

Vis Redigér Slet Versioner





# CO MAGASINET

INDGAVE 2015



**INDHOLD****01. Vivian rykker sine kolleger**

---

**02. Lønforhandlingerne starter, længe før vi sætter os til forhandlingsbordet**

---

**03. En god snak på tyggegummifabrikken**

---

**04. Hjælp til omsorgssamtalen**

---

**05. Nu kan vi se fidusen**

---

**06. Natarbejde påvirker hukommelsen**

---

**07. Få udnytter medarbejdernes grønne ideer**

---

**08. LO: Vi kan ikke holde den danske model kørende alene**

---

**09. Har I, hvad der skal til?**

---

**10. Videreuddannelse for A/S-medlemmer**

## **CO-MAGASINET 2/2015**

Teasere

---

## 01. Vivian rykker sine kolleger

Tillidsrepræsentant Vivian Hvolbæk Hansen har fået sine kolleger til at se mulighederne i selvvalgt efter- og videreuddannelse.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

17. februar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

Når Vivian Hvolbæk Hansen snakker uddannelse med sine kolleger, handler det aldrig om kurser, AMU og nødvendighed, men om drømme, lyst og forestillinger om fremtiden og gerne over en kop kaffe eller i frokostpausen.

Og det virker. Sidste år var 27 ud af cirka 150 kolleger afsted på selvvalgt uddannelse gennem IKUF.

- Det nytter ikke at presse folk til at tage på kursus eller at tale negativt om deres kompetencer. I stedet prøver jeg at spørge ind til, hvad de interesserer sig for, hvad de drømmer om, og hvor de kunne forstille sig at være, hvis de ikke var her, fortæller hun.

Vivian Hvolbæk Hansen er tillidsrepræsentant for 52 kolleger på fjerkræslagteriet HKScan i Skovsgaard ved Brovst, men i praksis tager hun gerne en uddannelsessnak med alle 150 ansatte.

**VIVIAN HVOLBÆK HANSEN****Navn:** VIVIAN HVOLBÆK HANSEN**Alder:** Midt i 30'erne**Arbejdsplads:** HKScan A/S i Skovgaard ved Brovst**Bopæl:** Pandrup**Fagforbund:** 3F**Uddannelse:** Ufaglært, har taget international faglig ambassadøruddannelse, organiseringsuddannelse i 3F, 3F's tillidsrepræsentantkurser og en række AMU-kurser**Tillidshverv:** Tillidsrepræsentant gennem ni år. I mere end 11 år medlem af bestyrelsen i 3F Midtvestsyssel**Familie:** Gift og har en søn på syv år**Fritidsinteresser:** Er helt vild med at køre mountainbike både alene og sammen med resten af familien**E-mail:** [tillid.sf@hkscan.com](mailto:tillid.sf@hkscan.com)(mailto:tillid.sf@hkscan.com)

Mange af de timelønnede på fjerkræslageriet er ufaglærte, og indtil for få år siden, var AMU-kurser kun noget, som man tog på, hvis arbejdsgiveren sagde, at det var obligatorisk.

- I begyndelsen syntes mange, at jeg var underlig, og de ville slet ikke høre tale om uddannelse. De var godt tilfredse og skulle ikke sidde på nogen skolebænk. Det er fair nok, siger hun.

**ET FANTASTISK TILBUD**

Selv fik hun for tre år siden for alvor øjnene op for de muligheder, som selvvalgt uddannelse giver gennem Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF), på et oplysningskursus om IKUF.

- Vi er jo mennesker med meget forskellige interesser, og gennem IKUF er der så mange muligheder. Jeg synes især, at det er et fantastisk tilbud til mine kolleger, hvoraf mange er ufaglærte, om at få en efteruddannelse i noget, som interesserer dem, siger Vivian Hvolbæk Hansen.

Hun valgte at tage sin egen medicin og begyndte selv at udnytte de to ugers selvvalgt uddannelse årligt, som industriens overenskomster giver ret til.

- Jeg fortalte mine kolleger om de positive oplevelser, som jeg havde, og om de mindre positive oplevelser. For det er jo ikke bare ren lykke det hele, siger hun.

***Vi må jo også erkende, at ingen i dag bliver ansat på deres glatte ansigt og to hænder, der er godt skruet på.***

Vivian Hvolbæk Hansen

## **DRØMMEN GÅR I OPFYLDELSE**

Efter at have talt om uddannelse og fremtidsdrømme gennem lang tid skete der pludselig noget i 2012 og 2013.

- En af mine kolleger fortalte, at han altid havde drømt om at lave vindmøller. Så skal du da på et epoxy-kursus, sagde jeg. I dag er han ansat hos Siemens og laver vinger. Det er da fascinerende, siger hun.

Og flere er fulgt efter. Nogle er utrygge ved at skulle afsted alene, så de kommer sammen med et par kolleger, mens andre har fået mod på at realisere drømmen om at køre lastbil eller truck. For nogle har det endda medført nye, spændende arbejdsopgaver på virksomheden.

- Hvis du virker anerkendende over for dine kolleger og snakker med dem over lang tid, så begynder nysgerrigheden at blomstre. Og det er skønt at se dem, når de

kommer tilbage med deres uddannelsesbevis. De er så glade. Det gør noget ved dem, at de har bevist, at de godt kan. For vi må jo også erkende, at ingen i dag bliver ansat på deres glatte ansigt og to hænder, der er godt skruet på. Det ved de godt, og det motiverer, mener hun.

#### **HKSCAN DENMARK**

HKScan Denmark i Skovsgaard ved Brovst bliver grundlagt i 1956 som Skovsgaard Fjerkræslagteri. I 1999 fusionerer det med Vinderup Fjerkræslagteri og bliver til Rose Poultry, som i 2010 bliver en del af HKScan-koncernen. Slagteriet har cirka 150 medarbejdere, hvoraf cirka 110 er timelønnede. Slagteriet lukker ved udgangen af marts for slagtning, partering og udbening af kyllinger. Kun pakkeriet fortsætter. HKScan Denmark havde ved årsskiftet cirka 750 ansatte i Danmark.

#### **BRUG FOR UDDANNELSESPARATHED**

Den uddannelsesparathed får mange af hendes kolleger nu brug for. I starten af januar meddelte fjerkræslagteriet, at slagtning, partering og udbening af kyllinger lukker ved udgangen af marts, og 108 ansatte mister deres job.

Alle får tilbudt et afklaringsforløb, hvor der bliver kigget på deres kompetencer og deres uddannelsesbehov. Nogle har selv kontaktet arbejdsgivere, som har stillet dem job i udsigt, hvis de for eksempel tager et montagekursus. Andre har større planer.

- En af mine kolleger er en yngre, ordblind mand, som tidligere har haft succes med at tage et lastbilkørekort. Han er nu ved at overveje, om han skal tage et længere kursusforløb for at få et arbejde i den branche, der interesserer ham. Hvis han gør det, ved jeg, at han er blevet inspireret af tidligere kurser og de snakke vi har haft, og så bliver jeg sgu stolt, siger hun.

Vivian Hvolbæk Hansen mener, at det er en væsentlig del af tillidsmandshvervet at hjælpe kollegerne med at forbedre deres faglige kompetencer.

- Vi tillidsrepræsentanter bør sættes grundigt ind i IKUF-systemet. Jeg mener, at vores fornemste pligt - ud over at håndhæve overenskomsterne - er at sikre, at vores



kolleger er rustet uddannelsesmæssigt til de krav, fremtiden stiller, fastslår hun.

## 02. Lønforhandlingerne starter, længe før vi sætter os til forhandlingsbordet

Et godt resultat ved de lokale lønforhandlinger kræver langvarigt forarbejde, mener David Rosenqvist, fællestillidsrepræsentant hos Alfa Laval i København.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

17. februar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

De lokale lønforhandlinger ligger lige rundt om hjørnet, og landet over forbereder tillidsrepræsentanter i industrien sig til at skulle lægge arm med ledelsen om, hvor mange kroner og øre lønnen skal stige i år.

En af dem, der har prøvet at sidde ved forhandlingsbordet flere gange, er fællestillidsrepræsentant på Alfa Laval i København David Rosenqvist, som er medlem af Dansk Metal.

Fire gange har han forhandlet løn for sine 140 kolleger sammen med sine tillidsrepræsentantkollegaer fra 3F og Dansk Metal. Men selv om forhandlingsmøderne reelt først er i kalenderen i løbet af foråret, så har David Rosenqvist ofte været i gang med at gøde jorden forinden.

- Lønforhandlingerne starter, længe før vi sætter os til forhandlingsbordet. For mig går lønforhandlingerne blot ind i den afsluttende fase, når vi sidder der over for hinanden, siger han.

Han bruger nemlig tiden mellem lønforhandlingerne til uformel snak med ledelsen om, hvordan de bedst løser forskellige udfordringer omkring lønnen. Det kan ske, hvis han lige møder den rette på gangen, eller hvis han stikker hovedet ind til HR.

- På den måde kan vi få vendt og drejet tingene. Og hvis vi kan blive enige om hoveddrammen for forhandlingerne, så er det nemmere at nå et tilfredsstillende resultat ved forhandlingsbordet. Derfor synes jeg, at arbejdet mellem forhandlingerne er det vigtigste. Hvis man smider en stor bombe til forhandlingerne, er det nemmeste og sikreste for ledelsen at sige nej, fordi de er usikre på rækkevidden og økonomien i forslaget. Snakker vi løbende sammen før forhandlingerne, så kan de undersøge tingene eller - endnu bedre - ledelsen kan selv bringe tingene op, forklarer han.

#### **FEM BASALE TIP FRA DAVID ROSENQVIST**

- Lyt – afbryd ikke. Det giver det bedste forhandlingsklima.
- Lyv aldrig. Hvis du tages i at lyve bare én gang, så er tilliden for altid tabt.
- Hids dig ikke op. Det kan godt være svært, men vrede fører sjældent noget godt med sig.
- Stil ikke urimelige krav. Du mister troværdighed, hvis du møder op med krav, som er åbenlyst uopnåelige.
- Pres ikke citronen. Vær tilfreds, når du har opnået det, du gik efter. Føler modparten sig urimeligt behandlet, vil det hævne sig ved fremtidige forhandlinger.

#### **TJEKKER NABOEN**

Når de reelle forhandlinger nærmer sig, begynder han at undersøge, hvad der sker på de virksomheder, som kan sammenlignes med Alfa Laval og ligger i nærheden af virksomheden. Han kigger på, hvordan de ligger lønmæssigt, hvilke goder de har, og hvor Alfa Laval ligger i forhold til dem.

- Her har jeg stor glæde af mit netværk gennem Metal Hovedstaden, siger han.

Samtidig ser han nærmere på, hvordan det går i virksomheden, om der er meget at lave, og om der bliver hyret eller fyret. Og han henter lønstatistikker fra forbundet, så han kan se, hvordan lønniveauet i virksomheden ligger i forhold til de øvrige virksomheder i oplandet.

Når han og de øvrige tillidsrepræsentanter har dannet sig et billede af situationen, indkalder de til klubmøde.

- Det er vigtigt at få afstemt forventningerne. Jeg fortæller, hvordan jeg ser den økonomiske situation i virksomheden og giver mit bud på, hvad jeg tror, at vi kan forvente os af forhandlingerne. Så snakker vi om, hvad kollegerne kunne tænke sig, og sammen finder vi på et sagligt grundlag frem til et mål for forhandlingerne, fortæller David Rosenqvist.

Undervejs mødes han også typisk med tillidsrepræsentanter fra andre Alfa Laval-sites i Danmark for at vende situationen og inspirere hinanden. Tillidsrepræsentanterne har under forhandlingerne også løbende kontakt til hinanden.

## **ET FÆLLES BILLEDE**

Når han sidder ved forhandlingsbordet foretrækker David Rosenqvist at indlede forhandlingerne med en snak om, hvordan parterne ser situationen i virksomheden.

- At vi ser forskelligt på det økonomiske råderum i virksomheden, er der ingen tvivl om, men hvis vi lige har hørt, hvordan vi hver især ser situationen, så kan vi ofte blive enige om, hvilket billede vi forhandler ud fra, forklarer han.

Selv om forhandlingerne kan være nervepirrende og opslidende, så er det noget, som han ser frem til.



- Lønforhandlingerne er det, der gør jobbet som tillidsrepræsentant rigtig spændende. Det er lidt større end det, der sker til hverdag, siger han.

Når tillidsrepræsentanter landet over i løbet af foråret sætter sig til forhandlingsbordet, kan David Rosenqvist dog roligt læne sig tilbage og slappe af. Han indgik nemlig en to-årig aftale sidste år.

- Det er første gang jeg har prøvet det, og jeg mener, at man skal tænke sig godt om, inden man indgår en flerårig aftale. Men hvis ledelsen lægger noget attraktivt på bordet, som kræver en aftale, der løber over to år, så vil jeg ikke på forhånd være afvisende, fastslår han.

### 03. En god snak på tyggegummifabrikken

Dialogmøder giver god trivsel på Fertin Pharma.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

17. februar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

AMR

- Vi har fået forståelse for, at vi er forskellige, og det har givet et bedre arbejdsmiljø. Sådan opsummerer tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant Betina Moslund det foreløbige resultat af tyggegummifabrikken Fertin Pharmas arbejde med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø.

Gennem det seneste år har Fertin Pharma i Vejle sat trivsel på dagsordenen gennem dialogmøder i virksomheden. Det er sket i erkendelse af, at den traditionelle årlige trivselsundersøgelse ikke gav de resultater, som man ønsker i virksomheden. Undersøgelsen var simpelthen uaktuel, når det var tid til at gøre noget ved problemerne.

- Vi oplevede en distance før. Medarbejderne sagde ikke noget i det daglige, men når trivselsundersøgelsen kom ud, så gav de deres mening til kende. Samtidig var der en tendens til at skubbe ansvaret for trivslen over på ledelsen. ”Vær så god, nu har vi sagt, hvad vi mener, nu vil vi gerne have, at I løser det”. Derfor ville vi finde en metode, som kunne give os mere nærvær og mere dialog om trivsel i hverdagen, fortæller Henrik Lassen, HR-konsulent i Fertin Pharma.

Han og Betina Moslund har på tre temamøder i henholdsvis Roskilde, Kolding og Aalborg i januar givet deres bud på, hvordan virksomheder i industrien også kan arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

Temamøderne ”Kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø” var arrangeret af Industriens Branche arbejdsmiljøråd i samarbejde med TekSam.

## **SNAKKER SAMMEN**

Forslaget om at gribe trivselsarbejdet an på en anden måde blev modtaget med kyshånd fra medarbejderne, som syntes, at arbejdet med trivsel kunne gøres bedre. Derfor blev der nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra ledelse og medarbejdere.

***Det handler dybest set om, at man sætter sig ned om et bord og snakker sammen om det.***

Henrik Lassen

Og gruppen er nået frem til noget så simpelt som, at medarbejdere og ledelse nu taler med hinanden om, hvordan de har det.

- Da vi først begyndte at arbejde med det her, så blev formen mere og mere simpel. For det handler dybest set om, at man sætter sig ned om et bord og snakker sammen om det, siger Henrik Lassen.

Så en gang i kvartalet mødes de cirka 550 medarbejdere med deres kolleger i den afdeling, som de hører til, for at tage temperaturen på trivslen i afdelingen. De snakker om arbejdsmængde, relationer til ledelsen og hinanden, engagement, fysiske rammer, fleksibilitet og meget, meget mere.

Alle medarbejdere har ret til at bringe et emne op, som de synes skal diskuteres. Den eneste restriktion, som er lagt på møderne, er, at personsager ikke håndteres i gruppen, men tages en-til-en i dialog med lederen.

## FLERE TØR TALE

Den åbne form for dialog har været en udfordring for nogle medarbejdere, og spørgsmålet om beskyttelse og anonymitet bliver jævnligt vendt. Frygten for, at det kan give bagslag at lufte sin utilfredshed, kan nemlig godt sætte en stopper for lysten til at sætte visse problematikker på dagsordenen.

- Vi kan sige alt ved bordet, men alle har også mulighed for at skrive deres overvejelser ned på et stykke papir og give det til en af vores trivselsambassadører, som blandt andre er tillidsrepræsentanterne. Trivselsambassadøren sørger så for, at ledelsen får beskeden uden at få at vide, hvem den kommer fra, eller man kan fortælle os, hvad det er, man gerne vil have frem, og så tager vi det op, siger Betina Moslund.

Hun oplever dog, at stadig flere kolleger får mod til at blande sig i debatten på dialogmøderne, efterhånden som de opdager, at problemer og kritik bliver behandlet på en sober måde, og ingen bliver fyret for at kritisere ledelsen Henrik Lassen påpeger også, at dialogmøderne vil miste deres effektivitet, hvis bare der er mistanke om, at medarbejdere har oplevet repressalier efter for eksempel at have rejst kritik på et møde. Det er meget vigtigt, at der skabes en åben og tillidsfuld ramme om trivselsdialogerne.

En anden medvirkende faktor til dialogmødernes succes er, at dialogmøderne også holdes på direktionsgangen, og at bestyrelsen løbende følger med i arbejdet med at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø.

På hvert møde udfylder medarbejderne et papir, hvor de rangerer trivslen et sted mellem meget ringe og excellent. Der er en vis metodefrihed i selve ratingen af trivslen på skalaen.

I nogle afdelinger sker det i fællesskab, andre steder er det hver enkelt medarbejder, som sætter sin score, og resultaterne bliver indsamlet af HR-afdelingen og forelagt bestyrelsen.



Samtidig sætter afdelingerne også ord på nogle ting, som medarbejderne mener fungerer godt, og andre ting, som kan forbedres. Det sidste bliver så det, som afdelingen arbejder på at forbedre.

- For os i produktionen er det dejligt, at vi bliver hørt helt oppe i bestyrelsen, og at den interesserer sig for, hvordan vi har det, siger Betina Moslund.

Hun kan i det daglige mærke, at dialogmøderne giver bonus.

- Vi er blevet meget bedre til at samarbejde på tværs, fordi vi har fået en forståelse for, at det, vi laver, har en værdi i det næste led. Og den måde folk taler til hinanden på er ændret. Vi er blevet meget bedre til at spotte kolleger, som har det skidt, og vi har lært at spørge ind til hinanden. Folk er simpelthen gladere, når de kommer på arbejde, fortæller hun.

## 04. Hjælp til omsorgssamtalen

Tillidsvalgte kan være til stor hjælp for kolleger, som skal til omsorgssamtale hos chefen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

17. februar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

AMR

En indkaldelse til omsorgssamtale kan godt give svedige håndflader og sommerfugle i maven, men er virksomhedens politik på området på plads, griber arbejdsgiveren det rigtigt an og giver den tillidsvalgte den rigtige støtte, så kan det ende med at være en positiv oplevelse.

- En omsorgssamtale viser jo, at man som ledelse er interesseret i dig som person og ikke bare i arme og ben. Den handler typisk om noget, som man ikke kan se. Ledelsen og måske kollegerne kan kun konstatere, at vedkommende opfører sig anderledes end ellers. Og den gode omsorgssamtale handler om, hvordan arbejdspladsen kan hjælpe i den givne situation, siger Michael Jørgensen, miljøsekretær i CO-industri.

### TILLIDSVALGTE OG OMSORGSSAMTALER

Tillidsvalgte bør være opmærksomme på:

- at være nysgerrig på den situation, kollegaen står i – fremfor at finde løsninger
- at få afdramatiseret, så kollegaen kan få en åben og ærlig dialog med ledelsen
- at eksempelvis spørge ind til, hvilke bekymringer kollegaen har for det videre forløb og hjælpe ham/hende til at søge løsninger eller svarene hos sin leder
- at en svær samtale ikke er en hyggesank; kollegaen har brug for, at den tillidsvalgte er klar i mælet og har ro til at lytte
- at indgå aftaler med medarbejderen om, hvordan man sammen kommer videre med udfordringen
- at hun/han ikke er ansvarlig leder, så beslutningen træffes andetsteds
- at tilbyde sin støtte – også som bisidder

### EN GOD POLITIK

Industriens Branchearbejdsmiljøråd har udgivet pjecen ”Når samtaler bliver svære”, som giver en række råd til, hvordan ledelsen kan gribe omsorgssamtaler an. Men selv om pjecen er rettet til ledelsen, så kan tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter også blive klogere af at læse den. De kan nemlig hente inspiration til, hvordan virksomheden får udarbejdet en god politik om omsorgssamtaler, så der er klare regler for, hvornår der indkaldes til samtale, hvordan den skal forløbe, og hvad det er, ledelsen vil opnå med samtalen og kan tilbyde af hjælp.

- Det er vigtigt, at der er klare linjer for, hvordan virksomheden hjælper, så ingen får den opfattelse, at der er forskel på den hjælp, medarbejderne kan få, afhængig af hvor

godt man kommer ud af det med ledelsen, siger Michael Jørgensen.

Samtidig er det også en god ide at aftale, at tillidsrepræsentanten bliver orienteret, når arbejdsgiveren vil indkalde en medarbejder til omsorgssamtale.

- Når kollegaen er indkaldt til samtalen, kan tillidsrepræsentanten bakke positivt op og hjælpe med at tage det skræmmende ud af samtalen. For det er jo i bund og grund godt at få hjælp til de problemer, man går og slås med, uanset om det handler om nedsat tid i en periode for at håndtere sygdom i familien eller professionel hjælp til et misbrug, siger han.

### **LYT OG LAD KOLLEGAEN SNAKKE**

Sammen med tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten kan kollegaen også øve sig i at fortælle om sin situation.

- Sådan en samtale kan godt virke skræmmende. Mange har jo nok en tendens til at sige, at det må de selv bakse med. De er voksne mennesker. Men ofte hjælper det at få sat ord på, hvad der er galt. Det er vigtigt, at den tillidsvalgte ikke kommer med løsninger, men lytter og lader kollegaen snakke. Det kan godt være svært. Men lad være. Det er jo sådan, at den, der ikke er involveret i problemet, heller ikke skal bære konsekvenserne af løsningen, påpeger Michael Jørgensen.

Tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten kan også tilbyde at være bisidder ved samtalen. Og her er det vigtigt, at den tillidsvalgte er helt klar over sin rolle og er godt klædt på til samtalen.

- For nogle medarbejdere vil det være en stor hjælp, hvis tillidsrepræsentanten siger: ”Jeg går rigtig gerne med til samtalen, men du skal være klar over, at det ikke handler om din ansættelse, men om dit adfærdsmønster”, siger Michael Jørgensen.



## 05. Nu kan vi se fidusen

Lean har givet bedre trivsel, mindre stress og højere produktivitet på pladeværkstedet, mener tillidsrepræsentant Michael Eriksson.



På pladeværkstedet hos bilforhandler Andersen & Martini i Greve har et lean-projekt været en stor succes med blandt andet mindre spildtid og øget produktivitet. Yderst til venstre tillidsrepræsentant Michael Eriksson.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

17. februar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

AMR

Selv om de ikke var begejstrede for planerne om lean, så er et leanprojekt på pladeværkstedet hos bilforhandler Andersen & Martini i Greve endt med at være en succes for smedene.

Lean-projektet har nemlig ikke bare skåret kraftigt ned på spildtiden og øget produktiviteten markant, det har også givet bedre trivsel og mindre stress blandt pladesmedene.

- Det har været en succes for os på gulvet, selv om vi i første omgang ikke rigtig kunne se fidusen. Vi havde prøvet det så mange gange før og tænkte, at det handlede om, at vi endnu en gang skulle rydde op på værkstedet, og så ville der ikke ske så meget

mere, fortæller Michael Eriksson, som er medlem af Dansk Metal og tillidsrepræsentant for 14 pladesmede og to lærlinge hos Andersen & Martini i Greve.

Men denne gang blev opgaven pakket anderledes ind, og medarbejderne blev fra første færd inddraget i arbejdet. Michael Eriksson er medlem af leangruppen, der står for planlægningen af lean-projektet, mens kollegerne har været med til at komme med ideer til, hvordan arbejdsprocesserne kan gøres mere strømlinede.

## **MICHEALS HJØRNE SOM STANDARD**

Michael Eriksson lagde arbejdsplads til første skridt mod en mere lean arbejdsdag. Hans hjørne af værkstedet blev ryddet op, alt overflødig værktøj blev smidt ud, og det tilbageværende værktøj fik sin faste plads, som er markeret med et billede.

- Det var svært. Ingen håndværker smider værktøj ud. Man ved jo aldrig, hvornår man får brug for det. Men alt, som jeg ikke bruger, blev smidt ud, og det gav meget mere plads, fortæller han.

Og med hans hjørne som standard blev der i to dage bragt orden på de øvrige pladser. Samtidig blev virksomhedens computersystem opdateret, så kommunikationen mellem pladesmedene og reservedelslageret og malerne er blevet forbedret.

- Nu kan vi se, hvornår delene bliver leveret i stedet for at skulle rende ned på reservedelslageret og spørge, lige som vi kan se, hvornår vi får en bil fra malerværkstedet. Det har sparet os masser af tid. Vi er blevet langt mere produktive og kan bruge tiden på at lave biler i stedet alt muligt andet, fortæller han.

## **OVERBLIK OVER DAGEN**

Men det er ikke kun arbejdsgiveren, som kan glæde sig over, at pladesmeden får mere arbejde fra hænderne, for pladesmedene oplever også, at arbejdsdagen er blevet mindre stresset.

- Nu kan vi følge bilerne og ved, hvornår vi kan forvente dem. På den måde kan vi bedre forberede os, og personligt har det gjort det meget nemmere for mig. Nogle af

kollegerne siger også, at de ikke stresser så meget mere, forklarer han.

Hver fredag er det standard, at alle rydder op.

- Før havde alle deres ting forskellige steder. Nu er der gået lidt sport i at have orden på sin arbejdsplads og styr på det område, som man har ansvar for. Det betyder også, at det er blevet meget nemmere at gå ind og erstatte en kollega, hvis han er syg. Vi ved, hvor værktøjet er og skal ikke bruge tid på at lede, siger Michael Eriksson.

Efter succesen på pladeværkstedet skal lean nu bredes ud til de andre afdelinger af Andersen & Martini, og borgmesteren i Greve har endda kigget forbi for at se, om kommunen kunne lære noget af smedenes effektiviseringsprojekt.

## 06. Natarbejde påvirker hukommelsen

Hyppig helbreds kontrol kan give dig et tip om, hvordan din krop har det.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

17. februar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

Skiftende arbejdstider med natarbejde kan give dårlig hukommelse og nedsat hjernefunktion. Det viser ny forskning.

## HELBREDSKONTROL

### Sådan foregår en helbreds kontrol:

Helbreds kontrollen foretages af en læge, sygeplejeske eller anden person med relevant uddannelse.

Forud for helbreds kontrollen modtager medarbejderen et spørgeskema. Det udfyldes og sendes, afleveres eller medbringes til helbreds kontrollen.

### Ved selve helbreds kontrollen bliver følgende målt:

- Blodtryk
- Vægt og hofte/taljemål
- Fedtprocent
- Blodprøve for kolesterol
- Blodprøve for blodsukker
- BMI

Herefter gennemføres en helbreds samtale med udgangspunkt i målingerne og testene samt det udfyldte spørgeskema.

Medarbejderne vil udover samtalen og resultaterne af målingerne også få gode råd om, hvordan han eller hun selv kan forebygge, at helbredet bliver påvirket af natarbejdet.

Helbreds kontrollen afsluttes med en samlet vurdering af, om medarbejderen er "egnet" til natarbejde, samt en fælles vurdering af, om der er behov for en læges vurdering.

Den endelige rapport attesteres af en læge med arbejdsmedicinske kompetencer og udleveres til medarbejderen.

Og hjernen bliver mere skadet, jo længere tid du har arbejdet på skiftehold. Faktisk viser forskningen, at hjernen på personer, der har arbejdet på skiftende arbejdstider med natarbejde gennem 10 år, ældes med ekstra seks år i forhold til personer, der i samme tidsrum har haft almindelige arbejdstider fra otte til 16.

Det er franske og engelske arbejdsmiljøforskere fra universiteterne i Toulouse og Swansea, som har undersøgt 3.232 ansatte og pensionerede arbejdere i Frankrig over en tiårig periode.

Den gode nyhed for skifteholdsarbejdere er dog, at hjernen kan komme sig ved at skifte til almindeligt dagarbejde. Desværre tager det mindst fem år, viser forskningen.

Derfor påpeger de britiske og franske arbejdsmiljøforskere bag undersøgelsen, at det er vigtigt, at ansatte med natarbejde og skiftende arbejdstider får tilbud om lægetjek.

## **HELBREDSKONTROL I OK**

Den anbefaling får fuld opbakning fra Peter Faber, souschef i CO-industri.

- Vi har her endnu en undersøgelse, der viser, at helbredet kan tage skade af at arbejde om natten. Derfor er det så vigtigt, at man husker, at Industriens Overenskomst giver mulighed for helbreds kontrol mindst hvert andet år, siger han.

CO-industri og Dansk Industri har nemlig i Industriens Overenskomst aftalt, at ansatte, som har natarbejde, skal have et tilbud om en helbreds kontrol mindst hvert andet år. Helbreds kontrollen er gratis, og de oplysninger, der kommer frem i forbindelse med helbreds kontrollen, sendes ikke videre til arbejdsgiveren eller andre.

Ved helbreds kontrollen bliver blandt andet blodtryk og kolesteroltal målt, og medarbejderen får en samtale med en læge, sygeplejerske eller anden kvalificeret person baseret på dels målingerne fra helbreds kontrollen og dels et spørgeskema, som er udfyldt i forvejen.

## **BRUG DIN RET**

Ud over at natarbejde kan påvirke hukommelsen og hjernen, så viser undersøgelser blandt andet, at skifteholdsarbejdere har en forhøjet risiko for hjertekarsygdomme på cirka 40 procent i forhold til dagarbejdere. Mange skifteholdsarbejdere får desuden problemer med maven, ligesom flere undersøgelser tyder på, at der kan være en øget risiko for brystkræft blandt ansatte med natarbejde.



- Jeg kan ikke understrege nok, at det er vigtigt at huske, at hvis du har natarbejde, så giver overenskomsten gode muligheder for jævnligt at få foretaget en helbreds kontrol. Grib muligheden, så helbredet ikke tager skade af natarbejdet, lyder opfordringen fra Peter Faber.

Ud over den løbende kontrol af helbredet, skal alle arbejdsgivere desuden tilbyde medarbejdere, der skal arbejde om natten, en gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder natarbejdet.

## 07. Få udnytter medarbejdernes grønne ideer

Danske virksomheder er dårlige til at udnytte medarbejdernes ideer til grønne initiativer på arbejdspladsen, viser LO-undersøgelse.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

17. februar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

AMR

Danske virksomheder går glip af et kæmpe potentiale for gevinst på miljøområdet, fordi de ikke inddrager medarbejdernes erfaringer i det grønne arbejde. En undersøgelse af grønne tiltag på danske arbejdspladser, som Gallup har foretaget for LO blandt medarbejdere på LO-området, viser, at syv ud af 10 medarbejdere aldrig har medvirket til at gøre deres arbejdsplads grønnere.

13 procent fortæller, at de er kommet med ideer til grønne tiltag, og kun hver sjette siger, at de i deres daglige adfærd bidrager til en grønnere virksomhed.

Men det er ikke kun medarbejderne, der bliver overset, når der skal hives grønne gevinster hjem. Mange virksomheder har i deres dagligdag slet ikke fokus på besparelser på energi og ressourcer.

Undersøgelsen afslører nemlig også, at kun 44 procent af de 980 adspurgte medarbejdere kan fortælle, at der er foretaget grønne initiativer på deres arbejdsplads

inden for de sidste fem år.

## **POSITIVE ERFARINGER**

Til gengæld er erfaringerne blandt de 44 procent meget positive. Godt halvdelen af dem fortæller, at energien nu udnyttes bedre, knap hver fjerde mener, at det har medført bedre arbejdsmiljø, og 42 procent siger, at det har sænket virksomhedens omkostninger.

I inspirationskataloget "Flere grønne job" fortæller en række virksomheder, hvordan de har arbejdet med at få en mere grøn profil. En af dem er pumpevirksomheden Grundfos, som har besluttet, at virksomheden aldrig skal udlede mere CO<sub>2</sub> end i 2008. Beslutningen kom fra ledelsen i 2009, men medarbejderne blev bedt om at komme med deres ideer.

Blandt andet påpegede en udviklingstekniker, at der var et potentiale i at skifte motorerne i produktionen. 2.500 motorer er indtil videre udskiftet. I Danmark, hvor projektet begyndte, har det indtil videre givet en besparelse på 7,8 millioner kWh gennem de sidste tre-fire år.

## **20.000 IDEER**

Ideer fra medarbejderne har på en af fabrikkerne i Bjerringbro givet et fald i energiforbruget på 30 procent, samtidig med at produktionen vokser. I et enkelt område på en fabrik bliver der skabt besparelser på 3.900 kWh pr. medarbejder om måneden.

På Grundfos er tre medarbejdere nu dedikeret til miljøarbejdet, og en stor del af deres arbejde består i at indsamle miljøideer fra medarbejderne. Medarbejderne kan blandt andet lægge deres ide ind i forbedringsdatabasen, hvor der nu findes mere end 20.000 ideer.

### 3 GODE RÅD OM GRØN MEDARBEJDERINDDRAGELSE

1. Benyt medarbejdernes detaljerede viden. Ingen kender hverdagen og dermed mulighederne for grønne forandringer bedre.
2. Hold øje med de uformelle kompetencer. Man behøver ikke at være ingeniør for at få ideer til smarte forbedringer.
3. Giv medarbejderne ejerfølelse. Grønne projekter er sjovere, når man selv har aktier i dem – både i udviklingen og den daglige implementering.
4. Lad specialister hjælpe de grønne ideer videre. Men vær opmærksom på at fastholde de opfindsomme medarbejders engagement i processen.
5. Skab kanaler, så ideer kan flyde frit. Brug uformel brainstorming eller saml ideerne digitalt alt efter behov.
6. Gør det lettere at være grøn. Tænk over, hvad der fremmer og hæmmer bæredygtige valg i hverdagen.
7. Sæt klare, konkrete og lokale mål. Alle skal kunne se, hvordan de selv bidrager til et lavere energiforbrug.
8. Giv enkeltpersoner et særligt ansvar. Selv om den grønne indsats er fælles, skal den forankres hos nogen, der brænder for sagen.
9. Anerkend de gode ideer. Vis alle, der bidrager, at deres ideer bliver bemærket, påskønnet og nogle gange også belønnet.
10. Synliggør de gode erfaringer. Gode grønne ideer inspirerer til endnu flere grønne initiativer.
11. Gør det grønne til en leg. Konkurrencer og lignende kan være med til at skabe bred og blivende interesse for grøn adfærd.
12. Byg fællesskaber omkring indsatserne.
13. Søg støtte til den grønne omstilling. Der er gode muligheder for at få økonomisk hjælp til grønne projekter på arbejdspladsen.

*Kilde: "Flere grønne job", LO.*



## 08. LO: Vi kan ikke holde den danske model kørende alene

LO efterlyser interesse fra arbejdsgiverside for at komme social dumping til livs.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

17. februar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

Den danske model er et fælles projekt. Derfor bør arbejdsgiverne også være interesserede i at sikre ordnede, organiserede forhold på arbejdsmarkedet, mener LO's næstformand Lizette Risgaard.

- Vi har den ambition, at vi fortsat gerne vil have overenskomstdækket hele arbejdsmarkedet. Men vi bliver også nødt til at indrømme, at vi ikke kan gøre det alene, siger hun.

Lizette Risgaard mødte den 16. januar Dansk Arbejdsgiverforenings administrerende direktør Jørn Neergaard Larsen i en debat om de største udfordringer for overenskomstsyste­met og beskæftigelsespolitikken. Det skete på Aalborg Universitet i forbindelse med offentliggørelsen af festskriftet til arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen, som i efteråret gik på pension.



***Det er et fælles projekt at vedligeholde overenskomstsyste-  
met, og hvis arbejdsgiverne ikke vil være med, så har vi et kæmpe  
problem.***

Lizette Risgaard

Lizette Risgaard peger på, at et race mod bunden er begyndt hvad angår ordentlige løn- og arbejdsvilkår og sikre arbejdsforhold for en del af det danske arbejdsmarked.

- Fagbevægelsen kæmper dagligt en hård kamp for at sikre udenlandske arbejdere ordentlige forhold her i Danmark. Vi fører mange sager, men vi kan også se, at vi taber dem, og så er det svært. Vi bliver nødt til at have nogle stærke aftalerammer, så vi kan stå stærkt mod presset, siger hun.

Hun peger blandt andet på forslaget om at oprette en fond betalt af erhvervslivet, som skal sikre EU-borgere mod at blive snydt i løn, som et skridt i den rigtige retning. Forslaget kommer fra CO-industri og Dansk Industri.

## **TRÆK BLOKADEVÅBNET**

Jørn Neergaard Larsen erkender, at der finder social dumping sted i Danmark, men han stiller spørgsmålstegn ved omfanget. Han mener, at fagbevægelsen har gode muligheder for at komme i kontakt med den udenlandske arbejdskraft på landets arbejdspladser.

- Fagbevægelsen har jo med succes været på overenskomstrunde på mange arbejdspladser og fortalt om lønmodtagerrettighederne i Danmark. Og skal jeg drille lidt, så er der jo også muligheden for at bruge blokadevåbnet mere, siger han.

Lizette Risgaard undrer sig over, at arbejdsgiverne ikke er mere interesserede i at sikre konkurrence på lige vilkår.

- Det er jo også virksomheder, som er organiseret hos jer, der er i unfair konkurrence med de andre. Derfor er det også i arbejdsgivernes interesse at anbefale

arbejdskraften at organisere sig. Sådan er den danske model, fastslår hun.

## 09. Har I, hvad der skal til?

- for at få CO-industris Samarbejdspris 2015

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

17. februar 2019

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

I 2014 var Herning Vand de første til at modtage CO-industris Samarbejdspris. Vandforsyningsvirksomheden fik blandt andet prisen for med succes og i tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere at samle medarbejdere fra tre forskellige enheder af vand- og kloakforsyningen om en fælles kultur i den nyetablerede virksomhed.

Har I på din virksomhed også leveret en særlig indsats gennem samarbejde? Så er det måske din arbejdsplads, der skal have CO-industris Samarbejdspris 2015.

Måske har I i samarbejdsudvalget været med til at skabe flere arbejdspladser ved at rette fokus mod produktivitet, eller I har haft særlig opmærksomhed på efter- og videreuddannelse af medarbejdere, eller I har taget ekstra lærlinge og elever ind.

## **CO-INDUSTRIS SAMARBEJDSPRIS**

CO-industris Samarbejdspris er en anerkendelse af virksomheder i industrien, der har et godt og velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere til gavn for trivslen og produktiviteten.

Det er udelukkende tillidsrepræsentanter på industriens arbejdspladser, der kan nominere deres arbejdsplads til prisen.

Med CO-industris Samarbejdspris følger en skulptur af kunstneren Stig Kalsing. Skulpturen symboliserer den balance, der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Tillidsrepræsentanten får desuden 5.000 kroner til at fejre prisen med kolleger, som er medlem af et CO-industriforbund.

## **TR BESTEMMER**

Der skal i 2015 uddeles en til to samarbejdspriser, og det er tillidsrepræsentanterne på industriens arbejdspladser, som sammen med deres kolleger bestemmer, hvilke virksomheder, der skal i betragtning til CO-industris Samarbejdspris.

De kan nemlig indtil den 30. juni 2015 indstille deres arbejdsplads til prisen, hvis de oplever, at den i særlig grad har fokus på at sikre det gode samarbejde mellem medarbejdere og ledelse.

Samarbejdsprisen uddeles som en anerkendelse til de mange virksomheder i industrien, der hver dag viser, at både trivslen og produktiviteten stiger, når ledelsen og medarbejderne samarbejder.

- Vi ved, at der er mange virksomheder, hvor samarbejdet fungerer upåklageligt. Dem vil vi gerne give et skulderklap og motivere dem til at fortsætte den gode stil. Samtidig håber vi, at vi ved at sætte fokus på det gode samarbejde kan inspirere endnu flere virksomheder til at yde en ekstra indsats for at få samarbejdet til at fungere, siger Mads Andersen, næstformand i CO-industri og TekSam og gruppeformand i 3F Industrigruppen.

Med anerkendelsen følger en skulptur udført af kunstneren Stig Kalsing. Den er et symbol på netop den balance, der ifølge CO-industri bør være mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

CO-industris Samarbejdspris bliver uddelt i oktober 2015.

## 10. Videreuddannelse for A/S-medlemmer

Erfarne medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kan nu få mere uddannelse.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

17. februar 2015

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

MAB

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har længe efterlyst mere uddannelse, når de har fået lidt mere erfaring med bestyrelsesarbejdet. Det får de nu.

Fra april i år udbyder Center for arbejdsliv og læring (Cefal) kurser til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, der allerede har erfaring med bestyrelsesarbejdet, men ønsker at styrke forskellige sider af dem selv. CO-industri har sammen med forbundene fungeret som sparringspartner i udvikling af kurserne.

- Tidligere har nyvalgte medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kunnet komme på kursus i 14 dage. Og det var så det. Derfor har mange spurgt ”Hvad med os? Vi har taget basisuddannelsen og har været med længe. Hvorfor er der ikke et tilbud til os?” Det er det ønske, vi gerne vil imødekomme med den nye uddannelse, fortæller Nadja Christy, konsulent i CO-industri.



## VÆLG SELV

De erfarne medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer får tilbudt en lang række emner, som de selv kan sætte sammen til den uddannelse, som de synes, at de har behov for. De kan blandt andet vælge et kursus i at kommunikere strategisk i bestyrelseslokalet, et kursus i finansieringsbeslutninger og opkøb, samt hvordan de sætter CSR på dagsordenen.

Det store udvalg af kurser betyder også, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer selv kan vælge, om de vil på kursus i to dage eller en uge, og om de vil tage et emne ad gangen eller flere på en uge.

- De bestemmer helt selv og kan vælge netop det, som kan styrke deres kompetencer bedst muligt, siger Nadja Christy.

Samtidig med at de erfarne medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer får bedre mulighed for videreuddannelse, så bliver basisuddannelsen også ændret væsentligt.

- Tidligere har regnskab fyldt meget i basisuddannelsen. Vi vil gerne sætte mere fokus på strategi, så de nyvalgte bestyrelsesmedlemmer straks kan sætte deres spidskompetence, som jo er den daglige drift af virksomheden, i spil, siger hun.

## KOMPETENCER I SPIL

Derfor er regnskab pillet helt ud af den første uges uddannelse på basisuddannelsen, som stadig er på 14 dage. I stedet vil de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer blive undervist i blandt andet selskabslovgivning, deres rettigheder og pligter, hvordan de sætter dagsordenen samt bestyrelsens rolle og opgaver.

- På den uge vil de også få en personlig samtale med underviserne, hvor de sammen finder frem til, hvordan det enkelte bestyrelsesmedlems bestyrelse fungerer, og hvilke kompetencer den enkelte mangler for at kunne varetage posten bedst muligt, forklarer Nadja Christy.

Anden uge i basisforløbet vil så blive sammensat af de temaer, som det enkelte bestyrelsesmedlem selv vælger. Emnerne er de samme, som bliver tilbudt de mere

erfarne medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer