

CO-Magazine *CO-Magasinet 3/2021* opdateret.

Vis

Redigér

Delete

Versioner



CO MAGASINET

3. UDGAVE 2021

INDHOLD

01. Tæt parløb skal få fyrede kolleger videre

02. Medindflydelse er med til at holde sygefraværet nede

03. FMC Site Rønland er Danmarks bedste "Samarbejdsplads" 2020

04. Krav om færre arbejdsulykker satte skub i stor kulturændring

05. Samarbejdsprisen: De var med i opløbet

06. Seks arbejdsmiljøkonsulenter rykker ud fra august

07. Puds ESU-formen af

CO-MAGASINET 3/2021

FMC Site Rønland er Danmarks bedste ”Samarbejdsplads” | Tæt parløb skal få fyrede kolleger videre | Seks arbejdsmiljøkonsulenter på vej til jer

01. Tæt parløb skal få fyrede kolleger videre

Tillidsrepræsentanten bliver for alvor sat på prøve, når virksomheden lukker og fyrer alle medarbejdere. Den tur er Susanne Christensen på Cobham SATCOM igennem i disse måneder. Hun er den eneste tillidsrepræsentant, men får god hjælp og sparring fra 3F-afdelingen og virksomhedens HR-ansvarlige.



Som eneste tillidsrepræsentant hos Cobham SATCOM har Susanne Christensen (tv.) haft god brug for opbakning. Den har hun fået i stor stil af 3F's Skagerakafdeling, hvor især faglig sekretær Vivian Hvolbæk Hansen har været en stor støtte.

SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

28. juni 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Forestil dig, at din produktionsdirektør indkalder dig til ekstraordinært SU-møde med få timers varsel. Du får at vide, at medarbejderne vil blive kaldt sammen om eftermiddagen, hvor beskeden er: Fabrikken lukker! Du og din kolleger bliver alle afskediget.

Den situation blev tillidsrepræsentant Susanne Christensen kastet ud i, da Cobham SATCOM den 4. november sidste år annoncerede, at virksomheden ville lukke sin produktion i Danmark. 120 mennesker bliver afskediget – heraf omkring 70

medlemmer af 3F og Dansk Metal. Tilbage på fabrikken i Pandrup fortsætter kun udviklingsafdelingen med omkring 40 ansatte.

”Det var en bombe, der sprang. Vi har godt nok talt om, at om fem-seks år ville der måske ikke mere være noget, der hed Cobham her i Pandrup. Men vi troede ikke, at det gik så hurtigt,” fortæller Susanne Christensen. Vi er i et mødelokale på administrationsgangen, hvor nogle af kontorerne allerede er tømt for medarbejdere. Stilheden er slående.

Bare ikke i produktionen. Der er fuldt tryk på denne tirsdag i midten af maj.

ARBEJDE NOK

”Vi har stadig masser at lave, og det betyder faktisk, at vi er nødt til at tage nye medarbejdere ind på korttidskontrakter, efterhånden som nogle af vores kolleger finder andet arbejde,” fortæller Susanne Christensen.

Cobham SATCOM er nemlig ikke en virksomhed, der lukker ned i Pandrup på grund af krise. Det er for at spare på produktionsomkostningerne og for at være tættere på kunderne i skibsbygningsindustrien, der i høj grad ligger i Asien, har ledelsens udmelding været.

Travlheden har samtidig haft den konsekvens, at de medarbejdere, som skulle have haft deres sidste arbejdsdag den 30. juni, har fået forlænget deres ansættelse frem til september. Virksomhedens plan er dog fortsat, at de sidste medarbejdere forlader Industrivej 30 i Pandrup med udgangen af året.

Forløbet kommer til at strække sig over et års tid, fra lukningen blev meddelt, og indtil sidste produktionsmedarbejder stempler ud for sidste gang. Der er altså rimelig tid til at få taget hånd om alle medarbejdere og få lagt en plan for deres videre vej.

KORT AFTRÆK

Men hvad gør du som tillidsrepræsentant, når du som et lyn fra en klar himmel får at vide, at virksomheden lukker? Du mister jo dit eget job, og om få timer får alle dine kolleger samme besked. Dem skal du også prøve at tage hånd om.

”Jamen, der løber jo tusinde tanker gennem ens hoved. For den er hård. Ikke nok med at det rammer en selv, men jeg vidste jo også, at jeg har en masse kollegaer, der ville blive rigtig kede af det,” husker Susanne Christensen.

Ikke nok med at det rammer en selv, men jeg havde jo også en masse kollegaer, der ville blive rigtig kede af det

Susanne Christensen

Og på spørgsmålet om, hvad hun nåede at bruge den halve dags tid fra SU-mødet til fællesmødet for alle medarbejdere til, er det første ærlige svar:

”Ingenting. Der var godt nok blank skærm. Det må jeg indrømme.”

Susanne Christensen er dog ikke sikker på, at det har været en fordel at få beskeden i bedre tid:

”Jeg kunne selvfølgelig have forberedt mig noget mere. På den anden side ville det være træls at tage hjem og skulle sidde og tænke over det – og ikke kunne fortælle det til nogen, fordi det selvfølgelig skulle være fortroligt, indtil medarbejderne også blev orienteret.”

ENESTE TILLIDSREPRÆSENTANT

Helt handlingslammet blev Susanne Christensen dog ikke. Da det første chok havde lagt sig, begyndte hun at gå i aktion og tænke over, hvordan situationen skulle tackles – hvilke problemer der skulle løses. Og så tog hun hurtigt kontakt til sin 3F-afdeling Skagerak, men også Dansk Metal, da hun også hjælper Metal-medlemmerne hos Cobham SATCOM:

”Da jeg er den eneste tillidsrepræsentant her, er der ikke så mange at sparre med. Man går meget alene med det. Og der var jo mange ting, der skulle styr på. Så er det godt at have nogle gode folk i afdelingen, som bare træder til med det samme.”

Susanne Christensen har især kørt et tæt parløb med Vivian Hvolbæk Hansen fra 3F Skagerak, men har også holdt kontakt til Dansk Metal og HK. Og så har samarbejdet med Cobham SATCOM og især virksomhedens HR-afdeling også været forbilledligt, mener både Susanne Christensen og Vivian Hvolbæk Hansen.

”I 3F Skageraks industrigruppe er vi jo selv tillidsrepræsentanter fra industrien. Derfor har vi ikke kunnet undgå at stå i de her situationer før. Så vi ved, hvad der skal til.

Vivian Hvolbæk Hansen, 3F Skagerak

”Cobham har været villig til at møde de faglige organisationer lige fra starten for at høre, hvad vi kunne bidrage med. For som de sagde: ”Vi er ikke kloge på det her. Vi har ingen erfaring med sådan en lukning. Hvad mener I vil være det bedste udgangspunkt for vores medarbejdere?” Og så kom de selv med tilbuddet om et outplacement-forløb, som fint kan køre sideløbende med det, vi gerne vil ind og tilbyde,” siger Vivian Hvolbæk Hansen og bliver suppleret af Susanne Christensen:

”Ja, den ros skal vi give dem. De har virkelig været åbne og imødekommende i forhold til de forslag, vi er kommet med. Her på stedet har de jo heller ikke haft noget med beslutningen om nedlukningen at gøre. Det gør også, at beslutningen egentlig er mere på afstand. Så her har vi kunnet fokusere på, at få folk bedst muligt videre.”

EGNE ERFARINGER

Det er fjerde gang på seks år, at Vivian Hvolbæk Hansen som faglig sekretær har trådt til i forbindelse med en større fyringsrunde i 3F Skageraks område. Erfaringer både fra fagforeningsarbejdet og fra fabriksgulvet betyder meget:

”I 3F Skageraks industrigruppe er vi jo selv tillidsrepræsentanter fra industrien. Derfor har vi ikke kunnet undgå at stå i de her situationer før – med få eller mange afskedigelser blandt kollegerne. Så vi ved, hvad der skal til. Først skal vi sikre os, at bestemmelserne i Industriens Overenskomst er overholdt. Så skal vi forsøge at komme i samarbejde med virksomheden og komme ud og møde medlemmerne. Dernæst handler det om at kigge på uddannelses- og jobmuligheder, hvor vi har fordel af en virkelig god a-kasse, men også tæt kontakt til for eksempel EUC Nord.”

JOBSØGNING ELLER UDDANNELSE

Ifølge Cobham SATCOMs tillidsrepræsentant Susanne Christensen og faglig sekretær fra 3F Skagerrak Vivian Hvolbæk Hansen vil omkring 60 procent af medarbejderne gerne fortsætte med at arbejde på en industrivirksomhed, når de stopper på Cobham SATCOM.

De forventer, at jobmulighederne i industrien er begrænsede, hvis man ikke har en uddannelse. Blandt 3F’erne vil den gruppe på 12 personer, som har taget industrioperatøruddannelsen via aftalt uddannelse, umiddelbart stå bedst, mener de.

Der vil blive tilrettelagt uddannelsesforløb for de medarbejdere, som har ønsket om det. Det kan både være opkvalificering inden for industrien eller uddannelser i nye retninger. Blandt andet har nogle udtrykt ønske om at uddanne sig til pædagog, SOSO-hjælper og chauffør.

For Vivian Hvolbæk Hansen er det vigtigt, at 3F-afdelingen selvfølgelig har styr på paragrafferne i overenskomsten og i lovgivningen, men den mentale del af processen er absolut også vigtig.

”Folk reagerer forskelligt. Nogle skal bruge tid på at bearbejde chokket. Andre vil hurtigt videre. Det skal vi være gode til at spotte sammen med Susanne, så vi ved, hvem vi skal tage os af, og hvem der har brug for en pause. Det er bare vigtigt, at medlemmerne ikke føler, at de står alene med det her,” understreger Vivian Hvolbæk Hansen.

DEM ER DØREN LUKKET FOR

Kun én gruppe må ”kigge i vejviseren” efter hjælp – nemlig dem, der har valgt at stå uden for fællesskabet i 3F, Dansk Metal og HK, som er de forbund, der har medlemmer, der er ansat hos Cobham SATCOM.

”Det meldte vi ud på det allerførste møde, som vi arrangerede for alle medarbejdere. Der sagde vi – og det var mig, der gjorde det – at dette møde er noget, som vi har besluttet at holde i fællesskab for hele forsamlingen. Bagefter bliver der trukket en streg. Så for jer, der har valgt at stå uden for fællesskabet, vil der ikke være mere at hente hos os. Der lukker ”ballet” efter i dag,” fortæller Vivian Hvolbæk Hansen. Og Susanne Christensen følger op:

”Kommer de og spørger mig om en eller anden almindelig dagligdags ting, så får de et svar. Og det, som virksomheden stiller til rådighed fra blandt andet FK Select, gælder jo også alle. Ellers er døren lukket. Jeg har nok at se til med de andre, der har valgt at være en del af fællesskabet, og som bakker op om de rigtige fagforeninger, som står bag vores overenskomster og vores faglige a-kasser.”

GLEMMER SIG SELV

Susanne Christensen har heldigvis frihed til at bruge den nødvendige tid til at tage sig af sine kolleger, men husker hun så også at få tænkt på sig selv?

”Nej, det gør jeg nok ikke. Altså, det er jo nemt nok at sige, at jeg skal lade være med hele tiden at tænke så meget over, hvad jeg kan gøre for mine kolleger. Men det kan jeg bare ikke. Man skubber sig selv lidt i baggrunden. Og hvad skal jeg selv, når Cobham slutter? Tja, det er jeg heller ikke begyndt at gøre mig tanker om endnu. Det har der ikke rigtig været tid til, men det skal man vel også snart begynde at overveje...” siger Susanne Christensen og tilføjer noget, som handler mindst lige så meget om indsatsen for kollegerne som om hendes egen situation:

”Men det er i hvert fald guld værd for mig at have Vivian at læne mig op ad. Det er ikke altid, fordi jeg er i tvivl om noget, mange gange er det også bare for at blive bekræftet i, at det, man gør, er rigtigt.”

Man skubber sig selv lidt i baggrunden. Og hvad jeg selv skal, når Cobham slutter? Tja ...

Susanne Christensen

”Ja, det har været nogle ”spændende” uger, hvor vi har talt sammen næsten hver dag og ofte flere gange om dagen. Men vi står altså også til rådighed 24/7, når det handler om vores tillidsvalgte, og i en proces som den her, skal vi gøre alt for at få vores tillidsrepræsentanter godt igennem. Så vi har også talt om, at nu skal Susanne til at slå bremsen lidt i, så hun ikke havner i en situation, der kan ende med stress. Så når du skal holde sommerferie, så giver du dine kolleger vores telefonnummer,” siger Vivian Hvolbæk Hansen henvendt til Susanne Christensen.

Samtalen fører dog hurtigt hen til en ny idé, som Susanne tænker, at hun nok kommer til at løfte – nemlig et katalog, hvor alle medarbejdere får mulighed for at præsentere sig med tekst og foto og et forord fra Cobham SATCOMs ledelse, som så kan sendes rundt til industrivirksomheder i Nordjylland, der måtte mangle arbejdskraft.

INDSATSER FRA TILLIDSREPRÆSENTANT, FAGFORENINGER OG VIRKSOMHED

FRATRÆDELSESPAKKE

Tillidsrepræsentant Susanne Christensen har på egen hånd forhandlet en fratrædelsesaftale på plads med Cobham SATCOMs ledelse. Her har hun for de timelønnede sikret:

- Ubetinget fritstilling i opsigelsesperioden.
- Samme opsigelsesvarsler som for funktionærer: en, to eller tre måneder.
- Ekstra fratrædelsesgodtgørelse ud over overenskomstens krav opgjort efter anciennitet.
- Det individuelle fratrædelsestidspunkt bliver varslet med to måneder.

”Det har været vigtigt for mig, at mine kolleger i produktionen – 3F’erne og Metal-medlemmerne – fik det samme som funktionærerne. Her stod jeg virkelig fast, og det fik vi da også sikret,” siger Susanne Christensen.

ORIENTERINGSMØDE

Kort tid efter meddelelsen om nedlukningen arrangerede virksomheden et stormøde for alle medarbejdere. Aktørerne, der var til stede, var:

- Fagforeningerne 3F, Dansk Metal og HK
- AMU Nordjylland
- Jobcenteret
- FK Select – hjælper medarbejderne blandt andet med oprettelse af cv og fotografering til gode ansøgninger
- Cobham SATCOMs HR-afdeling

”Her fik medarbejderne mange informationer – ikke fordi de skulle huske det hele og have en klar plan lige bagefter. Formålet var, at de skulle sidde tilbage med en viden om, at der er forskellige muligheder med jobsøgning og uddannelse. Bagefter kan de så tage fat i os i 3F, Susanne eller virksomhedens HR-afdeling,” fortæller Vivian Hvolbæk Hansen fra 3F.

3F

- Telefonen hos 3F Skagerak er åben alle dage – hele døgnet – for tillidsrepræsentanterne.
- Den to timers vejledningssamtale med fagforening/a-kasse, som er sikret i overenskomsten, blev rykket ud på virksomheden. Alle får tilbudt individuel opfølgning hos 3F eller via tillidsrepræsentant Susanne Christensen.
- Når tillidsrepræsentant Susanne Christensen holder sommerferie, vil afdelingen overtage kontakten til hendes kolleger.
- Medlemmerne kan trække på 3F Skageraks stressvejleder.

- De dage, hvor mange har sidste arbejdsdag på samme tid, rykker 3F ud og hjælper medlemmerne med at udfylde ledighedserklæring og cv til Jobnet for hvem, det bliver nødvendigt.

COBHAM SATCOM

Ud over de aftaler, som virksomheden har indgået med tillidsrepræsentant Susanne Christensen, har Cobham SATCOM blandt andet sørget for:

- En krisepsykolog, som har stået til rådighed siden mødet, hvor nedlukningen og afskedigelserne blev annonceret.
- Indgået aftale med rådgivningsfirmaet FK Select, der bidrager til et outplacement-forløb, som skal bringe medarbejderen godt videre – blandt andet med udfyldelse af og billeder til cv'er.

TIDLIGERE ARTIKLER OM COBHAM SATCOM

- [Det er jo gratis uddannelse\(/artikler/det-er-jo-gratis-uddannelse\)](#)
- [Du kan mere, end du tror\(/artikler/du-kan-mere-end-du-tror\)](#)

02. Medindflydelse er med til at holde sygefraværet nede

Medarbejderne er med på råd, når Svendborg Brakes forebygger arbejdsskader og sygdom. Det giver et positivt engagement, mener arbejdsmiljørepræsentant Jens Nyholm.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

23. juni 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

Med et rutineret greb om rattet bakker Gunner Mortensen sin gaffeltruck på plads, så den holder front mod reolen, og med stor præcision hæver han gaflen og griber fat i den tøndegriber, som står på øverste hylde. Tøndegriberen sænkes ned til en af de røde tønder, som står på en palle på gulvet, og på få sekunder er tøndens med hydraulikolie løftet op og sikkert placeret oven på det opsamlingskar, som tøndens skal transporteres på.

”Jeg er rigtig glad for tøndegriberen. Før skulle jeg trække tøndens over på transportpallen, og det er ikke godt for kroppen, fordi du ligesom laver et vrid i ryggen. Jeg havde set sådan en før, da jeg arbejdede som fragtmand, og foreslog, at vi skulle have en, så vi sikkert kan transportere olie til produktionen,” forklarer han.

Tøndegriberen er et eksempel på, hvordan medarbejderne på Svendborg Brakes er involveret i at forebygge arbejdsskader og sygdom. Gunner Mortensen fandt frem til

den rigtige tøndegriber sammen med sin arbejdsmiljørepræsentant Jens Nyholm.

POSITIVT AT BLIVE HØRT

Det er ikke den første arbejdsmiljøudfordring, som de to har løst i fællesskab. Sammen fandt de også frem til, hvordan Gunner sikkert kan transportere bremseskiver fra en kasse til en anden.

”Ved en sikkerhedsrundring på lageret lagde jeg mærke til, at bremseskiver på op mod 280 kilo blev løftet ved hjælp af nogle stropper og en gaffeltruck. Det burde kunne gøres bedre, og jeg fik en snak med Gunner om, hvad vi kunne gøre. Vi gik på nettet og fandt så frem til det her løfteåg, som er meget mere sikkert,” fortæller Jens Nyholm, som er medlem af 3F.

Selv havde Gunner Mortensen aldrig tænkt over, at der med den tidligere metode var risiko for, at han kunne tabe bremseskiven over sig, men han er glad for sit nye værktøj.

”Det var positivt at være med til at finde frem til den rigtige løsning. Det fungerer hammergegodt. Jeg skal lige ind i rytmen, men så kører det også,” siger han.

KOLLEGERNE VED BEDST

For Jens Nyholm er det afgørende, at kollegerne på lageret er involveret i forbedringer af deres arbejdsmiljø.

”Jeg får jo den bedste information fra dem, som skal bruge værktøjet. Og jeg tror, at det er guld værd at involvere folk på en ordentlig måde. Så er de lidt mere åbne for at tage positivt imod de forskellige tiltag, selv om de måske er lidt mere besværlige,” siger han.

SVENDBORG BRAKES

Svendborg Brakes i Vejstrup på Fyn producerer blandt andet bremses til vindmøller, minedrift og elevatorer.

Der er 141 ansatte på virksomheden.

Virksomheden blev grundlagt i 1884 som Svendborg Maskinfabrik. I 1989 begyndte virksomheden at producere skivebremser og skiftede i den anledning navn.

Svendborg Brakes er i dag en del af den amerikanske koncern Altra Motion.

Lige i øjeblikket handler det om at finde den rigtige kniv til arbejdet på lageret. En kollega skar sig på en af de traditionelle hobbyknive, og arbejdsmiljøorganisationen besluttede derfor at undersøge andre muligheder. En gruppe bestående af medarbejdere og arbejdsmiljørepræsentanter fandt frem til et alternativ. I det næste halve år skal medarbejderne teste kniven, men det sker ikke uden modstand.

”Det er svært at vænne sig til nyt. Man skulle nogle gange tro, at den hobbykniv var deres kæreste eje. De fleste er dog positive,” fortæller Jens Nyholm.

Alle medarbejdere skal nu tilkalde en arbejdsmiljørepræsentant eller en teamleder, hvis de støder på en type emballage, som forsøgskniven ikke kan klare. Så bliver der taget et billede af emballagen, og leverandøren bliver kontaktet for at finde en løsning. Indtil der er fundet en holdbar løsning, kan medarbejderne få udleveret en hobbykniv og en sikkerhedshandske til den specifikke opgave.

”Kollegerne kommer med tilbagemeldinger, og det er konstruktive tilbagemeldinger – både positive og negative. Det er dejligt, at oplevelsen ikke bare er, at vi skal have de her knive, fordi ledelsen siger det, men fordi det er en god idé. Jeg tror, det er, fordi vi har gjort et stort stykke arbejde med at informere og oplyse og endda set film om, hvordan kniven bruges,” siger han.

HØJST TO PROCENT SYGEFRAVÆR

Svendborg Brakes har en målsætning om, at sygefraværet ikke må være højere end to procent i gennemsnit. Sidste år var gennemsnittet på 1,68 procent. Under normale omstændigheder sniger gennemsnittet sig kun over to procent i influenzasæsonen, mens det under coronapandemien har ligget et godt stykke under gennemsnit også i de kolde efterårsmåneder.

”For arbejdsmiljøorganisationen er gennemsnittet på to procent en effektiv måde at holde øje med sygefraværet på. Det betyder, at vi hele tiden har fokus på, om der er noget, som vi kan gøre anderledes. Og for os medarbejdere viser det, at virksomheden tager sit ansvar på sig om at have nogle sunde og glade medarbejdere,” siger Jens Nyholm.

Nogle af årsagerne til det lave sygefravær er ifølge Jens Nyholm, at arbejdsmiljørepræsentanterne sjældent får nej til investeringer i arbejdsmiljøet og ikke mindst, at de får den tid, de skal bruge, til at snakke med kollegerne.

”For mig er det grundlæggende i arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant, at man har fingeren på pulsen og er god til at informere sine kolleger. Det handler om åbenhed og tillid ikke kun fra ledelsen, men også fra kollegerne. Du skal jo håndhæve en masse miljøregler, men du skal også være kollega med dine kolleger. Jeg kommer meget rundt på lageret og føler, at jeg kender mine kolleger så godt, at jeg kan se, hvis nogen en dag går for sig selv og virker lidt trist. Så spørger jeg ind og er villig til at bruge tiden til at lytte og eventuelt hjælpe videre. Jeg er af den overbevisning, at med dialog så kommer vi længst,” fastslår han.

03. FMC Site Rønland er Danmarks bedste "Samarbejdsplads" 2020

En solid holdindsats har sikret FMC Site Rønland CO-industris Samarbejdspris 2020



Modtagerne af CO-industris Samarbejdspris 2020 - FMC Site Rønland

SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

24. juni 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

For få år siden stod FMC Site Rønland ved Harboøre med en større udfordring. Virksomheden var blevet overtaget af den amerikanske koncern FMC Corporation, og kravene til lavere omkostninger og stabil levering blev skærpet sammen med mere fokus på sikkerhed. Gennem en solid holdindsats har ledelse og medarbejdere formået at vende usikkerheden til en positiv kulturændring i virksomheden. De har vist, at den danske model for samarbejde på arbejdspladsen er stærk, også selv om en væsentlig del af beslutningerne træffes i USA.

Derfor har FMC Site Rønland modtaget CO-industris Samarbejdspris 2020.

Prisen skulle egentlig have været uddelt i efteråret sidste år, men på grund af corona-situationen blev overrækkelsen udsat til et tidspunkt, hvor flere kunne deltage i festlighederne under trygge forhold.

INVESTERER I BYGGERI

Der var derfor højt solskin og blid vind, da næstformand i CO-industri og formand for 3F Industri Mads Andersen endelig den 17. juni kunne overrække prisen til ledelse og medarbejdere på FMC Site Rønland ved Harboøre.

Inden overrækkelsen fik Mads Andersen, organisationssekretær i CO-industri Henrik Jensen og områdeleder i CO-industri Dennis Jensen en rundtur i bus på den 1,3 kvadratkilometer store halvø Rønland, som lægger jord til fabrikken.

Og mens bussen snoede sig ud og ind mellem de røde produktionsanlæg og under et hav af rør, der transporterer både kemikalier og kølevand, fik CO-industris repræsentanter sammen med repræsentanter fra de lokale afdelinger af Dansk Metal og 3F et godt indblik i arbejdsdagen på fabrikken, der producerer plantebeskyttelsesmidler og beskæftiger omkring 440 medarbejdere.

Undervejs på turen var der også mulighed for at se virksomhedens nyeste investering: en ombygning af en produktionshal til et nyt produkt til bekæmpelse af bredbladede ukrudtsplanter.

Byggepladsen er det synlige bevis på, at det er lykkedes ledelse og medarbejdere i fællesskab at overvinde udfordringerne og skabe optimisme og fremgang på virksomheden. Det var derfor også en stolt fabrikschef Jakob Kyllsbech og fællestillidsrepræsentant Jens Chr. Rønn Iversen, der kunne fortælle gæsterne om byggeriet og fremtidsplanerne.

GODE AMBASSADØRER

Samarbejdsprisen blev overrakt i virksomhedens store auditorium og med behørig corona-afstand mellem deltagerne, som bestod af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere. Hele seancen blev optaget på film, så alle medarbejdere senere kunne overvære overrækkelsen.

Mads Andersen lagde i sin tale ved overrækkelsen vægt på, at ledelse og medarbejdere rykkede sammen og samarbejdede som et hold, da det var svært. De styrkede kommunikationen og fandt kreative løsninger på udfordringerne. Resultatet

kan nu ses i form af byggeriet og i det mere fleksible samarbejde, der i dag er med de amerikanske ejere.

”I USA har det skabt respekt, at I sammen kunne finde fælles løsninger på så omfattende tilpasninger i ro og fred, og at I fortsat går til udfordringerne med en vilje til at finde fleksible løsninger til gavn for jer alle sammen. På den måde er I ikke kun et godt eksempel i Danmark på, hvor langt man kommer med et godt og tæt samarbejde. I er også blevet gode ambassadører i USA for den danske måde at gøre tingene på,” sagde Mads Andersen.

MED HJEMMEFRA

Jakob Kyllesbech, fabrikschef på FMC Site Rønland, fortalte i sin tale, at han af sin far, der er udlært maskinarbejder fra B&W og tidligere tillidsrepræsentant, havde lært, at tillidsrepræsentanten er brobyggeren – den, som skal skabe samarbejde og løsninger, der gavnedes begge sider.

”Men, som han også sagde: Det kræver jo, at ledelsen har samme indstilling til samarbejde. Det budskab tog jeg til mig, og jeg tog det med mig. Derfor betyder det noget personligt for mig, at kollegerne her på FMC Rønland har indstillet os til samarbejdsprisen. Det betyder, at hos os er der to parter, der vil samarbejdet,” sagde han og fortsatte:

”FMC er en stærk, amerikansk koncern, der har nogle værdier, som vi driver virksomheden efter. Sikkerhed, der er ikke noget, der er vigtigere end menneskers sikkerhed, respekt, integritet og omstillingsparathed. Værdier, der for mig udtrykker samarbejde – og kræver samarbejde for at det kan blive til virkelighed. Den tilgang til samarbejde, som jeg fik med hjemmefra, og de værdier, vi har i FMC – det er det, som jeg oplever, at vi har her på Rønland.”

VI HAR FORTJENT DET

Også Jens Chr. Rønn Iversen, fællestillidsrepræsentant på FMC Site Rønland, glædede sig i sin tale over udviklingen i samarbejdet.

”Det er jo lidt specielt at modtage en pris, som man har indstillet sig selv til. Ikke desto mindre vil jeg være så ubeskyldig at sige, at den er fuldt fortjent, når man ser på, hvordan samarbejdet kører i dag. Sammen har vi gennem de seneste år skabt en endnu bedre arbejdsplads,” sagde han.

Han understregede, at der er flere ting, som er medvirkende til, at samarbejdet fungerer så godt.

CO-INDUSTRIS SAMARBEJDSPRIS

Du kan læse meget mere om CO-industris Samarbejdspris, og hvordan du nominerer din arbejdsplads til prisen.

”Vores stærke faglige klubber står samlet i fællesklubben, hvilket gør os klar til at samarbejde. Vi får de relevante oplysninger fra ledelsen, vi kan håndtere fortrolige oplysninger, og ledelse og medarbejdere er gode til at være enige om, hvad vi er uenige om. Alt dette gør, at vi har et godt samarbejde, som vi ser frem til at gøre endnu bedre i de kommende år.”

Med CO-industris Samarbejdspris følger en skulptur af kunstneren Stig Kalsing. Skulpturen symboliserer den balance, der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Tillidsrepræsentanterne får desuden 5.000 kroner, som fællesklubben har valgt donere til en lokal velgørende organisation.

04. Krav om færre arbejdsulykker satte skub i stor kulturændring

Nye ejere krævede øget fokus på sikkerhed på FMC Site Rønland. Det satte gang i en proces, som har styrket samarbejde og sammenhold mellem ledelse og medarbejdere og netop har indbragt dem CO-industris Samarbejdspris 2020.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

23. juni 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

Vejen til et rigtig godt, tæt og tillidsfuldt samarbejde går ikke altid i en lige linje. Det kan de bekræfte på FMC Site Rønland. Her har de slået et smut omkring både ny amerikansk ejer, ny ledelse og skærpede sikkerhedskrav for at ende i det, som både ledelse og medarbejdere kalder et supergodt samarbejde.

Nu kan de sætte kronen på værket med modtagelsen af CO-industris Samarbejdspris 2020.

Historien om det supergode samarbejde begyndte på en lidt mørkegrå baggrund i begyndelsen af 2018, hvor FMC Site Rønland stod med ryggen mod muren. Der skulle leveres på stabiliteten, omkostningerne skulle reduceres, og endelig skulle antallet af arbejdsulykker bringes ned. Ellers var fabrikken på Harboøre Tange i fare for at lukke.

Kravene kom fra den nye amerikanske ejer, FMC Corporation, som havde købt virksomheden, der laver plantebeskyttelsesmidler til landbruget, to år tidligere.

Medarbejderne frygtede at miste arbejdet, men de havde svært ved at se, hvordan de kunne gøre det ret meget bedre med arbejdsmiljøet, end de allerede gjorde.

Utilfredsheden med sikkerhedsbriller, sikkerhedshjelme og handsker var derfor mærkbar. Men med tiden har det vist sig, at kravet om skærpet fokus på sikkerheden har ført til en bedre samarbejdskultur mellem ledelse og medarbejdere, hvilket også har styrket deres position over for den amerikanske ejer i Philadelphia.

”I virkeligheden er det jo sikkerhedsdelen, som har drevet alt det andet i den kulturændring, som vi har været igennem,” siger Jens Chr. Rønn Iversen, fællestillidsrepræsentant for 440 kolleger på FMC Site Rønland – det tidligere Cheminova – og medlem af 3F.

DAGLIGE TAVLEMØDER

For at sætte fokus på arbejdsmiljøet og fastholde fokus indførte den nyansatte site manager Jakob Kyllsbech tavlemøder i alle områder hver morgen.

”Så kommer det bare naturligt, at når vi alligevel er samlet, så kan vi lige så godt samle alt muligt andet op på samme tid. Når ledelsen begynder at holde møder i større stil, så signalerer den også, at den vil det her, at man vil investere tiden og ressourcerne i det,” fortsætter Jens Chr. Rønn Iversen.

Også Jakob Kyllsbech oplever, at tavlemøderne har haft stor betydning for den måde, som medarbejdere og ledelse i dag arbejder sammen på. Der er kortere afstand mellem parterne, informationerne flyder mere frit, og fleksibiliteten er blevet større, fordi der er større forståelse for opgaven.

”Vi startede med sikkerheden, og så byggede vi på med produktion og alt det andet. På den måde kommer alle problemerne frem på tavlemøderne, og vi forsøger at løse dem sammen i stedet for via dekret. Det har skabt grundlaget for at turde stille sig frem og stille spørgsmål og byde ind med løsninger, som vi så bygger videre på,” forklarer han.

FMC

FMC Site Rønland er en del af den amerikanske koncern FMC Corporation, som har hovedkvarter i Philadelphia.

Virksomheden ligger på Rønland ved Harboøre og producerer plantebeskyttelse til landbruget.

Der er ansat cirka 440 medarbejdere på FMC Site Rønland. På verdensplan beskæftiger FMC cirka 6.500 medarbejdere.

FMC Site Rønland hed tidligere Cheminova A/S. Cheminova blev i 2015 købt af FMC Corporation, som også har sit globale center for forskning i biologisk plantebeskyttelse i Hørsholm.

INFORMATION GIVER RO

I praksis holder de forskellige områder deres tavlemøder, når det passer bedst, informationer og spørgsmål bliver herefter samlet op på siteniveau kl. 10 hver morgen. Det betyder, at nogle spørgsmål kan besvares allerede på næste dags tavlemøde, mens andre skal undersøges nærmere, men målet er altid feedback så hurtigt som muligt.

”Der er altid noget viden, som skal deles. Men vi bruger også møderne til at give forklaringer på, hvorfor for eksempel tapperiet skal ned i skift, eller hvorfor vi har mistet et produkt,” siger Jens Chr. Rønn Iversen.

”Tavlemøderne er også en god mulighed for at få rygter frem og få dem af- eller bekræftet. Det er vigtigt for os, at alle kender den rigtige historie og får bekræftet, at der er en overordnet plan, så de roligt kan køre videre. Det giver ro på arbejdspladsen, og det får vi alle mere ud af i den sidste ende,” supplerer Jakob Kyllsbech.

ALDRIG PRØVET FØR

Samtidig med tavlemøderne oplevede tillidsrepræsentanterne også, at deres nye chef havde en anden tilgang til samarbejdet med dem. Ni måneder før virksomheden skulle ud i en større afskedigelsesrunde, blev samarbejdsudvalget (SU) inddraget i arbejdet med tilpasningerne.

”Det har vi aldrig prøvet før. Jeg har siddet i SU i mange år og været med til rigtig mange afskedigelser, men det er aldrig sket før, at SU fik det at vide så tidligt. Det betød, at vi kunne minimere skaderne mest muligt,” siger Jørn Sand, tillidsrepræsentant for 45 kolleger i håndværkergruppen på FMC og medlem af Dansk El-Forbund.

For Jakob Kyllsbech var det helt naturligt at involvere SU så tidligt som muligt.

”Jeg vil ikke gå og lave så stor en organisationsændring, uden at SU ved, at det er på vej, for så skaber vi mistillid. Det er alfa og omega for mig, at vi kan dele stort og småt – også når det er svært. Og tilliden bliver altid returneret,” forklarer han.

Ifølge Jakob Kyllsbech betød den tidlige involvering, at tillidsrepræsentanterne kom med nogle løsninger, som både var kreative og gode og dermed nemme at sige ja til.

I første omgang var det kun tillidsrepræsentanter i SU, der arbejdede med at skabe en god fratrædelsespakke til deres kolleger. Senere blev alle tillidsrepræsentanterne involveret i arbejdet. En del af fratrædelsespakken var blandt andet uddannelse.

CO-INDUSTRIS SAMARBEJDSPRIS

Du kan læse meget mere om CO-industris Samarbejdspris, og hvordan du nominerer din arbejdsplads til prisen.

”Fordi vi fik det at vide i så god tid, havde vi tid til at finde ud af, at Espersens Fisk i Fredericia stod i samme situation, og at vi kunne koble os på et hold hos dem, så vi kunne speede uddannelsesforløbet op under opsigelsen. Det viser, at jo længere tid du har, jo mere kan du forberede dig og arbejde dine løsninger igennem. Det er nemmere at komme til ledelsen og være overbevisende, når du har noget, som er nagelfast,” siger Jens Chr. Rønn Iversen.

NYE INVESTERINGER

Evnen til at finde løsninger i fællesskab og dermed undgå uro på arbejdspladsen er blevet bemærket af koncernledelsen i USA. Og de positive forandringer, der er skabt, betyder nu nye investeringer i virksomheden på Harboøre Tange.

Og arbejdsmiljøet? Det har aldrig været bedre ifølge Jørn Sand:

”Vi har næsten ingen arbejdsulykker i dag. Det er småting. Jeg er overrasket over, at vi kunne ændre vores arbejdskultur så meget. Vores sygefravær er også faldet. Det får man selvfølgelig, når man har tilfredse medarbejdere, der er glade for at komme på arbejde.”

05. Samarbejdsprisen: De var med i opløbet

Tre virksomheder var med i opløbet om at modtage CO-industris Samarbejdspris 2020. FMC Site Rønland løb af med titlen som Danmarks bedste "Samarbejdsplads". Mød de to øvrige virksomheder, der var tæt på, her.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

24. juni 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

CO-industri modtager mange gode indstillinger til CO-industris Samarbejdspris fra tillidsrepræsentanter landet rundt. Det vidner om, at samarbejdet fungerer rigtig godt på mange virksomheder. Der er ikke en facitliste for, hvad der udløser prisen som Danmarks bedste "Samarbejdsplads". Nogle år springer en virksomhed i øjnene, fordi medarbejdere og ledelse har taget et helt særligt initiativ i forhold til samarbejdet. Andre år kan det være et langt sejt træk, der har forbedret samarbejdet, som træder frem.

Til samarbejdsprisen 2020 blev der i det store og tætte felt udvalgt tre virksomheder, som udgjorde opløbet. Ud over FMC Site Rønland var det:

KAMSTRUP A/S

Kamstrup A/S i Stilling blev indstillet af 3F-tillidsrepræsentant Anja Borg på vegne af tillidsrepræsentanterne for 3F, Dansk Metal og Teknisk Landsforbund.

Kamstrup A/S ved Skanderborg producerer måleinstrumenter til måling af vand, varme og el. Virksomheden har 1.200 medarbejdere i Stilling, heraf er 280 timelønnede.

Kamstrup A/S bliver af tillidsrepræsentanterne blandt andet fremhævet for sin særlige ånd, hvor ledelse og medarbejdere oprigtigt interesserer sig for hinanden og lytter til hinanden. Der er stor respekt for den enkelte medarbejder.

Kamstrup satser hårdt på at efter- og videreudanne sine medarbejdere. Virksomheden har gjort uddannelse til et led i sin strategi, og uddannelse indgår nu som en del af lønsystemet. Det betyder i praksis, at det er aftalt, at alle medarbejdere inden for fem år skal op på to ugers uddannelse om året.

Blandt andet giver en række uddannelser, som kan tages i regi af Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF), tillæg i lønsystemet. Det er op til den enkelte medarbejder, hvor meget han eller hun ønsker at uddanne sig, men virksomheden arbejder på at motivere alle medarbejdere til at efter- og videreudanne sig.

Desuden har virksomheden sendt alle ledere på uddannelse i kommunikation for at hæve informationsniveauet og styrke trivslen.

Virksomheden har indført meget ny teknologi i de seneste år, og der er i den forbindelse stor opmærksomhed på, at medarbejderne kan følge med udviklingen og har lyst til at arbejde med teknologien.

NSM A/S

NSM A/S i Kolding blev indstillet af Jens Fey, tillidsrepræsentant for alle medlemmer af Dansk Metal på virksomheden.

NSM A/S producerer komponenter i blandt andet syrefast stål og højstyrkestål. Virksomheden har 37 medarbejdere, heraf arbejder 30 på værkstedet.

NSM A/S har markeret sig blandt andre indstillinger ved, at virksomhedens ejer har en filosofi om, at virksomheden skal være et sted, hvor det er sjovt at gå på arbejde, og hvor medarbejderne føler sig som en del af en familie.

Den filosofi er baggrunden for, at virksomheden ansatte en ny fabrikschef, som sammen med virksomhedens tillidsrepræsentant har arbejdet på at skabe en ”os og vi”-stemning. Det betyder en højere grad af involvering af medarbejderne i beslutningerne, hvad end det drejer sig om dagligdagens udfordringer eller indkøb af nye maskiner. Medarbejderne skulle lige vænne sig til den nye ledelsesstil, men i dag er resultatet, at de gerne siger deres mening og synes, at det er interessant at være med til at træffe beslutninger.

Familiestemningen er også synlig på virksomheden, hvor fotos af alle medarbejdere præger gangen i administrationsdelen.

CO-INDUSTRIS SAMARBEJDSPRIS

Du kan læse meget mere om CO-industris Samarbejdspris, og hvordan du nominerer din arbejdsplads til prisen.

Kommunikationen er vigtig i virksomheden, hvor ledelse, samarbejdsudvalg og medarbejdere kan snakke om alt, også det som er træls.

NSM A/S giver hver dag deres medarbejdere mulighed for at fortælle, hvad de synes om arbejdsdagen. Ved ind- og udtjekningscomputeren står nemlig et trivselsbarometer, som dem vi kender fra supermarkedet, hvor man kan trykke, hvor tilfreds man er med servicen.

På den måde fangede virksomheden under første nedlukning under coronasituationen, at det haltede med arbejdstilfredsheden. Samarbejdsudvalget lavede en minitrivselsundersøgelse for at finde ud af, hvad der var galt, og kunne dermed hurtigt sætte ind over for den mistrivsel, som medarbejderne oplevede.

06. Seks arbejdsmiljøkonsulenter rykker ud fra august

Fra august 2021 og to år frem sender BFA Industri seks arbejdsmiljøkonsulenter Danmark rundt for at hjælpe industriens virksomheder med at sikre et godt arbejdsmiljø.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

28. maj 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

900 virksomhedsbesøg og et væsentligt løft af arbejdsmiljøet. Det er målet for BFA Industri, når branchefællesskabet fra august 2021 sender seks arbejdsmiljøkonsulenter landet rundt over en periode på to år.

Hvert virksomhedsbesøg bliver tilrettelagt, så det er målrettet til den enkelte virksomhed og fokuserer på netop de forhold, som kan give et løft af arbejdsmiljøet på den pågældende virksomhed.

Besøgene tager afsæt i BFA Industris mange materialer, og formålet er at:

- Inspirere og motivere til samarbejde om arbejdsmiljø
- Udbrede kendskab til BFA Industris materialer om emneområderne
- Hjælpe virksomhederne til at bringe materialerne i anvendelse

- Hjælpe virksomhederne til afklaring om, hvorvidt de selv vil være i stand til at løse opgaven eller bør rekvirere ekstern assistance

Besøget skal således sætte virksomhederne i stand til at føre indsatsen videre. Fire til seks måneder efter besøget følger konsulenterne op på de igangsatte aktiviteter.

PARTSSAMARBEJDE

Arbejdsmiljøkonsulenterne vil også i mindre omfang kunne hentes ud til at holde oplæg på fyraftens- og netværksmøder.

Konsulenterne bliver ansat med tre i CO-industri, to i DI og en hos TEKNIQ Arbejdsgiverne. Ordningen kommer således til at fungere på samme måde som den succesfulde ordning med TekSam, hvor konsulenterne kommer ud parvis – en fra arbejdsgiverside og en fra lønmodtagerside.

Konsulenttjenesten er etableret med penge fra Beskæftigelsesministeriet som led i den nationale arbejdsmiljøindsats med afsæt i trepartsaftalen om et forbedret arbejdsmiljø frem mod 2030.

UDVALGTE BRANCHER

Indsatsen er rettet mod de brancher, som trepartsaftalen har udvalgt til en særlig indsats, og med fokus på specifikke arbejdsmiljøforhold. Inden for BFA Industris område drejer det sig om:

- Arbejdsulykker inden for blandt andet fjerkræslagterier og fiskeindustri samt metal og maskiner
- Kemisk arbejdsmiljø inden for nærings- og nydelsesmidler
- Ergonomisk arbejdsmiljø inden for blandt andet fjerkræslagterier og fiskeindustri samt metal og maskiner

- Psykisk arbejdsmiljø (ubalance i arbejdsopgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder) inden for installation og reparation af maskiner samt metal og maskiner

Fokus vil primært være rettet mod virksomheder med mindre end 75 ansatte, da disse virksomheder generelt har færre ressourcer afsat til en aktiv arbejdsmiljøindsats. Virksomheder med mere end 75 ansatte kan dog også få besøg.

Konsulenterne vil selv være opsøgende, men virksomhedernes arbejdsmiljøudvalg kan efter enighed også rette henvendelse. Besøget kan ikke bruges til at løse konflikter, da de hører til i det fagretlige system.

BFA Industri forventer, at mindst 60 procent af de besøgte virksomheder vil sætte aktiviteter i gang, der forbedrer arbejdsmiljøet.

07. Puds ESU-formen af

Sådan kommer du i topform som ESU-repræsentant.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

24. juni 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Har du lyst til at blive skarpere til at analysere aftaler, vil du dykke længere ned i lovgivningen omkring ESU, eller kunne du tænke dig at kende mere til fortrolighedsklausuler?

Så har ETUI netop lanceret en ny hjemmeside, der gør det meget nemmere at finde relevante uddannelser eller seminarer. ETUI er et uafhængigt research- og undervisningscenter under European Trade Union Confederation (ETUC), som er det europæiske svar på FH. Hjemmesiden blev præsenteret af Frederik Gjærn Sørensen, konsulent i CO-industri, på CO-industris konference for ESU-repræsentanter den 16. juni.

ETUI

ETUI har mange tilbud til ESU-medlemmer, og der bliver løbende tilføjet nye kurser.

Du kan tilmelde dig deres nyhedsbrev om ESU

På hjemmesiden ewctraning.eu kan du nemt og overskueligt se de tilbud, som ETUI har. Der er både online-undervisning, seminarer for individuelle ESU-medlemmer og undervisning af hele ESU. ETUI har endda en hel ESU-pakke, hvor de tager sig af både undervisning og ophold.

MANGE KURSER

Der er mange forskellige typer emner at vælge imellem. I foråret har ETUI for eksempel tilbudt online seminar om CSR og ikke-finansielle informationer til ESU og kurser for nye ESU-medlemmer, ligesom der også tilbydes online engelskkurser. Og for grupper af ESU-repræsentanter er det muligt at få skræddersyet et kursus i netop de emner, som I har brug for at dykke ned i. Der er et stort udvalg af kurser i både basal træning i blandt andet ESU-psykologi, fortrolighed og aftaleanalyse, og inspirationskurser om blandt andet CSR og kulturelle kompetencer. Ligeledes kan ESU blive eksperter i for eksempel finansielle data og samspillet mellem ESU og ledelsens strategi.

Det er muligt at bestille ETUI til at komme og afholde undervisningen på jeres arbejdsplads, eller ESU-repræsentanterne kan komme til Bruxelles, hvor ETUI hører hjemme.

”Der er nogle virkelig spændende emner. De kan skræddersy et program til jer, og vi i CO-industri hjælper gerne med at tage kontakt til dem og indhente tilbud på et kursus, som passer til netop jeres behov,” siger Frederik Gjærn Sørensen.

Han gør samtidig opmærksom på, at ETUI også udgiver en række spændende pjecer samt et nyhedsbrev om ESU.

RET TIL UDDANNELSE

Som ESU-repræsentant er din ret til uddannelse afhængig af, hvornår jeres ESU-aftale er underskrevet. Er aftalen fra før 2009, står der sandsynligvis intet om ret til uddannelse, mens aftaler indgået efter 2009 følger det nye ESU-direktiv og giver ret til nødvendig uddannelse uden løntab.

”Hvis dit ESU er omfattet af det gamle direktiv, er det vores anbefaling, at I får genforhandlet aftalen og opdateret den, så den bygger på de nyeste direktiver og implementeringer. Så vil I få ret til uddannelse. En genforhandling af ESU-aftalen kræver dog strategiske overvejelser. Det er ikke altid en god ide at åbne for sådan en forhandling. Derfor kan et alternativ være, at I skriver det i et protokollat,” siger Frederik Gjærn Sørensen.

Han understreger dog, at ESU hverken har krav på at genforhandle aftalen eller tilføje et protokollat.

”Det er noget, som I skal argumentere jer til hos ledelsen,” fastslår han og påpeger samtidig, at der kan være forskelle på, hvordan ESU-direktivet er implementeret i de forskellige europæiske lande. Der kan være bedre vilkår i nogle lande, men direktivet fastsætter minimumskravene – som skal efterleves, uanset om det er den danske eller en udenlandsk implementering, ESU-aftalen er baseret på.

ESU-KURSUS

→ **Kend din rolle som ESU-repræsentant**
(<http://fiu.dk/unions/konventum/kursusoversigt?soegeord=ESU&hjemmeside=on&kurser=on&materiale=on&video=on#4703210001>)

Danske Konventum i Helsingør (tidligere LO-skolen) udbyder også kurser for ESU-repræsentanter. I slutningen af november kan du komme på kurset ”Kend din rolle som ESU-repræsentant”. Kurset er for både nyvalgte ESU-medlemmer og erfarne medlemmer, som har brug for at pudse formen af. Kurset udbydes gennem FIU.

