

KLAMPEN

ÅRSBERETNINGER FOR ELEKTRIKERKLUBBEN I K&L

NR. 1

39. ÅRGANG

MARTS 2023



Generalforsamling

Tid til endnu engang at tage beslutninger

Side 3

Årsberetninger

Hvad er der sket gennem året i de forskellige afdelinger og klubben.

Side 5-16

Sikkerhed

Er der styr på arbejdsmiljøet.

Side 14-15

Lærlinge

Hvordan står det til med Danmarks bedste lærlingeuddannelse?

Side 16-17

Lønforhandlinger

Det er lige op over at vi skal forhandle. Grundlaget er godt med den forberedelse vi gjorde på LO-Skolen.

Side 18-20

Vi gør det sgu igen

Tak for et godt arrangement på LO-Skolen.

Side 21

Skovtur

Side 22

Kontakt

Hvordan holder vi kontakten til kollegerne som er vigtigt for fællesskabet.

Side 23

Indhold i **KLAMPEN** denne gang



Indholdsfortegnelse

Generalforsamling dagsorden 2023.....	3
Indkomne forslag	4
Beretninger	
Klubbestyrelsens årsberetning	5
Teknikhus København.....	7
Pharma.....	8
CPH Lufthavn.....	9
Brand, sikring og låse	10
Infrastruktur.....	11
Tekniske entrepriser.....	12
Ncore	13
Arbejdsmiljøberetning	14
Lærlinge og uddannelse.....	16
Lønforhandlinger grundlaget for 2023	18
LO Skolen — en stor succes.	21
Invitation til skovtur 3. juni 2023	22
Klubbens kontakt med medlemmerne	23
Vi ses.....	24



Der indkaldelse til klubgeneralforsamling torsdag d. 9. marts kl. 16.00



Dansk El-forbunds lokaler Tikøbgade 9, 2200 København N.

Dagsorden:

1. Valg af dirigenter
2. Beretning
3. Regnskab
4. Indkomne forslag
 - 4.1. Sats for tabt arbejdsfortjeneste
 - 4.2. Ændringer i §20 mærkedage
 - 4.3. Arrangement på LO-skolen
 - 4.4. Vedtægter for Gamle Drenge
5. Valg
 - 5.1. Kasserer Johnny S. Hansen (genopstiller)
 - 5.2. 2. revisor til valg ulige år (Niels H. Nissen)
 - 5.3. Revisor suppleant (nyvalg)
 - 5.4. Festudvalg §19 – (5 personer skal vælges)

Der vil være åbent fra kl. 15.00

Smørrebrød, øl og vand fra kl. 15.30

Dagsorden punkt 4.1

Forslag stillet af klubbestyrelsen vedr. ændring af sats for tabt arbejdsfortjeneste

Forslag

Bestyrelsen forslår at ændre satsen fra nuværende kr. 223,- til kr. 231,- jfr. §15.

Dagsorden punkt 4.2

Forslag stillet af klubbestyrelsen vedr. ændringer af mærkedage i §20

Forslag

Bestyrelsen forslår at 10 års jubilæum udgår, og at 70. års fødselsdag tilføjes.

Dagsorden punkt 4.3

Forslag stillet af klubbestyrelsen vedr. LO-skolearrangement

Forslag

Efter succesen på LO-skolen i januar 2023 foreslår Klubbestyrelsen at vi skal gentage arrangementet i 1. kvartal 2024.

Dagsorden punkt 4.4

Forslag stillet af kollega Peter M. Hansen

Forslag

Vedtægter for Gamle Drenge indskrives i klubvedtægter

Gamle drenge er en social klub under klub Kemp og Lauritzen.

Gamle drenge består af kollegaer med min 5 års anciennitet, som går eller er gået direkte på pension fra Kemp og Lauritzen.

Klubbens formue ligger under Klub Kemp og Lauritzens klubkasse, og bestyres af klub Kemp og Lauritzens kassere.

Gamle drenge afholder 2 til 3 arrangementer om året.

Udgifter herfor afregnes fra Gamle Drenges formue.

Klub Kemp og Lauritzen kan give tilskud til afholdte arrangementer.

Bestyrelsen består af klub Kemp og Lauritzens festudvalg.

Bestyrelsen kan invitere et æresmedlem med til arrangementer.

Årets højdepunkt LO-Skolen

Årets højdepunkt for klubben har været klubmødet i januar. Ikke mindre end 128 svende og lærlinge valgte at bruge lidt af weekenden på det faglige arbejde, og hygge sig med gode kollegaer. Er oplevelse der godt kan gentages. [Læs mere.](#)

Retten til Fællesklub

For et par år siden fik vi retten til at vælge en fællestillidsrepræsentant. Kort før jul tog klubbens tillidsrepræsentanter i samlet flok til Vejle, hvor vi mødtes med TRer fra resten af landet, til stiftende generalforsamling i den nye fællesklub for elektrikere. Vi brugte derfor lejligheden til at vælge den første fællestillidsrepræsentant i KL's historie. Vores egen Flemming Henriksen blev valgt, Thor Schönemann fra Kolding blev næstformand.

Og hvad skal vi så bruge en fællesklub til? Tanken med klubben er et mere koordineret netværk, mellem tillidsrepræsentanterne rundt om i landet. For den enkelte kollega, kommer det ikke til at betyde det helt store. Den lokale forankring er fortsat i den lokale klub, som er suveræn i sine beslutninger. Og hvad koster det klubben at være medlem? Pt. ingen ting da KL har valgt at vi godt kan bruge lidt tid, på projektet. Vi vil arbejde på en model hvor vi kan være økonomisk uafhængige af firmaet. Men det kan blive en svær nød at knække.



Fællesklubben er kun for elektrikere, VVS og ventilation kan ikke se sig selv i en tværfaglig klub lige pt, men det er et håb og klare forventning, at fællesklubben bliver til gavn og glæde, og at de øvrige fag kommer med ombord på et tidspunkt.

Når det er sagt så skal det også siges at vi har et godt, solidt og tillidsfuldt tværfagligt samarbejde med alle tillidsrepræsentanter.

Kemp & Lauritzen en af Danmarks bedste arbejdspladser.

Det er meldt ud fra højeste niveau, at KL skal være en af Danmarks bedste arbejdspladser. Men hvor langt er vi nået, nærmer vi os Top-10? Med alt det vi ser og hører, tænker vi, at samlet set er det en god arbejdsplads, der gerne vil ordnet forhold, og det bedste for sine medarbejdere. Nu er vi ikke eksperter i at læse trivselsmålinger, men når vi ser dem, ser det jo meget fint ud. Det kan dog undre, når vi studerer "Goddag og Farvel-listerne", at så mange vælger at forlade os. Vi kender ikke Medarbejderomsætningstallet for KL i København, men tilsyneladende er det ikke rekruttering der er det største problem. Vi vil opfordre ledelsen til at rette fokus på alle dem forsvinder ud. Måske er vi ikke helt i mål endnu.

En stor opfordring er fortsat at besvare de små, korte og præcise arbejdsglædemålinger der sendes ud. Vi erfarer at det tages seriøst.

Arbejdsglædemålinger

Jeres tilbagemelding på en skala fra 1 til 5 (hvoraf 5 er det bedste)



En af de bedre generalforsamlinger

Den foregik i 2022 og var en af de bedre. Den mundtlige beretning gik over i det rene anarki hvor alle fik mulighed for at stoppe formanden, for at komme med deres mening undervejs. Og lysten til at blande sig var stor, **og tak for det!** Det er længe siden vi har brugt så lang tid på at diskutere organi-

sering. Det er selvfølgelig en smagssag, om det er den rette måde at køre en beretningsdebat på. Men det gav en god og livlig stemning, i modsætning til oplæst tale, med efterfølgende debat. Så hvis formanden ikke bliver stoppet, så gør vi det igen i år.

Vi kom ikke i mål med det hele

Der blev vedtaget flere forskellige forslag på sidste års generalforsamling. Klubmøde på Konventum med overnatning. Mulighed for at klubbens formue investeres i aktier. En tur til Miniature Wunderland i Hamborg. Tilskud til lærlinge tur.

Hvordan er det så gået med alt det vi vedtog?

- Klubmøde på Konventum, tjek ved den.
- Der har ikke været den store lyst, til at kaste os ud i aktieinvesteringer i det forgangne år. Forslaget er ikke glemt, måske bliver det i år.
- Lærlinge tur er sat på pause, da vi afventer KL's lærlinge liga.
- Turen til Hamborg blev arrangeret af flere gode kollegaer uden for bestyrelsen. Desværre skulle det vise sig at der ikke var den store interesse, så turen måtte aflyses. Stor tak og kæmpe respekt for det arbejde i lagde i projektet.

Indflydelse i forbundet

Året startet med noget så sjældent som et kampvalg om formandsposten i DEF Kbh. Vores nu tidligere kollega Søren Mathis valgte at stille op mod den siddende formand Lars Bæk. Søren førte en super flot valgkamp, og fik en markant sejer. Tillykke til Søren med det ny tillidshverv og tillykke til demokratiet i vores forening, det virker som det skal.

Klubbestyrelsen var dog undrende over Søren's bevæggrund for at stille op og mildest talt bekymret over hans gentagende udtalelser, om at han ville vælges blandt andet for at stække vores forbundsformand Benny Ys-sing. Det bestyrelsens håb at vi tog fejl, og at vi får den bedst formand i mands minde.

Et andet klubmedlem der har valgt at prøve lykken i afdelingen, er Rasmus Peter Henriksen nu tidligere TR i Entreprise. Rasmus blev valgt til fagsekretær, stort tillykke herfra.

Både Søren og Rasmus, i er begge savnet i klubbens bestyrelse.

I efteråret afholdt forbundet kongres og vores klub var godt repræsenteret som delegerede. Samlet set for hele landet kunne Kemperne tælle ikke mindre end 10% af de delegerede. Det er godt foreningsarbejde.

Du kan læse mere om kongres [HER](#)



Kemp & Laurtizens delegation ved Dansk El-forbunds kongres 2022



Teknikhus København

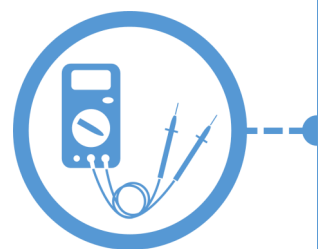
Peter Olsen

Tillidsrepræsentant

Formand

Fondsbestyrelsesmedlem

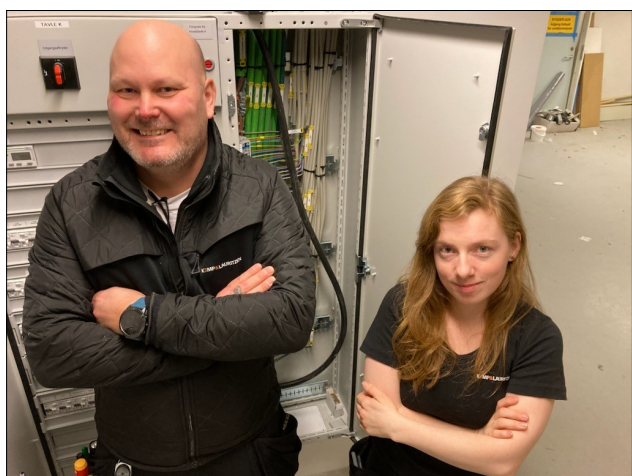
23 23 31 46



Fokus på medarbejderomsætningen

Igennem det sidste år er der blevet skiftet godt og grundigt ud i afdelingen. Mange nye kollegaer er kommet til, heriblandt flere lærlinge, og det er godt at afdelingen er god til at tiltrække nye kollegaer. Desværre har der også været rigtig mange der har valgt at forlade os. Jeg har i skrivende stund ikke KL's egne tal for medarbejderomsætningen. Et gæt herfra er at den er irriterende høj.

Hvorfor der er så stor en udskiftning, er svært at give et entydigt svar på. Jeg har talt med stort set alle der er stoppet, og noget af det der går igen, er utilfredshed med nærmeste leder. Kollegaer der føler sig sjoflet i forhold til forhandlingen af deres personlige tillæg, er en anden topscorer. Heldigvis er der også kollegaer der er stopper fordi de skal på pension, eller har fundet kærligheden i udlandet.



På endnu et kollegabesøg hos Per og Sara

Endnu en ny chef

Ikke et år uden en ny regionschef. Søren er ny mand på posten. Han virker som en flink

fyr, der gerne lytter. Lidt usynlig måske endda lidt kedelig i forhold til sin forgænger Kurt. Til gengæld er han markant mere troværdig, og det vil jeg til en hver tid fortrække. Jeg håber han holder lidt længer, end den gennemsnitlige tid for en regionschef i Teknikhus København.

Hæv indtjeningen med gulerod

Der har længe været et ønske fra flere kollegaer, om mulighed for en gulerod at løbe efter når man gik på lidt større projekter. På forårets klubmøde på restaurant Fregatten, hvor akkordmentor fra DEF Thomas Gorski var gæst, gav han en masse gode grunde, til hvorfor vi bør brug akkord til at trykke lønnen op. Jeg fremlagde ønsket for Christian Larsen, der heldigvis også kunne se muligheder i den måde at arbejde på. Desværre skiftet de der gerne ville prøve kræfter med akkord, til et andet firma. Det er mit håb at andre har lyst til at kaste sig ud forsøget med at tjene noget mere, ved at arbejde smartere. Husk vores overenskomst giver dig retten til akkord.

Det gode klubmøde

Jeg vil rigtig gerne lave de klubmøder I gerne vil have, så har I ønsker til indhold er I meget velkommen til at kontakte mig. Skal vi for eksempel inviterer en af cheferne, så I kan fortælle hvordan i ser dagligdagen. Eller ud af huset og have en på opleveren. En ting er sikkert, klubvedtægten siger at tillidsrepræsentanten skal på valg hver 2. år. Så i løbet af 2023 vil jeg forsøge at blive genvalgt til jeres tillidsrepræsentant.

Tak for endnu et år

Peter Olsen



Pharma

Flemming Henriksen

Tillidsrepræsentant

A/S medarbejdervalgt

24 25 72 66



Fuld fart på kedlen

2022 var året hvor der er kommet skub i sagerne. Afdelingen er ekspanderet til 30 kolleger på timeløns- og 7 projektledere. Det betyder jo at det er vigtigt at alle finder deres rolle. Den største aftager af kolleger er projektet WARP hos Novo i Bagsværd. Her er der også et par lærlinge, lejefolk og udlånte fra entreprisen.

Diversitet og inklusion

Et stort emne for hele Kemp & Lauritzen var kickoff på diversitet og inklusions agendaen. Det ramte også Pharma hvor alle nok husker den regnbuefarvet bil eller mig i den lyserøde t-shirt.

Hold nu op, hvor farven har lyst op og det har givet meget debat med kolleger og kunder. Det handler ikke om regnbuer men om at vi gerne vil gøre plads til forskellighed. Om du er ordblind, handicappet, oppe i årene, kommer fra en anden kultur eller simpelthen bare er sær lige som os andre, så kan vi rumme det og vi kan tale om det. Håndværkersproget har vi også talt om i dag. Jeg har prøvet at finde en ordbog der kan oversætte det sprog, men forgæves. Hos os vil vi finde vejen til at det OK at sige fra.

Nye lokalforhandlinger

2023 bliver spændende, det er lige om lidt at vi skal til at forhandle vores lønaftaler. Der er gået 2 år, der har været fart på og en stigende inflation. Der var mange af jer der deltog på Konventum og det gav et godt afsæt til forhandlingerne—jeg tænker vi er klar. Lokalforhandlinger og aftaler skal aldrig stå i vejen for lokalt på pladsen at aftale en bonus eller forsøge at lave aftaler der hæver lønnen. Det kunne være på overtiden men husk altid at lærlingene også får del i det.

Vi skal stå vores prøve

2023 tænker jeg bliver året hvor vi skal stå

vores prøve. Der bliver ansat flere folk og jeg håber at vi kan fastholde det gode samarbejde og ikke mindst at alle er organiseret. Der er brug for alles hjælp med at fortælle den gode historie og at vores aftaler og goder udspringer af organiseringen.

Klubmøder—tak for deltagelsen

Det var en kæmpe fornøjelse i løbet af året at afholde klubmøde hvor det kun var meget få der ikke havde mulighed for at deltage. TAK for jeres deltagelse, det er det der er med til at give samarbejde og fællesskab i afdelingen. Jeg håber at vi trods ekspansionen kan fastholde det gode kollegaskab.

Vi ses derude.

Flemming Henriksen

PÅ ARBEJDE I REGNBUEFARVET SERVICEBIL

Mangfoldighed. Stor teknikvirksomhed vil styrke en arbejdskultur med plads til forskellighed og har nedsat et særligt råd for at give plads til ansatte uanset seksualitet, køn, race, alder og religion

**TEKST: NIELS STAVHOLT
OVERBlik
FOTO: CLAUDE BIESEN**

Mange homoseksuelle og bisexuelle fravælger erhvervsuddannelser og job i byggeri og industri. Det viser en ny rapport. De er bange for ikke at blive accepteret.

Men nu har Kemp & Lauritzen indledt en indsats for at vise, at firmaet har glæde til forskellighed. Ikke bare i forhold til seksualitet, men også i forhold til alder, køn, race og religion.

Elektriker Mikkel Søgaard er en af hovedpersonerne i kampagnen. Han kører i øjeblikket rundt på arbejde i København i en servicebil folieret i regnbuefarver. Den skal signalere mangfoldighed. To andre biler i firmaet ser ud på samme måde.

Reaktioner
Mikkel Søgaard sagde uden betænkningstid ja til bilen i regnbuefarver. Virksomheden forberedte ham på, at der måske kunne komme reaktioner fra nogle af de personer, som ser bilen. Måske også negative og stærke.

— Der er kommet nogle bemærkninger, men ikke voldsomme. Langt de fleste synes, det er sjovt, mens nogle få mener, det er for meget.

— Der er især mange kolleger, der har kommenteret, fortæller Mikkel Søgaard.

Ordentlighed
Kemp & Lauritzen har nedsat et diversitetsråd. Det skal prøve at gøre virksomheden mere rummelig, så der er plads til alle uanset deres baggrund.

— Byggebranchen og os selv har været umodne i forhold til at inkludere folk med en anden baggrund end den mest udbredte. Det prøver vi nu at gøre noget ved blandt andet med bilerne, siger HR-direktør Thomas Thorsøe.

— Han nævner, at der er to grunde til initiativet. Den ene er manglen på arbejdskraft. Kemp & Lauritzen vil gerne kunne tiltrække også ældre, kvinder, homoseksuelle, bisexuelle og folk med en anden religion eller hudfarve end den gængs i Danmark. Samtidig ønsker virksomheden at vise socialt ansvar og 'ordentlighed'.

Stolt kollega
Mikkel Søgaard mener, at regnbuefarverne til forbindes med homoseksuelle og LGBT+. Bilerne er også kart ud i forbindelse med priden i København. Det er fint nok, synes han.

— Men for mig er det vigtigt også at sætte fokus på andre dele af den plads til forskellighed, som vi gerne vil fremme. Vi har ansatte med en anden religion



CPH Lufthavn

Martin Holmen

Tillidsrepræsentant

23 44 10 83



Ny mand med styrepinden

Et år er gået og jeg er tiltrådt som tillidsrepræsentant efter mange gode år med Kenneth Taarnberg ved styrepinden. Travlheden i lufthavnen er efterhånden blevet intensivret igen, dog er COVID-19 stadig et væsentligt emne, der har haft stor indflydelse på arbejdsmængden.

Hvis vi kigger på det rent arbejdsmæssige, så har det været et travlt år, som har budt på mange mindre opgaver, dog med fokus på opstart af større opgaver. Banearbejde har som de foregående år, haft en betydningsrig rolle i afdelingen, hvor det har stået på udskiftning og reparation af diverse banelysning.

Samarbejde med Ncore

Lufthavnen har skulle forbedre deres data-net, og derfor de varme sommerdage budt på fibertræk og montering, så vi i lufthavnen

har haft stor glæde af kollegaer fra Ncore-afdelingen.

Den grønne omstilling er kommet til

Hertil er en større kabelomlægning af højspænding påbegyndt, og grønne omstillinger er startet med udskiftning af lys og styring, allerede inden champagneglasset var tomt.

Når vi kigger fremad mod 2023, så har det foregående år været gode grundklodser, for et år der byder på meget arbejde, og forhåbentlig byde nye kollegaer velkommen.

VI i lufthavnen tror på masser af luft under vinger i det nye år.

Go vind

Martin Holmen





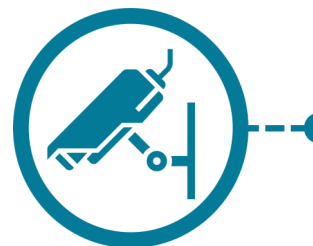
Brand, sikring og låse

Johnny Hoppe

Tillidsrepræsentant

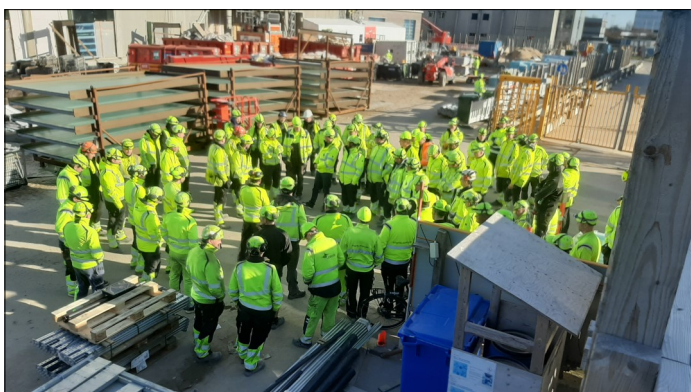
Afd. bestyrelsessuppleant DEF Kbh

21 46 91 44



Tid for de store pladser

Vi har fået en del store pladser hvor jeg nok vil nævne den største for tiden. På Holm 8 er vi omkring 9 kolleger. Det har ikke været en dans på roser, da entreprenøren ikke har gjort nok for arbejdsmiljøet. Vi har et godt samarbejde med de andre fag og det har også ført til et par aktioner for at gøre opmærksom på det. Det skal siges at KL har lagt mange kræfter i at arbejdsforholdene bliver i orden.



Vi har stadig mange arbejder på alle Novos forskellige sites og der bliver gjort meget for at fastholde denne relation. Som andre afdelinger kommer vi også til at få en del arbejder i forbindelse med Warp Speed hos Novo i Bagsværd.

Fokus på lærlinge

Vi har i 2022 sammen med Ncore haft fokus på kvaliteten i lærlingeuddannelsen. Det er for ofte at lærlingene "misbruges" til kun at trække kabler. Sammen med Pelle har vi holdt møder med ledelsen for at finde nogle løsninger på dette. Vi har opfordret til at der kommer en lærlingeansvarlig på Roskildevej som har samme funktion som Tonny Haurholm på Stamholmen.

I samme ombæring har vi også sat fokus på

mentorordningen som vi mener ikke er helt på skinner i Specialer.

Stor medarbejderomsætning

Vi har haft stor udskiftning og der er kommet mange nye kolleger til. Jeg vil gerne benytte lejligheden til at byde alle velkomne. Ny som gammel har vi også en opgave med at alle er organiseret. Det halter desværre en del i vores afdelinger. Jeg håber vi kan bruge 2023 på i fællesskab at løfte denne opgave. I skrivende stund lyder det til at der kommer flere værktøjer i forbindelse med overenskomsterne.

Lad os nu blive "én afdeling"

Jeg håber også at vi sammen via klubmøder eller andre aktiviteter kan bruge 2023 til at blive én afdeling. Der har været en tendens til at der har været "vi og dem". Ny jobs, nye pladser kan hjælpe os med at bolcherne bliver blandet.

Lønforhandlinger om hjørnet

Vi skal snart lønforhandle og her kommer vores fællesskab til at stå den første prøve. Vi har meget vi skal indhente i forbindelse med inflationen, men det kan måske blive svært at hente helt hjem i forbindelse med de lokale forhandlinger.

I klubbestyrelsen vil vi gerne gentage processen fra sidste lønforhandling hvor vi forhandler de store knaster i fællesskab. Der er ikke nogen tvivl om at vi får brug for jeres fulde opbakning.

Let the show begin

Johnny Hoppe



Infrastruktur

Daniel Enoch Søndergaard

Tillidsrepræsentant

22 16 18 47



Problemer med trafikanter

I Tårnbytunnellen har vi udskiftet belysningen til LED. Det gav os en på opleveren idet trafikanterne ikke havde respekt for vores afspærringer. Vi kontaktede politiet som kom med lasermålere og motorcykelbetjente. De kunne ikke følge med og dagen efter kom fotovognen. De målte 258 det gav 168 bøder, 45 klip i kortet og 72 frakendelser.

Det er rystende da der går ud over vores arbejdsmiljø. Det har dog ført det positive med sig at vi fremover sender vores afspærringsplaner så politiet kan afsætte ressourcer.



Opgaverne i 2022-2023

Aktiviteten i Infrastruktur er blevet fordoblet over de seneste år. Dette kan mærkes i hele Infrastruktur.

En af de spændende opgaver vi har haft var at vi skulle klargøre Storebæltsbroen så den kunne oplyses i Gult ved Tour de France. Sidenhen er det også blevet til rødt og hvidt i forbindelse med gode sportspræstationer. Efterfølgende har vi brugt de samme erfaringer til at lave det samme arbejde på farøbroerne.

Desværre tabte vi udbuddet i forbindelse med stærkstrøm på jernbanerne. Afdelingen har derfor rettet blikket Tesla ladestandere og har vundet kontrakten. Derfor bliver vi de første til at sætte Teslaladestandere op i Danmark.

Vi har vundet stor kontrakt hos Nexel, dette gør vi søger mellem 10 og 20 % flere kolleger til afdelingen. Vi er blevet inviteret til samtaler med firmaet, for kunne hjælpe med tiltrække flere kollegaer og kigge på lønmodeller som gør det attraktivt at søge jobbene og ikke mindst fastholde de nuværende.

Efter vi havde bygget ARC fik vi en kontrakt servicearbejde som gav arbejde til i snit 6 kolleger. Der var mange armbøjninger med at få en lokalafdeling på plads. Da den endelig faldt på plads viste det sig at ARC og KL måtte skilles da forventningerne var for forskellige.

Accept af TR rollen

TR Rollen er udfordrerne, da vi er fordelt over 5 Afdelinger, og mange gode kolleger. Jeg er rigtig glad for at firmaet har anerkendt rollen som TR og givet mig mulighed for at komme rundt.

At jeg begynder få tid til kunne besøge alle jer og få en god snak med jer.

Udfordringen med vores mange afdelinger kan vi måske løse ved mindre klubmøder i hver afdeling. Dette har vi allerede prøvet i 2 afdelinger. Det gør måske at det er lettere for jer kolleger at komme til mødet.

Vi ses derude *Daniel Søndergaard*





Tekniske entrepriser

Torben Mindegaard Petersen

Tillidsrepræsentant

Arbejdsmiljørepræsentant

23 44 10 83



3 Tillidsrepræsentanter i 2022!

Året startede med Søren Mathis som TR, der i maj måned blev valgt som afdelingsformand i DEF KBH. Rasmus Henriksen tog over efter Søren, og i efteråret søgte Rasmus nye udfordringer, da han i november blev stemt ind som ny faglig sekretær i DEF KBH. 1. december 2022 blev jeg efter opfordring og mange tanker frem og tilbage valgt som tillidsrepræsentant, samtidig med jeg stadig er Arbejdsmiljørepræsentant.

Store arbejdsopgaver i TEØ

Året startede med at vi kunne se ind i 2 store projekter på Holm8 og Novo Nordisk i Bagsværd. Samtidig har vi haft Helsingør Sundhedshus og Nyt Hvidovre Hospital (NHH), som var i fuld gang. Helsingør Sundhedshus er afleveret, og der restere kun det sidste på mangellisten. Nyt Hvidovre Hospital, har beskæftiget 20-25 elektrikere igennem det meste af året. Her i start 2023 er der 8 elektrikere på pladsen.

Holm8 blev stille og roligt startet, og trods nogle forsinkelser hos MT Højgaard, er vi nu rigtig godt i gang, med ca. 33 elektrikere med lærlinge. Som mange sikkert har hørt, har der løbene været mange udfordringer blandt andet med arbejdsmiljøet, specielt fra MT Højgaards side som hovedentreprenør, der naturligvis påvirker os.

Warp Speed—hurtigere end lyset

Novo Nordisk Bagsværd "Warp speed" skulle starte efter sommerferien 2022, men er først så småt kommet rigtig i gang her i 2023. Lige nu er vi ca. 17 elektrikere og lærlinge på Warp speed, hvor af 4 er udlånt til Pharma.

Udlån til andre afdelinger

I løbet af 2022 blev vores afdeling ramt af en del arbejdsmangel, og der har været mellem 5 og 15 mand blev "udlånt" til afd. 765 Infrastruktur Avedøre Værket. Pharma har hjulpet med af beskæftige 4-6 mand i Bagsværd.

Her i starten af 2023, er der fortsat 4-6 mand udlånt til Værket, og 4 mand i Pharma Novo Bagsværd.



Skurbyen Novo Bagsværd der skal huse op til 200 personer

Sammenlægning af TEØ afdelinger

Ved udgangen af 2022 valgte TEØ at slå vores 2 afdelinger 640 og 645 sammen til en samlet afdeling hvor 640 fortsætter som afdelingsnummer. Kim Christiansen er nu sektionschef for TEØ.

Kommende klubmøder i TEØ

Jeg vil gerne her i 2023 holde nogle klubmøder, som I er med til sætte jeres præg på, så hvis I har input til temaer, eller anden indhold modtager jeg meget gerne input.

I dette forår skal der forhandles løn og lokaliteter på plads, som begynder efter overenskomsten, er godkendt.

I er altid velkomne til at skrive eller ringe hvis I har spørgsmål.

Tak for endnu et godt år i TEØ

Torben Mindegaard Petersen



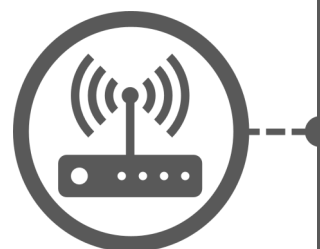
Ncore

Claus Tolstrup

Tillidsrepræsentant

Næstformand

24 45 85 09



Tilbageblik på 2022

Først og fremme vil jeg starte med vil jeg benytte lejligheden til at byde alle de mange nye kollegaer velkommen i Ncore.

Det har været et travlt år i Ncore, det kan man se på alle de kollegaer vi efterhånden er blevet, vi har rundet 75. Det er fedt at vi er blevet så mange...



Ikke en dans på roser

Der er desværre også en del der ikke er/vil være en del af vores ellers stærke sammenhold her i Dansk EI-Forbund. Det er noget som vi ALLE har et ansvar for, så vi ved fælles hjælper gerne skulle få alle med. Det er trods alt os der kæmper for alle goderne, overenskomsterne og lønforhold som vi alle nyder godt af.

Klubmøde på Risø

Vi afholdte et klubmøde i juni måned på Risø, hvor vi fik en rundtur i Danmarks eneste vindtunnel. Vi var over 20 kollegaer samlet samt nogle på Teams. Det var et godt og konstruktivt møde. Alt dette ville ikke være blevet til noget uden Karsten Gullbrandt hjælp. STOR TAK.

Til at starte året 2023 blev der afholdt et arrangement på LO-Skolen i Helsingør, hvor vi snakkede om vores forestående lønforhandlinger. Det var dejligt med alle de input som vi har fået at arbejde med.

Året 2022 var et travlt et af slagsen.

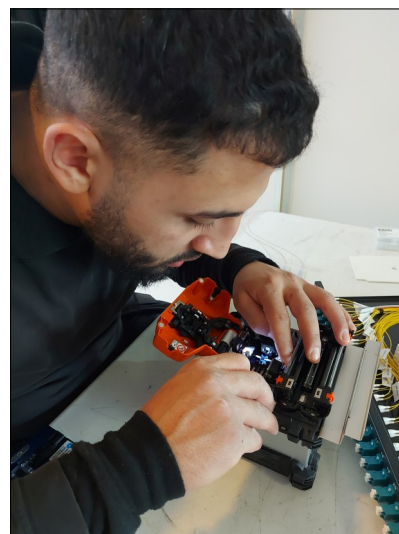
Vi har haft mange spændende projekter, bare for at nævne nogle få:

- FTTH boligforeninger
- Carlsbyen (PDS) – hjælp fra Entreprenør
- Borgervænget
- Diverse Offshore opgaver for Ørsted (både indlands og i udlandet), sågar har vi en kollega som pt har været på et projekt i Taiwan i over et år.
- Opstart på Holm8
- Fuji-Film
- Diverse DAS

Krystalkuglen

Hvis jeg skal se fremad i 2023, så kan vi se frem til endnu et år med en masse spændende arbejde, samt at vi som sagt skal forhandle vores løn og lokal aftaler på plads her i foråret.

Hvis der skulle være nogle spørgsmål så kan i altid ringe/ skrive til mig.



Godt gået i 2022.

Claus Tolstrup



Arbejds miljøberetning

Kristian Faurholt

Arbejds miljørepræsentant

SI/MØ DEF Københavnsafd.

22 28 11 34



Så blev det atter tid til en årsberetning på de forgangne 12 måneder. Hvad er så sket?

Arbejds miljø:

De permanente AMRer på el-siden har fået startet et netværk op, det har ikke været uden bump på vejen. Vi nåede at afholde et møde før vi blev sat på pause af ledelsen.

Tanken med netværket er at vi får den samme styrke som TRerne.

Her kan vi få vendt små og store ting inden der bliver afholdt RAMU/HAMU.

På sigt er det tanken at alle AMRer er med, men i første omgang er de med på mail.

Ledelsen syntes det er en god ide, men vi skal komme med en agenda på hvordan vi vil afholde mødet og hvem der deltager.

Jeg tænker ikke at de to møder om året vil springe økonomien i de forskellige afdelinger.

Skulle det gå hen at blive et problem, så må vi tage fat i klubben.

Danny Nielsen er primus motor på dette.

Vi ser frem til et stærkt netværk.

Vi har endnu engang haft ekstra fokus på arbejds miljøet i efteråret, her blev der udrullet nogle kampagner blandt andet 86 reglen.

Den regel er en rigtig god huskeregel, det er nemlig hvornår asbest, PCB og blyholdige materialer blev forbudt.

Så skulle du arbejde i bygninger fra før 1986 er der alt mulig grund til at være opmærksom på hvad der er i dine omgivelser.

Det er bygherren der har det fulde ansvar for at oplyse om der nogle af disse farlige stoffer i netop den plads du befinder dig.

Jeg håber at rigtig mange af jer fik besøg af jeres permanente AMR i ugen, jeg var selv på fysisk rundtur.

Men når det så er sagt, så er ikke kun den ene uge om året vi skal have fokus på arbejds miljøet, det er hver dag vi skal det.

Husk at brug SJAen hver gang. Den er det lille, hurtige men sikre værktøj til at stoppe op og tænke sig om inden et arbejde påbegyndes.



Arbejdsskader:

Vi har stadigvæk en del ulykker med fravær over en dag (LTI), men vi holder os under LTI raten.

Begge kurver er på vej ned og det skal vi glæde os over.

Vi ser også en stor nedgang af ulykker hos

vores lærlinge, hvilket er rigtig godt.

Man er begyndt at bruge noget der hedder "aktiv skade", det er bund og grund et værktøj til at hvis man ønsker og evner at lave noget der har relevans med det man går og laver til dagligt, så kan man komme på arbejde i den udstrækning det er muligt.

F.eks. en montør forstøver sin fod, og skal holde foden i ro, han kan så komme på arbejde og lave KS eller regne tilbud/overslag ud.

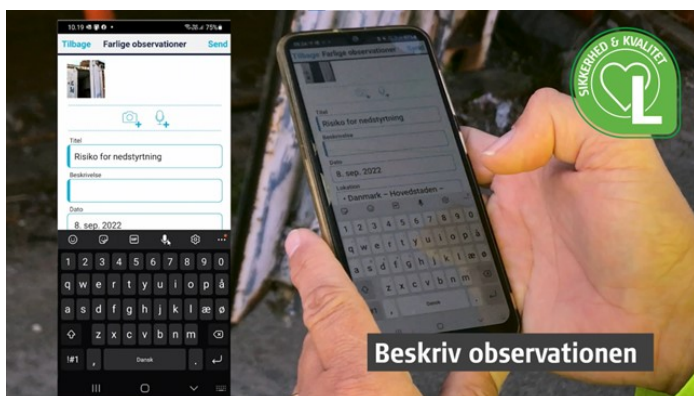
Der er ingen tvang, det er en aftale imellem den daglige leder og skadelidte.

Der er nok en del der stiller sig på bagbæne, vi har jo altid bare været derhjemme når man er sygemeldt med sin arbejdsskade, men der er faktisk nogle der syntes at efter et par dage derhjemme, at tiden går rigtig langsomt.

Det er en selvfølge at AMR/TR er ind over.

Husk at bruge Synergi Life appen til at lave observationer, både gode og mindre gode og den kan også bruges til at anmelde en arbejdsulykke, husk at tage billeder og vedhæfte dem i Appen.

Jo flere gange vi bruger Appen, jo mere fortløbig bliver vi med den.



Husk at stoppe op i 15 sekunder, få lavet en SJA inden du går i gang med dit arbejde.

Sygefravær:

Vi ligger desværre ikke under målet som er 3,5 %, vi rammer næsten 10 sygedage for alle der er med i vores Klub KL.

Firmaet stoppede samarbejdede med Medhelp, onde tunger sagde at det var for nemt at melde sig syg, så en ny måde at melde fravær på så lyset.

I vores afdeling fandt vores nærmeste leder hurtigt ud af han skulle stå tidligt op når man ringede til ham tidligt om morgenen, det blev hurtigt lavet om til en mail/SMS.

Jeg har ikke indtryk af, at på den nye måde skulle være mere bekvemt at melde fravær på.

Højt sygefravær, det kan der være mange årsager til, er man syg så er man syg, en ting der vigtigt er, at vi skal have belyst hvis det er kommet af dårligt arbejdsklima, her tænker jeg på dårlig trivsel såsom mobning, stress og dårlig ledelse.

Jeg håber at ved hjælp af trivselsmålingen kan få nogle af disse ting frem i lyset.

Dem der så skal arbejde videre med opgaven, skal så også være klædt på til opgaven.

Hvad rør sig i DEF-afdelingen:

Ligesom i Klub KL prøver vi også fra SIMØ (sikkerhedsmiljøudvalget) at få startet et netværk af AMRer i afdelingen.

Vi kan se at der ikke kommer særligt mange til temamøderne hvor der er fastlagt et til to emner.

Vi har prøvet nogle gange at få det startet op, men det dør langsomt igen.

Vi har i SIMØ besluttet at vi laver en rundspørge blandt alle AMRer hvor vil stille nogle spørgsmål omkring angement i et kommende netværk i afdelingen.

Take Care

Kristian Faurholt



Stop op i 15 sekunder og undgå dette scenarie



Lærlinge og uddannelse

Pelle Ursin

Ungdomssekretær

50 45 71 97



Det sidste år har været ganske travlt for tiltag og indsatser for lærlingene i Kemp & Lauritzen.

Personlige gaver

Fra klubbens side har jeg arbejdet en del med gaverne til lærlingenes svendegilder. Mine egne krav til dem, at de skal være gentagende for alle, håndværksrelaterede, holdbare og skal bære lærlingens navn, har været en lille udfordring inden for budgettet.

Jeg mener nu at være nået frem til en god løsning, som har mødt en del glade og overraskede modtagere.



Lærlingene Holger og Samar i gang med KLS test i marken.

Advisory Board

Der har været meget snak i bestyrelsen om den relativt unge lærlingementorordning. Der har været meget vokseværk med projektet og det har især været præget af implementeringsproblemer på Roskildevej. For at involvere os i at støtte op om projektet og for at give feedback fra gulvet, har vi holdt en, desværre til tider lidt sporadisk, dialog med HR omkring det. Dette har senest udmøntet sig i at jeg er blevet indlemmet i et Advisory

Board, eller Rådgivende Udvalg for danefæret, for lærlingeindsatser.

Denne placering i udvalget er for øjeblikket kun møntet på mig personligt, men der er en intention fra bestyrelsen så vel som fra ledelsen om at dette eventuelt skal være en selvfølgen del af Ungdomssekretærposten fra klubben.

Jeg har kun deltaget til et enkelt møde med udvalget siden jeg er blevet indlemmet, men jeg vil mene at dette allerede har givet en indsigt i processen.

Mødet, og andre samtaler med HR, har givet et meget positivt indtryk af ledelsens vilje for lærlingeindsatsen. Fra direktionen og ned er alle emner og debatter stærkt præget af at man vil havde tingene til at køre og er villig til at investere hvad det vil koste i timer og kroner.

Nuværende status for lærlingeindsatserne, som jeg oplever dem:

Mentorordningen

Projektet om at få mentorordningen op i omdrejninger landet over er stadig plaget af en del besvær mange steder. Alt fra manglende velvillighed fra lokale ledere til en til tider mangelfuld instruks omkring formålet, har ledt til en ret besværet fødsel. Men der er en stor vilje fra direktionen om at dette skal gennemføres, om end lokale ledere kan lide det eller ej. Erfaringer om at ordningen fungerer langt bedre i nogle afdelinger end andre, Stamholmen især, bliver aktivt brugt af ledelsen til at planlægge hvordan problemerne kan løses.

Vi har selvfølgelig fra vores side et ønske om at tingene godt måtte gå noget hurtigere, men vi er i det mindste meget enige om retningen.

Fortsættes...

Lærlinge og uddannelse fortsat...

Lærlingeligaer

Firmaet arbejder aktivt på at få oprettet lærlingeligaer. Dette er foreninger for lærlinge fordelt ud i de forskellige egne firmaet er placeret i, som er ment til at drive sociale og faglige arrangementer for lærlingene. Disse skal i det store hele drives af lærlingene selv og vi, fra fagforeningen og klubben, er som udgangspunkt blevet bedt om ikke at blande os i det.

Dette er ledelsen jo i deres gode ret til at bestemme, men det gør også at vi har en relativt begrænset indsigt i hvordan det går. Inden mødet med udvalget havde jeg ringet rundt til en lang række tillidsvalgte i det vestlige Danmark og hverken her eller blandt vores egen bestyrelse var der en oplevelse af at ligaerne havde rykket sig overhovedet.

KEMP&LAURITZEN



K&L LærlingeLiga

Men rykket sig har de. Storkøbenhavn og Fyn har begge afholdt stiftende generalforsamlinger og deres første arrangementer.

Min oplevelse er generelt meget positiv. Ledelsen ligger ressourcer i projektet i form af timer til rådgivning og opstart, og bidrager med to tredjedel af indbetalingerne til ligaernes budget.

Det er et sympatisk projekt, selvom nogle af os, jeg selv inkluderet, stadig føler os en smule skeptiske omkring konceptet om at bygge foreninger uden at ønske fagforeningens hjælp eller indblanding. Jeg håber selvfølgelig på at det kommer til at køre enormt godt og at lærlingene får en masse fede ture med deres ligaer, men havde måske håbet

at man gjorde mere brug af den tilrådgivende foreningserfaring.

Lærlingeansvarlige

Der er meget fokus fra ledelsen på rollen som Lærlingeansvarlig. Dette er den leder som specifikt holder ansvaret for en afdelings lærlinge og dens mentorer.

Det fremgik klart fra mødet i udvalget at der er en forståelse for hvor vigtigt posten er og hvor vigtigt det er at få den rette sat i den. Jeg oplevede en genkendelse af at disse ikke alle fungerer ordentligt og at der skal gøres en yderligere indsats for at finde de rette folk til opgaven og at sikre sig en enig linje for hvad ansvaret er og hvad prioriteringen skal være.

Derfor en stor opfordring om at ALLE lærlinge besvarer de trivselsmålinger som bliver udsendt. Vi bruger det faktisk til noget.

TRIVSELSMÅLING
- for vores lærlinge

KEMP&LAURITZEN

Inden dette møde i udvalget havde Flemming Henriksen, som også sidder i udvalget, og jeg skrevet en kort liste af spørgsmål som jeg ringede rundt til tillidsvalgte i Jylland og på Fyn med. Det havde til formål at få en større indsigt i hvordan de her tre indsatsområder fungerede uden for hovedstaden.

Ledelsen virkede meget positive over indsparket og var enige i at der godt kunne gøres en ekstra indsats for at holde resten af landet bedre informeret om indsatsen og at de tillidsvalgte var et godt sted at gøre den indsats.

Jeg har en intention om at vedligeholde denne kontakt med vores kollegaer uden for hovedstaden, både så de ikke ender med at blive, eller bare føler at de bliver, glemt men også for potentielt at koordinere et lidt mere aktivt samarbejde med dem på lærlingearbejdet.

Bedste hilsner

Pelle Ursin

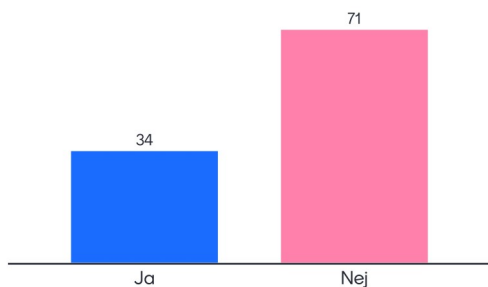
Lønforhandlinger 2023



2023 er ikke bare året hvor vi skal forhandle vores lokalaftaler men også året hvor der er overenskomstforhandlinger. Alle holder vejret da der er stigende inflation og Store bededag har givet uro i hele befolkningen. Der har ligefrem været røster der taler om konflikt. Som historien viser så kommer vi ikke til at forhandle lokalt før overenskomsten er på plads.

Det var nok den vildeste forberedelse til lønforhandlingerne vi har oplevet. 128 kollegaer heraf 115 svende og 13 lærlinge, 21 grupper med 6 i hver som kunne generere plancher med ønsker til lønforhandlingerne. Som optakt til gruppearbejdet blev der spurgt til om kollegerne kender vores lokalaftaler. Vi kendte måske godt svaret, så vi blev bekræftet i at vi har lidt at tage fat på i 2023 når vi holder lokale klubmøder.

Kender du vores aftalesystem?



Godt output

Der var frit valg på alle hylder i forhold til ønsker, krav og måske endda drømme. Efter en lille time var der produceret plancher og nogle havde haft så gode debatter at de ikke engang nåede at lave planchen.

De store emner

Det helt store emne var at få hævet firmabi-draget til pensionen. Det optager kollegerne at de kan se frem til et værdigt otium. Lige efter kommer de almindelige grundlønss-tigninger som skal sikre reallønnen og tage højde for inflationen.

Overtidstillægget giver ofte anledning til murren i krogene og det kunne løses hvis alle afdelinger gik ud med en 100% løsning.

Lærlingene blev også husket

Tilbagemeldinger afspejler at der var mange lærlinge med, eller at svendene bare er blevet gode til at huske at lærlingene også skal have noget ekstra i lønposen. Bedre løntrin for voksenlærlinge og generelt tillæg når de

er ud og passe deres arbejde. Når lærlingene arbejder over skal de have samme over-tidstillæg som svenden.

Der var forslag om betalt transport til og fra arbejde uanset afstand til arbejdsplads.

En anden debat som måske ikke skal være en del af lønforhandlingerne er bedre plan-lagt rotation og så skal 1 års kontrakter skrottes. Danmarks bedste lærlingeuddan-nelse rimer ikke så godt på delkontrakter. K&L er blevet bedre til at visitere lærlingene når de skal ansættes, derfor burde vi også kunne håndtere og vurdere dem inde for de 3 første måneder. Der er også nævnt at der skal være bedre tid til planlægning mellem svend og lærling så der kommer mening i arbejdet.

Lige barselsregler—og bedre omsorg

Regler for barsel er ofte et emne der kom-mer frem, ikke kun i forbindelse med for-skellen mellem mænd og kvinder. Der er og-så en forskel på om du arbejder i marken og skal stå på stiger, kravle i krybekældre eller de funktionærer der sidder på kontor. Gæt selv—den gravide elektriker skal blive læn-gere på job frem mod fødsel end en kontor-ansat. Derfor en bedre og flexibel barsels-ordning med fuld kompensation.

Højere løn til Lærlinge
Højere OA tilleg til lærlinge
Flere omsorgsdage
Betalt fri til sygdom i nær familie
Fuld løn under barsel
"dem der er på OK for ivær"

Generelt er der et ønske om at vi kan drage bedre omsorg for vores kolleger, familier og os selv. Flere omsorgsdage og barns 2. sy-gedag ville lette hverdagen for mange men-nesker. Det gælder også når der er sygdom i nærmeste familie eller det lidt mere simple med at få fri til læge,-tandlægebesøg.

Fortsættes...

Lønforhandlinger fortsat...



Frihed, ferie og seniorer

Der er mange udsagn som peger i sammen retning af frihed og ferie. Den 7 ferieuge, betalt fri efter Kr. himmelfart og hvem ved en erstatning for Storebededag hvis den bliver fjernet. 4 dags uge kunne også være med til give mere frihed eller nedsat tid i form af 32-34 timers uge.

Vi skal passe på de kolleger vi har i K&L.
Deltagerudsagn.

Et af de emner som mange grupper har med i deres forslag er ønsket om en bedre og mere aktiv seniorpolitik. En ordning hvor der følger nogle rettigheder med. Det vil sige retten til seniordage eller måske endda muligheden for at stoppe et par år tidligere

Sikkerhed i ansættelsen

Det har været et emne som vi har talt om mange gange. En længere opsigelse eller jobgaranti og i disse tider hvor branchen står for en stor pukkel med grøn omstilling var det måske en ide at prøve det igen.

Lidt blandet godt

Mange emner er nævnt men det er slet ikke slut. Det har tidligere været muligt med fri til flytning

Bespisning har også været til debat. Det var også sidst på dagen, så måske knurrende maver har spillet et puds. Betalt kaffe- og frokostpause, morgenmad om fredagen eller en frugtordning. Betalt kaffe for de udekørende med en termokop der kan flydes kvit og frit på tankstationer.

Vi har forskellige faser i vores liv og ind imellem kunne det måske hjælpe hvis man havde muligheden for at få en flextidsordning.

Med ønsket om forhøjet point til tøjordning er også mulighed for at få vasket tøjet.

Ekstra dage til efteruddannelse og ønsket om at der blive en bedre og langsigtet plan for den enkelte medarbejders udviklingsplan.

Organisering fik også et par ord med

Bevidstheden om at vi skal værne om vores lokalaftaler og overenskomster kom også til udtryk. Derfor var der emner som firmabetalt fagforening og goder for dem som er med til at opretholder overenskomsten. Vores styrke og fællesskab udspringer af vores aftaler og mister vi disse ender vi med at vo-

res børn og børnebørn må have flere jobs for at opretholde en rimelig levestandard. Det er det man oplever i Tyskland.

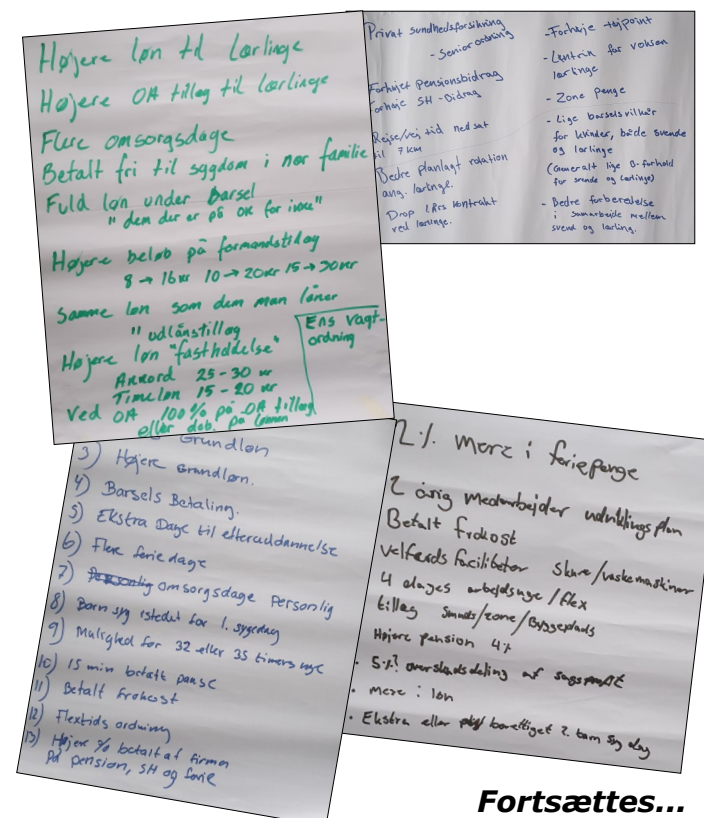
En stærk klub og en god organisering er ikke kun en magtfaktor i forbindelse med lønforhandlinger. Teoretisk er det kun en gang (en dag) om året vi forhandler, men de 364 dage kan vi bruge vores styrke sammen med ledelsen til at form Danmarks bedste arbejdsplads. Det er fællesskabet der skaber resultaterne.

Træerne vokser ikke ind i himlen

Husk nu at krav og ønsker ikke er lig med at vi får det vi peger på. Vi har en forhandlingspart i ledelsen som også har nogle ønsker.

Nogle emner har vi behandlet før og der er en tendens til at arbejdsgiverorganisationen også har noget at skulle sige i forbindelse med de lokale forhandlinger. De er bange for at det kan løbe løbsk og sprede sig i branchen, så der er øjensynligt en musketer ed som de skal holde.

Vi vil alligevel gøre vores bedste for at lande et resultat vi på begge sider kan være tjent med. Vi takker for hjælpen og får sikkert brug for den igen, vi er som forhandlere ikke stærkere end vores bagland.



Fortsættes...

LO-Skolen arrangement – en stor succes.

Klubbestyrelsen kan ikke andet end at betegne arrangementer på Konventum som en stor succes.

Den sandfærdige grund til at det var en succes var at I var 128 kolleger som valgte at bruge en smule af jeres weekend på at styrke fællesskabet.

De unge markerede sig

Det var en særlig glæde at 13 lærlinge havde valgt at deltage. Det giver bare en god energi, når der er unge mennesker med i debatten, så det ikke ender i et ekkokammer af halvgamle mænd. Udover lærlingene var det også en fryd at de så mange yngre svende der deltog og på den måde også fik nuanceret debatten.

Grobund for gode lønforhandlinger

Tema for mødet var de kommende lønforhandlinger. Jeres gruppearbejde har givet os en masse gode input til hvad vi skal gå efter.

Det rykker med debat

Der var mange gode spørgsmål og betragtninger, til de to gæster, nyvalgte forbundsformand Benny Yssing og direktør Mads Møller andersen. Det kan rykke noget når I taler direkte til direktøren. Ugen efter var det første konkrete resultat af mødet på plads. Vi har brugt mange penge på arrangementet, så vi håber I der var med, fik en god dag. Alle er velkommen til at komme med deres mening om klubmødet, til beretningsdebatten på generalforsamlingen.

Vi gør det sgu igen

Det har summet og svirret i ugerne efter arrangementet og klubbestyrelsen vil foreslå at vi gør det igen allerede i 2024. Men vi kan kun gøre det ved din hjælp. Vi skal have stemt forslaget igennem på generalforsamlingen.

DERFOR mød op og støt forslaget.

Forslag til generalforsamlingen i Klub KL 2023

Efter succesen på LO-skolen i januar 2023 foreslår Klubbestyrelsen at vi skal gentage arrangementet i 1. kvartal 2024.

Klubben afholder et Klub arrangement på LO-skolen, hvor dagsorden kunne se således ud.

Fredag

- Kl. 14.00 Ankomst, indkvartering og sandwich.
- Kl. 15.00 Velkomst og præsentation af program for dagen.
- Kl. 15.30 Gruppeopgave om paratviden på overenskomst, sikkerhed, K&L, fagbevægelsen.
- Kl. 16.15 Kaffe/kage pause
- Kl. 16.45 Gruppeopgaven
- Kl. 17.15 Besøg af en kendis. Forbundsformand og/eller koncerndirektør.
- Kl. 19.00 Afslutning
- Kl. 19.30 Middag med hovedret og dessert.
- Kl. 21.00 Musiker spiller sange fra den røde sangbog i Mødestedet.

Lørdag

Der serveres morgenmad, men vi har ingen fællesaktiviteter, således kan kollegerne komme hurtigt hjem når det passer dem.

Tak for den energi i giver tilbage. Og fedt at mærke jeres sammenhold.



Benny Yssing • 1st
Forbundsformand Dansk EI-forbund

Jeg havde fornøjelsen igår aftes at være på **Konventum & Højstrupgård**, inviteret af 125 elektrikere og teknikere fra **Kemp & Lauritzen A/S** til en paneldebat.

Vi nåede langt omkring, grøn omstilling, arbejdskraftsbehov, lærlinge, diversitet, arbejdsmiljø, daglig dagens arbejde og kollega fællesskaber, store bededag og OK 23.

Det var fedt at mærke det engagement og drive fra alle i salen, og mange gode men ikke mindst åbne bemærkninger om forholdene i dagligdagen.

Tak for den energi i giver tilbage. Og fedt at mærke jeres sammenhold.

[See translation](#)



Flemming Henriksen • You
Elektriker at Kemp & Lauritzen A/S Medarbejdervalgt A/S bestyrelsesm...

Tak **Benny Yssing** og **Mads Møller Andersen** for jeres deltagelse. Det er altid en fornøjelse og med stolthed når repræsentanter fra den absolutte top i **Dansk EI-Forbund** og **Kemp & Lauritzen A/S** mødes og tager ansvar for vores branche. Ikke mindst tak til de mange kolleger der valgte at bruge deres fredag på dette arrange ...see more

[See translation](#)

Like · 2 | Reply · 1 Reply



Benny Yssing **Author**
Forbundsformand Dansk EI-forbund

Selv tak. For et godt arrangement og gejst. Dejligt at mærke jeres fællesskab. Og være i så god en debat 🙌👍

[See translation](#)

Like · 3 | Reply



Mads Møller Andersen • 1st
Direktør i Kemp & Lauritzen

Det var en fornøjelse at deltage sammen med dig **Benny Yssing** - spændende dialoger og tydelig hvor stor en fælles opgave vi har at løfte i et samfundsperspektiv.

[See translation](#)

Vil du med i 2024 ?

Invitation til skovtur 2023

KLUB SKOVTUR 2023 LØRDAG DEN 3. JUNI

Årets skovtur bliver en 3 trinsraket af naturoplevelser, god mad og en tur i skoven med fart på.



Klokken 10.00

Vi mødes til morgenmad ved Holte havn, som ligger lige nedenfor Holte st. bare lidt længere nede af stien.

Klokken 11.00

Stævner vi ud fra Holte havn til en skøn sejlads på Furesøen.

Frokost i det grønne

Efter rundtur på Furesø bliver vi sat i land udfor Jægerhuset hvor vi vil indtage dagens frokost. Forhåbentlig vejret er med os så vi kan nyde udsigten.



Tid til spas

Efter frokost vil en bus hente os og med fyldte mave køre os ud i skoven til Dyrehavsbakken og den friske luft og måske du får suset fra en karrusel.



Tilmelding senest 19. maj

TILMELD NU

Betaling og tilmelding

Du tilmelder dig på hjemmesiden. Scan QR-kode eller klik på 

Ib Hesselholdt 2144 2245
Johnny Kressner 3022 3929



MobilePay til 2144 2245

Svende 175,- kr.
Lærlinge 50,- kr.
Gamle Drenge Gratis



Klubbens kontakt med medlemmerne

Klubben vil meget gerne være i kontakt med medlemmerne—det er et must at være i kontakt. Uden kontakten kan vi ikke lave de aktiviteter som medlemmerne ønsker. Aktiviteter er lig med fællesskab.

I hverdagen er det tillidsrepræsentanten i den enkelte afdeling der er bindeleddet til klubben.

Er du på medlemslisten?

Vi har vores medlemsliste hvorfra vi udsender generelle beskeder. Derfor er det selvfølgelig vigtigt at vi har de rigtige kontakt oplysninger på dig.

Hvis du står rigtigt registreret er der flere fordele.

- Du får mails om aktiviteter.
- Information kan spredes hurtigt.
- Hilsen ved mærkedag.

Hvordan kommunikere vi?

Klubben har egen hjemmeside, hvor vi fokuserer på fakta frem for nyheder. Det betyder at du kan finde information om klubben,

Går du glip af gaven?
Er du på klubbens medlemsliste?

vedtægter, bestyrelse og tillidsrepræsentanter. Vi gør ikke så meget ud af daglige, ugentlig eller månedlige nyheder.

Du vil dog kunne finde information om arrangementer og enkelt meddelelser vi anser for vigtige. Vi vil meget gerne anvende mails og helst private mails da der er mange som ikke har aktiveret deres firmamail.

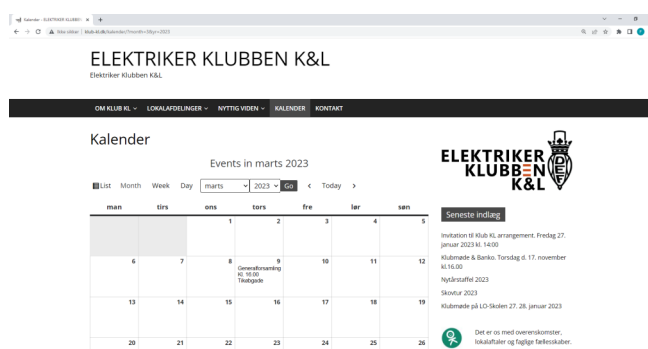
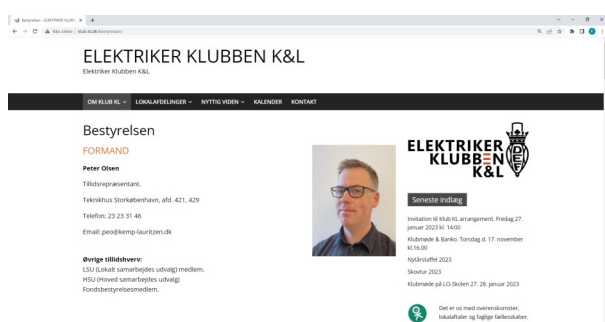
I mange tilfælde bruger vi også SMS da det er en hurtig og direkte mulighed for at fange jer.

Kalenderfunktion

Er af de steder på hjemmesiden vi gør er dyd ud af at holder opdateret er vores kalender. Der kan du finde arrangementer og de invitationer der måtte følge med.

Gå ikke glip af en behagelig hilsen

Klubbens vedtægter beskrive hvad vi giver gaver til. Derfor er kontakten også vigtig. Det ville da være ærgerligt at gå glip af en fødselsdagshilsen når du runder eller en ekstra gave ved dit jubilæum.



klub-kl.dk



VI SES...

9. marts 2023 – Kl. 16.00

Generalforsamling Klub KL
Smørrebrød fra kl. 15.30
Tikøbgade 9, 2200 NV

17. april 2023 – Kl. 16.00

Netværksmøde for arbejdsmiljørepræsentanter.
Tikøbgade 9, 2200 NV

1. maj 2023 – Kl. 7.30

1. maj arrangement
Tikøbgade 9, 2200 NV

8. maj 2023 – Kl. 16.30

Generalforsamling DEF Kbh.
Smørrebrød fra kl. 15.30
Tikøbgade 9, 2200 NV

3. juni 2023 – Kl. 10.00

Klubskovtur
Holte havn, furesøen, Bakken
Mødested Holte havn

Årshjulet - kalenderen

Hold øje med kalenderen for at se hvornår der afholdes lokale klubmøder i din afdeling.

ELEKTRIKERKLUBBEN K&L

Ncore Ω Pharma Ω Teknikhus Ω Entreprise Ω Lufthavnen Ω Infrastruktur Ω Brand & Sikring



KEMP & LAURITZEN

Vi gør elektrikerne gode med stolthed og glæde