

Vis Redigér Slet Versioner



# CO MAGASINET

1. UDGAVE 2015

**INDHOLD****01. Succes for praktikpladskampagne**

---

**02. Færre kommer til skade i industrien**

---

**03. Vi kan jo ikke bare gå, når det bliver ubehageligt**

---

**04. Uddannelse skal sikre industrien i landdistrikterne**

---

**05. Tyg lige på den**

---

**06. Det er rigtig sjovt**

---

**07. Hænger arbejdstider, ulykker og hjertesygdomme sammen?**

---

**08. Få styr på vikarer og fleksibel arbejdstid**

---

**09. Få gang i arbejdsmiljøarbejdet**

---

**10. Arbejdsmiljøet først**

---

**11. Hvad er du værd?**

## **CO-MAGASINET 1/2015**

Teasere

---

## 01. Succes for praktikpladskampagne

Praktikpladskampagnen har skaffet flere lærlinge- og elevpladser og haft flere positive sidegevinster.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

12. januar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

Der er blevet plads til 142 ekstra lærlinge og elever, efter at CO-industri har besøgt små og store arbejdspladser i industrien.

For at imødegå den kommende mangel på arbejdskraft i industrien har CO-industri og Dansk Industri nemlig aftalt, at de i 2014 tilsammen skal besøge 1.000 virksomheder i industrien for at inspirere dem til at udnytte mulighederne for at tage lærlinge og elever.

CO-industri har nu nået sit mål på 500 virksomhedsbesøg – faktisk fik hele 519 virksomheder besøg af organisationen.

- Jeg synes, at det er gået godt. Langt de fleste har modtaget os pænt og har haft lyst til at diskutere lærlinge- og elevsituationen, siger Erik Mosegaard, ansvarlig for kampagnen i CO-industri.



Det er især lærlingepladser som smed og mekaniker, der er blevet oprettet flere af, men nogle virksomheder har også fundet plads til flere kontorelever.

- Vi har besøgt mange små bilforhandlere, som ikke mente, at der var noget at komme efter, da de var godt kørende med lærlinge. De havde slet ikke øje for, at de godt kunne bruge en elev på kontoret, fordi fokus var på værkstedet, fortæller Erik Mosegaard.

## **MANGLER DE RIGTIGE KVALIFIKATIONER**

Han har også oplevet, at mange arbejdsgivere ikke ønsker lærlinge og elever, fordi de ikke kan få dem med de rigtige kvalifikationer.

- Mange siger, at når de henvender sig til erhvervsskolerne, så er der kun det tynde øl tilbage, som for eksempel ikke kan møde til tiden eller overskue transporten til arbejdspladsen. Her har vi brugt meget krudt på at få dem til at overveje andre rekrutteringsveje, siger han.

Han peger på, at nogle virksomheder har stor succes med at invitere folkeskoleklasser på besøg. En anden mulighed er at kontakte erhvervsskolernes eux-linjer, hvor eleverne får en studentereksamen, samtidig med at de tager en erhvervsuddannelse.

- Samtidig har vi talt meget om skolepraktik og muligheden for at få en elev ud i en kortere periode. Det er en anden god måde at se hinanden an på, inden der bliver indgået en lærlingecontrakt, siger Erik Mosegaard.

## **KRITIK AF SERVICENIVEAUET**

Kvaliteten af erhvervsskolernes serviceniveau har været et gennemgående tema ved mange af besøgene, og han er overrasket over, hvor stor forskel der er på skolerne og den hjælp, de yder virksomhederne. På nogle skoler får virksomhederne stor hjælp til at finde de rigtige lærlinge, mens det på andre skoler kan være svært at finde den rigtige person, som kan hjælpe med løse virksomhedens problem - eller skolen vender simpelthen ikke tilbage på en henvendelse.

- Vi giver naturligvis vores viden videre til forbundene, og jeg går stærkt ud fra, at de vil gå videre med det. Det er virkelig et problem, at der er så uhyggelig stor forskel på kvaliteten. Sådan bør det ikke være. Jeg kan godt forstå, at arbejdsgiverne er utilfredse, siger han.

Det er dog ikke kun spørgsmålet om unge lærlinge og elever, der har været på dagsordenen under CO-industris besøg på virksomhederne.

- Vi har også spurgt ind til, om de ikke havde nogle dygtige ufaglærte, som de kunne overveje at opkvalificere til faglærte. Det har flere været lydhøre over for, fortæller Erik Mosegaard.

Undervejs i samtalerne har flere arbejdsgivere klaget over, at det er umuligt at skaffe kvalificeret arbejdskraft. Det har resulteret i, at CO-industri har kontaktet lokale fagforeninger, der har fundet kvalificerede, ledige medlemmer, som kort efter kunne træde ud af arbejdsløshedskøen.

## 02. Færre kommer til skade i industrien

Antallet af arbejdsulykker er næsten halveret i løbet af seks år.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

12. januar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

Færre og færre kommer ud for en arbejdsulykke i industrien, viser de seneste tal fra Arbejdstilsynet. Tallene dækker brancher i industrien, som hører under Industriens Branchearbejdsmiljøråd (I-BAR).

Indenfor I-BARs område blev der i 2013 anmeldt 5.914 arbejdsulykker. Det er cirka halvdelen af det antal anmeldelser om arbejdsulykker, som Arbejdstilsynet modtog i 2008 fra virksomheder i industrien.

I samme periode er beskæftigelsen i industrien faldet med næsten en fjerdedel, hvilket sandsynligvis forklarer en del af faldet i arbejdsulykker. Men det er langt fra hele forklaringen. Det fremgår nemlig, at antallet af anmeldte arbejdsulykker pr. 10.000 beskæftigede er faldet fra 264 ulykker i 2008 til 176 ulykker i 2013.



**TOP 10 OVER ANMELDTE ARBEJDSULYKKER I 2013**

Forstuvning mv.	2.003
Sårskade	1.377
Andet, uoplyst	1.252
Knoglebrud	721
Bløddelsskade	318
Termisk skade	128
Forgiftning	48
Amputation	35
Ætsning	29
Død	4
I alt	5.914

- Vi er blevet meget bedre til at passe på hinanden i industrien. Der er ingen tvivl om, at det har haft en effekt, at virksomhederne er blevet screenet, og at Arbejdstilsynets besøg hos mange virksomheder har haft en betydning. Samtidig oplever vi en stigende interesse for I-BARs materialer om sikkerhed og arbejdsmiljø. Det tror jeg også er med til at reducere antallet af ulykker. Og så er der generelt mere fokus på at sikre et godt arbejdsmiljø, siger Michael Jørgensen, miljøsekretær i CO-industri.

Han glæder sig desuden over, at antallet af alvorlige ulykker, som giver mere end tre ugers fravær, er faldet med knap 30 procent fra 2008 til 2013.

**HYPPIGSTE SKADER KAN NEMT FORHINDRES**

Den hyppigste skade er forstuvninger, og her er det ifølge Michael Jørgensen ofte nemt at gøre noget for at forhindre ulykkerne.

- Det handler tit om orden og ryddelighed på arbejdspladsen – at gangarealerne bliver ryddet, at gulvet er jævnt og skridsikkert. Er de ting på plads, vil mange forstuvninger kunne forhindres, mener han.

I hele Danmark blev der i 2013 anmeldt 41.362 arbejdsulykker til Arbejdstilsynet. I 36 af disse tilfælde mistede den skadelidte livet. Det er det laveste antal dødsulykker i seks år og under halvdelen af niveauet i slutningen af 1990'erne.

I forhold til beskæftigelsen blev der i 2013 anmeldt 155 arbejdsulykker pr. 10.000 beskæftigede. Det vil sige, at der er en lidt højere risiko for at komme ud for en arbejdsulykke i industrien end på det samlede danske arbejdsmarked.

Ligesom i industrien er forstuvninger den mest hyppige skade i forbindelse med arbejdsulykker på det samlede danske arbejdsmarked.

### 03. Vi kan jo ikke bare gå, når det bliver ubehageligt

Mangel på ledelse giver den bedste grobund for mobning, mener en af verdens førende mobbeeksperter.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

12. januar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

AMR

Dårlig ledelse - eller endnu værre: manglende ledelse - er i langt de fleste tilfælde årsag til, at der opstår mobning på arbejdspladsen. Det mener Ståle Einarsen. Han er professor i arbejds- og organisationspsykologi ved Bergen Universitet og er med 25 års forskning i mobning en af verdens førende kapaciteter inden for mobning, ledelse og arbejdsmiljø.

Ståle Einarsen trak i december 2014 fulde huse, da TekSam i samarbejde med Industriens Branchearbejdsmiljøråd inviterede medlemmer af samarbejdsudvalgene i industrien til tre temamøder om forebyggelse og håndtering af mobning i henholdsvis Roskilde, Kolding og Aalborg.

- Så længe der er en ordentlig og redelig ledelse, de ansatte ved, hvad de skal lave, og rollefordelingen er klar, så er vi kommet ganske langt. Men hvis der er dårlig ledelse, og især hvis der er mangel på ledelse, så er det et stort problem, fastslår han.

## HVAD ER MOBNING

### Negative handlinger

**Skjult:** Eksempelvis isolering og ignorering, sladder og bagtalelse, fratagelse af opgaver og ansvar uden grund.

**Åbent:** Eksempelvis latterliggørelse, ydmygende kritik, underkendelse af arbejdsindsats eller kvalifikationer.

**Arbejdsrelateret:** Eksempelvis fratagelse af opgaver, meningsløse opgaver, overdreven kontrol, umulige tidsfrister/mål, tilbageholdelse af informationer, vedvarende kritik af arbejde og indsats.

**Personrelateret:** Eksempelvis at ignorere meninger, flabede kommentarer, mål for spontan vrede/blive råbt af.

- Det sker gentagende gange – er systematisk.
- Vedvarende – står på gennem længere tid – ikke enkeltepisoder.
- Magtbalancen er skæv – oplevelse af, at man er underlegen.

### Tiltag mod mobning

#### Forarbejde:

- Skab et godt og inkluderende arbejdsmiljø med tolerance for mangfoldighed og konflikt.
- Skab gode, men myndige, modige og ansvarlige ledere.
- Skab en organisationskultur med tolerance for konflikt med klare grænser for adfærd.
- Lav en intern politik med klare retningslinjer og procedurer.

#### Hvis mobning sker:

- Hav regler for at rapportere, undersøge og stoppe mobningen.

#### Efter mobning:

- Hav et støtteapparat for mobbeofret (og mobberen?).
- Rehabilitering af mobbeofret og arbejdsmiljøet.

## MERE FORPLIGTENDE LOVGIVNING

Derfor vil Ståle Einarsen også gerne have udvidet ledelsens ansvar for at forhindre mobning i den danske arbejdsmiljølov.

- Personligt kunne jeg godt ønske mig en mere forpligtende dansk arbejdsmiljølovgivning, hvor der er sat flere begreber på, hvornår arbejdsgiveren skal handle. Det vil nemlig betyde, at man skal gribe ind over for mobning tidligere end i dag, siger han.

Han peger på den norske arbejdsmiljølov, hvor arbejdsgiveren har pligt til at gribe ind og undersøge situationen, hvis en medarbejder oplever utilbørlig optræden, udsættes for krænkende adfærd eller uheldig psykisk belastning. I Danmark omtaler loven alene mobning og chikane, og det er der faktisk ikke så mange situationer, som er.

En undersøgelse fra 2009 viser, at 1,6 procent af danskerne oplever, at de har været udsat for mobning mindst en gang om ugen. 6,7 procent oplever, at de har været udsat for mobning en gang imellem, mens hele 26,5 procent af danskerne har været vidne til mobning månedligt eller af og til.

## STORE KONSEKVENSER

Men bliver man udsat for mobning, kan det have store konsekvenser for både det fysiske og det psykiske helbred hos ikke bare den enkelte, men også de kolleger, som er vidner til mobningen. I helt slemme tilfælde kan den mobbede komme til at lide af posttraumatisk stress på samme måde som ofre for krig og tortur.

- Mobning er ikke bare et problem i sig selv. Mobning fratager dig magten og kontrollen. Alt det, du har lært at bruge for at meste stress, bliver frataget dig, forklarer han.



Derfor er det vigtigt, at der er klare retningslinjer for, hvordan man behandler hinanden på arbejdspladsen, og at ledelsen trækker nogle klare grænser for, hvad der er tilladt, og hvad der er uacceptabelt.

- Problemet er jo, at vi på arbejdspladsen er spærret inde sammen med mennesker, som vi ikke har valgt selv. Privat har vi et valg, fordi vi kan sige: ”Skal det være på den måde, så går jeg hjem”. Vi kan tage os selv ud af ubehaget, men det kan vi ikke på arbejdspladsen, for vi kan ikke bare gå, siger Ståle Einarsen.

## 04. Uddannelse skal sikre industrien i landdistrikterne

Mangel på kvalificeret arbejdskraft truer væksten i industrien.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

12. januar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

Knud Erik Hansen har et problem. Han er administrerende direktør på møbelfabrikken Carl Hansen & Søn, som producerer møbler designet af Hans Wegner, Mogens Koch og Ole Wanscher, og i USA er de vilde med de danske møbelklassikere. Så vilde, at de gerne vil bestille endnu flere smukt forarbejdede danske stole og borde.

Men Knud Erik Hansen tøver med at sige ja. Han frygter, at den danske fabrik ikke kan følge med efterspørgslen. Det kniber nemlig med at skaffe kvalificeret arbejdskraft.

- Vores største problem er at få de rigtige folk. Vi er vokset fra 17 til 250 ansatte siden 2009 og har i løbet af de seneste tre år fordoblet antallet af ansatte. De maskiner, vi har nu, kræver noget helt andet end for fem år siden, og selv om vi har et godt samarbejde med jobcenteret, så er der ingen arbejdsløse, som matcher vores krav, siger han.

Knud Erik Hansen deltog den 17. november i konferencen ”Industrien til debat” sammen med flere andre topchefer, CO-industris formand Claus Jensen, Dansk Industris direktør Karsten Dybvad, minister for by, bolig og landdistrikter Carsten Hansen (S) samt erhvervs- og vækstminister Henrik Sass Larsen (S) og beskæftigelsesminister Henrik Dam Kristensen (S).

Konferencen satte fokus på landdistrikternes potentiale for de danske virksomheder og var arrangeret af Ministeriet for by, bolig og landdistrikter.

Siden 2000 er en tredjedel af de danske industriarbejdspladser forsvundet. Det svarer til 123.000 industrijob ifølge tænketanken KRAKAs oplæg til konferencen. Og det er gået hårdt ud over landdistrikterne, hvor industriarbejdspladserne traditionelt ligger.

## **KVALIFIKATIONERNE MANGLER**

Carl Hansen & Søn er netop en af de virksomheder, som er med til at oppebære livet i landdistrikterne. Møbelfabrikken flyttede i 2002 fra det indre af Odense til den lille landsby Aarup på Fyn og er siden ekspanderet voldsomt. Men nu truer manglen på kvalificeret arbejdskraft den videre vækst, og spekulationerne om at flytte dele af produktionen til udlandet begynder at rumstere i hovedet på Knud Erik Hansen. Han er ellers meget tilfreds med de medarbejdere, som virksomheden har.

- Vi har nogle gode faglige uddannelser i Danmark. Vores medarbejdere kan noget, som de, der kopierer os, ikke kan finde ud af. Det eneste, vi ikke kan konkurrere med, er prisen, fastslår han.

Claus Jensen, formand for CO-industri og forbundsformand for Dansk Metal, frygter netop, at manglen på dygtige og veluddannede medarbejdere får virksomhederne til at flytte produktionen til Danmark.

- Det er min største frygt, at virksomhederne er nødt til at flytte til udlandet eller ansætte udenlandsk arbejdskraft, fordi der bliver mangel på kvalificeret arbejdskraft. Men det nytter ikke, at virksomhederne siger, at de mangler kvalificeret arbejdskraft, når de samtidig hænger i bremsen og ikke tager lærlinge og elever ind, siger han.

## MODERNE UDDANNELSER

Veluddannede faglærte er ifølge Claus Jensen en central del af løsningen på at bevare Danmark som produktionsland. Derfor mener han også, at ud over, at de unge skal have mulighed for at blive udlært på arbejdspladserne, så skal uddannelserne på erhvervsskolerne moderniseres, så de kan matche den teknologi, som de unge møder på virksomhederne.

- Derfor skal udstyret på de tekniske skoler være up to date. Ingen har gavn af, at maskinerne er de samme, som dengang jeg stod i lære, påpeger han.

Han glæder sig dog over, at der er kommet en erkendelse af, at videnssamfundet ikke kan levere vækst uden produktionen.

- Vi har ikke råd til videnssamfundet, hvis vi ikke har produktionen med. Og vi får ingen gavn af forskningen, hvis vi ikke udvikler produktionen, for først dér får vi vækst og velstand, fastslår Claus Jensen.

Også blandt de tre ministre, der deltog i konferencen, er der bred enighed om, at Danmark fortsat skal være et produktionsland, og at fokus på uddannelse er centralt for at sikre fremtidens arbejdskraft.

Beskæftigelsesminister Henrik Dam Kristensen peger blandt andet på, at regeringen i sin beskæftigelsesreform har afsat en halv milliard kroner til hurtig opkvalificering af ledige.

- Der findes desværre ikke et enkelt greb, der kan vende udviklingen. Men jeg tror, at vi skal være bedre til at udnytte vores spidskompetencer. Blandt andet vil energireformen skaffe 40.000 nye arbejdspladser. Vi skal sikre, at virksomhederne kan få de medarbejdere, som de har brug for, med de rigtige kvalifikationer. Og så skal vi være bedre til at arbejde sammen i stedet for at se hver enkelt by som en selvstændig satellit, der svæver rundt for sig selv, siger Carsten Hansen, ministeren for by, bolig og landdistrikter.

## 05. Tyg lige på den

Kampagne skal få flere ufaglærte til at blive faglærte.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

12. januar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

”Bliv en del af fremtidens arbejdsstyrke”. Sådan lød opfordringen sidst på året til deltagerne på 19 AMU-centre landet over. Budskabet kommer fra kampagnen Hands-On, der hidtil har været målrettet unge. Men organisationerne bag – Dansk Industri, Dansk Metal, 3F, HK/Privat og Teknisk Landsforbund – håber, at de kan gøre flere ufaglærte voksne opmærksomme på mulighederne som faglært i industrien.

Derfor fik AMU-kursisterne på 19 kursussteder i oktober 2014 en pakke tyggegummi og en god snak med deres faglærer om fordelene ved at blive faglært - så som bedre jobmuligheder og højere løn.

Og på Hands-Ons hjemmeside [www.hands-on.dk](http://www.hands-on.dk) (<http://www.hands-on.dk>) kan man læse om de forskellige uddannelsesmuligheder, og hvordan man kommer i gang med en uddannelse.

Ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd vil der i 2020 mangle cirka 20.000 faglærte inden for jern og metalområdet og cirka 13.000 inden for handel og kontor. Mange



faglærte går i disse år på efterløn og pension, mens alt for få unge vælger en erhvervsuddannelse. Samtidig betyder den teknologiske udvikling i industrien, at virksomhederne på flere områder vil mangle dygtige, faglige medarbejdere.

## **GODT RUSTET**

Mange ufaglærte i industrien har oven i købet mulighed for at blive faglært på forkortet tid, viser analysen ”Fra ufaglært til faglært – de ufaglærtes forudsætninger for et uddannelsesløft”, som LO har fået udarbejdet.

Ud af de i alt godt 385.000 ufaglærte danskere mellem 35 og 60 år har 86 procent gode – eller rigtig gode – forudsætninger for at tage en uddannelse på forkortet tid, fordi mange af dem allerede har mange af de kvalifikationer, en faglært uddannelse kræver.

Ansatte i industrien er særligt godt rustede til uddannelse, viser analysen.

Mulighederne for faglært uddannelse på forkortet tid bliver forbedret, når reformen af erhvervsuddannelserne træder i kraft i august 2015. Blandt andet vil de voksne ufaglærte over 25 år kunne tage en tilpasset uddannelse, som bygger oven på de kompetencer, som han eller hun allerede har. Det betyder, at uddannelsens sammensætning, længde og indhold er afhængig af den ufaglærtes erfaringer fra tidligere arbejde og uddannelse.

Samtidig har ufaglærte ledige over 30 år med beskæftigelsesreformen fået mulighed for at blive faglærte i ledighedsperioden. De kan nemlig få op til 80 procent af den højeste dagpengesats uden at stå til rådighed for arbejdsmarkedet under uddannelsesforløbet.

## 06. Det er rigtig sjovt

Medarbejderne i Universal Robots er med til at udvikle vækstvirksomheden.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

12. januar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

Det kræver omstillingsparthed at være ansat i en virksomhed, hvor iværksætterånden hersker, og hvor produkterne konstant er under udvikling. Men det er også rigtig sjovt, fastslår Søren Holding Madsen.

- Det er sjovt at være et sted, hvor man kan mærke, at vi er fremadbrusende, hvor ordrene vælter ind, og hvor man vil være større og bedre. Vi bygger jo ikke til lager. Når vi er færdige med en robot, bliver den pakket direkte ned i en papkasse og hentet af fragtmændene med det samme, fortæller han.

Søren Holding Madsen er tillidsrepræsentant på Universal Robots i Odense. Han har været ansat i to år og er en af "de gamle" i virksomheden, som han selv siger. Universal Robots er nemlig en relativ ny virksomhed.

Selve ideen til robotarmene, som er forholdsvis billige og nemme at montere og bruge, opstod i 2003, og i 2008 blev robotarmene sat i produktion. Siden er det gået

stærkt. I 2009 var der fem ansatte, og ved udgangen af 2014 var de 126-128 medarbejdere. Et helt præcist tal kan han ikke give.

- For det går så stærkt lige nu, siger han.

Faktisk går det så stærkt, at virksomhedens mål er at nå en omsætning på en milliard kroner i 2017.

Et mål, som Søren Holding Madsen er helt sikker på, at de nok skal nå.

#### **SØREN HELDING MADSEN**

**Navn:** Søren Holding Madsen

**Alder:** 35 år

**Arbejdsplads:** Universal Robots i Odense

**Bopæl:** Langeskov

**Fagforbund:** 3F

**Uddannelse:** Lærer

**Tillidshverv:** Tillidsrepræsentant for 32 kolleger i produktionen. Heraf er 11 vikarer.

**Familie:** Kæreste og tre børn på fem år, to år og nul år.

**Fritidsinteresser:** Spiller fodbold, går på jagt og står på ski.

**E-mail:** [3F@universal-robots.com](mailto:3F@universal-robots.com)(mailto:3F@universal-robots.com)

#### **MEDARBEJDERENE ER EN DEL AF UDVIKLINGEN**

Medarbejderne spiller en vigtig rolle for Universals Robots succes. De er nemlig i det daglige arbejde med til at udvikle, forbedre og teste nye tiltag.

- For at være ansat skal du være rimeligt hurtig til at omstille dig. Vi skal altid please markedet, og vi skulle helst levere i går. Som vores chef siger, så skal vi være i en liga for os selv, og så må de andre ligge under os. Det betyder, at vi til tider kan være ret pressede. Der skal hurtigt omstilles til nye ting, fordi der sker små ændringer af robotterne hele tiden. De fleste synes, at det er rigtig sjovt, fordi det kræver, at vi er lidt skarpere hele tiden, forklarer han.

Universal Robots har en såkaldt PTA-afdeling, som løbende arbejder på at udvikle og forbedre produktet. Typisk finder de på en forbedring inde i robotarmen, og så bliver medarbejdere fra produktionen hentet ind for at teste, om det fungerer.

Men medarbejderne i produktionen kan også selv komme med forslag til forbedringer.

- Vi kan sagtens sige, at det her ikke er rigtig godt designmæssigt, og så kigger PTA på det. Det er en levende proces mellem udviklingsafdelingen og produktionen, fortæller han.

### **UNIVERSAL ROBOTS**

Universal Robots i Odense udvikler og sælger lette og relativt billige industrirobotter. Ideen til robotterne opstod i 2003, og i 2008 startede virksomheden en produktion af robotarme. I 2009 var der fem medarbejdere. I dag er virksomheden vokset til cirka 126 medarbejdere.

### **OBS PÅ TEMPOET**

Ledelsens kæphest er åben dialog, og det præger samarbejdet i dagligdagen. Derfor har Søren Holding Madsen heller ikke oplevet de helt store problemer som tillidsrepræsentant, siden han blev valgt i august 2014.

- Det er jo ikke så svært at være tillidsrepræsentant, så længe det går fremad, og det, jeg skal forhandle med ledelsen om, er flere goder til kollegerne i stedet for at afvæbne fyringer, siger han.

Det høje tempo i virksomheden kræver dog, at han hele tiden er opmærksom på, om kollegerne husker at holde fri, når nu mulighederne for at tage overarbejde konstant er til stede.

- Alle vil gerne give den en skalle, og jeg har da haft fat i et par stykker for at minde dem om at holde fri, siger han.

Den massive ordretilgang har også betydet, at der i øjeblikket er ansat en del vikarer i virksomheden.

- De skal selvfølgelig have de samme rettigheder som os fastansatte. Og vi arbejder på at få dem fastansat, hvilket virksomheden har været meget lydhør over for, fortæller han.

Søren Holding Madsen er oprindeligt uddannet lærer, og han oplever, at en del af lærerfagets kompetencer giver ham en fordel, når han skal tale med både ledelse og kolleger.

- Jeg er vant til at tale med mennesker ... til først at lytte til problemerne og så agere bagefter. Det er en stor hjælp som tillidsrepræsentant, siger han.

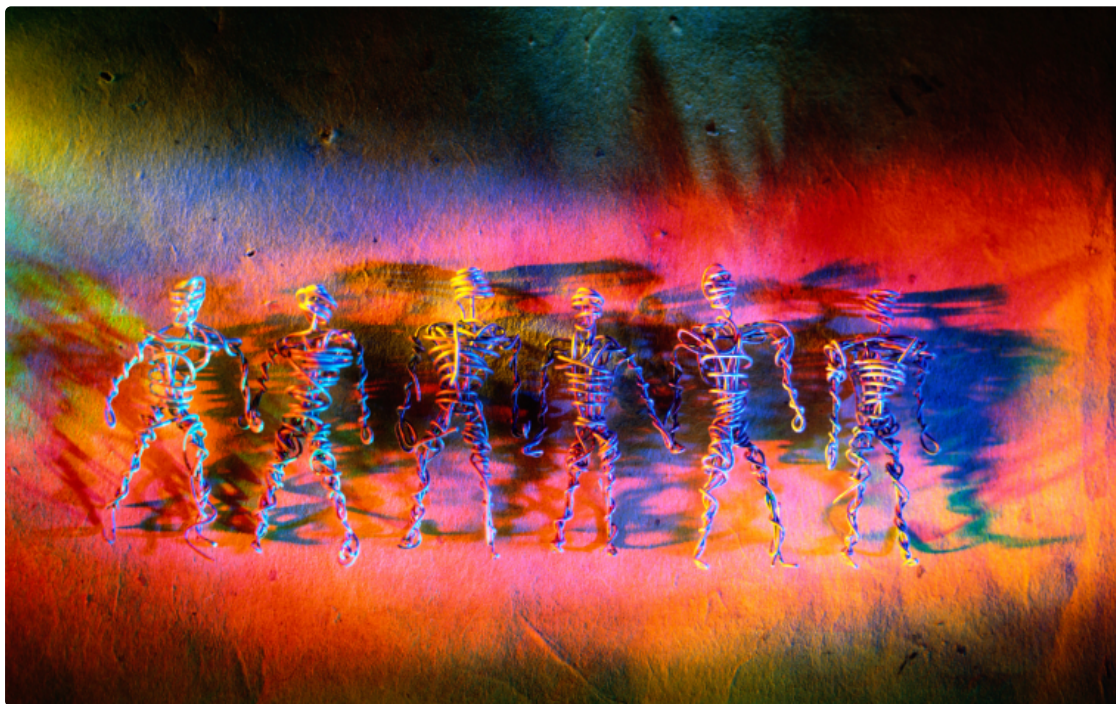
Men han skal ikke tilbage til katederet.

- Nej, jeg bliver ved robotterne. Vi har et rigtig godt fællesskab, og når man har det sådan med sit job, som jeg har, så er der ingen grund til at vende tilbage til lærerfaget, fastslår Søren Holding Madsen.



## 07. Hænger arbejdstider, ulykker og hjertesygdomme sammen?

Forskere vil undersøge, om der er en sammenhæng mellem arbejdstid og hjerte-karsygdomme.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

12. januar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

Påvirker vores arbejdstid vores hjerte, og kommer unge på aften- eller natarbejde oftere ud for en arbejdsulykke end deres ældre kolleger, der arbejder på samme tid? Det vil forskerne på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) nu undersøge i det treårige forskningsprojekt ”Arbejdstid, arbejdsulykker og hjertesygdomme”.

Over 40.000 arbejdsulykker bliver årligt anmeldt i Danmark, og flere studier tyder på, at der er en sammenhæng mellem risikoen for at komme til skade og længden samt placeringen af arbejdstiden.

Men hvad forskerne ikke ved er, om det har betydning, at du er mand eller kvinde, ung eller gammel, eller om dit uddannelsesniveau har nogen indflydelse.

Derfor vil de undersøge, om fast nattearbejde, skiftende arbejdstider med og uden nat samt lange ugentlige arbejdstider er forbundet med flere selvrappede arbejdsulykker. Og om eventuelle sammenhænge mellem arbejdstid og arbejdsulykker afhænger af alder, køn og uddannelsesniveau.

## **FOKUS PÅ UNGE**

Projektet vil have særligt fokus på unge og skal gerne afdække, om unge, der for eksempel arbejder om aftenen og natten, oftere kommer ud for en arbejdsulykke end deres ældre kolleger med samme arbejdstid.

Unge mellem 18 og 24 år har nemlig generelt en betydelig større risiko for at komme ud for en arbejdsulykke end deres ældre kolleger. Strategien for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020 har derfor særligt fokus på unges og nyansattes arbejdsmiljø.

Samtidig vil forskerne også undersøge, om der er en sammenhæng mellem arbejdstid og risikoen for at få hjertesygdomme, og om alder, køn og uddannelsesniveau påvirker eventuelle sammenhæng.

Både arbejdsulykker og hjertesygdomme kan nemlig få store konsekvenser for både den enkelte og samfundet, da de kan føre til længerevarende sygefravær, reduceret arbejdsevne og muligvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Forskerne vil til projektet bruge data fra Danmarks Statistiks arbejdskraftundersøgelse. Her er 15.000 til 20.000 erhvervsaktive danskere hvert år siden 1994 blevet spurgt om deres arbejdstid og i udvalgte år også om deres risiko for arbejdsulykker.

## 08. Få styr på vikarer og fleksibel arbejdstid

Snart vil arbejdspladserne kunne få hjælp til at finde den rette løsning på arbejdstidsproblematikken.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

12. januar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

Gennem de seneste år har flere og flere tillidsrepræsentanter oplevet, at virksomhederne foretrækker at ansætte vikarer frem for at fastansætte, når ordrebogen svulmer. Men vikaransættelser er ikke nødvendigvis den bedste løsning på virksomhedens behov for fleksibilitet for at fastholde produktivitet, kvalitet og medarbejdernes trivsel.

Derfor kan tillidsrepræsentanter og virksomheder få hjælp fra både CO-industri og Dansk Industri (DI) til at finde den rigtige løsning blandt alle de muligheder, som industriens overenskomster rummer.

I CO-industri er det faglige sekretærer i organisationen og forbundene, der rykker ud til arbejdspladserne. De faglige sekretærer bliver i slutningen af februar tilbudt et kursus, hvor de vil få en række værktøjer til at kunne arbejde med løsningsmulighederne og dermed hjælpe arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten med den rigtige løsning for netop deres arbejdsplads.

- Vi har oplevet en eksplosiv vækst i brugen af vikarer, og når vi spørger arbejdsgiverne hvorfor, så får vi at vide, at man udnytter den fleksibilitet, der er ved at have vikarer frem for fastansatte. Samtidig hører vi, at arbejdsgiversiden ikke mener, at lønmodtagerne er indstillede på at levere den fleksibilitet, som der er mulighed for i forhold til overenskomsterne, siger Jørn Larsen, som er områdeleder i CO-industri.

## **AFDÆKKE BEHOV**

På kurset vil de faglige sekretærer blandt andet blive sat grundigt ind i vikarbranchen, overenskomsternes muligheder for fleksibilitet, produktivetsbegreber og det psykiske arbejdsmiljøets betydning for medarbejdertrivsel, produktivitet og kvalitet.

- De faglige sekretærer og DI's repræsentanter skal hjælpe med at afdække virksomhedens behov. De skal hjælpe med at finde ud af, om virksomheden måske skal have en uddannelsesplan, som sender medarbejdere på efteruddannelse i lavsæsonen, om der skal være holddrift, weekendhold, laves fravigelsesaftaler eller måske indføres varieret ugentlig arbejdstid. Men det vil stadig være de lokale parter, som afgør, om der skal indgås en lokal aftale om spørgsmålet, forklarer Jørn Larsen.

Tillidsrepræsentanter, der oplever, at de på arbejdspladsen er kørt fast i arbejdet med arbejdstid, kan efter aftale med deres ledelse rette henvendelse til deres forbund via den lokale afdeling og bede organisationernes repræsentanter om hjælp.

Organisationernes hjælp til virksomhederne om vikarer og fleksibel arbejdstid udspringer af et protokollat, som CO-industri og DI blev enige om i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2014.



## 09. Få gang i arbejdsmiljøarbejdet

CO-industri og Dansk Industri vil hjælpe virksomhederne med at styrke deres arbejdsmiljøarbejde.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

12. januar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

Efter fire år med nye regler for samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomhederne kniber det stadig for en del virksomheder at overholde kravene.

Rapporten "Evaluering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheder (AMO)" fra Arbejdstilsynet viser blandt andet, at kun 62 procent af de små virksomheder med under ti ansatte får gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Samtidig viser erfaringerne fra de otte forbund i CO-industri, at mange arbejdsmiljørepræsentanter ikke oplever, at de bliver tilbudt den lovpligtige efteruddannelse på halvanden dag om året.

Derfor vil CO-industri og Dansk Industri (DI) nu gennemføre en fælles indsats for at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøindsats. Organisationerne vil i regi af Industriens Branchearbejdsmiljøråd (I-BAR) afholde fælles informationsmøder, hvor virksomhederne kan høre om, hvordan de får sat gang i de årlige arbejdsmiljødrøftelser, hvordan de arbejder med at få lavet planer om udvikling af

kompetencerne for medlemmer af Arbejdsmiljøorganisationen, samt hvilke tilbud der er om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

## **INSPIRATIONSBesøg**

Samtidig tilbyder de to organisationer i 2015 og 2016 at tage på vejlednings- og inspirationsbesøg på virksomheder, som gerne vil have en hånd med til at få styr på arbejdsmiljøarbejdet.

- Arbejdstilsynet har evalueret på samarbejdet om arbejdsmiljøet i virksomhederne, og vi kan godt se, at det halter nogle steder. Der er en del steder, hvor de årlige arbejdsmiljødrøftelser slet ikke finder sted, eller hvor de er dårlige til at dokumentere, at drøftelserne har fundet sted. Derfor vil vi nu tilbyde dem hjælp til at tage fat i arbejdsmiljødrøftelser, siger Michael Jørgensen, områdeleder på miljøområdet i CO-industri.

Selv om han synes, at lovgivningen om arbejdsmiljødrøftelser giver en god beskrivelse af, hvad det er, som virksomhederne skal gøre for at leve op til lovens krav, så oplever han også, at mange af begreberne hører hjemme i større virksomheder, hvor der er mange i arbejdsmiljøorganisationen.

## **BLIV SKARP**

- Mange små virksomheder med en, måske to arbejdsmiljørepræsentanter kan godt have svært ved at genkende sig selv i lovgivningen. Dem kan vi hjælpe med at sætte ord på, hvad det er, som de skal arbejde med. Og vi kan hjælpe dem med at være mere skarpe på, hvad de kan klare selv, og hvad de skal have hjælp til fra arbejdsmiljørådgivere, forklarer Michael Jørgensen.

Han understreger, at det ikke handler om at gøre virksomhederne til eksperter i arbejdsmiljø.

- Men de skal have en forståelse for, hvordan de lever op til lovens krav, og hvilke løsninger der findes. Men de skal ikke ned i teknikken og blive eksperter, fastslår han.

## **HJÆLP TIL UDDANNELSE**



På samme måde vil CO-industri og DI også kunne hjælpe virksomhederne med at finde vej til de rigtige uddannelser for deres Arbejdsmiljøorganisation. Forbundenes erfaringer viser nemlig, at mange arbejdsmiljørepræsentanter ikke får det tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse, som de ifølge lovgivningen har krav på.

- Igen handler det ikke om at være eksperter, men om at have viden om, hvad der findes af muligheder for kompetenceudvikling, og hvor de finder uddannelserne, siger Michael Jørgensen.

Han forventer, at de første invitationer til informationsmøder vil blive udsendt i første halvdel af 2015, og herefter vil der være mulighed for at få besøg af CO-industri og DI.

## 10. Arbejdsmiljøet først

Hos DS Smith bliver arbejdsmiljøet drøftet hele tiden.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

12. januar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

De taler altid om arbejdsmiljø på DS Smith Packaging i Grenaa. Her er holdningen, at sikkerhed kommer før alt andet. Derfor har det heller ikke været svært for emballageproducenten at inddrage alle medarbejdere i de årlige arbejdsmiljødrøftelser, sådan som arbejdsmiljøloven har krævet det siden 2010.

- Vi har den overordnede arbejdsmiljøpolitik, som gælder helt fra topledelsen til fejedrengen, at første prioritet er sundhed og sikkerhed, og først herefter kommer emner som kvalitet og indtjening. Vi ved, hvor meget en sygemelding koster for både den enkelte og virksomheden. Syv-ni-tretten har vi ikke haft en alvorlig skade de seneste mange år. Lige nu er vi oppe på 603 dage siden sidste arbejdsulykke med fravær, siger Gunnar Søby, produktionstekniker, medlem af Teknisk Landsforbund og arbejdsmiljørepræsentant på DS Smith.

De årlige arbejdsmiljødrøftelser starter altid med, at samtlige arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere mødes og drøfter en lang række punkter som for eksempel: Hvilke ting udgør en risiko på arbejdspladsen? Hvor

mangler der viden? Hvordan fungerer strukturen for samarbejdet om arbejdsmiljøet? Er målene fra sidste år nået? Skal der skabes nye mål?

Herefter går arbejdsmiljørepræsentanterne ud i deres afdelinger og taler med deres 305 kolleger om, hvordan de synes, at det er gået i forhold til sidste års mål, og hvilke mål der skal sættes for det kommende år. Hver afdeling formulerer sine egne målsætninger.

- Arbejdsmiljøet er jo ikke ens alle steder. De, der arbejder på skiftehold, har nogle særlige gener, mens andre ikke har så mange gener fra fysisk arbejde, men arbejder under stort pres, forklarer Gunnar Søby.

## **SMITTER AF PÅ SYGEFRAVÆR**

Men det er ikke slut med at tale om arbejdsmiljøet, når drøftelserne er afsluttet, og de årlige målsætninger er endeligt på plads. Hver måned mødes alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere i en time for at tale om arbejdsmiljøet, og her bliver der løbende fulgt op på, om afdelingerne når deres mål.

Gunnar Søby oplever, at kollegerne er glade for den massive fokus på et godt arbejdsmiljø og deres muligheder for selv at få indflydelse på, hvordan arbejdspladsen skal være.

- Vi kan se, at den høje grad af medarbejderinvolvering smitter af på sygefraværet, hvor vi ligger rimeligt godt i forhold til andre virksomheder i emballageindustrien. Jeg er sikker på, at et godt arbejdsmiljø giver en god arbejdsplads, hvor man har en god arbejdsdag. Og når mine kolleger kan gå friske og raske hjem fra arbejde hver dag, så tror jeg på, at de også yder en god indsats for virksomheden, siger han.

## **ALLE INVOLVERET**

Alle medarbejdere er derfor forpligtet til at indrapportere risikofaktorer, og rundt om på arbejdspladsen hænger tavler, hvor medarbejderne kan se, hvordan det går med

at nedbringe antallet af arbejdsulykker.

- På den måde kan den enkelte se, at det har en betydning, at de siger noget. Vi har indtil i dag over 500 anmeldte risikofaktorer, og heraf mangler vi kun at få løst tre. Det er også noget, som giver engagerede medarbejdere, fortæller Gunnar Søby.

Samtidig peger han på, at virksomheden har stor fokus på uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanterne. Han har netop været sammen med sine kolleger fra de øvrige afdelinger af DS Smith i Danmark til en konference om psykisk arbejdsmiljø, alle får deres halvanden dags uddannelse, som de har ret til, og hvis de har andre ønsker, så får de ofte et ja fra ledelsen.

## 11. Hvad er du værd?

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer skal sætte ord på deres egen værdi.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

12. januar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

MAB

”Medarbejdernes repræsentanter skaber ikke værdi”. Sådan lyder overskriften på en avisartikel, og meldingen kommer fra et flertal af direktører i de 100 største selskaber i Danmark.

Når man kigger ned på bundlinjen, så er det rigtigt, at man ikke direkte kan aflæse, hvad det er, de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer bidrager med. Derfor er det vigtigt, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer selv er helt klar over og kan sætte ord på, hvilken værdi de kan og vil bidrage med i bestyrelsens arbejde.

Det fastslår Dorte Jepsen, konsulent på Center for Arbejdsliv og Læring og oplægsholder i workshoppen ”Hvilke værdier tilfører du din bestyrelse, og hvordan evaluerer du dit bestyrelsesarbejde?” på det årlige A/S Topmøde i Odense.

Men hendes erfaring er, at det kan være svært at sætte ord på sin egen værdi. Især kan det være svært at få kollegerne til at forstå, hvorfor det er vigtigt, at de vælger en, som

kan repræsentere dem i bestyrelsen. På grund af tavshedspligt er det nemlig begrænset, hvad deres repræsentant kan fortælle dem om arbejdet.

Heldigvis viser en undersøgelse, som CO-industri har været med til at udarbejde, at bestyrelsesformændene i overvejende grad ser en særlig værdi i at have medarbejdervalgte repræsentanter med i bestyrelsen.

- I den professionelle bestyrelse ses de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer som et vigtigt bidrag til at udvikle bestyrelsen, hvis de får lov til at være der af gavn og ikke bare af navn, siger Dorte Jepsen.

Flere af workshopens deltagere har da også erfaret, at de bliver respekteret af de øvrige bestyrelsesmedlemmer og af formanden, når de viser, at de sidder med en unik viden om virksomhedens indre liv og er villige til at deltage konstruktivt i bestyrelsens arbejde. Men erfaringerne er også, at det tager tid og kræver, at man som medarbejdervalgt repræsentant hele tiden er klædt godt på til arbejdet.

## **LÆG STRATEGI**

Dorte Jepsen anbefaler derfor, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer italesætter, hvad det er for en værdi, de skaber.

- I tager faktisk kollegernes synspunkter med ind i bestyrelsen. I kan ikke alene bestemme, hvilke beslutninger der træffes, men I kan bringe medarbejdernes ideer og holdninger helt ind til dem, som træffer beslutningerne, siger hun.

Samtidig peger hun på, at det er en rigtig god ide, at hver medarbejderrepræsentant skriver sin strategi og sine mål ned.

- Det er jo svært at sige, hvad man bidrager med, hvis man ikke har noget mål med sin indsats. Derfor er det en god ide at lægge en strategi for, hvad man vil opnå ved bestyrelsesmødet, og hvordan man vil gøre det, påpeger hun.

Grundig forberedelse er uundgåelig, hvis man vil levere et stykke professionelt arbejde i bestyrelsen.

- Det er vigtigt at forberede sig, så man er klar over, hvad der er vigtigt at få frem på mødet, og hvordan gør man det. Det handler om at få dagligdagen i virksomheden



oversat til noget, som hører hjemme i bestyrelseslokalet, forklarer Dorte Jepsen.

## STYR PÅ RELATIONERNE

En del af strategien er også at se nærmere på relationerne i bestyrelsen. Hvem der snakker godt med hvem, og hvem der ved hvad.

### **DINE MÅL - DIN STRATEGI**

#### **Sådan forbereder du dig til bestyrelsesmøder og evaluerer din indsats:**

##### *Forberedelse*

Hvad skal jeg bidrage med?  
Har jeg den nødvendige viden?  
Hvordan skal min arbejdsfacon være?

##### *Under mødet*

Hvordan fremfører jeg mine synspunkter?  
Hvordan skaber jeg relationer?

##### *Efter mødet*

Hvilke bidrag leverede jeg?  
Hvordan gjorde jeg det?  
Hvad gik godt  
Hvad kan jeg gøre bedre?

*Kilde: Dorte Jepsen.*

- Prøv at se på, hvordan du selv bidrager til relationerne, og hvordan du kan arbejde med de relationer, der er. For eksempel kan det være en god ide at placere sig forskellige steder ved middagsbordet fra møde til møde for at styrke de uformelle relationer til de andre bestyrelsesmedlemmer, foreslår hun.

Og endelig er det vigtigt at evaluere sin egen indsats efter hvert bestyrelsesmøde for hele tiden at blive skarpere på indsatsen.

Ud over at lægge en strategi for arbejdet og hele tiden evaluere sin indsats, så er det også vigtigt, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er opmærksomme på, om de har de nødvendige kompetencer til at kunne varetage posten. De skal både sikre sig, at de har det fornødne kendskab til bestyrelsens opgaver og rækkevidden af tavshedspligten, at de kan gennemskue et regnskab, og at de kender de sociale spilleregler omkring bestyrelsesbordet. Og for manges vedkommende betyder det, at de løbende må uddanne sig. Igen kan det være en god ide løbende at evaluere sig selv i forhold til hvad jobbet kræver