

NETVÆRKET ER AFGØRENDE MAKKER VED FORHANDLINGER

Uanset hvor skidt økonomien ser ud, så insisterer Per Holm Pedersen på at føre lønforhandlinger, og han involverer altid sit netværk, inden han sætter sig til forhandlingsbordet.

Af Dorthe Kragh

- Det er så vigtigt at bruge sit netværk, siger Per Holm Pedersen og banker let i bordet. Gennem 27 år har han været tillidsrepræsentant for 3F-kollegerne på Nordjyllandsværket, der leverer el og fjernvarme til aalborgenserne, og i lige så mange år har han hvert år forhandlet løn med ledelsen. I år er det for 20 kolleger.

Og for den garvede tillidsrepræsentant med en stribe flotte forhandlingsresultater bag sig er netværket i form af den lokale 3F-afdeling, kollegerne i brancheklubben for kraftværker og kollegerne på arbejdspladsen det stærkeste kort ved forhandlingerne. Det er nemlig netværket, der er med til at klæde ham solidt på til forhandlingerne.

Sidste år satte han gang i netværket lang tid før de lokale lønforhandlinger, da Nordjyllandsværket fik ny direktør.

- En god forhandling kræver først og fremmest, at du ved, hvem du forhandler med. Så jeg brugte mit tillidsrepræsentant-netværk til at undersøge, hvad han er for en, og hvordan man bedst tackler ham. Lønforhandlinger handler jo i høj grad om tillid til hinanden, og hvis man kan undgå at komme skævt ind på hinanden fra starten, så er man et godt skridt på vej i den rigtige retning, mener Per Holm Pedersen.

Aldrig bundet mandat

netværket bliver også altid brugt inden lønforhandlingerne til at tjekke lønniveauet i lokalområdet og i kraftværksbranchen, og så bliver kollegerne hørt, inden han går til forhandlingerne.

- Men jeg begår aldrig den fejl at gå til forhandlinger med et bundet mandat. Hvis jeg efter krav fra kollegerne lover at skaffe tre kroner i timen, selv om jeg godt kan se, at det er urealistisk, fordi der er røde tal på bundlinjen, så har vi jo en konflikt, forklarer han.

Derfor mener han også, at det er særligt vigtigt at bruge netværket, når man er nyvalgt tillidsrepræsentant, så man ikke bliver bundet op på urealistiske krav fra kollegerne.

- Ved den første lønforhandling vil ledelsen altid prøve en af, men det gælder også for baglandet. Kollegerne kan sætte forventningerne til resultatet for højt, for nu har de valgt en ny tillidsrepræsentant, og så har han at levere. Man lader sig ikke så let styre, når man har mere forhandlingserfaring. Derfor er det også så vigtigt at bruge netværket i afdelingen, for de kan lede dig i retning af et realistisk resultat, fastslår han.

Forhandler altid

Ifølge en undersøgelse fra 3F Industrigruppen har fire ud af 10 tillidsrepræsentanter ikke ført lønforhandlinger i 2018. Det kunne Per Holm Pedersen aldrig drømme om, uanset hvor sort det ser ud med økonomien i virksomheden. To gange har han prøvet at gå til lønforhandlinger med røde tal på bundlinjen.

- Jeg kunne aldrig finde på at droppe forhandlingerne på grund af økonomien. Vi er jo stadig en del af det omgivende samfund, hvor priserne på alting stiger, og uden en lønstigning vil vores realløn blive udhulet. Hvis jeg kan hive en stigning på 0,7 procent hjem, så minimerer det tabet, og det er da altid noget, mener han.

På Nordjyllandsværket går Per Holm Pedersen til forhandlinger sammen med de to tillidsrepræsentanter fra Dansk Metal, og han ser det som en stor styrke, at de er flere om forhandlingerne. Dels kan de afstemme forventningerne med hinanden, og dels kan de supplere hinanden ved forhandlingsbordet.

- Det er vigtigt, at vi står som en helhed. Samarbejdet styrker både forhandlingsklimaet og resultatet, ligesom vi kan hjælpe hinanden, hvis vi har glemt nogle argumenter, siger han.

Derfor synes han også, at især nye tillidsrepræsentanter skal tage for eksempel næstformanden i den faglige klub med til forhandlingerne, så der er en at sparre med under forløbet.

- Hvis man er helt ny tillidsrepræsentant, kan man hurtigt miste fokus. Så er det rart, at der sidder en ved siden af, som kan sige, at nu er det vist tid til at tage en timeout, hvor strategien kan vendes. Og det skal man ikke være bange for. Ledelsen tager også timeout – det er en del af spillet, siger Per Holm Pedersen.

Bevar roen

samtidig påpeger han, at det er utroligt vigtigt at bevare roen ved forhandlinger. Og det kan godt selv for en rolig nordjyde som ham være svært indimellem.

- Det handler om forhandlingspsykologi, og selv om jeg forhandler med nogle gode folk, som jeg har tillid til, så er det stadig psykologi. Jeg kan godt hidse mig op, men for det meste er det indvendigt, og så kan det være godt at have nogen med, som kan sige timeout, eller andre tillidsrepræsentanter, der kan overtage forhandlingerne, siger han.

En lokallønsforhandling på Nordjyllandsværket starter typisk med et møde, hvor Per og hans kolleger aftaler forhandlingsforløbet med ledelsen. Normalt bruger de de to første møder til at sammenligne statistik og blive enige om, hvilke tal der skal ligge til grund for forhandlingerne.

Herefter bliver der argumenteret frem og tilbage for, hvor niveauet skal ligge det pågældende år.

- Når vi har nået et niveau, hvor vi kan se, at nu kan vi ikke få mere på lønnen, så begynder vi at se på, hvad vi ellers kan få. Og her bruger jeg igen meget baglandet til at sparre med. Jeg undersøger, hvad der er i spil andre steder, og hvad andre tidligere har fået, siger han.

Detaljeret lokalaftale

han erkender, at ulempen ved lokalaftaler er, at de kan opsiges igen.

- Jeg har det godt med lokalaftaler, men vi har også en tradition for, at de ikke bliver opsagt i tide og utide. Man skal huske, at overenskomsten altid kun indeholder minimumskrav. Det er altid muligt at forbedre dem. Samtidig skal man sikre sig, at der er enighed om fortolkningen af aftalen, og hvordan det skal fungere i praksis, så aftalen ikke skal i fagretlig behandling bagefter. Vi går meget i detaljen i vores aftaler, også med den praktiske udførelse, forklarer han.

En helt klar forudsætning for at klare sig godt til forhandlinger er ifølge Per Holm Pedersen, at man har deltaget i fagforeningens grundkursus for tillidsrepræsentanter. Så kender man overenskomsten og dermed grundlaget for forhandlingerne, ligesom man kender sine rettigheder i forhandlingssituationen.

- På grundkurserne bliver du gennem forhandlingsøvelser presset, og det er en god erfaring at have med, for hvis du ikke er psykisk forberedt til forhandlingerne, så bliver du sat på alvorlig prøve af kolleger og ledelse, lyder rådet fra den garvede tillidsrepræsentant.

Men vigtigst af alt er dog netværket, fastslår Per Holm Pedersen. Selv med 27 års erfaring er han ikke bange for at spørge kollegerne i netværket til råds, og han giver gerne råd til de tillidsrepræsentanter, som jævnligt kontakter ham.

- Og jeg ved, at andre erfarne tillidsrepræsentanter har det på samme måde. Vi hjælper hinanden, fastslår han.

UDDANNELSER DER NÆRMEST GARANTERER DIG JOB

Plastmager, industrioperatør og procesoperatør er tre uddannelser, der med stor sikkerhed giver job. De kan alle tre tages på aftalt uddannelse.

Af Dorthe Kragh

Drømmer du om en uddannelse inden for industrien, hvor du nærmest er garanteret et job, så skal du kigge nærmere på uddannelsen til plastmager, industrioperatør eller procesoperatør. De ligger nemlig alle tre på en toptiliste over erhvervsuddannelser med jobgaranti, som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har udarbejdet.

Listen viser, hvilke erhvervsuddannelser der har lavest ledighed et halvt år efter uddannelsens afslutning. For de ti uddannelser gælder det, at de har nul eller nærmest ingen ledige nyuddannede efter et halvt år.

De tre uddannelser til plastmager, industrioperatør og procesoperatør er på positivlisten under aftalt uddannelse. Det betyder, at du kan få fuld løn under uddannelsen, mens din arbejdsplads kan få løn-kompensation. Eneste betingelse er, at din arbejdsplads indgår en rammeaftale for aftalt uddannelse på arbejdspladsen og derefter opretter en individuel uddannelsesplan for de medarbejdere, der har lyst til at kaste sig over en uddannelse.

Sikkerhed I Jobbet

Hos 3F Industrigruppen holder de skarpt øje med, hvordan det går deres udlærte medlemmer, og her kan Pia Maul Andersen, næstformand i Industrigruppen, bekræfte den beskæftigelsesfrekvens, som opgørelsen viser.

- Det er en rigtig god idé at tage en af de tre uddannelser, fastslår hun.

Når ledigheden er så lav på de tre uddannelser, skyldes det ifølge Pia Maul Andersen, at de alle tre klæder de nyuddannede på til at kunne håndtere de store teknologiske forandringer, som i dag er en integreret del af det at arbejde i industrien.

- Det betyder noget for, om man kan få job som nyuddannet, men det betyder også meget for, om man kan fastholde sit job. Og med en af de tre uddannelser i bagagen, så har man altså fået et andet gear til at håndtere forandringer. Man har fået nye kompetencer i forhold til at kunne flytte sig i en anden retning end den, man er vant til, og man er mere læringsparat, siger hun.

Samtidig peger hun på, at en uddannelse til plastmager er på et meget højt niveau, som udvider job-området betydeligt.

Og for industrioperatører gælder det, at stort set alle brancher i industrien kan bruge deres arbejdskraft. Derfor er der også mange virksomheder, der i dag uddanner egne medarbejdere til industrioperatør.

Procesoperatører bliver også brugt i mange brancher, hvor specielt medicinalindustrien er en stor aftager.

Forkortet Tid

De tre uddannelser varer for unge under 25 år mellem to et halvt og fire et halvt år, men mange ufaglærte over 25 år med erfaring fra industrien vil kunne få merit på uddannelserne, hvilket betyder, at de vil kunne skære en god bid af uddannelsesstiden.

- Med den rigtige erfaring kan for eksempel plastmageruddannelsen tages på tre år og to måneder, siger Pia Maul Andersen.

Ud over at de tre uddannelser nærmest giver jobgaranti for nyuddannede, så påpeger Pia Maul Andersen også, at en uddannelse i det hele taget er en god forsikring mod ledighed. Beregninger fra Arbejder-

bevægelsens Erhvervsråd viser, at en ufaglært typisk gennem et arbejdsliv er fuldtidsansat i 22,2 år, mens en faglært gennemsnitlig er i fuldtidsbeskæftigelse i 33-35 år.

- Det er jo en voldsom forskel i, hvor længe man reelt er i arbejde på arbejdsmarkedet. Men det dokumenterer også, at uddannelse styrker tilknytningen til arbejdsmarkedet, fastslår hun.

Skulle du få lyst til at vælge en helt anden uddannelsesvej end industrien, så er de syv øvrige uddannelser på toptilisten over mest jobsikre erhvervsuddannelser:

- Tarmreenser
- Fødevareruddannelser i øvrigt
- Teknisk isolatør
- Flymekaniker
- Redderuddannelser
- Chauffør mv. personbefordring
- Maritime uddannelser

UDDANNELSE MED RABAT

Der er gode muligheder for at hævle endda meget tid af en faglært uddannelse eller en kort videregående uddannelse, hvis du har et par års erhvervserfaring. Med aftalt uddannelse kan du ovenikøbet gøre det med overenskomstmæssig løn.

Af Dorthe Kragh

Det tager normalt to år at blive industrioperatør og lige så lang tid at tage en erhvervsakademiuddannelse, som i øvrigt foregår på fuld tid og på SU i stedet for løn, men med et par års erfaring fra industrien kan både ufaglærte og faglærte ofte skære en ordentlig bid af uddannelsestiden.

Og med aftalt uddannelse har du mulighed for at få uddannelsen betalt og overenskomstmæssige løn under uddannelsen. Det kræver dog, at I på din arbejdsplads kan blive enige om at indgå i aftalt uddannelse, og at uddannelsen er på positivlisten hos Industriens Kompetenceuddannelsesfond.

- Vi ved, at det inspirerer allermost til at tage en uddannelse, hvis en leder eller en nær kollega prikker en på skulderen og siger, at 'med alt det, du kan, så skal du da have papir på det'. Men samtidig kan det også være svært at overskue fire års uddannelse, og her kan muligheden for at få merit virke enormt motiverende, siger Pia Maul Andersen, som er næstformand i 3F Industrigruppen. Især ufaglærte over 25 år med mindst to års relevant erfaring kan tage en faglært uddannelse på væsentligt kortere tid, end det vil tage en ung, uerfaren person. De har nemlig mulighed for at få merit.

Hurtig vurdering

Det er erhvervsskolen, der foretager en vurdering af, om du kan få afkortet din uddannelse på baggrund af erfaring eller tidligere uddannelser. Typisk vil industriansatte med over to års erfaring få merit på uddannelsens grundforløb og hovedforløb, og for nogle vil de endda helt kunne skippe grundforløbet og praktikdelen.

- Det kræver dog, at du gennem dit job har været gennem alle facetter af faget, siger Pia Maul Andersen. Hvor meget uddannelsestiden kan kortes ned er altså individuelt, men du kan på www.faglært.dk klikke dig ind på uddannelse for personer over 25 år og ved at svare på en række spørgsmål, der ligner dem erhvervsskolerne stiller, får du en rapport med en vejledende vurdering af, hvor hurtigt dine erfaringer kan få dig gennem uddannelsen.

- Så kan du sidde hjemme i stuen og for eksempel finde ud af, at du kan få en plastmageruddannelse, som normalt tager fire år, på kun tre år og to måneder. Rapporten er kun vejledende, men den giver en god idé om, hvordan din situation ser ud, og så har du også en fornemmelse af, hvilke spørgsmål du skal svare på, når erhvervsskolen laver sin vurdering, forklarer hun.

Genvej til akademiuddannelse

Også faglærte kan få rabat på uddannelsestiden, hvis de ønsker at tage en anden erhvervsuddannelse. Det kan for eksempel være en ansat med en ældre faglært uddannelse, som ønsker at blive "opgraderet" til industritekniker. Men typisk vil faglærte rette blikket mere mod akademiuddannelserne, siger Erling Jensen, faglig sekretær i Dansk Metal.

Gennem aftalt uddannelse har faglærte mulighed for at tage en akademiuddannelse på deltid over tre år, som samlet er langt kortere end de to år, som en erhvervsakademiuddannelse normalt tager. Kravene for at kunne tage en akademiuddannelse er, at du skal have en erhvervsuddannelse eller en studentereksamen og mindst to års relevant erhvervserfaring.

- Det kan de gøre, dels fordi de har erfaring, som de kan bære ind i uddannelsen, og dels fordi der er skåret ned på de bløde moduler, så kun de faglige står tilbage. Og på fuldtidsstudiet sluttet uddannelsen typisk af med tre måneders praktik, hvilket er unødvendigt for de faglærte, fordi de jo er ude at arbejde, forklarer han.

Akademiuddannelsen er bygget op af seks moduler, som hver består af otte til ti dages undervisning, hvor du typisk er væk fra virksomheden en dag om ugen. Det betyder også, at der er lange perioder, hvor du ikke har undervisning.

- Men man skal holde sig for øje, at det kræver en del forberedelse. En tommelfingerregel siger, at du skal regne med en til to dages forberedelse til hver undervisningsdag. Så man skal være villig til at investere noget tid i det, fastslår Erling Jensen.

Samtidig påpeger han, at akademiuddannelserne også har den fordel, at du kan nøjes med et enkelt eller to moduler, hvis du ikke ønsker en hel uddannelse. Du har dog først en kortere videregående uddannelse, når du inden for seks år har afsluttet alle moduler.

Fordel for virksomheden

Vil du gerne tage en akademiuddannelse gennem aftalt uddannelse kræver det ud over de generelle krav, at du har opsparet seks ugers selvvalgt uddannelse, men det er ifølge Erling Jensen sjældent et problem for de fleste faglærte.

Og for arbejdsgiveren er der kun fordele ved, at virksomhedens faglærte tager en akademiuddannelse, mener han.

- Hvis en faglært tager for eksempel den akademiuddannelse, der hedder innovation, produkt og produktion, så bliver han eller hun kvalificeret til typiske mellemliderstillinger som for eksempel driftschef. På den måde får arbejdsgiveren en, der kender hele setuppet gennem sin uddannelse og samtidig kender virksomheden og ved, hvordan man gebærder sig på arbejdsmarkedet. Man får hele pakken på en gang, i stedet for at man skal ud og ansætte en udefra, som måske kommer lige fra skolebænken og ikke har prøvet andet, siger Erling Jensen.

Læs mere om faglært uddannelse på www.faglært.dk. Det er Dansk Metal, 3F, DI og Industriens Uddannelser, der står bag siden.

Læs mere om aftalt uddannelse på www.ikuf.dk. Her er også en liste over uddannelser som er godkendt til aftalt uddannelse

På www.bygovenpå.dk kan du læse mere om akademiuddannelser

CUBIC INVESTERER I MENNESKER OG MASKINER

Hos Cubic i Nordjylland går investeringerne i automatisering og uddannelse hånd i hånd. Begge dele skal løftes til et højt niveau, og så giver det mening at producere i Danmark. Aftalt uddannelse har været en gave til det kompetenceløft.

Af Allan Petersen

Ledelse og medarbejdere hos Cubic er enige om, at efteruddannelse er for vigtigt til at overlade til tilfældigheder. Derfor lagde samarbejdsudvalget 2015 og '16 en klar strategi for et markant kompetenceløft: Af de ufaglærte skal to løbende være i gang på uddannelsen til industrioperatør, to til overfladebehandler, to på lageruddannelse, en til industritekniker og en som kontorelev. Derudover vil virksomheden gerne have seks klejnsmedelæringer og to elever på integrationsgrunduddannelsen (IGU).

Målet er, at mindst 70 procent af de ufaglærte hos Cubic skal have en uddannelse. Hele indsatsen bliver sat i system med skemaer, der viser, hvilke kompetencer medarbejderne har, hvad de har lyst til, og hvilke færdigheder Cubic har brug for til de enkelte stillinger.

Den samme systematik, der kendetegner uddannelsesindsatsen, går igen, når man træder ind i produktionen i Aabybro-afdelingen. Materialer, maskiner og transportudstyr holder sig inden for de gule streger. Alt værktøj hænger på dets afmærkede plads på værktøjsvæggene. Og de højt specialiserede robotter og bearbejdningsanlæg kører stabilt og hurtigt, mens medarbejderne roligt og med stort overblik bevæger sig rundt for at overvåge, indstille og ”fodre” maskinerne.

Den nyeste investering i produktionshallen er en avanceret servoelektrisk Amada CNC-revolverstanser, der skulle være det første af sin slags i Danmark.

Det unikke er, at det har opmagasineret et stort værktøjsmagasin, der har plads til langt over hundrede stempler og matricer, som skiftes automatisk. Det betyder, at man kan lægge programmer for alle serier ind, og så skifter maskinen selv til de værktøjer, der skal bruges, og vi sparer masser af tid på omstillinger, fortæller fabriksleder Carsten Filipen på rundvisningen i Cubic-Modulsystem A/S' fabrik i Aabybro, hvor medarbejdere fremstiller virksomhedens modulsystem, som anvendes til lavspændingseltavler.

Ansatte får stort ansvar

Amada-stanselinjen blev installeret i 2018 og er et godt eksempel på, at automatiseringsprocessen går hånd i hånd med medarbejderudviklingen. Rasmus Færch Vinther er oprindelig sadelmager, men begyndte som ufaglært på Cubic og er siden blevet uddannet til industrioperatør. Han har med sin praktiske erfaring fra virksomheden og uddannelsen opnået så meget viden, at han har været helt central i forbindelse med indkøb, installering og opstart af Amada-maskinen.

- Hos os er medarbejderne med i de indledende overvejelser og frem til de afsluttende forhandlinger om indkøbet af en ny maskine, og indtil den er i drift. Det giver masser af engagement og er med til at modne de ansatte, når de er med i sådan et projektforsløb og forhandlingerne om en ny maskine. Og de bliver efterfølgende også bindeleddet til kollegerne i opstartsfasen og orienterer dem løbende om projektstatus ved tavlemøder, siger Carsten Filipen og bliver suppleret af produktionsdirektør Torben Nørgaard:

- Udviklingsprojekterne er en del af medarbejdernes kompetenceløft og skal ses i direkte forlængelse af uddannelserne til industrioperatør og overfladebehandler. Og det er ikke bare fagligt, at folk flytter sig. Det er min opfattelse, at der også sker meget personlig udvikling for dem, der kommer gennem en uddannelse på et til halvandet år.

For Rasmus Færch Vinther blev svendebrevet som industrioperatør ikke endestationen. Nu fortsætter han med uddannelsen til industritekniker, og selve undervisningen giver selvfølgelig meget viden, men Rasmus Færch Vinther fremhæver også, at virksomhedsbesøg og erfaringsudveksling med andre kursister giver masser af viden:

- Man får et grundlæggende kendskab til, hvordan man arbejder på andre virksomheder. Det har givet mig inspiration og ideer til, hvordan vi kan gøre tingene her, så vi producerer på den mest optimale måde.

Ingen tvang

Selv om Cubic har et højt ambitionsniveau, når det gælder uddannelse, er der ingen tvang, understreger lederne.

- Når vi gerne vil have, at syv ud af 10 tager en industrioperatøruddannelse i stålproduktionen, så er der jo stadig plads til dem, der ikke har lyst til at tage et længere efteruddannelsesforløb. Det er typisk medarbejdere, der har været her i mange år, og som udfører et godt og stabilt arbejde, siger Carsten Filipsen.

Og Torben Nørgaard supplerer:

- For eksempel har vi i vores overfladeafdeling ikke behov for, at mere end hver femte har uddannelsen som overfladebehandler, så det er et eksempel på et sted, hvor folk godt kan passe ind, selv om de ikke har interesse i at tage en uddannelse, siger Torben Nørgaard.

Rasmus Færch Vinther, der også er tillidsrepræsentant, kan ligeledes genkende billedet af, at lysten til at gå i gang med en uddannelse ikke er helt så høj hos dem, der har kortere tid til pensionsalderen end gennemsnittet, men han kan samtidig mærke, at lysten begynder at stige.

- Sidste gang, vi hængte en seddel op med tilbud om at gå i gang med uddannelse, kom der faktisk for første gang i flere år flere interesserede, end der var pladser til i denne omgang. Jeg tror, at flere af kollegerne finder ud, at en uddannelse også kan være interessant for dem, når de får positive historier fra dem, der er i gang eller færdige, fortæller Rasmus Færch Vinther.

Økonomisk fordel

Cubic tog overenskomsternes mulighed for aftalt uddannelse til sig for et år siden, men var allerede i gang med at løfte deres ufaglærte medarbejdere til faglært niveau inden og påtog sig selv den økonomiske forpligtelse ved opkvalificeringen. Og samtidig med en forhøjelse af lønnen for de uddannede, har Cubic pålagt sig selv nogle udgifter, som ikke alle virksomheder gør.

Men hvorfor?

- Vi har en strategi om at producere i Danmark og investere i automatisering, og vi får altså kun maksimalt udbytte af vores investeringer i ny teknologi, når medarbejderne som minimum er på omgangshøjde med teknologien. Derfor er det vigtigt at holde uddannelsen flydende hele tiden, og derfor vil vi stadig uddanne medarbejderne – også uden aftalt uddannelse. Men der er da ingen tvivl om, at aftalt uddannelse er en gave til os. Nu får vi brugt IKUF og får for alvor gavn af de penge, vi selv bidrager med til fonden, siger Torben Nørgaard.

Ifølge Carsten Filipsen opnår Cubic med tilskuddet fra IKUF omkring 70 procents dækning, når alle omkostninger i forbindelse med skoleophold og praktik på virksomheden bliver lagt sammen.

- Og det er jo meget flot, når vi taler hele uddannelser som industrioperatør og industritekniker, konstaterer han.

OM CUBIC-MODULSYSTEM A/S

CUBIC-Modulsystem A/S er en vækstorienteret virksomhed, som dels udvikler, producerer og sælger et modulsystem til opbygning af el-tavler og dels standard og kundedesignede kapslinger.

CUBIC er blandt de førende inden for sit felt og afsætter sine produkter globalt. Virksomheden er repræsenteret med datterselskaber i otte lande og via partnere i mere end 50 lande. Virksomheden beskæftiger cirka 350 engagerede og omsætter for cirka 400 millioner kroner. Koncernen har hovedsæde i Brønderslev.

Læs mere om CUBIC på www.cubic.eu

LAGERUDDANNELSER KOMMER MED PÅ AFTALT UDDANNELSE

Positivlisten bliver udvidet med erhvervsuddannelsen "Lager og terminal" og akademiuddannelsen "International transport og logistik".

Af Allan Petersen

Mange virksomheder er begyndt at tage muligheden for aftalt uddannelse til sig, og der er for alvor kommet gang i oprettelsen af rammeaftaler og uddannelsesaftaler.

Med aftalt uddannelse kan man give ufaglærte adgang til at få en lang række forskellige erhvervsuddannelser inden for industriens område, og man kan give faglærte mulighed for at få akademi- og diplomuddannelser, mens de fortsætter på virksomheden og med dækning af den overenskomstmæssige løn fra Industriens Kompetenceudviklingsfond. Desuden kan virksomhederne søge støtte til forberedende undervisning.

Listen over uddannelsesmuligheder er stor, og nu kommer yderligere et område ind under mulighederne for aftalt uddannelse – nemlig lagerområdet, som en række virksomheder og medarbejderrepræsentanter har efterlyst.

Det betyder, at virksomheder nu kan tilbyde deres ansatte at komme på erhvervsuddannelsen "Lager og terminal" (trin 1 og 2) og akademiuddannelsen "International transport og logistik".

Erhvervsuddannelsen

Med lager- og terminaluddannelsens første to trin kan man blive lagermedhjælper, lager- og transportoperatør eller lager- og logistikoperatør. Uddannelserne varer 2-3½ år, men med mulighed for afkortning på baggrund af merit.

Som lagermedhjælper lærer man blandt andet at modtage, registrere og udlevere varer. Man får kendskab til it-systemer, og man tager kørekort til gaffeltruck.

På lageroperatør er der to specialemuligheder: lager og transport samt lager og logistik. Man lærer om økonomistyring på lageret, hensigtsmæssig placering, transportteknologier, kontroloptællinger, planlægning af transportopgaver og meget mere.

Uddannelsen udbydes en række steder landet over.

Akademiuddannelsen

Akademiuddannelsen i international transport og logistik er for den, der gerne vil beskæftige sig med handel på tværs af grænser. Man får en faglig basisviden inden for logistik og supply chain management herunder kendskab til lovgivning på området, og man lærer at indgå i internationale samarbejdsrelationer samt at forstå sig på ressourcestyring.

Typiske jobprofiler som færdiguddannet er speditør, analytiker eller planlægger.

Uddannelsen varer tre år på deltid og kan tages flere steder landet over. ste aftaleindgåelse i 2017 med en pulje på 200 millioner kroner, der foreløbig kan søges frem til 29. februar 2020.

Hvis man vil have hjælp eller inspiration til at komme i gang, kan man kontakte sit forbund eller uddannelseskonsulenterne hos Industriens Uddannelser, Annette Carlsen og Finn Brøndum.

Læs mere og kom videre:

- Erhvervsuddannelsen "Lager og terminal" [<https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/teknologibyggeriogtransport/lager-og-terminaluddannelsen>]
- Akademiuddannelsen "International transport og logistik" [<https://www.ug.dk/uddannelser/akademiuddannelser/merkantil/akademiuddannelsen-i-international-transport-og-logistik>]

- Positivlisten for aftalt uddannelse [<https://ikuf.dk/media/18343/positivliste-aftalt-uddannelse.pdf>]
- Læs mere om aftalt uddannelse [<http://www.co-industri.dk/DA/CO-industri/uddannelse/Sider/Aftalt-uddannelse.aspx>]
- Kontakt uddannelseskonsulenterne [<http://www.co-industri.dk/da/nyheder/Pages/Default.aspx?NewsItemId=340>]

DANSKE NOTER

MANGE HAR SMERTER AF JOBBET

Det er især faglærte og ufaglærte, som bliver ramt så hårdt af smerter, at de bliver begrænset i at udføre deres arbejde. Og det rammer især dem over 55 år.

Det viser en undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), som Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har analyseret.

I undersøgelsen oplyste mere end hver fjerde lønmodtager, at de var begrænset på arbejdet på grund af smerter set over en tremåneders periode. Omkring hver 20. lønmodtager oplever at være ”en del” eller ”meget” begrænset af smerter på arbejdet. Blandt de ufaglærte og faglærte er det endnu flere. Andelen af ufaglærte og faglærte, der er ”en del” eller ”meget” begrænset, er knap tre gange så høj som af dem, der har en lang videregående uddannelse.

Tallene viser også, at andelen af personer, der oplever hæmmende smerter på arbejdspladsen, er steget med 25 procent siden 2012.

Læs analysen her [https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_flere-aeldre-faglaerte-oplever-smerter-paa-arbejde.pdf]

MANGE LÆGER ANMELDER IKKE SYGDOMME

En tredjedel af de praktiserende læger har ikke anmeldt en erhvervssygdom i de seneste to år.

Ifølge den seneste statistik fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) er antallet af anmeldte erhvervssygdomme faldet fra 21.246 i 2013 til 18.157 i 2017, skriver Fagbladet.

3F mener, at det viser, at der er et kæmpestort problem med underrapportering af erhvervssygdomme og erhvervsbetingede lidelser, og de tilskadekomne kan derfor gå glip af den erstatning, de har krav på.

Ifølge arbejdsskadeloven skal læger anmelde alle sygdomme, som de kan konstatere – eller har en mistanke om – skyldes belastninger eller skadelige påvirkninger på jobbet. Uanset om sygdommen er varig eller ej, og uanset om den tilskadekomne har givet sit samtykke til en anmeldelse.

Læs artiklen her [<https://fagbladet3f.dk/artikel/hver-tredje-laege-anmelder-ikke-erhvervssygdomme>]

INDUSTRIENS PENSION I TOP

Industriens Pension har fået medhold i Landsskatteretten i en sag om små pensioner. Det betyder, at En ny opgørelse fra analysehuset Morningstar viser, at Industriens Pension har det højeste gennemsnitlige afkast på fem års sigt. Industriens Pension har leveret et afkast på gennemsnitligt 6,7 procent årligt de seneste fem år for medlemmer på 50 år. Topplaceringen gør sig også gældende for andre aldersgrupper på fem års sigt.

Til gengæld var 2018 isoleret set et ærgerligt år for alle selskaber i opgørelsen, da alle oplevede negative afkast. Industriens Pension slap dog mere helskindet igennem sidste år end de fleste. Afkastet for den samlede portefølje blev således -1,0 procent i 2018.

Hvis man ser på udviklingen i de seneste 10 år, har Industriens Pension leveret et gennemsnitligt afkast på 8,9 procent om året for den samlede portefølje – selv når 2018 tælles med. Det er ligeledes blandt de absolut højeste afkast i branchen.

Læs mere her [https://www.industrienspension.dk/da/OmIp/Nyheder/Nyheder-2019/Ny_sammenligning_afkast_2018]

CO-INDUSTRIS FORMAND UDPEGET TIL ERHVERVSFREMMEBESTYRELSEN

Erhvervsminister Rasmus Jarlov udpegede i december formanden for CO-industri, Claus Jensen, der også er forbundsformand for Dansk Metal, som et ud af 17 medlemmer af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.

Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse får ifølge erhvervsministeren en stor og vigtig opgave med at skabe vækst og erhvervsudvikling i hele Danmark.

- Jeg er rigtig glad for at blive en del af den nye erhvervsfremmebestyrelse. Min mission er, at vi skal lave nogle tiltag, der skaber industriarbejdspladser i Danmark. Det er vigtigt, at vi får lagt en strategi for, hvordan vi understøtter virksomhederne, så de har de bedst mulige vilkår for at klare sig godt i den teknologiske omstilling, som kommer, siger Claus Jensen.

Læs mere på Erhvervsministeriets hjemmeside [<https://em.dk/nyhedsarkiv/2018/december/et-nyt-og-staerkt-erhvervsfremmesystem-gaar-i-luften/>]

SKAL I HAVE CO-INDUSTRIS SAMARBEJDSPRIS 2019?

CO-industris Samarbejdspris er en hyldest til det velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på industriens arbejdspladser. Du kan indstille din virksomhed nu.

Af Dorthe Kragh

Hvert år uddeler CO-industri Samarbejdsprisen til virksomheder, der har et ekstraordinært godt samarbejde.

Prisen er blandt andet gået til virksomheder, der har styrket den sociale kapital ved at tænke ud af boksen i forhold til samarbejdet på tværs i virksomheden. Den er gået til virksomheder, der har haft medarbejdernes trivsel i fokus i forbindelse med håndtering af vanskelige forandringer, og den er gået til virksomheder, hvor arbejdsglæde, tillid og respekt præger samarbejdet.

Sidste år gik samarbejdsprisen til Vestas Manufacturing A/S i Hammel, fordi ledelse og medarbejdere i et tæt samarbejde i både samarbejdsudvalget og i hverdagen har fokus på det psykiske arbejdsmiljø og uddannelse. Der er lavt hierarki, tillid samt en åben og ærlig dialog. Både ledelse og tillidsrepræsentanter prioriterer at sætte handling bag ordene. Samtidig har virksomheden vist, at det gode samarbejde også kan stå distancen i krisetider.

Du kan indstille

Nu kan du indstille din arbejdsplads til CO-industris Samarbejdspris. Det er nemlig dig som tillidsrepræsentant – eventuelt sammen med dine kolleger – der afgør, om jeres arbejdsplads skal komme i betragtning til prisen.

Det er nemt at indstille din arbejdsplads til CO-industris Samarbejdspris. Du kan simpelthen sende en SMS til 1940, hvor du skriver SAMPRIS plus virksomhedens navn plus dit navn. Så hører du nærmere fra os. Du kan også gå ind på www.co-industri.dk/da/samarbejdspris og udfylde nomineringsskemaet. CO-industris Samarbejdspris består af en statuette og et diplom samt 5.000 kroner, som tillidsrepræsentanterne kan bruge til at fejre prisen sammen med kolleger på arbejdspladsen, der er medlemmer af CO-industris medlemsforbund.

Alle, der sender en nominering ind, deltager i lodtrækningen om fem gange fem kilo bolsjer til arbejdspladsen.

Du kan læse meget mere om CO-industris Samarbejdspris og modtagerne af prisen på www.co-industri.dk/da/samarbejdspris

MEDARBEJDERE I BESTYRELSEN ER EN GEVINST

Da Billund Lufthavn senest skulle vælge medarbejdere til bestyrelsen, stillede 16 medarbejdere op til de fire pladser. Her ser bestyrelsesformanden medarbejderne som en styrke, og de er med til at skabe positive forandringer.

Af Allan Petersen

En 800 meter lang græsbeklædt start- og landingsbane og en mindre hangar. Det er begyndelsen til Billund Lufthavn, da LEGO-direktør Godtfred Kirk Christiansen i 1961 køber et lille Piper Apache-fly med plads til tre passagerer. Tre år senere får Billund Lufthavn sin officielle indvielse og kan i dag – 54 år senere – markere sig som Danmarks næststørste lufthavn med mere end 90 destinationer, en kapacitet til 3,5 millioner passagerer om året og næsten 1.000 medarbejdere.

I halvdelen af lufthavnens levetid har Grete Schmidt været ansat, og siden 2000 har hun haft medansvar for lufthavnens kolossale udvikling som medarbejdervalgt medlem af bestyrelsen. Grete Schmidt er den ene af fire medarbejdervalgte i bestyrelsen, der i øvrigt består af seks repræsentanter fra ejerkredsen, som er otte kommuner, samt en formand og næstformand, der har erhvervsmæssig baggrund.

Da Grete Schmidt gik til de første bestyrelsesmøder for 19 år siden var det med svedige håndflader og flere søvnløse nætter bag sig. Dengang bestod bestyrelsen kun af amtsrådspolitikere og borgmestre, og ifølge Grete var det en noget indspist flok, som ikke kiggede meget i medarbejderrepræsentanternes retning.

– Det var en kamp hver gang for at vise de øvrige i bestyrelsen, at det her var noget, jeg ville, og at jeg kunne noget, som havde værdi for bestyrelsen, husker hun.

Ligeværdige medlemmer

Grete Schmidt blev dog i bestyrelsen og har nu for femte gang fået kollegernes opbakning til at være en af deres repræsentanter. I dag bliver medarbejderne betragtet som ligeværdige i bestyrelsesarbejdet, mener hun:

– Aktionærbestyrelsesmedlemmerne kender lufthavnen fra det overordnede niveau og som passagerer. Men de kender selvfølgelig ikke hverdagen og arbejdspladsen, som vi gør. Derfor er de faktisk meget interesserede i at spørge ind til vores viden, og her kan vi altid give dem et godt og kvalificeret svar, fordi vi ved, hvad der foregår ud i alle hjørner af lufthavnen.

Grete Schmidt understreger, at de medarbejdervalgte er kommet meget mere med på råd, og at bestyrelsen fungerer bedre, efter at den er skåret ned fra 23 til 12 medlemmer, og at formanden og næstformanden har erhvervsmæssig baggrund, hvilket skete i 2006.

I den forbindelse har det også gjort en forskel, at de nyvalgte medarbejderrepræsentanter bliver gjort klar til og trykke ved bestyrelsesarbejdet, inden de skal deltage i det første møde.

– Straks efter valget bliver der arrangeret et møde mellem bestyrelsesformanden og direktøren og os fire medarbejdervalgte. Så sidder vi under afslappede og uformelle forhold og fortæller om arbejdet og forventningerne. Det er mit klare indtryk, at de tre andre medarbejdervalgte var rigtigt glade for det møde. Derudover er vi nu begyndt at sende nye medarbejdervalgte på bestyrelseskursus. Det giver også en værdifuld ballast og viden både på møderne og i det daglige for eksempel i forhold til tavshedspligten, siger Grete Schmidt.

Bestyrelsesformanden for Billund Lufthavn i de seneste seks år, Clas Nylandsted Andersen, mener også, at de medarbejdervalgtes indsigt og bidrag på bestyrelsesmøderne er med til at gøre grundlaget for beslutningerne bredere og bedre.

Han har mange års erfaring som bestyrelsesmedlem i forskellige virksomheder og har også været direktør i A.P. Møller-Mærsk-ejede industrivirksomheder samt Micro Matic.

Formandens opgave

Ifølge Clas Nylandsted Andersen er der ikke noget at tabe ved at have medarbejdere med. Tværtimod – det kan kun blive en gevinst. Men ligesom en medarbejder skal gøre sig klart, hvad man sidder der for, skal bestyrelsesformanden også sørge for at inddrage de medarbejdervalgte.

– Jeg er helt klar over, at man ikke åbner munden hele tiden, når man lige er trådt ind i bestyrelsen. Man skal jo lige ind i det, men her kan man som formand hjælpe folk i gang ved at kigge bordet rundt og spørge til de medarbejdervalgtes synspunkter, hvor man ved, at de har deres viden. På den måde får man dem trukket ind i arbejdet. Når de finder ud af, at der faktisk er en interesse i at høre deres mening, og at der bliver lyttet, så stiger selvtilliden jo også, og så begynder de også selv med tiden at byde ind, siger Clas Nylandsted Andersen.

Indimellem oplever han ligefrem, at den åbenhed, han lægger op til på bestyrelsesmøderne, kommer til udtryk ved, at medarbejderrepræsentanter og direktører har givet udtryk for forskellige synspunkter på en problemstilling.

Kend grænserne

Det ser bestyrelsesformanden som en styrke, men han advarer samtidig imod, at hverdagens trakasserier bliver løftet op på bestyrelsesniveau.

– Jeg har tidligere oplevet, at en tillidsrepræsentant er gået ind i bestyrelsen, fordi han mente, at det var der, han skulle føre et lønslagsmål. Men så er man altså gået galt i byen. I bestyrelsen skal man se på, hvordan man samlet set driver virksomheden bedst muligt og udstikker en strategi på den længere bane, og der hører for eksempel lønforhandlinger ikke til – men selvfølgelig kan de overordnede retningslinjer for lønudvikling og andre personalemæssige forhold jo godt have en strategisk betydning, siger Clas Nylandsted Andersen.

Grete Schmidt har ikke selv været tillidsrepræsentant, men har sideløbende med bestyrelsesposten været arbejdsmiljørepræsentant. For hende handler det om, at bestyrelsesarbejdet bliver synligt for kollegerne:

– Når de ved, hvad vi tager stilling til i bestyrelsen, og hvad man dermed har indflydelse på som medarbejdervalgt, får de jo også en bedre forståelse for, at det ikke er i det forum, at man går ind og får fem kroner mere i timen. Derfor gør vi også meget ud af, at beslutningerne i bestyrelsen bliver formidlet videre til medarbejderne gennem samarbejdsudvalget. Og vi oplyser rigtigt meget om, hvad arbejdet går ud på, når der er valg til bestyrelsen.

Konkrete resultater

Det virker da også til, at interessen er stor. Ved det seneste valg af medarbejderrepræsentanter i 2016 stillede 16 medarbejdere op til de fire pladser, og stemmeprocenten var på omkring 60 procent.

Det kan måske hænge sammen med, at resultaterne er synlige og er gavnlige i hverdagen for de ansatte.

– I begyndelsen af min bestyrelsestid fik vi for eksempel oprettet et behandlingscenter med fysioterapeut. Dengang var der ikke den samme fokus på arbejdsmiljø som nu, og der var mange skader og sygemeldinger. Vi havde derfor arbejdet længe med direktionen for at få et behandlingscenter, og til sidst kom det op i bestyrelsen, hvor det blev besluttet, blandt andet fordi vi medarbejdervalgte i bestyrelsen kunne argumentere for fornuften i projektet. Det er da helt klart en stor sejr, siger Grete Schmidt, der også fremhæver, at arbejdsmiljø er blevet et fast punkt på dagsordenen på bestyrelsesmøderne på de medarbejdervalgtes initiativ.

Det er netop også en arbejdsmiljøforbedring, som bestyrelsesformand Clas Nylandsted Andersen peger på, når han skal fremhæve konkrete beslutninger, hvor medarbejderne har været en stor drivkraft:

– Vi har fået udviklet en bagagevogn, der skåner medarbejderne ved losning af bagage. Her valgte vi i bestyrelsen ikke bare at investere i en enkelt vogn ad gangen, men i et antal fra begyndelsen. De medarbejdervalgtes erfaringer fra hverdagen var meget værdifulde i forhold til kun at have projektet på et stykke papir fra direktionen. De betød, at vi havde et meget mere oplyst grundlag, og at de øvrige

bestyrelsesmedlemmer kunne spørge de medarbejdervalgte direkte om, hvordan arbejdet ellers foregik, og hvad den nye investering ville komme til at betyde. Den beslutning har medført, at løftene for den enkelte er reduceret fra tre tons til 300 kilo.

Godt for alle

Clas Nylandsted Andersen synes derfor ikke, at man skal holde sig tilbage, hvis man ikke har medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer på sin virksomhed, og man overvejer at gå efter det.

- Gå i første omgang ind til direktøren og fremlæg forslaget og få direktøren med på ideen. Forklar, at det ikke er for at kigge direktøren efter i kortene, men at det er, fordi du gerne vil bidrage til virksomhedens overordnede udvikling. Så er der ikke nogen fornuftige bestyrelsesformænd eller direktører, som kan have noget imod det, siger han.

Og Grete Schmidt supplerer med et argument mere, som man kan bruge:

- Jeg oplever også, at kollegerne er glade for at få forklaringen fra os medarbejdervalgte om de beslutninger, der bliver truffet. Vi kan for eksempel fortælle, hvorfor nogle års pæne overskud går til at investere i en større udbygning, fordi det kan fremtidssikre lufthavnen og dermed arbejdspladserne og indtjeningen, som i sidste ende kommer alle til gode. Jeg tror, at det kan være rart for bestyrelse, direktion og kolleger, når vi som medarbejdervalgte kan give den information.

FÅ GRATIS BESØG AF ARBEJDSMILJØKONSULENTER

Vil I have gode råd og inspiration til at forbedre jeres arbejdsmiljøarbejde, så kan I få gratis hjælp af to arbejdsmiljøkonsulenter.

Af Allan Petersen

At sikre et godt arbejdsmiljø er en løbende proces. Der kommer ny viden, ny lovgivning og nye måder at gøre tingene på. Derfor kan I på jeres virksomhed måske også få brug for at få gode råd og inspiration til at bringe jeres arbejdsmiljø til det næste niveau.

Det kan I få hjælp til af to arbejdsmiljøkonsulenter, som kommer fra henholdsvis Dansk Industri og CO-industri. Fordelene ved denne ordning er, at man kigger på arbejdsmiljøet fra både en arbejdsgiver- og en lønmodtagervinkel – og at det er gratis at benytte konsulentordningen.

– Når vi kommer både fra lønmodtager- og arbejdsgiverside, er det for at understrege, at et godt arbejdsmiljø er et fælles anliggende, og at man finder de bedste løsninger i fællesskab. Det hjælper den enkelte medarbejder til et sundt og sikkert arbejdsmiljø, men det gavner samtidig produktivitet og kvalitet og dermed i sidste ende bundlinjen, siger områdeleder for arbejdsmiljø i CO-industri Michael Jørgensen.

Når de to arbejdsmiljøkonsulenter kommer på besøg, vil I sammen gennemgå de væsentlige dele af jeres virksomheds arbejdsmiljøindsats. I vil tale om, hvordan jeres arbejdsmiljøorganisation kan få bedre arbejdsmiljø ud af jeres arbejde, og I vil få udleveret materialer, som I fremover kan bruge til at styrke jeres arbejdsmiljøarbejde.

– Vi tager altid udgangspunkt i jeres egen virksomhed, og de opgaver, som I gerne vil have fokus på. Det gør, at I får nogle tilpassede værktøjer og viden, som I kan arbejde videre med, siger Michael Jørgensen.

Jeres ønsker kunne for eksempel være:

- At bruge arbejdspladsvurderingen (APV) i det daglige arbejdsmiljøarbejde
- Systematisk gennemførelse af APV-handlingsplanen
- Prioritering af arbejdsmiljøindsatsen
- Effektivt dagligt samarbejde i arbejdsmiljøgrupperne
- Større kompetence og viden i arbejdsmiljøorganisationen
- Skabe værdi af den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Bedre kommunikation ud i virksomheden

Det eneste krav, der er til at få besøg af arbejdsmiljøkonsulenterne, er, at ledelse og medarbejdere er enige om at søge vejledning og inspiration.

Hvis du vil høre mere, kan du kontakte Michael Jørgensen på telefon 3363 8028 eller e-mail: mj@co-industri.dk, ligesom man også kan kontakte Anders Just Pedersen fra Dansk Industri på ajp@di.dk / 3377 3686.

LAV LUFTFUGTIGHED PÅVIRKER TRIVSLEN PÅ KONTORET

Lav luftfugtighed er markant undervurderet som årsag til tørre øjne, træthed og irriterede slimhinder hos medarbejdere på kontor, viser undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Af Dorthe Kragh / Foto Unsplash

Indholdet af fugt i luften spiller en væsentlig, men overset rolle for indeklimaet og medarbejdernes trivsel.

Tør luft er en af de to hyppigste klager over oplevet luftkvalitet, og ved at øge luftfugtigheden på kontoret kan medarbejdernes velbefindende forbedres, samtidig med at smitterisikoen for influenzainfektioner mindskes, påpeger Peder Wolkoff, tidligere professor i indeklima og nu seniorforsker på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), som har gennemgået al viden på området.

Gennem mere end 40 år har åbne vinduer eller ekstra gang i ventilationssystemet været løsningen på tørre øjne og irriterede slimhinder i næsen, men hans arbejde viser, at de gældende anbefalinger baserer sig på misfortolkning af ældre forskningsresultater.

Kun testet på unge

Undersøgelserne, der er grundlaget for anbefalingerne om udluftning, er udført på unge studerende omkring 20-årsalderen. Konklusionen er, at luftfugtigheden ingen betydning har for oplevelsen af tør luft.

- Dette udsagn har ventilationsbranchen taget til sig, og en forståelse af, at indeklimaet bedst reguleres gennem udluftning og regulering af temperaturen, har bidt sig fast. Men min gennemgang af al forskning omkring indeklima viser, at undersøgelserne er blevet vinklet meget unuanceret. Luftfugtighed har en meget stor betydning for øjensymptomer som tørre øjne, træthed og irritation i næse og svælg, forklarer han.

Problemet er nemlig, at undersøgelserne udelukkende er lavet på unge mennesker, mens et typisk kontormiljø er præget af mennesker på mellem 30 og 70 år.

- Med alderen bliver vi mere sårbare. Vi kan se, at jo ældre folk er, jo mere klager de over tørre og irriterede øjne, trøtte øjne og tørre slimhinder. Og her gavner fugtigheden markant i samspil med at skifte luften ud og undgå for høje temperaturer, siger Peder Wolkoff.

Flere sidegevinster

Samtidig peger han på, at der er mange sidegevinster ved at øge luftfugtigheden i kontoret. Blandt andet kan mere fugtighed i luften være med til at mindske fravær for eksempel ved at hæmme risiko for infektioner som blandt andet influenza.

- Meget tyder på, at influenzavira bliver stærkt påvirket af luftfugtighed, idet de trives og spredes længere ved lav luftfugtighed, forklarer han.

Han råder derfor arbejdsmiljørepræsentanter, som hører mange klager fra kollegerne over træthed og irriterede øjne og slimhinder, til at få undersøgt luftens relative fugtighed i kontoret.

- Vi kan ikke med næsen registrere, om luftfugtigheden er høj eller lav, som vi kan mærke, om det er for varmt eller for koldt. Men et hydrometer af god kvalitet kan vise, hvad luftfugtigheden er på kontoret, siger han.

Hvis luftfugtigheden er under 30 procent er der en øget sandsynlighed for, at nogle vil opleve gener. Ifølge Peder Wolkoff ligger den ideelle luftfugtighed i et kontormiljø på 45-50 procent.

- Men for de fleste vil 40-60 procent også være tilstrækkeligt, siger han.

Samtidig påpeger han, at der er sket en stor teknologisk udvikling inden for regulering af luftfugtighed i kontorbygninger.

- For 20-30 år siden havde mange dårlige erfaringer med at øge luftfugtigheden, fordi apparaterne ikke blev vedligeholdt og udviklede sig til de rene bakteriebomber. Disse tekniske problemer har man slet ikke i dag. Det er selvfølgelig ikke gratis at kunne regulere luftfugtigheden, men der er mange sidegevinster, fastslår han.

GODE KURSUS- OG KONFERENCETILBUD TIL DIG

Vil du blive klogere på fysisk og psykisk arbejdsmiljø, trivsel og stress, så har CO-industri gode kurser, temadage og konferencer til dig. Har du ikke været på samarbejdskurset endnu, er der også mulighed for det.

KRÆNKENDE HANDLINGER OG MOBNING

Temadag

7. marts 2019 i Silkeborg

Krænkelser på arbejdspladsen, herunder mobning og seksuel chikane, har alvorlige menneskelige omkostninger og negativ indflydelse på samarbejdet og produktiviteten. Det er lykkedes os at få Ståle Einarsen fra Universitetet i Bergen til at komme og være oplægsholder på temadagene. Ståle Einarsen er en af de største kapaciteter i verden på dette område, og han har i mange år arbejdet med disse temaer.

Læs mere om arrangementet og tilmelding [[http://teksam.dk/Arrangementer/tabid/263/ctl/View-Meeting/mid/1156/MeetingID/101/Default.aspx?SkinSrc=\[G\]%2fskins%2fteksam%2fmeeting+page&ContainerSrc=%5bG%5dContainers%2f_default%2fNo+Container&ReturnUrl=%2fArrangementer.aspx](http://teksam.dk/Arrangementer/tabid/263/ctl/View-Meeting/mid/1156/MeetingID/101/Default.aspx?SkinSrc=[G]%2fskins%2fteksam%2fmeeting+page&ContainerSrc=%5bG%5dContainers%2f_default%2fNo+Container&ReturnUrl=%2fArrangementer.aspx)]

TOPMØDE FOR MEDARBEJDERVALGTE BESTYRELSESMEDELMER

Konference

Det årlige topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Topmødet indledes med et oplæg om den handelspolitiske situation i verden. Resten af formiddagen bruger vi på at knække årsrapporten, og eftermiddagens workshops tilbyder indsigt i tre forskellige nicheområder: valgt i offentligt ejet selskab, valgt i et datterselskab, bestyrelsens rettigheder og pligter. På 2019's topmøde er et særligt tilbud til tillidsrepræsentanter fra virksomheder, der tidligere er blevet kontaktet af CO-industri, og hvor der ikke er valgt repræsentanter til bestyrelsen. Der er mulighed for at deltage og få indsigt i processen samt blive klædt på til organisering af ja/nej-afstemningen og koordinering af valget til bestyrelsen. Dagen afsluttes fælles med en bestyrelsesformands bud på, hvad det er vigtigt, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer spiller ind med i bestyrelsesarbejdet.

Læs mere om arrangementet og tilmelding

[<http://www.co-industri.dk/DA/CO-industri/Kurser-og-Konferencer/medarbejdervalgte%20i%20bestyrelsen/PublishingImages/Sider/default/Invitation%20topmøde%202019.pdf>]

SAMARBEJDSKURSUS FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

Kursus

Flere gange i løbet af året og flere steder

Kurset er for nyvalgte tillidsrepræsentanter, og der er mulighed for at tilmelde sig op til 18 måneder efter valget. Formålet er at ruste tillidsrepræsentanterne til bedre at kunne indgå i dialogen med virksomheden for at fremme det gode samarbejde.

Se tid og sted og læs mere om kurset og tilmelding [<http://www.co-industri.dk/DA/CO-industri/Kurser-og-Konferencer/Pages/tr-uddannelse.aspx>]

FAGLIG ORIENTERING

PJECER OG TRYKSAGER

MATERIALEOVERSIGT 2019

Oversigten er et katalog over alle gældende udgivelser fra BFA Industri – både trykte og netbaseret udgaver. Materialeoversigten kan med fordel anvendes på kurser og seminarer, der har deltagere fra industriens brancher som målgruppe. Den er glimrende som opslagsværk, når der søges materialer, som industriens parter står bag i forhold til løsninger på arbejdsmiljøforhold.

Vejledningen kan downloades fra BFA Industris hjemmeside [<https://www.bfa-i.dk/arbejdsmiljoemner/generelt/materialeoversigt-2019>]

eller bestilles her [<http://www.co-industri.dk/da/co-industri/pjecer/Pages/Default.aspx?itemId=492>].

LOVPLIGTIGE EFTERSYN

Vejledningen indeholder information til arbejdsmiljøorganisation og virksomheder om, hvad der skal have regelmæssige eftersyn i henhold til lovgivning, hvem der kan foretage disse eftersyn, samt forslag til hvordan man sikrer dokumentation for disse eftersyn. Der er i vejledningen en række forslag til tjeklister til brug ved eftersyn.

Vejledningen kan downloades fra BFA Industris hjemmeside [<https://www.bfa-i.dk/arbejdsmiljoemner/ulykker/maskiner-og-vaerktoejer/lovpligtige-eftersyn-af-maskiner-og-vaerktoejer>]

eller bestilles her [<http://www.co-industri.dk/da/co-industri/pjecer/Pages/Default.aspx?itemId=493>].

KØB AF MASKINER OG ANLÆG

Vejledningen er et hjælpeværktøj til arbejdsmiljøorganisationen i forhold til de indspil, der bør ske i forbindelse med køb af maskiner og anlæg. Vejledningen giver bud på, hvordan man tænker arbejdsmiljø ind fra starten af indkøbsprocessen, støj, ventilation, værnemidler, reparation, uddannelse og ibrugtagning. Der er i vejledningen også tjeklister, som kan medvirke til at man får styr på disse forhold.

Vejledningen kan downloades fra BFA Industris hjemmeside [<https://www.bfa-i.dk/arbejdsmiljoemner/generelt/koeb,-salg-og-service/koeb-af-maskiner-og-anlaeg>]

eller bestilles her [<http://www.co-industri.dk/da/co-industri/pjecer/Pages/Default.aspx?itemId=494>].

SIKKER BRUG AF KNIVE

Vejledningen er tænkt som et redskab for virksomheders arbejdsmiljøorganisation til at risikovurdere brug af kniv i forbindelse med udførelse af arbejdet. Vejledningen beskriver processen med at lave risikovurdering, hvilke muligheder for alternativer til den traditionelle kniv, beskyttelsesforanstaltninger og forløb med instruktion og tilsyn. Vejledningen indeholder endvidere to eksempler fra virksomheder, der har gennemført kortlægning og risikovurdering af deres brug af knive og de resultater, dette har bevirket.

Vejledningen kan downloades fra BFA Industris hjemmeside [<http://www.co-industri.dk/da/co-industri/pjecer/Pages/Default.aspx?itemId=495>]

eller bestilles her [<http://www.co-industri.dk/da/co-industri/pjecer/Pages/Default.aspx?itemId=495>].

INDRETNING OG BRUG AF SERVICEVOGNE

Vejledningen er tænkt som støtte til virksomheders arbejdsmiljøorganisation i forbindelse med deres inddragelse ved indkøb, indretning og brug af servicevogne. Vejledningen indeholder afsnit om, hvilke overvejelser der med fordel kan gøres inden køb, hvilke opgaver skal der udføres, hvad skal der kunne medbringes, hvordan skal varerum indrettes, hvilket udstyr skal bilen have, hvad må servicevognen bruges til.

Vejledningen kan downloades fra BFA Industris hjemmeside [<https://www.bfa-i.dk/arbejdsmiljoeemner/generelt/koeb,-salg-og-service/indretning-og-brug-af-servicevogne>] eller bestilles her [<http://www.co-industri.dk/da/co-industri/pjecer/Pages/Default.aspx?itemId=496>].

CO-MEDDELELSER

Meddelelserne bringes i den rækkefølge, de er udsendt til medlemsforbundene.

011/2019

Tilkendegivelse i faglig voldgift - Danish Crown A/S, Horsens - Særskilt opsigelse af lokalaftale om rådighedsvagt og tilkald

010/2019

Indbydelse til fyraftensmøde om bedre lønudvikling

009/2019

Ordinære fastsatte forbundskongresser 2019 og frem

001/2019

CO-industri - meddelelser 001-063/2018

007/2019

Topmøde for medarbejdervalgte A/S-repræsentanter

062/2018

IKUF egen fond og central fond - rettelse

063/2018

Kryptering af mails med personfølsomme og fortrolige oplysninger

061/2018

IKUF - egen fond og central fond

058/2018

Julelukning 2018/2019

060/2018

Udvidelse af positivlisten for aftalt uddannelse med støtte fra IKUF

059/2018

Arbejdsmiljørepræsentanter i TRWEB, overførsel af eksisterende data

PERSONALE

Ny konsulent i CO-industri Den 1. januar begyndte Frederik Gjern Sørensen som konsulent i CO-industri, hvor han skal beskæftige sig med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, europæiske samarbejdsudvalg og ligestilling.

Frederik Gjern Sørensen er 27 år og kommer fra en stilling i HK Handel, hvor han har beskæftiget sig med tilsvarende faglige opgaver med interessevaretagelse og indflydelse på arbejdspladserne.

Frederik Gjern Sørensen er uddannet cand. mag i historie og retorik og har blandt andet studeret arbejderbevægelsens historie.

Han afløser Amalie Ferdinand.