

CO-Magazine *CO-Magasinet 4/2019* opdateret.

Vis

Redigér

Slet

Versioner



CO MAGASINET

4. UDGAVE 2019

INDHOLD**01. Kom og mød topforhandlerne**

02. Tillidsrepræsentanter får fastholdelse på dagsordenen

03. Vi skal ikke være parkeringsplads for kommunen

04. Åbenhed sikrer god tid til tillidsrepræsentanterne

05. Når arbejdsgiveren vil teste for stoffer og alkohol

06. Vi kindkysser ikke så meget i Vestjylland

07. Kim Ravn skiftede spor, da skulderen stod af

08. Nyt våben mod vold og chikane på arbejdspladsen

CO-MAGASINET 4/2019

Kom og mød topforhandlerne | Tillidsrepræsentanter får fastholdelse på dagsordenen | Vi kindkysser ikke så meget i Vestjylland | Åbenhed sikrer god tid

01. Kom og mød topforhandlerne

Nedtællingen til overenskomstforhandlingerne i begyndelsen af 2020 er så småt begyndt. Og du har chancen for at få det sidste ord med, før topforhandlerne fra CO-industri og Dansk Industri sætter sig over for hinanden.



En overenskomstfornyelse handler ikke bare om de afsluttende forhandlinger, som i 2017 varede omkring 24 timer. Forud er gået omkring et års forberedelse, som begynder med, at medlemmerne fremsætter forslag på deres arbejdspladser og i deres forbund, som til sidst bliver samlet i CO-industri. I efteråret rejser CO-industris formandskab landet rundt drøfte krav og temaer med tillidsrepræsentanterne. Foto: Alex Tran.

SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

10. september 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Tiden for de kommende overenskomstforhandlinger begynder at nærme sig. Forberedelserne har været i gang længe, og om nogle få uger lander bunken af forslag til de nye overenskomster på CO-industris bord. Sidste gang – for tre år siden – havde medlemmerne af CO-industris ni medlemsforbund stillet 369 forslag til overenskomstfornyelsen.

Resultatet af de nye overenskomster blev blandt andet en fordobling af fritvalglønkontoen, seniorfridage, forhøjelse af lønnen under forældreorlov,

børneomsorgsdage, tidligere pension til lærlinge og et kæmpe løft af efteruddannelsesindsatsen med aftalt uddannelse.

Traditionen tro får tillidsrepræsentanter mulighed for at give CO-industris topforhandlere nogle sidste ord med på vejen frem til forhandlingsbordet. Det sker, når CO-industris formand Claus Jensen og næstformand Mads Andersen rejser landet rundt på otte optaktsmøder fra slutningen af oktober til begyndelsen af december.

DIN MENING TÆLLER

Snyd ikke dig selv for denne enestående chance for at møde Claus Jensen og Mads Andersen. På optaktsmøderne vil de orientere om temaerne for overenskomstfornyelsen.

Derudover får tillidsrepræsentanterne mulighed for at stille spørgsmål og sætte deres præg på, hvad der skal med på forhandlingsbordet. Som CO-industris formand udtrykker det, så er det ikke ligegyldigt, om man lader sin stemme høre.

”De, der ikke kommer, snyder sig selv for indflydelse. De input, vi får fra tillidsfolkene, tæller meget. Det kan være konkrete historier fra industrivirksomhederne fra de tillidsfolk, som arbejder med overenskomsterne i hverdagen, og er der problemstillinger, som vi hører mange gange på møderne, gør de et særligt indtryk. Det er noget, som Mads Andersen og jeg husker, når vi sidder ved de afsluttende forhandlinger. Derfor er jeg også glad for, at der plejer at komme mange tillidsrepræsentanter til optaktsmøderne,” siger Claus Jensen.

TID OG STED

Optaktsmøderne er eksklusive for tillidsrepræsentanter, der er omfattet af industriens overenskomster, og afdelingsrepræsentanter, der har industriens overenskomster som ansvarsområde.

Der er sendt invitationer ud til lokalafdelingerne af CO-industris medlemsforbund.

Møderne holdes her:

Slagelse

ZBC

28. oktober kl. 17-21

Kantsøsalen

Bredahlsgade 1

4200 Slagelse

Odense

Odin Havnepark

31. oktober kl. 17-21

Lumbyevej 17G

5000 Odense C

Aarhus

Aarhussalen

5. november kl. 17-21

Skt. Knuds Torv 3

8000 Aarhus C

Agerskov

Agerskov Kro

6. november kl. 17-21

Hovedgaden 3

6534 Agerskov

Bornholm

Dansk Metal Bornholm

11. november kl. 16.30-19.45

Ved Lunden 16

3700 Rønne

Aalborg

Vegaard Hallen

18. november kl. 17-21

Vejgård Torv 3

9000 Aalborg

Holstebro

UCH Holstebro

19. november kl. 17-21

Døesvej 70-76

7500 Holstebro

København

Metal Hovedstaden

5. december kl. 17-21

Nyropsgade 25

1780 København V

02. Tillidsrepræsentanter får fastholdelse på dagsordenen

Krav om øget produktivitet og en medarbejdergruppe, der bliver ældre og ældre, har fået tillidsrepræsentanterne på Danfoss til at rette fokus mod omskoling af kollegerne. Nu hjælper et CSR-netværk syge eller nedslidte kolleger med at finde nye jobmuligheder i koncernen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

9. september 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

MAB

AMR

På Danfoss har syge eller nedslidte medarbejdere fået langt bedre muligheder for at blive omskølet til et andet job i koncernen.

I dag arbejder et CSR-netværk af 20 tillidsrepræsentanter og arbejdsledere fra alle lokationer i Danmark sammen med koncernens socialrådgiver om at finde de bedste løsninger til de kolleger, som af en eller anden grund ikke længere kan klare deres gamle job.

Danfoss har gennem de seneste fire år haft opmærksomheden rettet mod at gøre noget for at fastholde flere medarbejdere på virksomheden. Kvalificeret arbejdskraft er blevet en mangelvare, og derfor blev Koncernens Koordinationsudvalg sat til at kigge på, hvordan Danfoss kan holde på sine dygtige medarbejdere og få dem til at

blive lidt længere på arbejdsmarkedet. For virksomhedens tillidsrepræsentanter kom det ret hurtigt til at handle om fastholdelse gennem omskoling.

KRAVENE STIGER

Tillidsrepræsentanterne havde nemlig gennem længere tid konstateret, at flere af deres kolleger fik sværere og sværere ved at klare de stigende krav på arbejdspladsen.

”Vi bruger meget tid på at snakke produktivitet. Vi skal øge produktiviteten med 10 procent hvert år, og det er ikke al produktivitet, som nemt kan hentes ved at have en god maskinpark og strømlining af arbejdsgangene. Kollegerne må også løbe hurtigere,” siger Erik Søndergaard, tillidsrepræsentant på Danfoss i Silkeborg. Og det stigende pres tærer på en del af medarbejderne.

”Vores kolleger bliver ældre og ældre og mere og mere slidte. I mange fabrikker er der tunge løft, vrid i kroppen og tempo, tempo. Derfor oplever vi også, at flere bliver langtidssyge på grund af slitage,” fortæller Jens B. Andersen tillidsrepræsentant for 3F’erne på Danfoss Power Solution i Nordborg.

Samtidig er tillidsrepræsentanterne blevet dygtigere til at bruge de oplysninger om sygefravær, som de får, til at stille kritiske spørgsmål til årsagerne bag fraværet. Det har også været med til at bane vejen for en fælles forståelse af, at noget skulle gøres.

BLID INDSLUSNING

Efter besøg på andre danske virksomheder for at se, hvordan de gør, er tillidsrepræsentanterne og ledelsen blevet enige om nogle retningslinjer for fastholdelse og rekruttering som en del af virksomhedspolitikken samt etablering af netværket.

”Vi har set på, hvordan vi kan få sluset vores syge og nedslidte kolleger ind på en blidere måde efter sygemelding, så de har mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet,” fortæller Jens B. Andersen.

Netværkets rolle er sammen med koncernens socialrådgiver at have fokus på Danfoss’ sociale ansvar samt at støtte op om processen med at etablere en effektiv

arbejdsgang. Det betyder, at tillidsrepræsentanterne fungerer som kontaktpersoner for socialrådgiveren og står for etableringen af virksomhedspraktik på deres lokation. De kan også give socialrådgiveren besked, hvis de oplever, at en kollega har brug for omrokering, fleksjob eller revalidering.

BRUGER HINANDEN

Netværket mødes desuden et par gange om året og udveksler erfaringer om både samarbejdet med de forskellige kommuner og med at skaffe den rigtige virksomhedspraktik til kollegerne.

”Vi lærer af hinanden og holder hinanden opdaterede om, hvad kommunerne finder på. Samtidig bruger vi også hinanden. Vi skriver for eksempel rundt, hvis en af os har en kollega, som skal i arbejdsprøvning til en bestemt opgave, for at høre, om nogen har en ledig plads,” fortæller Erik Søndergaard, der selv repræsenterer Silkeborg i netværket.

I modsætning til de andre, så har han allerede erfaring med samarbejdet med de kommunale sagsbehandlere, da Silkeborg gennem en længere årrække har haft borgere i arbejdsprøvning. Danfoss i Silkeborg er derfor også den eneste virksomhed i Danfoss Danmark, der ikke gør brug af socialrådgiveren.

KOLLEGER STÅR FORREST

For tillidsrepræsentanterne har det været vigtigt, at tilbuddet om arbejdsprøvning og omskoling først og fremmest gælder deres kolleger. Derfor er der lavet en prioriteret rækkefølge for, hvem der har adgang til de virksomhedspraktikstillinger, som Danfoss har mulighed for at tilbyde. Nuværende Danfoss-medarbejdere står altså forrest i køen, herefter ægtefæller, børn og pårørende, dernæst tidligere medarbejdere og andre.

”Det betyder, at det primært er ansatte, vi hjælper. Det er ikke, fordi vi ikke gerne vil hjælpe andre, men antallet af virksomhedspraktikpladser er begrænsede, og for os er

det vigtigste, at vores kolleger kan beholde deres tilknytning til arbejdspladsen,” forklarer Jens B. Andersen.

Han er glad for, at Danfoss kan tilbyde sine medarbejdere en tryk vej tilbage på arbejdspladsen, hvis de har været syge. Gennem virksomhedspraktikken kan virksomheden og medarbejderen finde ud af, hvad den enkelte kan holde til.

”Når de er i sådan et forløb med virksomhedspraktik, kan de komme og gå, som det passer dem, så det er en relativ blød måde at komme tilbage på. Og så er det kun en prøve, hvor han eller hun kan komme ind og se, hvad de er i stand til på det pågældende tidspunkt. Det er ikke for absolut at få dem i arbejde med det samme,” siger han.

TRYG ARBEJDSPRØVNING

Erik Søndergaard oplever, at det ofte betyder meget for kollegerne, at de kan komme i arbejdsprøvning i deres egen virksomhed.

”Der er ingen tvivl om, at når de står der på kanten, så vil de meget gerne afprøves i egen virksomhed, hvor de er trygge. De har en skræk for at komme ud et eller andet tilfældigt sted, hvilket de godt kan risikere, fordi kommunen gerne vil have dem ud så hurtigt som muligt, så den kan se, hvad de kan bidrage med,” siger han.

Det er heller ikke altid, historien ender lykkeligt, understreger de to tillidsrepræsentanter.

”Der er ingen tvivl om, at vores kolleger har lettere ved at vende tilbage, fordi de er blevet afprøvet og både virksomheden og de selv ved, hvad de kan holde til, og hvad de ikke kan holde til,” siger Jens B. Andersen.

”Men det kræver også, at det sted, som de gerne vil tilbage til, har mulighed for at give et job eventuelt på nedsat tid eller under særlige vilkår. Og det sker ikke altid,” supplerer Erik Søndergaard.

DET TAGER TID

Holdningen i Danfoss er dog, at man prøver at finde en løsning efter afprøvningen, som begge parter er tilfredse med.

”Der kan være nogle fysiske årsager til, at kollegaen ikke kan vende tilbage til sit gamle job. Men så er der måske en anden afdeling, som han eller hun kan vende tilbage til på fuld tid. Så bliver der typisk lagt en plan for, hvordan kollegaen går op i tid, og over hvor lang tid det skal ske. For det tager tid at komme tilbage,” siger Erik Søndergaard.

Andre gange bliver der taget mere kreative løsninger i brug.

”Vi havde to kolleger med næsten ens nedslidningsskader. De byttede maskine halvvejs gennem dagen for at undgå den samme problematiske stilling hele dagen – og det virkede faktisk. Så det kan også være en del af planen, at der bliver rokeret rundt i afdelingen, så alle kan være med,” fortæller Jens B. Andersen.

03. Vi skal ikke være parkeringsplads for kommunen

Danfoss i Silkeborg har en knivskarp aftale med kommunen om, hvordan virksomhedspraktik skal foregå, og hvad målet er.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

9. september 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

MAB

Danfoss i Silkeborg har en lang tradition for at give en hånd med, når byens borgere af en eller anden grund er kommet skævt ind på arbejdsmarkedet. Men på et tidspunkt blev det for meget. Fabrikken blev kimet ned af kommunen, jobcentre og borgere, som lige ville høre, om fabrikken havde mulighed for at tage en person ind i praktik.

Derfor besluttede fabrikken, at der skulle skabes andre rammer for fastholdelsesindsatsen. I dag kører samarbejdet med kommunen på skinner, og erfaringerne fra Silkeborg har været vigtige bidrag til den fastholdelsespolitik, som nu er en realitet i hele Danfoss Danmark.

FAST AFTALE MED KOMMUNEN

Som tillidsrepræsentant har Erik Søndergaard, Dansk Metal, haft en central rolle i arbejdet med at få skabt en holdbar aftale med Silkeborg Kommune.

”Vi besluttede, at vi ville have nogle faste kontaktpersoner hos kommunen, og at vi ville have en beskrevet aftale, der præciserer, hvad vi gerne vil hjælpe med, hvad målet med hjælpen er, og hvordan vi administrerer det. Det fik vi, og det virker. I dag foregår al kommunikation gennem to personer i kommunen, mens kontaktpersonen hos Danfoss er mig,” fortæller han.

Samtidig er det kommunens opgave at lægge en plan for den enkelte borger, der skal i praktik: Hvilke dage kommer han/hun, hvor mange timer om dagen, og hvilken progression forventer kommunen? Til gengæld har Danfoss forpligtet sig til at stille en årlig praktikplads til rådighed. I praksis kan fabrikken dog godt have flere i arbejdsprøvning ad gangen.

”Og så kræver vi, at vi, et stykke tid efter praktikken er afsluttet, får at vide, hvad der er sket med borgeren. For vi vil ikke bare være en parkeringsplads for borgere, som kommunen skal have ud at arbejde. Vi gør det her for at hjælpe borgeren med at komme videre i livet,” fastslår Erik Søndergaard.

DOKUMENTATION ER VIGTIG

Af samme grund stiller Danfoss store krav til, at det arbejde, som den enkelte borger udfører, bliver grundigt beskrevet og dokumenteret.

”Dokumentationen er ekstrem vigtig, for ellers bliver de bare skibet ud til andre steder, og så kan de cykle rundt i systemet i mange år. Det oplevede vi selv med en af vores fleksjobbere, som var gennem syv års jobprøvning, før hun fik et fleksjob. Derfor kræver vi meget af kommunen,” siger han og understreger, at fabrikens egne medarbejdere naturligvis også kan komme i arbejdsprøvning, hvis de har brug for det på grund af sygdom eller nedslidning.

MENTORER STØTTER OP

For at kunne give den bedst mulige hjælp har Danfoss i Silkeborg uddannet 14 medarbejdere til mentorer for borgere, som er i arbejdsprøvning. Uddannelsen er et AMU-kursus på en uge, som klæder mentoren på til at forstå de udfordringer, der kan

være hos borgere, der kommer i praktik. Samtidig får mentoren nogle værktøjer til at kunne være en god støtte og rollemodel. Kurset er betalt af Silkeborg Kommune, da der er en fast aftale om at stille en praktikplads til rådighed.

”De mentorer, vi har valgt, er nogle, som i forvejen går forrest, har noget pondus i afdelingen og er dygtige til deres job. De er med til første møde med borgeren og har et stort ord at skulle have sagt, når det skal afgøres, om vi kan gøre noget for den pågældende borger, og hvilke krav vi stiller i forbindelse med praktikken. De skal føle, at det er værd at gå ind i,” forklarer Erik Søndergaard.

Når en ny silkeborgenser kommer i praktik hos Danfoss, starter det typisk med, at Erik Søndergaard bliver kontaktet af en af to sagsbehandlere i kommunen, som beskriver, hvilke udfordringer borgeren har. Derefter tager han en snak med arbejdslederne og mentorerne i de to afdelinger, hvor der er arbejdspladser til folk med udfordringer, om de tror, at det vil fungere.

Herefter bliver den interesserede borger inviteret til et uformelt møde med sagsbehandleren, Erik Søndergaard, arbejdslederen og mentoren, hvor de ser hinanden i øjnene og vurderer, om de kan skabe noget positivt sammen. Tegner det lovende, bliver der lavet en aftale.

De udfordringer, borgerne kommer med, kan være alt fra sprogvanskeligheder til fysiske og psykiske handicaps.

”Vi tilkendegiver klart, at alt foregår på vores præmisser. Vi kan til enhver tid afbryde en aftale, hvis det ikke virker; hvis de ikke møder op eller er ustabile. For det kan vi ikke leve med. Vores mentorer er meget ansvarsfulde, og når der er en aftale om mødetider og mødedage, og folk ikke dukker op, så bekymrer de sig. Det er vi faktisk blevet hårde på. Belært af erfaringer bliver vi nødt til at sætte foden ned og sige: Så stopper vi bare,” forklarer han.

INGEN GARANTI FOR ANSÆTTELSE

Ved den uformelle samtale får borgeren også at vide, at han eller hun ikke skal regne med en ansættelse efter praktikforløbet.

”De får altid at vide, at vi ikke garanterer en ansættelse. Når de først har været hos os i 13 uger og måske har fået forlænget med yderligere 13 uger, så vil de jo ikke fra os igen. Men det skal de ikke regne med, og det ændrer faktisk ikke på lysten til at ville ind,” siger han og tilføjer, at netop derfor er det også så vigtigt at sikre sig, at virksomhedspraktikken bringer borgeren videre enten til fast arbejde, fleksjob eller en førtidspension, så han eller hun ikke føler sig misbrugt som billig arbejdskraft.

På mødet bliver borgeren også spurgt, om der er nogle oplysninger, som han eller hun ikke vil have kommer videre.

”Det er sjældent, at vi oplever, at noget er tabu. Jeg kan kun huske to tilfælde, og den ene havde været uden for arbejdsmarkedet hele sit liv på grund af seksuelt misbrug i barndommen. Det kan jeg godt forstå, man ikke har lyst til at forklare kollegerne. Hvis de er med på åbenhed, er det rarest. De vil jo møde 20 nysgerrige kolleger i pauselokalet, der kan finde på at spørge om alt muligt. Men der går ikke mange dage, før de er integreret i teamet, og så er de bare en kollega som alle os andre,” siger han.

For mentorerne er det også vigtigt, at de kan informere kollegerne om den nye kollega, og hvilke udfordringer han eller hun har.

”Vores erfaring er, at den bedste måde at informere kollegerne er ved, at mentoren som en naturlig del af en pause fortæller, at på mandag begynder en ny kollega, som har de og de udfordringer, som vi skal hjælpe med,” siger han.

Når aftalen med kommunen og borgeren er på plads, er Erik Søndergaard ude af billedet. Værkføreren og i særdeleshed mentoren tager over og hjælper med alt, der kan være af spørgsmål og usikkerhed.

04. Åbenhed sikrer god tid til tillidsrepræsentanterne

På Siemens Gamesa i Aalborg har tillidsrepræsentanterne skruet en klar organisation sammen. Ansvar og opgaver er fordelt. Ledelsen kender tillidsfolkernes opgaver og giver dem god tid. Det gør alt sammen jobbet som fællestillidsrepræsentant enklere.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

10. september 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Thomas Fischer var helt sikker på, at han ikke skulle være tillidsrepræsentant, da han blev ansat på Siemens Windpower i Aalborg for 10 år siden. Men efter bare få måneder i vindmøllekoncernen var han tilbage på en post, som han kendte godt fra sin tid på en tidligere arbejdsplads: trykkeriet Franzen Offset.

Det var faktisk også tidligere kolleger fra trykkeriet, som nu var på Siemens, der opfordrede Thomas Fischer til at stille op, og da der ikke var andre, som havde budt ind på tjansen, indvilgede han i at tage en enkelt periode.

”Jeg syntes egentlig, at det var alt for stort herude på Siemens i forhold til trykkeriet, hvor jeg havde været før, og så havde jeg også kun været her i meget kort tid – faktisk kun syv måneder. Så jeg syntes, at det var lige tidligt nok at skulle til at repræsentere kollegerne på en arbejdsplads, hvor jeg først lige var ved at falde til,” siger Thomas

Fischer, der på grund af den korte tids ansættelse også skulle have dispensation for at blive valgt.

ÅBENHED OG TILLID

Selv om Thomas Fischer bare ville tage en enkelt periode som tillidsrepræsentant, er han alligevel blevet ved, og i 2014 overtog han posten som fællestillidsrepræsentant. Den tanke havde han egentlig også afvist i første omgang, men med årene fandt han ud af, at det var så interessant, at han også ville prøve kræfter med at være den samlende tillidsrepræsentant, som er en post på fuld tid.

SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY

Fremstiller vindmøller både til on- og offshore. I Danmark er der produktion i Brande og Aalborg, hvor der fremstilles både vinger og naceller. I Danmark er der ca. 7.500 ansatte.

Koncernen blev etableret i 2017 ved en fusion mellem Siemens Wind Power og Gamesa. Hovedkontoret ligger i Spanien, og der er aktiviteter i mere end 90 lande og en samlet beskæftigelse på 23.000.

”Jeg var på det tidspunkt næstformand i klubben, så skridtet var ikke så stort. Men det vigtigste for at springe ud i det var, at det er forholdsvis nemt at være fællestillidsrepræsentant her. Vi har bygget en god organisation op, og det er sket i fuld forståelse med ledelsen, som også ser en værdi i, at vi har dygtige tillidsrepræsentanter, som har tid til deres hverv,” siger Thomas Fischer og uddyber:

”Her er det sådan, at vi har den fornødne tid, og det stiller ledelsen aldrig spørgsmål til. Men vi gør også meget ud af, at det skal være synligt, hvad vi bruger tid på. Derfor har jeg i samarbejde med vores direktør beskrevet tillidsorganisationens struktur og formål samt samarbejde med ledelsen. Og deri ligger en beskrivelse af hver enkelt tillidsrepræsentants faste opgaver, støtteopgaver og udvalg.”

Listen over tillidsrepræsentanternes ansvar og opgaver ligger desuden frit tilgængelig på "Workspace", Siemens Gamesas intranet, som alle kan se. Derudover holder hver enkelt tillidsrepræsentant et månedligt møde med sin nærmeste leder for at orientere om, hvad der ligger af tillidsrepræsentantopgaver i den kommende tid, og desuden skriver tillidsrepræsentanterne mødeaktiviteter ind i deres kalender, så lederen kan se, hvornår de er væk.

"Vi fortæller ikke vores ledere, hvad vi drøfter på tillidsrepræsentantmøderne, så længe det er noget, der skal holdes i vores egen kreds, men synligheden og åbenheden om vores aktiviteter, giver accept og forståelse hos ledelsen. Og når strukturen er besluttet på højeste sted mellem mig og vores direktør, så siver det jo også ned i organisationen. Desuden udfører vi nogle opgaver for vores HR-afdeling, og det giver også noget ekstra tid og goodwill," forklarer Thomas Fischer.

TR-STRUKTUR SIEMENS GAMESA

Her kan du se, hvordan TR-strukturen er skruet sammen på Siemens Gamesa i Aalborg.

↓ **TR-struktur Siemens Gamesa.pdf (PDF)**
(<https://www.co-industri.dk/files/2019-09/TR-struktur%20Siemens%20Gamesa.pdf>)

GENERALISTER MED SPECIALER

Selv om Thomas Fischer er tillids- og fællestillidsrepræsentant på fuld tid, er han meget bevidst om, at han ikke skal involvere sig i alt. Opgaverne er delt ud mellem de 10 tillidsrepræsentanter på timelønsområdet, men de er dog stadig "generalister".

"Vi vil som udgangspunkt gerne have, at så mange som muligt kender noget til det hele. Det betyder blandt andet, at lokale problemer løses lokalt. Er der opstået et problem i en afdeling, så løses det mellem den pågældende leder og tillidsrepræsentant, og det gælder også for eksempel sygesamtaler. På nogle områder

har vi dog specialister. Det gælder for eksempel efteruddannelse og søgning af IKUF-midler. Der har vi fem eller måske syv tillidsrepræsentanter – fordelt på både på dag- og aftenhold – som er eksperter i det. Det har jeg selv holdt mig fra, men så kan jeg sende kollegerne i min egen afdeling videre til nogle af de andre,” siger Thomas Fischer.

LEDELSE OG STRUKTUR

Når han ser tilbage på de sidste fem år som fællestillidsrepræsentant, synes Thomas Fischer ikke, at det er opgaverne, der har været den største forskel. De er bygget på med tiden, og nogle ting snuser man også til som næstformand i den faglige klub som for eksempel arbejdet i Siemens Gamesas hovedsamarbejdsudvalg i Danmark. Det er mere lederrollen og evnen til at strukturere og samle arbejdet i tillidsrepræsentantorganisationen, der har krævet nye kompetencer:

Det er jo mig, øjnene hviler på – både i vores egen klub og i samarbejdsudvalget

Thomas Fischer, fællestillidsrepræsentant

”Det er jo mig, øjnene hviler på – både i vores egen klub og i samarbejdsudvalget. Så man skal være klar på at tage det ansvar, som det indebærer, og være den, der tager de endelige beslutninger. Vi løber da somme tider ind i nogle uenigheder i tillidsrepræsentantgruppen. Og så er man altså nødt til at drage en konklusion og sige: Det er det her, jeg går videre med,” siger Thomas Fischer, for hvem tillidsrepræsentanthvervet har været noget af en udviklings- og uddannelsesrejse hen over årene.

”Altså, jeg var ikke en af de kløgtigste i skolen. Jeg kunne godt regne, men jeg kunne ikke læse. Sådan var det også, da jeg tog de første kurser som tillidsrepræsentant. Der fik jeg hjælp af nogle, som tilbød at læse højt for mig. Så sad det fast, og efterhånden får man jo fat i tingene. Og i dag sidder jeg så som fællestillidsrepræsentant og

forhandler med ledelsen i en stor international koncern og sidder til møder, hvor kommunikationen foregår på engelsk.”

Se mere om TR-organisationen hos Siemens Gamesa

Siemens Gamesa Renewable Energy i Danmark har produktion i Brande og Aalborg. Begge ”sites” har deres eget samarbejdsudvalg og har derudover et hovedsamarbejdsudvalg.

I HSU er Aalborg repræsenteret fra B-siden med fællestillidsrepræsentanten fra timelønsområdet, en tillidsrepræsentant fra funktionærområdet og en fra ingeniørerne.

I Aalborg er der 12 tillidsrepræsentanter inden for industriens overenskomstområde: ni for 3F, en for 3F/Dansk Metal, en for HK og en for Teknisk Landsforbund.

Se Siemens Gamesas udvalg

I Aalborg har Siemens Gamesa følgende udvalg:

Samarbejdsudvalgets B-side: Fællestillidsrepræsentanten (næstformand) plus tre tillidsrepræsentanter fra timelønsområdet, to fra funktionærene (TL+HK) og en fra ingeniørerne (IDA).

Faglig klub: 10 tillidsrepræsentanter heriblandt fællestillidsrepræsentanten, som repræsenterer alle timelønnede (3F og Dansk Metal).

CO-klub: De 10 tillidsrepræsentanter fra timelønsområdet samt de to tillidsrepræsentanter for henholdsvis HK og Teknisk Landsforbund.

Udvalg: Familiedag, Tack styregruppe, Trivsel og sundhed, 12 timers drift, Uddannelsesudvalg, Ligeløn.

05. Når arbejdsgiveren vil teste for stoffer og alkohol

En arbejdsgiver kan ikke bare uden videre teste sine ansatte for påvirkning af rusmidler og alkohol. Og de ansættelsesretlige konsekvenser bør desuden være beskrevet.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

10. september 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

Indtagelse af alkohol på arbejdspladsen hører efterhånden fortiden til de fleste steder. Og mange steder går man også skridtet videre, hvor ledelsen kræver, at man ikke må være påvirket af alkohol eller andre rusmidler som for eksempel narkotika i arbejdstiden. Derfor er det godt for dig som tillidsrepræsentant at vide, hvilke beføjelser arbejdsgiveren har i forhold til kontrol og ansættelsesretlige konsekvenser.

Først og fremmest vil det være en fordel for alle parter at have skabt klare retningslinjer i forhold til alkohol og andre rusmidler. Derfor er det naturligt at tage drøftelserne om en politik på området i samarbejdsudvalget i henhold til Samarbejdsaftalen.

I politikken om alkohol og rusmidler er det oplagt at forholde sig til forhold som:

- Omfanget af alkoholindtagelse

- Håndtering af medarbejdere med misbrug
- Kontrolforanstaltninger
- Konsekvenser for brud på alkohol- og rusmiddelpolitikken.

Når der er indført en alkohol- og rusmiddelpolitik, er det ledelsens ansvar, at politikken kommunikeres klart ud til alle medarbejdere. Virksomheden skal også sørge for, at den gældende politik altid er let tilgængelig for medarbejderne, og desuden skal eventuelle ændringer også meldes klart ud.

FOKUS PÅ FOREBYGGELSE

Inden man forholder sig til kontrolforanstaltninger og sanktioner ved overtrædelse af reglerne, vil det være naturligt at forholde sig til, hvordan virksomheden kan hjælpe medarbejdere, hvor man har mistanke om eller konstaterer et misbrugsproblem. Kolleger med misbrug har først og fremmest behov for hjælp. Det vil være naturligt som en del af virksomhedens politik på området at beskrive dette, så der også kommer fokus på forebyggelse.

Det kan blandt andet fremgå, hvordan man håndterer situationen med en medarbejder, når man får mistanke om eller bliver opmærksom på et formodet misbrug. Vil man for eksempel tilbyde betaling for afvænningsbehandling? Kalder man til en samtale, hvor testmuligheder og ansættelsesmæssige konsekvenser gennemgås? Følger man op med jævnlige samtaler?

TEST UDEN KONTROLFORANSTALTNINGER

I forhold til narkotikapåvirkning kan en arbejdsgiver ikke bare uden videre kræve, at en ansat lader sig teste. Der skal være en konkret begrundet og underbygget mistanke om indtagelse eller misbrug. Testen skal i øvrigt gennemføres professionelt og uden at krænke den ansatte. Ellers kan det udgøre et misbrug af arbejdsgiverens ledelsesret.

I øvrigt kan den ansatte modsætte sig testen. Det kan dog efterfølgende have betydning, hvis der efterfølgende indledes en fagretlig sag som følge af for eksempel en afskedigelse.

KONTROLFORANSTALTNINGER

Hvis virksomheden systematisk ønsker at teste medarbejdere for påvirkning af alkohol eller andre rusmidler, så skal flere betingelser være opfyldt. Helt grundlæggende er det en forudsætning, at det sker som følge af LO og DA's "Aftale om kontrolforanstaltninger" fra 2006, som er et bilag til Hovedaftalen. Dog kan der i en kollektiv overenskomst fastsættes egne regler om kontrolforanstaltninger.

Hvis arbejdsgiverne ønsker at indføre kontrolforanstaltninger, skal der foreligge en driftsmæssig begrundelse og et fornuftigt formål. Det kan for eksempel være betjening af farlige maskiner eller et arbejde, der indebærer ansvar for andres liv og sikkerhed.

Derudover gælder det blandt andet, at kontrolforanstaltningerne:

- ikke må være krænkende over for medarbejderne
- ikke må forvolde medarbejderne tab eller nævneværdig ulempe.

Hvis en arbejdsgiver vil indføre kontrolforanstaltninger på virksomheden, skal der som udgangspunkt gå seks uger fra bekendtgørelsen af dette, til de kan træde i kraft. Desuden skal det understreges, at kontrolforanstaltninger gælder for alle ansatte på virksomheden.

KONSEKVENSER FOR ANSÆTTELSEN

Man må nok regne med, at de fleste arbejdsgivere vil iværksætte ansættelsesmæssige konsekvenser, hvis det konstateres, at en medarbejder går på arbejde i påvirket tilstand, og det er et brud på reglerne.

Dette kan være beskrevet for eksempel i alkohol- og rusmiddelpolitikken. Hvornår udløser en overtrædelse for eksempel en advarsel, en opsigelse eller i yderste tilfælde en bortvisning? Er der en absolut nultolerance eller tillader man for eksempel en promillegrænse på 0,5 som i trafikken?

Uanset konsekvenserne og ledelsens håndtering bør du som tillidsrepræsentant forholde dig kritisk til disse sager. Sætter en kollega sig ind i en truck i en tydelig ”syvhestes brandert”, og er det klart beskrevet i virksomhedens politik, at det medfører en bortvisning, er sagen jo nok ret tydelig. Her vil det så gælde om at hjælpe kollegaen godt videre, men ellers kan du stille dig selv spørgsmål som:

- Er testen gennemført efter reglerne blandt andet uden krænkelser?
- Foreligger der aftale om kontrolforanstaltninger?
- Er testen gennemført professionelt og med tilstrækkelig dokumentation?
- Står eventuelle ansættelsesmæssige konsekvenser mål med forseelsen?
- Er en eventuel alkohol- og rusmiddelpolitik blevet håndhævet konsekvent i andre tilfælde?

og på den baggrund få klarlagt, om der er grundlag for at føre en sag om advarsel, afskedigelse eller bortvisning videre.

KONTROLFORANSTALTNINGER

→ **LO's og DA' aftale om kontrolforanstaltninger**
(<https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/03/aftaleomkontrolforanstaltninger.pdf>)

06. Vi kindkysser ikke så meget i Vestjylland

Normer og vaner støder nemt sammen, når repræsentanter fra forskellige lande er samlet til ESU-møde. Men bedre kendskab til hinanden og kurser i kulturforståelse har i Vestas banet vejen for et godt samarbejde på tværs af Europa.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

9. september 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

ESU

I Italien kysser de på kinden, når de mødes. I Vestjylland kommer de til tiden, og gerne lidt før. I Tyskland er de på efternavn med lederen.

Lars Pryds Sørensen har ikke svært ved at pege på nogle af de mange kulturforskelle, som han er stødt på gennem sine 10 år som formand for det Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU) i Vestas.

For det kræver langt mere end en stærk faglig profil og et indgående kendskab til arbejdspladsen at tage plads i et europæisk samarbejdsudvalg – der skal nemlig også tit files nogle kulturelle hjørner af, før samarbejdet kører optimalt, er hans erfaring.

Der kan godt være langt fra, hvordan man gør i de vindomsuste haller på havnekanten i Ringkøbing, hvor der bliver produceret naceller til vindmøller, og til

hvordan sager gribes an i Tyskland, Italien, Spanien eller Polen. Vestas' ESU består af 25 repræsentanter fra 12 forskellige europæiske lande.

EFFEKTIVE MØDER

Lars Pryds Sørensen husker tydeligt den første store kulturelle forskel, han stødte ind i i det nyoprettede ESU i 2008. Det viste sig nemlig hurtigt, at forholdet til tid nogle steder ofte er mere fleksibelt end i Vestjylland.

”For pokker, det gik mig på, at hvis jeg havde inviteret en gæst til klokken 10, så kom nogle af ESU-medlemmerne dryssende kvart over 10, fordi de lige skulle ryge færdig eller et eller andet. Det er helt udryddet nu,” fastslår Lars Pryds Sørensen, der også er 3F-tillidsrepræsentant.

Med tiden er hans ESU-kolleger blevet meget bedre til at overholde tiden, og han kører en benhård mødestruktur, hvor 10 minutters pause reelt kun er otte minutter, så alle er klar, når en oplægsholder går i gang.

”Skal de ringe eller svare på en mail, så er det fint. Jeg skal bare vide det, for vi er nødt til at have nogle effektive møder. Det er kun to gange om året, vi mødes,” forklarer han.

En anden markant kulturforskel, som han har bemærket, er den flade struktur, som præger den danske del af Vestas. Her er man på fornavn med ledelsen, og opstår der problemer eller spørgsmål, så banker de danske ESU-medlemmer bare på døren til ledelsen. Det sker ikke i mange af de andre lande, og derfor er de heller ikke altid lige så velunderrettede som de danske ESU-medlemmer.

”I starten blev der stillet spørgsmål ved, om vi virkelig kunne kalde lederne ved fornavn og ikke hr. CEO, men nu gør de det også selv. De har også vænnet sig til, at jeg godt kan finde på at invitere en leder med ud at spise aftenen før det egentlige ESU-møde. I starten syntes de, at det betød, at de ikke kunne tale frit, hvilket jeg jo synes er skørt, for lederen er der jo, fordi han næste dag skal gøre os klogere ved, at vi kan stille spørgsmål til ham. Så kan vi jo lige så godt sidde og snakke under normale forhold, og det kan lige så godt være om hund og børn som om koncernen,” siger Lars Pryds Sørensen.

Og lige så langsomt kan han se, at de øvrige ESU-medlemmer har fået øjnene op for fordelene ved at kende lederne og medarbejderne på HR-området, der altid er inviteret med til mødet.

”De har fundet ud af, at det faktisk godt kan betale sig at kende dem, der sidder i people and culture, for de er faktisk vores venner. Det er dem, vi skal snakke med, hvis der er noget,” siger han.

GOD FORSTÅELSE AF HINANDEN

Samtidig har ESU’et også brugt en del tid på at forventningsafstemme, hvad de overhovedet skal bruge ESU’et til. Nogle af landene vil gerne bruge meget tid på at snakke bonus og strejker – emner, der ifølge Lars Pryds Sørensen falder uden for rammerne af ESU.

”Sydpå har de en anden tradition for at strejke, mens jeg ville blive fyret med det samme, hvis jeg satte mig ned og var med til at planlægge strejker. Det tog et stykke tid i starten at blive enige om, at det ikke er noget, vi beskæftiger os med i ESU. Vi vil selvfølgelig gerne høre, hvorfor problemerne er blevet så store, at de skulle strejke, for vi skal jo også prøve at forstå dem,” siger han.

Netop det med at forstå hinanden bliver der arbejdet meget med i Vestas’ ESU. Hvert ESU-møde varer tre dage, hvoraf de første går med to dages formøde, hvor kun B-siden er samlet. Her bliver der snakket om, hvordan det går i de enkelte lande, og så er der typisk også sat tid af til undervisning i kulturforskelle.

”Det er en vigtig del af vores uddannelse som ESU-medlemmer, at vi ved, hvad vi kan forvente af hinanden. Hvorfor skriver og taler en nordbo som mig, som jeg gør, og hvad kan jeg forvente af de andre. Bare sådan noget som at hilse. I Italien kindkysser de. Det gør vi ikke så meget i Vestjylland. Så hvordan starter man - er det en, to eller tre gange, og skal du kindkysse en tolk, som du ikke rigtig kender? Sådanne ting er vigtige at vide, for det kan godt virke uhøfligt, hvis vi bare giver hånd eller siger hej,” forklarer han.

Forståelsen for hinanden bliver også udbygget, når der på andendagen typisk er besøg på den lokale Vestas-fabrik, hvor deltagerne kan udveksle erfaringer og se, hvordan produktionen bliver grebet an.

”Det er sjovt at se hinandens fabrikker og job. For i virkeligheden er vi jo ikke bare i konkurrence med andre producenter af vindmøller. Vi er også i konkurrence med den nærmeste Vestas-fabrik, der laver det samme som os,” siger Lars Pryds Sørensen.

PÅ LIV OG DØD

Den konkurrence oplevede han helt tæt på, da Vestas i Ringkøbing var i spil i en sparerunde, og kampen stod mellem vestjyderne og en fabrik i Spanien. Men selv om det gjaldt liv og død for de to fabrikker, så betød det gode kendskab til hinanden, at han og det lokale ESU-medlem i Spanien kunne hjælpe og støtte hinanden i processen. Særligt i perioden, hvor alt bare var fornemmelser og løse rygter, var der tæt kontakt.

”For eksempel var de usikre på nogle beregninger i Spanien, og så spurgte de mig, om jeg kunne bekræfte dem eller skaffe nogle tal. Og så gør jeg jo, hvad jeg kan for at hjælpe. I sidste ende er det jo markedet og ledelsen, der afgør, hvem der skal lukke. Men jeg er da glad for, at vi var så heldige og dygtige, at det blev os, som overlevede,” erkender han.

Høje skandinaviske lønninger, skat og arbejdsgiverbetalte sociale goder er også ofte noget, som giver livlige diskussioner mellem ESU-medlemmerne. Ligesom Lars Pryds Sørensen sætter stor pris på de gode snakke, de har om korttidsansættelser og lignende i Sydeuropa på grund af, at det er så svært at fyre. Snakke, der for ham er væsentlige argumenter, når han bevæger sig rundt blandt kollegerne i produktionshallerne.

”Oftentimes bliver jeg spurgt, hvorfor det er så vigtigt at tage til møder i Europa, når jeg nu er valgt i Ringkøbing. Mit svar er, at der ikke er noget, som vi snakker om i ESU, der ikke har direkte eller indirekte indflydelse på os. Den viden, som jeg får, bliver givet videre til gavn for os alle sammen,” forklarer han.

07. Kim Ravn skiftede spor, da skulderen stod af

I oktober 2017 fik Kim Ravns skulder et knæk to steder, da han skulle løfte en kasse på 20 kilo på sin daværende arbejdsplads i Kastrup Lufthavn.

Skulderen kunne ikke holde til jobbet længere, og et sporskifte blev udvejen.



SIDST REDIGERET

9. september 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

I oktober 2017 fik Kim Ravns skulder et knæk to steder, da han skulle løfte en kasse på 20 kilo på sin daværende arbejdsplads, WFS (Worldwide Flight Service) i Kastrup Lufthavn. Efter 13 år i samme job måtte han erkende, at skulderen ikke kunne holde til arbejdet længere. Hans daværende chef opfordrede ham til gå i gang med et sporskifteforløb.

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/>)

I dag er Kim Ravn ansat som chauffør i luftfragtvirksomheden Ib Andersen, hvor han som 57-årig har taget hul på et nyt kapitel i sit arbejdsliv. Selvvalgt uddannelse under sporskifteforløb har givet ham en ny levevej.

EMBEDSLÆGE GAV KIM RAVN HÅRD DOM

”Det var et hårdt fysisk arbejde i WFS,” fortæller Kim Ravn og uddyber:

”Man løftede mellem fire og otte ton på én vagt. Med håndkraft! Så da skulderen stod af, vidste jeg godt, jeg ikke ville vende tilbage.”

Knækkene i skulderen førte til en sygemelding på halvandet år. I sygdomsforløbet fik Kim Ravn at vide af en embedslæge på Bispebjerg Hospital, at hvis han fortsatte i samme arbejdsfunktion, ville han blive invalid. Han blev med andre ord anbefalet at finde sig et andet job.

I juni 2018 gjorde Kim Ravns chef i WFS ham opmærksom på sporskifteordningen. Han spurgte, om Kim Ravn kunne være interesseret i at tage selvvalgt uddannelse, som sporskifteordningen tilbød. Chefen var godt klar over, at skulderen ikke tillod Kim Ravn at vende tilbage til samme arbejdsfunktion, og Kim Ravn havde været trofast i stillingen i WFS i 13 år. Han havde endda været med til at starte afdelingen op i Kastrup Lufthavn.

FIK HJÆLP AF SIN FAGFORENING

Kim Ravn sagde ja tak til at gå i gang med et sporskifteforløb. Han havde dog ikke gjort sig mange tanker om, hvilken retning hans arbejdsliv skulle tage, indtil et møde med fagforeningen 3F. Her blev muligheden for at blive chauffør lagt frem for ham.

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.

”Jeg vidste, at de manglede chauffører ude i lufthavnen, så det var en oplagt mulighed for mig,” siger Kim Ravn og forklarer, at det også var tiltalende at tage et stort kørekort helt gratis gennem sporskifteordningen.

Den 12. september 2018 gik Kim Ravn i gang med det kursus, der skulle føre ham i retning af titlen som chauffør. For at starte på sporskifteforløbet skulle han raskmelde sig.

”Kurset varede to gange seks uger, og det var bestemt ikke sjovt at skulle tilbage på skolebænken,” griner Kim Ravn og fortsætter:

”Jeg kan simpelthen ikke sidde stille!”

Kurset foregik i Skovlunde og var tilrettelagt efter, at man skulle læse meget selv. Som afslutning på kurset skulle Kim Ravn igennem en firedelt prøve, som bestod af en EU-prøve, et førstehjælpskursus, en mundtlig prøve og en køreprøve.

”Alle sagde de første par uger: ”Det her lærer jeg aldrig”. Men de sidste to uger begyndte det at sidde fast,” bemærker han.

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

ET GNIDNINGSFRIT FORLØB

Kim Ravn fortæller, at selve sporskifteforløbet kørte godt, men at han godt kunne mærke, at processen var ny for alle parter – både for fagforeningen, HR-afdelingen og for den daværende chef. WFS havde ikke erfaring med sporskifteordningen, som var et nyt tiltag vedtaget i Trepartsaftalen i 2017.

”Der manglede måske lidt konkret information i forhold til, hvad man skulle gøre step by step. Ellers har jeg ikke hørt nogen beklagelser over det administrative i processen,” siger Kim Ravn.

”Det har i det hele taget været et meget gnidningsfrit forløb,” fastslår han.

Fra sin gamle arbejdsplads i lufthavnen kendte Kim Ravn luftfragtvirksomheden Ib Andersen, som også holder til i Kastrup-området. I februar tog han kontakt til indehaveren for at høre, hvorvidt han kunne bruge ham som chauffør. Det kunne han, og den 1. maj 2019 startede Kim Ravn i virksomheden.

”Jeg har været heldig at få den her mulighed. I den ene måned, jeg var arbejdsløs – for første gang i mit liv – læste jeg utallige stillingsopslag og fik øjnene op for, hvor meget erfaring man skal have. Men man skal jo starte et sted. Så det handler nok om at være opsøgende,” afslutter Kim Ravn med en opfordring til andre, der er i brancher med fare for nedslidning om at være det samme.

08. Nyt våben mod vold og chikane på arbejdspladsen

Ny ILO-konvention skal sætte en stopper for vold og chikane på arbejdspladsen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

9. september 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Arbejdere verden over skal ikke finde sig i vold og chikane på arbejdspladsen. Det fastslår en ny konvention, som netop er vedtaget i FN's internationale arbejdsorganisation ILO.

Konventionen, der betegnes som historisk, fastslår, at alle arbejdere i verden uanset ansættelsesforhold og uddannelse har ret til et arbejdsliv fri for vold og chikane. Dermed favner konventionen også ansatte i den uformelle sektor, som beskæftiger flest globalt og i høj grad præger mange udviklingslandes arbejdsmarked.

Hushjælpere, gadesælgere og daglejere får dermed en anerkendelse af deres job og en forsikring om, at de har krav på at blive behandlet med respekt, mener Nordens Faglige Samarbejdsorganisation (NFS), der har været med til at forhandle indholdet af konventionen.

FAVNER OGSÅ OS I NORDEN

Men også set i et nordisk perspektiv er der grund til at glæde sig, mener NFS. Konventionen griber nemlig også fat i udfordringer på det nordiske arbejdsmarked som forebyggelse og beskyttelse mod vold og chikane fra tredjepart som klienter, kunder og brugere, det stigende antal arbejdere, der ikke er tilknyttet kun en konkret arbejdsplads, samt alle dem, som ”arbejder med kontoret i lommen”. Det kan være freelancere, journalister i felten og arbejdere på boreplatforme.

Konventionen definerer vold og chikane som handlinger, adfærd eller trusler, som sigter på, resulterer i eller sandsynligvis resulterer i fysisk, psykisk, seksuel eller økonomisk skade. Samtidig minder konventionen FN-landene om, at de har et ansvar for at fremme et arbejdsmiljø med nultolerance over for chikane og vold.

Den nye internationale arbejderstandard beskytter arbejdere og ansatte, uanset om de har en ansættelseskontrakt eller ej, ligesom standarden inkluderer personer i arbejdsprøvning, praktikanter og lærlinge samt opsagte medarbejdere, frivillige og jobansøgere.

Konventionen fastslår desuden, at begrebet arbejdsplads er defineret bredt og også gælder på arbejdsrejser eller -ture, under uddannelse eller træning, ved sociale aktiviteter og ved arbejdsrelateret kommunikation, uanset om den foregår ansigt til ansigt eller digitalt.

Konventionen blev vedtaget med 439 ja-stemmer mod syv nej-stemmer. 30 stemte blankt.

Det er nu op til de enkelte lande i FN at tiltræde aftalen og dermed forpligte sig til at implementere den i national lovgivning