



CO MAGASINET

3. UDGAVE 2019

INDHOLD**01. Tavlen er tillidsfolkernes makker**

02. De har tid til uddannelse

03. Ekspert på eget anlæg

04. Har du styr på din indre coladåse?

05. Robotter som kolleger

06. Flere skal have en overenskomst i Europa

07. Arbejdstagerrettigheder under øget pres verden over

CO-MAGASINET 3/2019

Tavlen er tillidsfolkenes makker | Har du styr på din indre coladåse | De har tid til uddannelse | Robotter som kollega | Ekspert på eget anlæg

01. Tavlen er tillidsfolkernes makker

På Aalborg Portland har fællesklubben lagt sin arbejdsform om. Arbejdsopgaver er delt ud, møder har fast dagsorden, og en stor whiteboardtavle sikrer, at alle ideer og opgaver bliver fulgt til dørs.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

27. juni 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Tandlægeforsikring. Lærlingedag. Fra ufaglært til faglært – smed job efter uddannelse. Festlokale. Overarbejde klokketimer.

Sådan ser nogle af optegnelserne ud på den store whiteboardtavle, som fylder en endevæg på tillidsrepræsentanternes kontor hos Aalborg Portland. Det er alt sammen opgaver eller ideer, som fællesklubben på den nordjyske cementvirksomhed arbejder på.

Nogle opgaver er ikke fordelt endnu, mens andre er placeret i udvalg: samarbejdsudvalg, trivselsudvalg, velfærdsudvalg, uddannelsesudvalg og AMO. Eller de står under ”opfølgning” eller under temaet ”fælles lønforhandling”, som er et fremtidigt ønske blandt tillidsrepræsentanterne, som repræsenterer 3F, Dansk Metal og Dansk El-Forbund.

FRA SPLITTELSE TIL STÆRK ENHED

En så sammentømret enhed var de timelønnede medarbejdere ikke for 15-20 år siden på Aalborg Portland. Dengang dannede de fire 3F-klubber en fællesklub sammen, mens medlemmerne af Dansk Metal og Dansk El-Forbund havde hver deres klub uden for fællesskabet. De seks klubber eksisterer stadig, men alle er nu med i fællesklubben.

”Da jeg var på valg som tillidsrepræsentant i 2003, var min betingelse, at vi atter skulle være en del af fællesklubben. Og sådan blev det,” konstaterer Dansk El-Forbunds tillidsrepræsentant Ernst Jensen, der desuden har været fællestillidsrepræsentant i halvandet års tid.

Som fællestillidsrepræsentant skal man ikke tage sig af alt, men man skal samle trådene.

Ernst Jensen, fællestillidsrepræsentant, Aalborg Portland

Siden kom Metal også med i fællesklubben. Nu løfter de seks tillidsrepræsentanter, som danner fællesklubben, i samlet flok, og opgaverne er delt ud. Det er blandt andet sket, efter at Ernst Jensen deltog på CO-industris kursus for fællestillidsrepræsentanter i maj-juni 2018 – kort tid efter, at han var blevet valgt som fællestillidsrepræsentant.

”Jeg lyttede meget til det, som kom frem på kurset – blandt andet at man som fællestillidsrepræsentant ikke skal tage sig af alle opgaver. Man skal tage sig af noget, og så skal man ellers samle trådene. Så det har vi forsøgt at gøre her,” fortæller Ernst Jensen og tilføjer:

”For mig er det vigtigt også at være ude på pladsen og holde mit elektrikerfag ved lige. Derfor er jeg kun fællestillidsrepræsentant på halv tid, og alene af den grund er vi nødt til at fordele opgaverne imellem os.”

ALLE ER EN DEL AF HOLDET

Helt overordnet har tillidsrepræsentanterne på Aalborg Portland struktureret det sådan, at alle de forhold, der ligger op til mellemliderniveau, bliver håndteret af klubberne. Og de forhold, der har relation til direktionen, bliver ordnet af fællestillidsrepræsentanten i samarbejde med de øvrige i fællesklubben.

DAGSORDENEN

Fællesklubben på Aalborg Portland mødes den sidste tirsdag i hver måned kl. 11.00-15.00. Der arbejdes efter en fast dagsorden:

1. Fællestillidsrepræsentanten åbner mødet.
2. Ændringer til den faste dagsorden.
3. Opfølgingsliste – hvad har vi på tavlen.
4. Nyt fra fællestillidsrepræsentanten.
 1. Orientering fra bestyrelsen.
 2. Orientering fra fællestillidsrepræsentanten.
 3. Emner der skal tages op med Plant Director.
5. Orientering fra 3F.
6. Nyt fra klubber.
7. Nyt fra udvalg.
 1. Velfærdsudvalg.
 2. Trivselsudvalg.
 3. Uddannelsesudvalg.
8. Lærlingeforhold.
9. Sager der skal tages op i samarbejdsudvalget.
10. Sikkerhed.
11. Indkomne forslag.
12. Eventuelt.

På bagsiden af den faste dagsorden har fællesklubben formuleret sin mission og vision under overskriften ”Sammen gør vi en forskel”.

Derudover er der sikret et stærkt samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne, som deltager i fællesklubbens møde hver tredje måned, ligesom Ernst Jensen som noget nyt er kommet med i arbejdsmiljøorganisationen (AMO). Sammen med andre tiltag har det medført et langt bedre arbejdsmiljø, hvor det indtil videre er lykkedes at undgå arbejdsulykker i over 100 dage, hvilket tidligere har været svært at opnå på Aalborg Portland.

Ellers er de forskellige opgaver fordelt på udvalgene, hvor de seks tillidsrepræsentanter har fordelt sig tre og tre på baggrund af interesser, kompetencer og erfaring. For eksempel sidder Dan Andersen, der er 3F-tillidsrepræsentant og næstformand i fællesklubben, i uddannelsesudvalget.

”Det giver god mening, fordi jeg har ansvaret for vores 3F-procesoperatørlærlinge. Det område sætter jeg mig så ekstra grundigt ind i og har blandt andet været på uddannelsesambassadørkursus gennem 3F. En anden af vores 3F-tillidsrepræsentanter sidder i velfærdsudvalget, som blandt andet har med arbejdstøj at gøre. Og det er en fordel, at det er ham, fordi han arbejder ude i det hårdeste miljø med blæst, kulde og nedbør om vinteren og derfor har meget fokus på godt arbejdstøj,” forklarer Dan Solhøj Tolstrup.

VIDEN GÅR IKKE TABT

Selv om opgaverne nu er blevet spredt mere, betyder det faktisk samtidig, at alle i fællesklubben er orienteret om alt det, der foregår, fordi de informerer hinanden på deres månedlige møder.

”Det gør, at vi ikke er så sårbare. Da vores tidligere fællestillidsrepræsentant blev syg og måtte trække sig fra posten, fandt vi ud af, at der var mange ting, som vi egentlig ikke havde kendskab til. Det var ikke, fordi han holdt noget skjult, men der var ikke behov for, at han delte alle informationer, fordi han sad med alle steder,” siger Ernst Jensen og bliver suppleret af Dan Solhøj Tolstrup:

”På den måde risikerede vi, at meget viden kunne gå tabt. Nu informerer vi hinanden om alt, og det betyder også, at jeg let ville kunne tage over efter Ernst, hvis han pludselig blev nødt til at stoppe.”

Fællesklubben mødes den sidste tirsdag i hver måned fra 11 til 15, hvor der arbejdes efter en dagsorden, som er den samme hver gang. Det sikrer, at de kommer gennem alle vigtige punkter. Og det er her, at den store whiteboardtavle kommer i spil.

”Vi bruger vores tavle meget. Der bliver løbende skrevet punkter på, og på vores månedlige møde bliver det hele så fordelt på de relevante udvalg, og vi finder ud af, hvilken tillidsrepræsentant der tager sig af det,” forklarer Ernst Jensen.

TILBAGE PÅ TAVLEN

Nogle af punkterne hører hjemme i samarbejdsudvalget, og de bliver sendt videre til ledelsen.

AALBORG PORTLAND

Aalborg Portland A/S – grundlagt i 1889 – er Danmarks eneste cementproducent og råder over en af Nordeuropas største cementfabrikker beliggende i Aalborg samt siloanlæg i havne over hele landet. Fabrikken i Aalborg producerer årligt 2,3 millioner tons fordelt på grå og hvid cement, som afsættes i Danmark, det øvrige Nordeuropa samt USA.

Aalborg Portland A/S beskæftiger godt 335 medarbejdere i Danmark og er en del af Aalborg Portland Holding Koncernen, der i 2017 omsatte for 8,5 milliarder kroner og har 2.939 medarbejdere fordelt på flere steder i verden.

Aalborg Portland Holding har siden 2004 været ejet af Cementir Gruppen med hovedkontor i Rom.

”Så har de mulighed for at forberede sig på de punkter, som vi vil drøfte, og de kan komme med et kvalificeret svar, når vi mødes. Før i tiden mødtes vi fra B-siden en time før SU-mødet og fandt ud af, hvad vi skulle snakke med ledelsen om. Det betød jo ofte, at ledelsen ikke kunne give svar på det, vi kom med. De skulle tilbage og undersøge tingene og tænke sig om først. Nu er SU-møderne mere effektive, og der kommer hurtigere løsninger,” siger Dan Solhøj Tolstrup.

Mange af forslagene kommer tillidsrepræsentanterne da også igennem med. Men der er også nogle, som kommer med tilbage på tillidsrepræsentantkontoret, fortæller Ernst Jensen:

”Så ser vi på, om det er noget, vi skal arbejde videre med og have bragt op senere – også hvis vi synes, at en tilbudt løsning ikke er god nok. Så kommer punktet tilbage på tavlen til opfølgning.”

For som der står nederst på tavlen: ”Hvis planen ikke virker, så ændr planen, men aldrig målet.”

02. De har tid til uddannelse

Rynkeby Foods vil levere juice og saft af høj kvalitet til forbrugere i Danmark og udlandet og til en konkurrencedygtig pris. Det kræver store investeringer i nye maskiner. Og så skal uddannelse af medarbejderne følge med. Derfor har Rynkeby taget aftalt uddannelse til sig, og nu er 10 ansatte i gang med uddannelsen til procesoperatør. Flere følger efter.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

26. juni 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.

”Rynkeby Foods skal ikke bare være her i morgen. Vi skal også være her på længere sigt og tilbyde vores kunder gode og naturlige juiceprodukter i den bedste kvalitet. Derfor skal vi investere i ny teknologi og i uddannelse.”

Så kort og kontant lyder svaret fra Rynkeby Foods' supply chain manager Jens Termansen på spørgsmålet om, hvorfor den midtfynske virksomhed har taget aftalt uddannelse i brug.

Rynkeby Foods har allerede – på den positive måde – erfaret, hvad det betyder at have en effektiv virksomhed med dygtige medarbejdere. Produktionen i Ringe blev nemlig udvidet i 2016, da den tyske ejer Eckes-Granini flyttede et presseri fra Brämhult i Sverige til Fyn. Produktionen på den anden side af Øresund havde begrænsede muligheder for udvikling.

Det har skabt 50 nye arbejdspladser i Ringe, hvor der foruden nye produktionsfaciliteter også er indført et nyt SAP-system, hvilket har været en samlet investering på et trecifret millionbeløb.

”Den investering bliver først rigtig god, når medarbejdernes kompetencer også følger med. Mange processer bliver mere digitale, og det kræver ny viden. Vi får kun det optimale ud af maskinerne, hvis de medarbejdere, der skal betjene dem, har de optimale forudsætninger,” siger Jens Termansen.

HURTIG BESLUTNING

Da muligheden for aftalt uddannelse blev en realitet med de nye overenskomster i 2017, var Rynkeby Foods derfor ikke længe om at slå til. Og den fynske juice- og saftproducent fandt ud af, at det var uddannelsen til procesoperatør, som passede ind.

Hos medarbejderne var der heller ikke meget betænkningstid.

”Man hører jo nogle steder, at det kan være svært at få gang i efteruddannelse. Derfor blev jeg da også positivt overrasket over, at mange af kollegerne faktisk gerne ville tage uddannelsen,” siger 3F-tillidsrepræsentant Villy Christiansen, som selv er gået i gang med procesoperatøruddannelsen.

I første omgang er 10 medarbejdere kommet i gang med uddannelsen, og yderligere 10 har vist interesse.

BUEN BLEV SPÆNDT

”Det er virkelig positivt, men der er heller ikke tvivl om, at vi har spændt buen til det yderste med 10 på uddannelse, når man tager i betragtning, at vi er 140 ansatte i produktionen,” siger Jens Termansen.

Her har Rynkeby Foods fokus på, at satsningen på den formelle uddannelse går hånd i hånd med sidemandsoplæring.

RYNKEBY FOODS

Fremstiller frugt- og grøntsagsbaserede fødevarer, primært juice, saft og smoothies.

Grundlagt i 1934 af Inger Rasmussen, der begyndte med at fremstille æblemost til familien og naboer i Rynkeby på Fyn.

Familieejet frem til 1988 og var siden ejet af Carlsberg og Arla – dels i forening og senere af mejerivirksomheden alene. Solgt til tyske Eckes-Granini i 2016.

Produktion og hovedkontor i Ringe på Fyn med 250 ansatte – heraf 140 i produktionen.

”Den betyder, at vi har mange flere medarbejdere, der kan bakke hinanden op i de forskellige funktioner. Havde vi ikke sørget for det, havde det været svært at sende så mange som 10 af sted på en længere uddannelse,” siger Jens Termansen.

Rynkeby Foods har valgt at gribe muligheden for et stort uddannelsesløft af så mange ansatte som muligt, nu hvor ordningen om aftalt uddannelse eksisterer.

ØKONOMI SPILLER EN ROLLE

”Det er virkelig godt, at man fra overordnet hold (altså overenskomstparterne, red.) har sagt, at vi har behov for at løfte kompetencerne på de danske

produktionsvirksomheder, og at vi kan komme ind i sådan en pulje, hvor vi får midler til at gøre det. Det er klart, at hvis vi som virksomhed skulle ud og betale alt selv, så er 10 mand ude af produktionen i en rotation en væsentlig post. I så fald havde forløbet set anderledes ud. Vi havde kort sagt givet muligheden til færre medarbejdere. Så økonomien spiller en rolle. Derfor synes jeg også, at andre virksomheder skal gribe muligheden,” siger Jens Termansen og bliver bakket op af Villy Christiansen:

”Jeg hører godt, at man på nogle virksomheder synes, at man har for travlt. Det har vi altså også, og vi udvider produktionen og indfører ny teknologi, mens vi løber hurtigt. Og alligevel kan vi sætte 10 kolleger ud af 140 i gang med procesoperatøruddannelsen. Så må det også kunne hænge sammen andre steder.”

03. Ekspert på eget anlæg

Mai-Britt Snedker har med mange års ansættelse på Rynkeby Foods styr på at betjene de fleste anlæg. Men hun håber, at hun med procesoperatøruddannelsen kan klare endnu flere opgaver selv og få tingene til at køre endnu bedre.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

26. juni 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Med 13 års ansættelse på Rynkeby Foods har Mai-Britt Snedker efterhånden været rundt ved de fleste anlæg og kan betjene dem. Derfor er hun også en værdifuld medarbejder. Alligevel er hun glad for at være kommet i gang med uddannelsen til procesoperatør.

”Det er faktisk noget, jeg har gået og tænkt på i længere tid, og også noget, jeg har talt en del med en af mine kollegaer om. Så da tilbuddet om uddannelsen kom fra virksomheden, meldte jeg mig med det samme,” fortæller 37-årige Mai-Britt Snedker, som også har en uddannelse som salgsassistent i en boghandel og stuepige på Hvedholm Slot på cv’et.

For Mai-Britt Snedker er formålet med uddannelsen at blive både klogere og dygtigere til sit job.

”Som procesoperatør har man simpelthen meget mere grundlæggende viden om, hvordan forskellige typer produktionsanlæg fungerer, og man kan derfor hurtigere lære at betjene et nyt anlæg. Jeg synes også, det er spændende at finde ud af, hvordan for eksempel et elskab er bygget op, og hvordan det virker,” siger Mai-Britt Snedker, som forventer også at kunne klare flere opgaver selv:

Jeg tror, at jeg kommer til at kunne løse flere opgaver

Mai-Britt Snedker

”Jeg tror, at jeg kommer til at kunne løse flere opgaver selv og ikke altid skal have hjælp fra en tekniker, hvis der for eksempel opstår et problem. Så kan man måske selv løse det, eller man kan bedre sætte teknikeren ind i, hvor man mener, at problemet er. Man lærer også at tænke over, hvordan anlægget kan køre endnu bedre ved at optimere nogle processer. Kort og godt tror jeg, at uddannelsen hjælper mig til at blive ekspert på mit eget anlæg.”

SJOVERE OG LETTERE AT LÆRE

Mai-Britt Snedker har været i gang med procesoperatøruddannelsen siden oktober 2018 og har været gennem to grundforløb på 10. klasseniveau, hvor hun blandt andet har fået genopfrisket og er blevet bedre til kemi og matematik.

Uddannelsen betyder, at hun skal have computeren frem en gang imellem om aftenen, når hun er i gang med skoleforløb.

”Men det vænner man sig hurtigt til – også det med at gå i skole igen og sidde i mange timer og lære noget nyt. Men der tror jeg, at det hjælper, at der er en helt anderledes indstilling, end jeg husker det fra min folkeskoletid. Dengang tog man nok lidt lettere på det og spurgte måske ikke, hvis der var noget, som var svært at forstå. Her er folk ikke bange for at spørge. Vi er på samme niveau, og alle vil virkelig gerne have noget ud af det, så vi hjælper hinanden. Det hjælper også på det, at vi er to fra Rynkeby af

sted sammen. Så kan vi hjælpe hinanden, og det er nu rart nok, at man kender en anden på holdet, når man begynder,” siger Mai-Britt Snedker.

04. Har du styr på din indre coladåse?

Den bedste måde at håndtere konflikter på arbejdspladsen på er ved at starte med sig selv. Hvad er det, der får vores indre coladåse til at eksplodere, og hvordan bevarer vi boblerne uden at bruse over. Det har Rune Strøm nogle meget håndgribelige bud på.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

27. juni 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

Du skal bruge en coladåse med indhold, en elefant, tre tændstikker og en tjekliste.

Dette er ikke optakten til en ny Olsen-bandenfilm, men Rune Støms billeder på, hvordan vi på arbejdspladsen bliver gode til at forhindre og håndtere konflikter.

Rune Strøm er kommunikationsekspert og internationalt certificeret Master Practitioner i mediation (konfliktmægling), og på to temadage arrangeret af TekSam i samarbejde med BFA-industri har han inspireret tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere til, hvordan de kan håndtere konflikter på arbejdspladsen.

Uenighed og konflikter er nemlig uundgåelige på en arbejdsplads – og i livet – og ikke nødvendigvis af det onde, mener Rune Strøm. Nogle gange skal vi acceptere, at vi er

uenige, fordi uenighed er kimen til udvikling, ligesom vrede kan være det, der giver os energi og fokus.

”Vrede kan være fantastisk. Det vigtige er, hvordan vi bruger vores vrede,” siger han.

Det handler nemlig om at håndtere sin vrede på en konstruktiv måde, så den bidrager til udvikling og ikke går ud over uskyldige mennesker.

NÅR FØLELSERNE BOBLER

For at illustrere sin pointe forklarer Rune Strøm, hvordan vi skal forestille os, at vi har en dåsecola inde i vores krop. Væsken er vores kommunikation og boblerne vores følelser. Det er her, vi finder engagement, omsorg, nysgerrighed og kærlighed, men det er også her, vreden ligger og lur.

Vreden risikerer at bruse over, hvis vi gang på gang får krænket vores grundværdier – det der definerer, hvad vi forventer af os selv og dermed også andre mennesker. Vi får med Rune Strøms ord rystet vores indre coladåse, og faren for at få sagt noget, som vi vil fortryde, er overhængende.

Det kan derfor være godt at gå sin indre tjekliste igennem, inden vreden bobler over.

Tjeklisten lyder:

1. Er jeg vred på det rigtige tidspunkt?
2. Er jeg vred på den rigtige person?
3. Er jeg vred af den korrekte årsag?
4. Og vigtigst af alt: Bliver jeg vred med den rigtige mængde vrede? Virkeligheden viser, at det sjældent er tilfældet

”Derfor er vi nødt til at være bevidste om, at nu kører boblerne med mig, så jeg må vente med at tage konfrontationen, til jeg har fået styr på boblerne,” siger han.

DEN OMSORGSFULDE SAMTALE

Han peger på, at der er mange måder at håndtere sin indre cola på, og det er ikke altid konstruktivt at forhindre boblerne i at komme ud.

”Mennesker kan være åh så flinke og åh så søde, men selv om de smiler, så skal frustrationerne nok komme ud. I stedet for at sige det, de mener direkte til den, de er vred på, så går de til en kollega, som de har tillid til og som deler deres vrede og skuffelser. Og så har vi colasovseffekten, hvor andre bliver taget som gidsler i en konflikt, som egentlig kun er mellem to mennesker. Det er en alvorlig trussel for trivslen,” forklarer han.

Derfor er det så vigtigt at tage den gode omsorgsfulde samtale, hvor du på en saglig måde forklarer, hvorfor din indre coladåse bliver grundigt rystet, når den anden krænker dine grundværdier.

HVILKEN ENDE AF ELEFANTEN SER DU

For når konflikten først ruller, og colasovsen klistrer medarbejderne sammen i grupperinger, der modarbejder hinanden, eskaleres rygtedannelse og sladder hurtigt. Og der kan meget nemt sætte sig varige spor hos den, der bliver bagtalt. Ligesom en fladmast coladåse godt kan rettes ud igen, men aldrig bliver helt som ny, så vil sådanne konflikter altid efterlade buler og skrammer, som ikke let kan glattes ud, illustrerer Rune Strøm.

Er indsovsningen allerede godt i gang, skal det stoppes. Det kan gøres af en leder, en tillidsrepræsentant eller en kollega, som ikke ønsker at blive taget som gidsel i konflikten. Og det er her, vi skal bruge en elefant – for virkeligheden er aldrig endimensionel. Står du med front mod elefantens hoved, så ser du unægtelig noget helt andet end ham, der ser på dens hale, selv om I er enige om, at I ser på en elefant.

”Når der er gået sovs i sagen, så vil folk så gerne have, at røven er hele virkeligheden, men det er vigtigt at få dem til at overveje, hvordan den anden ser sagen. Og gå bare ind i følelsen. Sig: ”Det er da megatræls – hvad vil du gøre ved det?” Pas på med ikke selv at blive sovset ind. Husk at konflikten kun kan løses mellem de to parter,” fastslår han og påpeger, at du har en vigtig opgave i at etablere deres konstruktive dialog om det, der er svært.

SKAB DE GODE BOBLER

Det handler ikke kun om at forhindre sin indre coladåse i at bruse over. Det handler også om at skabe gode bobler i dåsen, og nu skal vi have fat i de tre tændstikker. De er nemlig nyttige, når vi står med svære relationer.

”I stedet for at bruge alt mit krudt på, hvad jeg synes, der er galt med ham den trælse kollega, skal jeg have fokus på, hvad jeg kan gøre for at forbedre relationen. For du kan ikke forandre andre mennesker, du kan kun forandre dine relationer til dem,” forklarer Rune Strøm.

Øvelsen går derfor ud på at putte tre tændstikker i den ene lomme. Tre gange i løbet af en dag skal du sige eller gøre noget positivt, som får din kollega til at synes bedre om dig, og når dagen er omme, skal alle tre tændstikker gerne have skiftet bukselomme. Øvelsen vil efter et stykke tid skærpe din opmærksomhed om alle de ting, som er gode ved den anden, samt sætte fokus på, hvad I har til fælles, og dermed skabe grobund for en mere konstruktiv relation.

Og din indre coladåse vil boble af energi, engagement og overskud.

05. Robotter som kolleger

Robotter er mere kolleger end konkurrenter. Det viser erfaringerne fra både Teknologisk Institut og Trelleborg Sealing Solutions i Helsingør.



Modstanden mod robotter var stor i starten, men nu er alle glade for at arbejde sammen med dem, fortæller Søren Lund Petersen, tillidsrepræsentant på Trelleborg Sealing Solution i Helsingør.

SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

27. juni 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Modstanden var massiv i 2012, da Trelleborg Sealing Solutions i Helsingør havde købt to robotter til produktionen.

”De tager vores arbejde,” lød det fra flere medarbejdere, indtil Olivia fra kantinen ved en demonstration af de nye robotter meldte sig frivilligt til at teste dem og dermed fik nedbrudt barriererne. Det skulle alligevel ikke hedde sig, at en kantinedame kunne styre en robot, mens store, stærke mænd i produktionen ikke kunne finde ud af det.

”Siden fandt de ud af, at de ikke ville blive fyret, fordi vi fik robotter. Faktisk har det været sådan, at hver gang vi har købt to robotter, så har vi ansat en ny kollega,” fortæller Søren Lund Petersen, tillidsrepræsentant på Trelleborg Sealing Solutions, der producerer tætningssløsninger til blandt andet autobranschen og sundheds- og medicinalbranchen.

Sammen med Jesper Luja Thomsen, administrerende direktør i Trelleborg Sealing Solution, og Steen Harder Ulrichsen, seniorprojektleder på Teknologisk Institut, fortalte han på Faglig Festival på Konventum i Helsingør i begyndelsen af juni om erfaringerne med at indføre robotter i produktionen. Seminaret var arrangeret af CO-industri i samarbejde med Teknologisk Institut.

OVERLEVELSE

”Det, jeg har oplevet, er, at vi med robotterne kan sætte volumen op i produktionen, og dermed kan vi slå lande, der laver det samme som os, men til en lavere pris, simpelthen fordi vi leverer et kvalitetsprodukt. Med automatiseringen har vi slået kvalitetsrekord og fået en kæmpesucces. Så jeg ser det som overlevelse. Hvis vi ikke havde investeret i robotter, så havde vi måske ikke været i Helsingør i dag,” siger Søren Lund Petersen.

Trelleborg Sealing Solution er et rigtigt godt eksempel på, at virksomheder, der investerer i robotter, også ansætter flere folk, fordi produktiviteten stiger, siger Steen Harder Ulrichsen, seniorprojektleder ved Teknologisk Institut.

”Ingen køber robotter for at spare på medarbejdere og lønninger. Det er rigtigt, at robotterne tager noget arbejde, men det er oftest det farlige og det kedelige, ensidige, gentagne arbejde, og så bliver det interessante arbejde overladt til medarbejderne,” siger han.

TAGER DET TUNGE JOB

Danmark har i dag 211 robotter pr. 10.000 ansatte. Dermed er landet i top fem i verden, hvis man piller bilindustrien ud af opgørelsen.

Robotterne udfører typisk ukomplicerede, manuelle opgaver, som gentages gang på gang, og processer som binpicking, skrunding, presning, klikning og smøring.

Det er også netop, hvad der er sket hos Trelleborg Sealing Solution.

”Der er meget ergonomi i at indføre robotter. Tidligere skulle vores medarbejdere føde CNC-maskinerne manuelt med en høj frekvens. Den del af arbejdet tager robotterne sig af nu, hvor de føder vores CNC-maskiner, mens medarbejderne tager

sig af indstillingen af maskinen samt kontrollen af processen og produktet,” siger Jesper Luja Thomsen, administrerende direktør i virksomheden.

”Selv om robotter ikke kan blive syge, så sker det, at de skal have service. Derfor skal vi også være der hele tiden. Robotten kan ikke stå alene,” supplerer Søren Lund Petersen.

Trelleborg har siden 2012 investeret i 62 robotter, og siden er medarbejderstaben udvidet fra 300 til 420 i dag.

”Vi har været heldige at have vækst, men det er ikke sådan, at vi er helt flyvende overalt, nogle steder er vores maskiner retro. Vi er stadig på en rejse, og vi er nødt til at fortsætte automatiseringen,” siger Jesper Luja Thomsen.

MANGEL PÅ VIDEN

Det er langt fra alle danske industrivirksomheder, der har robotter i produktionen. Ifølge Steen Harder Ulrichsen bruger 56 procent af danske virksomheder ikke robotter. Især mindre virksomheder med under 100 ansatte er tilbageholdende med at investere i robotter. Det betyder, at kun otte procent af de mindre virksomheder har investeret i automatisering.

En undersøgelse fra 2015 viser, at de to største hindringer for at anvende industrirobotter er, at virksomhederne mener, robotterne ikke kan anvendes i deres produktion, eller at deres produktion er for lille.

Det er dog langt fra tilfældet, mener Steen Harder Ulrichsen og peger blandt andet på et lille enkeltmandsfirma, hvor ejeren selv byggede en robot til at gravere metalskiver og på den måde satte produktionen og indtjeningen i vejret.

Til gengæld er manglen på viden en stor barriere for at gennemføre automatisering. En undersøgelse fra Ingeniørforeningen i Danmark (IDA) viser, at manglende viden blandt ledelse og medarbejdere er de største hindringer for automatisering.

”Vi er sikre på, at hvis de fik mere viden tilført, så vil vi alle have mere velstand i morgen, end vi har i dag,” siger Steen Harder Ulrichsen.

Samtidig truer manglen på kvalificeret arbejdskraft. Hver gang én ny industritekniker står med sit svendebrev i hånden, går tre industriteknikere på pension.

”Manglen på industriteknikere er en stor udfordring, fordi det er dem, der tager sig af vedligeholdelse, reinstallerer og så videre,” siger Steen Haarder Ulrichsen.

UDDANNELSE ER VEJEN

Det er også en udfordring, som de har taget op på Trelleborg.

”Jo mere automatisering, jo bedre skal folk være uddannet. Vi starter med de mest basale krav som it, engelsk og dansk og med at gøre folk mentalt parate og uddannelsesmæssigt klar til den nye fremtid. Og så handler det jo om at give folk mulighed for at uddanne sig. Nogle medarbejdere er meget parate, mens andre virkelig frygter det, men det er simpelthen noget, som vi er nødt til,” siger Jesper Luja Thomsen.

Senest har produktionen fået nyt it-program til drejebænkene, og modstanden var stor. Men ved at give en grundig oplæring og tæt mandsopdækning i starten ude på arbejdspladsen, er stemningen nu vendt.

”Det er voldsomt, det der er sket ude hos os. Og i starten sagde folk, det ikke kunne lade sig gøre. Tre-fire måneder senere er alle glade for det,” fortæller Søren Lund Petersen.

Samtidig med den løbende automatisering har alle medarbejdere været på fem dages træning i performancekultur i løbet af 2017, hvor alle medarbejdere uanset uddannelse, jobfunktion og titel har modtaget den samme træning omkring fremtidens krav til den enkelte medarbejder og virksomhed med fokus på:

1. At tage ansvar for eget arbejde
2. Hvordan gør jeg min kollega god
3. Kollektiv læring

”Vi er på en rejse, som ikke er slut endnu, men i dag er det ikke specielt hos os, at robotter og mennesker arbejder sammen. Det er helt naturligt og bare noget, vi gør,”

fastslår Jesper Luja Thomsen.

06. Flere skal have en overenskomst i Europa

IndustriAll Europe vil i en ny kampagne sætte fokus på fordelene ved overenskomster for både ansatte og virksomheder.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

26. juni 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Ordentlige arbejds- og lønforhold sikres gennem overenskomster. Derfor sætter den europæiske lønmodtagerorganisation IndustriAll Europe nu gang i en kampagne, ”Together at Work”, der skal bane vejen for, at flere europæiske industriansatte får en overenskomst. Flere af CO-industris medlemsforbund deltager i kampagnen.

”Stærke overenskomster er en central del af vores kamp for højere løn og bedre arbejdsforhold. Flere steder i Europa er kollektive overenskomstforhandlinger forsvundet gennem de seneste årtier, og under den seneste krise blev de bevidst bekæmpet af både nationale regeringer og EU's institutioner,” siger Luc Triangle, generalsekretær i IndustriAll Europe.

Det kraftige fald i brugen af overenskomster og kollektive forhandlinger har ført til en stigning i individuelle ansættelseskontrakter, flere vikaransættelser og fattigdom blandt lønmodtagere i Europa. Ligesom det har forstærket den stigende ulighed, at

lønmodtagere ikke længere har den fælles styrke til at sikre sig en fair del af virksomhedernes overskud.

”Når vi debatter bedre livsvilkår, bliver overenskomster alt for ofte overset som en løsning, der kan hæve lønningerne og øge levestandarder,” påpeger Luc Triangle.

FOKUS PÅ FORDELE VED OK

Derfor vil IndustriAll med kampagnen ”Together at Work” udbrede kendskabet til overenskomster og støtte indgåelsen af flere overenskomster over hele Europa.

Kampagnen, som kører indtil marts næste år, vil i første omgang have fokus på de fordele, som overenskomster har for lønmodtagere. Især unge og kvinder er målgruppen. Derefter vil kampagnen rette fokus mod de mange fordele, som både virksomheder og samfundet har af, at der bliver indgået kollektive overenskomster.

INDUSTRIALL EUROPE

IndustriAll Europe er en sammenslutning af europæiske fagforeninger, der repræsenterer timelønnede og funktionærer inden for sektorerne metal, kemi, energi, mine, tekstil samt tøj- og fodtøjssektoren.

Cirka syv millioner mænd og kvinder organiseret i 180 nationale fagforeninger i 38 europæiske lande er repræsenteret i IndustriAll Europe.

OK GIVER FAIR KONKURRENCE

I Danmark er det de enkelte medlemsforbund i CO-industri, der står for aktiviteter i forbindelse med kampagnen, og her vil fokus primært være på øget organisering på arbejdspladserne samt støtte til overenskomstdækning og organisering af kolleger i andre europæiske lande.

”Det handler om faglige fællesskaber. Både i Danmark og i udlandet gælder det, at fagforeningerne skal have tilstrækkeligt med medlemmer for at have styrke til at

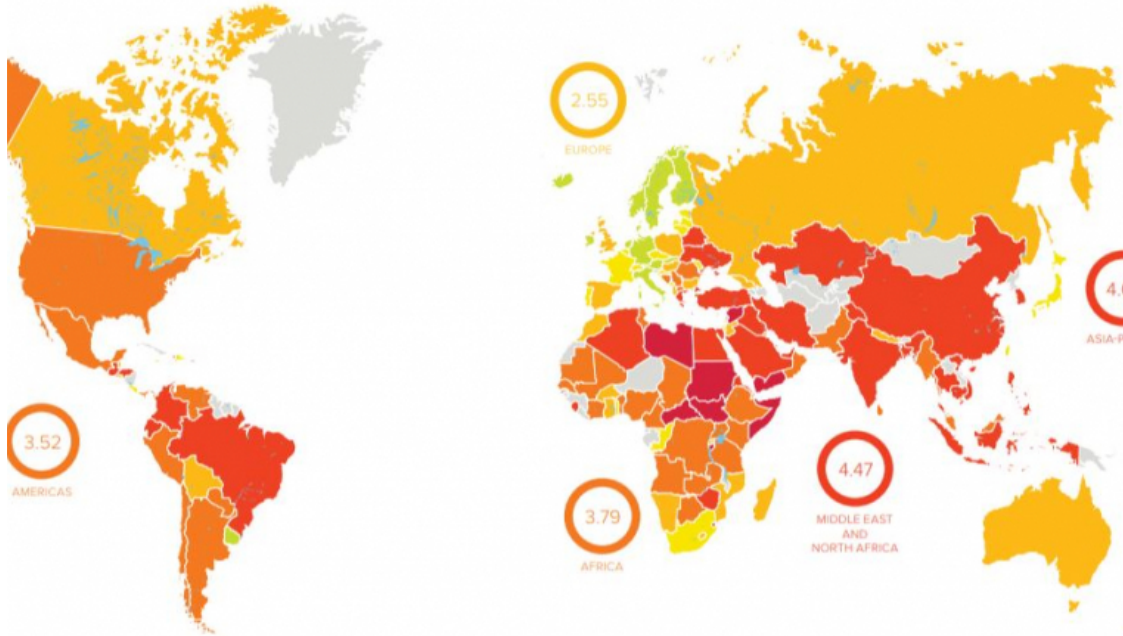
indgå overenskomster. Derfor kan vi glæde os over, at der fortsat er så stor opbakning til de fleste fagforeninger i Danmark,” siger Henrik Jensen, organisationssekretær i CO-industri.

Samtidig understreger han, at IndustriAll Europes kampagne for bedre overenskomstdækning ligger i forlængelse af det, CO-industris medlemsorganisationer gør.

”Det er naturligvis en kerneopgave for fagforeninger at sørge for, at deres medlemmer er dækket af overenskomster. Så man kan sige, at vi hele tiden kører kampagne for flere overenskomster og sørger for at synliggøre alle de fordele, der er ved gode overenskomster for både den enkelte, virksomheden og samfundet. Men det er også en fordel for os, at vores udenlandske kolleger får bedre arbejdsvilkår, så vi har en europæisk konkurrence på lige vilkår og ikke efter laveste fællesnævner,” siger Henrik Jensen.

07. Arbejdstagerrettigheder under øget pres verden over

Stadigt flere lande fratager arbejdstagere retten til at etablere fagforeninger, viser ITUC Global Index 2019.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

27. juni 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

I 107 lande verden over har arbejdstagere i dag ikke ret til at etablere en fagforening eller til at melde sig ind i en fagforening. Det er en væsentlig stigning i forhold til 2018, hvor 92 lande nægtede arbejdstagerne disse fundamentale rettigheder. I Europa er det 40 procent af landene, der fratager arbejdstagere retten til at etablere og tilslutte sig fagforeninger. Det viser ITUC Global Rights Index 2019.

NØGLETAL: GLOBAL RIGHTS INDEX 2019

- 85 procent af verdens lande krænker strejkeretten.
- 80 procent af verdens lande nægter nogle eller alle arbejdstagere kollektive forhandlinger.
- Antallet af lande, der forhindrer arbejdstagere i at etablere eller tilslutte sig en fagforening, er steget fra 92 i 2018 til 107 i 2019.
- Arbejdstagere har ingen eller begrænset adgang til juridisk hjælp i 72 procent af landene.
- Antallet af lande, hvor arbejdstagere er arresteret eller tilbageholdt, er steget fra 59 i 2018 til 64 i 2019.
- Ud af 145 lande nægter eller begrænser 54 yringsfriheden og forsamlingsfriheden.
- Myndighederne lægger hindringer i vejen for registreringen af fagforeninger i 59 procent af landene.
- Arbejdere i 52 lande har oplevet vold.
- I 10 lande er fagforeningsfolk blevet myrdet: Bangladesh, Brasilien, Colombia, Guatemala, Honduras, Italien, Pakistan, Filippinerne, Tyrkiet og Zimbabwe.

Den internationale arbejdstagerorganisation, ITUC, har set på, hvordan 97 internationalt anerkendte indikatorer vedrørende arbejdstageres rettigheder bliver beskyttet både juridisk og i praksis i 145 lande.

Indekset viser, at i 80 procent af verdens lande bliver retten til kollektive forhandlinger krænket. Selv i Europa, der har en grundlæggende tradition for kollektive forhandlinger, er der i halvdelen af de europæiske lande registeret krænkelser af arbejdstagernes ret til forhandlinger i fællesskab. I lande som Holland, Estland og Spanien tilsidesætter virksomheder ofte kollektive forhandlinger med fagforeninger og presser i stedet på for at indgå individuelle aftaler direkte med arbejdstagerne.

STREJKER FORBUDT

Samtidig bliver fagforeningernes rolle undermineret af angreb på strejkeretten i store

dele af verden. I Chad er strejker og demonstrationer blevet forbudt, mens retskendelser har stoppet aktioner i Kroatien, Georgien, Kenya og Nigeria.

Dertil kommer, at en lang række lande nægter eller hindrer arbejdstagere deres ytringsfrihed og forsamlingsfrihed.

ITUC GLOBAL RIGHTS INDEX 2019

- ↓ Rapport: ITUC Global Rights Index 2019 (PDF)
(<https://www.co-industri.dk/files/2019-06/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf>)
- ↓ Kort over krænkelser af arbejdstagerrettigheder (PDF)
(<https://www.co-industri.dk/files/2019-06/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-infographic-landscape-violation-workers-rights-en.pdf>)
- ↓ De ti værste lande i verden for arbejdstagere (PDF)
(<https://www.co-industri.dk/files/2019-06/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-infographic-landscape-ten-worst-countries-en.pdf>)

FRED OG STABILITET I FARE

Den systematiske undergravning af fundamentet for demokrati på arbejdspladsen og den voldelige undertrykkelse af strejkeretten er en risiko for fred og stabilitet, advarer ITUC.

”Selskaber, der systematisk har angrebet arbejdstagernes rettigheder, bliver nu mødt af globale protester. Uber slås med strejker og retssager fra Australien til Sydkorea og fra Mumbai til San Francisco. Arbejdstagere i Amazons lagerbygninger i Europa og USA arrangerer protester og strejker, mens fagforeninger på tværs af Europa iværksatte den største strejke i Ryanairs historie.

Selskabernes grådighed er muligvis global, men arbejderne står sammen i deres krav i en skala, som aldrig er set før,” siger Sharan Burrow, generalsekretær i ITUC.

Hun mener, at det er på tide, at regeringerne vågner op.

”Fagforeningsfolk står i frontlinjen i kampen for demokratiske rettigheder og frihed fra den grådighed, som internationale koncerner har inficeret regeringer med, så de handler imod arbejdstagernes rettigheder. Vi har brug for en ny social kontrakt mellem arbejdstagere, regeringer og arbejdsgivere. Den skal genopbygge den tillid til demokratiet, som folk har mistet. Det er på tide at ændre reglerne,” fastslår Sharan Burrow.