

CO-Magazine *CO-Magasinet 5/2015* oprettet.

Vis

Redigér

Slet



**INDHOLD****01. Flere på seniorordning**

---

**02. Langsom nedtrapning med seniorordning**

---

**03. Historisk aftale om ordentlige arbejdsforhold for to milliarder arbejdere**

---

**04. OK-kampagne øger kendskab til overenskomster**

---

**05. Er I modne til selvtilrettelagt vagtskema?**

---

**06. Verdens værste lande for arbejdere**

---

**07. Uddannelsesnetværk efterlyses**

---

**08. Konkurrence skal tiltrække flere lærlinge**

---

**09. Uddannelsesdrømme holder ikke sommerferie**

---

**10. Grænser for tavshedspligt**

---

**11. Kemikalier og bæredygtighed**

## **CO-MAGASINET 5/2015**

Flere på seniorordning | Grænser for tavshedspligt | OK-kampagne øger kendskab til overenskomster

---

## 01. Flere på seniorordning

God ide at aftale rammerne for seniorordning nu, så arbejdspladsen kan fastholde sine dygtige medarbejdere og imødegå arbejdskraftmangel i fremtiden

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

1. september 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

Seniorordningerne spreder sig langsomt, men sikkert på industriens arbejdspladser. Siden slutningen af 2012 har godt 40 medlemmer af Industriens Pension benyttet sig af muligheden for at trappe lidt ned på arbejdstiden de sidste fem år på arbejdsmarkedet.

- Der er en positiv fremdrift i antallet af seniorordninger. Men der kunne godt være flere, siger Carlo Søndergaard, faglig sekretær i CO-industri.

Hans oplevelse er, at det ofte er arbejdsgiverne, der holder igen af frygt for at skade medarbejdernes pensionsopsparing.

- Jeg tror, at tanken om seniorordninger fortsat skal modnes på arbejdspladserne. Det, jeg hører, er, at mange medarbejdere gerne vil have en aftale om seniorordning, men at arbejdsgiverne nogle gange holder igen. Tilbagemeldingerne lyder i nogle tilfælde,

at man skal passe på med sådanne ordninger, fordi der ikke vil være nok til pensionen, og medarbejderne skulle jo nødt ud at samle flasker som pensionister. Men det er jo ikke tilfældet, siger han.

### **SENIORORDNING**

Du kan aftale med din arbejdsgiver at gå på nedsat tid de sidste fem år, inden du når folkepensionsalderen.

Alt efter lokalaftalen om seniorordning på din virksomhed har du mulighed for at sikre dig den samme løn, som du fik som fuldtidsansat, på flere måder:

- Indbetalingerne til din pensionsordning kan sættes ned
- Du kan få opsparing på din frivalgskonto udbetalt som tillæg til din løn
- Du kan 10 år før din folkepensionsalder begynde at gemme feriefridage, som kan bruges til at nedbringe arbejdstiden
- Eller du kan kombinere de forskellige muligheder

Retningslinjerne for seniorordningen fremgår af Industriens Overenskomst § 25 stk. 9 og Industriens Funktionæroverenskomst § 4 stk. 8

#### **Konsekvenser for pension:**

Hvis du er 59 år, kan du på [industrienspension.dk](http://industrienspension.dk) på den lukkede del af hjemmesiden beregne, hvilke konsekvenser det har for din pension, hvis du vælger at gå ned i tid og bruge en del af indbetalingerne til din pensionsopsparing til at fastholde dit nuværende lønniveau.

### **Trappe arbejdslivet ned**

Seniorordningen blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2012. Ordningen giver medarbejdere i industrien mulighed for at gå på nedsat tid de sidste fem år inden folkepensionsalderen til samme løn som tidligere. Rammerne for seniorordningen skal først aftales lokalt.

Aftalen kan sættes sammen på flere måder, blandt andet kan en nedsættelse af pensionsindbetalingen finansiere løntab ved at gå ned i arbejdstid, eller feriefridage

kan opspares, op til fem år før seniorordningen iværksættes, og herefter bruges til at skære arbejdstiden ned de sidste fem år af arbejdslivet.

- Seniorordningen er en rigtig god måde at trappe ud af arbejdslivet på. I stedet for at gå fra 37 timers arbejde til nul, kan man ligesom vænne sig til seniorlivet ved at trappe lidt ned i arbejdstiden. Efter min mening er det en mulighed, som man bør have på linje med at gå direkte over på efterløn og pension. Derfor håber jeg, at flere bliver opmærksomme på ordningen, siger Carlo Søndergaard.

### **Kig på fremtiden**

Samtidig er seniorordningen en oplagt del af løsningen i debatten om, hvordan industrien i fremtiden skal sikre sig velkvalificeret arbejdskraft, påpeger han.

- Der bliver mangel på arbejdskraft i fremtiden, og der er ingen tvivl om, at der vil blive rift om medarbejdere med et højt kompetenceniveau og erfaring. Derfor vil jeg opfordre samarbejdsudvalgene og tillidsrepræsentanterne til at åbne snakken om, hvordan de kan sikre, at deres arbejdsplads fremstår attraktiv, og det er jo oplagt at lade seniorordningen indgå i de drøftelser, siger han.

Han peger på, at arbejdspladserne ikke alene kan fastholde de dygtige, erfarne seniorer ved at lade dem skrue lidt ned for arbejdstiden, men at mange i de yngre generationer også kigger på, hvordan virksomhedernes sociale profil er, når de søger nyt arbejde.

- Og selv om seniorlivet ligger langt ude i fremtiden for dem, så er det et parameter, der trækker i den rigtige retning, at arbejdspladsen tager sig godt af sine ældre medarbejdere, siger Carlo Søndergaard.

## 02. Langsom nedtrapning med seniorordning

Ernst Sørensen bruger seniorordning til at passe på sig selv.



Ernst Sørensen arbejder fire dage ugentligt som altnuligmand på 2E Ellegaard Equipment I Rødkærsbro i Midtjylland. Fredag står den på støvsugning, oprydning og tøjvask i hjemmet.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

1. september 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

Mandag, tirsdag, onsdag og torsdag står Ernst Sørensen op og tager på arbejde som altnuligmand på 2E Ellgaard Equipment i Rødkærsbro i Midtjylland. Fredag står den på støvsugning, oprydning og tøjvask i hjemmet, så weekenden er fri til at kunne nydes med hustruen og måske en tur ud i det blå.

Siden sommeren 2013 har 62-årige Ernst Sørensen været på seniorordning, hvilket betyder, at han arbejder ugens første fire dage og holder fri i tre dage. En ordning, der passer ham perfekt.

- Det er en fantastisk ordning, som jeg vil anbefale til enhver tid, siger han.

Han har valgt at benytte sig af seniorordningen af flere forskellige grunde, men primært for at passe på sig selv, så han kan klare flere år på arbejdsmarkedet, og for at gøre overgangen til pensionistlivet lidt mindre drastisk.



- Min plan er at vænne min krop til at være væk fra arbejdsmarkedet. Hvis jeg skulle gå fra fuld gas til 0 timer, ville det være en alt for stor omstilling, forklarer han.

Han er medlem af Dansk El-Forbund og læste om seniorordningen i sit fagblad.

- Måden, man kan finansiere sin seniorordning på, tiltalte mig. I stedet for at få indbetalt penge på min pensionsopsparing, får jeg dem nu udbetalt som løn. Det betyder, at jeg ikke længere indbetaler så meget til min pensionsopsparing, men det gør mig ikke nervøs. Jeg kommer fra en familie, hvor vi er vant til at undvære, hvis vi ikke har råd til tingene. Derfor har jeg valgt, at jeg hellere vil passe på min krop, siger Ernst Sørensen, som har arbejdet siden han var 16 år.

### **Mange kilo om dagen**

Hans job er primært at sørge for, at kollegerne har de kabelmængder, som de har brug for. Det betyder, at han hver dag løfter kabelruller, der kan veje alt fra næsten ingenting op til 30-40 kilo.

- Det bliver til mange kilo om dagen, og det kan mærkes, selv om jeg sørger for at holde kroppen i form ved træning i fitnesscenter, siger han.

Hans arbejdsplads havde allerede en lokalaftale om seniorordninger, da Ernst Sørensen viste interesse for den, så aftalen kom på plads uden problemer.

- Min værkfører sagde: ”Er det det, du vil, så er det det, vi gør”. Siden er der flere af mine kolleger, som er kommet på samme ordning, så man kan godt sige, at jeg har været forgangsmand, fortæller han.

Ernst Sørensen har ikke nogen plan for, hvor længe han vil fortsætte med at arbejde.

- Så længe kroppen ikke protesterer, og virksomheden fortsat har behov, så bliver jeg ved. Der er jo også den skattefri bonus, som man får for at udsætte efterlønsudbetalingen, men det er nu ikke så meget på grund af den. Hvis mit job forsvinder, så gider jeg dog ikke mere, fastslår Ernst Sørensen.

### 03. Historisk aftale om ordentlige arbejdsforhold for to milliarder arbejdere

ILO har vedtaget en anbefaling, som skal hjælpe med til at bekæmpe den uformelle økonomi.



Syersker i Benin prøver tøj til modeshow, der afholdes i Danmark i april i forbindelse med en arbejdskonference for den internationale fagbevægelse.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

1. september 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

To milliarder arbejdere verden over har fået en hånds-rækning til bedre og mere sikre arbejdsforhold. ILO (FN's arbejdsorganisation) har på en konference i Geneve i juni vedtaget en anbefaling, som skal hjælpe lande med at tage et opgør med den uformelle økonomi, som plager mange landes arbejdsmarked.

Det er første gang, ILO tager sådan et skridt, der skal sikre anerkendelse, værdighed, arbejdstagerrettigheder, en løn, der er til at leve af, og sociale sikringsordninger til næsten halvdelen af verdens arbejdere, der arbejder i den uformelle økonomi.

- Gennem årene har vi set en stigende forståelse mellem regeringer, lønmodtagere og arbejdsgivere om, at den eneste rigtige ting at gøre er at flytte folk fra en uformel til en formel ansættelsesform. Vi ved, at det ikke bliver let. Vi ved, at det er en vanskelig

proces, som vil tage tid, men beslutningen har stor værdi, fordi vi nu har en international ramme af retningslinjer, som kan hjælpe medlemslandene med arbejdet, siger Guy Ryder, ILO's generalsekretær.

Han understreger, at anbefalingen alene ikke gør det.

- Det, der for alvor vil få betydning, er at sætte handling bag ordene, siger han.

### **Mad på bordet**

Anbefalingen indeholder en række råd, som skal hjælpe medlemslandene med at lette overgangen fra den uformelle til den formelle økonomi for arbejdstagere og landets økonomiske instanser, samtidig med at arbejdstagernes grundlæggende rettigheder respekteres, og deres muligheder for at skabe sig en sikker indkomst, få mad på bordet og etablere deres egen forretning er sikret.

Desuden indeholder anbefalingerne råd til, hvordan medlemslandene fremmer et godt forretningsklima, som kan skabe bæredygtige virksomheder og dermed anstændige job i den formelle økonomi. Ligesom landene skal skabe en sammenhængende politik, der både sikrer beskæftigelse og sociale sikringsordninger som uddannelse, understøttelse og sundhed.

### **Ud af skyggen**

København dannede i april rammerne om den internationale fagbevægelses forberedende arbejdskonference, hvor deltagere fra hele verden var samlet for at diskutere deres synspunkter op til ILO's konference. Konferencen var arrangeret af International Faglig Sammenslutning (ITUC) og organiseret af Ulandssekretariatet

- Den nye anbefaling er et kæmpe skridt mod at bringe den sorte økonomi ud af skyggen. Den vil hjælpe med at transformere den uformelle økonomi, som især har været udbredt i udviklingslandene. Den vil hjælpe med at skabe job i den formelle økonomi og dermed flytte mange millioner arbejdere væk fra den uformelle økonomi, ligesom anbefalingen vil hjælpe med til at forhindre, at den uformelle økonomi breder sig yderligere, siger Virgil Seafield, formand for den komite, som har arbejdet

med anbefalingen, og direktør i arbejdsministeriet i Sydafrika.

## 04. OK-kampagne øger kendskab til overenskomster

Flere ved, at gode løn- og ansættelsesforhold hænger sammen med overenskomster

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

1. september 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

Er du OK? Sådan er danskerne siden december 2012 løbende blevet spurgt gennem avisannoncer, lokalradioer og på nettet i en storstilet kampagne fra LO og FTF. Kampagnen skal øge kendskabet til overenskomster og de faglige fællesskaber, og det ser ud til at virke, viser en evaluering, som LO har foretaget i LO-målgruppen.

Således er andelen af unge mellem 15 og 40 år, som erklærer sig helt enige i, at overenskomster sikrer gode løn- og arbejdsvilkår, steget i løbet af kampagnen. Budskabet er tilsyneladende taget bedst ind af de yngste deltagere. Her siger 37 procent, at de er enige i synspunktet mod 28 procent i 2012. Blandt de 30-39-årige var hver fjerde enig i synspunktet i 2012, mens det i dag gælder hver tredje.

Mens det går godt med at få budskabet ud om, at der er forbindelse mellem overenskomster og løn- og ansættelsesvilkår, så kniber det mere med at øge kendskabet til sammenhængen mellem overenskomst og fagforeninger under LO, for

mens kendskabet blandt de helt unge er steget lidt, så står kurven næsten stille blandt de 30-39-årige på omkring 45 procent.

### **Kerneopgave**

Evalueringen konkluderer da også, at det tager tid at øge kendskabet til overenskomster og de faglige fællesskaber. Derfor er indstillingen til LO's kongres i november i år da også, at OK-indsatsen gøres til en kerneopgave i hovedorganisationen.

Imens fortsætter arbejdet med at gøre opmærksom på, hvad man får ud af at melde sig ind i det fællesskab, som en fagforening er.

På Grundfos var årets julegave i 2014 fra fagklubberne en OK-kop til de næsten 2.000 medlemmer af LO-fagforeningerne på Grundfos. Og kruset bliver nu suppleret af en faglig klub "TR-forum", som alle organiserede medarbejdere bliver medlem af.

- Og så håber jeg, at de gule tænker "Sådan en forening vil jeg også gerne være med i". Meningen er jo, at krusene gerne skulle stå ude ved maskinerne, fortæller Kitty Thaarup Herholt, tillidsrepræsentant på Grundfos, i evalueringsrapporten.

Hen over sommeren har kampagnen haft fokus på, at seks ugers ferie ikke er kommet af sig selv, og interesserede kunne inden sommerferien deltage i en konkurrence om en ferierejse ved at fortælle, hvad de skulle i ferien. Og i løbet af juli har over 300 danskere delt billeder med deres gode ferieoplevelser på kampagnens facebookside [www.facebook.com/erduok](http://www.facebook.com/erduok) (<http://www.facebook.com/erduok>). De får hver en OK-badebold for bidraget.

## 05. Er I modne til selvtilrettelagt vagtskema?

Selvtilrettelagte vagtskemaer kan løse mange problemer for skifteholdsarbejdere. Men indflydelse er ikke altid den rigtige løsning, mener forsker.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

1. september 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

For lidt indflydelse på egen arbejdstid. Det er det største problem for skifteholdsarbejdere, viser en svensk undersøgelse. Hele 30 procent af mændene og næsten 40 procent af kvinderne i undersøgelsen peger nemlig på, at ringe indflydelse på arbejdstiden er det største problem ved at have skifteholdsarbejde.

Andre europæiske undersøgelser tegner det samme billede. Det er svært at få arbejds- og familieliv til at gå op i en højere enhed, når man arbejder på skæve tidspunkter.

Flere forsøg peger da også på, at jobtilfredsheden stiger, når arbejdstiden bliver tilpasset den enkelte medarbejder. Ligesom det tyder på, at mennesker, som har stor indflydelse på deres egen arbejdstid, har færre helbredsproblemer og er i stand til at blive på arbejdsmarkedet i længere tid.

Alligevel vil Göran Kecklund, lektor ved Stressforskningsinstituttet ved Stockholm Universitet, ikke udpege selvtilrettelagte vagtskemaer som den endelig løsning på de udfordringer, som skifteholdsarbejdere står over for.

Han var i juni taler på en konference om skifteholdsarbejde i København, hvor verdens førende eksperter inden for forskning i skifteholdsarbejdes indflydelse på helbredet var samlet. Konferencen var arrangeret af CO-industri, Dansk Industri og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

- Er selvtilrettelagte vagtskemaer den magiske løsning? Det tror jeg ikke, men hvis det bliver ordentligt implementeret, så kan det være en win-win for alle parter, siger han.

### **KOLLEKTIV DAGSORDEN**

Han peger på, at succesen helt afhænger af, om organisationen er moden til at tage ansvar for selvtilrettelæggelse, og det gælder både blandt medarbejdere og i ledelsen.

- Det er vigtigt, at medarbejderne har en kollektiv dagsorden, som både tilgodeser arbejdspladsens behov for at organisere arbejdet i forhold til produktiviteten og i forhold til medarbejdernes personlige behov, siger han.

Samtidig er det vigtigt, at ledelsen er opmærksom på de faktorer, som påvirker medarbejdernes ønsker til vagtplanen.

- For mange lønmodtagere er deres bekymring her og nu ikke, at de risikerer at få brystkræft om 30 år, men hvordan de kan komme med til et bryllup i weekenden eller se deres søns fodboldkamp onsdag aften, siger han.

Derfor er det afgørende, at ledelsen går ind og tager ansvaret for, hvordan vagtskemaerne lægges.

- Ledelsesstilen er vigtig. Der skal være helt klare retningslinjer for, hvilke regler der gælder for selvtilrettelæggelse. Ledelsen skal for eksempel klart melde ud, at den ikke accepterer helbredsskadelige vagter, eller at sikkerheden bliver sat på spil på grund af træthed, fastslår Göran Kecklund.



- Samtidig skal ledelsen overveje, om medarbejdergruppen er moden til det ansvar, som følger med, eller om der er forskellige problemer, som kan forhindre en god proces, forsætter han.

Han peger på, at konflikter mellem medarbejderne, gruppepres og favorisering af enkelte medarbejder er problemer, som kan opstå, når medarbejderne selv får lov til at lægge deres vagtskemaer.

- Hvis det sociale klima på arbejdspladsen ikke er godt, vil selvtilrettelæggelse muligvis ikke virke efter hensigten, fastslår han.

### **FORVENT IKKE FOR MEGET**

På samme måde skal ledelsen tage højde for, at nogle mellemledere kan have svært ved at miste "magt", når det ikke længere er dem, som har ansvaret for vagtskemaerne, ligesom der kan være medarbejdere, som ikke har brug for indflydelse på deres arbejdstid og fortrækker et fast vagtskema.

Og endelig fungerer selvtilrettelæggelsen ikke, i forbindelse med at arbejdspladsen skærer ned, eller hvis der er mange timer, som er svære at afsætte på grund af tidspunktet eller aflønningen.

- Så forvent ikke for meget. Det er ikke alle problemer med skifteholdsarbejde, der kan løses med et optimalt vagtskema. Der er brug for at finde andre løsninger, der kan give et trygt og langt arbejdsliv, fastslår Göran Kecklund.

### **LOKALAFTALE SIKRER INDFLYDELSE**

Ifølge Dennis Jensen, faglig sekretær i CO-industri, er selvtilrettelagte vagtskemaer ikke udbredt i danske industrivirksomheder. Men han peger på, at det altid er vigtigt, at tillidsrepræsentanten inddrager kollegerne, når arbejdspladsen skal lægge retningslinjerne for, hvordan skifteholdsskemaet skal tilrettelægges.

- Det er vigtigt, at medarbejderne oplever, at de kan få indflydelse på arbejdstiden. Derfor skal tillidsrepræsentanten høre kollegerne om, hvad deres behov er i forhold til det, som arbejdsgiveren lover, siger han.

- Vi anbefaler, at industriens arbejdspladser bruger det skifteholdsprogram, som CO-industri og Dansk Industri har udarbejdet i fællesskab, fortsætter han.

Samtidig råder han tillidsrepræsentanten til at læse bogen ”Skifteholdsarbejde”, som giver en praktisk vejledning i alle de ting, som arbejdspladen skal have med i sine overvejelser, når der skal laves lokalaftaler om skiftehold herunder grundturnus, og selve skifteholdsplanen aftales. Blandt andet er det en beskrivelse af, hvordan arbejdsmiljøet sikres i forhold til skifteholdsarbejde.

- Det er vigtigt, at tillidsrepræsentanten er godt inde i stoffet vedrørende skiftehold. Det er lige så vigtigt som at kende sin overenskomst, fastslår Dennis Jensen.

## 06. Verdens værste lande for arbejdere

Mellemøsten og Nordafrika er de værste steder i verden at være arbejdstager, men også i Europa er lønmodtagernes arbejdsforhold sat under pres, viser rapport fra ITUC.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

1. september 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

Udbredt brug af tvangsarbejde og manglende arbejderrettigheder placerer igen i år Mellemøsten og det nordlige Afrika i toppen af listen over verdens værste steder at være arbejdstager.

Listen er udarbejdet af den internationale faglige sammenslutning ITUC, som på et indeks har rangeret forholdene for lønmodtagere i 141 lande efter 97 internationalt anerkendte indikatorer, der viser, i hvilke lande arbejdstagerne er bedst beskyttet af loven og i praksis.

- Arbejdere i golfstaterne, hvor kafala-systemet er udbredt, lider under de mange overgreb, som gør Mellemøsten og Nordafrika til de steder i verden, hvor det står værst til med fundamentale rettigheder på arbejdspladsen, siger Sharan Burrow, generalsekretær i ITUC.

Kafala-systemet betyder, at en udenlandsk arbejdstager skal have en indenlandsk sponsor, som skal sige god for arbejderens ophold i landet. Det betyder ofte, at sponsoren inddrager pas og visum, og at arbejdstageren bliver udnyttet uden juridiske muligheder for at klage, ligesom muligheder for at organisere sig ofte er ikke-eksisterende.

### **Bekymrende tendens**

Indekset "ITUC Global Rights Index" viser, at de ti værste lande for arbejdstagere er Hviderusland, Kina, Colombia, Egypten, Guatemala, Pakistan, Qatar, Saudi Arabien, Swaziland og de Forenede Arabiske Emirater.

- Arbejdere i Colombia og Guatemala er blevet myrdet for at forsøge at forhandle bedre arbejdsforhold, mens gæstarbejdere i Qatar og Saudi Arabien fortsat bliver udsat for tvangsarbejde og nægtes faglige rettigheder, så det tangerer moderne slaveri, siger Sharan Burrow.

Danmark befinder sig fortsat i det gode selskab, når det kommer til at sikre arbejdstageres rettigheder. Men ifølge ITUC's rapport oplever et stigende antal europæiske arbejdstagere, at lovgivningen og de institutioner, der skal sikre, at lovgivningen bliver overholdt, sættes under pres på grund af nedskæringer og besparelser.

Det er sket i Grækenland og Portugal, mens arbejdstagere i Spanien og Rusland er blevet fængslet for at strejke.

- Det er en bekymrende tendens, at europæiske arbejdstagere gennem de seneste 12 måneder har været vidner til de værste forringelser af deres rettigheder, efterhånden som regeringers besparelser bliver effektueret, siger Sharan Burrow.

## 07. Uddannelsesnetværk efterlyses

Det kan være svært at trække mange ud af produktionen, fordi de skal uddanne sig, siger tillidsrepræsentant Pia Nielsen og efterlyser et uddannelsesnetværk i Nordjylland.



**SKREVET AF**  
Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**  
10. august 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

### PIA NIELSEN

**Navn:** Pia Nielsen

**Alder:** 43 år

**Arbejdsplads:** Luxaflex Scandinavia i Hornum

**Bopæl:** Farsø

**Uddannelse:** Gymnasiet og etårig HH

**Fagforbund:** 3F

**Tillidshverv:** Tillidsrepræsentant for godt 120 kolleger på Luxaflex Scandinavia

**Familie:** Gift og har to drenge på seks og otte år

**Fritid:** Familien, fodbold på hyggeniveau og Brønbyfan

Et specialkursus i it har været så en stor succes for medarbejderne på gardinfabrikken Luxaflex Scandinavia i Hornum, at tillidsrepræsentant Pia Nielsen nu efterlyser nabovirksomheder, som vil være med i et uddannelsesnetværk.

For selv om virksomheden opfordrer sine medarbejdere til at videre- og efteruddanne sig, så giver det problemer i produktionen at trække mange ud til skræddersyede kurser.

- Vi vil meget gerne have et samarbejde med andre virksomheder i lokalområdet om sådanne kurser. Når vi skal have ni mand afsted på en gang, så er det mange, som skal tages ud af produktionen – faktisk for mange. Det var svært at få det til at hænge sammen for dem, der var tilbage, fortæller Pia Nielsen.

Specialkurset i it blev skræddersyet af Erhvervsskolerne i Aars på baggrund af de ønsker, som Pia Nielsen havde samlet ind blandt sine 120 kolleger. De ni kolleger, som deltog i kurset var meget begejstrede, og der er allerede indløbet ønsker om dansk for tosprogede, engelsk og tysk.

Men for at kollegernes ønsker skal kunne gå i opfyldelse, så skal Luxaflex stille med mindst ni medarbejdere til kurset.

- Min tanke er, at det godt kan være, at der er andre virksomheder i vores lokalområde, som har de samme problemer som os med at trække så mange folk ud af produktionen på samme tid. Og så kunne vi jo lave et netværk, så vi kan opfylde kollegernes behov for uddannelse og samtidig sikre nok arbejdskraft til produktionen. Så bestemmer vi også selv, hvilke kurser vi vil have, og hvornår vi vil have dem, siger hun.

Indtil videre har hun luftet tanken for den lokale 3F-afdeling og VUC, som begge synes, at det er en god ide.

## **ET SPRINGBRÆT**

Efter en lidt sløv start er begejstringen for at komme på efteruddannelse støt stigende på gardinfabrikken, hvor den overvejende del af medarbejderne er ufaglærte kvinder.

**LUXAFLEX SCANDINAVIA**

Luxaflex Scandinavia producerer gardiner og gardinstænger. Virksomheden blev grundlagt under navnet Kirsch i 1907 i USA.

I 1920 kom Kirsch til Skandinavien, og i 2006 blev virksomheden en del af Hunter Douglas Group. I 2012 skiftede Kirsch navn til Luxaflex Scandinavia.

Virksomheden har en fabrik i Hornum i Nordjylland med 120 timelønnede ansatte. Luxaflex har i alt 250 medarbejdere i Skandinavien og omsætter for cirka 440 millioner kroner.

- Det var ikke nemt at få dem afsted i første omgang. Men da den første havde været afsted på et kantinekursus og lagde billeder op på facebook og fortalt om sine oplevelser, så blev folk tændte. Og nu har de nærmest ikke uger nok, fortæller Pia Nielsen.

I første omgang har det især været madlavningskurser inden for kantinedrift, som har fanget kvindernes interesse, men Pia Nielsen oplever, at de bløde kurser fungerer som et springbræt for at prøve kræfter med andre typer kurser som truck, regnskab og ledelse.

- Jeg og min tillidsrepræsentantkollega bruger meget tid på at hjælpe vores kolleger med at finde de rigtige kurser. Vi hjælper med det praktiske i forbindelse med at søge kurser, og bagefter hjælper vi dem med at få penge refunderet af IKUF og VEU, fortæller hun.

**EN GOD INVESTERING**

Pia Nielsen mener, at selv om man kun får refunderet 80 procent af sin løn fra IKUF, så er det en god investering.

- Det betyder jo, at vi opkvalificerer os og dermed er med til at bevare vores arbejdsplads, ligesom vi er bedre klædt på til at finde nyt arbejde. Jeg har for

eksempel en kollega, som gerne vil have en kontorlæreplads. Hun har taget it på C-niveau gennem IKUF og er nu kvalificeret til at søge praktikplads. Det er altså en stor glæde, når man kan hjælpe sådan en som hende, siger hun.

Men ud over at kollegerne nu kan skrive en stribe kurser på deres CV, så giver det at have været på efteruddannelse også noget andet, oplever Pia Nielsen.

- Der kommer simpelthen en gladere stemning på arbejdspladsen. De folk, som har været afsted sammen, lærer hinanden at kende på en helt anden måde, og det giver mere sammenhold i dagligdagen, fastslår hun.



## 08. Konkurrence skal tiltrække flere lærlinge

Der skal mere fokus på de dygtige faglærte, mener en af Danmarks dygtigste unge industriteknikere.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

10. august 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

Det er ok at stræbe efter at være den bedste i sport, men ikke på uddannelsesinstitutionerne, og det er en skam. Det mener Nikolaj Vadstrup Pedersen, som er Danmarks dygtigste industriteknikerlærling.

Han er overbevist om, at håndværksfagene ville være mere attraktive for flere unge, hvis uddannelserne tilsættes lidt konkurrence, og der kommer mere fokus på mulighederne for at dygtiggøre sig inden for fagene.

Med en sejr i drejedisciplinen i SkillsDenmark på trofæhylden og en tur til verdensmesterskaberne i Skills i Brasilien i august har han vist, at han godt tør stræbe efter at være den bedste.

Men det er ikke titlen og rejsen til São Paulo, der har fået ham til at rive seks måneder ud af kalenderen for at forberede sig til verdensmesterskaberne i august. Det er derimod den ånd, der hersker blandt de unge fra hele verden.

- For mig er det ikke så meget Brasilien og alt det der, der trækker, men at så mange mennesker, som er superpassionerede omkring deres fag, er samlet. Den ånd, der er der, er større end noget andet, jeg kender til. Over 1.200 dygtige mennesker, som alle sammen stræber efter at være verdens bedste, det er stort, siger Nikolaj Vadstrup Pedersen, der til dagligt er i lære som industritekniker hos Grundfos i Bjerringbro.

## **BRUG FOR KONKURRENCE**

Han tror, at både danmarksmesterskaberne og verdensmesterskaberne i Skills kan få flere unge mennesker til at vælge en faglært uddannelse. De unge vil nemlig gerne have mulighed for at konkurrere og være den bedste, mener han.

- Hvis man præsenterer det rigtigt, så tror jeg på, at man ved at tilføje lidt konkurrence kan tiltrække flere dygtige unge. Der skal tales mere om, at man skal have både hænder og hoved med sig for at blive en dygtig håndværker. Det er der ikke så mange, som tænker over, og det er en skam, siger han.

Og der er brug for flere unge, som har lyst og evner til at tage en faglig uddannelse, fastslår Jesper Kvistgaard, uddannelsesleder på Grundfos med ansvar for alle virksomhedens lærlinge og elever.

## **SVÆRT AT FÅ LÆRLINGE**

Grundfos har blandt andet svært ved at få besat lærepladser som industritekniker, som netop Nikolaj Vadstrup Pedersen er i gang med.

- I og med at der er færre unge, der søger erhvervsuddannelserne, er der også færre unge at rekruttere blandt. Og blandt andet industriteknikerne vil vi få et større behov for i den nærmeste fremtid. Flere går på pension, end der kommer til, og da vi gerne vil fastholde den produktion, vi har i Danmark, så har vi behov for flere lærlinge, siger Jesper Kvistgaard.

Han håber derfor, at Nikolaj Vadstrup Pedersen med sine flotte resultater kan være med til at sætte fokus på industriteknikeruddannelsen som en vej for dygtige unge,

der gerne vil have en karriere hos Grundfos.

Ud over at være en dygtig industritekniker, så kombinerer Nikolaj Vadstrup Pedersen nemlig også sin faglige uddannelse med en studentereksamen på den fire et halvt år lange EUX.

- Det er en kombination, som vi gerne vil brande mere. Vi har næsten 30 EUX-lærlinge i gang og oplever, at til trods for, at de er mere på skoleophold end andre lærlinge, så har de et fagligt meget højt niveau. Samtidig får EUX-lærlingene også nogle boglige kompetencer, så de kan læse videre til ingeniør eller maskinmester bagefter. Så håber vi jo, at hvis vi har behandlet dem godt, så vælger de at komme tilbage til os, da de kan klare nogle faglige udfordringer, som andre ingeniører kan have problemer med, forklarer Jesper Kvistgaard. Han understreger, at selv uden videregående uddannelse, så bliver EUX-lærlingene superdygtige faglærte.

Nikolaj Vadstrup Pedersen er første generation EUX-elev, og han havde faktisk problemer med at finde en læreplads.

- Det var ikke, fordi værkførererne havde hænderne i vejret af begejstring, når jeg kom ud og præsenterede mig som EUX-elev. Det der med at være så meget på skole ville aldrig gøre mig til en rigtig maskinarbejder, mente de, fordi jeg var alt for lidt i produktionen, fortæller han.

## **KUN EN LÆRLING**

I dag er han glad for, at Grundfos turde tage chancen, og han har fået massiv opbakning til at kunne deltage i Skills. Han har været taget ud af produktionen på Grundfos siden februar og er blevet undervist og trænet af både eksterne partnere og kolleger.

- Det er superspændende, at så dygtige folk gerne vil arbejde sammen med mig, selv om jeg kun er lærling, siger han.

Da Nikolaj Vadstrup Pedersen startede i lære som industritekniker var drømmen at blive maskinmester – nu overvejer han også produktionsingeniør.

På [www.facebook.com/GrundfosErhvervsuddannelser](http://www.facebook.com/GrundfosErhvervsuddannelser)

(<http://www.facebook.com/GrundfosErhvervsuddannelser>) fortæller lærlinge og elever på Grundfos om deres arbejdsdag og deres fag.

## 09. Uddannelsesdrømme holder ikke sommerferie

Ansøgninger til IKUF strømmer ind i juni og juli.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

17. maj 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

Selvvalgt uddannelse ser ud til at have bidt sig fast hos industriens ansatte. For selv når sommeren banker på, har de ansatte i industrien blikket rettet mod uddannelse. Det viser de nyeste tal fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF), hvor juni i år slår rekord for antallet af modtagne ansøgninger.

Hele 1.144 ansøgninger om selvvalgt uddannelse modtog IKUF nemlig i juni. Det er flere end dobbelt så mange som juni måned i de foregående år. Også i juli blev der sendt mange ansøgninger til IKUF, mere præcist modtog IKUF 612 ansøgninger, hvilket er det næsthøjeste antal nogensinde.

- Det viser, at medarbejderne i industrien er meget bevidste om, at det er vigtigt at holde kompetencerne vedlige. De ved godt, at uddannelsesplanlægning er langsigtet, og derfor tænker de naturligvis også i uddannelsesbaner, selv om sommerferien er lige rundt om hjørnet, siger Peter Rimfort, souschef i CO-industri.

**10 MEST POPULÆRE UDDANNELSER**

En opgørelse over de mest populære uddannelser under IKUF i august 2015 viste denne Top 10:

1. Gaffeltruck certifikatkursus
2. GWO-kurser (Sikkerhedskurser i vindmølleindustrien)
3. It, Åbent værksted
4. Svejsning, Åbent værksted
5. Forberedende voksenundervisning, FVU
6. Basic Offshore
7. Godstransport med lastbil
8. Anvendelse af regneark til enkle beregninger
9. Trailerkørekort
10. Enkeltfag på akademiuddannelsen i ledelse

It- og gaffeltruckkurser er fortsat blandt de mest populære kurser, men også vindmølleindustriens GWO-kurser har sneget sig ind på toptilisten. GWO-kurser er sikkerhedskurser for ansatte i vindmølleindustrien, der arbejder med opsætning og vedligeholdelse af vindmøller på land og til vands. De tre kurser får følgeskab af svejskursus og forberedende voksenundervisning.

At det netop er disse kurser, der ligger højest på hitlisten, kommer ikke bag på Peter Rimfort.

- Alle kurserne er kendetegnet ved, at de forbedrer kursisternes jobmuligheder. Industrien er i en rivende udvikling og søger løbende dygtige folk, og it, gaffeltruck og svejsning kan på relativt kort tid markant forbedre kursisternes jobmuligheder både internt i mange virksomheder og på arbejdsmarkedet generelt, siger Peter Rimfort.

CO-industri har udarbejdet pjecen ”Vælg selv din efter- og videreuddannelse”, som guider dig gennem processen med at finde den rigtige uddannelse for dig og ansøge om støtte fra IKUF.

## 10. Grænser for tavshedspligt

Pålæg om tavshedspligt kan misbruges, så bed altid om en begrundelse.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

17. august 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

ESU

MAB

Bed altid om en nærmere begrundelse, hvis du som tillidsrepræsentant er blevet pålagt tavshedspligt.

Det kan nemlig vise sig, at der ikke er tilstrækkeligt grundlag for at give dig mundkurv på eller tilbageholde væsentlige oplysninger for dig.

En dom fra Arbejdsretten fra sidste efterår viser, at nogle arbejdsgivere går langt over grænsen for, hvad de kan pålægge tillidsrepræsentanter tavshedspligt om og hvor længe.

To tillidsrepræsentanter på en emballagevirksomhed blev i et brev fra den administrerende direktør gjort opmærksom på, at de ikke måtte udtale sig om virksomheden til offentligheden herunder deres fagblad.

Tillidsrepræsentanterne gjorde indsigelse mod det generelle pålæg om tavshedspligt, som blandt andet forhindrede dem i at tale med deres fagforening om interne problemer.



Arbejdsretten fandt, at virksomheden misbrugte sin ledelsesret ved at pålægge tillidsrepræsentanterne tavshedspligt, som var langt mere vidtgående, end hvad der fremgik af virksomhedens forretningsetik og adfærdskodeks. Virksomheden blev derfor forpligtet til at betale en bod på 50.000 kroner.

Arbejdsretten fandt dog ikke, at tavshedspålægget indebar organisationsfjendtlig handling i strid med Hovedaftalen og overenskomsten.

## **RET TIL AT DRØFTE SAGER MED FAGFORENING**

Den aktuelle sag var på emballageoverenskomsten, men også i industrien støder CO-industri og medlemsforbundene af og til på lignende tilfælde, hvor arbejdsgiverne bevist eller ubevist overskrider grænserne for ledelsesretten, og hvad de kan afskære de tillidsvalgte at ytre sig om.

- Om og i hvilken udstrækning en tillidsrepræsentant har tavshedspligt kan variere efter den konkrete situation. Blandt andet selskabslovgivningen kan sætte begrænsninger på, hvad du må oplyse om, og din ansættelseskontrakt kan indeholde et pålæg om tavshedspligt om visse emner. Generelt har arbejdsgivere vid mulighed for at pålægge tillidsrepræsentanterne tavshed om bestemte oplysninger, men arbejdsgivere kan ikke give et generelt og tidsubegrænset pålæg, siger Lidia Bay, advokat og juridisk konsulent i CO-industri.

Tavshedspligt handler alene om videregivelse af oplysninger og ikke om holdninger eller meninger. Men selv om du har ytringsfrihed, kan du ikke bare frit sige, hvad du vil om arbejdspladsen. Du skal altid være opmærksom på, at når du siger din mening, så kan den indeholde fortrolige oplysninger, så du uforvarende kommer til at overtræde din tavshedspligt.

- Samtidig er det vigtigt at huske, at du som medarbejder har pligt til at være loyal over for din arbejdsplads og ikke udtaler dig på en måde, som kan skade arbejdsgiveren. Ligesom du som tillidsrepræsentant har pligt til at sikre et godt samarbejde. Men du har altid som tillidsvalgt ret til at drøfte tavshedsbelagte sager med din fagforening, så du kan få den juridiske og faglige hjælp, som du har behov for i situationen, fastslår Lidia Bay.

## TILBAGEHOLDER OPLYSNINGER

Der bliver også henvist til tavshedspligten, når medlemmer af det europæiske samarbejdsudvalg (ESU) i børsnoterede virksomheder ikke får alle de oplysninger, som de har krav på.

- Det sker, at vi hører fra tillidsvalgte, at arbejdsgiverne bruger det at være børsnoteret til at komme uden om høring af medarbejderne. ESU-medlemmerne får først bagefter at vide, at der er truffet væsentlige beslutninger, og når de spørger arbejdsgiverne, så siger de, at det er på grund af de børsetiske regler, fortæller Nadja Christy, konsulent i CO-industri.

Men arbejdsgivernes frygt for, at vigtige oplysninger skal slippe ud i utide, er ikke en gyldig grund til at tilbageholde oplysninger for medlemmerne af ESU.

- Intentionen med ESU-direktivet er jo netop, at medarbejderne skal høres og informeres, inden beslutningerne træffes, for at sikre dem indflydelse på forhold, der kan påvirke medarbejderne, og det kan de jo af gode grunde ikke få, hvis beslutningerne træffes, uden at de bliver informeret, siger hun.

## TAVSHEDSPLIGT PÅ DAGSORDENEN

Både Lidia Bay og Nadja Christy påpeger, at det er vigtigt, at de tillidsvalgte ved, hvornår de har tavshedspligt. Et brud på tavshedspligten kan nemlig i værste fald føre til afskedigelse og erstatningskrav, hvis virksomheden har lidt tab eller skade.

De anbefaler derfor tillidsvalgte at bede om en begrundelse, hvis de bliver pålagt tavshedspligt.

- Bed altid ledelsen om en begrundelse og sørg altid for at få svar på disse spørgsmål: hvem er omfattet, hvorfor er vi omfattet, hvad omfatter tavshedspålægget, og hvor længe varer det? Og få det på skrift, så der ikke er nogen tvivl, siger Nadja Christy.

Både ESU-konferencen og A/S-topmødet har tavshedspligt på dagsordenen i år.



## 11. Kemikalier og bæredygtighed

Kemiens Dag 2015 sætter fokus på bæredygtig cirkulær økonomi og kemikalier.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

17. august 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

Hvordan får vi bæredygtighed til at hænge sammen med kemikalier? Det spørgsmål tager Kemiens Dag i år fat på under overskriften ”Kemikalier i en cirkulær økonomi”. Temadagen finder sted den 26. november fra 9.00 til 16.30 i Industriens Hus i København.

Udgangspunktet er, at udviklingen går i retning mod en mere bæredygtig cirkulær økonomi med fokus på ressourcer i kredsløb. Det udfordrer virksomhedernes produktudvikling og samarbejdet i produktkæderne. Og når affaldsmængder og ressourcespild skal begrænses ved at skabe produkter, der kan repareres eller opgraderes, samtidig med at flest mulige ressourcer i faldet genanvendes og indgår i nye produkter, stiller det nye krav til valg af materialer og kemikalier.

På Kemiens Dag vil følgende spørgsmål blandt andet blive besvaret:

Hvordan undgår vi, at problematiske kemikalier vil gøre det vanskeligt at genanvende produkter?

Kan den cirkulære økonomi betyde, at vi får færre problematiske kemikalier i kredsløb?

Hvordan undgår vi, at problematiske kemikalier, som vi gerne vil af med, fortsætter med at blive frigivet til miljøet og påvirke sundheden, fordi de findes i genindvundne materialer?

Er kemikalierereguleringen en barriere eller et redskab, når det gælder den cirkulære økonomi?

Du kan tilmelde dig ved at sende en e-mail til [kemiensdag@operate.dk](mailto:kemiensdag@operate.dk) (**<mailto:kemiensdag@operate.dk>**) med oplysning om navn, adresse, firma, titel, e-mailadresse og telefonnummer. Tilmeldingsfrist er den 17. november kl. 15. Det koster 1.950 kroner eksklusive moms at deltage. Læs mere på [www.kemiensdag.dk](http://www.kemiensdag.dk) (**<http://www.kemiensdag.dk>**)

CO-industri er sammen med blandt andre Dansk Industri, Arbejdstilsynet, Miliøstvrelsen og Plastindustrien arrangører af Kemiens Dag