

Vis Redigér Delete Versioner



CO MAGASINET

1. UDGAVE 2021

INDHOLD

01. "Man skal ikke klatre for højt op i træet"

02. Nu er det for alvor vigtigt at have fingeren på pulsen

03. Et spil uden tabere

04. Sådan håndterer I den kemiske APV

05. Fritvalgskonto holder flyttedag

06. Gi' det gode samarbejde en highfive

CO-MAGASINET 1/2021

Bliv klar til lønforhandlingerne | Et spil uden tabere | Sådan håndterer I den kemiske APV | Fritvalgskonto holder flyttedag

01. "Man skal ikke klatre for højt op i træet"

Stik fingeren i jorden og undersøg, hvordan virksomheden egentlig har det, inden du går til den lokale lønforhandling. Vurdér om det er det rette tidspunkt at forhandle, lyder erfaringerne fra fællestillidsrepræsentant Bjarne Holm.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

27. januar 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Det er i virkeligheden svært at sætte ord på det at forhandle løn. Det er lidt af en fornemmelsessag. Sådan lyder det fra Bjarne Holm, når han bliver spurgt til sine bedste tips til lønforhandlinger.

Han er 3F-fællestillidsrepræsentant på Nippon Gases i Fredericia, der producerer industrigasser og tøris, og han har været tillidsrepræsentant i rundt regnet 25 år.

"Jeg er jo gammel i faget og ved, hvordan man skal sno sig," griner Bjarne Holm, der dog har nogle konkret råd.

SPARRER MED MAB

Først og fremmest kigger han på, hvordan situationen ser ud i verden og i virksomheden. Går det godt med økonomien, kommer der nye kunder og ordrer ind, og er der travlt i produktionen?

Han sparrer også med den kollega, som sidder i virksomhedens bestyrelse, og får ad den vej vigtig baggrundsinformation.

”Der er selvfølgelig meget, som han ikke må referere fra, men han kan sige lidt om, hvordan det overordnet går. Det er vigtigt at vide på forhånd, hvor ledelsen er henne og stille nogle rimelige krav ud fra det. Det dur ikke at klatre for højt op i træet og sige, vi kræver det og det. Det får vi ikke noget ud af,” fastslår han.

INGEN FORHANDLINGER NU

Bjarne Holm er ikke bange for at udskyde forhandlingerne, hvis det ser skidt ud med økonomien i virksomheden. Det gjorde han under den økonomiske krise, og det kommer også til at ske i år.

”Der bliver ingen lønforhandlinger lige nu. Vi fylder blandt andet levnedsmiddeltgasser på flasker til værtshuse og restauranter, og jeg skal ikke ind og forlange noget, som situationen ser ud nu. Vi venter, til vi kan se, at det vender, og restauranterne og værtshusene åbner igen, og der er godt gang i salget. Vilkåret er jo, at hvis vi skal have mere i løn lige nu, så risikerer vi, at et par kolleger bliver fyret. Så vil vi hellere vente, og det er kollegerne enige med mig i,” siger Bjarne Holm.

MØDE MED ALLE KOLLEGER

En af de rettigheder, som han har aftalt ved de lokale lønforhandlinger, er retten til at indkalde alle 30 kolleger til møde i fire gange to timer i arbejdstiden om året, og den rettighed benytter han sig altid af inden lønforhandlingerne.

På mødet snakker han med kollegerne om, hvad hans forventninger til forhandlingerne er, og hvad kollegerne forventer sig.

”Og så spørger jeg om, hvad de eventuelt kunne tænke sig af goder, hvis det ikke er muligt at nå det, som vi gerne vil have i lønkroner,” siger han.

Mødet slutter altid med en afstemning om de krav, som de er blevet enige om, at han skal bære med ind til forhandlingsbordet.

”Det er en kæmpe fordel at have 100 procent opbakning, når jeg skal forhandle. Det stiller mig stærkt, at ledelsen kan se, at jeg har opbakning til de ting, som jeg kommer med,” fastslår han.

På samme måde rådfører han sig med kollegerne i løbet af forhandlingerne. Han er altid helt ærlig om, hvad ledelsen melder ud, og hvor langt han tror, at han kan rykke dem.

”Vi er gode til at snakke sammen, og kollegerne stoler på, at når jeg siger, at jeg ikke tror, at vi kan opnå mere, så er det sådan,” fortæller han.

FINDER ALTERNATIVER

Efter den økonomiske krise i slutnullerne var han godt klar over, at der ikke var meget at komme efter. Derfor begyndte han at se på, om han kunne finde nogle bløde værdier, som kollegerne ville få glæde af, og som virksomheden kunne gå med til, uden at det ville være for omkostningstungt.

”Vi var ikke helt oppe på mærkerne endnu, så jeg vidste godt, hvad jeg ville komme op til hos ledelsen. Derfor foreslog jeg, at medarbejderne skulle have to ekstra feriefridage. Det gik ledelsen med til. Og i dag er kollegerne glade for ordningen. Derfor synes jeg også, at det er en god idé at se på de bløde værdier, når der forhandles løn,” siger Bjarne Holm.

På den måde har han blandt andet også forhandlet et tilskud på 1.200 kroner om året til sportskontingenter til hver kollega, ligesom de har fået en frugtordning og en bedre arbejdstidsaftale.

Han oplever, at forslag til mere bløde goder også bliver godt modtaget hos ledelsen.

”Jeg er så heldig at have en god ledelse, som jeg er på god fod med. Hvis jeg kommer med et eller andet, så er de altid villige til at arbejde på det. Selvfølgelig betyder det også noget, at det ikke koster dem mange penge, men jeg vil hellere gå fra forhandlingsbordet med lidt end slet ingen ting,” fastslår han.

02. Nu er det for alvor vigtigt at have fingeren på pulsen

Din viden om dagligdagen i virksomheden kommer til at spille en vigtig rolle ved de kommende lokale lønforhandlinger.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

27. januar 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

De lokale lønforhandlinger står for døren, og med udgangspunkt i din virksomheds situation skal du og ledelsen finde frem til en ansvarlig og fair aftale for både virksomhed og medarbejdere.

CO-industri har samlet en række nationale nøgletal til dig, men det, der for alvor tæller, er, hvordan det går i virksomheden, og hvordan I er blevet påvirket af coronapandemien.

Ifølge Industriens Overenskomst kan lønforhandlingen tidligst starte 1. marts, men det er vigtigt at huske, at det er dig som tillidsrepræsentant, der har serveretten. Du bestemmer, hvornår den årlige lønforhandling skal finde sted (Industriens Overenskomst §49, stk. 1,f), og det behøver ikke at være samme tid, som I plejer. Hvis din virksomhed har oplevet for eksempel ordredgang, opsigelser eller arbejdsfordeling på grund af coronapandemien, så er det måske fornuftigt at starte forhandlingerne senere på året.

HVAD SKER DER PÅ FABRIKSGULVET

”Overordnet er industrien indtil videre sluppet rimeligt godt gennem coronakrisen, men der er ingen tvivl om, at corona generelt betyder meget usikkerhed vedrørende økonomien både på kort og på langt sigt, og nogle brancher i industrien er kommet bedre igennem krisen end andre. Derfor er det vigtigt, at tillidsrepræsentanterne som forberedelse til lønforhandlingerne bruger deres fornemmelse for, hvad der sker på fabriksgulvet, for i år er det svært at give nogle generelle råd,” siger Thomas Søby, der er cheføkonom i CO-industri.

Konkret peger han på, at tillidsrepræsentanterne blandt andet kan se på, om der er ordrer på vej, og om ordrebøgerne er fyldte.

”Er de på en virksomhed, hvor årsregnskabet for 2020 er offentliggjort, kan de få et billede af, hvordan virksomheden klarede første bølge af corona, og om den tjener penge eller ej. Her kan de også se, hvad ledelsen skriver om fremtiden. Er regnskabet ikke offentliggjort endnu, kræver det mere fingerspidsfornemmelse for, hvad der sker ude i hallerne. Heldigvis kender de fleste tillidsrepræsentanter deres virksomhed virkeligt godt,” siger han.

SIKRE GODE FOLK

Coronakrisen betyder også, at det gamle råd om at sammenligne med, hvad andre virksomheder i lokalområdet opnår ved lønforhandlingerne, måske ikke helt holder stik i år.

”En til en-sammenligninger holder ikke, hvis naboen producerer værnemidler til sundhedsvæsenet, og man selv producerer sengetøj til hotelbranchen. Men derfor kan man godt gøre ledelsen opmærksom på, at naboen betaler mere og søger folk, og at der skal gøres noget, hvis virksomheden vil være sikker på at have gode folk på den anden side af coronakrisen,” fastslår han.

03. Et spil uden tabere

TekSam har i over 10 år hjulpet SK Forsyning i Slagelse med at skabe god trivsel. Nu skal arbejdspladsen spille sig til at forhindre vold, mobning og sexchikane.

**SIDST REDIGERET**

10. februar 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

Tekst: Peter Andersen

Der er Kirsten, som bliver kaldt for soen, fordi hun holder grise i fritiden. Der er Imra, som bliver mødt med abelyde, når han bevæger sig fra kontoret og ind på værkstedet. Og der er lederen, som viser porno til en medarbejder på sin computer uden nødvendigvis at skjule det for andre.

De tre nævnte eksempler er fiktive, men det betyder ikke, at de er grebet ud af luften. For ikke så længe siden ville de måske høre til i kategorien "god værkstedshumor" på mange arbejdspladser, men er det også tilfældet i dag?

HVOR GÅR GRÆNSEN?

På SK Forsyning printede de selv spilleplade, brikker og dilemmakort. Spillet er nu også lavet i en professionel udgave i en æske med papkort og brikker af træ og i en særlig onlineversion kaldet Kahoot, som deltagerne kan spille over nettet.

Dilemmaerne er tre blandt mange i spillet ”Hvor går jeres grænse?”, som Samarbejdsnævnet og konsulenterne i TekSam har udviklet i fællesskab. TekSam er oprettet af DI og CO-industri til at rådgive om brugen af Samarbejdsaftalen på arbejdspladserne.

Reglerne er ret simple: En gruppe på op til seks kolleger trækker et dilemmakort og diskuterer det, indtil alle er enige om, hvorvidt det skal lægges på rødt, gult eller grønt felt. Rødt for ”over stregen”, gult for ”på grænsen” og grønt for ”inden for stregen”.

Alle har vundet, og ingen har tabt.

HAR RYKKET HOLDNINGER

SK Forsyning i Slagelse var i november sidste år en af de første arbejdspladser, som fik lov til at prøve det nye spil. En på én gang ældre og ret ny virksomhed etableret efter kommunalreformen i 2007 ved en fusion af forsyningsselskaberne i de fire kommuner, der blev til den nuværende Slagelse Kommune.

SK FORSYNING

SK Forsyning er ejet af Slagelse Kommune og er et såkaldt multiforsyningsselskab, som står for både vand, varme, el, spildevand og gadebelysning. Virksomheden har 130 medarbejdere og blev dannet i 2008 ved en sammenlægning af forsyningsselskaberne i de tidligere kommuner: Hashøj, Korsør, Skælskør og Slagelse.

I første omgang har medlemmerne af virksomhedens samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg været forsøgskaniner. Resten af medarbejderstaben får lov at spille med, når corona-restriktionerne på et tidspunkt er lempet tilstrækkeligt, og hjemmearbejdspladserne kan forlades.

”Nogle af spørgsmålene er meget oplagte, og der blev vi hurtigt enige. Men man finder også ud af, at der er ting, jeg godt kan sige til én kollega, som jeg ikke kan sige til en anden. Du kan have en holdning til, hvad du synes er krænkende, og jeg forstår det måske på en anden måde,” siger Ulrich Holmen, som er montør og tillidsrepræsentant for Dansk Metal på SK Forsyning.

Han suppleres af Hanne Kamienski, som er GIS-administratør og tillidsrepræsentant for Teknisk Landsforbund:

”Jeg synes, det spil er rigtig godt, fordi man kommer til at tænke over, hvordan vi egentlig taler til hinanden. I gamle dage var det bare sådan, og man tænkte ikke over det. Her var der nogle steder, hvor man fik rykket sin holdning og fandt ud af, at ”det her kan man egentlig ikke sige”.”

TRIVSELSMÅLINGER

Siden 2010 har TekSam blandt andet hjulpet SK Forsyning med kompetenceudvikling og været tovholder i de trivselsmålinger, der som minimum laves hvert andet år blandt andet med fokus på vold, mobning og sexchikane. Og trivslen på arbejdspladsen er blevet bedre år for år, fortæller direktør Jan Østergaard.

”Vi har samarbejdet med TekSam, nærmest siden virksomheden blev etableret, og målet har hele tiden været at være på forkant,” siger han.

Ved indgangen til 2021 var medarbejderne blevet samlet i et nyt hus i Slagelse efter at have været spredt rundt om i kommunen og i en periode at have arbejdet i barakker. Og så kom TekSams konsulenter med forslaget om, at de kunne prøve at spille ”Hvor går jeres grænse?” i stedet for kun at tale om tingene.

De optræder som en enhed, og det giver ro i maven.

Direktør Jan Østergaard om TekSam.

”Det er ikke så vigtigt, hvad der præcist står på kortene i spillet – det er processen. At få snakket åbent om det. Måske kan man ikke blive enige, men bare bevidstheden om, at en anden synes, det er over stregen, er vigtig,” siger Jan Østergaard.

Han kalder trivselsmålingerne og samarbejdet med TekSam for ”en ryggrad” i hverdagen på arbejdspladsen.

”Det helt afgørende med TekSam er, at her kommer nogle, som optræder sammen, selv om de repræsenterer henholdsvis lønmodtagere og arbejdsgivere. Styrken er, at de kan tale for hinandens synspunkter. De optræder som en enhed, og det giver ro i maven,” siger han.

ALTID I ENIGHED

Det står på side ét i håndbogen, at TekSams samarbejdskonsulenter fungerer som en enhed, når de er på arbejdspladsbesøg, fortæller Erik Mosegaard. Han repræsenterer CO-industri og har i årevis dannet fast makkerpar med Flemming E. Jørgensen, der repræsenterer DI.

”Det er meget vigtigt, at vi altid optræder i enighed. Hvis der skulle være noget, vi er uenige om, sørger vi for at få det afklaret forinden,” siger Erik Mosegaard.

At TekSam fandt på spillet ”Hvor går jeres grænse?” skyldes dels, at netop grænserne for god omgangstone har rykket sig markant de senere år. Dels, at de eksisterende værktøjer var for kedelige og uengagerende.

Erik Mosegaard ser ikke sin rolle som en, der kommer ud og fortæller medarbejdere og ledelse, hvordan de skal samarbejde. Opgaven er løst, når de selv finder løsningerne. Og han illustrerer det med et eksempel:

TEKSAM

TekSam er et samarbejdsorgan for Dansk Industri og CO-industri. Desuden indgår Fødevareforbundet NNF i samarbejdet. TekSam administrerer Samarbejdsaftalen, og hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg.

TekSams målsætning er at styrke det daglige samarbejde mellem medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse til gavn for trivsel og produktivitet i virksomhederne.

TekSam kan hjælpe dit samarbejdsudvalg med:

- At lave en trivselsundersøgelse
- At styrke den sociale kapital
- Inspiration og planlægning af kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning
- Forebygge stress
- At lave en mobbepolitik
- At forbygge konflikter
- Rolleafklaring
- At udvikle personalepolitikker

TekSam står desuden bag:

- TekSams Årsdag
- Temamøder
- Sporskifteprojektet
- Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter

”Vi var på en virksomhed, hvor der var en enkelt, højrøstet medarbejder, som fastholdt, at ingen skulle blande sig i, hvordan han talte til andre. Jeg prøvede at forklare ham, at han måske skulle overveje den holdning, men det ville han ikke høre på. Så havde de diskussion i grupper, og ved evalueringen bagefter sagde han pludselig ikke et ord. Han havde lært af sine egne kolleger, hvordan de opfattede hans måde at være på.”

GIVER TRYGHED

Erik Mosegaard ser SK Forsyning som lidt af en mønstervirksomhed, fordi der hele vejen har været en vilje til at samarbejde fra begge sider af bordet. Allerede i april 2011 holdt virksomheden et miniseminar om krænkende adfærd – direkte afledt af den første trivselsmåling fra TekSam.

Dermed har man måske undgået den lavine, der nu har ramt andre arbejdspladser i kølvandet på #metoo-debatten.

”Trivselsmålingen bonede ud på sexchikane i 2010, og det blev vi nødt til at gøre noget ved,” som direktør Jan Østergaard udtrykker det.

Ulrich Holmen har ikke været tillidsrepræsentant så længe, men han har kun positivt at sige om TekSam.

”Som tillidsrepræsentanter har vi også mulighed for at deltage i TekSams årsmøder. Det er en god oplevelse fagligt, og så giver det lidt adspredelse,” siger han.

Hanne Kamienski har større erfaring som tillidsrepræsentant, men der vil altid være brug for at se på tingene med andre øjne.

”Det er altid rart at få perspektiv på de ting, vi snakker om. Er der et eller andet, vi er uenige om, kan det komme ud, og vi kan få deres vurdering. Det giver en tryghed.”

04. Sådan håndterer I den kemiske APV

Farlig kemi har fået sin egen APV. Det skal skabe større opmærksomhed på farlig kemi i hverdagen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

10. februar 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Mange, der arbejder med farlig kemi, er ofte ikke tilstrækkeligt oplært eller instrueret i at arbejde med stofferne. Det problem skal den kemiske APV – også kaldet den kemiske risikovurdering – råde bod på.

Med den kemiske APV skal virksomhederne både se på, hvilke kemikalier og giftige stoffer medarbejderne arbejder med, hvordan de arbejder med dem, og hvordan medarbejderne beskyttes bedst muligt mod skader fra stofferne. Og ikke mindst skal medarbejderne instrueres i arbejdet med kemikalier og de arbejdsprocesser, hvor der kan ske udsættelse for farlig kemi som for eksempel ved svejsning og slibning.

Den kemiske APV er en del af den almindelige APV, hvilket betyder, at arbejdsmiljøorganisationen skal inddrages i arbejdet. Samtidig skal der ligesom med den almindelige APV foretages en revidering minimum hvert tredje år, eller hvis der sker væsentlige ændringer i brug af kemien, eller der købes en anden type kemi.

GOD INSTRUKTION OG OPLÆRING

BFA Industri har netop udarbejdet en opdateret vejledning til, hvordan I kan arbejde med kemisk risikovurdering på din arbejdsplads.

”Med den kemiske risikovurdering har virksomhederne et værktøj, som giver viden og grundlag for det videre arbejde med at skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø for de medarbejdere, som arbejder med forløb eller processer, hvori der indgår kemi.

Vejledningen ”Kemisk risikovurdering” kan hjælpe arbejdsmiljøorganisationen med at få rettet fokus de rigtige steder hen og få gjort sikkert arbejde med farlig kemi til en integreret del af arbejdsdagen,” siger Michael Jørgensen, miljøsekretær i CO-industri.

I vejledningen finder du blandt andet gode råd til, hvordan I kan instruere og oplære kollegerne i at arbejde med kemi og med de processer, som kan indeholde kemi eller udvikle kemi.

Der er også tips til, hvordan I sikrer den rette skriftlige instruktion til kollegerne. Det kan for eksempel i nogle tilfælde være instruktionsplancher, billeder eller videoer, mens der i andre tilfælde er krav om en egentlig skriftlig instruktion.

”Det er naturligvis ledelsen, der har ansvaret for, at medarbejderne har forstået instruktionen og følger den. Det skal ske ved at sikre, at der føres tilsyn med arbejdets udførelse. Men kollegerne bør også i det daglige holde et vågent øje med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt - og ikke kun i forhold til nyansatte. Det er i alles interesse, at ingen udsættes for farlig kemi med eventuelle helbredsmæssige konsekvenser til følge,” fastslår Michael Jørgensen.

KEMISK RISIKOVURDERING

Kemisk APV – den korte version

Ved den kemiske risikovurdering skal virksomheden gøre følgende:

- Kortlægge arbejdsprocesser, hvor der arbejdes med kemikalier, eller hvor der sker udsættelse for kemiske stoffer.
- Indhente opdaterede sikkerhedsdatablade på de kemiske produkter og udarbejde en produktliste med udgangspunkt sikkerhedsdatabladene.
- Vurdere arbejdsprocesserne med henblik på, hvilke sikkerhedsforanstaltninger der skal anvendes - for eksempel brug af ventilation, anvendelse af handsker og åndedrætsværn, eller hvem der må arbejde med produkterne.
- Fastlægge de ansattes oplæring og instruktion i arbejdet og undersøge, om det kemiske produkt kan erstattes med et mindre farligt.
- Instruere de ansatte i arbejdet med kemikalier og de arbejdsprocesser, hvor der kan ske udsættelse for farlig kemi.
- Føre tilsyn med, at arbejdet foregår sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Kilde: *Kemisk risikovurdering – oplæring, instruktion og tilsyn (Kemisk APV)*, BFA Industri februar 2021.

05. Fritvalgskonto holder flyttedag

1. marts stiger satserne, mens der i år er ekstra lang tid til at overveje, hvad fritvalgskontoen skal bruges til.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

10. februar 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

1. marts varsler ikke bare forår, det er også dagen, hvor en række satser i industriens overenskomster stiger. Det plejer også at være tidspunktet for, at du og dine kolleger skal til at beslutte jer for, hvad I vil bruge jeres fritvalgskonto til i det kommende år. Men i år holder fritvalgskontoen flyttedag.

Det betyder, at hvor I tidligere har skullet give besked til jeres arbejdsgiver om jeres beslutninger vedrørende fritvalgskontoen senest den 1. april, så skal det nu først ske den 1. august. Det skyldes overgangen til det nye ferieår, der løber fra 1. september til 31. august. Du finder reglerne for fritvalgskontoen i Industriens Overenskomst § 25 og Industriens Funktionæroverenskomst § 4.

STIGER MED EN PROCENT

I har altså i år lidt ekstra tid til at overveje, om fritvalgskontoen skal bruges til mere fritid, barnets anden hele sygedag eller børneomsorgsdage. Det kan også være, at det er relevant for nogle af jer at bruge noget af fritvalgskontoen til børns lægebesøg, som er en ny mulighed, der trådte i kraft 1. maj 2020.

Det kan også være, at fritvalgskontoen skal bruges til en seniorordning. Her skal arbejdsgiveren have skriftlig besked senest 1. august.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2020 fik fritvalgskontoen en god saltvandsindsprøjtning. Det betyder, at du pr. 1. marts 2021 får en ekstra procent sat ind på fritvalgskontoen, så der herefter indbetales seks procent af den ferieberettigede løn.

Fritvalgskontoen er ikke den eneste sats, som stiger 1. marts 2021. Det gælder blandt andet også:

Mindstebetalingssatser for timelønsarbejde (Industriens Overenskomst § 22)

for voksne arbejdere 124,65 kr.

for arbejdere under 18 år 71,80 kr.

Regulering af satser vedrørende forskudt tid, skiftehold, overarbejde mv.

(Industriens Overenskomst)

Samtlige tillæg forhøjes med 1,6 procent.

Betalingsatser i speciel del (Industriens Overenskomst)

Samtlige betalingsatser i "Speciel del" forhøjes med 1,6 procent.

Overenskomsternes elev-, lærlinge- og praktikantsatser (Industriens

Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst)

Samtlige betalingsatser forhøjes med 1,7 procent i gennemsnit.

Bemærk, at satserne her er mindstebetalingssatser. Den endelige løn forhandler I på virksomheden.

06. Gi' det gode samarbejde en highfive

Godt samarbejde kommer ikke af sig selv. Er I gode til det, så skulle du overveje at indstille din arbejdsplads til CO-industris Samarbejdspris 2021.



Med CO-industris Samarbejdspris følger en statuette af kunstneren Stieg Kalsing. Statuetten symboliserer den balance, der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere

SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

10. februar 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Coronakrisen er på mange arbejdspladser en test af samarbejdet mellem ledelse og medarbejder. Synes du, at I har håndteret samarbejdet med bravur på din arbejdsplads både før og under coronakrisen, så har du nu muligheden for at indstille din virksomhed til CO-industris Samarbejdspris 2021.

For husk, at det er dig som tillidsrepræsentant, der er med til at afgøre, om I skal have CO-industris Samarbejdspris 2021. Det er nemlig alene dig, som kan indstille din arbejdsplads til prisen.

Samarbejdsprisen uddeles hvert år til en virksomhed, som har udmærket sig ved at have et særligt godt samarbejde mellem ledelse, tillidsvalgte og medarbejdere.

NOMINERINGSSKEMA

Nominering til CO-industris Samarbejdspris

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

Du kan sende en sms til 1940 og skrive SAMPRIS + virksomhedens navn + dit navn. Så kontakter vi dig for at høre mere.

Eller du kan udfylde nomineringsskemaet

Når CO-industri skal finde Danmarks bedste Samarbejdsplads, så kigger vi blandt andet på, om der er god kommunikation på virksomheden, om de tillidsvalgte bliver inddraget i virksomhedens beslutninger gennem et godt samarbejde i samarbejdsudvalget, om der arbejdes på at skabe trivsel blandt medarbejderne, og om der er fokus på uddannelse. Ikke alle kriterier behøver at være opfyldt, men I må meget gerne have fundet nogle løsninger, som kan inspirere andre og måske er lidt utraditionelle.

FRA KAMPPLADS TIL FÆLLESSKAB

CO-industris Samarbejdspris 2020 er endnu ikke blevet uddelt på grund af forsamlingsforbuddet.

I 2019 gik CO-industris Samarbejdspris til Alfa Laval i Aalborg, som med en vedholdende indsats fra ledelse og medarbejdere har ændret samarbejdsudvalget fra at være en kampplads til at være et sted, hvor ledelse og medarbejdere mødes i en positiv og konstruktiv dialog og skaber en god arbejdsplads for alle medarbejdere.

Hvem prisen går til i 2020, håber vi snart at kunne afsløre ved en festlig overrækkelse af prisen til ledelse og medarbejdere på virksomheden.

CO-industris Samarbejdspris består af en statuette og et diplom samt 5.000 kroner, som tillidsrepræsentanterne kan bruge til at fejre prisen sammen med kolleger på arbejdspladsen, der er medlemmer af CO-industris medlemsforbund.

Alle, der sender en nominering, deltager desuden i lodtrækningen om fem gange fem kilo bolsjer til arbejdspladsen.