

Vis Redigér Slet Versioner



CO MAGASINET

4. UDGAVE 2020

INDHOLD**01. Sådan hjælper du din kollega over uddannelsesbarrieren**

02. Nu begynder den tidlige opsparing

03. Tillidsrepræsentant uden drejebog

04. Den danske model er på spil i Europa

05. I fremtiden kan du blive oplært i en virtuel verden

06. Forskere giver klare råd om natarbejde

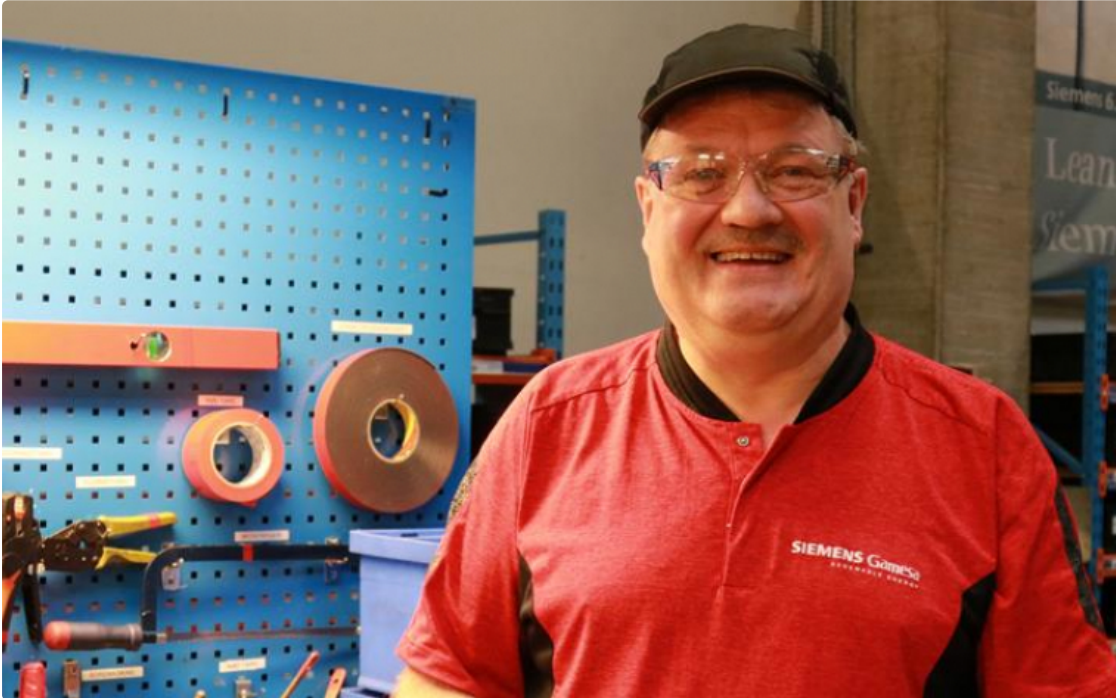
07. Har I styr på farlig kemi og ergonomi?

CO-MAGASINET 4/2020

Tillidsrepræsentant uden drejebog | Uddannelse - sådan får du kollegerne med | Klare råd om natarbejde | Den danske model er på spil i Europa

01. Sådan hjælper du din kollega over uddannelsesbarrieren

Uddannelsespilot og tillidsrepræsentant Anders Bay Petersen giver fif til, hvordan du får dine kolleger med på uddannelsesvognen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

15. september 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

For tre år siden var Anders Bay Petersen en af dem, der smækkede armene over kors og trak nej-hatten godt ned over ørerne, hvis ledelsen foreslog et kursus.

I dag er han en dybt engageret uddannelsespilot ved Netværkslokomotivet, som brænder for at give sine kolleger og andre ansatte i industrien den samme øjenåbnende oplevelse med uddannelse, som han selv har haft.

FAKTA

Hver sjette dansker har svært ved at læse simple tekster og besvare spørgsmål om indholdet.

Kilde: PIAAC

Anders Bay Petersen er 3F-tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant på Siemens Gamesa i Brande, og så er han ordblind og staver ifølge sig selv ad helvede til. Derfor var han ihærdigt driblet uden om alt, hvad der hed kurser og uddannelse, lige indtil en chef blev ved med at presse ham så meget, at han til sidst sagde ja bare for at få ro. Han fik ordblindeundervisning, og hans verden ændrede sig.

6 TIPS

Seks tips fra Anders Bay Petersen til at nedbryde uddannelsesbarrierer:

- Gå forrest. Vis, at uddannelse er en god idé ved selv at tage af sted. Og fortæl om det.
- Sæt dig ind i, hvad det vil sige at være ordblind. Find ud af, hvad der er af muligheder for hjælp. Om muligt så skaf CD-ORD eller AppWriter til din computer som læse-/skrivestøtte-programmer.
- Spot frontløberne. Taler de godt om uddannelse, så følger de andre efter.
- Giv en god forklaring på, hvorfor kollegaen skal uddanne sig. Det er en investering i dig selv og øger din værdi på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet, og så styrker det virksomhedens konkurrenceevne.
- Gør uddannelse tilgængelig. Der vil være masser af undskyldninger for ikke at komme afsted. Gør det nemt og sørg gerne for lidt ekstra godt til deltagerne som for eksempel lækker frokost, kortere arbejdsdag og gratis frugt.
- Sørg for, at undervisningen er vedkommende for deltagerne. Det skal være noget, som de kan bruge her og nu i deres hverdag, så de kommer i gang med en positiv oplevelse.

På kurset blev han nemlig præsenteret for nogle af alle de digitale hjælpemidler, der kan hjælpe ordblinde i hverdagen.

”Jeg var vant til at besvare min kones sms’er med ja eller nej. Pludselig kunne jeg skrive beskeder til hende: ”Hej, jeg kører hjem efter en travl dag på Siemens Gamesa, men jeg kører lige ind om Bilka og køber kartofler.” Så skrev hun tilbage: ”Det er o.k.

Hvem har skrevet beskeden?” Det er det, jeg husker bedst. Hun var slet ikke vant til, at jeg kunne. Det var fedt,” fortæller han.

Begejstringen var så stor, at han gik til sin ledelse med ideen om kompetenceafklaring af kollegerne.

”Jeg tænkte, at hvis jeg kan få så stor glæde af det her efter at have gået og gemt mig i så mange år, så skal gutterne også have muligheden,” siger han.

SKABER FORSTÅELSE

Ledelsen var med på ideen, og 40 til 50 kolleger deltog i afklaringen af deres læse- og skrivekompetencer. 70 procent af dem havde svært ved at læse og forstå almindeligt dansk. Anders Bay Petersen og hans kolleger kom på et kursus for ordblinde og svage læsere, og siden har de været på to opfølgende kurser på kollegernes opfordring.

”Det var den bedste teambuildingøvelse. Pludselig fik vi en anden forståelse for hinanden. Nu ved vi, at når en kollega altid helst vil gøre noget praktisk som at hente bolte og lader dig arbejde ved computeren, så er det, fordi han er ordblind,” forklarer han.

På kurset for kollegerne gjorde Anders Bay Petersen sine første erfaringer med, hvad der for alvor tænder interessen hos kollegerne. Opgaverne skal være så jordnære og dagligdags som mulige. Det betyder blandt andet, at de har arbejdet med at tjekke begunstigelser i pensionsordninger og sende ansøgninger om særlige ordblindprogrammer til kommunen. Til gengæld har kollegerne fået mod på mere uddannelse.

DE TO FRA MUPPET SHOW

Det er nogle af de erfaringer, han giver videre, når han tager med Netværkslokomotivet og deres pølsevogn ud på arbejdspladser i industrien for at tale om uddannelsesmuligheder. Og det sker ikke sjældent, at han løber ind i en version af sig selv for tre år siden.

”Jeg var ude på en fabrik, og chefen spurgte mig: ”Kender du Muppet Show med de to herrer, som sidder på en balkon?” Jo, dem kendte jeg godt. ”Dem har jeg herude. De har været inde her i morges for at sige, at hvis de skulle med til det her, så sagde de op. For det kan de slet ikke bruge til noget.” Og ganske rigtigt, da folkene kom ind, så kom der to ældre herrer ind til sidst. Jeg var slet ikke i tvivl om, hvem de var,” fortæller Anders Bay Petersen.

NETVÆRKSLOKOMOTIVET

- Netværkslokomotivet vejleder og motiverer private virksomheder til at opkvalificere medarbejdere, som har svært ved at læse, skrive, regne og bruge it og engelsk.
- Netværkslokomotivet hjælper med at finde det rette uddannelsessted og kan fortælle om mulighederne for økonomisk støtte og/eller vikardækning. Netværkslokomotivet motiverer også medarbejderne til uddannelse blandt andet ved at rulle en pølsevogn ind på fabrikken og kan bidrage med løbende sparring, vejledning og rådgivning.
- Netværkslokomotivet er uafhængigt og gratis.

Han har fundet ud af, at ærlighed, humor, et farverigt billedsprog og en god forklaring ofte får paraderne til at sænke sig selv hos de mest modvillige. Derfor fortæller han åbent om, hvor han kommer fra, og hvorfor en mand, der var en rigtig møghvalp i skolen, nu står og opfordrer folk til at komme i gang med at styrke deres kompetencer.

”Jeg plejer at sige, at det ikke er nogen selvfølge, at vi skal være på den samme arbejdsplads hele livet. Virksomhederne er nødt til at udvikle sig for at klare sig i konkurrencen, og det kræver mere og mere af medarbejderne. De skal opkvalificeres. Hvis man ikke vil noget, så er det ikke sikkert, at man kan blive ved med at være på sin arbejdsplads. Virksomheden vil investere i medarbejderne, og de vil ovenikøbet gøre det i arbejdstiden og give løn for det. Så er det, medarbejderne skal finde ud af med sig selv, hvad de vil investere i at blive på arbejdspladsen,” forklarer han.

HAR FÅET LIVSKVALITET

Det er palletalen. Noget andet er mødet med medarbejderne, når pølsevognen slår klapperne op, og det er tid til uformel snak på fabriksgulvet. Her oplever Anders Bay Petersen, at mange meget gerne vil høre, hvad han har fået ud af det.

”Jeg plejer at sige dét, at jeg står her i dag med Netværkslokomotivet og så den livskvalitet, jeg har fået. Det betyder så meget, at det ikke længere er et problem at skrive en sms eller en mail og læse en tekst. Det giver så meget glæde, og jeg har fået mod på at tage meget mere uddannelse. Lige nu overvejer jeg en lederuddannelse for ordblinde – ikke fordi jeg skal være leder, men fordi jeg gerne vil vise, hvad man kan,” siger han.

APPS ERSTATTER IKKE UDDANNELSE

Et andet salgstrick er det utal af apps, som kan lette hverdagen, hvis man ikke er helt skarp til ord eller tal. Anders Bay Petersen hiver gerne sin egen telefon frem og viser, hvad de enkelte apps kan.

APPS

Få inspiration til apps, som kan hjælpe ordblinde og andre, som har svært ved at læse og skrive

”Hjælpemidlerne gør, at du ikke sidder dér i skolen og føler dig dum igen. Men jeg siger også, at fordi du får alle de her apps, så betyder det ikke, at du ikke skal uddanne dig og opkvalificere dig. Det betyder bare, at du har nemmere ved det, at du ikke sidder og er træt af det hele og kigger på klokken. Nu får du noget ud af det, og du får nogle kvalifikationer, så du er mere værd for din arbejdsplads og mere værd på arbejdsmarkedet,” siger han.

Men hvad med de to ældre herrer på fabrikken? De gik ind til chefen efter mødet med Netværkslokomotivet og Anders Bay Petersen og sagde, at de gerne ville være med til

”det her kompetenceafklaring”, og at de gerne ville på det første kursus.

”For der skulle jo være nogen, der gik forrest, som de sagde. Og da de havde været afsted, var de glade og gik rundt og anbefalede de andre at tage afsted,” fortæller Anders Bay Petersen tilfreds.

”Man skal spotte frontløberne. Hvis du kan få dem med, så skal det nok gå godt,” lyder rådet fra den erfarne uddannelsespilot.

LYST TIL MERE VIDEN

Vil du hjælpe dine kolleger nu?

Netværkslokomotivet afholder den 20. oktober et onlineevent, hvor du kan blive klogere på, hvorfor nogle kolleger gør alt for at slippe for at komme på kursus, og hvad du kan gøre for at motivere dem til at tage glade afsted på kursus.

Det er gratis at deltage, og du kan tilmelde dig hos Netværkslokomotivet

02. Nu begynder den tidligere opsparing

OK20 sikrede 18- og 19-årige lærlinge og elever pensionsopsparing. Bestemmelsen trådte i kraft den 1. september. Før var skæringsdagen 20-årsfødselsdagen.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

14. september 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

18-årsfødselsdagen er en stor mærkedag. Og nu bliver der mere at fejre. Lærlinge og elever på industriens overenskomster kan nemlig se frem at blive omfattet af pensionsopsparingen fra 18-årsalderen. Det kan betyde over 100.000 kroner ekstra til pensionistlivet, viser beregninger fra Industriens Pension.

Bestemmelsen blev aftalt ved de seneste overenskomstforhandlinger i februar 2020 og gælder fra den 1. september i år. Tidligere blev lærlinge og elever først omfattet af opsparingen fra 20-årsalderen.

Indbetalingen for de 18-19-årige er på seks procent – fordelt med fire procent fra arbejdsgiveren og to procent fra den unge selv. Når den unge så fylder 20 år, skal indbetalingen op på 12 procent. Der gælder samtidig et anciennitetskrav på to måneder.

”Da vi forhandlede overenskomst, var det vigtigt for os, at de unge også blev tilgodeset på en række områder. De tidlige indbetalinger til lærlinge var især vigtige for os at få med, da selv relativt små indbetalinger kan få stor effekt på opsparingen i sidste ende på grund af mange års afkast. Jeg er derfor virkelig glad for, at det lykkedes, fordi det kan få en mærkbar betydning for den enkelte lærling,” siger Mads Andersen, formand for 3F Industri, næstformand i CO-industri og bestyrelsesformand for Industriens Pension.

Sammen med pensionsindbetalingerne er lærlinge og elever også omfattet af en fuld forsikringspakke, der som hidtil bliver betalt af arbejdsgiveren. Forsikringsydelse indeholder invalidepension, invalidesum, forsikring ved kritisk sygdom og dødsfaldssum.

PENSIONSFORBEDRINGER FOR LÆRLINGE

Siden 1993 har lønmodtagerne i industrien fået indbetalt til Industriens Pension gennem den arbejdsmarkedspension, som blev aftalt i 1991. Indbetalingen var i begyndelsen på 0,9 procent af lønnen.

Lærlinge og elever var ikke omfattet – bortset fra voksenlærlinge, hvis de allerede var omfattet af ordningen, inden de kom i lære.

Ved senere overenskomstforhandlinger har lærlinge og elever dog også fået glæde af pensionsordningen:

OK 2004

Lærlinge og elever, der begynder lære- eller elevtid, efter at de er fyldt 20 år, bliver omfattet af pensionsordningen. Der gælder ni måneders anciennitet.

OK 2010

Lærlinge og elever, der ellers ikke er omfattet af pensionsordningen, får krav på forsikringsdelen af ordningen. Det vil sige invalidepension, invalidesum, kritisk

sygdom og dødsfaldssum. Arbejdsgiverne betaler omkostningen.

OK 2017

Lærlinge og elever får pensionsindbetaling, fra de fylder 20 år og har to måneders anciennitet – uanset hvornår de er begyndt i lære-/elevforholdet.

OK 2020

18- og 19-årige lærlinge og elever bliver omfattet af pensionsindbetaling på seks procent. Der gælder en anciennitet på to måneder. Arbejdsgiveren dækker fortsat omkostningen til forsikringsdelen.

03. Tillidsrepræsentant uden drejebog

Anette Lyng Ørskov er ny tillidsrepræsentant på en virksomhed, der aldrig tidligere har haft en på posten. Det kan godt være op ad bakke. Hun arbejder på at skabe en helt ny samarbejdskultur hos kollegerne og ledelsen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

14. september 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER FTR TR

For knap halvandet år siden blev Anette Lyng Ørskov tillidsrepræsentant på Dalbo A/S i Randbøl lidt uden for Billund.

Hun har ikke været tillidsrepræsentant før, og virksomheden har aldrig haft en tillidsrepræsentant. Det betyder, at der ikke er nogen erfaringer fra forgængerer at høste, at der ikke er nogen traditioner for fagligt arbejde at bygge videre på, at kollegerne ikke er vant til at have en talsperson til at tale deres sag, og at der ikke er nogen procedurer i samarbejdet med ledelsen, som kan videreføres.

Alt skal bygges op fra bunden.

”Der ligger ingen drejebog til mig,” som hun konstaterer.

Til gengæld har hun ledelsens opbakning. Faktisk var det produktionschefen, som spurgte, om hun ikke havde lyst til at blive tillidsrepræsentant. Han kunne nemlig

godt se en fordel i at have en repræsentant fra medarbejderne, som ledelsen kan samarbejde med i forskellige situationer. Og da hendes 50 kolleger ingen indvendinger havde, så sprang hun til.

”Jeg vendte det selvfølgelig lige med manden derhjemme. Men jeg har det sådan, at man må gøre en indsats, når man bliver spurgt,” siger hun.

Hun har aldrig været faglig engageret – men hun har i 15 år været aktiv i den lokale gymnastikforening blandt andet som formand, og på Dalbo er hun netop trådt tilbage efter fire år som formand for personaleforeningen.

”Jeg er stadigvæk meget grøn, så jeg trækker på mine erfaringer fra foreningsarbejdet og holder mig meget til 3F og spørger dem til råds, hvis jeg er i tvivl om noget,” fortæller Anette Lyng Ørskov, der er ansat som kvalitetsmedarbejder på virksomheden.

NYSKABT SU

Hun håber, at hun som tillidsrepræsentant kan være med til at skabe et godt kollegialt samarbejde på virksomheden. En af de første ting, hun gjorde, var derfor sammen med økonomichefen og produktionschefen at lave en form for samarbejdsudvalg, som arbejder med at skabe gode arbejdsforhold på virksomheden, der producerer landbrugsmaskiner.

Lige nu er udvalgsarbejdet kørt lidt ud på et sidespor på grund af corona og omstruktureringer i virksomheden. Men ellers har de tre haft møde en gang om måneden, hvor de har drøftet både stort og småt. Tiden har været præget af en ujævn ordretilgang, så Anette Lyng Ørskov har både været med til at lave en aftale om 37 timers ekstra frihed, som kunne arbejdes af senere, og en aftale om arbejdsfordeling, som dog aldrig blev taget i brug.

”Vi har også på SU-møderne talt om afskedigelser. Det, synes jeg, er svært, og jeg har virkelig skullet lære, at som tillidsrepræsentant, så er der nogle ting, som du må fortælle om, og andre ting, som du ikke må sige noget om,” fortæller hun.

AFSKEDIGELSER ER SVÆRT

I marts oplevede hun for første gang som tillidsrepræsentant, at der skulle afskediges 10 kolleger, og at det nu var hendes opgave at sikre, at de fik den fratrædelsesordning, som de havde ret til i henhold til overenskomsten.

Hun kan godt savne nogen at sparre med på virksomheden, men så trækker hun på de andre tillidsrepræsentanter fra sit grundkursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter. ”Nogle gange er det jo det samme, som vi bøvler med, og så får vi nogle gode snakke. Vi har også en lukket facebookgruppe, hvor vi snakker sammen mellem kurserne. Det betyder meget at have sådan et netværk,” fastslår hun.

For at sikre dygtige medarbejdere i fremtiden vægter Dalbo A/S uddannelse af medarbejderne højt. Det er blandt andet besluttet, at alle medarbejdere skal på leankurser.

”Som i mange andre virksomheder har vi udenlandsk arbejdskraft. Halvdelen af mine kolleger er polakker. Det giver lidt sprogmæssige udfordringer, da ikke alle er lige gode til engelsk. Det er en dum barriere, og det gør det svært at kommunikere, når man har et budskab, som man skal have formidlet videre. Derfor kunne det være godt med undervisning i engelsk eller endnu bedre dansk,” siger hun.

SE HVAD JEG KAN

Anette Lyng Ørskov oplever, at en af de helt store hurdler i jobbet som ny tillidsrepræsentant er at vise, hvad hun kan.

”Jeg har et godt samarbejde med ledelsen, men jeg kunne egentlig godt tænke mig, at de brugte mig lidt mere i forhold til kollegerne. Hvis jeg havde noget mere at gøre med, så kunne jeg også være lidt mere proaktiv i forhold til kollegerne,” siger hun og peger på den aktuelle corona-situation som et oplagt samarbejdstema for tillidsrepræsentant og ledelse.

Kollegerne har nemlig ikke helt taget konceptet om en tillidsrepræsentant til sig. De er ikke vant til at have en, som de kan komme til med problemer.

Anette Lyng Ørskov kunne godt tænke sig, at flere af dem for eksempel ville bruge hende som bisidder ved sygesamtaler, eller hvis de har problemer i forhold til arbejdet.

”Grundkurserne har givet mig en større bevidsthed om, hvad jeg kan bruges til. Men vi er stadig i en læringsproces. Vi har jo aldrig haft sådan en som mig før, så alle skal lige finde ud af, hvad de kan bruge mig til,” siger hun.

Men selv om det kan være op ad bakke at finde sin platform som nybagt tillidsrepræsentant, så fortryder hun ikke, at hun sagde ja til hvervet.

”Den rejse, som vi er på, varer ikke bare et år eller to, men mange år, og jeg håber, at jeg må få lov til at være med nogle flere år. Der vil komme nogle bump på vejen, men vil man forbedre sig, så er man nødt til at tage de udfordringer, der kommer,” fastslår hun.

04. Den danske model er på spil i Europa

De kommende måneder kan vise sig at have afgørende betydning for vores danske model. Europa-Kommissionen arbejder på lovgivning om en europæisk minimumsløn, som kan ende med at tage livet af den danske model, hvor lønnen aftales mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

14. september 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

ESU

Den 4. september udløb høringsfristen for Europa-Kommissionens forslag om indførelse af lovbestemt europæisk minimumsløn.

Forslaget ventes fremsat inden årets udgang. Derfor bliver de kommende måneder fuldstændig afgørende for vores danske model. En lovbestemt minimumsløn er ikke forenelig med den danske model, hvor lønnen aftales mellem arbejdsmarkedets parter og på lokalt niveau mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

CO-industri har på nationalt plan og gennem europæiske samarbejdsorganer arbejdet benhårdt for at bremse forslaget, som er blevet til under den nuværende Europa-Kommission.

Den danske fagbevægelse støtter naturligvis målsætningen om, at alle lønmodtagere i Europa skal have en anstændig løn. Sagen er bare, at en lovbestemt mindsteløn i EU-medlemslandene ikke løser problemet. Tværtimod.

MINIMUM BLIVER TIL MAKSIMUM

Erfaringer verden over viser, at en lovbestemt minimumsløn ender med at blive en maksimumsløn – altså et lønloft. Det ender faktisk med at sænke lønnen for de mange i stedet for at hæve lønnen for de få.

Det ender faktisk med at sænke lønnen for de mange i stedet for at hæve lønnen for de få.

CO-industri

Lønmodtagerne klarer sig bedre i lande, hvor lønnen ikke er bestemt ved lov, men aftalt mellem arbejdsmarkedets parter, og der er færre problemer på arbejdsmarkedet.

Overlader man løndannelsen til de skiftende politiske flertal i landene, risikerer man desuden at skade den høje organisationsgrad blandt lønmodtagere og arbejdsgivere, fordi man fjerner en af de væsentlige interesser for at være organiseret.

Den danske model har rod i Septemberforliget fra den 5. september 1899, som blandt andet betyder, at lønmodtagere og arbejdsgivere sammen forhandler løn og overenskomster – en model, der i øvrigt minder om den, de andre nordiske lande og Østrig har. Her går høje minimumslønninger hånd i hånd med et stabilt og velreguleret arbejdsmarked, samtidig med at vi har en høj konkurrenceevne.

LØFTE KAN IKKE HOLDES

EU's beskæftigelseskommissær Nicolas Schmitt har lovet at beskytte retten til kollektive forhandlinger i de enkelte medlemsstater og dermed også at respektere den danske model. Erfaringerne og juridiske afgørelser fra EU-systemet taler imidlertid klart imod muligheden for, at det løfte kan overholdes.

For det første er det aldrig lykkedes at implementere et EU-direktiv kun gennem overenskomster. Når det ikke er alle danskere, som er omfattet af en overenskomst, vil Europa-Kommissionen eller i sidste ende EU-Domstolen af hensyn til ligebehandling af lønmodtagerne næppe acceptere, at vi undgår lovgivning. Det fremføres da også af førende eksperter på området.

Juraprofessor Jens Kristiansen fra Københavns Universitet påpeger, at EU-Domstolen i stigende grad lægger vægt på ensretning af landenes systemer i fortolkningen af EU-retten.

Synspunktet deles af arbejdsmarkedsforsker Jens Arnholtz fra FAOS på Københavns Universitet, der til Netavisen Pio har sagt, at "lige nu er døren lukket for, at EU kan blande sig i løndannelsen på det danske arbejdsmarked".

Hvis man først åbner døren, så er man i en anden situation.

Jens Arnholtz, FAOS

Heller ikke i resten af Europa er det lykkedes en eneste jurist i noget EU-land at præsentere bare én juridisk model for et direktiv om EU-minimumsløn, som har kunnet forene hensynet til nogle lønmodtagere i Syd- og Østeuropas ønske om højere lønninger med respekten for den danske model.

Det andet store problem ved indførelsen af EU-bestemt minimumsløn er selve grundlaget, hvor der er lagt op til at tage udgangspunkt i EU-traktatens artikel 153. Men i lige netop den artikel er det fremhævet, at EU ikke kan blande sig i de enkeltes landes lønforhold.

Andre undtagelser i den artikel er i øvrigt retten til at organisere sig samt muligheden for strejke og lockout. Hvis der vedtages EU-lovgivning på området efter artikel 153,

bliver disse fundamentale rettigheder på arbejdsmarkedet udfordret – og således også andre grundsten i den danske arbejdsmarkedsmodel.

HJÆLP FRA DANSKE POLITIKERE

Den danske fagbevægelse har i fællesskab og meget tydeligt givet udtryk for, at Europa-Kommissionen skal holde sig fra lovgivning, når det handler om lønfastsættelse i medlemslandene. Og fagbevægelsen har gennem sine nordiske og europæiske samarbejdsorganisationer forsøgt at påvirke holdningen hos kollegerne i Europa. Samtidig er der en tæt dialog med danske politikere på såvel Christiansborg som i Europa-Parlamentet.

Fra dansk side skal vi håbe på opbakning fra de danske folkevalgte.

CO-industri

Blandt mange europæiske lønmodtagerorganisationer er der dog et udbredt ønske om at få lovgivning på området. Med 85 procents opbakning har ETUC, som repræsenterer 45 millioner lønmodtagere i 38 europæiske lande, udtrykt ønske om at få EU til at udforme et direktiv på området.

Derfor skal vi fra dansk side håbe på opbakning fra de danske folkevalgte.

Fra CO-industris side er det en klar opfattelse, at den bedste måde at hjælpe europæiske kolleger til lønmæssig fremgang er at få fremmet organisering af lønmodtagerne og få indført ret til kollektive lønforhandlinger i de lande, hvor der er behov.

Derfor er CO-industri også stærkt engageret i det arbejde gennem hjælpe- og solidaritetsprojekter. Håbet for det europæiske samarbejde er at udbrede den danske model – ikke tage livet af den.

05. I fremtiden kan du blive oplært i en virtuel verden

Ny og spændende teknologi rykker i hastigt tempo ind på de danske industriarbejdspladser, og det stopper ikke ved robotter og cobots. Men husk medarbejderne, lyder rådet fra Teknologisk Institut.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

15. september 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

ESU

AMR

Forestil dig, at du i fremtiden blot skal tage et par virtual reality-briller på og træde ind i en virtuel verden, hvor du kan øve dig om og om igen på nye arbejdsopgaver ved en ny maskine, selv om maskinen endnu ikke er fysisk til stede i fabrikshallen.

Det har de faktisk haft stor succes med på Grundfos. Her har de prøvet at give en medarbejder fire dages virtuel træning i at skille og renovere komplicerede værktøjer. En opgave, som det ellers tog seks ugers sidemandsoplæring at mestre. Det viste sig, at han på de fire dage nåede at blive lige så god til opgaven, som hvis han havde været gennem processen med sidemandsoplæring. I den virtuelle verden havde han nemlig mulighed for at træne koncentreret og uden tidspres, hvor arbejdet i den virkelige verden skal gøres hurtigst muligt af hensyn til produktionen og dermed giver mindre tid til fejl og læring.

Virtual reality er blot en af de teknologier, som Anne-Lise Høg Lejre, direktør på Teknologisk Institut, præsenterede for de 70 deltagere på CO-industris årlige konference for ESU-repræsentanter, som blev afholdt i september.

POTENTIALE FOR STORE BESPARELSER

Den teknologiske udvikling er allerede i fuld gang i virksomhederne. En af de teknologier, som er med til at styrke den danske konkurrenceevne, er databehandling. For eksempel har en større maskinfabrik fundet en mere optimal måde at udnytte deres materialer på ved at kigge i data med cad-filer og produktionen for de næste 14 dage samt nogle lagerdata.

”Der er ”lidt” penge i det. Beregninger viste, at hvis man kunne hæve materialeudnyttelsen med en procent, så var der 800.000 kroner at spare om året. De kunne faktisk gå fra en udnyttelsesprocent på 66 til en teoretisk udnyttelse 83 procent, hvilket vil give en årlig potentiel besparelse på 13,6 millioner kroner,” fortalte Anne-Lise Høg Lejre.

3D print er ifølge Anne-Lise Høg Lejre et marked i vækst specielt i forhold til metal, hvor producenterne er ved at flytte 3D printerne fra udarbejdelse af prototyper ind i produktionen. Det betyder også, at 3D print i Danmark i fremtiden ikke kun vil blive brugt til for eksempel produktion af high end produkter, men også til produktion af eksempelvis specialiserede greb til robotter, pumpelede og ventiler.

”Der er stadig et stykke vej med at få optimeret både overflader, materialestrukturen og styrken, men man begynder virkelig at se, at nu kommer der rigtigt mange metal-3D-produkter på markedet,” sagde hun.

Robotter og særligt cobots, altså robotter, som arbejder side om side med medarbejderne, er ifølge Anne-Lise Høg Lejre en teknologi, som mange virksomheder har taget til sig.

Det skyldes, at det ikke altid er så simpelt at automatisere opgaver, som mennesker udfører. Ofte vil det give god mening at automatisere 80 procent af opgaven, og så lade operatøren udføre de sidste 20 procent.

”Nogle gange vil det bare blive alt for dyrt, hvis man automatiserer 100 procent, men cobotten frigiver stadig en masse tid til operatøren, som kan gøre andre ting,” fastslog hun.

PAS PÅ MED, HVAD I FJERNER

Eksempelvis Kamstrup har med succes indført cobots i deres produktion. I en video understreger virksomheden dog, at robotterne kun er en sund forretning, hvis medarbejdernes uddannelse følger med udviklingen. Virksomheden har derfor uddannet deres timelønnede til at kunne varetage teknikeropgaver, mens produktionsteknikerne er blevet opkvalificeret til at kunne varetage indstillingsopgaver.

Medarbejdernes trivsel er også et parameter, som virksomhederne bør tage med i overvejelserne, når ny teknologi indføres. Som et eksempel pegede Anne-Lise Høg Lejre på en virksomhed, der havde robotter til at servicere sine montagestationer.

Medarbejderne syntes, at det var smart, at de bare kunne kalde en robot, når de manglede emner og materiale, men de savnede den menneskelige kontakt med runneren, og samtidig var montagebordene blevet rykket længere fra hinanden for at give plads til robotterne. Det betød, at medarbejderne havde svært ved at kommunikere med hinanden.

”Der var fjernet noget træls arbejde, men der var også noget socialt, der var blevet taget væk. For nu havde de kun pauserne, der gav dem mulighed for at snakke. Det er nogle af de ting, som man bør tage med i sine overvejelser, om man i sin begejstring for teknologien kommer til at fjerne noget, som også er vigtigt,” siger hun.

TAL TIL DIN COMPUTER

En teknologi, som ligger ude i fremtiden, er såkaldt human language. Det er en teknologi, som vil give os alle mulighed for at tale med vores computer og få den til at gøre det, som vi beder den om, i stedet for i dag, hvor den skal programmeres.

”Man er simpelthen ved at lære computere at trække noget fornuftigt ud af det, som vi siger. Det er ikke så nemt, for der ligger rigtig mange ting i det, som vi siger til hinanden. Men det vil uden tvivl få stor betydning for os alle, hvis vi bare kan tale til vores digitale enheder,” siger Anne-Lise Høg Lejre.

Før virksomhederne går ud og investerer dyrt i ny teknologi, opfordrer hun dem til at komme ud og se, hvad andre gør, og hvad der passer til lige netop deres virksomhed.

Den nye teknologi stiller krav til medarbejdernes kompetencer. I fremtiden vil der blive brug for medarbejdere med digitale kompetencer, som kan vedligeholde udstyret, opgradere det, montere robotter og udstyr og har indsigt i statistikker og kan analysere processer. Der vil også være brug for medarbejdere, der har indsigt i det overordnede it-system og ved, hvordan systemerne spiller sammen.

Samtidig er det dog også kendetegnende for meget af den nye teknologi, at den er ret nem at bruge. Derfor har blandt andre Dansk Metal været fortalere for, at der oprettes biblioteker med robotter, som virksomhederne kan låne og lade deres medarbejdere arbejde med i et par uger.

”Når man først får erfaring hands on, så får man hurtigt den her gejst for teknologien. Hele tankegangen bag det meste af den nye teknologi er, at det skal være lige så intuitivt som at downloade en app til din telefon,” forklarer Anne-Lise Høg Lejre.

06. Forskere giver klare råd om natarbejde

Natarbejde øger risikoen for ulykker, kræft og graviditetskomplikationer. Nu kommer forskere med klare anbefalinger til omfanget af natarbejde.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

14. september 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

TR

AMR

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) kommer nu med konkrete anbefalinger til omfanget og tilrettelæggelsen af natarbejde.

BLIV KLOGERE PÅ VIDENSKABEN OM NATARBEJDE

Gå i dybden med den nyeste viden om natarbejde og arbejdsmiljø hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

→ **NFA om natarbejde**

(<https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2020/videnskabelig-anbefalinger-om-tilrettelæggelse-af-natarbejde>)

Det sker, efter at en række nordiske arbejdstidsforskere har været samlet for at vurdere og sammenholde den forskning, der findes om sammenhængen mellem tilrettelæggelsen af natarbejde i forhold til kræft, graviditetsrelaterede sygdomme og ulykker.

Forskernes samlede vurdering er ifølge NFA, at risikoen for ulykker og brystkræft kan reduceres ved at følge disse anbefalinger:

- Højst tre nattevagter i træk.
- Mindst 11 timer mellem to vagter.
- Højst ni timers varighed pr. vagt.
- Ligeledes anbefaler NFA, at gravide normalt arbejder maksimalt én nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

NY VIDEN

Forskergruppens arbejde er iværksat, efter at der i de senere år er kommet ny viden på området. Desuden har en international ekspertgruppe under verdenssundhedsorganisationen WHO's kræftforskningscenter genvurderet kræfttrisikoen ved natarbejde og har konkluderet, at natarbejde sandsynligvis er kræftfremkaldende.

TEMA OM NATARBEJDE

Her kan du læse mere om natarbejde i vores tema, hvor du også finder pjecer om emnet.

→ [Fortsæt til CO-industris tema om natarbejde\(/tema/natarbejde\)](#)

CO-industri følger naturligvis løbende den nyeste forskning og er med til at sætte pres på, for at der forskes på området, så man kender de helbredsmæssige konsekvenser af natarbejde, og hvordan det bør tilpasses.

”Vi anbefaler, at man på den enkelte virksomhed finder løsninger, som passer til produktionen og de enkelte medarbejdere ud fra en målsætning om at begrænse antallet og længden af nattevagter for at undgå sygdom og ulykker,” siger områdeleder for arbejdsmiljø i CO-industri Michael Jørgensen.

07. Har I styr på farlig kemi og ergonomi?

Arbejdstilsynet vil fra 1. november 2020 gennemføre en særlig indsats i metal- og maskinindustrien.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

14. september 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

Arbejdstilsynet sætter i den kommende tid fokus på kemi og ergonomi i metal- og maskinindustrien. Derfor opfordrer BFA Industri virksomhederne til allerede nu at kigge på, hvordan det står til med arbejdsmiljøet på de to områder.

I metal- og maskinindustrien er støv, svejserøg, epoxy og olieprodukter nogle af de hyppigste årsager til anmeldelse af luftvejs- og hudsygdomme, mens det på det ergonomiske område typisk er tempoarbejde, ensidigt gentaget arbejde, arbejdsstillinger og løft, der er de hyppigste årsager til anmeldte muskel- og skeletsygdomme. Arbejdsskaderne går typisk ud over skuldre, arme og ryg.

ARBEJDSSTILSYNETS SÆRLIGE INDSATS

→ **Særligt tilsynsindsats i metal- og maskinindustrien**
(<https://at.dk/brancher/metal-og-maskiner/saerlig-tilsynsindsats-i-metal-og-maskinindustrien/>)

”Der er altså al mulig god grund til at kigge nærmere på, hvordan det står til med kemi og ergonomi på den enkelte virksomhed nu, i stedet for at vente på, at Arbejdstilsynet kommer på tilsyn,” siger Michael Jørgensen, områdeleder på miljøområdet i CO-industri.

ER UDDANNELSE PÅ PLADS?

Når det handler om kemi, vil Arbejdstilsynet blandt andet se på, om virksomheden har arbejdsprocesser, hvor der kan dannes røg, støv, damp med mere, eller hvor der er risiko for hudkontakt med olie eller anden kemi, der kan skade huden, som for eksempel nikkel. Her er det afgørende, at virksomheden har lavet en kemisk risikovurdering og har truffet passende foranstaltninger til at forebygge, at medarbejderne bliver udsat for indånding af eller hudkontakt med farlig kemi.

VEJLEDNINGER BFA INDUSTRI

På CO-industris hjemmeside kan du finde flere vejledninger, som kan hjælpe jer med at forbedre arbejdsmiljøet inden for kemi og ergonomi. Her er et lille udvalg:

- **Kemi – Få styr på kemikalierne**
(<https://www.co-industri.dk/produkter/fa-styr-pa-kemikalierne>)
- **Eksem og hudallergi**
(<https://www.co-industri.dk/produkter/eksem-og-hudallergi>)
- **Procesventilation**
(<https://www.co-industri.dk/produkter/procesventilation>)
- **Tunge løft**
(<https://www.co-industri.dk/produkter/tunge-loft-gode-losninger>)

Arbejdstilsynet tjekker også, at medarbejderne er oplært og instrueret i at udføre deres arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Når det gælder det ergonomiske arbejdsmiljø, undersøger Arbejdstilsynet, om der er arbejdsopgaver, som kan overbelaste medarbejdernes muskler, sener og led. Tilsynet kigger blandt andet på arbejdsstillinger og bevægelser. Det kan for eksempel være, om medarbejdere arbejder på steder, hvor der er for lidt plads eller arbejder med armene løftet over skulderhøjde. Det kan for eksempel være løft af stangjern ved jernreol.

Der vil også blive set på, om medarbejderne har mange tunge løft eller skal bære byrder over lange afstande.

På et tilsynsbesøg vil Arbejdstilsynet også vurdere, om medarbejderne er udsat for belastning af de samme muskelgrupper i store dele af arbejdsdagen. Det kan for eksempel være, hvis de skal lægge emner i eller tage emner fra maskiner.

FÅ HJÆLP TIL FORBEDRINGER

På Arbejdstilsynets hjemmeside kan du finde en række vejledninger og råd til, hvordan I håndterer kemi og ergonomi. BFA Industri har desuden udgivet en række

vejledninger, som også kan hjælpe jer i arbejdet for et bedre arbejdsmiljø. I kan downloade eller bestille vejledningerne her: [co-industri.dk/pjecer](http://www.co-industri.dk/pjecer)
(<http://www.co-industri.dk/pjecer>)

Ud over at undersøge de særlige fokusemner vil Arbejdstilsynet også kigge bredt på arbejdsmiljøet i virksomheden.

Arbejdstilsynet tager hul på sin særlige tilsynsindsats 1. november. Ikke alle virksomheder vil få besøg, og de virksomheder, som bliver udtaget til besøg, vil få direkte besked.

NYT FRA ARBEJDSLILSYNET

Aftaleforløb

Fremover kan virksomheder i visse tilfælde få mulighed for at undgå et påbud mod at indgå en aftale med Arbejdstilsynet om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist.

Aftaleforløbet kan blive en mulighed, hvis:

- Arbejdstilsynet på et tilsyn ser et arbejdsmiljøproblem og vurderer, at problemet kan være andre steder i virksomheden. Virksomheden aftaler med Arbejdstilsynet, at den med hjælp fra Arbejdstilsynet skal løse problemet dér, hvor det er konstateret, men også andre steder, som virksomheden selv vælger.
- Arbejdstilsynet på et tilsyn får mistanke om et arbejdsmiljøproblem, men endnu ikke har afdækket, om der er tale om en overtrædelse af reglerne. Det vil især være relevant i forhold til komplekse arbejdsmiljøproblemer, for eksempel inden for psykisk arbejdsmiljø. Aftalen går så ud på, at virksomheden med hjælp fra Arbejdstilsynet skal løse det problem, der er mistanke om.

Initiativet træder i kraft fra 1. september 2020.

Om dialog og vejledning

Arbejdstilsynet kan fremover vælge at tilbyde dialog og vejledning til virksomheder, der får et påbud med frist eller et strakspåbud om at løse et konkret arbejdsmiljøproblem. Dialogen og vejledningen vil handle om, hvordan virksomheden kan arbejde med at løse problemet og generelt styrke arbejdsmiljøet. Initiativet træder i kraft den 23. september 2020.

→ **Få vejledning fra Arbejdstilsynet**

(<https://at.dk/nyheder/2020/09/arbejdstilsynet-saetter-gang-i-3-initiative>
r/)