

CO-Magazine *CO-Magasinet 6/2019* opdateret.

Vis

Redigér

Slet

Versioner



CO MAGASINET

6. UDGAVE 2019

INDHOLD**01. Forhandlere toptunede til forhandlinger**

02. Alfa Laval i Aalborg er Danmarks bedste "samarbejdsplads" 2019

03. SU var en kampplads

04. Flexibilitet med en gulerod

05. Fire emner I bør overveje før VUA

06. ESU skal inspirere og samle

07. Hvis I løber ind i GDPR-problemer?

08. Europa har fokus på kollektive aftaler

CO-MAGASINET 6/2019

Forhandlere toptunede til forhandlinger | Alfa Laval i Aalborg er Danmarks bedste "samarbejdsplads" 2019 | Flexibilitet med en gulerod

01. Forhandlere toptunede til forhandlinger

Rekordmange tillidsrepræsentanter har deltaget i de otte optaktsmøder forud for overenskomstforhandlingerne. De er med til at lægge sporet for, i hvilken retning forhandlingerne skal gå.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

16. december 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Over 1.200 tillidsvalgte har gennem de seneste to måneder brugt en aften på at klæde CO-industris forhandlere godt på til overenskomstforhandlingerne, der begynder i januar.

Med spørgsmål, ideer, historier fra arbejdspladserne og gode diskussioner har de været med til at nuancere og kvalificere de 734 forslag til forbedringer i overenskomsterne, som CO-industri har modtaget.

Dermed har CO-industris forhandlere, Claus Jensen, formand for CO-industri og formand for Dansk Metal, og Mads Andersen, næstformand for CO-industri og formand for 3F Industri, de bedste argumenter på hånden, når de sidder over for Dansk Industri ved forhandlingsbordet.

GOD STEMNING

Optakten til overenskomstforhandlingerne 2020 har været præget af rekorder. Først slog antallet af indsendte forslag til forbedringer rekord med 734 forslag fra medlemmerne, og derefter deltog hele 1.252 tillidsvalgte i de otte optaktsmøder landet over. Det er langt flere end for tre år siden.

Sikke en opbakning og god stemning, der har været

Claus Jensen

Det var derfor en glad formand for CO-industri, der lige efter det sidste optaktsmøde i København begejstret skrev på Facebook:

”Nu er jeg fuldstændig klar til de kommende overenskomstforhandlinger i det nye år..... Jeg tager mange ting med fra vores rundtur, men særligt én ting vil jeg fremhæve: Sikke en opbakning og god stemning, der har været.”

Også Mads Andersen var i godt humør efter landsturnéen. På Facebook skrev han:

”..... Hold nu op hvor har vi mødt mange dygtige tillidsrepræsentanter de sidste par uger..... Jeres engagement, historier fra virksomhederne og opbakning til forhandlingerne er helt overvældende. Nu er Claus og jeg mere end klar til at lægge arm med Dansk Industri efter jul.”

OKFAKTA PÅ WEB OG FACEBOOK

→ **OKFakta hjemmeside**(<https://www.okfakta.dk>)

→ **OKFakta på Facebook**(<http://www.facebook.com/okfakta>)

De to forhandlere er ikke de eneste, der får noget ud af mødet om overenskomstforhandlinger. For Kim Jensen, som er medlem af 3F på Bornholm, var det første gang han deltog i et optaktsmøde, og det var en god oplevelse.

”Jeg synes, at Mads og Claus er alletiders. Det var meget interessant, og de var gode til at forklare det på en god måde, hvor de også brugte humor,” sagde han efter optaktsmødet på Bornholm.

VISER OPBAKNING

Langt mere erfaring har Jens Erik Jensen, der har været med til optaktsmøder, siden han blev valgt som tillidsrepræsentant i 2007.

”Overenskomsterne er jo helt grundlæggende for vores løn- og arbejdsvilkår. Derfor synes jeg, at det er nødvendigt at være her i aften, hvor jeg får en fornemmelse af, hvilken retning forhandlingerne kommer til at gå i. Det er virkelig godt, at vores forhandlere kommer ud og møder os tillidsfolk, så vi ansigt til ansigt får mulighed for at fortælle dem, hvad der optager os på virksomhederne, og hvor vi kan se nogle forbedringer,” sagde han i forbindelse med optaktsmødet i Aarhus.

Det er virkelig godt, at vores forhandlere kommer ud og møder os tillidsfolk, så vi ansigt til ansigt får mulighed for at fortælle dem, hvad der optager os på virksomhederne, og hvor vi kan se nogle forbedringer

Jens Erik Jensen, tillidsrepræsentant

Samme holdning har Flemming Kristensen.

”Det er en helt naturlig del af min post som bestyrelsesmedlem i 3F og som fællestillidsrepræsentant på DuPont at være her. Og så vil jeg gerne vise min opbakning til vores forhandlere ved at være til stede,” sagde han i forbindelse med optaktsmødet i Agerskov.

DE LYTTER

En anden erfaren tillidsrepræsentant, som deltog i optaktsmødet i Aalborg, er Nina Heidelberg, der er tillidsrepræsentant for HK'erne på Alfa Laval i Aalborg:

”Jeg synes virkelig, det er godt, at vi kan møde Mads og Claus på de her optaktsmøder. Tænk en gang at få mulighed for at mødes face-to-face med de to hovedforhandlere, som er dem, der i sidste ende skal lave aftalen med Dansk Industri. Og at vi har mulighed for at fortælle dem, hvad der betyder noget for os, og at vi kan stille spørgsmål til dem.”

Som HK-tillidsrepræsentant ser hun en særlig fordel i at få mulighed for at møde forhandlerne.

”Claus og Mads har jo deres daglige gang i Metal og 3F, så det er rart, at vi fra andre forbund også får mulighed for at møde dem. Jeg synes, at de lytter, og at man kan høre, at de også er godt inde i, hvad der foregår på funktionærområdet,” sagde hun i forbindelse med optaktsmødet i Aalborg.

Næste skridt mod nye overenskomster tages, når Claus Jensen og Mads Andersen i januar indleder de afsluttende forhandlinger med Dansk Industri.

02. Alfa Laval i Aalborg er Danmarks bedste "samarbejdsplads" 2019

Tillidsrepræsentanter og ledelse på Alfa Laval i Aalborg har vist, at de har viljen til at ændre et dårligt samarbejdsklima. Den indsats belønnes med CO-industris Samarbejdspris 2019.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

13. december 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Alfa Laval Aalborg har Danmarks bedste "samarbejdsplads". Derfor har virksomhedens modtaget CO-industris Samarbejdspris 2019.

Ledelse og medarbejdere får prisen, fordi de gennem de seneste år målrettet har arbejdet for at skabe et bedre samarbejde i virksomheden. Gennem en åben og ærlig dialog har ledelse og tillidsrepræsentanter vendt mistillid til tillid.

CO-industris Samarbejdspris 2019 blev overrakt den 14. november på Alfa Laval i Aalborg. Inden selve overrækkelsen fik næstformand i CO-industri og formand for 3F Industri Mads Andersen, organisationssekretær i CO-industri Henrik Jensen og områdeleder i CO-industri Dennis Jensen en rundvisning i produktionen sammen med repræsentanter for lokalafdelingerne af 3F, Dansk Metal, HK Privat og Teknisk Landsforbund. Produktionschef Søren Nord Larsen viste sammen med

tillidsrepræsentanterne Tina Uttrup Sørensen, Teknisk Landsforbund, og Nina Heidelbach, HK Privat, hvordan Alfa Laval Aalborg producerer grønne teknologiske løsninger til skibe.

VED HVAD SAMARBEJDE BETYDER

Samarbejdsprisen blev overrakt foran en stor del af virksomhedens 420 medarbejdere, som i dagens anledning var kaldt sammen til kage og alkoholfri champagne i den store atriumhal midt i virksomhedens hovedkvarter.

”I CO-industri tror vi på, at et godt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse kan skabe en balance mellem virksomhedens produktivitet og medarbejdernes trivsel. Det vil vi gerne hylde med CO-industris Samarbejdspris. I ved om nogen, hvad et godt samarbejde betyder, for I har prøvet, hvad det vil sige, når samarbejdet ikke fungerer, når samtaler bliver svære,” sagde Mads Andersen i sin tale ved overrækkelsen.

Han roste ledelse og tillidsrepræsentanter for at erkende, at det kan være svært at få samarbejdet til at fungere hver dag – og for at beslutte at vende udviklingen.

”Det handler ikke om, hvor stort et skridt man tager. Det handler om, at man tager et skridt, og at man tager det sammen,” sagde han.

Han glædede sig desuden over, at Alfa Laval i processen har haft glæde af hjælp og vejledning fra CO-industri og Dansk industris samarbejdskonsulenter i TekSam.

”Men al æren ligger hos jer. For når konsulenterne har inspireret, så er det jer, der har fået samarbejdet til at fungere,” sagde han.

BRUG FOR PARTERAPI

Direktør for Alfa Laval Aalborg, Søren Hjort Krarup, fortalte i sin tale ved overrækkelsen om, hvordan han som ny i virksomheden blev advaret om, at samarbejdsudvalget i realiteten var en kampplads med en hård mødekultur. Derfor blev TekSam hentet ind til ”parterapi”.

”Gradvist har vi fået arbejdet os ind i et tillidsforhold. Samarbejdsprisen er givet med fokus på det, vi laver i samarbejdsudvalget. Men jeg tror egentlig, at det allervigtigste for et godt samarbejde er det, der sker mellem møderne. Det samarbejde, der sker mellem kolleger i det daglige, mellem afdelingerne, mellem ledelse og medarbejdere i den daglige drift, og de beslutninger, der tages dér,” sagde han.

Også de to tillidsrepræsentanter, der har indstillet Alfa Laval til prisen, Tina Uttrup Sørensen og Nina Heidelbach, lagde i deres taler vægt på den udvikling, samarbejdet har været igennem.

”Vi er kommet langt de seneste år. Tidligere har vi haft masser af kampe og frustrationer i samarbejdsudvalget. Det har vi heldigvis ikke mere. Men hvis vi ikke havde haft TekSam på banen, så tror jeg, at vi stadig ville stå i hvert sit ringhjørne hver eneste gang,” sagde Tina Uttrup Sørensen.

VIL SKABE ARBEJDSGLÆDE

Nina Heidelbach lagde i sin tale vægt på de fokuspunkter, som samarbejdsudvalget nu har overskud til at bruge energien på.

NOMINERING TIL CO-INDUSTRIS SAMARBEJDSPRIS

Er du tillidsrepræsentant, og har din arbejdsplads et særligt godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, så kan du nominere din arbejdsplads til CO-industri Samarbejdspris.

Nomineringsskema 2020.docx

(<https://www.co-industri.dk/files/2019-09/Nomineringsskema%202020.docx>)

”Vi har i år arbejdet med kompetenceudvikling og stress, og næste år vil vores fælles fokusområde være medarbejdertrivsel. God trivsel skaber arbejdsglæde. Mange

undersøgelser viser, at jo større arbejdsglæden er, jo større er produktiviteten, og hvilken arbejdsplads ønsker ikke det? Det kan vi som tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg kun bakke op om, da vi gerne ser vores kolleger glæde sig til at tage på arbejde hver eneste dag.”

Med CO-industris Samarbejdspris følger en skulptur af kunstneren Stiig Kalsing. Skulpturen symboliserer den balance, der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Tillidsrepræsentanterne får desuden 5.000 kroner, som de har valgt at bruge på lækkert klubmateriale til deres kolleger.

Selv om der både var kage og boblevand på bordet ved overrækkelsen, så fortsatte Alfa Laval fejringen af prisen med gratis frokost til alle medarbejdere.

03. SU var en kampplads

For få år siden var samarbejdskulturen i Alfa Laval Aalborg præget af mistillid og magtkampe. Den udvikling har ledelse og tillidsrepræsentanter målrettet arbejdet på at vende. Derfor har virksomheden fået CO-industris Samarbejdspris 2019.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

13. december 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Der var engang, hvor Tina Uttrup Sørensen frygtede møderne i samarbejdsudvalget på Alfa Laval i Aalborg.

”Det var næsten en slagmark, når vi var til SU-møder. Alt blev smidt på bordet, og ofte magtede jeg næsten ikke endnu et møde,” fortæller hun.

Tina Uttrup Sørensen er tillidsrepræsentant for medlemmer af Teknisk Landsforbund på Alfa Laval i Aalborg og en af de to tillidsrepræsentanter, der har indstillet årets modtager af CO-industris Samarbejdspris til hæderen.

Nu ser hun helt anderledes frem til SU-møderne.

”Der er en helt anden stemning i dag. Nu glæder jeg mig til at høre opdateringer fra de forskellige områder og få kendskab til, hvordan tingene kører,” siger hun.

Og netop den udvikling er årsag til, at Aalborg-virksomheden modtager CO-industris Samarbejdspris 2019. Ledelse og tillidsrepræsentanter har gennem de seneste år arbejdet målrettet på at ændre samarbejdskulturen og skabe mere tillid mellem parterne.

Tillidsrepræsentanterne var nemlig ikke de eneste, som syntes, at samarbejdet var kørt ud på et helt forkert spor.

Søren Hjort Krarup husker tydeligt, hvordan han blev advaret, første gang han som nytiltrådt administrerende direktør skulle til møde i samarbejdsudvalget hos Alfa Laval. SU kan godt være lidt en kampplads, lød det.

”Jeg syntes, at det lød groft, men det viste sig at holde nogenlunde stik,” fortæller han.

FYRINGSRUNDE VAR DRÅBEN

Vendepunktet kom, da virksomheden i 2014 var ude i en stor fyringsrunde i forbindelse med udflytning af en stor del af produktionen til Kina.

”Det ramte hovedet på sømmet for mig. Udflytningen var ærgerlig, men det var næsten lige så slemt, at vi som tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg ikke havde været med i processen. Vi mente, at sådan en stor ændring absolut var noget, som vi skulle have været med inde over. Det er ikke sikkert, at vi kunne have ændret noget, men vi kunne have bidraget til, at processen var kørt smartere,” siger Nina Heidelberg, som er tillidsrepræsentant for medlemmer af HK Privat hos Alfa Laval og medindstiller til prisen.

ALFA LAVAL AALBORG

Alfa Laval Aalborg er en del af Alfa Laval koncernen. Selskabet udvikler, producerer, leverer og servicerer kedler, brændere, varmevekslere og inertgasbrændere til skibe og industrier over hele verden. Desuden har selskabet stigende fokus på udviklingen af grønne teknologier til skibsfarten, som for eksempel scrubber-løsninger til rensning af svovlgasser.

Ud over produktionsfaciliteterne har Alfa Laval Aalborg har et nyligoprettede testcenter, som giver kunderne mulighed til at teste deres marineprodukter i deres eget miljø forsynet med havvand fra Limfjorden.

Alfa Laval Aalborg har 420 medarbejdere.

Søren Hjort Krarup erkender, at processen langt fra blev grebet an på den rigtige måde.

”Da jeg kom hertil, oplevede jeg, hvad jeg tror, er sådan lidt af den gamle værftskultur mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter. Historisk var det sådan, at var der den mindste anledning til at få bygget en konflikt op, så gjorde man det. Det var ikke en win-win-situation, man forsøgte, men enten dem eller os, der skulle give sig. Det prægede til tider samarbejdet og skabte mistillid,” fortæller han.

Omstændighederne i forbindelse med udflytningen af arbejdspladser til Kina blev begyndelse på en ændring af samarbejdskulturen. Samarbejdsudvalget kontaktede CO-industri og Dansk Industris samarbejdskonsulenter i TekSam, som hjalp med at finde den rigtige størrelse på udvalget, der var meget stort, og spore medlemmerne ind på, hvilke opgaver udvalget skulle tage sig af.

”Vi brugte arbejdet til at opbygge tilliden igen. Når samarbejdet er kørt så meget af sporet, så er det ikke noget man fikser fra den ene dag til den anden,” siger Nina Heidelberg.

VISER HINANDEN TILLID

Selv om det har taget tid, så oplever både direktør og tillidsrepræsentanter, at de er kommet rigtigt langt med at få opbygget et tæt samarbejde. Ledelsen ændrede blandt andet helt adfærd, da virksomheden for tre år siden reorganiserede. En gang om ugen eller hver 14. dag blev alle tillidsrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter opdateret på den seneste udvikling.

”Vi kunne se, at vi fik positiv feedback på det, og der slap ikke ting ud, som ikke skulle slippe ud. Det var dér, jeg fornemmede, at nu begynder det at vende. Vi skulle vise hinanden tillid og vise, at den ikke blev misbrugt, og det er svært, hvis man ikke gør det i handlinger. Man er nødt til fra begge sider at sige: Nu tror vi på dem, at de er oprigtige og gør det, de siger. Vi er blevet lidt mere runde og siger pyt til noget, som tidligere havde givet konflikt. Og så tager vi de vigtige diskussioner i stedet for,” siger Søren Hjorth Krarup.

”Tidligere var det sådan, at noget så banalt som utilfredshed med toiletpapir kunne end hos samarbejdsudvalget. Nu prøver vi at sortere lidt i det og har kun det med til møderne, som vi synes, er reelt og vigtigt, og som vi vil kæmpe for. Så finder vi en løsning på de andre ting på en anden måde,” supplerer Nina Heidelberg.

For Tina Uttrup Sørensen har den nye ledelsesstil haft stor indflydelse på, hvordan hun oplever arbejdsdagen.

”Vi har fået mere ro i maven. Vi ved godt, at hvis der skal ske noget drastisk, så bliver vi inddraget. Vi skal ikke gå og tænke over, om der er noget om det, hvis vi hører rygter blandt kollegerne. Det har også betydet meget, at vi kan sparre med hinanden om forskellige ting. Og hvis vi har noget, som vi gerne vil vende med Søren, så er det altid en mulighed,” siger hun.

Hun oplever en positiv udvikling i, hvordan samarbejdsudvalget bliver brugt til at snakke om fremtiden i virksomheden, og hvordan de kommer derhen.

VI ER SAMARBEJDSPARTNERE

Samtidig er tilliden og samarbejdet blevet styrket ved at formalisere arbejdet med forskellige opgaver. Der er blandt andet nedsat et kompetenceudvalg, der i første omgang har haft fokus på at løfte dem, som har mest behov for det. Ligesom en gruppe har arbejdet med at lave en køreplan for, hvordan Alfa Laval kan forebygge stress og hjælpe medarbejdere, der er blevet ramt af stress.

NOMINERING TIL CO-INDUSTRIS SAMARBEJDSPRIS

Er du tillidsrepræsentant, og har din arbejdsplads et særligt godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, så kan du nominere din arbejdsplads til CO-industri Samarbejdspris.

Nomineringsskema 2020.docx

(<https://www.co-industri.dk/files/2019-09/Nomineringsskema%202020.docx>)

”Jo mere vi arbejder sammen mellem ledelse og medarbejdere om, at medarbejderne skal synes, at det er fedt at komme på arbejde, jo nemmere bliver det for os alle sammen at tage tingene i opløbet, hvis der er noget. Så for mig at se er et godt samarbejde forudsætningen for, at vi kan nå de mål, vi har sat os om, at vi både vil fastholde de medarbejdere, vi har, og at vi vil tiltrække de bedste medarbejdere, når vi skal ansætte nye,” siger Søren Hjorth Krarup.

Det er en holdning, som tillidsrepræsentanterne er enige i.

”Vi tænker i højere grad på hinanden som samarbejdspartnere i stedet for som dem og os. Jeg er sikker på, at vi kommer længst som virksomhed, hvis vi arbejder sammen om tingene. Det er ikke sikkert, at vi altid er enige, men så må vi prøve at finde fælles løsninger eller nogen må gå på kompromis. Det er optimalt for alle parter, at vi kan løse problemer og ændre ting i fællesskab,” fastslår Nina Heidelberg.

04. Flexibilitet med en gulerod

Vestfrost i Esbjerg har lavet en aftale om variabel ugentlig arbejdstid, som både medarbejdere og ledelse er tilfredse med.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

13. december 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Der er tomt i produktionshallen hos Vestfrost i Esbjerg. Produktionen af specialkølere til blandt andet medicinalindustrien og sygehuse ligger stille. Det er ellers tirsdag lige efter efterårsferien, og medarbejderne ville normalt være i fuld sving med at samle specialkølere. Men ikke i år.

I år har medarbejderne på linjen nemlig fået ekstra lang efterårsferie. Virksomheden har brugt ferien på at stille en ny maskine op i fabrikken, og tre dage efter efterårsferien er blevet brugt til at køre maskinen ind.

Til gengæld har medarbejderne arbejdet 42 timer om ugen i ugerne op til efterårsferien for at spare op til den ekstra ferie og for at kunne levere til kunderne til tiden, selv om der ikke bliver produceret i 12 dage.

Medarbejdere og ledelse på Vestfrost har nemlig gennem mange år haft en aftale om varierende ugentlig arbejdstid (VUA). En aftale, som begge parter er tilfredse

med. Den bliver ikke brugt så tit, men kommer i spil, når der er ekstra pres på i produktionen, eller som nu, fordi der er brug for tid og ro til at stille en ny maskine op.

VUA GAVNER AKKORDEN

Aftalen betyder, at virksomheden med mindst en uges varsel kan sætte arbejdstiden op med en time om dagen i højst seks uger. For medarbejderne har det ud over ekstra feriedage og lidt mere i lønningsposen betydet, at medarbejderstaben er stabil. Der bliver sjældent afskediget medarbejdere i større omfang, når ordrebøgerne er mindre fyldt op og omvendt heller ikke ansat i større omfang ved bugnende ordrebøger. Det sikrer blandt andet akkorden.

”Når du har en fast medarbejderstab, kan du holde en mere stabil akkordindtjening. Du har medarbejdere, der har de kompetencer, der kræves, hvilket er vigtigt i en virksomhed som Vestfrost, hvor det er ret komplekst og tungt at blive lært op. Tidligere kunne kollegerne godt gå 15-20 kroner ned i timen, fordi de skulle lære nye op,” siger Bjarne Kirkeby, der indtil 2016 var 3F-fællestillidsrepræsentant på virksomheden og nu er faglig sekretær i 3F Esbjerg.

Der har dog ikke altid været opbakning til aftalen om VUA. Virksomhedens første aftale var en fiasko, som alle parter har lært af. Det var i 2004.

”Dengang lavede vi en aftale for at undgå, at vi skulle ud i afskedigelser lige op til jul. Fejlen var, at vi gik med til, at kollegerne kunne afvikle timer, inden de havde optjent dem,” fortæller Bjarne Kirkeby, der var med til at indgå aftalen.

Det gav nemlig problemer, da de ordrer, der var blevet udskudt før jul, ikke kom som forventet, og en afskedigelsesrunde var en realitet. De opsagte fik minus-timerne godskrevet, mens andre skulle arbejde dem ind.

”Det gav en hulens ballade, og jeg var selv en af dem, der skulle arbejde timerne ind. Det ønskede jeg simpelthen ikke, når jeg vidste, at der stod nogle ovre i en anden afdeling og bare fik dem frigivet,” fortæller Tom Klausen, der i dag er tillidsrepræsentant for 3F’erne på Vestfrost.

Aftalen overlevede ikke længere end et år.

MEDEJERSKAB ER VIGTIGT

Ved lønforhandlingerne i 2007 bragte ledelsen igen ønsket om VUA på banen. Vestfrost havde flyttet al produktion af husholdningsfrysere til Tyrkiet, mens specialproduktioner blev bevaret i Esbjerg. Det betød, at virksomheden gik fra at være lagerførende til ordreførende, og derfor var der brug for at kunne skrue op og ned for produktionen.

Forhandlingerne resulterede i, at der blev lavet en treårig aftale, hvor der blev sat nogle kroner og øre på fleksibiliteten, og medarbejderne fik tre fridage før påske.

”Det gjorde den nemmere at sælge. Ligesom det var vigtigt, at det blev aftalt, at det med at gå i minus aldrig må ske igen,” fastslår Tom Klausen.

Jeg er glad for, at vi fik forhandlet nogle fordele hjem for både virksomheden og medarbejderne. Det betyder, at begge parter har fået et medejerskab af aftalen.

Bjarne Kirkeby, tidligere fællestillidsrepræsentant på Vestfrost

”Jeg er glad for, at vi fik forhandlet nogle fordele hjem for både virksomheden og medarbejderne. Det betyder, at begge parter har fået et medejerskab af aftalen. Jeg tror, at det er afgørende, at begge parter føler, at de har andel i aftalen, hvis det her skal lykkes,” siger Bjarne Kirkeby.

Vestfrosts aftale om VUA omfatter alle fuldtidsansatte produktionsmedarbejdere på virksomheden. Den fastslår blandt andet, at arbejdstiden under VUA ikke kan blive højere end 42 timer ugentligt fordelt med højst en time ekstra om dagen, og den beskriver, hvordan virksomheden skal forholde sig i forhold til helligdage og afholdelse af ferie, orlov, sygdom eller kurser. Ligesom den beskriver, hvad der skal

ske med overskydende timer ved eventuelle afskedigelser, eller hvis der bliver ansat nye kolleger i perioden.

”Vi har skrevet ind, at man maksimalt kan arbejde 42 timer om ugen i seks uger, og så skal du op og have luft i 14 dage. Det havde virksomheden først lidt svært ved at forstå. De ville gerne køre ud i et hug. Men med den type arbejde, der bliver udført på Vestfrost, så skal kollegerne sgu have tid til at restituere,” påpeger Bjarne Kirkeby.

PERSONLIGE HENSYN

Selv om aftalen gælder alle produktionsmedarbejdere, så forsøger tillidsrepræsentanterne at finde en løsning, hvis en kollega har svært ved at få det til at hænge sammen.

”Vi møder ind en time tidligere, og det kan jo godt være svært at aflevere børn kl. 5.45, så tit bliver de bare en time ekstra i den anden ende. Der er også nogle, som får lov til helt at hoppe ud af VUA'en, fordi de er enlige forsørgere. Det er der i det store hele forståelse for,” fortæller Tom Klausen.

De har eksperimenteret lidt med, hvordan plustimerne skal afspadsres. Tidligere skulle en overarbejdet time afvikles med en time en anden dag, men det skabte stor utilfredshed blandt medarbejderne. Så nu forsøger de så vidt muligt at lukke en hel fabrik ned ad gangen, så alle holder fri på samme tid. Der er dog mulighed for fleksibilitet, hvis en medarbejder har brug for ekstra frihed.

”Vi aftaler fra gang til gang, hvornår timerne skal afvikles. Vi ser helst, at vi kan afvikle inden for et år, men det kommer an på ordresituationen. Ledelsen er dog blevet bedre til at se ud i fremtiden, så vi kan planlægge at lukke ned, og folk kan planlægge for eksempel ferie i god tid,” siger Tom Klausen.

Virksomhedens forhandlingsudvalg holder løbende øje med, at plustimerne bliver afviklet. Glemmer ledelsen at sørge for, at timerne bliver afviklet, så får den en venlig påmindelse om, at hvis timerne ikke er afviklet efter et år, så overgår det som overtid med et overtidstillæg oveni.

05. Fire emner I bør overveje før VUA

Hvem, hvad og hvornår. CO-industri sætter fingeren på fire emner, som I bør overveje, før I indgår en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

13. december 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER FTR TR

Industriens overenskomster rummer flere muligheder for fleksibilitet i arbejdstiden. En af dem er varierende ugentlig arbejdstid, som blandt andet Vestfrost A/S i Esbjerg bruger. Hvordan og under hvilke forhold arbejdstiden kan variere, er helt op til den lokalaftale, som arbejdsgiver og medarbejdere indgår.

Muligheden for at indgå en aftale om varierende ugentlig arbejdstid (VUA) fremgår af Industriens Overenskomst § 9, stk. 2 og Industriens Funktionæroverenskomst § 9, stk. 5.

Det kan være fristende at indgå en VUA-aftale i pressede situationer som for eksempel ved uventet stor ordretilgang eller som i Vestfrosts tilfælde for at undgå afskedigelser i forbindelse med aflyste ordrer, men det er i mange situationer ikke det bedste tidspunkt. Oplever I, at ledelsen gerne vil have en aftale om fleksibel arbejdstid, og er I enige om, at det kan være en fordel for både virksomhed og

medarbejdere, så lav aftalen, i god tid inden behovet opstår. Det giver ro til at få gennemarbejdet aftalen, så alle er tilfredse, og så har I den klar og kan gøre brug af den, når behovet er der.

CO-industri peger her på nogle emner, som I bør være opmærksomme på, hvis I på din arbejdsplads vil lave en aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Men husk, at der kan være andre og flere emner, der er vigtige at tage højde for på netop jeres arbejdsplads. Det er derfor altid en god idé at kontakte din lokale afdeling for at få rådgivning der.

De overordnede rammer for VUA:

Overvej, hvad der er formålet med aftalen, og hvem der bliver omfattet. Hvor lang skal perioden for VUA være, og skal der aftales en pause mellem VUA-perioder?

Planlægning af arbejdstiden:

Når I aftaler rammerne for VUA, bør I være særligt opmærksomme på, hvordan søgnehellidage samt overenskomst-mæssige fridage planlægges, ligesom det skal håndteres, hvordan uddannelse og ferie afvikles. I bør også sikre jer, at der er enighed om, hvornår eventuel overtid starter.

Det praktiske:

I forbindelse med VUA rejser der sig en række praktiske spørgsmål, som I bør overveje, om skal skrives ind i jeres lokale VUA-aftale. Det kan for eksempel være, hvilken plan der er for afspadsering af overskydende timer, og hvilken indflydelse den enkelte medarbejder skal have på planen. Hvordan håndterer I afskedigelser eller ansættelser i VUA-perioden? Skal lønnen udbetales som et gennemsnit af ugen. Skal der tages hensyn til personlige forhold som for eksempel enlige forældre. Og hvad stiller I op, hvis en kollega bliver syg under en VUA-periode eller under afvikling af optjente afspadseringstimer?

Aftale og hvad så:

I lokalaftalen om VUA kan det også være værd at skrive ind, om aftalen skal testes i en prøveperiode, og om den skal evalueres undervejs i aftaleperioden, og at både arbejdsgivere og medarbejdere høres i den forbindelse. I bør desuden overveje, hvad der skal ske med arbejdstiden, hvis aftalen siges op.

Som med alt andet godt tillidsrepræsentantarbejde er det en gode idé at sikre sig, at kollegerne bliver inddraget i beslutningen og processen omkring indgåelse af en VUA-aftale, og at de forstår, hvorfor og hvordan aftalen skal bruges.

Ligesom på Vestfrost kan I nemlig også gennem en god forhandling sikre jer, at både medarbejdere og virksomhed får fordele af VUA-aftalen. Det gælder virksomheden, der får fleksibilitet til at skrue op for produktionen, når det er nødvendigt, og får kvalitetsprodukter ud i den anden ende produceret af erfarne og velkvalificerede medarbejdere.

Medarbejderne vil opleve, at de ikke mister gode kolleger til arbejdsløshed, når hasteordrerne er produceret. Ligesom de ikke i tide og utide skal belastes af oplæring af mange nye kolleger på én gang med dertilhørende risiko for større fejlmargen i kvaliteten af slutproduktet. Jeres eventuelle bonusordning vil også blive påvirket langt mindre, hvis produktionen udføres af erfarne medarbejdere.

Når begge parter – arbejdsgiver og medarbejdere – i fællesskab har indgået en god aftale, som alle er tilfredse med og har fordele af, kan det være med til at skabe grobund for nye aftaler. Simpelthen fordi det skaber tillid.

06. ESU skal inspirere og samle

FMC, tidligere Cheminova, har som den tiende koncern i Danmark fået et Europæisk Samarbejdsudvalg (ESU).

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

13. december 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

ESU

7. november var en stor dag for tillidsrepræsentant Kapil Saini. Da kulminerede flere års arbejde med at få etableret et Europæisk Samarbejdsudvalg (ESU) i FMC, tidligere Cheminova, nemlig med to underskrifter på en aftale.

Efter de sidste småjusteringer i aftalepapiret satte han og HR-chef i FMC, Jakob Lyngsø Andersen, deres underskrifter på den aftale, der i løbet af det kommende år skal resultere i, at FMC har et funktionsdygtigt ESU, der kan samle alle europæiske ansatte i koncernen.

”Vi håber, at vi gennem ESU kan få en bedre kommunikation på tværs af landegrænser og dermed få hævet informationsniveauet for, hvad der sker i de andre lande,” siger Kapil Saini, der er tillidsrepræsentant for laboranterne i virksomhedens hovedkontor i Hørsholm og medlem af virksomhedens samarbejdsudvalg.

Han og kollegerne i FMC har fået rådgivning af CO-industri i arbejdet med udarbejdelsen af ESU-aftalen og Stig Kjærulf Pedersen, faglig sekretær i CO-industri, og Frederik Gjern Sørensen, konsulent i CO-industri, var da også med på sidelinjen, da de afgørende underskrifter blev sat.

Også ledelsen i FMC har forventninger om, at ESU vil lette kommunikationen i koncernen.

”At vi nu får et ESU, er udtryk for, at FMC i Europa har nået en størrelse og en udbredelse, hvor det er berettiget. Vi håber, at ESU kan være med til at sikre, at enslydende informationer når frem til alle dele af koncernen,” siger Jakob Lyngsø Andersen, HR-chef i FMC.

LANGT OPLØB

Opløbet til etableringen af ESU’et har været lang. Allerede i 2012 begyndte Jørn Sand Tofting, tillidsrepræsentant for elektrikerne på Cheminova, at undersøge mulighederne for at skabe et ESU i koncernen. Men det var først i 2015, da Cheminova blev opkøbt af den amerikanske koncern FMC, at ideen om et ESU for alvor fik luft under vingerne.

”Da Jørn startede med at undersøge mulighederne, var der mange af vores kolleger i andre lande, der ikke vidste, hvad et ESU var, og det var svært at skabe stemning for det. Med opkøbet fik vi Irland med, og de kunne godt se ideen med det,” fortæller Kapil Saini.

Og dermed var det første skridt mod et ESU i FMC taget. For at kunne etablere et ESU kræves det nemlig, at repræsentanter for mindst 100 medarbejdere i mindst to virksomheder i to forskellige EU/EØS-lande tager initiativet. En anden mulighed er, at ledelsen gør det. Det er et EU-direktiv, der sikrer europæiske lønmodtagere i grænseoverskridende koncerner retten til at oprette ESU.

Medarbejdere fra FMC i Danmark og Irland sendte derfor i fællesskab et brev til ledelsen af FMC, hvor de anmodede om at få oprettet et ESU i koncernen.

”Det tog dog lidt tid, inden vi fik overbevist dem om, at det er en god idé. Vores amerikanske ejere har stor forståelse for den lovgivning, vi har i Danmark og i EU. Men de var i tvivl om, hvad ESU er for noget, hvad vi kan bruge det til, og hvad de skal informere os om, for de var ikke indstillet på at dele alt med os,” fortæller Kapil Saini.

EN FÆLLES AFTALE

Egentlig kunne medarbejderne i FMC have trukket på skuldrene af ledelsens modstand, for de har EU-lovgivningen på deres side. Med den størrelse og udbredelse FMC har i Europa, har medarbejderne simpelthen krav på et ESU, ligesom der er udformet en standardaftale i EU, som kan bruges. Men den vej ønskede Kapil Saini og hans kolleger ikke at gå.

”Det ville være en ensidig aftale, og vi ville gerne have ledelsen med til at forhandle vilkårene, for vi skal jo kunne samarbejde i fremtiden. Vi skal kunne se hinanden i øjnene og sige, det er godt, det vi gør her,” forklarer han.

Det lykkedes at overbevise ledelsen, og i oktober sidste år begyndte de egentlige forhandlinger om, hvordan FMC's ESU skal se ud. Med hjælp fra ledelsen blev alle 22 lokationer inviteret til at deltage i det indledende møde om ESU. I en række lande var det tillidsrepræsentanter, der repræsenterede medarbejderne, mens det andre steder fra var medarbejdere, som havde meldt sig frivilligt eller var blevet opfordret til det.

På mødet blev et snævert udvalg på fem mand nedsat til at forhandle med ledelsen. Kapil Saini er valgt for Danmark, og han har fået selskab af kolleger fra Østrig, Italien, Tyskland og Irland. De fem fik mandat til at forhandle færdigt, men har løbende informeret de øvrige.

KONTAKT CO-INDUSTRI, HVIS DU VIL VIDE MERE**Frederik Gjern Sørensen**

Frederik Gjern Sørensen

[fgs@co-industri.dk\(mailto:fgs@co-industri.dk\)](mailto:fgs@co-industri.dk)**INGEN CHEFER I ESU**

Forhandlingerne har resulteret i en aftale, der blandt andet fastslår, hvor langt FMC's informationspligt går, hvad der skal informeres om, hvad rammerne for ESU skal være, og hvor mange møder der skal afholdes.

Parterne er blandt andet blevet enige om, at ESU får mulighed for at mødes to gange om året – en gang i to dage og en gang i en dag. Til gengæld er tolkebistanden sparet væk.

”Tolke er dyre, og i stedet har vi fået lidt bedre vilkår. Vi har dog også aftalt, at medlemmer af ESU ud over de grundlæggende kurser i ESU-arbejde har ret til relevante kurser i engelsk,” forklarer han.

Planen er, at de to dage lange møder skal afholdes på skift i de 22 lande, som er repræsenteret i ESU. Formålet er, at ESU-medlemmerne får en bedre forståelse af, hvordan tingene foregår i andre lande.

Aftalen rummer desuden en bestemmelse om valgproceduren og hvem der kan blive valgt ind i ESU.

”Vi har specielt talt om, at man ikke skal kunne vælges ind, hvis man har en lederposition på højere niveau. Vi har aftalt, at en select committee på tre personer skal se på det, hvis der opstår tvivl. De samme tre personer skal desuden være tovholdere på møderne og stå for at lave dagsordener og lignede.”

Aftalen rummer desuden en klausul om, at uanset hvad der sker med brexit, så bevarer de britiske kolleger deres plads i ESU.

Hele vejen gennem processen har CO-industri støttet og vejledt Kapil Saini og hans kolleger i arbejdet frem mod ESU-aftalen.

”De har hjulpet med at tænke tingene igennem. De er vant til at forhandle og har bragt os og ledelsen videre, når det har været svært. De har kigget hver enkelt linje igennem og kommenteret på det. Det havde været håbløst, hvis de ikke havde været der, for det er meget langhåret,” siger han.

Næste skridt er valg til de 17 pladser i ESU. Danmark har tre pladser.

”Det har været en meget spændende proces, og jeg vil meget gerne stille op. Min kollega Jørn Sand Tofting og jeg har lagt meget tid i det her. Men nu må vi se, hvad der sker,” smiler Kapil Saini.

07. Hvis I løber ind i GDPR-problemer?

Nogle arbejdsgivere forsøger at bruge databeskyttelsesforordningen fra sidste år til at indskrænke blandt andet lokalaftaler. Det skal man ikke uden videre acceptere.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

16. december 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Den 25. maj 2018 trådte EU's databeskyttelsesforordning – af mange også kendt som GDPR – i kraft. Det har givet anledning til, at mange virksomheder og organisationer mv. har skullet afklare, om de lever op til reglerne.

I bund og grund er mange regler de samme, som også fandtes i den hidtidige danske lovgivning. Der er dog nogle afgørende ændringer i forhold til behandling af persondata: større krav til dokumentation for, at man overholder reglerne, at brud på reglerne kan medføre strengere bøder, og at eventuelle brud på datasikkerheden skal anmeldes til Datatilsynet.

Derfor er det ikke givet, at der er behov for ændringer i behandlingen af persondata i ens virksomhed.

Flere af CO-industris medlemsforbund har oplevet, at arbejdsgivere med baggrund i EU's databeskyttelsesforordning lægger op til og forsøger sig med at indskrænke mulighederne for at opretholde allerede eksisterende ordninger og lokalaftaler på virksomhederne.

Det skal man ikke uden videre acceptere. Hvis man oplever det som for eksempel tillidsrepræsentant, bør man stille spørgsmålstegn ved det, og hvis der opstår uenighed, bør man tage initiativ til, at det bliver behandlet fagretligt.

08. Europa har fokus på kollektive aftaler

Kampagnen Together At Work ruller gennem Europa. I Danmark giver vi de gode erfaringer videre til kolleger i Litauen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

16. december 2019

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Kollektive aftaler er også gode for forretningen. Det er budskabet i november og december fra IndustriAll Europes kampagne "Together At Work", som har fokus på bedre organisering og flere kollektive aftaler.

På IndustriAll Europes facebookside kan du læse otte grunde til, at kollektive aftaler og stærke fagforeninger er gode også for arbejdsgiverne og samfundet. Kampagnen lagde ud den 21. november med at forklare fordelene ved at forhandle kollektivt i stedet for som enkelt virksomhed.

Med 120 års tradition i Danmark for at indgå kollektive aftaler kender de fleste af os fordelene ved den danske model. Det er bare langt fra en praksis, som er udbredt i Europa.

Derfor er det ganske unikt, når CO-industris formand og næstformand, Claus Jensen og Mads Andersen, tager rundt i landet og taler med tillidsrepræsentanter forud for

de kommende overenskomstforhandlinger med Dansk Industri i januar. Og på den måde tager de forslagene til forbedringer af overenskomsterne med direkte fra medlemmerne ind på bordet hos arbejdsgiverne.

STØTTER ORGANISERING I LITAUEN

Netop for at bringe de gode danske erfaringer videre ud i verden, deltager CO-industri i januar 2020 i en endags bootcamp i Litauen, hvor der skal findes frem til en kommende organisator, der ansættes i litauisk Metal. Personen skal med støtte og opbakning fra blandt andre CO-industri finde frem til virksomheder, der har en eller flere medarbejdere, der har potentiale til at fungere som en slags tillidsrepræsentant for kollegerne og sætte forskellige aktiviteter i gang.

TOGETHER AT WORK

Du kan følge kampagnen "Together At Work" her:

→ **Together at Work**(<http://www.togetheratwork.eu>)

→ **Facebook**

(https://www.facebook.com/industriALLEU/?__tn__=%2Cd%2CP-R&eid=ARCC-ZCO6mbTiQgKKJlPnTDqf-mzTv1G27zZhVEmVWtxoTSuj54367JPf61c39rD_PjrlEClKfka1u3M)

Formålet er at få medarbejderne på de enkelte virksomheder til at støtte op om projekter, som kan samle dem og på sigt skabe grobund for en reel organisering af medarbejderne, som igen kan bane vejen for etablering af kollektive overenskomster på virksomhederne i metalsektoren i Litauen.

For at gøre opmærksom på kampagnen har CO-industri også haft et møde med Dansk Industri om social dialog i metalindustrien, hvor de problematikker, som kampagnen rejser omkring kollektive overenskomster, blev drøftet.

Desuden har CO-industri leveret tal til IndustriAll Europes informationskampagne, som illustrerer de økonomiske fordele, der er for lønmodtagerne ved at have en kollektiv overenskomst.