



# CO MAGASINET

4. UDGAVE 2015

**INDHOLD****01. Natarbejde mistænkt for at give flere typer kræft**

---

**02. Sidste chance**

---

**03. Tjek af dækningsområde giver bonus**

---

**04. Gevinst ved at tilpasse vagtskema, privatliv og søvnmønster**

---

**05. ILO-anbefaling skal formalisere verdens arbejdsmarked**

---

**06. Din chef kan forhindre stress**

---

**07. Jeg har et personligt behov for at uddanne mig**

---

**08. Millioner til vikarer**

---

**09. Danmark 2030**

---

**10. 100 år med stemmeret og stadig meget at kæmpe for**

---

**11. Nano udfordrer arbejdsmiljøet**

---

**12. Flere faglærte og færre flaskehalse skal sikre dansk industriproduktion**

## **CO-MAGASINET 4/2015**

Chefen kan forhindre stress | Millioner til vikarer | Natarbejde mistænkt for kræft | Gevinst ved at tilpasse vagtskema

---

# 01. Natarbejde mistænkt for at give flere typer kræft

Vigtigt at følge forholdsregler ved natarbejde, påpeger forsker.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

5. juni 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

AMR

Skifteholdsarbejde med natarbejde kan medføre stigende risiko for at udvikle flere forskellige typer kræft. Det tyder flere internationale undersøgelser på. Derfor er det vigtigt at tage en række forholdsregler, når man arbejder på skiftehold, påpeger Johnni Hansen, seniorforsker ved Kræftens Bekæmpelse.

Mange undersøgelser viser, at der er en forbindelse mellem brystkræft og skifteholdsarbejde, men også undersøgelser af prostatakraft og tarmkræft viser en stigende risiko ved natarbejde.

Et canadisk studie viser desuden, at der er en relativ høj risiko for at udvikle en række andre kræftsygdomme, som lungekræft, nyrekræft og blærekræft i forbindelse med natarbejde.

- Resultatet er usikkert, men peger på, at natarbejde er farligt, siger Johnni Hansen. Han var den 8. juni første taler på en konference om skifteholdsarbejde i København, hvor verdens førende eksperter indenfor forskning i skifteholdsarbejdes indflydelse

på helbredet var samlet. Konferencen var arrangeret af CO-industri, Dansk Industri og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Natarbejde er farlig for kroppen, fordi kroppens indre ur bliver bragt ud af balance, når den udsættes for lys på tidspunkter, hvor vores natur siger, at vi burde sove. Når vi er vågne om natten påvirkes vores melatonin-produktion nemlig. Melatonin er et hormon, der skabes i hjernen, og produktionen stiger om natten.

- Og hvorfor er det vigtigt? Jo, det er det, fordi meget tyder på, at melatonin hjælper med at beskytte os mod kræft. Kommer der ubalance i kroppen en enkelt nat eller to, så har det ingen betydning, men sker det ofte kan det få konsekvenser, forklarer Johnni Hansen.

## **VIGTIGE FORHOLDSREGLER**

Han opfordrer derfor virksomheder og medarbejdere til at følge de retningslinjer, som blandt andre Kræftens Bekæmpelse har været med til at udarbejde på baggrund af danske og internationale forskeres anbefalinger til, hvordan man undgår eller minimerer forstyrrelser af døgnrytmen ved natarbejde.

Blandt andet anbefales det at begrænse antallet af år, hvor man arbejder på natskift, ligesom der skal være begrænsninger på, hvor mange nætter i træk, man må arbejde.

En anden anbefaling lyder på at dæmpe lyset, når der arbejdes om natten.

Samtidig peger forskerne på, at kvinder, der har eller har haft brystkræft, ikke bør arbejde på natholdet.

CO-industri og Dansk Industri har i fællesskab udarbejdet pjecen ”Natarbejde”, som giver en række anbefalinger til, hvordan medarbejdere kan passe på sig selv, når de arbejder på natskift. De to organisationer har desuden aftalt, at arbejdsgiveren mindst hvert andet år skal tilbyde sine medarbejdere, der arbejder om natten, en gratis helbreds kontrol.

## 02. Sidste chance

Kandidater til årets Samarbejdspris skal indstilles nu.



Med CO-industris Samarbejdspris følger en statuette af kunstneren Stieg Kalsing. Statuetten symboliserer den balance, der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

5. juni 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

Du skal skynde dig, hvis din arbejdsplads skal med i feltet af virksomheder, der har mulighed for at modtage CO-industris Samarbejdspris. Der er nemlig sidste frist for nominering den 30. juni.

Og det er dig som tillidsrepræsentant, der sammen med dine kolleger har mulighed for at pege på jeres arbejdsplads som et godt eksempel på, hvordan man i samarbejde kan løse forskelle udfordringer på arbejdspladsen.

CO-industris Samarbejdspris bliver uddelt i oktober til virksomheder, der har et ekstraordinært godt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse. Det kan for eksempel være, hvis samarbejdsudvalget har bidraget til at øge virksomhedens produktivitet, har været med til at skabe nye arbejdspladser, eller hvis ledelse og medarbejdere har været gode til at håndtere kriser i virksomheden sammen.

Arbejdspladsen kan også komme i betragtning til prisen, hvis der er fokus på uddannelse, hvis medarbejderne har nem adgang til efteruddannelse, og der er en god dialog om både nutidens og fremtidens behov for kompetenceudvikling.

## **PSYKISK ARBEJDSMILJØ**

Et andet emne, der kan bringe din arbejdsplads i opløbsfeltet til samarbejdsprisen, er et godt og sikkert fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Det kan for eksempel være, hvis samarbejdsudvalget har udarbejdet handleplaner for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø og har ført dem ud i livet.

Men det kan også være andre ting, som gør, at du synes, at netop din arbejdsplads skal have Samarbejdsprisen.

Sidste år modtog Herning Vand A/S som de første nogensinde CO-industris Samarbejdspris, fordi ledelse og medarbejdere i samarbejde løser de problemer, der opstår, gennem den daglige dialog.

Sammen har de med succes gennemført en omstillingsproces fra at være en offentlig kommunal virksomhed til at blive en privat virksomhed. I den proces er det i tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere lykkedes at få samlet medarbejdere fra tre forskellige enheder af vand- og kloakforsyningen om en ny, fælles kultur i virksomheden.

Med CO-industris Samarbejdspris følger en skulptur af kunstneren Stig Kalsing. Skulpturen symboliserer netop den balance, der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgiver og lønmodtagere.

### 03. Tjek af dækningsområde giver bonus

Der er flere gevinster ved at sikre medlemmer af TL og HK områdedækning, viser resultater fra Midtjylland.

**SIDST REDIGERET**

5. juni 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

Flere tillidsrepræsentanter, flere medlemmer og mere på lønsedlen. Det er næsten et rent kinderæg, HK og Teknisk Landsforbund (TL) i fællesskab har lagt i Midt- og Vestjylland, hvor de to organisationer er gået sammen om at kigge på områdedækningen på en række virksomheder.

Alene på forsyningsvirksomheden EnergiMidt i Silkeborg har arbejdet resulteret i, at knap 110 teknikere nu er blevet omfattet af overenskomsten. Tidligere betragtede virksomheden kun 50 teknikere som dækket af overenskomsten.

Den faglige opmærksomhed omkring overenskomstdækningen har desuden resulteret i valg af yderligere tre tillidsrepræsentanter, så der nu er fem tillidsrepræsentanter, der repræsenterer teknikerne på virksomheden.

**FLERE MEDLEMMER**



Samtidig er antallet af medlemmer stigende – kraftigt hjulpet på vej af det faktum, at de nu kan se, at overenskomsten blandt andet fremtidssikrer dem en indbetaling på fritvalgslønkontoen.

- Det har chokeret mig, hvor mange der står udenfor og kigger ind, fordi de mener, at de er bedre til selv at forhandle løn, end vi er fra centralt hold. Men det har også overrasket mig, hvor mange der har fundet ud af, hvad de ikke har ret til, når de ikke er dækket af en overenskomst, siger Tina Breindahl, faglig sekretær i Teknisk Landsforbund MidtVest.

Hun er overbevist om, at der er lige så meget at hente på andre virksomheder i industrien, og TL og HK i Midt- og Vestjylland er da også allerede i gang med at kigge på andre store virksomheder.

- Vi havde et billede af, at vores medlemmer bliver skrevet ud af overenskomsten, blandt andet fordi deres arbejdsfunktioner bliver mere og mere specialiserede. Men vi havde ikke forstillet os, at billedet var så skævt. Det bliver vi nødt til at italesætte, for arbejdet i industrien bliver mere og mere funktionærtungt, fastslår hun.

Udfordringen for Teknisk Landsforbund er nemlig, at deres medlemmers kompetencer bliver bredere og bredere, men også mere specialiserede og på et meget højt fagligt niveau.

Derfor mener mange virksomheder ikke, at medlemmerne hører under Industriens Funktionæroverenskomst, men skal på individuelle kontrakter, hvor der blandt andet ikke indgår en frivalgslønkonto.

## **HENT FAGLIG HJÆLP**

Tina Breindahl anbefaler derfor tillidsrepræsentanter til i tæt samarbejde med deres lokalafdeling at kigge grundigt på deres egen virksomhed og på, hvem der er dækket af overenskomsten, og hvem der ikke er.

- Husk at undlade at anerkende, at nogen står udenfor, med mindre sagen har været en tur forbi en faglig i afdelingen. Man skal ikke som tillidsrepræsentant forsøge at klare sagen selv, men i stedet henvende sig i sin faglige afdeling. Vi har i den konkrete

sag både haft forbundet og CO-industri til at hjælpe os, fordi vi virkelig er ude i et hjørne af overenskomsten, som kræver stor faglig ekspertise, siger Tina Breindahl.

Men hun mener bestemt, at diskussionen er værd at tage.

- Der er virkelig noget at hente ved fagligt at arbejde målrettet med områdedækningen. For den enkelte er det helt konkret bedre at være dækket af en overenskomst end at stå udenfor. Det kan direkte aflæses på lønsedlen. En styrkelse af overenskomsten, hvor alle er dækket, er også en klar styrkelse af tillidsrepræsentanten og den danske model, påpeger hun.

## 04. Gevinst ved at tilpasse vagtskema, privatliv og søvnmønstre

Små justeringer af vagtskemaet kan give skifteholdsarbejdere mere livskvalitet, viser undersøgelser.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

5. juni 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

AMR

Skifteholdsarbejdere får både bedre søvn og et bedre arbejdsmiljø, hvis der tages hensyn til deres individuelle behov, viser to forskellige undersøgelser.

Hvis medarbejderne får mulighed for selv at komme med ønsker til arbejdstiden, har det positiv indflydelse på, hvordan de psykosocialt har det på arbejdspladsen, viser en dansk undersøgelse foretaget af forskere fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

I undersøgelsen fik medarbejderne på 14 arbejdspladser med skæve arbejdstider mulighed for at indtaste deres egne ønsker til arbejdstiden i et it-system. På baggrund af disse informationer fordelte lederen arbejdstiden under hensyn til medarbejdernes ønsker og arbejdspladsens behov for bemanning.

Og resultatet viser, at medarbejderne ikke alene fik en bedre balance mellem arbejds- og familieliv samt bedre søvn, men at de også oplevede en positiv effekt på psykosociale arbejdsmiljøfaktorer som eksempelvis arbejdspresset og det sociale miljø på arbejdspladsen.

## **A- OG B-MENNESKER**

En anden faktor, som kan give bedre søvn og trivsel blandt skifteholdsarbejdere, er, at der tages hensyn til medarbejdernes individuelle døgnrytmer. Det viser en tysk undersøgelse.

- En simpel omorganisering af vagter under hensyntagen til, om man er A- eller B-menneske, gør det muligt for medarbejderne at sove mere på arbejdsdage. Samtidig havde medarbejderne mindre brug for at sove længe på deres fridage, da de ikke længere havde opsparet søvnmangel. Det er en win-win-situation, siger Till Roenneberg, professor på Ludwig-Maximillan Universitetet i Tyskland.

I undersøgelsen fik arbejdere på en fabrik lagt deres vagtskema ud fra deres søvnmønster. De, der var morgenmennesker, fik morgenvagterne, og natteravnene slap for at stå tidligt op for at tage en vagt. De medarbejdere, der hverken var udprægede A- eller B-mennesker, blev brugt som kontrolgruppe.

Med disse justeringer følte medarbejderne, at de fik en mere tilfredsstillende søvn, ligesom de oplevede en forbedring af deres generelle velbefindende.

Undersøgelsen viser dog, at selv om nogle mennesker holder af at være oppe om natten, så var det natteravnene, som oplevede de mindste forbedringer af deres søvn. Det viser, ifølge Till Roenneberg, at natarbejde er hårdt for alle.

## 05. ILO-anbefaling skal formalisere verdens arbejdsmarked

Ulighed skal mindskes ved at formalisere den uformelle økonomi.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

5. juni 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

Millioner af arbejdere verden over har udsigt til bedre arbejds- og levevilkår, hvis det lykkes de 185 medlemslande i ILO at nå frem til en fælles anbefaling af, hvordan landene kan sikre en overgang fra uformel til formel økonomi.

Det fastslog både Sandra Polaski, vicegeneraldirektør for politik i ILO (FN's arbejdsorganisation), og Sharan Burrow, formand for International Faglig Sammenslutning (ITUC), da de den 24. april deltog i konferencen ”Fattigdomsbekæmpelse, anstændigt arbejde og social dialog – at gøre den uformelle økonomi formel” i Udenrigsministeriet i København.

Konferencen var afslutningen på tre dages arbejdskonference arrangeret af ITUC og organiseret af Ulandssekretariatet. Til konferencen var cirka 50 topfolk fra fagbevægelsen over hele verden samlet for at forberede fagbevægelsens synspunkter til ILO-konferencen i juni. Her er målet at få regeringer, arbejdsgivere og fagforeninger i hele verden til at godkende en ILO-anbefaling, som kan bane vejen for en overgang

fra uformel til formel økonomi gennem lovgivning, beskæftigelsespolitik samt rettigheder og social sikring.

## **TO MILLIARDER UDEN RETTIGHEDER**

Mindst to milliarder mennesker i verden går hver dag på arbejde uden rettigheder og social sikkerhed. De arbejder i den uformelle økonomi som gadehandlere, hushjælpere, håndværkere, syersker eller fabriksarbejdere. I nogle lande kan det være helt op til 90 procent af arbejdsstyrken, som arbejder i den uformelle økonomi med lange arbejdsdage, usle lønninger, dårligt arbejdsmiljø og uden støtte fra faglige organisationer.

For mennesker i den uformelle økonomi kan manglen på sociale sikringsordninger have fatale konsekvenser. Et brækket ben kan betyde, at de mister alt og synker dybere ned i fattigdom. Men den uformelle økonomi betyder også, at samfundet går glip af skatteindtægter og derfor har endnu sværere ved at skabe det sociale sikkerhedsnet, som kan mindske fattigdom og ulighed. Samtidig er produktiviteten ofte meget lav.

## **KUN BEGYNDELSEN**

Derfor har Sandra Polaski store forventninger til anbefalingen:

- Det vil være en historisk begivenhed, som vil være første gang, et enigt ILO forholder sig til den uformelle økonomi. Jeg er meget optimistisk. Vi vil få en praktisk og konkret anbefaling, som kan bruges af regeringer verden over, sagde hun.

Samtidig fastslog Sharan Burrow, formand for ITUC, at der skal ske noget nu.

- Den uformelle sektor er en voksende sektor uden rettigheder – domineret af kvinder og unge, der kæmper for at overleve. Mindst 13 millioner mennesker lever i slaveri i golfstaterne, i Afrika, ja endda i dele af Europa. Love er det eneste svar. Vi skal sikre retten til at arbejde, retten til at slå sig ned med en forretning og retten til at

organisere sig. Det er nødvendigt, hvis vi skal bekæmpe fattigdom. ILO's anbefaling er kun begyndelsen, sagde hun.

## 06. Din chef kan forhindre stress

Kulturen og ledelsesstilen har afgørende indflydelse på, om arbejdspladsen får kollektiv stress, viser ny undersøgelse.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

5. juni 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

AMR

Hvordan har I det på din arbejdsplads, når produktiviteten stiger? Er det hver mand for sig selv og så derudad? Eller snakker I om det, hjælper I hinanden med at fordele byrderne, og har ledelsen forståelse for, at det kan gøre ondt, når arbejdspresset stiger?

Arbejdspladsens kultur er nemlig afgørende for, om medarbejderne udvikler stress, viser ny forskning om kollektiv stress.

Det er Tanja Kirkegaard, psykolog på Arbejdsmedicinsk Klinik på regionshospitalet i Herning, der står bag forskningsprojektet. Her har hun kigget på, hvordan sociale og kulturelle normer på arbejdspladsen påvirker vores måde at forstå stress, at vurdere vores arbejdsbetingelser samt påvirker vores måde at handle i forhold til stress.

Og hun har netop fortalt om resultaterne, og hvad man som medarbejder og leder kan gøre for at undgå stress, på tre temamøder - arrangeret af TekSam - rundt om i



landet.

## LEDELSE ER NØGLEN

Som udgangspunkt for sin forskning har hun studeret, hvordan både ledelse og medarbejdere håndterede stress i forskellige afdelinger på en medicinalvirksomhed.

Tanja Kirkegaard beskriver kollektivt stress som det, der sker, når medlemmer af en bestemt organisatorisk kultur som gruppe oplever en bestemt begivenhed som stressende.

Det vil sige, at medarbejderne i et team eller i en afdeling kan udvikle en fælles forståelse af, hvornår de er i en stressende situation. Alt efter hvilken kultur de har i gruppen og på arbejdspladsen, kan de tale problemet op eller ned.

- Ledelsesstil på arbejdspladsen har stor betydning for, hvordan medarbejderne håndterer stress. Hvis ledelsen taler om travlhed som et vilkår for medarbejderne og måske ovenikøbet et positivt vilkår, så er de mindre tilbøjelige til at søge hjælp for at få arbejdsbyrden bragt ned, og de risikerer dermed at blive syge af stress, siger Tanja Kirkegaard.

Omvendt peger hun på, at en leder, der er demokratisk i sin tilgang til medarbejderne, lytter til dem og anerkender deres bekymringer, kan komme frustrationerne i møde og dermed forhindre, at følelsen af stress breder sig og bliver til et kollektivt problem.

- Jeg kunne i min forskning se, at den leder, der fik kommunikeret omkring oplevelsen af travlhed og anerkendte medarbejdernes oplevelse, også var leder for den afdeling, hvor færrest følte sig stresset. Det gjorde en kæmpe forskel, at hun mødte dem der, hvor de var, og tog dem alvorligt, fortæller Tanja Kirkegaard.

Samtidig var lederen med mindst stress blandt medarbejderne også meget opmærksom på ikke at gøre travlhed til et individuelt problem, men til et kollektivt projekt.

Lederen inddrog medarbejderne i at finde løsninger på, hvordan de kunne håndtere stress og tænke i nye måder at organisere arbejdet på – blandt andet gennem lean,

påpeger hun.

## AT TALE OM STRESS

Mens ledelsen skal bygge det fundament, som skal forhindre stress, så spiller medarbejdernes interne forståelse og håndtering af stress også en væsentlig rolle for, hvor mange der oplever at være stresset.

I en af de undersøgte grupper blev stress betragtet som et udtryk for, at man var vigtig og derfor havde travlt. Ingen talte højt om, hvordan de havde det - faktisk troede mange, at de var de eneste, som følte sig stressede - og ingen bad om hjælp eller hjalp hinanden.

I en anden gruppe var medarbejderne meget bevidste om, at de havde meget travlt. De talte meget om arbejdspresset, var frustrerede og klagede ofte til ledelsen, som de langt hen ad vejen opfattede som deres modstander.

De var dog enige om, at de skulle klare det ved at stå sammen. Men i og med, at de snakkede mere om, hvor travlt der var, blev deres kommunikation om arbejdsforholdene en ekstra stressfaktor.

- Selv om ledelsen har ansvaret for, at medarbejderne ikke får stress, så kan medarbejderne også gøre meget selv ved for eksempel at tale mindre om frustrationerne i en periode, lægge en handlingsplan for, hvad de kan gøre for at bedre arbejdsbetingelserne og ved at berolige hinanden. I en afdeling sagde de for eksempel til hinanden, at "det er jo ikke et spørgsmål om liv og død", og beroligede hinanden på forskellige måder. Og det fik faktisk medarbejderne til at tage det hele mere roligt og hjalp dem, når de ikke kunne overskue arbejdet, forklarer Tanja Kirkegaard.

Hun peger på, at det er vigtigt at være opmærksom på den rolle, som arbejdspladsens kultur spiller i forbindelse med stress. Og den mest effektive metode til at forhindre kollektiv stress er derfor at sikre god adgang til håndtering af stress på arbejdspladsen.

- Der skal skabes fleksible rum på arbejdspladsen, hvor man kan mødes og snakke om arbejdsmiljø og om, hvordan man har det. Samtidig kan man også snakke om, hvad der er legalt og ikke-legalt at sige på arbejdspladsen om arbejdsmiljøet og den måde, man håndterer det, og endelig vil det være en god ide at tale om, hvilken gruppekultur man gerne vil have på arbejdspladsen, siger hun.

## 07. Jeg har et personligt behov for at uddanne mig

Arbejdsmiljørepræsentant Jan Thygesen er i gang med at tage en akademiuddannelse i arbejdsmiljøledelse gennem IKUF.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

5. juni 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

**JAN THYGESEN****Navn:** Jan Thygesen**Arbejdsplads:** Aviator Danmark A/S**Bopæl:** Amager, København**Forbund:** 3F**Tillidshverv:** Arbejdsmiljørepræsentant**Familie:** Kæreste og to børn**Fritidsinteresser:** Løber

IKUF har opfyldt en mangeårig drøm hos Jan Thygesen – en drøm, som i første omgang var strandet på et spørgsmål om økonomi.

Han har nemlig gennem flere år gerne villet tage en akademiuddannelse i ledelse med fokus på arbejdsmiljø, men med en pris på mellem 300.000 og 400.000 kroner for uddannelsen på Lo-skolen lå drømmen uden for økonomisk rækkevide.

- Men pludselig bød muligheden sig for at bruge min selvvalgte uddannelse til at få den uddannelse, som jeg havde gået og overvejet gennem nogle år, og så slog jeg til, fortæller Jan Thygesen, der er arbejdsmiljørepræsentant hos handlingselskabet Aviator Danmark, det tidligere Novia, i Københavns Lufthavn. Han bliver til hverdag konfronteret med, hvor vigtigt det er at have styr på arbejdsmiljøet.

Sammen med sine omkring 150 kolleger tager han sig nemlig af det hårde arbejde på rampen med at læsse og losse fly med kufferter og anden bagage og fragt. Et job, der er så hårdt, at de ansatte typisk kun kan holde til det i ti år.

## **AFSAVN**

Et kritisk syn på arbejdsmiljøet er derfor nødvendigt for at kunne passe ordentligt på sig selv og kollegerne, men Jan Thygesen har også sine helt personlige årsager til at ville tage en videregående uddannelse som akademiuddannelsen.

- Jeg fik aldrig taget 10. klasse. Jeg var en rod, som blev bedt om at være mere aktiv i timerne eller holde mig væk. Så jeg blev væk. På teknisk skole gik det ikke meget bedre. Jeg stoppede på automekanikerlinjen, da jeg ikke kunne få en læreplads. Så jeg føler, at jeg har lidt afsavn på uddannelsesfronten. Jeg vil gerne have en eller anden form for papir på det, jeg kan. På, at jeg ikke bare er en lufthavnsansat, fortæller han.

Og selv om han ikke ligefrem sled skolebænken op i sin ungdom, så går det ganske godt på lederuddannelsen. Han har netop været til eksamen i ledelse i praksis, hvor han trak på erfaringerne fra det daglige arbejde i lufthavnen og scorede et 10-tal.

- Jeg har taget meget uddannelse i 3F-regi og lært at forhandle, men jeg syntes stadig, at jeg manglede viden om, hvordan det ser ud på den anden side af bordet. Det får jeg nu gennem min uddannelse. Jeg har naturligvis stadig min faglige bagage, men nu får

jeg også kendskab og forståelse for, hvorfor ledelsen handler, som den gør, forklarer Jan Thygesen.

Han tager akademiuddannelsen i ledelse, sideløbende med at han passer sit arbejde i lufthavnen. Uddannelsen er fordelt over seks moduler, som varer otte til 11 dage hver, og hele uddannelsen tager tre år.

- Jeg har ikke timer nok gennem IKUF til at kunne tage hele uddannelsen, men jeg har søgt ekstra midler igennem 3F, fortæller han.

Men selv om han får støtte fra både IKUF og 3F til at gennemføre uddannelsen, så har det stadig økonomiske konsekvenser for ham at tage en uddannelse.

-Jeg er gået ned i tid og får ikke kompenseret hele mit løntab. Men det er fint nok med mig. Det er et spørgsmål om prioriteringer, mener han.

## **IKUF TIL FREMTIDEN**

Jan Thygesen er langt fra den eneste af medarbejderne hos Aviator Danmark, der har kastet sig over IKUF.

- At være kuffertslæber er et manuelt, fysisk hårdt arbejde, hvor arbejdsmiljøet bliver mere og mere presset. Den effektive arbejdstid er meget mere hektisk end for få år siden. Vi skal nå mere og gøre mere i flere funktioner end tidligere, og det har store konsekvenser for fysikken. Derfor er IKUF sådan en god løsning. IKUF giver mine kolleger en mulighed for at forberede sig til et liv på ”den anden side af hegnet”, som vi siger, fortæller han.

**AVIATOR DANMARK A/S**

Aviator blev grundlagt i 2010. Selskabet købte i 2011 det danske selskab Novia, som i 2014 skiftede navn til Aviator Danmark.

Handlingselskabet håndterer alt fra passagerer, bagage og fly i 24 lufthavne fra Helsinki til London-Gatwick.

Selskabet har mere end 3.200 ansatte i Norden og Storbritannien, heraf 400 i Danmark.

Mange af hans kolleger har derfor blandt andet taget basic offshore-kursus, så de kan tage job i offshore-industrien, mens andre har fået job i medicinalindustrien efter at have taget et særligt kursus rettet mod den branche. Selv drømmer Jan Thygesen om fortsat at arbejde med arbejdsmiljø.

- Jeg interesserer mig enormt meget for arbejdsmiljø, så det er naturligvis den vej, jeg gerne vil gå. Det kunne være meget sjovt at være inspektør hos Arbejdstilsynet, selv om jeg godt ved, at de kommer med en helt anden baggrund end mig, siger han.

## 08. Millioner til vikarer

Flere hundrede vikarer i industrien skal have millioner tilbage efter gennemgang af lønsedler.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

5. juni 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

Med en grundig gennemgang af tusindvis af lønsedler er det lykkedes 3F's lokalafdelinger og en række tillidsrepræsentanter at sikre flere hundrede vikarer i industrien over fire millioner kroner i efterbetaling og bod for manglende pension, ATP-indbetaling samt brud på lokalaftaler og kutymmer.

Ved overenskomstfornyelsen i 2014 fik tillidsrepræsentanter ret til at blive informeret om, hvilke lokalaftaler og kutymmer virksomheden har aftalt med vikarbureauet, at det skal overholde ved ansættelse af vikarer.

Og den rettighed blev taget i brug, da 3F's afdelinger og en række virksomheders tillidsrepræsentanter begyndte at gennemgå tusindvis af lønsedler og pensionsoplysninger.

3F havde nemlig en mistanke om, at vikarvirksomhederne ofte ikke fulgte brugervirksomhedernes lokale aftaler og kutymmer, ligesom erfaringerne viste, at



anciennitetsbestemmelserne i hovedoverenskomsten heller ikke altid blev fulgt.

- Den nye bestemmelse i overenskomsten har været meget brugbar for vores lokalafdelinger og vores tillidsrepræsentanter, fortæller Bjarne Mortensen, forhandlingssekretær i 3F Industri.

## **400 FEJL**

En af de virksomheder, der ikke har overholdt de aftaler, som de har indgået med virksomheder, der var udsendt vikarer til, er vikarbureauet Adecco. Blandt 2.500 vikarer hos Adecco blev der fundet 400 fejl, som afslørede, at en lang række vikarer i industrien over en femårig periode ikke havde fået indbetalt tilstrækkelig pension og ATP-bidrag.

Adecco har derfor indgået et forlig med 3F Industri, som betyder, at Adecco skal betale over fire millioner kroner i efterbetaling og bod.

- Vores forhandlinger med Adecco skete i et godt forhandlingsklima. Aftalen indeholder en særskilt aftale om, at Adecco og 3F's lokale afdelinger behandler fremtidige sager lokalt, før de eventuelt sendes videre til behandling i 3F Industrigruppen og DI eller til fællesmøde, siger Bjarne Mortensen.

## **ØNSKER LOKALE MULIGHEDER**

Han peger på, at netop muligheden for at løse tvister om vikarer lokalt var et stort ønske fra CO-industris medlemsforbund ved de seneste overenskomstforhandlinger. Et ønske, som DI dengang afviste. Og derfor er den del af aftalen med Adecco også indgået uden DI's medvirken.

- Det skal vi beklage. Vi er sikre på, at både Adecco og vi får løst mange sager den vej, og at aftalen vil blive til stor gavn for såvel Adecco som vores medlemmer, siger han.

Ifølge 3F's Fagbladet beklager Adecco de manglende indbetalinger til pension og ATP og siger, at det skyldes en teknisk fejl i deres system. For at mindske administrationen for deres medarbejdere har vikarbureauet valgt fremover at betale pension fra første

dag, selv om de ifølge Industriens Overenskomst først har ret til pension efter to måneders ansættelse.

3F vil også fremover holde et ekstra øje med, om vikarbureauerne lever op til deres aftaler.

## 09. Danmark 2030

LO har kigget på fremtidens udfordringer – den danske model er en væsentlig del af løsningen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

5. juni 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

Frem mod 2030 vil Danmark få en større, ældre og mere etnisk blandet befolkning. Verden bliver mere global og arbejdskraften mere mobil.

Computere og robotter vil vinde indpas på helt nye områder, hvilket betyder mere automatisering og øger omstillingskravene til medarbejderne, som vil få nye arbejdsfunktioner og andre job.

Uligheden vil være stigende, og organiseringen blandt de overenskomstbærende organisationer faldende, hvilket kan udfordre den danske aftalemodel.

Sådan lyder nogle af resultaterne i en ny omfattende rapport, ”Danmark 2030 - Sammen om velfærd & lighed”, som LO har udarbejdet.

I rapporten konkluderer LO, at indretningen af Danmarks velfærdssamfund og arbejdsmarked har skabt høj beskæftigelse, velstand og lighed, men at Danmark også

står over for en lang række udfordringer, som sætter pres på både velfærdssamfundet og vores måde at indrette vores arbejdsmarked på.

- Vi har været gode til at håndtere svære omstillinger og iværksætte de nødvendige tiltage. Det skyldes i høj grad den danske model, trepartssystemet og overenskomstsyste­met. Vores aftalesystem holder hånden under Danmark, fastslår Harald Børsting, formand for LO.

## **FAGBEVÆGELSEN ER UDFORDRET**

Og aftalesystemet spiller en væsentlig rolle blandt de løsninger, som LO peger på i rapporten. Den danske model står ellers over for store udfordringer i og med, at stadig flere fravælger de overenskomstbærende fagforbund. Derfor foreslår LO, at fagbevægelsen tilpasser overenskomsterne og medlems­service til de nye vilkår.

Der skal især fokus på organisering af yngre lønmodtagere, østarbejdere og ansatte i private serviceerhverv. Ligeledes peger LO på, at der skal være medlemsfordele i overenskomsterne, at der skal være flere individuelle muligheder i de kollektive overenskomster og der skal være en bred dækning af kompetente tillidsrepræsentanter på arbejdspladsniveau.

Også pensionssystemet skal tilpasses kravene i 2030, hvor folkepensionsalderen vil være steget til 68 år og efterlønsalderen til 65 år. For nogle grupper, der arbejder i nedslidende fag, vil være svært at blive på arbejdsmarkedet i så mange år. De vil have behov for at kunne trække sig gradvist eller helt tilbage før den officielle pensionsalder. Derfor bør overenskomstparterne og pensions­selskaberne overveje nye pensionsprodukter, som retter sig mod tidlige tilbagetrækning.

## **ENDNU BEDRE ARBEJDSMILJØ**

Den stigende pensionsalder stiller desuden krav til et endnu bedre arbejdsmiljø, som muliggør, at lønmodtagerne kan blive på arbejdsmarkedet, til de når folkepensionsalderen.

Dertil kommer, at skiftet til servicesamfundet vil medføre en anden slags arbejdsmiljøproblemer end dem, vi hidtil har kendt, ligesom LO peger på, at den teknologiske udvikling er et tveægget sværd, der både kan mindske arbejdsmiljøbelastningen, men også skabe nye, ukendte udfordringer.

- Arbejdsmiljø bliver et andet vigtigt pejlemærke. Når en LO-arbejder fremover skal arbejde 50 år, så må vi udstikke rammerne til det. Det kræver en bedre seniorpolitik og udvikling af arbejdsmarkedspensionerne, siger Harald Børsting.

Derfor anbefaler LO blandt andet bedre arbejdsmiljørådgivning og et mere effektivt tilsyn. Ligesom pensionselskaberne skal inddrages mere i forebyggelsesindsatsen, der skal udarbejdes nye metoder i partssamarbejdet om psykisk arbejdsmiljø, og der skal udarbejdes fælles miljøstandarder i EU.

- Den danske model på arbejdsmarkedet er et fundament for vores samfund, som både skaffer velstand, tryghed og fleksibilitet på en og samme tid. Derfor er det helt centralt, at vi fortsat værner om vores aftalesystem. Det kræver stærke arbejdsmarkedsparter og initiativer mod for eksempel social dumpning, fastslår Harald Børsting.

Hele rapporten ”Danmark 2030 – Sammen om velfærd & lighed” ligger på LO’s hjemmeside og kan [downloades her](https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2015/03/2127-dk2030rapport.pdf)

(<https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2015/03/2127-dk2030rapport.pdf>).

## 10. 100 år med stemmeret og stadig meget at kæmpe for

Debatfilm fra LO og FTF sætter fokus på køn og ligestilling 100 år efter, at kvinderne fik stemmeret.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

5. juni 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

For 100 år siden fik fruentimmere og folkehold ret til at stemme ved folke- og landstingsvalg. Men selv om vi i dag tager det som en selvfølge, at både kvinder og tjenestefolk skal have ret til at deltage i den demokratiske proces på lige fod med mændene og godsejeren, så er der stadig et stykke vej til mål for ligestillingen.

Det mener LO og FTF, der den 5. juni på grundlovsdag og 100 års dagen for kvinders stemmeret sendte en debatfilm på gaden, som sætter spørgsmålstegn ved, om der er reel ligestilling, når det kommer til ligeløn, barsel, lederposter og det kønsopdelte arbejdsmarked. Filmen varer en halv time og kan ses på YouTube ved at klikke på videoikonet på forsiden af denne artikel.

- Det er vigtigt at sende budskabet om, at vi endnu ikke er i mål med ligestillingen. Stemmeretten til kvinder var et kvantespring, men her 100 år efter har både mænd og kvinder stadig meget ligestilling til gode, siger Lizette Risgaard, næstformand i LO.

## OPLÆG TIL DEBAT

I debatfilmen ”Det kan blive endnu bedre” spiller Rasmus Botoft og Lisbeth Wulff hovedrollerne, som i en række humoristiske scener sætter fokus på det kønsopdelte arbejdsmarked i forhold til, om kønnene nu også får lige løn for lige arbejde, om barslen er fordelt ligeligt, og om alle har lige muligheder for at få lederposter.

Desuden medvirker professor Nina Smith, socialpædagog og minister for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold Manu Sareen (R), murer og politiker Mattias Tesfaye (S) og politiker Johanne Schmidt-Nielsen (EL).

- Det kønsopdelte arbejdsmarked modvirker, at arbejdsmarkedet er fleksibelt for begge køn, og dermed går samfundet glip af et stort udviklingspotentiale. Hvis vi nedbryder det kønsopdelte arbejdsmarked, medvirker vi både til at fjerne lønforskelle mellem mænd og kvinder og til, at den enkelte i højere grad kan udnytte sit eget potentiale i både arbejds- og familielivet, siger Bente Sorgenfrey, formand for FTF.

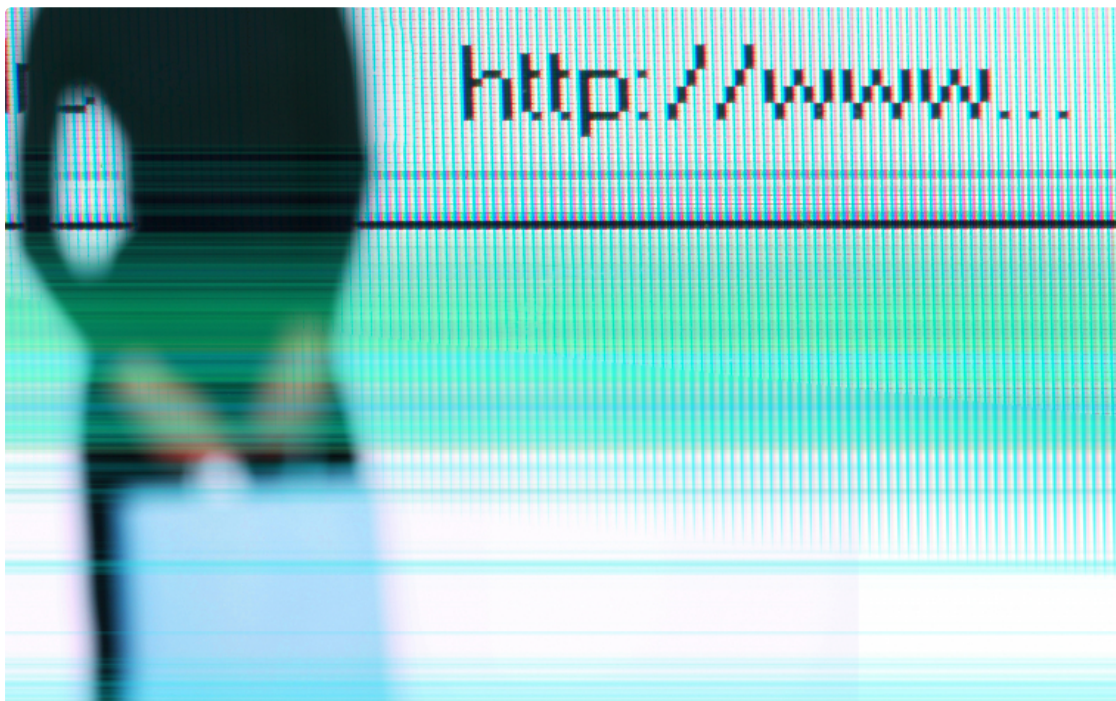
Hun og Lizette Risgaard håber, at filmen ”Det kan blive endnu bedre” vil blive set og brugt af så mange som muligt.

- Filmen vil forhåbentlig sætte gang i en god debat i familierne, på skoler, uddannelsesinstitutioner og på arbejdspladser. Ligestilling er en grundlæggende værdi for os danskere. Vi skylder hinanden at værne om – diskutere – og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder i vores samfund. Det bliver vi alle sammen rigere af, siger Lizette Risgaard.

Filmen er blevet til med støtte fra Folketingets Grundlovspulje, LO, FTF, 3F's Medie- og Kulturfond, Dansk Magisterforening og Djøf.

## 11. Nano udfordrer arbejdsmiljøet

Danske virksomheder har brug for hjælp til at håndtere nanomaterialer i arbejdsmiljøet, mener Arbejdsmiljørådet.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

5. juni 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

Stadig flere virksomheder anvender nanomaterialer i deres produktion. Potentialet for anvendelse af nanomaterialer er enormt, men de kan også have negative helbredsmæssige konsekvenser. Derfor har Arbejdsmiljørådet sendt 23 anbefalinger til beskæftigelsesministeren.

Det kan nemlig være en stor udfordring for virksomheder, der arbejder med nanomaterialer, at vurdere og håndtere nanomaterialerne i arbejdsmiljøet, fordi de ikke kan få tilstrækkelig information om materialernes særlige egenskaber og om, hvordan de bruger dem på en sikker måde.

- Overordnet set drejer anbefalingerne til ministeren sig om, at den rette information skal være til stede. Det gælder i reguleringen, og det gælder i virksomhedernes forebyggende arbejde. Mangel på information skaber ganske enkelt barrierer for udviklingen. Vi er et af de lande, som er i front i forhold til forskning i nanomaterialer og sikkerhed. Med Arbejdsmiljørådets anbefalinger til beskæftigelsesministeren håber



vi, at reguleringen og virksomhedernes arbejdsmiljø også kan komme på forkant, siger Lisbeth Lollike, formand for Arbejdsmiljørådet.

## **BRUG FOR MERE VIDEN**

CO-industris miljøsekretær Michael Jørgensen har været med til at udarbejde Arbejdsmiljørådets anbefalinger.

- Vi er kommet med 23 anbefalinger, som både arbejdsgivere og arbejdstagere er enige om. Det synes jeg er et godt signal om, at her er et problem. Vi ved for lidt om nanomaterialer og har brug for mere viden, siger han.

Han er derfor blandt andet tilfreds med, at Dansk Center for Nanosikkerhed får konkrete opgaver og for eksempel skal kortlægge, hvilke udfordringer arbejdspladserne har med at sikre en sikker håndtering af nanomaterialer i arbejdsmiljøet.

Ligesom centret skal sikre et overblik over den eksisterende viden om nanomaterialer samt vurdere, om der er behov for opdatering af de informationer om nanomaterialer, som virksomhederne skal bruge i deres arbejdsmiljøarbejde.

## **UDDANNELSE I NANO**

Samtidig mener han også, at anbefalingen om, at alle, der skal arbejde med frie kulstofnanorør, skal have gennemgået en arbejdsmiljøfaglig uddannelse, inden de begynder på arbejdet, er væsentlig.

- Ligesom uddannelserne til at arbejde med epoxy og svejsning sender det et klart signal om, at det er vigtigt at passe på sig selv, og på uddannelsen lærer de, hvorfor det er vigtigt, påpeger Michael Jørgensen.

På samme måde glæder det ham, at der er kommet en anbefaling med om, at Arbejdsmiljørådet i samarbejde med branchearbejdsmiljørådene skal sikre, at der etableres uddannelsesstilbud til arbejdsmiljøorganisationerne med den nyeste viden og værktøjer til sikker håndtering af nanomaterialer.



## 12. Flere faglærte og færre flaskehalse skal sikre dansk industriproduktion

Anbefalinger fra Produktionspanelet skal være med til at sikre fremtidens industriarbejdspladser.



### SIDST REDIGERET

5. juni 2019

### RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Danmark skal også være produktionsland om ti år, og for at sikre de danske industriarbejdspladser og dermed den danske velfærd er det vigtigt at holde gang i væksten i industrien.

Derfor skal der blandt andet fokuseres på at undgå flaskehalse og sikre kvalificeret arbejdskraft, lyder det fra Produktionspanelet, der kom med sine anbefalinger i maj.

CO-industris formand Claus Jensen, der også er formand for Dansk Metal, er med i panelet, og han fremhæver især det vigtige i at holde fokus på uddannelse.

- Vi kommer til at mangle tusindvis af faglærte, hvis vi ikke får ændret udviklingen og får flere unge til at vælge en karriere indenfor industri og håndværk. I år var det færre end hver femte fra 9. og 10. klasse, der valgte en erhvervsuddannelse - det mønster

skal vi have ændret. Og her har både politikerne, virksomhederne og fagforeningerne et ansvar, fastslår Claus Jensen.

Ud over ham sidder CO-industris næstformand Mads Andersen, gruppeformand for 3F's industrigruppe, i panelet. Og han peger på det vigtige i at sikre virksomhederne adgang til den nødvendige arbejdskraft:

- Vi har været igennem en krise, hvor ledigheden var meget høj, men nu kan vi se, at det går fremad med beskæftigelsen i industrien, og derfor er det helt afgørende, at vi sørger for, at industriens medarbejdere har de kompetencer, som virksomhederne efterspørger. Det er helt afgørende, at vi undgår flaskehalse, og den bedste metode er uden tvivl målrettet uddannelse, siger Mads Andersen.

I slutningen af maj afleverede panelet seks anbefalinger til den daværende regering med løsninger på de udfordringer, som danske virksomheder har i det daglige.

Panelet er nedsat af den tidligere regering til at komme med input i forhold til at bevare og styrke produktionen i Danmark.

Ud over CO-industris formand og næstformand sidder ni direktører fra virksomheder rundt om i landet og de har tilsammen udstukket de gode råd