

KONGRES 2022

6. ORDINÆRE KONGRES OG DELEGERETMØDE
24.- 29. SEPTEMBER 2022

Skriftlig beretning 2019 - 2022

DEN GRØNNE GRUPPE



Gør dig stærkere

INDHOLD

1. Forord	3
2. Medlemsudviklingen og faglige fokuspunkter i perioden	4
Organiseringsindsats på mejerierne	6
De grønne overenskomster – resultater i perioden	6
Særligt for DAG området	8
Særligt for mejeriområdet	8
Særligt for GLS-A området	8
Corona pandemien – særlige aftaler som følge af Covid-19	9
Styrkelse af den faglige uddannelse til gruppens TR'ere og AMR'ere	9
3. Uddannelse	10
De grønne erhvervsuddannelser: Flere lærepladser og entydigt ansvar	10
"Vær en del af en grøn fremtid" Rekruttering af unge til den grønne branche	10
Pengene suser ud af de grønne kompetencefonde	11
Ny praktikantordning ligestiller udenlandske praktikanter med de grønne lærlinge	12
Den grønne erhvervsskoleindsats, version 2021	13
4. Øvrige fokuspunkter	14
Arbejds miljø og partssamarbejdet BAU Jord til Bord	14
Samarbejdsområdet SAMGO – her har der været godt gang i den	14
Aktivitetsforeningen – det tværregionale samarbejde	14
Synlighed og messer	15
Den Grønne Landsbranche klub	15
Bidrag fra PensionDanmark	15
Tryghed i pensionsordningen	16
PensionDanmarks sundhedsordning	18
Nye initiativer siden den seneste kongres	19
Efteruddannelsessite	19
Seniorpension	19
Sundhedsordningen	19
Flere tjekker deres pension	19
Uddannelsesfonde	19

1. FORORD

KÆRE DELEGEREDE

Kongresberetningen til Den Grønne Gruppens gruppekonference i 2022 er lidt anderledes, end den plejer at være. Kongresperioden har nemlig været præget af store omvæltninger i verden omkring os, og det har naturligvis præget Den Grønne Gruppe, ligesom det har præget resten af 3F på forskellig vis. Her tænker jeg især på Corona-pandemien og de foranstaltninger, der har været truffet som følge heraf.

De medlemmer, vi repræsenterer, har ligesom så mange andre oplevet både hjemsendelser, fyringer og travlhed på jobbet i takt med, at Danmark henholdsvis lukkede ned og åbnede igen. Vi har også selv som valgte og ansatte i 3F været ramt af, at vi ikke har kunnet arbejde, som vi plejer. I gruppen har vi haft meget fokus på, at de aftaler, der blev lavet med arbejdsgiverne, også passede til 3F'erne på de grønne områder. I starten oplevede mange grønne virksomheder generelt en omsætningsnedgang, men der skete ikke store udsving på vores brancheområder. Frilandsgartnerier og anlægsgartnerere mærkede ingen tilbagegang. Ej heller mejerier. Anlægsgartnerne hørte til de grupper, som oplevede øget efterspørgsel. Mange steder har netop det grønne område ikke været så hårdt ramt, idet mange ofte arbejder udendørs og i mindre grupper. Men selvfølgelig har det påvirket både privat- og arbejdsliv, og vi har som alle andre skulle bruge energi på at komme tilbage igen på en god måde.

En anden ting, der i kongresperiodens sidste år har fyldt meget, er krigen i Ukraine og påvirkningen af hjemmemarked og arbejdskrafttilstrømning. Folketinget vedtog i foråret 2022 en særlov, som betyder, at de flygtninge, der kommer fra Ukraine, kan få hurtig opholds- og arbejdstilladelse. Derfor har 3F og også vi i Den Grønne Gruppe deltaget i regeringens partnerskabsmøder for at dele vores erfaringer fra især jordbrugsområdet og for at sikre dem, der kommer ind på arbejdsmarkedet. Der er i skrivende stund ikke kommet så mange ukrainere i job, ej heller kommet så mange ukrainere til landet som forudset. Men dem der er i job, har primært fået beskæftigelse i landbruget og i servicefagene, og derfor holder vi naturligvis øje med, at de bliver behandlet ordentligt.

For vores eget arbejde i gruppen og i afdelingerne har de mange, langvarige nedlukninger betydet, at vi ikke har

kunnet komme så meget ud på arbejdspladsbesøg, som vi gerne har villet. Vi har heller ikke kunnet mødes fysisk med kolleger i andre lande. Vi har savnet at være ude af huset, og vi må indrømme, at det ikke er godt for os, når vi ikke er tæt på vores medlemmer og de arbejdspladser, de er på. I 3F er en af vores styrker vores stærke lokale og faglige forankring i de brancher, vi repræsenterer. Det betyder nemlig, at vi kan være til stede for vores medlemmer, være en god samarbejdspartner for arbejdsgiverne og yde vores bidrag til en stærk lokal erhvervsudvikling, hvor udvikling af gode arbejdspladser og stærke virksomheder går hånd i hånd.

Det skal vi blive ved med. Derfor har gruppebestyrelsen i Den Grønne Gruppe iværksat en kampagne, der skal understøtte, at vi kommer mere ud i landet og på besøg på grønne virksomheder. Vi vil først og fremmest gerne ud og fortælle de gode historier – og høre, hvordan det går rundt omkring, både hos arbejdsgivere og ansatte. Forhåbentlig vil kampagnen "Sammen om en grøn fremtid" føre til øget dialog og samarbejde om et stærkt grønt arbejdsmarked i fremtiden.

Kongresberetningen 2022 viser, hvor mange platforme vi arbejder på for at få ovenstående til at lykkes. På trods af nedlukninger og mærkbare kriser på arbejdsmarkedet har vi i perioden formået at holde fokus på bolden, løst sager til gavn for vores medlemmer, samarbejdet og gjort vores interesser gældende – og har sat nye, vigtige projekter i søen for bl.a. at sikre kvalitet, kompetencer og interesse for fremtidens grønne arbejdsmarked.

Rigtig god læselyst.

Peter Kaae Holm,
Gruppeformand for
Den Grønne Gruppe



2. MEDLEMSUDVIKLINGEN OG FAGLIGE FOKUSPUNKTER I PERIODEN

Den Grønne Gruppe repræsenterer godt 11.000 medlemmer i 3F, som arbejder inden for følgende områder:

- **Agroindustrien**, for eksempel foderstofforretninger, kartoffelmelsfabrikker, pakke- og sorterecentraler
- **Anlægsgartnerier**, både med pasning, renovering og nyanlæg
- **Gartnerier**, både udendørs og i væksthuse
- **Golfbaner og idrætsanlæg**
- **Indendørs beplantning**
- **Jordbrugsområderne** med pasning af marker og dyr af alle typer samt akvakulturer
- **Mejerier**
- **Produktions- og detailplanteskoler**
- **Skovbrug, natur og vildtpleje.**

Kort sagt arbejder Den Grønne Gruppens medlemmer med alt med tilknytning til dyr, planter og natur.

Den Grønne Gruppe har overenskomster med Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Danske Anlægsgartnerne (DAG), Dansk Erhverv Arbejdsgivere (DE) og Dansk Industri (DI).

Den Grønne Gruppe har 18 hovedoverenskomster, ca. 750 tiltrædelsesoverenskomster og forskellige lokaloverenskomster og lokale aftaler.

Medlemstallet har ligesom i det øvrige forbund været faldende over en længere årrække, dog er det ikke faldet så meget i den seneste periode som tidligere. I Den Grønne Gruppe er medlemstallet faldet fra 11.968 medlemmer i august 2019 til 11.309 medlemmer i august 2022. Et fald på 659 medlemmer, svarende til 5,5 pct. Til sammenligning var faldet i perioden 2016-2019 760 medlemmer, svarende til små 6 pct, og i perioden 2013-2016 var faldet i medlemstal-

let på 1.646, svarende til 11,3 pct.

Tilbagegangen ses på alle gruppens områder, men især indenfor landbrug og gartnerisektoren. Anlægsgartnerområdet er dog gået frem.

En del af tilbagegangen kan forklares med naturlig afgang grundet enten overflytning til overenskomster uden for gruppens område eller ophør af erhvervsaktivitet og følgende udmeldelse. Men der er også en afgang, som formentlig skal forklares med andre faktorer.

Det er naturligt, at medlemstallet og tilbagegangen, vi er vidner til, har gruppens bevågenhed. Og det er vigtigt, at vi på de grønne områder er opmærksomme på, hvad årsagerne til den faldende medlemstilslutning er og hvordan vi kan gøre op med den

Vi skal blive ved med at hjælpe vores medlemmer og kolleger rundt omkring med at få løst de sager og udfordringer, der er på arbejdspladserne.

Det skal være synligt, at vi gør en forskel for den del af arbejdsmarkedet, vi repræsenterer.

Nedenfor følger et lille udpluk af, hvad vi har arbejdet med i perioden:

Kreativiteten med jobopslag i den almene boligsektor for at ansætte anlægsgartnere på ejendomsfunktionærvilkår har været stigende i kongresperioden. Der har derfor været fokus på at rette op på de overenskomstbrud, der er konstateret. Den Grønne Gruppe har afholdt flere organisationsmøder med Dansk Erhverv Arbejdsgivere og vi har heldigvis fået overført flere medlemmer til gartneroverenskomsten og fået større efterbetalinger i manglende løn, i nogle situationer op mod 4.000 kr. om måneden.

Greenkeepere skal betales med 100% i overtidstillæg af den personlige løn, det har en voldgiftsavgørelse i april 2021 slået fast. Sagen omhandlede en ansat hos Royal Golf Center, som ved ansættelsen havde aftalt en højere personlig løn. Arbejdsgiveren og GLS-A mente, at overtidstillæg kun skulle beregnes af den overenskomstmæssige løn, hvis tillægget blev udbetalt, men var enige i, at ved afspadsering skulle der afspadseres i forholdet 1:2 uden reduktion i lønnen. Voldgiftsretten fastslog, at overtidsbestemmelsen ikke kan forstås således, at der er to forskellige betalingsformer afhængig af, om tillægget udbetales eller afspadseres. Blandt andet på den baggrund fik Den Grønne Gruppe



medhold i, at overtidstillægget altid skal beregnes efter den personlige timeløn.

Anlægsgartnervirksomheden Grøn Vækst afskedigede en medarbejder, da hun ikke vendte tilbage på en henvendelse om, hvorvidt hun var klar til at påbegynde arbejde efter længerevarende sygefravær og hjemsendelse. Den Grønne Gruppe mente, at medlemmet var handicappet grundet smerter i den ene fod, og at virksomheden havde overtrådt forskelsbehandlingsloven om forbud mod diskrimination af handicappede. DAG mente, at opsigelsen var saglig og kun begrundet i den ansattes manglende reaktion på virksomhedens e-mail. Sagen blev behandlet ved afskedigelsesnævnet i maj 2022, og her fik virksomheden medhold i, at opsigelsen ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, bl.a. fordi sygefraværet ikke havde tilstrækkelig lang varighed, men også fordi virksomheden ikke i tilstrækkeligt omfang var orienteret om hendes handicap samt om mulighederne for en snarlig tilbagevenden. Medarbejderen havde på opsigelsestidspunktet været sygmeldt i ca. seks måneder.

Hvem repræsenterer arbejdsgiversiden i sager ved Tvistighedsnævnet, som omhandler greenkeepere, når der er flere golfbaneoverenskomster med lærlingebestemmelser? Det spørgsmål har Tvistighedsnævnet taget stilling til i en kendelse fra 2021. GLS-A havde i en konkret sag nedlagt påstand om, at GLS-A skulle være part i sagen, da GLS-A og Den Grønne Gruppe har indgået en overenskomst for golfbaner med lærlingebestemmelser i. Den Grønne Gruppe havde i sagen gjort gældende, at det er DAG, som repræsenterer uddannelsen, og at det derfor også er DAG

som tiltræder med en fagdommer i sager ved Tvistighedsnævnet jf. Erhvervsuddannelsesloven § 64. Af den årsag mente gruppen, at lærlingebestemmelserne i GLS-A overenskomsten skulle tilsidesættes til fordel for bestemmelserne i golfbaneoverenskomsten indgået med DAG. Den Grønne Gruppe fik medhold i sin påstand således, at sager ved Tvistighedsnævnet, som omhandler greenkeepere og groundsmen, altid behandles af en repræsentant fra henholdsvis 3F og DAG. Overenskomstforholdet er endnu uafklaret, da betalingssagen blev forliget, inden den del af sagen blev realitetsforhandlet ved nævnet.

Hvornår er det eftermiddag? Det spørgsmål behandlede en faglig voldgift i september 2020. Sagen skyldes en uenighed mellem GLS-A og Den Grønne Gruppe om arbejdstid ved pasning af dyr. I overenskomsten fremgår det, at der betales et tillæg ved arbejde på lørdag eftermiddage, men parterne kunne ikke blive enige om, hvornår det er eftermiddag. Den Grønne Gruppe mente, at teksten må forstås således, at der betales tillæg fra lørdag kl. 12.00 og dagen ud, mens GLS-A var af den opfattelse, at der kun skulle betales i tidsrummet kl. 13.00 – 17.00. Derudover var parterne også uenige om forståelsen af et tillæg, som blev udbetalt ved arbejde før kl. 05.00 om morgenen. GLS-A mente, at tillægget kun skulle udbetales, hvis arbejdet blev udført op til normal arbejdstid kl. 05.00, mens Den Grønne Gruppe mente, at tillægget skulle udbetales ved al arbejde fra døgnets begyndelse og frem til kl. 05.00. Gruppen fik medhold i begge påstande.

ORGANISERINGSINDSATS PÅ MEJERIERNE

I kongresperioden har Den Grønne Gruppe sammen med afdelingen 3F Ringkøbing-Skjern haft et projekt i forhold til nogle Arla mejerier i Videbækområdet. På disse mejerier har der været brug for at styrke de faglige tillidsrepræsentanter i forhold til f.eks. at afholde velkomstsamtale med nye kolleger, lave årsplaner, forhandle og fastholde dialog mv.

De fire Arla mejerivirksomheder er ARINCO, DANMARK PROTEIN, ARLA TROLDHEDE, ARLA NR. VIUM. Der er til sammen 1.250 ansatte, og heraf er 26 tillidsvalgte.

I perioden er der været et rigtig godt samarbejde mellem

Den Grønne Gruppe, afdelingen og de tillidsvalgte. Mange tillidsvalgte har deltaget i træning og uddannelser og er kommet godt i gang med forhandlinger med ledelsen, velkomstsamtaler med nye kolleger og årsplaner for det fortsatte organiseringsarbejde på arbejdspladserne. I april 2022 er der igangsat et træningsforløb, hvor der bl.a. trænes argumentationsteknik.

Indsatsen har i perioden også ført til ca. 55 nye medlemmer på mejeriområdet.

DE GRØNNE OVERENSKOMSTER – RESULTATER I PERIODEN

Den Grønne Gruppe har forhandlet alle gruppens hovedoverenskomster i kongresperioden.

I 2020 forhandlede gruppen overenskomsterne med Danske Anlægsgartnere (DAG), DI II (SBA) samt Dansk Erhverv Arbejdsgivere (DE) for Boligselskabernes Landsforening og Mejeribrugets Arbejdsgiverforening (DI Overenskomst II).

Overenskomsterne med Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) blev forhandlet i 2021.

Alle overenskomster blev fornyet med treårige aftaler.

Det økonomiske afsæt for alle forligene lå på linje med det toneangivende normallønsforlig på transportområdet.

Således steg timelønnen med 3,20 kroner de første to år og i 2022 med 3,15 kroner det sidste overenskomstår. Genetillæg blev hævet med 1,6 procent pr. år. Lærlingelønningerne blev årligt reguleret med 1,7%.

Derudover indeholdt forligene hovedparten af de elementer, som indgik i normallønsforliget i 2020, herunder en stigning på fritvalgpuljerne på i alt 3% i overenskomstperioderne, og ret til løn ved barnets anden hele sygedag samt ved lægebesøg, som finansieres via fritvalgpuljen.

Løn under forældreorlov blev forlænget med tre uger, så forældre sikres ret til hver otte ugers betalt forældreorlov med normal løn. Løn under sygdom og tilskadekomst blev udvidet fra otte til ti uger.

Lærlinge blev sikret ret til minipension, når de bliver 18 år. Fra det tidspunkt lærlingen fylder 20 år, stiger satsen til 12 procent. På GLS-A området stiger satsen til 12,99%.

Der skete også forbedringer for de tillidsvalgte. F.eks. skal tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter have adgang til IT-faciliteter og internet til udførelse af deres erhverv. Og arbejdsmiljørepræsentanter skal i lighed med tillidsrepræsentanter have adgang til deltagelse i 3F's faglige arbejdsmiljøkurser. Desuden er det aftalt, at arbejdsmiljørepræsentanter i større omfang skal inddrages i arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen, herunder have den fornødne tid til at varetage sine pligter i arbejdstiden.

Overenskomstforhandlingerne sikrede også bedre beskyttelse mod afskedigelse ved sygdom. Ansatte med tre års anciennitet i virksomheden er sikret mod opsigelse i op til 70 dage i den periode, hvor der betales løn under sygdom.



SÆRLIGT FOR DAG OMRÅDET

Ansatte under en overenskomst med Danske Anlægsgartnere blev sikret normal løn ved barsel, fædreorlov og barns første hele sygedag. Desuden blev det aftalt, at der også betales normal løn uden lønloft ved den første uges sygdom pr. sygeforhold.

Ved opsigelse gives der adgang til to ugers lønnet efteruddannelse samt yderligere to uger i umiddelbar forlængelse af opsigelsesperioden.

Forsøgsordningen om frivillig flextid blev gjort permanent, og de fem feriefridage blev ændret til 37 fritimer, der kan bruges som hele dage eller i timer.

Tillidsrepræsentanter blev desuden sikret større indflydelse og adgang til at indgå lokalaftaler på arbejdspladsen.

SÆRLIGT FOR MEJERIOMRÅDET

Fællesoverenskomsten for mejeriområdet indeholdt ligesom anlægsgartnerområdet de samme overordnede elementer som de øvrige normallønsforlig på DA/FH-området. Derudover var nogle af de centrale temaer ved forhandlingerne bedre betaling for arbejde på lørdage, alle fagtillæg blev udspecificeret og tillagt 1 kr. samt ret til faglært uddannelse for 60 chauffører i den aftalte tre års fornyelses periode.

SÆRLIGT FOR GLS-A OMRÅDET

Ligesom anlægsgartnerområdet blev der på hele GLS-A området aftalt mulighed for uddannelse i opsigelsesperioden. Medarbejdere, der er blevet opsagt, og som har et års anciennitet i virksomheden, sikres ret til at deltage i to ugers uddannelse efter eget valg samt yderligere to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode.

Ansatte, som beskæftiges med anlægsgartnerarbejde under GLS-A, skal følge anlægsgartneroverenskomsten indgået med DAG på en række væsentlige områder, herunder i forhold til 100% tillæg ved overarbejde, fuld normal løn ved sygdom og barsel mv. samt ret til skur- og kørepenge.

Desuden blev der også aftalt mulighed for at indgå aftaler om flextid.



CORONA PANDEMIEN – SÆRLIGE AFTALER SOM FØLGE AF COVID-19

Da Mette Frederiksen lukkede Danmark den 19. marts 2020 på grund Corona pandemien, satte det også sit præg på Den Grønne Gruppens medlemmer. I starten oplevede nogle gartnerier en omsætningsnedgang, mens der på de øvrige områder i forhold til friland, jordbrug, mejeriområdet ikke skete de store udsving. Indenfor anlægsgartneri oplevede man faktisk en øget beskæftigelsesgrad, hvilket nok kan begrundes i, at udendørs arbejde med overholdelse af de anbefalede retningslinjer ikke medførte særligt behov for at hjemsende personale.

Blomsterbranchen oplevede i starten en kraftig nedgang i omsætningen, hvilket medførte afskedigelser. Desuden fik mange medlemmer problemer med pasning af børn, som var hjemsendt fra skoler og institutioner, og så var der selvfølgelig også medlemmer, som blev smittet eller havde været i nærkontakt med en Corona smittet og derved blev afskåret for at gå på arbejde. Pandemien og restriktionerne betød derfor store belastninger i hverdagen for de enkelte familier.

På uddannelsesområdet betød Corona restriktionerne store ændringer både for lærlinge på erhvervsuddannelse og ansatte på efteruddannelse. Mange lærlinge måtte gennemføre store dele af deres skoleundervisning som fjernundervisning eller lærlingene blev sendt tilbage til deres arbejdsgiver, og mange AMU kurser blev aflyst på grund af restriktionerne.

Trepartsaftalerne om bl.a. hjemsendelse med løn samt muligheden for at arbejde på arbejdsfordeling afbød en del af problemerne, men alligevel var det nødvendigt, at Den Grønne Gruppe indgik flere forskellige aftaler med arbejdsgiverorganisationerne for at afhjælpe de gener, Corona pandemien medførte. Aftalerne, som ikke var enslydende på alle områder, gav bl.a. mulighed for at fravige arbejdstidsaftalerne således, at arbejde i nogle situationer kunne udføres forskudt eller i weekenden. Desuden blev der aftalt nemmere adgang for hjemsendelser mod garanti for genansættelse, samt mulighed for ekstraordinær brug af opsparede lønmidler på søgnehelligdags- og fritvalgskontoen til ansatte, som var blevet hjemsendt på grund af f.eks. problemer med pasning af deres børn.

Derudover blev der på GLS-A og DAG området udarbejdet fælles vejledninger med arbejdsgiverforeningerne om coronavirus på arbejdspladserne med henblik på at sikre de ansatte et mere sikkert arbejdsmiljø.

Trepartsaftalerne og Den Grønne Gruppens egne aftaler med arbejdsgiverorganisationerne var med til at løfte branchen mere nådigt gennem pandemien og viste, at den danske aftalemodel virker til gavn for bl.a. de grønne medlemmer.

STYRKELSE AF DEN FAGLIGE UDDANNELSE TIL GRUPPENS TR'ERE OG AMR'ERE

For at styrke de tillidsvalgte er der fra 1. januar 2021 sat en ordning i gang, hvorefter der udbetales honorar til de tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter under DAG overenskomsterne, som deltager i forbundets FIU uddannelser. Selvom det grundet Corona pandemien endnu ikke kan aflæses, om ordningen har den ønskede effekt med flere deltagere på FIU kurserne, så kan det dog konstateres, at der har været behov for at oprette flere grundmoduler på

det grønne område, og at antallet af deltagere på grundmodulerne i 2021 stort set var identisk med samme deltagerantal i 2019, som ikke var berørt af Corona. Det tyder på god interesse og tilslutning.

Den Grønne Gruppe har udarbejdet en vejledning om honorarpolitikken samt et forslag til uddannelsesprogram for de tillidsvalgte.

3. UDDANNELSE

DE GRØNNE ERHVERVSUDDANNELSER: FLERE LÆREPLADSER OG ENTYDIGT ANSVAR

30% af de unge skal vælge en erhvervsuddannelse i 2030. Det har været et højt prioriteret politisk mål i mange år. Samtidig står vi overfor, at ungdomsårgangene bliver mindre det næste årti.

I efteråret 2020 blev trepartsaftalen ”Flere lærepladser og entydigt ansvar” indgået. Med 51 forskellige indsatser og ca. 100 millioner kr. om året til de faglige udvalg skal aftalen sikre, at Danmark får flere faglærte. De faglige udvalg har tilført midler til arbejdet for at sikre praktikpladser og styrke skolerne til bl.a. rekruttering, fastholdelse af lærlinge og øge kvaliteten i uddannelserne.

Udover at begreber som elev er blevet til lærling, og praktikvirksomhed er blevet omdøbt til oplæringsvirksomhed, så er et af de helt centrale punkter i trepartsaftalen, at uddannelsesaftaler skal indgås allerede på grundforløb 2. Intentionen er at sikre, at de unge tidligt i deres uddannelse

er sikret et helt uddannelsesforløb. Hvis en ung vælger gymnasiet, så er man sikret et sammenhængende forløb på tre år. Det vil vi også i mål med på erhvervsuddannelserne.

En anden helt central indsats er sikring af kvaliteten i oplæringsdelen (praktikken). 2/3 af en erhvervsuddannelse foregår med oplæring i virksomhederne. Derfor er der en lang række initiativer til at klæde oplæringsvirksomhederne bedre på til denne opgave.

Der har været særligt fokus på, hvordan vi tiltrækker flere unge til de grønne erhverv. Der er iværksat flere initiativer, og i samarbejdet mellem parterne arbejder vi på at styrke disse i de kommende år ved forskellige kampagner og initiativer. Et nyt økologisk speciale indenfor landbrug er et af de tiltag, som vil se dagens lys i 2023 – og håbet er, at unge vil blive tiltrukket af den nye uddannelse.

”VÆR EN DEL AF EN GRØN FREMTID” REKRUTTERING AF UNGE TIL DEN GRØNNE BRANCHE

Traditionelt har landbrug og gartneri rekrutteret unge fra nærområderne. Men med flytningen fra ”produktions Danmark” ind til byerne, møder de unge i mindre grad end før grønne erhverv i deres hverdag. Kendskabet blandt de unge til primær produktion er faldende – selvom deres interesse for, hvordan klimaforandringer kan forhindres, er stigende. Derfor er der særligt behov for at vise de unge, hvad de grønne uddannelser er – og hvordan man med uddannelse og job kan være en del af den grønne omstilling.

3F Den Grønne Gruppe er involveret i tre kampagner, som har fokus på at få unge i grundskolen til at blive interesseret i uddannelse og beskæftigelse indenfor Den Grønne Gruppens dækningsområde. Kampagnerne har alle en digital profil, som er støttet op med forskellige fysiske aktiviteter (events, klassebesøg til målgruppen og profilering af uddannelserne til f.eks. uddannelsesvejledere mv.).

Se mere om kampagnerne herunder:

www.Workgreen.dk

Brancher: Gartneri og landbrug

Hvem står bag: 3F Den Grønne Gruppe og GLS-A

Støttet af: Jordbrugets kompetencefond



www.Futurefood.nu

Brancher: Rekruttering til hele fødevareklyngen (både primær og sekundær produktion og erhvervsuddannelser til videregående uddannelser)

Hvem står bag: 3F Den Grønne Gruppe, Landbrug og Fødevarer, GLS-A, Ingeniør Foreningen IDA, Jordbrugsakademierne (JA), Dansk Industri, Tænk tanken Frej

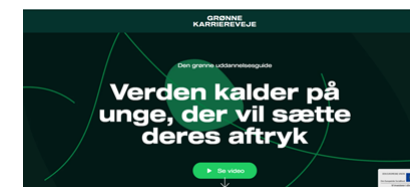
Støttet af: Landbrugets promilleafgiftsfond

www.grønnekariereveje.dk

Brancher: Anlægsgartner, greenkeeper, groundsman, jordbrugsteknolog, urban landskabsingeniør og landskabsarkitektur

Hvem står bag: 3F Den Grønne Gruppe, DAG, DSL, Dansk Golf Union, de grønne erhvervsskoler, erhvervsakademier og Skovskolen

Støttet af: EU's Socialfond, 3F Den Grønne Gruppe, DAG, DSL og andre



PENGENE SUSER UD AF DE GRØNNE KOMPETENCEFONDE

Opkvalificering og kompetenceudvikling er centralt for at fastholde medarbejdere indenfor den grønne branche, men også for at sikre branchens udvikling. De grønne kompetencefonde er nogle af de meste fleksible kompetencefonde på det private område. Og de er en succes. Med bl.a. digitale kursustilbud har vi formået at trodse Corona og fastholde et efteruddannelsesstilbud.

Den grønne konsulenttjeneste, der er en gratis fælles tjeneste, som GLS-A, 3F, HK og Dansk Metal står bag, har indenfor jordbrug været en effektiv katalysator for virksomheder og medarbejdere til at lave virksomhedsnære efteruddannelsesstilbud. I efteråret 2021 deltog ca. 25 udenlandske medarbejdere i et seks ugers danskursus på Fyn. Med en effektiv indsats fra konsulenttjenesten og de lokale 3F afdelinger for at skaffe deltagere til forløbet, blev det en stor succes og baner vejen for andre lignende tilbud.

Opsøgende arbejde for at få sat uddannelse på dagsordenen er vigtigt for de mange små og mellemstore virksomheder. Derfor er vores uddannelsesambassadører og opsøgende konsulenttjeneste vigtige aktører i at lave konkrete uddannelsesindsatser på virksomhederne.

På jordbrugsområdet er de fem mest valgte uddannelser:

- Sprøjtecertifikat
- Produktionshygiejne
- Vejen som arbejdsplads
- Kunde/leverandørforhold for operatører
- Konflikt håndtering

På anlægsgartnerområdet er de fem mest valgte uddannelser:

- Vejen som arbejdsplads
- Brandforanstaltninger v. ukrudtsbrænding
- Trailerkort
- Græs, pleje - ajourføring
- Hånd- og rygcertifikat

NY PRAKTIKANTORDNING LIGESTILLER UDENLANDSKE PRAKTIKANTER MED DE GRØNNE LÆRLINGE

Da den socialdemokratiske regering tiltrådte i juni 2019, tog 3F Den Grønne Gruppe kontakt til daværende udlændingeminister, Mattias Tesfaye for at få ændret ordningen for udenlandske praktikanter, i daglig tale kaldet ”praktikantordningen”.

Indenfor gartneri og landbrug har praktikantordningen eksisteret siden slutningen af 1980’erne. Praktikantordningen blev indført som en mulighed for, at unge udlændinge fra 3. lande (dvs. lande udenfor Europa), der var i gang med en grøn uddannelse i hjemlandet, kunne komme på udvekslingsophold i Danmark med fokus på introduktion til kultur og praktisk oplæring. Med formaliseringen af ordningen blev praktikanternes lønforhold skrevet ind i overenskomsterne mellem GLS-A og 3F.

I 2021 var der ca. 2000 udenlandske praktikanter. Særligt har ordningen rekrutteret unge fra Ukraine, men de senere år er der også rekrutteret unge fra Sydøstasien og afrikanske stater.

En af de største udfordringer for 3F er, at de udenlandske praktikanter ikke har haft de samme rettigheder som danske lærlinge til at klage over f.eks. dårlige oplæringsophold på deres virksomhed. 3F har sammen med arbejdsgiverne ført tilsyn med ca. 5% af praktikanterne og tjekket deres løn- og oplæringsforhold. Men det faglige udvalg har ikke kunnet sanktionere virksomhederne, hvis der har været oplæringsforhold, som har været kritisable.

På baggrund af 3F Den Grønne Gruppens henvendelse til udlændingeministeren fik parterne bag de faglige udvalg for hhv. landbrug og gartneri (3F Den Grønne Gruppe, Landbrug og Fødevarer og GLS-A) til opdrag at blive enige om, hvordan praktikantordningen kan se ud.

På baggrund af mange drøftelser mellem de tre parter, er praktikantordningen blevet styrket på en række, for 3F, væsentlige områder:

- Virksomheden skal have søgt erhvervsuddannelseselever/lærlinge for at kunne få praktikanter (via www.praktikpladsen.dk)
- Administrativt flytter nuværende tilsyn af praktikanter fra Jordbrugets Uddannelser til SIRI (Udlændingemyndighederne)
 - SIRI får overordnet ansvar for tilsyn og udtager 5 % af virksomhederne til tilsyn – og koordinerer. Faglige udvalg (L&F, GLS-A og 3F) deltager i tilsyn
- Parternes rolle ved tilsyn: ”bistå SIRI med forskellige forhold på virksomheden – herunder at praktikanten udfører relevante opgaver”.
- Styrkelse af praktikanternes retstilling: Sidestilling af praktikanter med danske lærlinge på erhvervsuddannelserne.
 - Praktikanterne kan klage til det faglige udvalg (oplæringsforhold og løn) der skal søge forlig. Sagen kan føres til Tvistighedsnævnet, der skal kunne træffe afgørelse om erstatning og godtgørelse
- Praktikanten er mellem 18 og 30 år.
- Længden på opholdet: Op til 18 måneder (mod tidligere 12 måneder).

Den nye praktikantordning er blevet vedtaget i sommeren 2022. Herefter følger en række drøftelser med Udlændingestyrelsen om, hvordan tilsynene fremadrettet praktisk skal foregå og koordineres med SIRI.

DEN GRØNNE ERHVERVSSKOLE-INDSATS, VERSION 2021

Organiseringen blandt elever og lærlinge på de grønne uddannelser er meget lav. Derfor besluttede Den Grønne Gruppens bestyrelse i vinteren 2021 følgende:

Mål

1. Alle grønne elever/lærlinge bliver besøgt mindst to gange i løbet af deres uddannelsesforløb
2. At de grønne lærlinge kender til deres rettigheder og pligter som lærlinge.

Middel

1. Nyt og lækkert undervisningskoncept for vores undervisere/afdelingsrepræsentanter
2. Systematiske klassebesøg på de grønne skoler
3. Regelmæssig erfaringsudveksling og opsamling.

Ved brug af spil, film, quizzer, podcast, PowerPoint oplæg og seminarer for afdelingsrepræsentanter skal det nye undervisningskoncept understøtte afdelingernes klassebesøg. Samtidig skal klassebesøgene på de grønne erhvervsskoler øge de unges forståelse for deres rettigheder og pligter som lærlinge, men også få en dialog og forståelse for fagbevægelsen og overenskomstdækning. Ikke mindst kan konceptet skabe en dialog med erhvervsskoler, hvor 3F ellers har haft svært ved at få adgang til klassebesøg.

Corona har spændt ben for fuld udrulning af konceptet i efterår og vinter 2021/2022. Med åbningen efter Corona og hvor det er lykkedes at lave klassebesøg, er konceptet blevet godt modtaget af lærlinge, og også fra erhvervsskolelærere har der været positive tilbagemeldinger.

Indsatsen fortsætter i den kommende kongresperiode med videreudvikling af undervisningsmaterialer og opkvalificering af de lokale afdelingsrepræsentanter.

www.Aгриworker.eu

Webappen: Agriworker er et produkt af et EU-projekt, som 3F Den Grønne Gruppe har stået i spidsen for. App’en indeholder information på forskellige sprog om løn- og arbejdsforhold indenfor gartneri og landbrug for udenlandske medarbejdere. I forsommeren 2022 er ukrainsk blevet tilføjet det danske spor på siden, som har i gennemsnit ca. 2000 månedlige brugere.

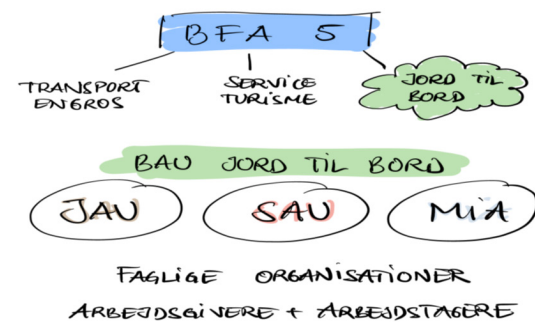


4. ØVRIGE FOKUSPUNKTER

ARBEJDSMILJØ OG PARTS-SAMARBEJDET BAU JORD TIL BORD

BFA-5 dækker over BFA transport, service, turisme og jord til bord og er en sammenlægning af det tidligere BAR transport og engros, BAR service og tjenesteydelser samt BAR Jord til Bord.

BFA-5 har fået samlet sekretariatsplads hos Den Grønne Gruppe i forbundshuset, og dermed er vi godt rustet til opgaverne fremadrettet. I Den Grønne Gruppe holder vi formandsposten for jordbrugets arbejdsmiljøudvalg (JAU) og varetager også ansvaret for mejeriernes arbejdsmiljøudvalg (MIA) og branchearbejdsmiljøudvalget jord til bord (BAU).



SAMARBEJDSOMRÅDET SAMGO – HER HAR DER VÆRET GODT GANG I DEN

De senere år har budt på betydelig politisk bevågenhed i forhold til krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Det betød bl.a. ny lovgivning i 2019 med øget fokus på håndteringen af krænkende handlinger på arbejdspladsen.

I forlængelse af dette aftalte mejeribrugets parter ved overenskomsttaftalerne i foråret 2020 et protokolat, som efterfølgende er udmøntet i en aftale om håndteringen af krænkende handlinger.

Formålet med aftalen er at fremme trivsel på arbejdspladsen, at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø samt at sikre, at problemer omkring håndtering af krænkende handlinger

i videst muligt omfang løses af de lokale parter i de samarbejdsudvalg, der allerede eksisterer på mejeriernes.

Arbejdstilsynet har fremover ikke ansvaret for tilsyn og kontrol på dette område ved besøg på mejerivirksomheder, der er medlemmer af Mejeribrugets Arbejdsgiverforening. I stedet er opgaven med at understøtte virksomhederne placeret hos mejeribranchens to samarbejdskonsulenter.

På GLS-A området har vi i SAMGO (SamarbejdsForum for det Grønne Område) oprettet hjemmesiden samgo.dk og kan nu også tilbyde at gennemføre trivselsundersøgelser med bistand fra samarbejdskonsulenterne.

AKTIVITETSFORENINGEN – DET TVÆRREGIONALE SAMARBEJDE

Aktivitetsforeningen blev stiftet 1. marts 2021 på baggrund af erfaringer fra et projekt i regi af Visionsplanen.

Visionsplanens projekt ”OK Pres mod entreprenører – Det Grønne Område” havde givet gode erfaringer med understøttet samarbejde på tværs af afdelinger om indsatsen mod løndumping og grønne virksomheders omgåelse af overenskomsterne.

Det er dette understøttede tværgående samarbejde, der er videreført i Aktivitetsforeningen.

Aktivitetsforeningen samarbejder med afdelingerne om at gennemføre kontrolbesøg i henhold til de grønne over-

enskomsters kontrolbestemmelser, hvorefter afdelingerne selv viderefører eventuelle faglige sager.

Hidtil har indsatsen haft fokus på GLS-A overenskomsterne inden for gartneri, landbrug, skovbrug og agroindustri. I fremtiden vil Den Grønne Gruppens øvrige områder blive inddraget.

Aktivitetsforeningen holder til i 3F Aarhus Rymarkens Grønne Gruppe. Herfra koordineres indsatserne med de lokale afdelinger.

Aktivitetsforeningen er støttet økonomisk af p.t. 34 afdelinger og af Den Grønne Gruppe i forbundet.

SYNLIGHED OG MESSER

At deltage på de store fagmesser giver god mulighed for at komme i kontakt med både nuværende og potentielle medlemmer samt mulighed for at vise, hvordan 3F og Den Grønne Gruppe er en vigtig del af de grønne brancher. Det har dog stået lidt sløjt til i kongresperioden grundet Corona med nedlukninger, restriktioner med videre. Derfor glæder vi os til igen at deltage på bl.a. Nordeuropas største landbrugsmesse AGROMEK, ved Foodtech og ved Have- og Landskabsudstillingen.

DEN GRØNNE LANDSBRANCHEKLUB

Den Grønne Landsbrancheklub koordinerer samarbejdet mellem de seks selvstændige, faglige landsbrancheklubber. Klubben holder 3 – 4 årlige møder og afholder hvert tredje år branchedage for alle brancher. Gennem vidensdeling og information målrettet fagligt arbejde i den enkelte branche, søges fagene, og dermed gruppen som helhed, styrket. Den Grønne Landsbrancheklub skal være et af de ben, der er med til fortsat udvikling af gruppen og de afdelinger, der har medlemmer inden for fagene.

For at styrke landsbrancheklubbens arbejde og fokus er der besluttet en ny struktur for landsbrancheklubben, og en del af de nedsatte udvalg er nedlagt, f.eks. udvalget for arbejdsmiljø og udvalget for organisering. Medieudvalget er bevaret, og der er oprettet en Facebookgruppe for at understøtte landsbrancheklubbens synlighed.

For at styrke de enkelte brancheområder vil de årlige FIU-kurser af 2–3 dages varighed for det enkelte brancheområde blive opprioriteret. Det er derfor positivt, at dette allerede er på vej, idet brancheområderne for agroindustri, mejeri, HedeDanmark og dyrepasserne allerede har planlagte aktiviteter i efteråret 2022.

BIDRAG FRA PENSIONDANMARK

Arbejdsmarkedspensionen i PensionDanmark har siden begyndelsen af 1990'erne været en del af 3F Den Grønne Gruppens overenskomster. PensionDanmark har 800.000 medlemmer fordelt på 23.000 virksomheder. Der er i alt lidt over 16.000 aktive medlemmer beskæftiget på knap 2.300 virksomheder inden for 3F Den Grønne Gruppens område.

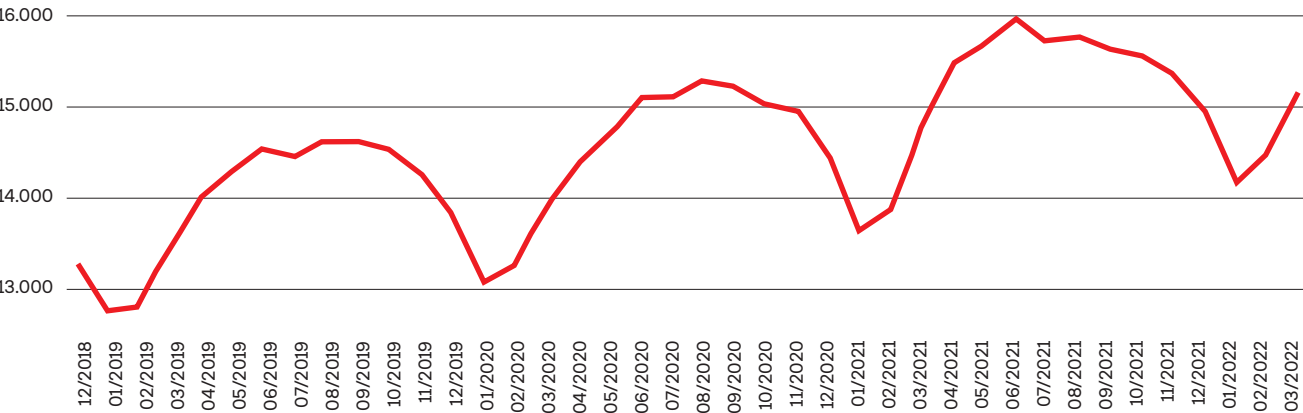


Figur 1. 3F Den Grønne Gruppe
Udvikling i antallet af bidragsaktive medlemmer 2019 - 1. kvartal 2022

	2019	2020	2021	1. kv. 2022
Medlemmer, herunder	32.927	34.253	36.182	35.837
- Aktive	15.304	16.397	16.559	16.261
- Hvilende	11.873	12.029	13.354	13.490
- Pensionister	1.748	1.809	1.920	1.933

Note: Aktive er inkl. selvbetalere og bidragsfrit dækkede

Tabel 1. Medlemsudvikling inden for 3F Den Grønne Gruppe i PensionDanmark



TRYGHED I PENSIONSORDNINGEN

PensionDanmark skal sikre medlemmerne et godt supplement til folkepensionen. Samtidig sikrer pensionsordningen også medlemmerne og deres familier en økonomisk tryghed ved dødsfald, kritiske sygdomme, førtids- og seniorpension, fleksjob og ressourceforløb.

PensionDanmark er kundeejet. Det sikrer, at hele afkastet går til medlemmerne. PensionDanmark har i kraft af sin størrelse en række stordriftsfordele, som kommer medlem-

merne til gode i form af nogle af de laveste omkostninger i pensionsbranchen. Det giver mere i pension.

Pensionsordningen i PensionDanmark indeholder en række valgmuligheder som vist i tabel 2. Valgmulighederne giver medlemmerne mulighed for at tilpasse pensionsordningen til deres livssituation. Standardniveauet er indrettet, så det er passende for langt de fleste medlemmer i PensionDanmark.

Tabel 2. Pensionsordningen

Aldersopsparing1			
Livsvarig pension - minimum 50 pct. af opsparingen			
Ratepension - maksimum 50 pct. af opsparingen			
	Sænket	Standard	Hævet
Supplerende førtidspension, årlig udbetaling	30.000 kr.	60.000 kr.	90.000 kr.
Supplerende førtidspension, årlig udbetaling	40.000 kr.	80.000 kr.	160.000 kr.
Engangsbeløb ved førtidspension	50.000 kr.	100.000 kr.	200.000 kr.
Opsparingssikring	✓	✓	✓
Engangsbeløb ved visse kritiske sygdomme	50.000 kr.	100.000 kr.	150.000 kr.
Hele opsparingen udbetales ved dødsfald	✓	✓	✓
			750.000/ 1.000.000/ 1.250.000 kr.
Mindstebeløb	0/250.000 kr.	500.000 kr.	

Note: PensionDanmark tilpasser automatisk medlemmernes opsparing og ind-sætter det maksimale beløb der årligt kan sættes ind på en aldersopsparing. Resten af pensionsindbetalingerne bliver ligeligt fordelt mellem ratepension og livsvarig pension.

Forsikringsdækningen ved visse kritiske sygdomme udgør et fast engangsbeløb på 100.000 kr. Beløbet kan sættes op eller ned med 50 pct. Det vil sige ned til 50.000 kr. eller op til 150.000 kr.

Størrelsen af supplerende førtids- og seniorpension kan også vælges op eller ned alt efter behov. Størrelsen af standardbeløbet afhænger af, hvilken overenskomst medlemmet er ansat på.

Mindstebeløbet, der udbetales ved dødsfald, er som udgangspunkt 500.000 kr. Medlemmerne kan justere mindstebeløbet helt op til 1,25 mio. kr. Standardbeløbet kan derfor ændres ned til 250.000 kr. eller op til 750.000 kr./1.000.000 kr./1,25 mio. kr. Man kan også vælge, at de efterladte alene skal have opsparingen udbetalt ved at sætte dækningen til 0.

PENSIONDANMARKS SUNDHEDSORDNING

Langt de fleste medlemmer har PensionDanmarks sundhedsordning. Sundhedsordningen er ændret og forbedret i kongresperioden. Ordningen giver nu adgang til:

Fysisk behandling:

Til forebyggelse og for at komme smerter og skader til livs, har medlemmerne gratis adgang til behandling hos en fysioterapeut og/eller kiropraktor. Det gælder både arbejds- og privatlivsrelaterede gener i led, muskler og sener. Behandlingerne foregår på en af de over 600 klinikker fordelt over hele landet, som har en samarbejdsaftale med PensionDanmark.

Hurtig diagnose:

Hurtig diagnose kan hjælpe medlemmerne med at finde ud af, hvad de fejler, hvis de er blevet henvist til en speciallæge fra deres egen læge. Der er også hjælp til at finde den hurtigste behandlingstid i det offentlige sundhedssystem – så unødvendig ventetid undgås. Og endelig er der gratis fysioterapibehandling efter operation.

Behandlingsteam:

Det er PensionDanmarks fysioterapeuter, medlemmerne taler med når der bestilles tid til behandling hos en fysioterapeut eller kiropraktor. Fysioterapeuterne vejleder og rådgiver medlemmerne om øvelser og om forhold, der kan have betydning for deres fysiske tilstand nu og fremover.

Sundhedsteam:

Det er sygeplejersker og socialrådgivere medlemmerne taler med, når et medlem ringer og f.eks. har været syg gennem længere tid eller har risiko for langtidsfravær fra arbejdspladsen.

Sygeplejersker og socialrådgivere vejleder om konkrete behandlingsforløb, giver gode råd om brug af sundhedsordningen, og hjælper med at medlemmet får den rette behandling. Medlemmerne kan også få hjælp til at finde ud af f.eks. frit sygehusvalg, ventetider og behandlingsgaranti.

Onlinelæge:

Onlinelæge er et supplement til egen læge og er oplagt at bruge, hvis det er svært at finde et tidspunkt hos egen læge. Onlinelægen kan hjælpe med de fleste akutte ting som f.eks. lægefaglige råd, vurdere symptomer og har også mulighed for – med visse begrænsninger – at udskrive recepter. Onlinelæge holder åben både på hverdage, aftener og weekender. Medlemmernes børn op til 15 år kan også tages med i onlinekonsultationen.

Onlinepsykolog:

Onlinepsykolog kan kontaktes hverdage, aftener og i weekender uden henvisning. Kontakten sker via App'en eller pension.dk. Konsultationer er som udgangspunkt online, og det er muligt at aftale personlige konsultationer.

Onlinepsykologen tilbyder at hjælpe medlemmer, der f.eks. har angst, er bekymret, nedtrykt eller har stress.

Sundhedstest:

Sundhedstesten gennemføres på ca. 12 minutter. Resultatet leder over til et personligt overblik over medlemmets sundhed. Der følger også et træningsprogram med samt anbefalinger til, hvordan medlemmet får mest ud af sundhedsordningen.

Læs mere på pension.dk/sundhed

NYE INITIATIVER SIDEN DEN SENESTE KONGRES

Efteruddannelsessite

Efteruddannelsessitet er siden maj 2019 besøgt af 33.200 unikke medlemmer. 1.100 virksomheder har logget ind på efteruddannelsessitetet og brugt det til et overblik og uddannelsesplanlægning.

Ved OK20 blev det skrevet ind i mange overenskomster, at parterne anbefaler virksomheder og medarbejdere at gøre brug af efteruddannelsessitetet på pension.dk i forbindelse med planlægning af kompetenceudvikling herunder realkompetencevurdering (RKV).

På pension.dk kan medlemmerne hurtigt få et overblik over efteruddannelsesmuligheder generelt, og:

- egen uddannelsesbaggrund og f.eks. lave en uddannelsesplan eller se hvad der skal til for at blive faglært.
- antal kursusdage sparet op på medlemmets uddannelseskonto jf. overenskomsten
- hvilke kurser og uddannelser der gives tilskud til, og hvor de udbydes, samt
- hvilke muligheder der er i kompetenceudviklingsfonden.

Efteruddannelsessitetet er også målrettet virksomhederne, og med et samtykke kan medlemmerne sende ønsker til relevante kurser i en uddannelsesplan til virksomheden samt egne uddannelsesdata. Herved får virksomheden et totalt overblik over relevant efteruddannelse og hvilke tilskuds muligheder, der er fra kompetencefonden. Medlemmerne kan også dele deres oplysninger om efteruddannelse med deres lokale 3F afdeling, så lokalafdelingen kan rådgive medlemmet ud fra et samlet overblik over medlemmets erhvervserfaring og uddannelsesbaggrund og mulighederne i kompetencefonden.

Inden udgangen af 2022 vil der på sitet også vises AMU-beviser samt øvrige uddannelsesbeviser digitalt. Medlemmerne kan derved nemt se deres beviser digitalt på sitet, og vise dem f.eks. i forbindelse med en myndighedskontrol. Efteruddannelsessitetet integreres også ved udgangen af 2022 i PensionDanmarks App.

Endelig vil der i den kommende tid blive arbejdet specielt med de anbefalinger, reformkommissionen vedr. analyse og anbefalinger på voksen- og efteruddannelsesområdet kom med i rapporten 'Nye reformveje 1', hvor regeringen og ar-

bejdsmarkedets parter foreslår udviklet et landsdækkende digitalt efteruddannelsesoverblik, som tager udgangspunkt i PensionDanmarks efteruddannelsessite.

Se mere på pension.dk/medlem/efteruddannelse/

Seniorpension

Folketinget besluttede i december 2019 at indføre en seniorpensionsordning (en mulighed fra seks år før folkepensionsalder). Efterfølgende besluttede PensionDanmarks bestyrelse at udvide forsikringsdækningen således, at der på samme niveau ydes supplerende pension til såvel førtids- som seniorpensionister samt ydes opsparingssikring til begge grupper også.

Sundhedsordningen

I 2020 begyndte udfasning af det lange samarbejde med Falck Healthcare (FHC). De 137 sundhedscentre hos FHC blev afløst af et samarbejde med alle interesserede fysioterapi- og kiropraktikklinikker. Samtidig udgik massage og zoneterapi som et tilbud til medlemmerne (fysiurgisk massage er dog fortsat en mulighed). Sundhedstesten blev også forbedret, og i 2021 introducerede PensionDanmark først onlinelæge og dernæst onlinepsykolog.

Flere tjekker deres pension

Hvordan står det til med pensionen? Og er familien godt nok sikret, hvis uheldet er ude? Medlemmerne kan hurtigt få overblik på pension.dk eller "Din Pension" – og den mulighed er der stadig flere medlemmer, der gør brug af.

I 1. kvartal 2019 var der 259.000 logins på pension.dk heraf 140.300 via App. Antallet af logins var i 1. kvartal 2022 steget til 592.000 logins heraf 430.000 via App.

Medlemmerne kan få relevant information om pensionsordningen ved at tilmelde sig PensionDanmark rådgivnings-mails på pension.dk/dinpension.

Uddannelsesfonde

Der er etableret to uddannelsesfonde inden for 3F Det Grønne Område med administration i PensionDanmark:

- > Anlægsgartnerfagets Kompetencefond
- > Mejeribrugets Uddannelsesfond

Tabel 3. Ind- og udbetalinger 2021

Uddannelsesfonde	Indbetalinger (tusinde kr.)	Udbetalinger (tusinde kr.)
Anlægsgartnerfagets Kompetencefond	2.934	2.045
Mejeribrugets Uddannelsesfond	10.499	8.833 ¹

¹ Beløbet dækker uddelinger, tilskud til projekter og andre tilskud.

Tabel 4. De ti kurser, der er udbetalt størst tilskud til i Anlægsgartnerfagets Kompetencefond 2021

Kursusbeskrivelse
Vejen som arbejdsplads – Certifikat
Trailerkort – tilskud til løn
Basiskursus for anlægsgartnere
Anvendelse af motorsav 1
Græs, pleje – ajourføring
Brandforanstaltning ved ukrudtsbrænding
Kørsel med vogntog, kategori C/E
Gaffeltruck certifikatkursus B, 7 dage
Hånd- og rygspøjtecertifikat
Godstransport med lastbil

Tabel 5. De ti kurser, der er udbetalt størst tilskud til i Mejeribrugets Uddannelsesfond 2021

Kursusbeskrivelse
Kommunikation og konflikthåndtering – service
Anvendelse af LEAN værktøjer i produktionen
Jobrelateret fremmedsprog med nuanceret ordforråd
Analyse af proceskemiske problemstillinger
Gaffeltruck certifikatkursus B, 7 dage
Uorganisk kemi for operatører i procesindustrien
Operatør vedligehold, PLC Digital IO
Operatør vedligehold, transmissioner
LEAN support i produktionen
Operatør vedligehold, flydende stoffer/gasser





Gør dig stærkere

KONGRES **2022**

www.3fkongres.dk