



# CO MAGASINET

2. UDGAVE 2019

**INDHOLD****01. Har I Danmarks bedste samarbejdsplads?**

---

**02. Aftalemodel er en konkurrencefordel**

---

**03. Oplæg til tættere nordisk samarbejde**

---

**04. Nu falder hammeren ved én grov krænkelser**

---

**05. Organisering kræver gode talegaver**

---

**06. Forbruget af plaster er styrtdykket**

---

**07. Skal du skifte spor i arbejdslivet?**

---

**08. Mere hjælp til aftalt uddannelse**

**CO-MAGASINET 2/2019**

Nu falder hammeren ved én grov krænkelse | Organisering kræver gode talegaver | Penge til sporskifte | Forbruget af plaster er styrtdykket

---

## 01. Har I Danmarks bedste samarbejdsplads?

Fristen for at indstille virksomheder til CO-industris Samarbejdspris nærmer sig. Skal din arbejdsplads være med i feltet?



Vestas Manufaktur A/S i Hammel modtog den 5. november CO-industris Samarbejdspris. Prisen blev overrakt fabrikschef Mikael Rye Kristensen (th) og fællestillidsrepræsentant Brian Tøfting (tv) af Mads Andersen, næstformand i CO-industri og gruppeformand i 3F Industrigruppen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

22. maj 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

Det handler om god kommunikation, inddragelse, trivsel, uddannelse og nogle gange utraditionelle løsninger, når CO-industri skal finde Danmarks bedste samarbejdsplads.

Så har din arbejdsplads et godt samarbejdsudvalg?

**INDSTIL DIN ARBEJDSPLADS**

Læs mere om CO-industris samarbejdspris og indstil indstil din virksomhed. Du skal bare sende en sms, så er med.

Har I fokus på uddannelse, psykisk arbejdsmiljø eller har I gjort noget andet, som har styrket samarbejdet og bidraget positivt til virksomheden?

Så er det måske lige netop din arbejdsplads, der skal modtage CO-industris Samarbejdspris 2019.

Og det er nu, du skal sende din nominering. Sidste frist er nemlig 7. juni. Du kan enten gå på CO-industris hjemmeside og udfylde et nomineringsskema. Eller du kan sende en sms til 1940 og skrive SAMPRIS + virksomhedens navn + dit navn. Så kontakter vi dig for at høre mere.

## **KUN TR KAN INDSTILLE**

Det er alene tillidsrepræsentanterne på virksomheden, der kan indstille deres arbejdsplads. Det er nemlig dem, der ved, hvordan samarbejdet i virkeligheden fungerer både ved de formelle møder og i dagligdagen.

Samarbejdsprisen er CO-industris hyldest til det gode samarbejde mellem medarbejdere og ledelse.

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.

Tidligere er prisen 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.

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, deltager i lodtrækningen om fem gange fem kilo bolsjer til arbejdspladsen.

## 02. Aftalemodel er en konkurrencefordel

De nordiske lande står stærkt økonomisk. En af forklaringerne er, at arbejdsmarkedet i vid udstrækning er reguleret via aftaler frem for lovgivning. Arbejdsmarkedsforsker Søren Kaj Andersen hyldede den nordiske model på en minikonference arrangeret af CO-industri og DI.



### SIDST REDIGERET

21. maj 2019

### RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

”Jeg kan sige uden omsvøb, at den måde, arbejdsmarkedet reguleres på i de nordiske lande, er en konkurrencefordel.”

Så klare var ordene fra arbejdsmarkedsforskeren Søren Kaj Andersen, da han talte på en konference på Christiansborg arrangeret af CO-industri og DI. Anledningen var Foreningen Nordens 100-års jubilæum.

***Vi har relativt høje indkomster – især for lønmodtagere i den lave ende, og det øger værdiskabelsen for alle lønmodtagere.***

Søren Kaj Andersen, FAOS

Søren Kaj Andersen, der er centerleder for forskningscentret FAOS på Københavns Universitet, har været hovedforfatter på en forskningsrapport om arbejdsmarkedet i Norden.

De tørre tal viser, at de nordiske lande ligger højt på listen, når det gælder konkurrencedygtighed, og på World Banks liste over lande, hvor det er mest ubesværet at drive forretning. Samtidig er Danmark, Sverige, Norge, Finland og Island de fem lande i verden, hvor flest lønmodtagere er medlem af en fagforening, og blandt de lande, hvor flest lønmodtagere er omfattet af en overenskomst.

”Selv om organiseringen er faldet de senere år, er de nordiske fagforeninger stærke i international sammenhæng. Overenskomstdækningen er også stabilt høj. Den er højere i andre lande, men det skyldes, at de benytter sig af almengørelse, så overenskomsterne bliver udbredt til alle lønmodtagere ved lov,” sagde Søren Kaj Andersen.

## **ENSARTET LØNUDVIKLING**

At tale om en nordisk model er en tilsnigelse, for der er markante forskelle landene imellem. Men fælles er, at fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer i stor udstrækning selv aftaler de vilkår, der gælder på arbejdspladserne. Eller som CO-industris formand Claus Jensen udtrykte det:

”I Norden har vi aftaler, sydpå har de lovgivning. Og Tyskland ligger så midt imellem – på en god dag.”



**DET LEVERER DE KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER**

Syv fordele ved den kollektive aftalemodel ifølge Søren Kaj Andersen, centerleder fra FAOS:

- Konfliktløsning og arbejdsfred
- Tryghed for den enkelte lønmodtager
- Ensartede lønstigninger på tværs af brancher
- Tager delvist lønnen ud af konkurrence
- Fordeling af værdiskabelsen via relativt høje indkomster
- Kollektive goder så som ret til pension, uddannelse, orlov og penge under sygdom
- Skaber rammer for forhandlet fleksibilitet på arbejdspladsen

Ifølge forskningsrapporten er sammenhængen klar: Både virksomheder og lønmodtagere drager fordel af en aftalebaseret model. Virksomhederne slipper for strejker i tide og utide, og lønmodtagerne kan skifte branche uden at tænke for meget på, om de mon kan få det samme i løn.

Det sidste er altafgørende ifølge Søren Kaj Andersen. For lønmodtagerne er også forbrugere.

”Koordineringen mellem overenskomstområderne sikrer en ensartet lønudvikling, som delvist tager lønnen ud af konkurrencen. Vi har relativt høje indkomster – især for lønmodtagere i den lave ende, og det øger værdiskabelsen for alle lønmodtagere. Der er sket nogle ting de senere år, hvor nogle af dem med høje lønninger har haft store stigninger. Det har ført til en debat om ulighed, men bundlinjen er stadig, at lønstrukturen er ret sammenpresset sammenlignet med andre lande,” sagde han.

Søren Kaj Andersen tilføjede, at det også gælder de offentlige arbejdsmarkeder.

”I Danmark har vi reguleringsordningen, som sikrer en ensartet lønudvikling i forhold til det private arbejdsmarked. Men de andre nordiske lande har lignende mekanismer,” fortalte han.

## VÆRN MOD YDERFLØJENE

Ifølge den fællesnordiske rapport er forhandlingsstrukturen også blevet mere ensartet i de nordiske lande de seneste år. I Danmark har det, siden DI blev dannet i 90'erne, været kutyme, at CO-industri og DI lægger rammen, når der forhandles overenskomster. Sådan er det også i Sverige og Norge, og Finland er på vej i samme retning, fortalte Søren Kaj Andersen.

### FORENINGEN NORDEN

En tværpolitisk, kulturel forening, der blev stiftet i 1919 i skyggen af første verdenskrig for at styrke samarbejdet mellem de nordiske folk. Foreningen spillede en aktiv politisk rolle i forbindelse med stiftelsen af Nordisk Råd og Nordisk Ministerråd og var blandt andet primus motor i det arbejde, der førte til den nordiske pasunion. I Danmark har foreningen godt 9.700 personer og flere end 200 organisationer i medlemskredsen.

”Det er de konkurrenceudsatte erhverv, der forhandler først. Det giver også mening, hvis vi ser på organiseringen, hvor det i alle de nordiske lande er industrien, der er den stærke,” forklarede han.

Samtidig rummer overenskomsterne mulighed for at indgå lokale aftaler, som sikrer den fleksibilitet, virksomhederne ikke ville få, hvis det var politikere, der lavede reglerne. Og ifølge Søren Kaj Andersen har fagforbund og arbejdsgiverorganisationer fået endnu et argument for at stå vagt om aftalemodellen.

”I de senere år er parlamenterne i de nordiske lande blevet mere fragmenterede end tidligere – bare se situationen i Sverige med Sverigedemokraterne. Det fremmer også argumentet om at holde politikerne ude,” sagde han.

### 03. Oplæg til tættere nordisk samarbejde

Minister vil koordinere implementering af EU-direktiver med de andre nordiske lande.



Eva Kjer Hansen

#### SIDST REDIGERET

22. maj 2019

#### RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

TR

ESU

MAB

AMR

TEKST: PETER ANDERSEN

Det bør være nemmere for virksomheder og lønmodtagere at operere på tværs af landegrænserne i Norden. Det mener Eva Kjer Hansen (V), som blandt andet er minister for nordisk samarbejde.

”Jeg vil foreslå mine nordiske kolleger, at vi som et forsøg udvælger fem-ti EU-direktiver for at gennemføre en fælles implementering. Som det er i dag, taler vi først sammen bagefter, og det rimer ikke med den erklærede ambition om, at vi vil være den bedst integrerede region i verden,” sagde hun på den konference, CO-industri og DI havde arrangeret som jubilæumsgave til Foreningen Norden.

Eva Kjer Hansen mødte op med et konkret eksempel på de besværligheder, en dansk virksomhed kan støde på, når den vil ind på det svenske marked.

## ***Og så handler det altså også om at beskytte vores arbejdsmarkedsmodel her i Danmark***

Claus Jensen, formand for CO-industri og Industriansatte i Norden (IN)

”Vi samarbejder med erhvervslivet i Danmark om at implementere EU-reglerne i Danmark – nu vil vi også gøre det på nordisk plan,” sagde hun.

Forslaget blev bifaldet af Claus Jensen. Ud over at være formand for CO-industri – og forbundsformand for Dansk Metal – er han formand for Industriansatte i Norden (IN), som tæller 1,1 millioner lønmodtagere. Han havde taget initiativ til konferencen og i øvrigt foranlediget, at der bliver holdt tilsvarende konferencer i Sverige og Finland.

### **DEN NORDISKE STEMME SKAL HØRES**

”Det er vigtigt ikke at indføre lovgivning, der giver nye barrierer. En del af det arbejde, vi laver i IN, handler om at hjælpe medlemmer, der får problemer i forhold til grænseoverskridende arbejde,” sagde han.

#### **FORENINGEN NORDEN**

En tværpolitisk, kulturel forening, der blev stiftet i 1919 i skyggen af første verdenskrig for at styrke samarbejdet mellem de nordiske folk. Foreningen spillede en aktiv politisk rolle i forbindelse med stiftelsen af Nordisk Råd og Nordisk Ministerråd og var blandt andet primus motor i det arbejde, der førte til den nordiske pasunion. I Danmark har foreningen godt 9.700 personer og flere end 200 organisationer i medlemskredsen.

Selv om det internationale samarbejde i fagbevægelsen i dag er meget rettet mod EU, ser Claus Jensen stor værdi i at stå sammen i Norden.

”Det handler om, at den nordiske stemme bliver hørt i Europa og resten af verden. Og så handler det altså også om at beskytte vores arbejdsmarkedsmodel her i Danmark,” sagde han.

Formand for Foreningen Norden er det socialdemokratiske folketingsmedlem Mogens Jensen. Han mindede om, at de nordiske lande tilsammen udgør verdens 13. største økonomi.

”Et lovbaseret arbejdsmarked vil ikke kunne løse udfordringerne på samme måde, som vi gør i dag. Vi skal og vil ikke skrotte det, vi har bygget op gennem mere end 100 år,” sagde han.

## 04. Nu falder hammeren ved én grov krænkelse

Ny vejledning fra Arbejdstilsynet strammer nettet om krænkende handlinger på arbejdspladsen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

22. maj 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

AMR

**TEKSAM KAN HJÆLPE**

TekSam kan hjælpe din arbejdsplads med at udarbejde en forebyggende plan mod krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Ansatte skal beskyttes bedre mod krænkende handlinger på arbejdspladsen. Derfor er arbejdsmiljølovgivningen nu blevet ændret, så det ikke kun er mobning og seksuel chikane, arbejdsgiverne skal forebygge og forhindre, men også andre former for krænkende handlinger. Samtidig skal særligt grove enkeltstående krænkelse meldes som en arbejdsulykke, og arbejdsgiverne får større ansvar for at forebygge krænkelse.

I forbindelse med lovændringen har Arbejdstilsynet udarbejdet en ny AT-vejledning, der blandt andet beskriver krænkende handlinger, hvilke helbredsmæssige reaktioner der kan følge af krænkende handlinger, og hvordan man forebygger krænkende handlinger.

”Tidligere har lovgivningen ikke fanget de enkeltstående grove tilfælde, fordi definitionen på mobning altid har været, at det skal forekomme gentagne gange over et vist tidsrum. Det kunne godt forstås sådan, at man havde en fribillet til at krænke, hvis man bare gjorde det en gang imellem og ikke systematisk. Det er nu ændret, og det er rigtigt godt,” siger Peter Dragsbæk, samarbejdskonsulent i CO-industri.

## ***Tidligere har lovgivningen ikke fanget de enkeltstående grove tilfælde***

Peter Dragsbæk, samarbejdskonsulent i CO-industri

CO-industri og Dansk Industri har gennem TekSam påtaget sig Arbejdstilsynets rolle i forbindelse med varetagelsen af det psykiske arbejdsmiljø på industriens arbejdspladser. Og i fremtiden vil det være Arbejdstilsynets nye vejledning, der definerer, hvordan de to parters samarbejdskonsulenter vil gribe sager om krænkende adfærd an.

## **MODERNE VEJLEDNING**

Peter Dragsbæk mener, at den nye AT-vejledning har fået et mere moderne udtryk, så den passer bedre til den tid, vi lever i. Blandt andet er krænkelser på sociale medier med på listen over handlinger, som kan være krænkende.

”Det sker i erkendelse af, at krænkelser i forbindelse med arbejdet i dag godt kan ske uden for arbejdstiden. Og det betyder, at det har konsekvenser, hvis man for eksempel sender en krænkende sms til sin kollega i fritiden,” forklarer han.

Samtidig peger han på, at vejledningen som noget nyt understreger, at det ikke er krænkende at være udsat for ledelse – hvis det vel at mærket gøres på en ordentlig måde.

”Man skal kunne tåle at blive irettesat, få kritik eller modtage instruktion af sin leder, men man skal ikke tåle, at det sker på en krænkende måde eller foran kollegerne, fordi det er krænkende at tabe ansigt over for kollegerne,” siger han.

## **SKAL ANMELDES SOM ARBEJDSULYKKE**

Desuden er det nyt, at en enkeltstående særlig grov krænkelse skal anmeldes som en arbejdsulykke, hvis den medfører fravær ud over den dag, hvor krænkelsen finder sted. Det er en forpligtigelse, som arbejdsgiveren har, ligesom arbejdsgiveren skal sørge for, at den krænkende handling bliver undersøgt, og at nødvendige foranstaltninger bliver gennemført, så gentagelser bliver forhindret.

Peter Dragsbæk er særlig glad for, at den nye AT-vejledning både præciserer, hvad mobning er, men også hvordan andre former for krænkende handlinger kan forekomme.

”På fire forskellige niveauer bliver det præciseret, hvornår der kan være tale om krænkende handlinger. Det handler i bund og grund om, hvornår man som kollega eller leder ikke opfører sig ordentligt,” siger han.

De fire niveauer for krænkende handlinger er:

1. En eller flere personer krænker forskellige personer på skift.
2. Hvis der er en gruppedynamik på arbejdspladsen, hvor krænkende handlinger foregår uden systematik med hensyn til, hvem der krænker, og hvem der udsættes for de krænkende handlinger.
3. Krænkende handlinger, der foregår i konflikter, og hvor personer gensidigt krænker hinanden.
4. Enkeltstående krænkende handlinger.



## ARBEJDE MED FOREBYGGELSE

Peter Dragsbæk glæder sig over, at den nye vejledning indeholder en vejledning i, hvordan arbejdspladsen kan arbejde med at forebygge krænkende handlinger, og kommer med en anbefaling til, hvordan en beredskabsplan til at håndtere eventuelle krænkelser kan se ud.

”Det er heldigvis sådan, at ånden i vejledningen er, at arbejdsgiveren ikke bare har pligt til at afdække eventuelle hændelser, men også har del i ansvaret for, at krænkende handlinger slet ikke finder sted,” fastslår han og uddyber:

”Derfor er afsnittet om det forebyggende arbejde så vigtigt. For hvis krænkelser skal forebygges, kræver det, at ledelsen har klare holdninger til, hvordan man opfører sig over for hinanden på arbejdspladsen og melder det ud gennem nogle fælles normer og værdier, som alle kan trives med. Det er vigtigt, at man på arbejdspladsen ikke leder efter krænkende handlinger, men tillader, at der bliver talt om det, når nogen føler sig krænket, og at medarbejderne er trygge ved at henvende sig, hvis de oplever sig krænket.”

### ARBEJDESTILSYNET

Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane (AT-Vejledning 4.3.1)

Lige som i den gamle AT-vejledning fremgår det også af den nye, at det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.

”Det er ikke nyt, at det er offeret, der definerer, hvornår en handling er krænkende. Det er ikke noget, som man kan beslutte i fællesskab. Men man kan på arbejdspladsen beslutte, hvordan man gerne vil være over for hinanden. Og derfra kan man så fastslå, om det er en krænkende handling, og lave en vurdering af, om det er særligt groft,” siger Peter Dragsbæk.

**KRÆNKENDE HANDLINGER**

Arbejdstilsynet beskriver krænkende handlinger på arbejdspladsen som for eksempel:

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetencer
- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser, sms'er, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre

## 05. Organisering kræver gode talegaver

Fællestillidsrepræsentant Jette Sulkjær er god til at organisere sine udenlandske kolleger, men det kræver grundige forklaringer.



Jette Sulkjær, Vald. Birn 3

### SKREVET AF

Dorthe Kragh

### SIDST REDIGERET

28. maj 2019

### RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

TR

Vedholdende rygter lyder, at det er svært at få kolleger fra udlandet - særligt Østeuropa - til at melde sig ind i fagforeningen. De kigger på, hvor det er billigst og fravælger FH-fagforeningerne.

Det er en historie, som Jette Sulkjær, fællestillidsrepræsentant gennem 11 år på støberiet Vald. Birn A/S i Holstebro, godt kan genkende. Alligevel har hun for det meste haft held med at få nye kolleger til at melde sig ind i 3F, uanset om de kommer fra Tvis, Bukarest eller Aleppo.

”For år tilbage var 100 procent organiseret. Sådan er det ikke længere. På store dele af støberiet er de fleste organiseret, men vi har afdelinger, hvor nogle har fravalgt fagforeningen, og hvor vi skal til at gøre en ekstra indsats for at vende udviklingen. Det gælder for både danskere og udlændinge,” fortæller hun.

Ud af 580 ansatte på støberiet er 90 udenlandske. De kommer fra hele verden, men primært Rumænien og Bulgarien, og så har virksomheden gennem de seneste tre-fire år ansat mange syriske flygtninge.

”Lige nu får vi en del rumænere. De kommer for det meste fra andre virksomheder heromkring. Det er rygtedes, at vi har en god løn og er et godt sted at være,” siger Jette Sulkjær.

## **VARM VELKOMST**

Uanset om de nye kolleger taler som indfødte vestjyder eller med accent, så sørger fællestillidsrepræsentanten altid for at tage godt imod dem.

”Det er vigtigt at få hilst på og byde dem velkommen. Så får jeg præsenteret mig selv. Jeg spørger også altid første dag, om de er organiserede. Og hvis de ikke er det, så fortæller jeg dem, hvor jeg synes, de skal være det, men så gør jeg heller ikke mere ved det her og nu. I stedet siger jeg: Lad os se, om du falder godt til her, så kan vi snakke mere om det. For det er en tung arbejdsplads, det er beskidt, det er varmt, og det støjer,” siger Jette Sulkjær.

Temperaturen sniger sig da også nemt op på 41 grader sådan en helt almindelig regnfuld forårsdag i støberiet, hvor et kvart tons glødende stål bliver transporteret i store gryder fra smelteovnene via en loftskinne til formstøberiet, hvor det bliver hældt i forme.

Andre steder i produktionen er der genlyd af jern mod jern, og høreværn er påbudt. Robotter har i dag overtaget meget af det tunge, gentagne arbejde, men der skal stadig flyttes meget jern med håndkraft i løbet af en arbejdsdag.

Ikke desto mindre er Vald. Birn en arbejdsplads, hvor mange medarbejdere har fejret både 25 års og 40 års jubilæum.

”Nogle kan ikke forlige sig med det og smutter hurtigt, men mange falder også rigtig godt til, og efter et stykke tid, kontakter jeg dem for at høre, hvordan det går, og vi får en lille snak om, hvorfor vi er organiseret i en rigtig fagforening her. Det lykkes langt hen ad vejen, men det er ikke så let, som det har været,” fortæller Jette Sulkjær, som selv har fejret 40 års jubilæum.

## FAGFORENING UKENDT FOR NOGLE

Mange af de udenlandske kolleger kender godt til fagforeningen, men der er også nogle, som nærmest er helt uvidende om, hvordan det danske arbejdsmarked fungerer.

”Hvis de slet ikke kender til forholdene på det danske arbejdsmarked, så gør jeg meget ud af at fortælle dem, hvor vigtig fagforeningen og overenskomsten er for dem og os alle sammen, og hvad der vil ske, hvis vi ikke er nok til at holde fast i de goder, vi har. For faktum er jo, at hvis ikke vi organiserer os i fagforeningen og står sammen, så har den ingen legitim magt til at indgå de aftaler, som i dag giver os gode arbejds- og lønforhold. Så bliver det arbejdsgiverne, der bestemmer,” påpeger hun.

Det er en argumentation, som langt de fleste kolleger godt kan forstå, uanset om de har rødderne dybt plantet i den danske muld, eller de lige er kommet til landet.

”For dem, som ikke vil være med, handler det altid om penge. De har ikke noget imod 3F, men 3F kan ikke sælge dem et medlemskab lige så billigt, som de kan i Esbjerg. Men så er jeg også konsekvent. Jeg hjælper, hvis de for eksempel ikke har fået genetillæg, men beder de om hjælp ud over det, som for eksempel kommunikation med kommunen, så siger jeg nej. Så kan de ringe til Esbjerg og høre, hvad de synes om den sag,” fastslår hun.

## LOVGIVNING SPÆNDER BEN

Især de syriske flygtninge har været gode til at melde sig ind i fagforeningen, men siden december har de haft meget svært ved at se hvorfor. Da blev en ny lovgivning om opholdskrav for at få dagpenge vedtaget. Når opholdskravet er fuldt indfaset i 2021, betyder det, at man skal have opholdt sig i Danmark i mindst syv ud af de seneste 12 år for at kunne få dagpenge.

”Problemet er, at de jo betaler alle pengene til 3F. Derfor har jeg lavet et stykke papir med en oversigt over, hvor mange penge der går til a-kassen, og hvor mange penge der går til fagforeningen. På den måde kan de forhåbentligt se, at der er en opdeling

mellem a-kasse og fagforening. Men det er svært. Det er dog lykkedes mig at få en til at blive i fagforeningen, men ikke i a-kassen,” fortæller hun.

Selv synes hun, at den nye lovgivning er dybt urimelig mod de mange kolleger, der år efter år har betalt for at være sikret dagpenge, hvis de skulle miste deres job.

”Det fylder meget hos vores syriske kolleger, som især synes, at det er urimeligt, at det sker med tilbagevirkende kraft. De beder mig om råd, men jeg ved ikke, hvad jeg skal råde dem til. Hvad nu hvis jeg siger, at de skal melde sig ud, og vi så får en ny regering, som ruller beslutningen tilbage. Så skal de starte forfra. Jeg kan kun snakke med dem, og så må de selv tage beslutningen,” siger Jette Sulkjær.

## 06. Forbruget af plaster er styrtdykket

På Danfoss Power Solution i Nordborg har et målrettet fokus på brug af de rigtige knive på den rigtige måde næsten elimineret arbejdsskader med kniv.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

22. maj 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

Begejstringen lyser ud af Finn Lorenzen og Christian Fidder, mens de viser, hvordan den keramiske kniv, der lige har skåret sig let og elegant gennem et tykt magasin, ikke laver den mindste ridse i håndfladen.

De er henholdsvis daglig arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentant på Danfoss Power Solution i Nordborg på Als, hvor arbejdsmiljøfokusset gennem de seneste år har været rettet mod at nedbringe antallet af skæreulykker. Deres erfaringer er beskrevet i BFA Industris nye vejledning: ”Sikker brug af knive”.

”Vi har haft mange skæreulykker, fordi vores kolleger er exceptionelt glade for knive. Mange havde altid en hobbykniv eller en fiskekniv på sig, og de brugte den til alt,” fortæller Finn Lorenzen.

Langt de fleste ulykker med kniv kunne klares med et plaster, men da en kollega kom alvorligt til skade ved en arbejdsulykke med bladet til en hobbykniv, blev der for alvor

taget fat på knivproblematikken.

”Vi havde et kæmpe forbrug af plastre. Der var aldrig noget plaster i vores førstehjælpskasse, men vi hørte sjældent noget om alle de små ulykker,” fortæller Christian Fidler, arbejdsmiljørepræsentant på fuld tid og medlem af 3F.

## FINDER KNIVE PÅ NETTET

En gennemgang af 56 mindre personskader over en periode på to et halvt år afslørede dog flere stik- og skæreulykker.

Arbejdsmiljøorganisationen gik derfor på jagt efter en løsning, og den kom en af tillidsrepræsentanterne med. Han havde nemlig hørt om keramiske knive – en knivtype, hvor knivbladet er lavet af keramik i stedet for stål. Keramiske knive er udbredte i USA, men nærmest ukendte i Danmark og Tyskland.

### MANGE ULYKKER SKYLDES KNIVE

Antallet af ulykker med knive er højt i industrien. I perioden 2013-15 udgjorde arbejdsulykker med knive ni procent af alle ulykker med tekniske hjælpemidler i industrien.

Arbejdstilsynets ulykkesstatistik fra 2011 til 2016 for alle brancher viser, at antallet af ulykker ligger stabilt på cirka 3.300 ulykker om året. En væsentlig del af det samlede antal ulykker kommer fra industrivirksomheder.

*Kilde: Sikker brug af knive, BFA Industri 2019*

Det har derfor været noget af et arbejde at finde frem til de rigtige modeller af keramiske knive. For det viste sig nemlig hurtigt, at selv om den keramiske kniv er god og skarp, så kan den samme model ikke anvendes til alle typer af opgaver. Finn Lorenzen har gennemtrawlet internettet for at finde den rigtige model til de mange forskellige opgaver, som hobbykniven og fiskekniven tidligere klarede, og han har



selv været nødt til at bestille knive hjem fra USA og Kina som prøvemodeller, fordi de ikke findes på det europæiske marked.

”Jeg har lige fået en kniv hjem, som kan skære toppen af en papkasse i en glidende bevægelse og uden at der er fare for at ramme fingrene,” fortæller han og viser en kniv, som mest minder om en tupperware-model fra 70’erne.

”Men den er effektiv,” forsikrer han.

Når knivene er testet i praksis og godkendt, har Danfoss Power Solution fået en aftale med en dansk leverandør, som herefter står for importen.

## **16 FORSKELLIGE KNIVE**

Nu har medarbejderne på Danfoss Power Solution 16 forskellige modeller af knive at vælge imellem, og alle er forpligtet til at bruge den rigtige kniv til den rigtige opgave, selv om det betyder, at de skal have flere forskellige modeller på sig.

Samtidig er der på virksomheden indrettet et helt specielt træningsrum med et gulvtæppe som en skovbund, grønne blade på væggene og med kabeltromler som caféborde og masser af lys fra et ovenlysvindue.

”Vi ville gerne have det indrettet lidt utraditionelt, som om man går ind i en anden verden her. Vi tror på, at hvis du – som så meget andet – får forklaret sikkerhed på en hyggelig måde og uden at pege fingre, så er du meget mere motiveret, end hvis du får en advarsel eller en negativ melding om, hvad du ikke skal gøre. Ahaoplevelser er bedre end prædikener,” mener Finn Lorenzen.

## **TRÆNING I DET GRØNNE**

Her i det grønne bliver alle medarbejdere inklusive vikarer trænet i den korrekte brug af de nye knive. De ser typisk en film om, hvordan den konkrete kniv bruges korrekt og sikkert, og så får de lov til at øve sig, inden de får kniven med ud i produktionen.

”Alt træningsmaterialet ligger frit tilgængeligt på YouTube, så det er ret nemt at finde,” siger Finn Lorenzen.

”Vi har blandt andet en film, hvor de viser, hvordan man kan sætte en kniv ned i en ballon, uden at den sprænger, og bagefter bruger de kniven til at skære lige gennem tykt pap. Når kollegerne har set den, er der ikke så meget at diskutere,” supplerer Christian Fidder.

Han oplever, at kollegerne med tiden har accepteret den nye knivkultur.

”Men det var hårdt i starten. De gamle knive kom væk på en gang, og de skulle vænne sig til de nye knive. Det blev der snakket meget om, og mange steder var holdningen, at de nye keramiske knive ikke kunne bruges. Men vi er blevet bedre til at finde det rigtige materiale, så folk ved, hvorfor og hvordan de skal bruge knivene,” siger han.

Det er dog ikke alle arbejdsopgaver, der kan klares med en keramisk kniv, så der er stadig stålknive på arbejdspladserne. Men arbejdsmiljøorganisationen har fundet frem til de mest sikre udgaver, og så er der i dag indført handskepåbud ved arbejde med stålkniv.

”Det har krævet meget arbejde at få folk til at tage handskerne på, men inderst inde så kan de jo godt se, at det er det smarteste,” siger Christian Fidder.

Samtidig er der blevet strammet op på tilsynet med arbejdet. Der er fokus på, at knivene bliver brugt sikkerhedsmæssigt forsvarligt, og bruger en medarbejder en ikkegodkendt kniv, kan han eller hun blive indstillet til en advarsel.

”Vi har ikke haft en eneste skæreulykke, som har medført fravær, siden 2016. Når jeg tjekker forbidskasserne nu, så er problemet tværtimod, at plastret er blevet for gammelt,” siger Christian Fidder.

## 07. Skal du skifte spor i arbejdslivet?

Ansatte i industrien får nu mulighed for at få hjælp til at lave et sporskifte i arbejdslivet, hvis jobbet slider på kroppen eller psyken. TekSam er klar til at rykke ud med assistance.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

22. maj 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

**MERE OM SPORSKIFTE**

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har mere information om sporskifteordningen og har blandt andet lavet en særlig hjemmeside.

→ Se film og læse mere om sporskifte(<https://skiftspor.nu/>)

→ Mere om reglerne hos STAR

(<https://star.dk/puljer/puljer-med-loebende-frist/pulje-til-sporskifte-2019/>)

Du har måske allerede set en af de små film om, at det ikke skal gøre ondt at gå på arbejde. Det er CO-industri og Dansk Industri enige i. Derfor har ansatte i udvalgte brancher i industrien nu også mulighed for at søge om støtte til at skifte spor i arbejdslivet, hvis kroppen værker. Det kan for eksempel være efter mange år med tunge løft eller ensidige gentagne bevægelser, eller hvis det kan mærkes, at kroppen ikke kommer til at holde til pensionsalderen med det nuværende job.

Samtidig har CO-industri og Dansk Industri med midler fra Beskæftigelsesministeriet etableret en indsats, som er klar til at hjælpe ansatte, tillidsrepræsentanter og virksomheder med at finde den rigtige vej gennem den offentlige sporskifteordning. TekSam samarbejder med Dansk Metal, NNF og 3F Industrigruppen om indsatsen. Det betyder, at nedslidte eller personer, der er på vej til at blive det – fysisk eller psykisk, kan få gratis vejledning, efteruddannelse og eventuel praktik, så de er klar til nye opgaver på enten deres nuværende arbejdsplads eller hos en anden virksomhed.

## SEKS BRANCHER

Inden for industrien er der seks brancher, hvor ansatte kan komme i betragtning til støtte til sporskifte.

”Vi mener, at det er en oplagt mulighed for de medarbejdere i industrien, som er i risikogruppen for at blive så nedslidte, at de i længden ikke kan bestride deres job, og derfor er i fare for at falde ud af arbejdsmarkedet. De får en chance for at kvalificere sig til et mindre nedslidende job og dermed sikre sig en fremtidig plads på arbejdsmarkedet. Faktisk er bare det at være truet af nedslidning nok til at komme i betragtning til tilbuddet,” siger Dennis Jensen, områdeleder for samarbejdsområdet i CO-industri.

### Man kan søge om sporskifte inden for følgende brancher

---

- Installation og reparation af maskiner og udstyr
- Nærings- og nydelsesmidler
- Slagterier
- Transport og passagerer

- Transportmidler
- Træ og møbler
- Vand, kloak og affald

[Se de tilknyttede branchekoder for sporskifte](#)

(<https://star.dk/media/7576/branchekoder-til-sporskifte.pdf>)

---

### Disse medarbejdergrupper kan komme i betragtning til sporskifte

---

- Ufaglærte
- Smede
- Maskinarbejdere/industri teknikere
- Mekanikere
- Maskinsnedkere
- Procesoperatører
- Industrioperatører
- Slagtere
- Bagere
- Tarmrensere

Han glæder sig over, at CO-industri og Dansk Industri har fundet fælles fodslag i arbejdet med at orientere om sporskifteordningen og hjælpe interesserede virksomheder gennem processen.

- Det er en styrke, at vi arbejder sammen. Det betyder nemlig, at tillidsrepræsentanten ikke behøver at stå med hatten i hånden og forklare virksomheden, hvad sporskifteordningen er, og hvorfor det er en god mulighed for nogle kolleger. Det ved ledelsen allerede gennem Dansk Industri, og begge parter kan få hjælp fra deres respektive organisationer gennem TekSam. Det medejerskab er vigtigt, siger Dennis Jensen.

## TR ER VIGTIG

TekSam har allerede holdt tre orienteringsmøder om mulighederne for sporskifte, og i den nærmeste fremtid vil en række virksomheder, som sporskifteordningen kan være relevant for, blive kontaktet med henblik på at få en konsulent ud, som kan fortælle om ordningen. Interesserede virksomheder er også velkomne til at kontakte TekSam for at aftale et møde med en konsulent.

#### **BRUG TEKSAM**

TekSam har indgået en aftale med konsulentvirksomheden Cabi om at hjælpe industriens virksomheder med at bruge sporskifteordningen. Det betyder, at det er en konsulent fra Cabi, der kommer ud til jeres virksomhed og fortæller og vejleder om ordningen.

Konsulenterne vil også kunne hjælpe og guide virksomheder og medarbejdere gennem processen. Det gælder både med at søge støtten, finde den rigtige uddannelse til den enkelte og eventuelt finde en praktikplads.

”Det er den enkelte medarbejder, der selv skal kontakte sin leder for at blive omskølet. Tillidsrepræsentanterne vil også spille en vigtig rolle, dels ved at være med til at få taget hul på snakken om efteruddannelse og sporskifte og dels ved at kunne støtte interesserede kolleger gennem hele forløbet, siger Erik Mosegaard,” samarbejdskonsulent i CO-industri.

#### **ALT ER DÆKKET**

Et sporskifteforløb må højst vare 40 dage, og det er helt op til den enkelte og arbejdsgiveren at tilrettelægge dagene. De behøver for eksempel ikke at ligge i forlængelse af hinanden. Forløbet kan godt spredes ud over en periode på seks måneder. Ud af de 40 arbejdsdage må fem arbejdsdage gå til afklaring og vejledning, mens 20 dage må gå til praktik.

På sporskifteordningen er alt dækket af den økonomiske støtte. Det betyder, at der udbetales normal løn, kursusudgifter er betalt, og eventuelt ophold er dækket.

For at få del i støtten skal det eller de kurser, som medarbejderen tager, være erhvervsrettede. Det betyder typisk, at kurserne skal findes i AMU-kataloget.

Rækker uddannelsesønskerne ud over, hvad der kan nås på 40 dage, så peger Erik Mosegaard på, at ordningen kan suppleres med industriens selvvalgte uddannelse gennem IKUF eller aftalt uddannelse.

”Hvis du for eksempel har sparet tre års selvvalgt uddannelse op, betyder det faktisk, at du kan lægge 30 dage oven i,” siger han.

Han anbefaler, at man slutter af med Sporskifteordningen, da det er her man har mulighed for at prøve sine nye kompetencer af i et praktikforløb.

## 08. Mere hjælp til aftalt uddannelse

IKUF ansætter ekstra konsulent til at hjælpe virksomheder med at få gang i aftalt uddannelse.



Peter Høier

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

22. maj 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

**FÅ HJÆLP TIL AFTALT UDDANNELSE**

På jeres virksomhed kan I få hjælp til aftalt uddannelse. En erfaren uddannelseskonsulent er klar til at rykke ud og hjælpe jer igennem hele processen.

Tilbuddet om hjælp til at få gang i efter- og videreuddannelse af medarbejderne gennem aftalt uddannelse er populært hos industriens virksomheder.

Derfor har Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) nu ansat Peter Høier som uddannelseskonsulent. Han skal supplere de to uddannelseskonsulenter, som



allerede nu kører land og rige rundt for at udbrede kendskabet til aftalt uddannelse og hjælpe virksomhederne med at få styr på uddannelsesmuligheder, rammeaftaler, uddannelsesplaner, støtte gennem IKUF og godtgørelse gennem det offentlige system.

## **FLERE KAN FÅ GLÆDE AF AFTALT UDDANNELSE**

”Stadig flere virksomheder får øjnene op for de mange muligheder, der er for at opkvalificere medarbejderne gennem aftalt uddannelse. Samtidig får vi meget positive tilbagemeldinger fra de virksomheder, hvor uddannelseskonsulenterne har været for at hjælpe. Derfor har vi valgt at opjustere med en konsulent, så endnu flere virksomheder kan få glæde af aftalt uddannelse,” siger Peter Rimfort, souschef i CO-industri.

Han glæder sig over, at IKUF med ansættelsen af Peter Høier har fået en god medspiller til holdet af meget erfarne uddannelseskonsulenter, der alle har stort kendskab til både industrien og uddannelsesområdet.

Peter Høier kommer fra en stilling som udviklingschef i et sprogcenter. Han har desuden erfaring med kompetenceudvikling i den offentlige sektor, ligesom han har været kontorchef i Undervisningsministeriet, hvor han blandt andet har beskæftiget sig med livslang læring og erhvervsrettede ungdoms- og voksenuddannelser. Han er oprindeligt uddannet cand.tech.soc. med speciale i efteruddannelse og industriel omstilling.

## **MULIGT AT BOOKE MØDE**

Peter Høier skal sammen med sine kolleger Annette Carlsen og Finn Brøndum opsøge virksomheder, der endnu ikke er i gang med aftalt uddannelse og inspirere dem til at tage fat på efter- og videreuddannelse. Men virksomhederne kan også selv booke et dialogmøde med konsulenter, hvor de kan få vejledning og sparring til at tage hul på aftalt uddannelse.

Muligheden for at få støtte til aftalt uddannelse på virksomheden blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2017 og løber overenskomstperioden ud. CO-industri og Dansk Industri har i den periode sat 200 millioner kroner af til aftalt uddannelse. Målet er at løfte ufaglærte til faglært niveau og give faglærte og funktionærer mulighed for at videreuddanne sig. I modsætning til selvvalgt uddannelse får medarbejderne deres sædvanlige løn med under uddannelsen, mens arbejdspladsen modtager tilskud fra IKLIF