinger og mange løndiktater. Det betyder, at lønforhandling bliver et indsatsområde for TL i de kommende år.

Nye overenskomster og dækningsområder

I perioden er der arbejdet på at få flere medlemmer overenskomstdækket, både for at sikre medlemmernes rammer for gode arbejdsforhold, men også for at sikre den danske model, hvor det er lønmodtager og arbejdsgiver, der aftaler løn og arbejdsforhold. TL ønsker i lighed med den øvrige fagbevægelse at undgå EU-mindstelønsdirektivet, der kan være med til delvist at nedbryde den danske model.

TL har fokuseret på brancher, der typisk ikke er medlem af en arbejdsgiverforening, hvorfor teknikerne ikke er overenskomstdækket. Af brancher kan nævnes AV-branchen, rådgiverbranchen og private høreklivner.

Dette arbejde vil fortsætte ind i næste kongresperiode, så vi sikrer en mere systematisk tilgang til, hvordan virksomheder med mange ansatte, men ingen overenskomst, bliver overenskomstdækket.

TL har desuden arbejdet med at få overenskomstdækket flere ansatte på virksomheder, der faktisk har overenskomst. Vi ser desværre arbejdsgivere, der fejlagtigt har holdt, ikke bare enkelte, men rigtig mange teknikere, ude af overenskomsten. På en enkelt arbejdsplads fik vi over 100 teknikere omfattet af den overenskomst, de havde været holdt ude af.

TL har i perioden vundet to faglige voldgifter vedrørende overenskomstens dækningsområde

Den første sag handlede om en erfaren bygningskonstruktør, der arbejdede som projektleder på et byggeprojekt. Arbejdet var ansvarsfuldt og havde en forholdsvis høj løn. Det lå dog inden for rammen for, hvad uddannelsen som bygningskonstruktør lagde op til. Dansk Byggeri havde ikke ført bevis for, at arbejdet ikke hovedsageligt bestod i teknisk bistandsydelse, og medlemmet var derfor omfattet af overenskomsten.

Den anden sag handlede om en bygningskonstruktør, der arbejdede med arbejdsgivers overvågning af sikkerheden på arbejdet med Sydhavnsmetroen. Opmanden konstaterede, at når en bygningskonstruktør ansættes i en byggevirksomhed, så er formodningen, at uddannelsen er relevant for arbejdet. Efter en gennemgang af arbejdet konstaterede opmanden, at arbejdet hovedsageligt var teknisk bistandsydelse, hvorfor medlemmet var omfattet af overenskomsten. Kendelsen sikrede medlemmet efterbetaling af fritvalg og løn under barsel.

Med kendelserne blev det for det første slået fast, at selvom et arbejde er ansvarsfuldt og har en høj løn, så er det ikke desto mindre omfattet af overenskomsten, når arbejdet hovedsageligt består i teknisk bistandsydelse på grundlag af en TL-uddannelse.

For det andet blev det slået fast, at når en bygningskonstruktør ansættes på en byggevirksomhed, så er der en formodning for, at uddannelsen er relevant for arbejdet, og at medlemmet er omfattet af overenskomsten.

TL anvender de to kendelser aktivt i arbejdet med at oplyse om overenskomsterne samt til at sikre, at arbejdsgiver respekterer overenskomsterne.

Retssager

1: Privatansatte har yringsfrihed, og den er reguleret efter de samme regler som offentligt ansattes yringsfrihed. Det slog Vestre Landsret fast i en sag, som TL førte for et medlem i teaterbranchen. Desværre kom retten frem til, at opsigelsen var begrundet i samarbejdsproblemer.

2: Et teater havde anført et mindre antal timer i ansættelsesbeviserne, end man på forhånd vidste, at den ansatte skulle arbejde. TL fik Østre Landsrets ord for, at den forventede arbejdstid skal stå i ansættelsesbeviset. Arbejdsgiver må ikke skrive lidt mindre for sikkerheds skyld.

3: En afdeling i en industrivirksomhed havde længe haft samarbejdsproblemer. Virksomheden var vidende herom, men gjorde ikke noget ved det, indtil man gav to TL'ere med 17 og 28 års anciennitet en advarsel. De fik kun 1½ måned til at rette op på samarbejdet, inden de blev sagt op. Det var for kort tid, og virksomheden havde derudover ikke undersøgt ordentligt, om samarbejdsproblemerne kunne være løst ved omplacering. Afskedigelsesnævnet tilkendte derfor de to en godtgørelse.

Tillidsvalgte

TR-uddannelsen bliver løbende justeret, så den både i indhold og form passer til de tillidsvalgtes behov samt TL's politiske beslutninger. Der er sat endnu mere fokus på TR's egen rolle i forhandlinger, samt på de redskaber og metoder der medvirker til at skabe fællesskaber på arbejdspladsen.

At skabe fællesskaber er en væsentlig del af det faglige arbejde - både for TR og AMR. Derfor arbejdes der også på at løfte strategien for at sikre at AMR får de samme redskaber og metoder i deres TL-grunduddannelse. Netop strategien for fællesskaber, og et fælles sprog og metode til dette, var tema på TV-træf 2023.

Teknikernes A-kasse

En af kerneopgaverne er implementering af ny lovgivning i a-kassen og i vores it-system. Dette sker ved, at der udarbejdes forretningsgange, standardbreve, løbende afholdes spørgetimer, samt løbende regelafklaring til a-kassens medarbejdere, samt udviklingsmøder med KMD, webinarer, test af IT-løsninger samt indrapportering af fejl til KMD. Knyttet til denne opgave er løbende at sikre, at a-kassen overholder lovgivningen og vejleder og administrerer ud fra den. Dette sker gennem dialog med a-kassen i Medlemscenteret, internt tilsyn og eksternt tilsyn - herunder STAR-målinger og a-kassens it- og sagsrevision.

En anden væsentlig kerneopgave er at realisere målsætningerne i strategien for en faglig stærk a-kasse, som hovedbestyrelsen godkendte juni 2022. Strategien er udmøntet i en handleplan, der beskriver de udviklingsopgaver, indsatser og den organisering a-kassen arbejder med løbende de næste år. Fokus er på kvalitet, viden, systematik og professionalisme i alle facetter af medlemservice: tryghed og sikkerhed om dagpenge, hurtig og effektiv jobformidling samt vejledning, kursus- og netværkstilbud.

I kongresperioden har vi udviklet nye initiativer, tilbud og indsatser, som styrker vores medlemservice for ledige medlemmer. Det er for eksempel jobformidling, karrieresparring, dimittend workshop, telefonrådgivning og ekstra personlige samtaler efter behov. I støbeskeen har vi blandt andet jobcafé, netværk og TL-kursustilbud sammen med fagforeningen.

Konkrete eksempler fra kongresperioden

Fra og med marts 2020 til og med januar 2022 stod a-kassen for at formidle og implementere en lang række Corona-særregler på dagpenge- og beskæftigelsesområdet. Berørte regelområder har blandt andet været: suspension af dagpengeforbruget, hjemsendelser, midlertidig arbejdsfordeling, lønkomensationer/hjælpepakker, suspension af samtaler, digitale samtaler, suspension og delvis genåbning af beskæftigelsesindsatsen/lediges deltagelse i tilbud, uddannelsesløft med 110 %-sats, selvstændiges optagelse i a-kassen, dagpengeret til selvstændige, fradrag i efterløn. A-kassen klarede os godt igennem den helt særlige periode for hele Danmark. Vi sikrede kontakt til medlemmerne og udbetalingen af dagpenge fungerede.

Dagpengereform – dimittendforringelser og beskæftigelsestillæg

Fra efteråret 2022 og frem til nu har a-kassen forberedt og implementeret en dagpengereform (DP23), som den tidligere regering definerede i udspillet 'Danmark kan mere I'.

Reformen består af nye regler for dimittender (ændring af dagpengeperiode og sats samt indførelse af sprogkrav og tilknytningskrav), beskæftigelsestillæg til særlige grupper (højere dagpengesats de første tre måneders ledighed), feriedagpenge (ændring i feriedagpengesats), ny belægningsmodel (længere fradrag i dagpengene) samt efterregulering af dagpenge (flere satser i en måned og teknisk belægning).

Reformen rammer dimittendmålgruppen hårdt både på sats og dagpengeperioden, som er reduceret fra 2 år til 1 år.

Trainee-forløb for dimittender

I første halvår 2022 gennemførte vi et succesfuldt trainee-forløb for ledige dimittender i Aarhus. Andet halvår 2022 startede to lignende succesfulde forløb i Hovedstaden. Der var stor medlemstilfredshed med forløbene og en del deltagere kom videre i job, løntilskud eller virksomhedspraktik. A-kassen i medlemscenteret har været tæt involveret i forløbene og har fået meget værdifuld viden om vores dimittender. Ordningen som har været finansieret af staten, er desværre ikke længere på finansloven.

TL fortsætter nu med vores egne forløb for ledige dimittender, som vi kommer til at videreudvikle i den kommende periode.

Ny organisering af a-kassen

Som en del af TL's strukturændring 1. januar 2021 har a-kassen arbejdet på en ny organisering af kerneopgaverne, som understøtter strategien for en faglig stærk a-kasse. Vi arbejder på tværs af landet med dagpengesagsbehandling og telefonservice og har nedsat specialteams på faglige områder – fx efterløn og selvstændig virksomhed. Den største forandring har været, at a-kasemedarbejderne i Medlemscentret fra marts 2023 er opdelt i to overordnede faglige teams på tværs af landet i hhv. et Vejlederteam og et Forsikringsteam. Hvert team har en leder. Formålet er at optimere og styrke vores medlemsservice ved at specialisere medarbejderkompetencerne i to hovedgrupper. Vi arbejder desuden på en samarbejdsmodel for a-kasse og fagforening, så medlemmerne kan få en helhedsorienteret og sammenhængende medlemsservice.

Den nærmeste fremtid – A-kassen overtager kontaktføreløbet og TL Jobformidling

I a-kassen er vi i gang med at forberede, at vi d. 1. januar 2024 overtager de første 3 måneder af kontaktføreløbet fra landets jobcentre.

A-kasserne får alene ansvaret for samtaler og understøttelse af de ledige frem mod næste job. Der er fortsat samarbejde med jobcentrene om kursustilbud og øvrige tilbud.

I den forbindelse er vi i gang med at implementere Fagjob, som er en fælles it-platform, som rummer Danmarks største jobdatabase. Udover TL er SL, FOA, 3F, HK, NNF, FAK og Dansk Metal med i fællesskabet.

Vi kalder vores jobformidling TL Job, og vi er i gang med at implementere TL Job i hele organisationen, så vi systematisk kan formidle ledige job til medlemmer – både ledige, opsagte, jobskiftere og medlemmer der vil skifte spor.

Jobformidling kommer til at spille en stor rolle i det nye kontaktforløb og er et af de områder, hvor a-kasserne vil blive målt på deres resultater. Jobformidling vil ikke længere være en kan-opgave, som vi kan tilbyde medlemmerne; men en fast skal-opgave, som vi skal tilbyde medlemmerne. Det ser vi frem til.

Sammen med de øvrige forbund/a-kasser i Fagjob-fællesskabet har TL fået tildelt samlet 4,5 mio. i 2022 og 2023 af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering til projektet "Sammen om job! Stærk faglig jobformidling og virksomhedsservice". Målet for projektet er at samarbejde om jobformidling på tværs af forbund/a-kasser og styrke en fælles ambition om at blive professionelle jobformidlere og rekrutteringspartnere for medlemmer og virksomheder.

Den kommende kongresperiode bliver spændende og krævende for TL's a-kasse, men vi har rustet os til de nye vinde og bliver klar til at løfte opgaverne i samarbejde med fagforeningen.



Politiske udvalg

TL er et demokratisk fællesskab, hvor der er mulighed for indflydelse. Det løbende politiske arbejde foregår bl.a. i TL's politiske udvalg, som inden for deres respektive områder har til opgave løbende tilvejebringe og viden og diskutere væsentlige politiske emner for TL. Udvalgenes arbejde danner grundlag for de politiske drøfter i HB og efterfølgende beslutninger. Udvalgenes arbejde er rammesat af TL's politiske målsætninger.

Her følger beskrivelser af de enkelte udvalg:

UPU – Uddannelsespolitisk udvalg

v/formand Pernille Rohde

Uddannelsespolitisk udvalg har i denne kongresperiode arbejdet med en række centrale uddannelsespolitiske temaer. UPU har bl.a. været optaget af at styrke og stimulere optaget på de tekniske uddannelser - både på erhvervsuddannelserne og de tekniske og byggefaglige erhvervsakademiuddannelser. Disse uddannelser er pressede pga. lav søgning og højt frafald. Et andet tema, der har optaget UPU, er mulighed og vilkår for livslang læring for alle TL's medlemsgrupper.

Erhvervsuddannelsesområdet

De faglige udvalg reviderer og ændrer løbende uddannelserne, så indholdet i uddannelserne er tidssvarende til arbejdsmarkedet. TL deltager fortsat i projektet "Hands-on", som har til formål at synliggøre en række erhvervsuddannelser i forhold til industrivirksomheder. Teknisk designer-uddannelsen er en del af projektet.

De tekniske erhvervsakademiuddannelser

De tekniske erhvervsakademiuddannelser er truede på deres eksistens. Der er lav søgning til uddannelserne og for stort frafald blandt de studerende, som bliver optaget. Det betyder desværre, at der lukkes udbud af tekniske erhvervsakademi udbud rundt omkring på erhvervsakademierne, selvom uddannelserne er efterspurgt af særligt private virksomheder.

Praktikum

Der er fortsat debat og politisk pres for at få indført et ekstra semester på de tekniske erhvervsakademiuddannelser. Den tre-årige forsøgsperiode med fire uger frivilligt praktikum i sommerferien er afsluttet. Erhvervsakademierne fortæller, at forsøget viste, at studenter uden en EUD-baggrund har stort behov for et introducerende værkstedsforløb. Det var dog problematisk at lægge forløbet i sommerferien, da for få havde mulighed for at deltage.

Sammen med Danske Erhvervsakademier har TL arbejdet for at få indført et ekstra semester på de tekniske erhvervsakademiuddannelser. Dette vil både gavne studerende med gymnasial baggrund og studerende med en EUD-baggrund, som fx mangler matematikfærdigheder.

”Vi skal sikre og styrke efter- og videreuddannelsesmuligheder for alle TL’s medlemmer”

Kompetenceudviklingsfonde

Fuld løn under selvvalgt uddannelse har i flere år været et meget højt prioriteret krav fra TL’s medlemmer ved de private overenskomstforhandlinger. OK 23 gav 100 pct. løndækning på følgende private overenskomster: Dansk Industri (DIO 1), Dansk Industri (Byg), TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Erhverv. Det betyder at medlemmer på de områder har fuld løn både ved ret- og pligtuddannelse.

Omstillingsfonden

Der er en stor gruppe medlemmer, som er ansat uden overenskomst. De medlemmer, der ikke har færdiggjort en videregående uddannelse, har i perioden haft mulighed for at gøre brug af Omstillingsfonden. Omstillingsfonden betaler kursusgebyr på op til 10.000.- årligt for akademi- og diplommoduler. Omstillingsfonden er en del af den trepartsaftale, som blev indgået mellem den daværende regering og arbejdsmarkedets parter i efteråret 2017. I trepartsforhandlingerne i efteråret 2023 blev Omstillingsfonden gjort til en permanent ordning.

TL’s egen kompetencepulje

TL har en del beskæftigede medlemmer, som enten ikke er overenskomstdækkede, ikke har adgang til kompetencefondsmidler eller omstillingsfonden. For at tilgodese denne gruppe har TL oprettet en særlig Kompetencepulje, hvor medlemmer uden andre muligheder for uddannelsesstøtte, kan søge at få betalt kursusgebyr for akademi og diplommoduler på op til 10.000.- årligt.

FPU – Fagpolitisk udvalg

v/formand Jakob Ove Madsen

I denne kongresperiode har et særligt fokus været at sikre medlemmernes rettigheder under coronakrisen. Det har bl.a. præget overenskomstforhandlinger og vejledning af medlemmerne om ansættelsesforhold. FPU har skullet tage stilling til en ny virkelighed, hvor hjemmearbejde fyldte mere og fleksibilitet i arbejdslivet blev mere aktuelt end før.

Overenskomstforhandlingerne blev også påvirket af den generelle samfundsøkonomiske udvikling, hvor vi for første gang i lang tid oplevede en meget høj inflation. I perioden har organiseringen af arbejdsudvalgene også gennemgået en stor forandring, så de passer bedre til medlemmernes virkelighed.

Udvalgets arbejde

Udvalget har i perioden ændret organiseringen af arbejdsudvalgene. Offentlige Ansattes Udvalg har ændret navn og formål, således at Offentlig Overenskomstgruppe nu alene fokuserer på de offentlige overenskomster. Det har styrket gruppens arbejde og dermed det politiske indspark til FPU i forhold til overenskomstforhandlingerne.

Samtidig er Arbejds miljøudvalget ændret til et netværk, som løbende drøfter aktuelle arbejdsmiljø-dagsordener og videndeler i forhold til at sikre et trygt arbejdsmiljø for medlemmerne. Netværket omfatter alle TL's arbejdsmiljørepræsentanter, og der har i perioden været afholdt en række webinarer for at belyse de mange facetter af arbejdsmiljøudfordringer såsom stor arbejdsmængde og tidspres, sundhedsrisici i det kemiske arbejdsmiljø, brok på arbejdspladsen og den svære snak med chefen om psykisk arbejdsmiljø.

Corona skabte udfordringer på arbejdspladserne

Da corona ramte det danske arbejdsmarked, opstod problemstillinger, som aldrig før havde været aktuelle. Situationen medførte talrige spørgsmål både fra medlemmer og arbejdsgivere: Kan vi lave arbejdsfordeling? Hvad har jeg ret til, når jeg arbejder hjemme? Hvad med arbejdsmiljøet på hjemmearbejdspladsen? Kan de tvinge mig til at blive testet? Hvad når mit barn er hjemme fra skolen? Heldigvis var vi sammen i FH om de mange spørgsmål. I TL havde både vi og medlemmerne stor gavn af FH's FAQ, samt medvirken ved talrige trepartsforhandlinger.

Nye arbejdsmåder og arbejdsvilkår

Hjemmearbejde var et velkendt fænomen på visse arbejdspladser, men med corona-hjemsendelsen blev nye arbejdsmåder en akut nødvendighed for alle. Privatansattes udvalg valgte op til OK23 at undersøge omfanget og opfattelsen af hjemmearbejde efter corona. En lignende undersøgelse blev udført under corona, og disse dannede tilsammen værdifuld baggrundsviden om medlemmernes ønsker til arbejdstid, som vi medbragte til OK23 forhandlingerne.

Overenskomstfornyelsen OK21

I august 2020 spurgte vi alle offentligt ansatte TL-medlemmer om deres ønsker til forbedringer af overenskomsterne. Medlemmernes input blev krydret med TL's politiske ambitioner og bearbejdet i Offentlig overenskomstgruppe. De endeligt formulerede krav blev udvekslet med modparterne i efteråret 2020. Corona-krisen satte sit tydelige præg på overenskomstforhandlingerne, som udelukkende foregik online og med en usikker økonomisk fremtid som udgangspunkt.

Resultatet blev en sikring af reallønnen - troede vi. Krigen i Ukraine og den medfølgende inflation har efterfølgende udhulet reallønsstigningen, hvilket gør vilkårene vanskelige for OK24.

TL fik nye uddannelser omfattet af overenskomsterne, således at byggekoordinatorer, professionsbachelor i energimanagement og professionsbachelor i jordbrugsvirksomhed nu er omfattet af visse offentlige overenskomster. Der blev også givet lønløft til udvalgte grupper samt pensionsforbedringer, og endelig prioriteredes flere penge til kompetenceudvikling.

I afstemningsperioden afholdt vi et live-webinar, hvor forhandlerne fortalte om resultatet og besvarede spørgsmål fra medlemmerne. I april 2021 kunne vi således afslutte OK21 med et overbevisende ja fra 91% af de afgivne stemmer.

På teaterområdet skulle der forhandles fornyelse af overenskomster i 2021, men grundet nedlukningen valgte vi sammen med Dansk Teater at forlænge de daværende overenskomster. Derfor blev overenskomsterne forhandlet på plads i 2022, bl.a. med en ny klausul om social dumping, der sikrer, at alle ansatte teknikere på co-produktioner som minimum arbejder på overenskomstlignende løn- og pensionsvilkår. Herved har vi sikret, at teateransatte arbejder under retfærdige vilkår, også når de arbejder på tværs af teatre og spillesteder.

Overenskomstfornyelsen OK23

Også ved OK23 spurgte vi medlemmerne, hvad vi skulle fremme ved forhandlingerne. Det altoverskyggende krav var mere i løn, men også krav om bedre sammenhæng mellem arbejde og privatliv stod højt på listen. Det blev hårde forhandlinger, som stod i lyset af den usikre økonomiske situation, krigen i Ukraine, samt regeringens afskaffelse af Store Bededag. Det betød mange intense møder både før, under og efter de reelle forhandlinger.

Resultatet blev mere i løn via en omlægning af pensionen og forhøjelse af fritvalgskontoen, der i 2024 vil udgøre mere end en ekstra månedsløn. Samtidig lykkedes det at skabe enighed om væsentligt bedre muligheder for at forhandle løn, samt en præcisering af den danske models betydning lokalt på arbejdspladsen, som sikrer bedre muligheder for at informere om medlemskab af faglig organisation ved nyansættelser.

Hjemmearbejde under og efter corona

81% arbejdede hjemme under corona, og 66,6% arbejder stadig hjemme efter corona.

Hvorfor arbejder du ikke hjemme? (top 3):

- 1. Arbejdets karakter: 45,6% under corona og 48,2% efter*
- 2. Trives ikke med at arbejde hjemme: 29,5% under corona og 20,1% efter*
- 3. Mit hjem egner sig ikke til det: 16,7% under corona og 22,3% efter.*

Et fleksibelt arbejdsliv er kommet højt på dagsordenen. Omdrejningspunktet for TL's træf for tillidsvalgte i 2021 var derfor distance- og hybridarbejde, hvor fx retten til at have en kontorplads og balancen i gamle og nye arbejdsformer blev drøftet. 4-dages arbejdsuge blev et stort tema for TL's politiske ledelse, og et ønske mange medlemmer havde til at bringe et fleksibelt arbejdsliv ind i OK23 forhandlingerne. I en enkelt overenskomst ved OK23 blev det fremhævet som en måde at tilrette arbejdstiden på. De øvrige overenskomster giver mulighed for det, men uden decideret at nævne 4 dages arbejdsuge. Ingen tvivl om at det fremover vedbliver at være et tema.

TL har været dybt engageret i arbejdet med udformningen af de nye regler om reserveret orlov til fædre. Vi fortæller om dem hvert kvartal i webinarer "Hjælp vi ska' ha' barn". Forældrene har taget godt imod de nye regler og webinarer.

TL har samarbejdet med danske parlamentarikere i EU-parlamentet omkring tilblivelsen af EU's løntransparensdirektiv. Direktivet er nu trådt i kraft, og arbejdet med at give det effekt i Danmark foregår i de kommende år.



BPU – Beskæftigelsespolitisk udvalg

v/ formand Bodil Sejer

BPU har i kongresperioden haft særligt fokus på, hvordan coronakrisen har påvirket arbejdsmarkedet. Derudover har regeringen præsenteret store politiske udspil som "Danmark kan mere I" og "Danmark kan mere II", og der er gennemført gennemgribende forandringer af A-kassernes kontakt med ledige. Sidst har tidlig pension været et stort politisk tema, som selvfølgelig også har været vigtigt at holde et særligt fokus på.

BPU's arbejde i kongresperioden 2020-2023

Årligt afholder BPU 4 ordinære møder. Derudover afholdes der et årligt seminar for udvalgets medlemmer. Løbende inviteres der oplægsholdere med til udvalgets møder, som kan kvalificere diskussionerne og uddybe emnerne. I 2021 deltog Vibeke Kold, arbejdsmarkedspolitisk konsulent i FOA, og FH-konsulent Carsten Hansen, hvor emnet var 'FOA's arbejde med jobformidling og a-kasse forsøget'. I 2023 deltog Magnus Paulsen Hansen, Lektor på RUC, med emnet om 'Beskæftigelsespolitikens fortid og fremtid'. Signe Wheatley Rasch, fra KEA, fortalte om hvordan KEA gør deres dimittender arbejdsmarkedsparate.

Danmark kan mere I&II

Med "Danmark kan mere I" kom regeringen i 2021 med forslag til reformer målrettet beskæftigelses-indsatsen. I den endelige lov forringes dagpengerettighederne for dimittender samtidig med at den maksimale dagpengesats hæves.

Dagpengeforringelserne rammer TL's medlemmer hårdt, da dimittender udgør en stor del af vores ledige. BPU er opsat på, at virksomhederne skal tage et ansvar for at ansætte nyuddannet arbejdskraft, og at der skal laves særlige indsatser for at hjælpe dimittender hurtigere i arbejde. Vi ser på reformen og den implementerede lov som om at beskæftigelsesindsatsen bevæger sig henimod job for enhver pris i stedet for fokus på det rette job.

Da særligt dimittender fra vores uddannelser rammes af forringelser, så er BPU optaget af, at man rækker hånden ud til de nye kolleger på arbejdsmarkedet. Det kunne være ved, at man sætter statsbidraget ned, fjerner tidsbegrænsningen på supplerende dagpenge, og at man styrker Trainee- og Vækstpilotordningerne.

Nytænkningen af beskæftigelsesindsatsen

Regeringen har besluttet, at nytænkning af beskæftigelsesindsatsen både skal føre til en mere individuel tilrettelæggelse af beskæftigelsesindsatsen og besparelser på 1,1 milliarder kroner på jobcentrenes indsatsområder. Hensigten med besparelsen er dels at skabe nytænkning i beskæftigelsesindsatsen og finansiere 'Tidlig Pensionsordningen'. Dette gøres ved, at en del af jobcentrenes ansvar, herunder de 3 første måneder af kontaktforløbet med ledige, og formidling af jobs, nu skal varetages i a-kasserne. Herudover gives der i højere grad mulighed for digital vejledning.

BPU ser først og fremmest nytænkningen af beskæftigelsesindsatsen som en spareøvelse. Dernæst handler det om, at beskæftigelsesindsatsen i højere grad skal individualiseres og sættes fri. BPU støtter op om det øgede ansvar til a-kasser og ser derudover flere andre muligheder, når beskæftigelsesindsatsen skal reformeres:

- » Beskæftigelsesindsatsen skal være regionalt forankret. Vores medlemmer arbejder ofte i en anden kommune, end de bor i.
- » Investér i lediges kompetencer og udbyg mulighederne for at få jobrettet uddannelse og VEU-uddannelse.
- » Beskæftigelsesindsatsen skal modarbejde den øgede prekarisering af arbejdsmarkedet. Et CVR-nummer for at køre som bud skal ikke være den sidste udvej.
- » Vi skal arbejde for, at man som studerende ikke tager en uddannelse forgæves, så man kommer til at arbejde inden for en anden branche end den, man er uddannet til.

Det grønne arbejdsmarked

Den grønne omstilling er en vigtig global indsats, der skal tilvejebringe reduktioner i vores CO₂-udledninger og sikre en bæredygtig udvikling af samfundet. Virksomheder, der skal levere de tekniske løsninger til omstillingen, vil opleve en øget efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft.

BPU mener, at vi som fagforening skal arbejde på at udbygge vores kendskab til det grønne arbejdsmarked. Dernæst skal vi hjælpe arbejdsgiverne med at forstå vores medlemmers uddannelser og de løsninger, de kan bidrage med, når det kommer til at levere grønne løsninger. Afslutningsvis er grøn jobformidling essentiel. Vi skal kunne formidle grønne jobs til vores medlemmer og agere rekrutteringspartner for virksomheder.

Tidlig pension

I august 2020 lancerede regeringen retten til tidlig pension for folk med et langt og hårdt arbejdsliv. Retten ville give omtrent 38.000 danskere ret til at trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet, inden de nedslides. Ifølge Beskæftigelsesministeriets egne tal er der 443 medlemmer af Teknikernes A-kasse, der har fået tildelt ret til tidlig pension per 31. august 2022. Heraf har 107 medlemmer benyttet sig af muligheden ifølge tal fra jobindsats.dk.

Beskæftigelsesministeriets egne tal viser dog, at efterlønnere i højere grad benytter sig af deres ret til tidlig pension sammenlignet med dem, som er i beskæftigelse. Forskellen i tal kan tyde på, at det for beskæftigede personer ikke kan betale sig at benytte sig af deres ret til tidlig pension.

	2022	2023
Berettigede til tidlig pension, heraf:	41	49
Beskæftigelse (ekskl. fleksjob)	11	15
Dagpenge, sygedagpenge og fleksjob**	2	2
Efterløn*	27	30
Andre overførsler samt selvforsørgende**	2	3
Benytter tidlig pension, heraf:	24	29
Beskæftigelse (ekskl. fleksjob)	6	9
Dagpenge, sygedagpenge og fleksjob**	0	1
Efterløn	16	18
Andre overførsler samt selvforsørgende**	1	2

Tabel 1 - Antal personer, der benytter sig af, eller er berettigede til, tidlig pension fra 2022 til 2023 (Kilde: Beskæftigelsesministeriets egne tal).

Anm.: Afrundet til nærmeste 1.000 personer

** Efterløn omfatter alle efterlønsberettigede, herunder efterlønsberettigede, der fortsætter beskæftigelse i stedet for at vælge enten efterløn eller tidlig pension*

*** Tallene er blevet opdateret d. 18/11 2020*

Arbejdet i regionerne

Ved kongressen i 2020 besluttede TL at ændre struktur. Her blev de ni lokale bestyrelser erstattet af fem regionsbestyrelser. I denne kongresperiode har nye bestyrelsessammensætninger set dagens lys ved fem stiftende generalforsamlinger. Regionerne har arbejdet for at skabe et stærkt lokalt fundament i den nye struktur, hvor politik og administration blev adskilt ved kongressen i 2020.

Som ved alle strukturændringer skal alle regioner finde egne ben at stå på, men der har fra start været enighed om, at det var vigtigt at være en aktiv spiller i forhold til både at udvikle det samlede TL og regionen i den retning og med det mandat, som medlemmerne havde givet på TL's i kongres i efteråret 2020.

TL Hovedstaden & Bornholm

v/formand Jimmi Eiberg

'Et samlet TL med medlemmerne i fokus', har været mantraet. Vi har blandt andet haft stort fokus på transparens i vores arbejde, og i regionen har vi påtaget os ansvaret for at sikre, at de 5 regionsformand og forbundsformanden mødes online hver uge og udveksler nyheder og erfaringer. I dagligdagen ønsker vi også at sikre at tillidsvalgte oplever, at det er dem, som er i fokus og ikke TL's struktur.

Synlighed og aktiviteter

Vi holder alle aktiviteter for tillidsvalgte fælles med Region Sjælland. Vi har blandt andet indført online kaffemøder med tillidsrepræsentanter den sidste torsdag og fredag i måneden, ligesom vi flere gange om året inviterer til møder for alle tillidsvalgte i regionerne, hvor fokus er på fællesskab og organisering.

Fællesskabet har vi også haft i fokus blandt andet med vores faglige torsdagsbar, som vi afholder en gang om måneden, og hvor man som medlem har mulighed for at tage et ikke-medlem med. Til den faglige torsdagsbar har vi hver gang en ny oplægsholder, som kan være alt fra designeren Mads Nørgaard til frivillige, som arbejder med nødhjælp til Ukraine eller TL-medlemmer, som fortæller om deres fag. Det fælles er, at det giver ny viden, som kan danne ramme for debat og snak efterfølgende. Nytårskur og 1. maj er begge to arrangementer som igen er blevet faste traditioner, hvor vi inviterer til fællesskab.

Selvom vi er en partipolitisk neutral fagforening, så betyder det ikke, at vi ikke blander os i den politiske debat for at påvirke og opnå de bedste resultater for medlemmerne. I den sidste kongresperiode har der været en række reformer og politiske tiltag, som vi har arbejdet på, både lokalt i regionen og som et samlet TL.

Uddannelsesområdet har fyldt en del her med stop for udenlandske studerende, udflytning af uddannelser, det lave optag på erhvervsuddannelserne, samt reformkommissionens løbende udspil. Men også den politiske beslutning om afskaffelse af Store bededag og forringelserne af dagpengeperioden for dimittender har fyldt. I de seneste år har det virket som om politikerne har glemt alle uddannelser mellem elektriker og ingeniøren. Derfor har vi også benyttet alle møder med politikere til at fortælle om de mange gode uddannelser som TL's medlemmer har, og hvorfor de også er vigtige for os alle.

Samarbejde og fællesskab er vigtigt, hvis vi skal nå resultater til gavn for jer medlemmer. Derfor er vi også aktive i FH Hovedstaden og Byggefagenes Samvirke, hvor vi både sidder i forretningsudvalgene, men også deltager i en lang række udvalg og aktiviteter, hvor vi sammen med andre fagforbund kan påvirke og udvikle både den lokalpolitiske og den fagpolitisk dagsorden. Vi er også aktive i det lokalindustripolitiske udvalg, hvor der eksempelvis er et tæt samarbejde med Dansk Industri om at sikre arbejdspladser i Hovedstadsregionen.

På uddannelsesområdet har vi i regionen arbejdet målrettet på at få et bedre og mere stabilt forhold til områdets uddannelsesinstitutioner, hvor TL's kommende medlemmer uddannes. Det har betydet mange flere besøg, tættere samarbejde med Danske Erhvervsakademiers Studenterorganisation. Vi er fortsat også aktive i uddannelsesudvalg og Københavns Erhvervsakademis bestyrelse.

TL Sjælland

v/Lene Ertner

TL Region Sjælland har valgt at fokusere på uddannelse. Regionsformanden er valgt ind i bestyrelsen på Zealand Erhvervsakademi. Det giver synlighed og indflydelse, og regionsformanden blev udpeget til at være med til at ansætte den nye rektor juni 2022. Derudover sidder vi i næsten alle uddannelsesudvalg. Enten ved formanden eller medlemmer, der ønsker at fremme deres fag.

Virksomhederne vokser, og der opstår forskellige erhvervsklynger. Vi forsøger at være så tæt på som muligt for at tydeliggøre vores uddannelser og brancher. I regionen er det typisk byggeriet, grøn omstilling, Biosolution, Medico og SMV på industriområdet, der er i fokus. På det offentlige område er det høre-klinikkerne på sygehusene, kommunerne, fødevarestyrelsen og Vejdirektoratet, som der er fokuseret på.

For at søge mest mulig viden og indflydelse på erhvervsområdet prioriteres regionsformandens bestyrelsespost i Erhvervshuset Sjælland.

Et projekt, der arbejdes hårdt på er at få Biosolution/digitalisering ind i Procesteknologuddannelsen. Det er en af de uddannelser, der løbende skal justeres for at følge med udviklingen. Man har søsat Erhvervsfyrtårnet Biosolution, og regionen skal være førende inden for dette område. Området vokser med stor hast i Kalundborgområdet, så der er stor konkurrence om job og uddannelserne. Derfor skal vi være meget tydelige for at bevare vores tilstedeværelse.

Kvalificeret arbejdskraft, vækst og ledige er ligeledes et udviklingsområde, der skal holdes i hånden. Derfor er vi repræsenteret i Interreg Tysk/dansk EU og Det regionale arbejdsmarkedsråd Sj. (RAR), der arbejdes på mange fronter, hvor det er vigtigt at følge med og tale med vores TL-stemme.

Femern i Rødby er en historie for sig. Vi har arbejdet særligt meget de sidste 3 år, hvor der er kommet godt gang i projektet. Vi er gået fra at etablere samarbejder, søge politisk indflydelse, lave overenskomster med konsortierne, fået kontor i Rødby, til at have en hel del besøg af medlemmer og politikere. Nu ændrer fokus sig til konkrete sager for medlemmerne og opbygning af elever og praktikanter.

Vi har stor succes med at få TL's meninger i aviserne - ofte om hele uddannelsesområdet, og at styrke fremtidens kompetencer i samarbejde med virksomheder og uddannelsessteder.

De faglige netværk fylder heldigvis i vores hverdag, og der kommer mange ideer som bliver ført ud i livet, og vi støtter op så godt, vi kan, og i bestyrelsen drøfter vi jævnligt, hvad vi kan gøre bedre.

Vores tillidsvalgte skal have en kæmpe tak for at de altid stiller op med vores gode tiltag og ideer. Vi samarbejder især med TL Hovedstaden & Bornholm med kaffemøder hver måned, julefrokost for alle tillidsvalgte på Sjælland, og senest et par dage med emnet "Hvordan får vi flere ind i fællesskabet".

TL Syddanmark

v/Bodil Sejer

'Et samlet TL med medlemmerne i fokus' har været region Syddanmarks målsætning siden den stiftende generalforsamling. Som ved alle strukturændringer skulle vi lige finde vores ben.

Det er ingen hemmelighed, at kulturforandringer er svære, og sammensmeltningen af disse har taget tid, men der har fra start været enighed om, at det var vigtigt, at medlemmerne mærkede så lidt til strukturændringen som muligt. Servicen og indflydelsen skulle fortsat være i top. Vi har været en aktiv spiller i forhold til både at udvikle det samlede TL til ét TL, uanset hvor man henvender sig. Det betyder, at vi blandt andet har haft stort fokus på transparens i vores arbejde, og at de 5 regionsformand og forbundsformanden går i samme retning, blandt andet ved at de mødes online hver uge og udveksler erfaring, nyheder og hvad, der rører sig politisk.

I dagligdagen ønsker vi at sikre, at de medlemmer, der er tillidsvalgte, oplever at de er i fokus. Vi har blandt andet indført online møder med tillidsrepræsentanter en gang om måneden, ligesom vi flere gange om året inviterer til møder for alle tillidsvalgte i regionerne. Fokus er her på fællesskab og organisering.

Selvom vi er en partipolitisk neutral fagforening, så betyder det ikke, at vi ikke blander os i den politiske debat. I den sidste kongresperiode har der været en række reformer og politiske tiltag, som vi har arbejdet på både lokalt i regionen og som et samlet TL. Det betyder at vi også har været mere synlige med artikler i medierne. Uddannelsesområdet har fyldt en del - med stop for udenlandske studerende, nedlæggelse og udflytning af uddannelser, det lave optag på erhvervsuddannelserne, samt reformkommissionens løbende udspil. Men også den politiske beslutning om afskaffelse af Store bededag og forringelserne af dagpenge-perioden for dimittender har fyldt.

Samarbejde og fællesskab er vigtigt hvis vi skal nå resultater til gavn for medlemmerne, derfor er vi også aktive i samtlige FH-sektionerne i Syddanmark. Det har betydet, at regionsformanden har repræsenteret arbejdstagersiden i Vækstforum, og nu efterfølgende i Strategisk Forum og de tre fyrtårne for samtlige OK organisationer på Fyn. Vi er med i Byggefagenes Samvirke, de regionale arbejdsmarkedsråd samt de Regionale Industripolitiske Udvalg, hvor vi også deltager i en lang række aktiviteter og udvalg, så vi sammen med andre fagforbund kan påvirke og udvikle både den lokalpolitiske og den fagpolitiske dagsorden.

TL Midtjylland

v/Pernille Rohde

Det er vigtigt for TL Midtjylland, at vi arbejder som ét TL, også på trods af geografiske og demografiske forskelle i landet. Vigtigt er det, at samarbejdet fungerer på tværs af landet, og vi er kommet godt fra start.

Når vi skal skabe fagpolitisk indflydelse lokalt, er det godt at arbejde sammen med de andre fagforbund under FH. TL og FH har fælles mål i forhold til at sikre arbejdstagerne. Derfor lægges der en del arbejde i samarbejdet i FH. Fordi vi tror på, at vi i FH-fællesskabet kan skabe politisk indflydelse. Det er i FH regi, vi får muligheden for at mødes jævnligt med borgmestre, Jobcentre mfl. Ved disse møder drøftes beskæftigelse og ledighed lokalt og nationalt. For at skabe sammenhængskraft og samarbejde i TL, politisk i forhold til lokalt og landspolitisk, så mødes de 5 regionsformænd + formand ugentligt enten online eller på fysiske møder.

Synlighed & aktiviteter

Vi har fået skabt nogle medlemsaktiviteter i regionen lokalt for at skabe nærvær og fællesskab og med god tilslutning fra medlemmerne. Kerneværdierne i vores arrangementer er faglig inspiration og viden, socialt og fagligt fællesskab. Vi har blandt andet afholdt "stress-aftener", været på adskillige virksomhedsbesøg med grøn omstilling og rekruttering som gennemgående emner. Og vi vil arbejde på flere nu og i fremtiden. I TL Midtjylland og TL Nordjylland har vi lavet et samarbejde omkring TR kontakt i form af kaffe morgenmøder for vores tillidsrepræsentanter, der mødes en gang om måneden med aktuelle emner på dagsordenen.

Stemmer i den politiske debat

Vi blander os i den politiske debat og forsøger at påvirke beslutninger for medlemmernes bedste. Uddannelsesområdet har været meget oppe at vende i den sidste kongresperiode, der er blandt andet skåret betydeligt ned på udenlandske studerende på de kortere videregående uddannelser. Udflytningsreformen med udflytning af uddannelser er sket med risiko for udvanding af uddannelserne.

SMV-regeringen tog en politisk beslutning om afskaffelse af Store bededag, hvilket vi så som et gevaldigt overgreb i forhold til arbejdstagerne. Vi mener forhandlingens vej burde følges. Derfor begav vi os også til Christiansborg Slotsplads en kold forårsdag for at demonstrere og vise vores utilfredshed. Regeringens forringelser i dagpengeperioden for dimittender har og ville nok fylde i den kommende tid, da det nu er trådt i kraft og de nyuddannede vil blive ramt efter tre måneders ledighed.

De tekniske uddannelser er udfordrede pga. det lave optag. Byggekoordinatoruddannelsen lukkes på Aarhus Erhvervsakademi. Lige nu kigges der på, om nogle af de tekniske uddannelser skal sammenlægges eller laves om. Erhvervsakademiuddannelserne glemmes hele tiden af folketingspolitikkerne, når de snakker uddannelser. Men vi vil blive ved med at påpege, at Praktikum, som permanent modul, ville øge optaget på de tekniske erhvervsakademiuddannelser samt være forebyggende i forhold til frafald.

På uddannelsesområdet arbejder vi hele tiden på at være involveret på alle de uddannelser, vi dækker, samt skabe det bedste bånd til uddannelsesinstitutioner i Region Midtjylland. Vi er godt repræsenteret fra bestyrelser til uddannelsesudvalgene. Der opstår, ved god involvering, typisk også nogle gode samarbejdsflader. Til det kan nævnes samarbejde omkring elevpladser til TD-elever – bla. speed dating, som førte til to nyoprettede elevpladser.

I efteråret 2023 skydes et nyt forløb "Tekstilets fremtid" i gang. Det retter sig til de tekstiluddannede og handler om de lovkrav, der stilles i dag. Forløbet er et samarbejde mellem Erhvervsrådet, Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering og TL.

TL Nordjylland

v/Jakob Ove Madsen

2021 var året, hvor TL, regionerne og medarbejdere skulle tilpasse sig den nye struktur. TL Nordjyllands medarbejdere skulle flytte til nyt TL-domicil i Viborg (det skete dog først slut 2022) og afdelingshuse i provinsen skulle sælges.

Med afholdelsen af den stiftende generalforsamling 2. september 2021 kunne bestyrelsen se fremad. Udover de politiske opgaver skulle bestyrelsen forberede flytning fra afdelingen, hvilket betød nogle oprydningsdage.

Bestyrelsesarbejdet i efterår 2021 og forår 2022 var præget af den forestående generalforsamling, der ville betyde Peter Thyregods afgang og valg af en ny formand i regionen. I marts 2022, blev en ny regionsformand valgt.

Tiden siden har været præget af sammenhold og nytænkning med fokus på TL's kerneværdier og strategi. Der er tænkt store tanker og afprøvet nyt i et trygt miljø. Især har vi arbejdet med, hvilke arrangementer vi i Nordjylland skulle satse på. Der har været fokus på det sociale aspekt i arrangementerne for at prøve at " mindske afstanden " mellem medlemmerne.

Synlighed & aktiviteter

Vi prøver at blande os alle de steder vi kan og udøve den politiske indflydelse, der er mulig. Vi har god kontakt til virksomheder og instanser i hele regionen. Dette er med til at skabe et nuanceret billede og indsigt. Regionerne Nordjylland og Midtjylland har samarbejdet om TR-online-kaffemøder en gang om måneden - det er blevet rigtig godt modtaget.

Vi er bredt repræsenteret i FH's kommunale udvalg og deltager i diverse aktiviteter løbende, og vi sidder med i RPU Nordjylland. Vi kender det politiske landskab i regionen. Både borgmestre, regionspolitikere, landspolitikere og andre fagforbund. Regionsformanden er formand for LUU på TD-uddannelsen på TechCollege og sidder i Det Faglige Udvalg for TD-uddannelsen hos Industriens Uddannelser. Vi sidder i UU på industriuddannelserne på UCN og i bestyrelsen på Erhvervsakademi Dania.

Vi deltager ved studiestart på TechCollege, UCN og EUC Nord med kaffebil og morgenbrød og en afslappet snak om, hvad TL kan, og hvad vi kan tilbyde. Noget der har vist sig effektivt og til stor gavn og nytte for de studerende/nye medlemmer. På TechCollege er vi altid velkommen, der er altid basis for et besøg og en god snak med eleverne. Vi er til dimissioner på de tre uddannelsessteder. En udsøgt fornøjelse at være inviteret til og noget, der giver os energi.

Fremtiden er grøn! Og måske lidt kortere - på arbejdstiden altså. Der snakkes grøn omstilling og 4-dages arbejdsuge i alle afkroge af regionen.



TL i tal

Medlemsudvikling 2020-2023

Samlede medlemstal i TL og TAK

Det samlede medlemstal for TL og TAK er faldet 10,1 pct. I gennemsnit svarer det til et årligt fald på 2,5 pct. i 2020-2023. I sidste kongresperiode faldt medlemstallet samlet med 7,2 pct. Overordnet set er faldet i antallet af medlemmer i TL og TAK altså større i denne kongresperiode sammenlignet med sidste kongresperiode.

	2020	2021	2022	2023*	Ændring i perioden
TL og TAK	28.765	27.422	26.299	25.856	-10,1 pct.

Kilde: TL-medlemstal ultimo december - *Tallene er fra ultimo september

TL Medlemstal

Medlemstallet i TL er faldet med 11,5 pct., mens antallet af betalende medlemmer er faldet med 9,8 pct. i denne kongresperiode. Faldet i TL-medlemmer udgøres bl.a. af studerende medlemmer som er faldet med 43,5 pct. i perioden. Til sammenligning faldt antallet af studerende i sidste kongresperiode med 12,1 pct. For at styrke arbejdet med studerende, er der oprettet en ny afdeling "Medlemstilbud og fællesskab", hvor der er ansat 3 organiseringskonsulenter i efteråret 2022. Derfor er effekterne af dette ikke tydelige i tallene endnu.

	2020	2021	2022	2023*	Ændring i perioden
TL-medlemmer	23.571	22.305	21.123	20.867	-11,5 pct.
Studerende	3.099	2.314	1.954	2.027	-34,6 pct.
Studerende med gratis a-kasse	2.210	1.656	1.408	1.249	-43,5 pct.
Pensionister	2.103	2.095	2.064	2.100	0,1 pct.
Frikontingent	415	249	287	540	30,1 pct.
TL-betalende	17.954	17.647	16.825	16.200	-9,8pct.

Kilde: TL-medlemstal ultimo december - *Tallene er fra ultimo september

TAK medlemstal

Medlemstallet i TAK er i denne kongresperiode faldet med 10,2 pct. Til sammenligning var faldet i sidste kongresperiode på 7,9 pct. Faldet i antallet af medlemmer, der kun var medlem af TAK var på 3,9 pct. Faldet i antallet af medlemmer i både TL og TAK udgør 11,9 pct.

Det største procentvise fald findes derfor blandt medlemmer, der både var i TL og TAK. Samme tendens gjorde sig gældende i sidste kongresperiode.

	2020	2021	2022	2023*	Ændring i perioden
TAK-medlemmer	24.253	23.363	22.412	21.779	-10,2 pct.
Heraf TAK- alene-medlemmer	5.194	5.117	5.176	4.989	-3,9 pct.
Heraf medlemmer af både TL og TAK	19.059	18.246	17.236	16.790	-11,9 pct.

Kilde: TL-medlemstal ultimo december - *Tallene er fra ultimo september

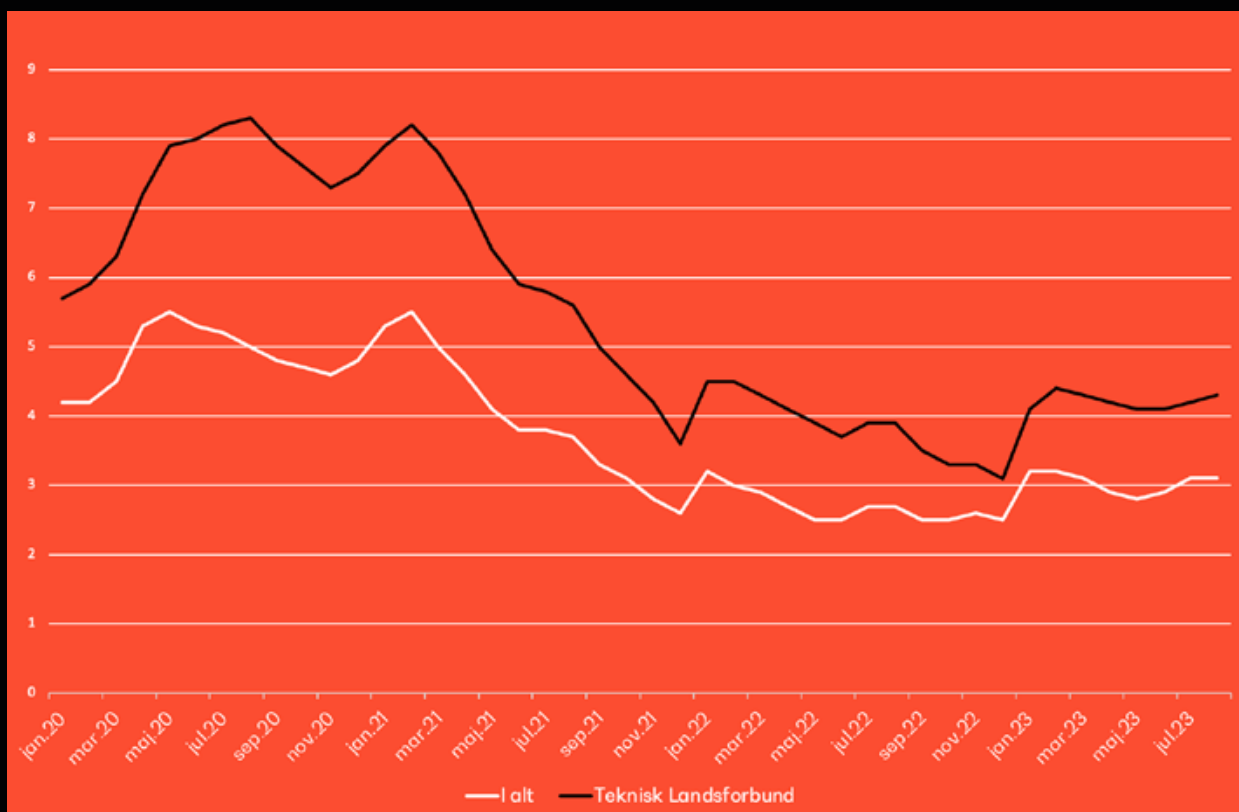
Ledighedsudvikling blandt TAK's medlemmer 2020-2023

Fra COVID-19-krisen i marts 2020 har ledigheden været stigende frem til begyndelsen af januar 2022. Herefter har vi set ledigheden falde blandt TL's medlemmer som følge af genåbningen af Danmark efter coronanedlukningen. Herefter oplevede vi et opsving i dansk økonomi, som blev afspejlet i et fald i de generelle ledighedstal. Opsvinget kom også TL's medlemmer til gode med faldende ledighed. Se graf 1 på side 57.

Ledighed blandt dimittender

Udviklingen i ledigheden for dimittender i kongresperioden har generelt været faldende og fulgt udviklingskurven for TL-ledigheden generelt. Denne udvikling sker som følge af, at COVID19-restriktionerne blev fjernet og det efterfølgende opsving på arbejdsmarkedet. Det er forsat uddannelser som multimediedesigner og designteknologer, der er overrepræsenterede. Se graf 2 på side 58.

Graf 1



TL-ledighed generelt sammenlignet med Danmarks Statistik i perioden januar 2020 til august 2023 (fuldtidsledige).

Kilde: TL's ledighedsstatistik og Danmarks Statistik

Graf 2



Kilde: TL's ledighedsstatistik

TL Lønstatistik 2020-2023

Lønstatistikken er et vigtigt redskab for både medlemmer og ansatte i Teknisk Landsforbund. Lønstatistikken er med til at understøtte medlemmers position i lønforhandlinger og tillidsrepræsentanternes mulighed for at forhandle løn på vegne af kollegerne. Derudover bruges lønstatistikken til at understøtte politiske argumenter, som vi i TL mener er vigtige i mødet med landets beslutningstagere.

Hvert efterår, når bladene falder af træerne, er det tid til årets lønstatistik. I den forbindelse kontakter vi alle medlemmer for at bede dem om at indberette deres løn for september måned. Medlemmerne kontaktes først via mail, og efterfølgende via opkald, så vi opnår den højest mulige svarprocent på tværs af alle uddannelsesgrupper.

Svarprocent i kongresperioden

Der var et stort fald i svarprocenten fra 2020 til 2021 på 14,9 pct. Svarprocenten steg med 0,9 pct. fra 2021 til 2022. I forrige kongresperiode var den gennemsnitlige svarprocent på 50,5 pct. Faldet skyldes, at vi bruger færre økonomiske ressourcer på opkald til medlemmer for at få dem til at indberette løn. I stedet arbejder vi med organiserende indsatser, hvor ansatte på virksomheder inddrages som en ressource til at opmuntre deres kollegaer med at indsamle lønoplysninger.

2020	2021	2022
52	37,1	38

Kilde: TL lønstatistik

Lønningerne har i perioden 2019 til 2022 i høj grad været præget af først coronakrisen og herefter høj inflation. For første gang i mange år så vi en negativ udvikling i reallønnen i 2022. Medlemmerne havde i gennemsnit et reallønsfald på 8,2 pct. fra 2021 til 2022, størst var faldet blandt medlemmer ansat i staten: 9,2 pct. Faldet skyldtes den store stigning i inflation i 2021, som er fortsat ind i 2022. Reallønsfaldet betød, på trods af stigende lønninger, at lønningerne i høj grad er blevet udhulet. I de sidste 10 år har vi haft reallønsstigninger i 9 ud af 10 år. Det betyder, at der over en 10-årig periode stadig er en beskedent reallønsfremgang på 2,5%, selv når vi tager den store reallønstilbagegang i 2022 med.

Lønudvikling for privatansatte

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Lønudvikling	1,6	2,5	3,2
Reallønsudvikling	1,1	0,1	-8

Kilde: TL lønstatistik

Lønudvikling for ansatte i kommuner og regioner

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Lønudvikling	3,6	2,8	2,4
Reallønsudvikling	3,1	0,4	-8,8

Kilde: TL lønstatistik

Lønudvikling for ansatte i staten

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Lønudvikling	1,9	1,2	3,0
Reallønsudvikling	1,4	-1,2	-9,2

Kilde: TL lønstatistik

Uddrag fra TL's medlemstilfredshedsundersøgelse 2023

Forudsætningen for medlemstilfredshed

Hurtig, tryk og kompetent rådgivning giver tilfredse medlemmer.

Uddrag af medlemstilfredshedsundersøgelsen fra 2023

I TL holder vi øje med, hvordan medlemmerne bedømmer os som fagforening. Hvis vi vil forstå, hvorfor de medlemmer vi har, er glade, og hvad vi kan gøre bedre, bliver vi nødt til at gøre os umage. Derfor sendte vi i løbet af sommeren en medlemstilfredshedsundersøgelse ud til alle medlemmer af TL. Undersøgelsen havde til formål at afdække den generelle tilfredshed og samtidig undersøge, hvad vi kan blive endnu bedre til. I denne undersøgelse har vi, udover generel tilfredshed, også spurgt ind til medlemmernes oplevelse af vigtigheden af de services, de har adgang til som medlem, samt hvor godt de vil bedømme de forskellige services.

Med en generel tilfredshed på 72 og troværdighed på 78, så ligger vi ganske højt. Medlemmerne bedømmer især juridisk rådgivning og gennemlæsning af kontrakt som vigtige tilbud i deres medlemskab og som tilbud, hvor TL yder en god service. Særligt medlemmerne, der har modtaget rådgivning, har en positiv oplevelse. 74% er enige eller meget enige i, at de har fået hurtigt svar, 72% er enige eller meget enige i at de følte sig trygge ved rådgivningen og 69% er enige eller meget enige i, at rådgiverne var kompetente.

TL lønsikring er en af de services der generelt bedømmes som vigtig. Det er især interessant, da TL ikke havde kollektiv lønsikring i sidste kongresperiode.

Generelt peger undersøgelsen ydermere på, at trivselslinjen opleves som vigtig for medlemmerne. Dog er kendskabet til servicen ikke særlig udbredt.

De unge medlemmer af TL er generelt tilfredse. Interviews med unge medlemmer peger alligevel på, at TL godt kan sætte endnu mere fokus på stress, da det fylder meget hos unge medlemmer.

Appendiks: Opfølgning på politiske målsætninger 2020-2023

I 2020 vedtog TL's hovedbestyrelse 5 politiske målsætninger, der skulle sætte retning for det politiske arbejde i kongresperioden fra 2020-2023. Under normale omstændigheder ville de politiske målsætninger blive vedtaget på en kongres, men corona-epidemien gjorde, at kongressen var forkortet, og dermed var der ikke de normale muligheder for at diskutere og udvikle de politiske målsætninger. De politiske målsætninger har sat sit præg på bl.a. indholdet i fagbladet Teknikeren og været retningsgivende for TL's politiske prioriteringer. Efter 3 års arbejde med de politiske målsætninger, skal der gøres status på arbejdet til kongressen i 2023.

1) Grøn omstilling gennem bæredygtig vækst

- a. Vi skal investere i ny teknologi, der understøtter den grønne omstilling
- b. Vi skal have bæredygtig vækst
- c. Medlemmernes kompetencer skal inddrages i den grønne omstilling

2) Stærke uddannelser hele livet

- a. Uddannelse hele livet på tværs af uddannelsessystemet
- b. Flere skal vælge en teknisk uddannelse
- c. Efter- og videreuddannelse som synligt og målbart parameter

3) Fokus på det gode arbejdsliv

- a. Frihed til at tilrettelægge arbejdstiden, så der skabes bedre balance mellem arbejdsliv og fritid
- b. Anerkendelse af psykiske arbejdsskader på lige fod med fysiske
- c. Bedre beskyttelse af arbejdsgivernes registrering af data om medarbejdere

4) Styrkelse af medlemmernes arbejdsvilkår

- a. Mere ligestilling på arbejdsmarkedet
- b. Flere medlemmer skal dækkes af en overenskomst
- c. Bedre vilkår for atypisk ansatte

5) Stærk, solidarisk og aktiv arbejdsmarkedspolitik

- a. Arbejdsmarkedspolitikken skal forankres i en regional struktur
- b. Den økonomiske tryghed under ledighed skal genetableres
- c. Beskæftigelsesindsatsen for forsikrede ledige skal have en selvstændig prioritering og målretning
- d. Virksomhederne skal tage ansvar for medarbejdernes trivsel

TL's politiske arbejde

”TL arbejder for at påvirke landets beslutningstagere – både nationalt og lokalt – når der skal tages beslutninger, der vedrører vores medlemmer. TL's medlemmer er nemlig eksperter i deres eget arbejdsliv, og derfor mener vi, at det er vigtigt at inddrage de faglige organisationer i politiske beslutninger. For at få indflydelse holder vi møder med politikere, deltager i kampagner, skriver debatindlæg og meget andet.”

Målsætning 1: Grøn omstilling gennem bæredygtig vækst

TL har haft øjnene stift rettet på at sætte den grønne omstilling i fokus. Det har vi både gjort under kommunalvalget i 2021 og folketingsvalget i 2022. Ved kommunalvalget i 2021 satte vi fokus på fordelene ved energibesparelser i de kommunale bygninger. Ved folketingsvalget i 2022 prydede vi Forbundskontorets facade med budskabet ”Mindre slåskamp, mere klimakamp, god valgkamp”. Derudover har vi været på virksomhedsbesøg på vores medlemmers arbejdspladser med politikere fra forskellige partier. Her har vi vist vigtigheden af teknikernes kompetencer til landets beslutningstagere. Regeringen har sat målsætninger for den danske drivhusgasudledning, men vi er også nødt til at sikre, at vi kan leve op til målsætninger. Det kræver investeringer i grøn teknologi og nye, kreative løsninger, som teknikere har en kernerolle i at implementere og udvikle.

Målsætning 2: Stærke uddannelser hele livet

TL kæmper stadig en indædt kamp for at få praktikum implementeret på de tekniske erhvervsakademiuddannelser. Særligt mener vi, at det er relevant at forlænge uddannelsen med et halvt år for studerende med en gymnasiebaggrund. Derudover har temaer som internationale studerende og udflytning af uddannelser præget kongresperioden. I kongresperioden har TL også oprettet vores egen kompetencefond, som gør det muligt at hjælpe medlemmer, der ikke kan blive dækket gennem overenskomst eller lignende. Derudover blev der ifm. OK23 på det private område forhandlet, så dækningen af løn under efteruddannelse steg fra 85% til 100%. Sidst, men ikke mindst, har TL kæmpet for bedre muligheder for videre- og efteruddannelse. Det har bl.a. ført til, at Omstillingsfondene er blevet udvidet – og ikke mindst gjort til en permanent ordning.

Målsætning 3: Fokus på det gode arbejdsliv

Antallet af stressramte voksne danskere er stigende. Derfor mener TL, at vi i fremtiden bør arbejde mindre og ikke mere, som vores regering ellers har udtalt. Særligt afskaffelsen af Store Bededag var vi imod i fagbevægelsen, da det var et skridt i den helt forkerte retning. TL har i kongresperioden også markeret sig i flere medier på retten til at holde fri, når man har fri, ved at tage udgangspunkt i, hvordan smartphonen i dag praktisk talt kan betyde, at vi altid er på arbejde. Vi har også sat fokus på arbejdstid ved at foreslå en 4-dages arbejdsuge. Danskernes arbejdstid har været uændret siden 1990, hvor den 37-timers arbejdsuge blev indført. Derfor mener vi, at det er tid til at kigge på, om vi ikke kan arbejde en smule mindre, eller som minimum tilrettelægge vores arbejdsliv på en anden måde, så vores weekend kan blive en smule længere.

Målsætning 4: Styrkelse af medlemmernes arbejdsvilkår

Øremærket barsel har været et emne, der har været på manges læber. TL har i lang tid ment, at barslen mellem forældre skulle lignedes, så da EU-direktivet om øremærket barsel trådte i kraft i august 2022, så vi det klart som et skridt i den rigtige retning. Øremærket barsel er en af vejene til at sikre, at løngabet mellem mænd og kvinder i fremtiden bliver mindre. Derfor markerer vi hvert år kvindernes sidste arbejdsdag og kvindernes internationale kampdag. På den måde er vi med til at sætte fokus på de forskelle, som kønnene oplever på arbejdsmarkedet. Samtidig har TL styrket indsatsen for at sætte fokus på diversitet i medlemmernes arbejdsliv ved blandt andet at deltage i Copenhagen Pride. Både i FH's stand i den indledende uge og i pride paraden, hvor vi har deltaget aktivt – blandt andet som vært for debatter, men også i eksterne markeringer af TL's engagement i et mere mangfoldigt arbejdsmarked.

Målsætning 5: Stærk, solidarisk og aktiv arbejdsmarkedspolitik

På a-kasse-området er der sket store begivenheder i denne kongresperiode. Senest har regeringen lavet en politisk aftale, der i maj 2023 hævede dagpengesatsen for lønmodtagere til 24.500 kr. i de første 3 måneder af ledighedsforløbet. Det er TL selvfølgelig begejstrede for, men inden da havde vi sikret vores egne medlemmer ved at indføre lønsikring for alle medlemmer af fagforeningen og a-kassen i 2021. Dermed er TL's medlemmer sikret op til 80% af deres løn, hvis de opsiges. Vi mener nemlig, at der skal mere tryk til, hvis flexicuritymodellen skal virke som tilsigtet. Vi er dog samtidig ærgerlige over, at det er de nyuddannede, der betaler prisen for stigningen i dagpengesatsen, da nyuddannedes dagpengesats i samme omgang fik et nøk nedad. Derudover har regeringen i regeringsgrundlaget fra 2022 besluttet at lukke landets jobcentre.

TL's strategier

I forlængelse af organisationsændringerne i 2020/2021 har hovedbestyrelsen i perioden grundigt drøftet den strategiske retning og medfølgende initiativer og handlinger for organisationen. Konkret er der arbejdet med vores formål – vores WHY. Som en naturlig forlængelse er der i hovedbestyrelsen vedtaget 5 (6) delstrategier, som samlet skaber fokus og retning for organisationen og styrker medlemmernes indflydelse, tryghed og fællesskab. I hver delstrategi er der beskrevet en række fokusområder, hvor der er identificeret særlige tiltag og initiativer. I det følgende er der et kort ekstrakt af strategierne.

Organisering og fastholdelse

Vi skal styrke vores fællesskab ved at organisere flere medlemmer, så medlemmerne får mulighed for at føle alle fordelene ved et stort og stærkt fællesskab, som i en helhed arbejder for medlemmernes arbejdsliv og tryghed. Vi bringer fagforeningen ud på gulvet blandt de ansatte på virksomhederne. Vi involverer og engagerer ansatte.

Fokusområde 1: Organisering på TL's arbejdspladser

Vi arbejder systematisk med data og udvikler TL ved at arbejde på tværs af afdelinger, lokationer, geografi og fagligheder, så medlemmerne oplever et stort og stærkt fællesskab, som i en helhed arbejder for dem og for deres arbejdsliv og tryghed. Vi bringer fagforeningen ud på gulvet blandt medlemmerne på virksomhederne, fordi tilknytning drejer sig om at involvere og engagere ansatte i deltagerbårne fællesskaber ude på den enkelte arbejdsplads, men også udenfor de faste ansættelsesforhold (f.eks. løst ansatte og freelancere).

Fokusområde 2: Organisering på TL's uddannelser

Vi systematiserer samarbejdsformer internt for skolebesøg og samarbejdsrelationer til større uddannelsesinstitutioner, hvor vi samarbejder med studievejlederne og andre relevante samarbejdspartnere om oplæg for de studerende. Vi driver og udvikler tilbud til de studerende, som opleves værdiskabende på deres studie, i deres og TL's fællesskab og den personlige økonomi.

Fokusområde 3: Arbejdspladser med overenskomst

Vi sætter fokus på organisering tiltag i samarbejde med TR på arbejdspladser med stort potentiale eller særlige udfordringer. Vi fokuserer samtidig på valg af TR hvor det er muligt.

Fokusområde 4: Arbejdspladser uden overenskomst

Vi identificerer arbejdspladser og brancher i forhold til konkrete organiseringstiltag, og søger, med udgangspunkt i resultatskabelse, på konkrete politiske sager eller dagsordner, opbakning blandt medlemmer og potentielle medlemmer til overenskomstdækning og følgeskab.

Fokusområde 5: Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Vi evaluerer vores grundmodul om organisering, og udvikler efteruddannelseskursus i organisering for tillidsvalgte, samt sætter fokus på organisering på det årlige TV træf.

Fokusområde 6: Hverdagsorganisering

Vi indtænker organisering i medlemskommunikationen og den daglige opgaveløsning generelt.

Fokusområde 7: Synliggørelse af medlemsydelser

Vi synliggør medlemsydelser både til eksisterende og nye potentielle medlemmer, således at disse ydelser bredes ud til flere.

Fokusområde 8: Fastholdelse

Vi sikrer og optimerer den daglige opgaveløsning og udvikler særlige indsatser for udfaldstruede medlemsgrupper.

En stærk faglig a-kasse

A-kasser, som er rundet af de faglige overenskomstbærende organisationer, står som en solid garant for tryghed for medlemmer, når og hvis de rammes af ledighed. TL's faglige a-kasse bygger - som fagforeningen TL - på et aktivt medlemsdemokrati, hvor a-kassens delegeretmøde er øverste myndighed og Hovedbestyrelsen er a-kassens øverste politiske ledelse. Vi er skabt af medlemmernes fællesskab og er sat i verden for at varetage deres interesser og behov.

Fokusområde 1: Medlemskontakt

Vi målretter fokus på praksis i kontakten med medlemmer på telefon, i skrift og i rådgivning- og vejledningssamtaler.

Fokusområde 2: Medlemstilbud

Vi udvikler vores jobformidling, karrieresparring, og dimittendindsats/traineeforløb, samt tilbud for særligt udsatte medlemsgrupper. Vi samarbejder med andre faglige organisationer i Fagjob-samarbejdet og konkret i projektet "sammen om job".

Fokusområde 3: Organisering og fastholdelse af nye medlemmer

Vi synliggør fagforeningens tilbud i a-kassens samtaler og møder med medlemmer og udvikler på organisering og fastholdelsesindsatser inden for medlemskabsområdet.

Fokusområde 4: Synlighed overfor medlemmer og omverden

Vi producerer medlems- og medarbejderhistorier med fokus på job (og ledighed).

Fokusområde 5: Vidensindsamling og analyse

Vi øger viden om medlemmerne og deres uddannelse, fag, og faggrupper og indsamler viden om tendenser, indsatser, puljer og muligheder inden for beskæftigelsessystemet. Vi følger og implementerer reformer og ny lovgivning på a-kasseområdet og følger arbejdsmarkeds- og samfundsudviklingen, hvor det er relevant for TL's medlemmer. Vi udvikler politiske initiativer nationalt, regionalt og lokalt plan inden for arbejdsmarked- og beskæftigelsesområdet.

Fokusområde 6: TL's a-kasse-organisering

Vi organiserer arbejdet på nye måder og etablerer et back office/forsikringsteam og et vejlednings/samtaleteam.

Fokusområde 7: Kompetenceudvikling

Vi udvikler medarbejdernes kompetencer inden for vejledning, karriererådgivning, samtaler, sagsbehandling og jobformidling.

Fokusområde 8: Monitorering og evaluering

Vi foretager egne målinger og evaluerer vores medlemsservice

Synlighed

Synlighed er ikke et mål eller et formål i sig selv. Al kommunikation skal tage udgangspunkt i at understøtte organisationens mål – og det er ikke nok blot at øge synligheden; den øgede synlighed skal føre til konkret forandring for TL. Vi har identificeret 3 vigtige veje at gå for at understøtte TL's overordnede målsætninger:

1) Vi vil invitere flere ind i fællesskabet. 2) Vi vil synliggøre relevansen og værdien af vores fællesskab. 3) Vi vil øge TL's indflydelse med at synliggøre vores medlemmer og den værdi, de skaber.

De 3 veje er også udtryk for de 3 vigtigste målgrupper for vores synlighed: Nye medlemmer, nuværende medlemmer og beslutningstagere/øvrige interessenter. De første to fokusområder er præciseret nedenfor, imens det tredje er behandlet separat i strategien for politisk interessevaretagelse og presse.

Fokusområde 1: Kampagner og markedsføring

I forbindelse med nyt tl.dk udarbejder vi en ny visuel identitet og designguide. Vi udarbejder en markedsføringsstrategi og sætter fokus på kampagner på tværs af hele organisationen.

Fokusområde 2: Optimere egne kanaler

Vi har en tydelig kanalstrategi, hvor nyt tl.dk prioriteres og er vores vigtigste kanal. Vi relancerer fagbladet Teknikeren og implementerer nyt nyhedsbrevsystem.

Fokusområde 3: Understøtte organiserings-arbejdet

På baggrund af den nye visuelle identitet udvikler vi nye materialer, pjecer mv.

Fokusområde 4: Fokuserer på ydelser og produkter

Vi sætter fokus på medlemsydelser og produkter på tl.dk og gennem TL's medier og kampagner.

Fokusområde 5: Styrke fortællingen om TL og medlemmerne

Vi skaber en ny kommunikativ grundfortælling om TL og fokuserer på medlemmerne.

Fokusområde 6: Vi vil være på forkant ift. trends og arbejdsliv

Vi sætter fokus på trends, ny teknologi i fagbladet og øvrige medier.

Kurser, aktiviteter og faglige netværk

Kurser, arrangementer og faglige netværk er noget af det, der ligger ud over kernen i et fagligt medlemskab. Det er på mange måder her, at vi har mulighed for at skille os ud og skabe en unik placering i markedet for fagforeninger. Derfor skal vi Teknisk Landsforbund have aktiviteter, som dækker bredt, og vi skal sikre, at alle medlemmer kan se sig selv i de aktiviteter som TL tilbyder. I 2021 deltog omkring 2000 medlemmer i et eller flere kurser. Tallet er steget i 2022, og der er stor efterspørgsel og tilfredshed blandt deltagerne.

Fokusområde 1: Vi skal fange og dyrke faglige tendenser

Vi følger udviklingen tæt, så vi kan levere relevante kurser. Bl.a. via faglige netværk og medlemmerne. Vi vil gerne være først med nyeste tendenser, programmer og teknologier, så vi undersøger medlemmernes behov og giver medlemmerne mulighed for at komme med input. Vi styrker samarbejdet med de faglige netværk og vores faglige fyrtårne.

Fokusområde 2: Høj kvalitet i vores udbud

Vi vægter kvalitet frem for kvantitet – og genbruger gode oplægsholdere/undervisere. Vi bruger egne ressourcer og eksperter – og etablerer fast udbud af webinarer om f.eks. barselsregler, lønforhandling mv, hvor vi selv er kursusudbydere.

Vi udvikler bredt udbud af ”redskabsfag” som udgangspunkt gentages flere gange årligt og gerne med forskellige niveauer.

Vi udvider samarbejdet med andre organisationer, kursussteder og andre leverandører mv. leverandører.

Fokusområde 3: Synlighed og tilgængelighed

Vi udvikler en ny sektion på det nye tl.dk med fokus på kurser og aktiviteter, og sætter fokus på kurser på TL's kanaler – gerne ved at medlemmer og medarbejdere spreder viden om kurser og tilbud. Vi udvikler kursusnyhedsbrev og markedsføringskampagner, der har fokus på kurser og aktiviteter.

Fokusområde 4: Vi skal muliggøre skabelse af relationer mellem medlemmer

Vi påtager os en netværksskabende rolle og faciliterer relationer mellem vores medlemmer gennem vores faglige netværk, andre typer netværk og gennem de øvrige aktiviteter, vi laver og bruger kurser og aktiviteter til at organisere nye medlemmer.

Fokusområde 5: Skabe mulighed for udveksling af ressourcer mellem medlemmer og Teknisk Landsforbund

Vi understøtter vidensdeling og styrker medlemsdemokratiet via ressourceudveksling, så medlemmerne oplever sig i større grad som en del af TL.

Fokusområde 6: Vi skal bruge vores fællesskab organiserende

Vi bruger fællesskabet og aktive medlemmer til at være en del af det organiserende arbejde og udvikler det "delte lederskab", tydelige roller og ansvarsområder blandt deltagerne i teamet. Vi uddelegerer ansvar til de faglige netværk for at sikre indhold til f.eks. netværksdage, samt i forhold til mobilisering af medlemmer.

Presse og politisk interessevaretagelse

TL er partipolitisk neutral, men det betyder ikke, at TL ikke arbejder politisk. I TL har vi haft fokus på at arbejde strategisk med interessevaretagelse og presse i en længere periode, men særligt siden kongressen i 2016 er arbejdet intensiveret. De politiske målsætninger danner rammen for det politiske arbejde i kongresperioden.

Fokusområde 1: Synliggøre TL's værdi for medlemmerne via omtale af medlemmerne

Vi øger kendskabet til TL's medlemmer og deres arbejde gennem vores pressearbejde og gennem dialog med relevante politikere på Christiansborg, fastholder vi fokus på vores medlemmer og deres uddannelser.

Vi styrker den lokale og regionale dialog med relevante politikere.

Fokusområde 2: Synliggøre TL via omtale

Vi sælger TL som fagforening ved at sætte fokus på den værdi, som TL har for medlemmer og sætter fokus på problemstillinger, som er relevante for vores medlemmer, og som viser, at vi som fagforening har løsningerne.

Fokusområde 3: Synliggørelse udvalgte mærkesager

Med udgangspunkt i de kongresbesluttede politiske mærkesager markerer vi os og fører dialog med politikere. Samtidig følger vi løbende med i den politiske verden og reagerer på udspil, finanslov, kommissioner mv. Vi udvider politikudviklingen i hele TL, så vi har et stærkt fundament, som arbejdet står på.

Fokusområde 4: Deltagelse i relevante fora og møder mv. med udvalgte interessenter

Vi er aktør og bidrager i Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) – og udnytter relevante fora til at få indflydelse, samtidig med at vi opbygger alliancer for at få vores mærkesager igennem – fx med andre fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og politikere.

Fokusområde 5: Øget kendskab til TL blandt politikere

Vi opbygger relationer på tværs af det politiske spektrum og inviterer løbende politikere på virksomhedsbesøg hos vores medlemmer. For at monitorere effekten af strategierne, og give hovedbestyrelsen mulighed for at prioritere/justere organisationens retning, har hovedbestyrelsen vedtaget en række målpunkter og servicemål. Målepunkter og servicemål er et fast punkt på hovedbestyrelsens møder.

Omtale af TL i medierne i kongresperioden*

*Listen over presseklip dækker ikke omtaler i TV og radio.

Dato	Medie	Indhold	Afsender
2020			
1/11	Nordjyske	Nordjyde vinder hæderspris	
16/11	A4	Seks forbund: Fra i dag må kvinderne holde fri	Fælles debatindlæg
6/12	Information	11 organisationer i opråb: Øremærk lige meget barsel til far og mor	Fælles debatindlæg
13/12	ØU	Fagforbund: Tilsynet skal afdække om firmapensioner misbruges	
2021			
8/1	Licitationen, Dagens Byggeri m.fl.	Banebrydende overenskomst på Femern-forbindelsen	Lene Ertner citeret
11/1	Økonomisk Ugebrev	Tilsynet bør afdække om firmapensioner misbruges	
18/1	Nordjyske	Teaterdrama på vej mod finalen	
18/2	Avisen Danmark	Brug for handling. Ledige betaler en høj pris for corona	Debatindlæg
4/3	Altinget	Sæt Beskæftigelsesministeriets hængekøje teori under lup	Debatindlæg
5/3	Nordjyske	Teaterformand i fyringsdrama	
8/3	Fagbladet 3F	Mange faglærte får seniorpræmie	
18/3	Allerød Nyt	Fagorganisation om byggesagsbehandlingen: Det	Jimmi Eiberg citeret

		psykiske arbejdsmiljø lider flere steder	
22/3	Politiken	Whistleblower eller kværlant? Fyret efter kritik af chefens kone	
26/3	JP / Finans.dk	Her er tre gode grunde til at hæve dagpengene	Debatindlæg
29/3	Politiken, Nordjyske m.fl.	Teater vinder sag om fyring af kritisk medarbejder	
14/4	Politiken, Nordjyske m.fl.	Teaterfyring ankes til landsretten	
10/5	Nordjyske	Mindeord for Allan Milton Kristensen	
17/5	Økonomisk Ugebrev	Partier utilfredse med slytning af konkurrenceregørelser	
14/6	Altinget	Tre ting bekymrer i regeringens uddannelsesudspil	Debatindlæg
24/6	Erhvervsavisen Fyn	Fyn skal klædes på til vækst	Debatindlæg Bodil Sejer m.fl.
21/7	Politiken	Regionsformand: Fagbevægelsen må sikre dialog og debat om klimakrisen	Debatindlæg Jimmi Eiberg
5/8	Altinget	Regionsformand: Erhvervspraktik i folkeskolen kan gøres bedre	Debatindlæg Jimmi Eiberg
24/8	Avisen Danmark	Alle skal kunne sove trygt om natten	Debatindlæg
10/10	Berlingske	Måske bør designbranchen se indad?	Debatindlæg
20/10	Altinget	Energieffektivisering af landets bygninger skal være tema til kommunalvalget	Debatindlæg
29/10	JV	KV21 - Syddanmark	Debatindlæg Bodil Sejer

1/11	Børsen	Hold nallerne fra SU'en – uddannelse er for alle, ikke kun dem, der har råd	Debatindlæg
1/11	Dagbladet Holstebro Struer	KV21 byg – Midtjylland	Debatindlæg Pernille Rohde
8/11	Berlingske	KV21 byg	Debatindlæg Jimmi Eiberg
11/11	Nordjyske	KV21 energi – Nordjylland	Debatindlæg Peter Thyregod
12/11	Århus Stiftstidende	KV21 byg – Midtjylland	Debatindlæg Pernille Rohde
15/11	Licitationen	KV21 byg	Debatindlæg
21/11	TV 2 Fyn	KV21 Odense skal spare, men to nye forvaltninger	Artikel med TR Christina Hoff
22/11	Altinget	KV21 byg – Hovedstaden	Debatindlæg Jimmi Eiberg
25/11	Politiken	Kvindernes Sidste Arbejdsdag	Fælles debatindlæg
13/12	Bygge- & Anlægsavisen	Femern-byggeriet	Jannik Frank Petersen som case
15/12	Licitationen	Byggesagsbehandling og praktikpladser	Debatindlæg af Jannik Frank Petersen
2022			
10/1	A4	Teknisk Landsforbund: I 2022 skal vi have stoppet forsøget på at ødelægge nyuddannedes levegrundlag	Jannik Frank Petersen
24/1	TV2 Fyn	Flere krænkelser i kommunen: Byrådsmedlem vil have undersøgt tavshedskultur i Nyborg Kommune	Fie Vestergaard
8/3	Piopio	Debat: Åbenhed om løn på arbejdspladserne skal bekæmpe løngab	Jannik Frank Petersen
15/3	Altinget	Debat:	Udviklingsrådet for Danske Erhvervsakademier.

		Arbejdet med udflytning af uddannelser er gået for hurtigt	Fra TL: Birgitte Grum-Schwensen,
19/3	Avisen Danmark Århus Stiftstidende Fyn Amts Avis Helsingør Dagblad Danmark Trekantområdet	Debat: Kommuner bremser den grønne omstilling	Jannik Frank Petersen
23/3	Ingeniøren Århus Stiftstidende	Mindeord Per Bent Kjær var engageret og en god debattør	Jannik Frank Petersen
29/3	Altinget	Debat Udflytningsaftale truer fødekæden af nye grønne specialister	Jannik Frank Petersen Anne Storm Rasmussen, Rektor, Erhvervsakademi Aarhus Steen Enemark Kildesgaard Rektor, KEA
14/4	Folkebladetlemvig .dk Dagbladet-Holstebro-Struer.dk Folkebladet Lemvig Dagbladet Struer Dagbladet Holstebro Dagbladet Ringkøbing-Skjern	Debatindlæg Uddannelse til teknisk designer på Holstebro Gymnasium? Det er en ommer..	Pernille Rohde

3/5	Nordvestnyt Dagbladet	Debatindlæg: Regionens byggeprojekter har brug for kvinder	Lene Ertner
12/5	Frederiksborg Amts Avis	Debatindlæg: Stop med at rangordne uddannelser	Jimmi Eiberg
17/5	Helsingør Dagblad Altinget	Debatindlæg: Et praktikum er den lavthængende frugt, som kan skaffe flere tekniske dimittender	Jannik Frank Petersen Signe Tychsen Philip, underdirektør, DI Kasper Palm, forbundssekretær, Dansk Metal Tina Voldby, underdirektør, Tekniq Arbejdsgiverne Charlotte Lundblad, bestyrelsesformand, Danske Erhvervsakademier
21/5	Randers Amts Avis	Artikel: Uden praktikum var Anders droppet ud: -Jeg føler mig heldig	Interview med Anders, medlem
22/5	Århus Stiftstidende	Debat: Det er tid til at forstå alvoren i bygge- og anlægsbranchen	Bodil Sejer og Pernille Rohde
	Avisen Danmark		
	Fyns Amts Avis		
	Helsingør Dagblad		
23/5	Nordjyske Thy- Mors	Debatindlæg: Grøn omstilling kræver samarbejde	Jakob Ove Madsen
	Nordjyske Stiftstidende		
29/5	Politiken	Ytringsfrihed: Private arbejdsgivere skal tage større	Byrial Rastad Bjørst

		hensyn til ansattes ytringsfrihed	
7/6	Frederiksborg Amts Avis	Kommuner skal tage ansvar for byggesager	Jimmi Eiberg
	Frederiksborg Amts Avis/Helsingør		
	Sjællandske Nyheder		
22/6	A4 Arbejdsliv	For 40.000 kr. ekstra per studerende kan vi sikre, at der uddannes nok unge med tekniske kompetencer	Jannik Frank Petersen
29/6	A4 Uddannelse	TL-formand om efteruddannelse: Tid til selvransagelse i fagbevægelsen - hvorfor kan vi ikke motivere flere?	Jannik Frank Petersen
30/6	Erhverv+SYD	Klumme. Energirådgiverne er fremtidens guld	Jimmi Eiberg
4/7	Klimamonitor/poli- tiken	Debat: Energiteknolog skar energiforbruget på én skole med 100.000 kroner. Hvorfor er hans uddannelse ikke særlig kendt?	Jannik Frank Petersen Troels Blicher Danielsen (Tekniq)
6/7	Politiken	Debat: Alle ansatte har krav på ro og fritid – retten til at bryde af	Jannik Frank Petersen
25/7	Dagbladet	Lad os hylde de glemte uddannelser	Jimmi Eiberg
	Nordvestnyt		Lene Ertner
	Frederiksborg Amts Avis		
	Sjællandske Medier		

18/8	Frederiksborg Amts Avis/Helsingør Berlingske	Pilen peger på jer selv, Brian Mikkelsen (om tilbagetrækning)	Jannik Frank Petersen
18/8	Erhverv+Hovedstaden	Klumme. Energirådgiverne er fremtidens guld	Jimmi Eiberg
22/8	Altinget	Teknisk Landsforbund: Firedages arbejdsuge bør være fagbevægelsens næste milepæl	Jannik Frank Petersen
23/8	Radio4	Fagbevægelsen skal fremover kæmpe for en 4-dages arbejdsuge	Jannik Frank Petersen
24/8	Ekstra Bladet	Hyldest i udlandet: Dansk modesucces anklages for plagiat	Byrial Rastad Bjørst
29/8	Ekstra Bladet	Efter anklager om plagiat: Dansk modegigant trækker design tilbage	Byrial Rastad Bjørst
1/9	P4 Bornholm	Om besparelser i kommunen	Jimmi Eiberg
7/9	A4 Arbejdsmiljø	Forbundsformand: I glemmer psykiske arbejdsskader. Igen.	Jannik Frank Petersen
11/9	Økonomisk Ugebrev	Fagforbund kræver forklaring om hemmelig PFA-aftale med CIP	Jannik Frank Petersen
16/9	A4 Arbejdsmiljø	Forbundsformand: Det er tid til et paradigmeskift på arbejdsmarkedet - og fagbevægelsen bør lede forandringen	Jannik Frank Petersen
16/9	Lolland Falster Folketidende	-Det er jo en hypermoderne virksomhed, det her! (Virksomhedsbesøg med politiker)	Jannik Frank Petersen
24/9	Lolland-Falsters Folketidende	Virksomhedsbesøg, Jannik, sammen med Kasper Roug (A). Grøn omstilling	Jannik Frank Petersen
26/9	TV2Østjylland	Virksomhedsbesøg på Aarhus Vand, Jannik, sammen med	Jannik Frank Petersen

		Søren Pape og Marcu Knuth, konservative	
4/10	Børsen	De mindste virksomheder skal med i klimakampen - og det kræver støtte, fx momsfrigtagelse	Jannik Frank Petersen
4/10	Jydske Vestkysten	Busruter er garanteret for grøn omstilling	Bodil Kristine Sejer
19/10	Nordjyske Stiftstidende	Vi overser det grønne guld. Nordjylland skal vise vejen i den grønne omstilling, og det kræver langt flere unge med de rigtige uddannelser.	John Midtgaard Jensen uddannelsesleder UCN Jakob Ove Madsen
29/10	Dagbladet Sjællandske Nordvestnyt	Energikrisen er over os, og den grønne omstilling er vigtigere end nogensinde. Derfor vigtigt med fokus på uddannelse	Frederik Vad (MF for S) + Lene Ertner
9/11	A4	Det psykiske arbejdsmiljø risikerer at blive glemt, fordi en række arbejdsmiljøordførere stopper i Folketinget.	Jannik Frank Petersen
17/11	Avisen Danmark	Kampen om ligeløn handler om at skabe lige muligheder for kvinder og mænd samt lige løn for lige arbejde og arbejde af samme værdi. Nu skal løngabet lukkes	Jannik Frank Petersen med en række andre.
23/11	Jyllands-Posten	Retten til at bryde af. Der skal kigges på det grænseløse arbejdsliv	Jannik Frank Petersen
2/12	Jyske-Vestkysten Vejle Amts Folkeblad	Foruroligende melding fra Kolding Egnsteater. Teatre er arbejdspladser som alle mulige andre, og derfor SKAL	Bodil Sejer

	Fyens Stiftstidende	vi kunne regne med ordentlige arbejdsforhold.	
	Fredericia Dagblad		
5/12	DR	Ligeløns-forkæmpere giver selv mænd højere løn. Historie på DR om, hvordan fagforbund selv har lønforskelle.	Vi leverede tal.
10/12	Nordjyske Medier	Demokratisk efterslæb på erhvervskolerne. Erhvervskolerne svigter den demokratiske dannelse af eleverne	Jakob Ove Madsen Og Morten Ryom (3f)
13/12	Politiken	Det var en fejl, da man gjorde det sværere for studerende fra andre EU-lande at studere i Danmark. Beslutningen bør ændres	Jannik Frank Petersen og Mads Eriksen, Dansk Erhverv
19/12	Lolland Falsters-Folketidende	Lad ikke krisen styre. Vi står over for en større økonomisk krise, lyder de dystre forudsigelser. Men i stedet for at lade panikken råde og fyre løs, bør virksomheder i regionen investere i deres medarbejdere.	Lene Ertner
28/12	A4 Piopio	Teknisk Landsforbund sikrer ny overenskomst for teateransatte: "Det er en sejr for den danske model og solidariteten"	Jimmi Eiberg
29/12	Politiken	4-dages arbejdsuge er ikke længere utopi, men et seriøst bud på fremtidens arbejdsliv	Jannik Frank Petersen
29/12	A4	Se listen: Her er de mest læste arbejdsmiljødebattører i 2022	Jannik Frank Petersen

Debat | Forbundsformand: Mette F og S risikerer at smadre arbejdsstyrken i forsøget på at fremtidssikre den



Senest har Mette Frederiksen skudt alle idéer ned om, at danskerne "vender," var meldingen i en samtale med Børsens chefredaktør, Bjørn Linares/Ritzau Scanpix
Foto: Ritzau Scanpix

JANNIK FRANK PETERSEN, FORBUNDSFORMAND, TEKNISK LANDSI

13. MAR. 2023 KL. 15.08

Grundlæggende har jeg respekt for, at Socialdemokratiet markante samfundsproblemer. Men partiets bud på løsninger risikerer at smadre det, som de paradoksalt nok hævder

KRONIK

11 organisationer i opråb: Øremærk lige meget barsel til far og mor

Danmark halter langt efter vores nordiske naboer, når det kommer til øremærket barsel til mænd. Vi har brug for en ny barselsordning, der både øremærker lige meget orlov til mænd og kvinder, og ligestiller soloforældre og regnbuefamilier, skriver repræsentanter fra 11 organisationer i dette debatindlæg



Debat

Forbundsformand: Det er efterhånden en hån, når vi får at vide, at vi ikke må blive syge af at arbejde

Forhandlingerne om en ny arbejdsmiljøaftale er endelig i gang, men desværre klinger den seneste udmelding fra beskæftigelsesministeren hult, da tidligere ministre har givet lignende tomme løfter. Imens stiger problemerne med arbejdsmiljøet, hvilket bestemt ikke er godt for arbejdsudbuddet, skriver Jannik Frank Petersen.



Allt inens politikere ruser sig med ud, at danskerne ikke skal blive syge af at gå på arbejde, så er det lige præcis, hvad der sker på landets arbejdspladser - og det koster milliarder af kroner hvert år, skriver Jannik Frank Petersen. Foto: Teknik Landarbejd

Jannik Frank Petersen Forbundsformand, Teknisk Landsforbund
Dette indlæg er alene udtryk for skribentens egen holdning. Alle indlæg hos Altinget skal overholde de pressetiske regler.

"Vi skal hele tiden tage et politisk ansvar for, at man ikke bliver syg af at gå på arbejde." Sådan lød det forleden fra beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen (S).

NYVÆRDT 98 ALL

Disse kommentarer er fra **Finans Danmark og Forsikring & Pension** bliver arbejdsforfølgere

Disse kommentarer er fra **Disse kommentarer**

Altinget den 29. marts 2023

2023

Jan-feb	Diverse	Ca. 40 artikler om OK23, hvor TL er nævnt	
1/2	Altinget	"Det handler ikke om store bededag, men om danskernes forventninger til arbejdslivet"	Jannik Frank Petersen
6/2	Kulturmonitor, Politiken	Regionsformand: Bededagsforslag er dobbelt straf til kultur-ansatte	Jimmi Eiberg
19/2	Jyllands-Posten + Ritzau	Ok-23: Vi er tilfredse med aftalen	Jannik Frank Petersen
28/2	A4 Altinget	Fie ny sekretariatschef	Fie Vestergaard
Slut februar/ start marts	138 medieomtaler i en række medier	OK23 – generelle medieomtaler af OK23	Jannik Frank Petersen
18/3	51 forskellige aviser og websites (bl.a. Berlingske, TV2, Politiken, Ritzau, DR)	Ny overenskomst for 1600 ansatte i byggeriet indgået.	Jannik Frank Petersen
3/3	Nordjyske Stifstidende	Kun gode grunde til firedages uge	Jakob Ove Madsen
5/3	TV2 Kosmopol, både tv2 og online 2 artikler + et tv-indslag	Unge skal betale SU tilbage. Fagforbund er meget utilfreds. Tau Hantversskola	Jimmi Eiberg og Byrial
6/3	Avisen Danmark = en række aviser landet over, bl.a. Helsingør Dagblad	Kun gode grunde til firedages uge	Pernille Rohde og Bodil Kristine Sejer

	Aarhus Stiftstidende		
	Fyns Amts Avis		
11/3	Sjællandske Medier	Folketinget bør besøge sjællandske kommuner	Lene Ertner og Jimmie Eiberg
	Nordvestnyt Dagbladet		
13/3	Børsen	Socialdemokratiet risikerer at smadre det de prøver at redde, 4-dages uge	Jannik Frank Petersen
29/3	Altinget	Forbundsformand: Det er efterhånden en hån, når vi får at vide, at vi ikke må blive syge af at arbejde. Om Arbejds miljøreform	Jannik Frank Petersen
Fra 28/4 og frem	Ca. 470 medieomtaler af Teknisk Landsforbund. Alle medier, tv, radio, avis, online	Teknisk Landsforbund trækker støtten til Lizette Risgaard	Jannik Frank Petersen
25/5	Erhverv +	Stop med skåltaler og snak om kloge hænder. For lav søgning til erhvervsuddannelser	Jimmi Eiberg
28/6	Fyens Stiftstidende	Uddannelse. Forkert vej at gå. Luk ikke procesteknologen på UCL	Poul Strandmark, direktør i Bluepack og formand for DI Fyn og Bodil Kristine Sejer
8/7	Nordvestnyt Dagbladet	Strømmen af teknisk arbejdskraft skal sikres	Rasmus Frimodt Zealand, Rektor på Zealand
	Frederiksborg Amts Avis	Den grønne omstilling og teknologiske udvikling definerer helt nye muligheder for virksomheder på Sjælland for at vokse sig større. Men vi skal sikre nye uddannede	Steen Enemark Kildesgaard, Rektor på KEA
	Sjællandske		Jimmi Eiberg Lene Ertner

12/7	A4 Uddannelse	Praktikum: Åbenlys løsning er effektiv, billig og fuldstændig overset i uddannelsesreformen	Jannik Frank Petersen
8/8	Altinget Børsen A4	Teknisk Landsforbund henter chef i Dansk Erhverv	Anton Kraev Christensen
25/8	Altinget	Teknisk Landsforbund til håndværkerforening: En firedages arbejdsuge gavner os alle	Jimmi Eiberg
27/8	Aarhus Stiftstidende Avisen Danmark Helsingør Dagblad Fyns Amts Avis	Beredskab. Kommunerne kan ikke løbe fra klimaregningen	Jimmi Eiberg Lene Ertner Pernille Rohde
4/9	Kulturmonitor	Tydelige tal: Stor stigning i antallet af arbejdsulykker på kulturområdet	Jannik Frank Petersen
13/9	Aarhus Stiftstidende Avisen Danmark Fyns Amts Avis Helsingør Dagblad	Kronik: 4-dages arbejdsuge er ikke en uansvarlig idé	Jannik Frank Petersen
15/9	Kulturmonitor	Markant stigning i anmeldte arbejdsulykke: Dansk Teater og Dansk Live vil til bunds i ny tendens	Jannik Frank Petersen
15/9	DR, kulturen på P1	Stor stigning i antallet af arbejdsulykker på kulturområdet	Jannik Frank Petersen
20/9	Fyens Stiftstidende	Novo Nordisk får brug for arbejdskraft. Luk ikke procesteknologen	Bodil Sejer

Fyns Amts Avis

20/9	Altinget	BAT-kartellet: Millioner af EU-borgere er uden job, men arbejdsgiverne er ikke interesserede	Jannik Frank Petersen
25/9	Altinget	Erhvervsakademier og landsforbund: De korte uddannelser skal forlænges, hvis alle skal ind på uddannelsesmotorvejen	Jannik Frank Petersen
26/9	A4	Forbundsformand: Vi må ikke forsimple debatten til, hvilke faggrupper har fortjent mere i løn	Jannik Frank Petersen

Forkortelser

Her følger en liste over brugte forkortelser:

Forkortelse	Betydning
AMR	Arbejds miljørepræsentant
APV	Arbejdspladsvurdering
BPU	Beskæftigelsespolitisk Udvalg
FH	Fagbevægelsens Hovedorganisation
FPU	Fagpolitisk Udvalg
LG	Lønmodtagernes Garantifond
LUU	Lokale Uddannelses Udvalg
RIPU	Regionale Industripolitiske Udvalg
SDU	Syddansk Universitet
SMV	Små og mellemstore virksomheder
TR	Tillidsrepræsentanter
TV	Tillidsvalgte
UU	Uddannelses Udvalg
UPU	Uddannelsespolitisk Udvalg



*Teknisk Landsforbund, oktober 2023.
Foto: Kåre Viemose og TL.*