

Vis Redigér Delete Versioner



# CO MAGASINET

4. UDGAVE 2021

## INDHOLD

### **01. Femstjernet kontor til arbejdsmiljørepræsentanterne**

---

### **02. Danfoss får ét fælles lønsystem**

---

### **03. Få gratis inspiration til arbejdsmiljøet**

---

### **04. Fællesklub har styrket samarbejdet**

---

### **05. Få dit budskab ud, så det både kan smages, lugtes og ses**

---

### **06. Hvad kan vi lære af corona?**

## **CO-MAGASINET 4/2021**

Femstjernet AMR-kontor | Sådan får du dit budskab ud | Danfoss får ét fælles lønsystem | Få gratis inspiration til arbejdsmiljøet

---

## 01. Femstjernet kontor til arbejdsmiljørepræsentanterne

Aalborg Portland vil styrke arbejdsmiljøet og sikkerheden. Et skridt på vejen er at give arbejdsmiljørepræsentanterne mere tid og deres eget velindrettede kontor.



René Iversen, arbejdsmiljørepræsentant, Aalborg Portland.

### SKREVET AF

Allan Petersen

### SIDST REDIGERET

13. september 2021

### RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR



Det er slut med at mokke sig sammen på 10 kvadratmeter og deles om en computer for de 10 arbejdsmiljørepræsentanter på cementfabrikken Aalborg Portland.

Faciliteterne er i allerhøjeste grad blevet opgraderet. I hotelterminologi kan man nok betegne det som at gå fra to til fem stjerner. Eller som arbejdsmiljørepræsentant René Iversen betegner det på godt nordjysk: "Det gamle kontor var noget nollerværk."

Nu har arbejdsmiljørepræsentanterne fået eget kontor på 80 kvadratmeter med tilhørende tekøkken. Kontoret ligger i en gammel kontorbygning placeret ude i det store produktionsområde, så adgangen for AMR'erne og deres kolleger er ligetil.

”Det er helt perfekt. Vi har fået det, lige som vi gerne vil have det, og med de forhold har vi helt klart kunnet løfte vores arbejde og samarbejde,” siger René Iversen, der er medlem af Metal, mens der også er arbejdsmiljørepræsentanter i produktionen med medlemskab i 3F og Dansk El-Forbund.

### ***Med de forhold har vi helt klart kunnet løfte vores arbejde og samarbejde.***

René Iversen, arbejdsmiljørepræsentant

René Iversen har fået overdraget opgaven med at indrette kontoret, der har taget et års tid. I den ene halvdel af kontoret er der en sektion med whiteboard til stående møder. Ved siden af er der en sektion med tre arbejdsstationer med hæve-sænkeborde, hvor René og hans AMR-kolleger kan tilslutte hver deres bærbare pc, som de opbevarer i eget aflåst skab. Printer og lamineringsmaskine er også en del af udstyret.

I den anden halvdel af kontoret er et stort mødebord med plads til 14 personer og med en stor tv-skærm, så det er muligt at holde onlinemøder, hvilket har været en stor fordel i det sidste halvandet år med begrænsede muligheder for at mødes som følge af covid-19-restriktioner.

### **TILLIDSREPRÆSENTANTER STILLEDE KRAVET**

Ønsket om et kontor til arbejdsmiljørepræsentanterne er arbejdet igennem over for ledelsen af tillidsrepræsentanterne.

”Det begyndte egentlig med, at vi skulle have folk til at stille op som arbejdsmiljørepræsentant. Det var svært på grund af de forhold, de havde. De havde ikke tid nok til opgaven. De manglede it-udstyr, og de manglede et sted, hvor de

kunne sidde i fred og ro. Så vi sagde til ledelsen, at hvis de vil have arbejdsmiljørepræsentanter, så bliver de nødt til at lave nogle bedre forhold for dem,” fortæller fællestillidsrepræsentant Ernst Jensen og tilføjer:

#### **NYT FOR AMR I OK20**

Ved den seneste fornyelse af industriens overenskomster i 2020 blev der aftalt to forbedringer for arbejdsmiljørepræsentanter.

1. De er blevet sikret frihed til at deltage i relevante arbejdsmiljøkurser gennem deres fagforbund.

*Industriens Overenskomst Bilag 24 og Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 30.*

2. De skal have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

*Industriens Overenskomst § 4, stk. 9 og Industriens Funktionæroverenskomst § 19, stk. 7.*

*(Faktaboks opdateret september 2021)*

”Til gengæld har vi forpligtet os til at gøre alt, hvad vi kan, for at overbevise vores kolleger om, at det er vigtigt, at de melder sig på banen som arbejdsmiljørepræsentanter.”

På Aalborg Portland har tillidsrepræsentanterne i mange år haft eget kontor, og de har erfaret, hvordan de gode faciliteter har løftet deres arbejde.

”Det giver ikke alene gode it-faciliteter og et sted, hvor vi kan mødes som tillidsfolk. Men det giver også mulighed for, at man kan sidde under ordentlige forhold og snakke med kollegerne, hvis de har brug for at få vendt nogle problemer og komme i dybden med tingene,” siger Metal-tillidsrepræsentant Torben Jensen.

#### **RESPEKT FOR ARBEJDET**

Faktisk får arbejdsmiljørepræsentanterne på Aalborg Portland nu bedre forhold end tillidsrepræsentanterne. Og det har fællestillidsrepræsentanten ikke noget problem med.

## ***Det handler om at udvise respekt over for det vigtige arbejde, det er at være arbejdsmiljørepræsentant***

Ernst Jensen, fællestillidsrepræsentant

”Det handler om at udvise respekt over for det vigtige arbejde, det er at være arbejdsmiljørepræsentant. Førhen har nogle måske gået rundt med en opfattelse af, at posten som arbejdsmiljørepræsentant var lidt af en hobbytjans. Med de her faciliteter bliver synligheden og vigtigheden af deres arbejde – og dermed også deres anseelse – løftet. Det hele kommer til at fremstå mere professionelt,” siger Ernst Jensen og uddyber:

”Når folk kan se, at ledelsen har givet plads og penge til et AMR-kontor, så er det, fordi den tager arbejdsmiljøet og arbejdsmiljørepræsentanternes rolle alvorligt, og det kan også smitte af på vores kollegers syn på sikkerheden.

### **TIRSDAG ER AMR-TID**

Et godt kontormiljø og gode mødefaciliteter er selvfølgelig ikke meget værd, hvis tiden til at bruge det mangler. Det er heller ikke et problem på Aalborg Portland nu.

”Vores tillidsfolk er kommet igennem med, at vi skal have en fast dag om ugen til vores AMR-arbejde. Det er blevet til hver tirsdag. Det har to fordele: Den ene er, at der ikke er nogen, der skal være bange for at gå hen til deres arbejdsleder og få tid til arbejdsmiljøarbejde. Det ligger fast. Og for det andet har vi mulighed for at mødes samme dag i ugen og sparre med hinanden. Det har vi gjort online indtil videre, og nu begynder vi at gøre det med tavlemøder hver tirsdag morgen,” fortæller René Iversen.



Arbejdsmiljøarbejdet er ikke kun låst til om tirsdagen. Skal der tages fat i noget de øvrige dage, er der mulighed for det. Og minimum en arbejdsdag om ugen til arbejdet er bestemt nødvendig, mener Ernst Jensen:

”Der bliver altså stillet store krav til en arbejdsmiljørepræsentant i dag. Det er ikke bare en, der går rundt og slår folk oven i hovedet, hvis de ikke har briller og hjelm på.

### **AALBORG PORTLAND**

Aalborg Portland A/S – grundlagt i 1889 – er Danmarks eneste cementproducent og råder over en af Nordeuropas største cementfabrikker beliggende i Aalborg samt siloanlæg i havne over hele landet. Fabrikken i Aalborg producerer årligt 2,3 millioner tons fordelt på grå og hvid cement, som afsættes i Danmark, det øvrige Nordeuropa samt USA.

Aalborg Portland A/S beskæftiger godt 335 medarbejdere i Danmark og er en del af Aalborg Portland Holding Koncernen. Aalborg Portland Holding har siden 2004 været ejet af Cementir Gruppen med hovedkontor i Rom.

Der er et kæmpe arbejde med blandt andet at rette procedurer til for, hvordan vi arbejder ude på anlæggene. Man skal sætte sig ind i kemikaliekort og deltage i safety walks og meget mere. De skal virkelig sætte sig ind i meget, og de skal kunne omsætte det til praksis.”

### **ØGET FOKUS FRA LEDELSEN**

Ifølge René Iversen, Ernst Jensen og Torben Jensen følger de forbedrede forhold for arbejdsmiljørepræsentanterne i kølvandet på et øget fokus på arbejdsmiljøet fra ledelsens side – og med god grund.

”Vi må nok indrømme, at tingene er skredet for os i de senere år. Vi har haft for mange ulykker. Men Aalborg Portland er potentielt en farlig arbejdsplads med store maskiner og høje temperaturer. Gennem de sidste tre år er der indført et motto om safety first. Det er tænkt ind på alle niveauer – fra morgenmøderne rundt om i afdelingerne og op

til, at det er et fast punkt på alle bestyrelsesmøder,” siger Ernst Jensen og bliver suppleret af Torben Jensen:

”Det er vigtigt, at vi alle sammen holder fokus på sikkerheden, og at vi tager nye retningslinjer og procedurer til os blandt andet med risikovurderinger af alle opgaver, inden man går i gang. Det er en stor holdningsændring, der skal til. Men vi har nu en ledelse, der viser viljen og vejen, og så skal det sive videre ned til arbejdslederne og medarbejderne.”

### ***Det er en stor holdningsændring, der skal til.***

Torben Jensen, tillidsrepræsentant

Den øgede fokus på sikkerheden er også hjulpet godt på vej af ansættelsen af en ny sikkerhedskordinator, Kim Udsen, fremhæver de tre tillidsvalgte. Han har tidligere arbejdet som sikkerhedsansvarlig i offshorebranchen, som er kendt for et højt sikkerhedsniveau.

Den kultur har han taget med til Aalborg Portland, og her ser han arbejdsmiljørepræsentanterne i en vigtig rolle. Faktisk så vigtig, at han gerne ser, at der bliver valgt flere.

”Vi har snart valg. Så det bliver spændende at se, om det lykkes. Nu er der i hvert fald gode vilkår for os og en ledelse, som bakker os op,” konstaterer René Iversen.

## 02. Danfoss får ét fælles lønsystem

Gennem flere år har tillidsrepræsentanter og ledere på Danfoss arbejdet på at skabe et fælles lønsystem, som er motiverende, mere fair og ens for alle timelønnede. CO-industri hjalp med at slå de sidste søm i.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

10. september 2021

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER** FTR TR

Otte forskellige lønsystemer smelter sammen til et, når Danfoss-koncernen i 2022 tager sit nye koncernlønsystem i brug.

Gennem en periode på otte år har tillidsrepræsentanter og ledere arbejdet på at skabe et lønsystem, som er ens for alle danske timelønnede i koncernen.

Ønsket om et koncernlønsystem kom oprindeligt fra ledelsen, og i Silkeborg hilser fællestillidsrepræsentant Erik Søndergaard (Dansk Metal) ønsket velkommen.

”Vi havde et lønsystem, som var udtjent og ødelagt, fordi vi til tider har haft nogle lidt for kreative arbejdsledere, som selv har opfundet nye parametre til at belønne medarbejdere. Det har givet nogle skævvridninger hos os, som er umulige at genoprette med det gamle lønsystem. Samtidig var der i Danfoss store forskelle på, hvilke muligheder der var for at påvirke den individuelle løndel,” fortæller han.

## MERE FAIR OG MOTIVERENDE

Fra virksomhedens side var det ifølge Erik Søndergaard blandt andet et ønske, at det nye lønsystem skulle give mulighed for at belønne dygtige medarbejdere. Det var et ønske, som tillidsrepræsentanterne bakkede op om, ligesom der var bred enighed blandt dem om, at systemet skulle være motiverende og mere fair.

”Man kan ikke lave noget, som er 100 procent fair, men man kan prøve at lave noget, som er mere fair, og hvor alle føler, at de selv har mulighed for at påvirke lønnen,” siger Erik Søndergaard.

### ***Der har været mange faktuelle ting at forholde sig til og mange følelser.***

Erik Søndergaard

Selv om der var enighed om målet, betegner han det som lidt af en kamp at nå frem til et system, som alle kan se sig selv i.

”Hold op, hvor har vi haft gang i mange modeller og haft lange diskussioner om, hvor mange grundlønsgrupper vi skulle have med. Og oven i det så havde vi alle sammen flere lokalaftaler, som også knytter sig til lønnen. Så der har været mange faktuelle ting at forholde sig til og mange følelser,” siger han.

Bag det nye lønsystem står repræsentanter fra ledelsen og fællestillidsrepræsentanter fra hver af de seks Danfoss-lokationer i Danmark.

Tillidsrepræsentanterne har været rygende uenige på nogle områder, men de har altid formået at nå frem til en fælles konklusion, inden de skulle mødes med ledelsen, fastslår Erik Søndergaard, som også peger på, at vilkårene for de forskellige tillidsrepræsentanter var forskellige.

”Mens jeg her i Silkeborg har to tillidsrepræsentantkolleger, som jeg skal informere om vores beslutninger, så har min kollega i Nordborg 15 tillidsrepræsentanter, som

også skal involveres, og det kan godt være lidt sværere at opnå enighed blandt så mange. Men vi har været gode til at bakke hinanden op og respektere hinandens forskelligheder,” mener han.

## HJÆLP FRA CO-INDUSTRI

### LYST TIL MERE VIDEN

Har du lyst til at vide mere om lønsystemer og eventuelt få besøg af lønkonsulenterne, så kan du finde flere informationer på CO-industris hjemmeside

Da arbejdet med lønsystemet gik ind i den afsluttende fase efter sidste lokallønsforhandling, foreslog Erik Søndergaard, at lønkonsulenterne fra CO-industri og DI skulle inddrages i arbejdet. Sammen med sine kolleger fremlagde han en ønskeliste med ting, som de gerne ville have til at være en del af lønsystemet og organiseringen omkring det. Blandt andet ville de gerne have et årshjul, så der er struktur på de processer, som det nye system kræver. Det er blandt andet de evalueringssamtaler, som skal danne grundlag for løndannelsen.

”Det gik for stærkt for os i den forkerte retning. Vi følte, at ledelsen havde for travlt med at sætte to streger under resultatet, men det var vi bare ikke klar til. Her kom lønkonsulenterne ind med en masse viden. Det var efter min mening det, som bragte os det sidste stykke. Lønkonsulenterne kan tillade sig at tale til os på en lidt anden måde, end vi selv kan internt. De kan sige: ”Nu må I fandeme holde op. Det er sådan, det er. Man kan ikke få det hele. Man er nødt til at give noget et sted for at få noget andet et andet sted.” Det har de været rigtig gode til,” fortæller Erik Søndergaard, som samtidig peger på, at et ledelsesskifte i arbejdsgruppen har haft en stor del af æren for, at de kom i mål.

## LØNFORSKELLE

En af de hårde nødder at knække var de forholdsvis store lønforskelle, der er mellem de forskellige lokationer. Aftalen var, at ingen medarbejdere skulle gå ned i løn. Derfor var en del af løsningen til at håndtere lønforskellene i forbindelse med konverteringen til det nye lønsystem, at der blandt andet blev indført et stedtillæg.

”Det har været så svært og givet anledning til virkelig mange uenigheder. Nogle havde nok urealistiske håb om at stige i løn, men det her er jo ikke en lønforhandling. Lønforskellen handler om geografi og arbejdskraftudbud,” fortæller Erik Søndergaard.

Samtidig skulle de finde en løsning på, at ledelsen gerne ville af med de resultatlønsaftaler og lokale bonusaftaler, som nogle af lokationerne havde, og overgå til en fælles bonusaftale. Det satte gang i et større regnestykke, som endte med, at virksomheden måtte hæve targetmålet for bonussen mod at få en ensartet bonus i hele den danske del af koncernen.

Erik Søndergaard er samtidig glad for, at de har fået afskaffet udligningstillægget, som hvert år gav anledning til dårlig stemning, når nogle medarbejdere skulle udlignes i kommende lønstigninger, fordi de blev indplaceret lavere i den individuelle del af lønsystemet end året før.

Siden 2015 har tillidsrepræsentanterne ført fælles lønforhandlinger, så det nye lønsystem ændrer ikke på deres måde at gribe forhandlingerne an. Det vil fortsat være koncernklubben bestående af 14 tillidsrepræsentanter, der finder frem til ønskerne til forhandlingerne. Herefter bliver alle tillidsrepræsentanter indkaldt til møde, hvor de præsenteres for ønskerne og har mulighed for at komme med input fra deres bagland.

Selve forhandlingerne varetages af fire tillidsrepræsentanter, hvor Erik Søndergaard har været en af dem alle gange. Undervejs har de fire hele tiden kontakt til resten af koncernklubben, som typisk sidder i et lokale tæt ved forhandlingsbordet.

## **MOTIVERE TIL UDDANNELSE**

Et lønsystemudvalg er ansvarlig for implementeringen af det nye lønsystem, ligesom det skal sikre, at arbejdslederne bliver trænet i at indplacere medarbejderne i de

rigtige kategorier, og at årshjulet bliver fulgt. Ligesom systemændringer skal godkendes af udvalget.

”Jeg synes, at vi er lykkedes med at lave et lønsystem bestående af en basisdel og en individuel del, hvor folk vil opleve, at hvis de uddanner sig eller på andre måder flytter sig i jobbet, så giver det også penge på bundlinjen. Det er vigtigt for os. For vi lever i en verden, hvor uddannelse er rigtig vigtig, og hvor overraskende mange ikke uddanner sig, men føler sig trygge i det, de har. Men vi ved jo, at hvis du skal sikre dig selv, så er du nødt til at uddanne dig på en eller anden måde,” fastslår Erik Søndergaard.

### 03. Få gratis inspiration til arbejdsmiljøet

Tre konsulenter fra CO-industri er klar til at give din virksomhed et kærligt skub til at komme videre med at skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

10. september 2021

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

Mød Christina, Steen og Henrik. De er CO-industris tre nye arbejdsmiljøkonsulenter, og sammen med tre kolleger fra arbejdsgiversiden er de klar til at tage på landevejene for at sprede lyst og inspiration til at gøre arbejdsmiljøet endnu bedre på de danske industriarbejdspladser.

Og det er helt gratis for din virksomhed at få besøg af dem.

”Vi skal hjælpe virksomhederne med at sparke arbejdet med arbejdsmiljøet i gang eller give dem inspiration til at komme videre, hvis de er kørt lidt død i det. Vi vil spørge ind til deres arbejde, men vi kommer ikke med løftede pegefingre,” siger Christina Kracht.

Arbejdsmiljøkonsulenterne vil ved hvert møde tage udgangspunkt i den enkelte virksomhed og fokusere på de forhold, som kan løfte arbejdsmiljøet i netop den virksomhed.



### **MØD DE TRE KONSULENTER**

- Steen Nielsen er uddannet klejnsmed og har været arbejdsmiljørepræsentant på en virksomhed, ligesom han har uddannelse inden for arbejdsmiljøledelse og miljøteknologi.
- Henrik Guldborg er uddannet tømrer og har været arbejdsmiljørepræsentant i 15 år. Senest har han været ansat hos 3F Skagerak, hvor han blandt andet har arbejdet med at få valgt flere arbejdsmiljørepræsentanter.
- Christina Kracht er uddannet politiassistent og inden for shipping. Hun har blandt andet været arbejdsmiljørepræsentant og arbejdet med at forbedre sikkerhedskulturen på skibe og rederier.

”Vi vil typisk tage udgangspunkt i deres APV og se på, hvordan de arbejder med de problematikker, der kan være. Og med udgangspunkt i det kan vi inspirere til, hvordan de selv kan arbejde videre med det, og – hvis det er nødvendigt – at hjælpe dem til at finde den rigtige form for ekstern rådgivning,” forklarer Steen Nielsen.

### **HJÆLP TIL SELVHJÆLP**

De tre konsulenter og deres kolleger fra Dansk Industri og TEKNIQ Arbejdsgiverne tager udgangspunkt i BFA Industris omfattende pjecemateriale om, hvordan virksomhederne kan arbejde med forskellige emner inden for arbejdsmiljø. De kan derfor hjælpe virksomhederne med at finde det helt rigtige materiale, så de selv er i stand til at arbejde videre med forholdene.

”Vi er ikke procesrådgivere, men vi kan vise, hvilket spor virksomheden skal sætte ind i, og vi kan skubbe i den rigtige retning. Samtidig er det vigtigt at huske, at der er ingen forpligtelser forbundet med vores besøg. Vi kan ikke udskrive bøder, og det eneste vi koster, er tid,” siger Henrik Guldborg.

Som udgangspunkt vil udvalgte virksomheder blive kontaktet og tilbudt et besøg af arbejdsmiljøkonsulenterne, men interesserede virksomheder er også velkomne til at

kontakte DI og aftale et besøg. Virksomheder med lokaloverenskomster eller tiltrædelsesaftaler kan henvende sig via eget forbund eller til CO-industri.

## 900 VIRKSOMHEDER

### FLERE INFORMATIONER

Vil du vide mere eller ønsker besøg kontakt:

#### CO-industri

[arbejdsmiljokosulent@co-industri.dk](mailto:arbejdsmiljokosulent@co-industri.dk)

(mailto:arbejdsmiljokosulent@co-industri.dk)

#### DI

[DI-arbejdsmiljo@DI.dk](mailto:DI-arbejdsmiljo@DI.dk)(mailto:DI-arbejdsmiljo@DI.dk)

(Skriv "Konsulentttjeneste" i emnefeltet)

Målet er, at konsulenterne i løbet af to år skal besøge 900 virksomheder. Ordningen kommer til at fungere på samme måde som den succesfulde ordning med TekSam, hvor konsulenterne kommer ud parvis – en fra arbejdsgiverside og en fra lønmodtagerside.

Konsulentttjenesten er etableret med penge fra Beskæftigelsesministeriet som led i den nationale arbejdsmiljøindsats med afsæt i trepartsaftalen om et forbedret arbejdsmiljø frem mod 2030. Indsatsen er rettet mod brancher, som er udvalgt til en særlig indsats. 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

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

## 04. Fællesklub har styrket samarbejdet

På FMC Site Rønland har de én fællesklub. Det har styrket samarbejdet mellem ledelsen og de tillidsvalgte og skabt respekt hos de amerikanske ejere. Af Dorthe Kragh



Sammenholdet i fællesklubben på FMC Site Rønland er en styrke i forhold til samarbejdet med ledelsen. Her er en del af klubben samlet. Fra venstre Jens Chr. Rønn Iversen, fællestillidsrepræsentant (3F), Jørn Sand, TR for håndværksgruppen (Dansk El-Forbund), Elbe Christensen Møller, TR Dansk Metal, Karl Christian Buus, TR Dansk El-Forbund, Bjarne Hansen, TR 3F, Len Bech-Larsen, TR HK, og Bjarke Kynde, TR akademikerne.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

13. september 2021

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

I fællesklubben på FMC Site Rønland sidder timelønnede side om side med ingeniører, funktionærer og akademikere. Tillidsrepræsentanterne deles om pladserne i samarbejdsudvalget, de arbejder sammen om at løse store og små udfordringer på virksomheden, og ofte melder de samlet ud til ledelsen om for eksempel forandringer i organisationen.

Det har givet et stærkt samarbejde med ledelsen om at finde holdbare løsninger og øget fleksibiliteten i virksomheden, fordi tillidsrepræsentanterne er klædt på til at træffe hurtige beslutninger. Fællesklubbens bidrag til det gode og konstruktive

samarbejde er en væsentlig årsag til, at virksomheden har modtaget CO-industris Samarbejdspris 2020.

”Hvis vi skal lave en forandring i organisationen og har snakket med tillidsrepræsentanterne, så er det det. Det kan godt være, at de skal tilbage og snakke sammen, men det er ikke frem og tilbage 17 gange. Vi kan træffe beslutninger sammen, fordi der er en stærk klub,” siger Jakob Kylesbech, site manager i FMC Site Rønland ved Harboøre, der producerer plantebeskyttelsesmidler til landbruget.

## FÆLLES MELDING

Fællesklubben blev skabt i 2008 efter en 14 dage lang strejke året før og en årelang strid mellem nogle af de timelønnedes klubber. HK, Teknisk Landsforbund og akademikerne kom med i klubben, og akademikerne fik plads i samarbejdsudvalget.

### **CO-INDUSTRIS SAMARBEJDSPRIS**

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

”Vi skiftede nogle af formændene ud og fik skabt en tillidsmandskultur, der gjorde, at vi var bedre til at enes på tværs af alle faggrænser. Når vi snakker med ledelsen i dag, er det med en fælles melding fra fællesklubben, og det har kun været positivt gennem de seneste 12 år,” fortæller Jørn Sand, medlem af Dansk El-Forbund, tillidsrepræsentant for håndværkergruppen og næstformand i fællesklubben.

Fællesklubben består af alle tillidsrepræsentanter på virksomheden, og den mødes hvert kvartal. Samtidig har de faglige organisationer på FMC Site Rønland beholdt de enkelte klubstrukturer. Det betyder, at hver klub har sin egen bestyrelse og generalforsamling og dermed har beholdt sin egen suverænitet.

## AFKLAREDE ROLLER

En af hemmelighederne bag fællesklubbens succes er ifølge fællestillidsrepræsentant Jens Chr. Rønn Iversen (3F), at de timelønnede blandt andet forhandler løn sammen. Det har styrket det øvrige faglige arbejde.

”Vi er rimelig afklarede i vores roller og om, hvornår vi har mandat til at beslutte nogle ting. Vi er sammen, vi kommer samlet og afklaret, og er der uenigheder, så er det manet ned, inden vi møder ledelsen,” siger Jens Chr. Rønn Iversen, der er formand for fællesklubben.

Derudover afstemmes forventningerne til lønforhandlingerne også i klubben. Ved en af de seneste lokallønsforhandlinger var der for eksempel enighed om at prioritere en sundheds- og tandforsikring til alle, hvorefter timelønnede og funktionærer selv forhandlede om de forbedringer, der var vigtigst for de enkelte faggrupper.

## **FULD PENSION TIL LÆRLINGE**

For de timelønnede betyder det blandt andet, at der er lavet en lokal aftale om fuld pensionsindbetaling til lærlinge under 20 år. Det betyder, at lærlingene på FMC nu får mere i pensionsindbetaling end det niveau, som blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2020.

”Jeg er stolt over, at vi har forhandlet den her forbedring hjem, og i virkeligheden betyder det ikke så meget for virksomheden, da det administrativt er nemmere at håndtere én sats til alle,” siger Jens Chr. Rønn Iversen.

**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.

Jakob Kyllsbech indrømmer, at det kan være en udfordring for ledelsen at stå over for en stærkt organiseret medarbejdergruppe, men fordelene ophæver ulemperne.

”Det er lidt hårdere at forhandle, men det er også fair nok. Til gengæld kan vi lave nogle aftaler, der ikke giver støj og fnidder bagefter,” siger han.

**STOR RESPEKT I USA**

Medarbejdernes vilje til at samarbejde og udvise fleksibilitet har også vundet respekt på den anden side af Atlanterhavet hos den amerikanske ejer FMC Corporation i Philadelphia.

”Det har egentlig overrasket mig lidt, hvor stor respekt der er i USA om det samarbejde, vi har mellem a- og b-siden. Vi er nok et af de steder i koncernen, hvor der er den stærkeste organisering, men jeg tror også, at vi er det sted, hvor de har mindst bøvl på den front. Vi kan godt være uenige, men vi får snakket os på plads, inden det rammer Philadelphia. Da vi i 2018 var gennem store tilpasninger, havde de frygtet strejker, men det kommer der kun tabere ud af. Så det at vi kunne komme

gennem det med samarbejde i samarbejdsudvalget og sammen finde fornuftige løsninger – det gav respekt,” siger Jakob Kyllèsbech.

Det smidige samarbejde betyder også, at amerikanerne forstår værdien af, at han inddrager SU og tillidsrepræsentanterne i nogle beslutninger.

”De har tillid til, at når vi siger, at vi godt kan arbejde med de her ting, men at jeg gerne vil have lov til at vende det med SU eller tillidsfolkene, inden vi siger noget endeligt, så er det, fordi det bliver nemmere for alle parter. Det betyder også, at vi ofte kan få mere fleksibilitet i løsningerne, så der er fælles fodslag fremadrettet,” forklarer han.



## 05. Få dit budskab ud, så det både kan smages, lugtes og ses

Hvad skal der til, for at det er dine argumenter, der bliver hængende mellem ørerne på de øvrige mødedeltagere efter mødet? Det giver retorikerne fra Rhetor et par tips til her.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

13. september 2021

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

ESU

MAB

AMR

Vi skal bruge en målskive, et salt- og pebersæt og tre vise mænd fra Østerland.

Og nej. Vi varmer ikke op til et Olsenbanden-kup, men til at blive knivskarpe i vores kommunikation, så vores sag går rent igennem, uanset om vi deltager i et bestyrelsesmøde, sidder i samarbejdsudvalget eller skal forhandle løn med chefen.

På Topmøde for Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i Odense den 1. september gav retorikerne Jesper Troels Jensen og Kasper Kent fra Rhetor deltagerne en række værktøjer til stærk kommunikation, som sagtens kan bruges andre steder end ved bestyrelsesbordet.

Ifølge de to retorikere har tillidsvalgte fra start et af de vigtigste redskaber til at få budskabet igennem. De kan nemlig bringe virkeligheden helt ind til mødebordet.

”Det, der for alvor brænder igennem, er det konkrete eksempel på, hvorfor en sag er vigtig. Og når du kan fortælle det, så det kan ses, lugtes og smages, så får du succes,” siger Jesper Troels Jensen.

Med konkrete eksempler mener han, at det skal være helt dagligdags fortællinger om, hvordan stress for eksempel påvirker kollegernes trivsel, så de frygter skilsmisse og sygdom, eller hvordan en ikke-sikret maskine nær har kostet en kollega en finger.

## **SÆT ET MÅL**

Men før vi kommer så langt, at vi kan fortælle historier fra virkeligheden om, hvorfor bestyrelsen skal lytte og gøre noget ved vores sag, skal vi have fat i vores målskive. Det handler nemlig altid om at sætte sig et mål, inden man går ind til et møde, hvad end det er et bestyrelsesmøde eller en forhandling om fornyelse af en lokalaftale.

”Hver gang du skal til et møde, hver gang du har mulighed for at fremme kollegernes sag, så skal du tænke: Hvad er mit mål eller formål med mødet? Hvorfor går jeg til det her møde? Og jeg kan med sikkerhed sige, at det kan ikke lade sig gøre at få 17 forskellige sager igennem på ét møde. I virkeligheden er det sådan, at hvis du bare får én sag igennem – bare én – så har du opnået mere end mange andre,” siger han og understreger, at det ikke betyder, at vi ikke skal forberede os til alle punkter på mødet. Vi skal bare også holde os for øje, hvad vi vil have ud af mødet.

Når vi har sat os et mål med mødet, så er det tid til at overveje, om der er bygget bro til de øvrige mødedeltagere, eller om vi skal i gang med lidt entreprenørarbejde. Det handler nemlig ifølge Jesper Troels Jensen om at forstå de øvrige mødedeltagere og forsøge at få et indblik i, hvordan virksomhedens situation ser ud fra deres synspunkt. Et godt kendskab til mennesket bag de øvrige mødedeltagere vil også ofte være en rigtig god brobygger. Det kan være at finde ud af, hvilket fodboldhold de holder med, eller hvilke fritidsinteresser de har, og bruge det til at skabe en forbindelse mellem jer.

”Det vigtigste stykke papir i alle sager er deltagerlisten. For når du finder ud af, hvad det er for et menneske, som du møder, hvad det er, de prioriterer i livet, så kan du bygge en bro til dem, hvor de kan se sig selv i sagen, og i det øjeblik bliver det en

samtale og ikke kun et oplæg. Det skal du gøre, fordi det er de andre, som skal lave verden om. Du kan ikke alene,” fastslår han.

## **SORT OG HVIDT**

Det var de første forberedelser til mødet. Nu skal vi til at finde ud af, hvordan vi vil fremlægge vores sag i bestyrelseslokalet, forhandlingslokalet eller i samarbejdsudvalget. Så nu skal salt- og pebersættet på bordet. Vi skal nemlig til at arbejde med kontraster for at få budskabet til at stå krystalklart.

”Kontraster virker godt, fordi det er nemt at sætte virkeligheden op som sort og hvid, og det er det, som sætter sagen på spidsen. Når du skal igennem med en sag, så kan du godt bruge salt- og peberredskabet til at forenkle sagen lidt til først at fortælle om problemet og så fortælle om løsningen. Ved at fjerne en lille smule af nuancerne får du budskabet til at stå tydeligere frem,” forklarer Kasper Kent.

Og endelig er der de Hellige Tre Konger. De skal hjælpe os med at finde frem til de tre argumenter, som bliver hængende hos de øvrige mødedeltagere i lang tid efter mødet. Vi kender godt princippet – Gud, konge og fædreland, Rip, Rap og Rup. Det hedder retorisk sammenhæng ”tretrinsstruktur”, og vi er alle vant til at høre argumenter delt op i tre.

”Du kan bruge det til at koge dine argumenter ind. Find de tre bedste argumenter og gem gerne det bedste til sidst. Så har du en mulighed for, at tilhørerne kan huske det. Og husk at det er sværere at huske, når man hører et budskab, end når man læser det, så det skal være enkelt,” fortæller han.

Vi kan også bruge tretrinsstrukturen til at bygge vores tale op ved for eksempel først at tale om problemet, og så om løsningerne for herefter at lægge op til debat.

Nu har vi brugt både målskiven, salt- og pebersættet og de tre vise mænd. Og vi har haft gang i brobygningen til vores mødefæller. Men under det hele skal vi huske at fortælle sagen, så den kan smages, lugtes og ses. Virkeligheden fra virksomheden skal præsenteres lige der på bestyrelsesbordet med konkrete eksempler.

”Det er det, som brænder igennem. Det er ikke så svært, hvis bare du finder en lille sag at gøre noget ved. For der sker det med mennesker, der skaffer et lille resultat til deres kolleger – at de tager en større bid næste gang. Det er helt banalt. Punktum. Øvelse gør mester,” påpeger Jesper Troels Jensen.

## 06. Hvad kan vi lære af corona?

Bedre forberedelse til kriser og mere fokus på kommunikation og den enkelte medarbejder. Det er nogle af de erfaringer fra coronatiden, som vi ifølge et forskningsprojekt kan bruge til at skabe bedre arbejdspladser i fremtiden.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

10. september 2021

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

AMR

Vi har lært at spritte af, holde afstand og mødes på Zoom, men coronasituationen har også givet os meget anden viden, som kan bruges til at skabe bedre arbejdspladser i fremtiden.

Det viser forskningsprojektet "Mental sundhed og arbejdsfællesskaber under coronakrisen", som forskere fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) står bag i samarbejde med Aalborg Universitet.

Forskerne har samlet erfaringer fra coronatiden fra 116 ledere og medarbejdere fra private virksomheder i en pakke på hjemmesiden coronatrivsel.dk, så andre kan læse deres oplevelser, erkendelser og håb for fremtiden og bruge dem som inspiration til at undersøge deres egen erfaring og læring fra krisetiden.

## IKKE KUN HJEMMEARBEJDE

Malene Friis Andersen, som er leder af projektet og ph.d., er ikke i tvivl om, at mange arbejdspladser allerede er i fuld gang med en digital læringsproces og drøftelser om hjemmearbejde. Men vi kan lære meget andet af coronakrisen end det, mener hun.

”Ud over at coronakrisen har sat skub i den digitale omstilling og overvejelser om nye og mere fleksible måder at arbejde på, kan vi se, at den har affødt en masse tanker om relationer og arbejdsfællesskaber. Det gælder både dem, der primært har arbejdet hjemme, og dem, der er mødt ind på arbejdet. Nogle ledere fortæller for eksempel, at de i øget grad har fået øjnene op for, at medarbejderne er forskellige, har forskellige rammer og forskellige behov, og det har fået dem til at tænke over, hvordan de vil bedrive ledelse fremover,” siger Malene Friis Andersen.

### MERE INSPIRATION

Flere erfaringer og mere inspiration på

Flere ledere fortæller til forskningsprojektet, at coronakrisen har gjort dem opmærksomme på, at de kan dæmpe bekymringer og give oplevelsen af større vished blandt medarbejderne ved at skrue op for kommunikationen.

Samtidig er det blevet tydeligt for dem, at medarbejderne har forskellige grader af viden og dermed også forskellige udgangspunkter for at forstå den information, man som leder kommunikerer. Det kan for eksempel være, at man ikke har den samme viden om hinandens arbejdsopgaver, som lederen eller nogle af kollegaerne har.

Flere af de interviewede ledere siger derfor, at de ønsker at blive bedre til at kommunikere tydeligere og hyppigere fremover.

## UFORMELLE SAMTALER

På mange arbejdspladser har coronakrisen også nedbrudt nogle formelle rammer. Flere ledere har under krisen haft kontakt til medarbejdere for lige at høre, hvordan

det går, og om medarbejderen trives. Det har givet mulighed for samtaler af mere privat karakter, hvilket ifølge flere ledere har styrket deres faglige fællesskab.

”Vi kan se, at der er sket en transformation af relationerne på arbejdspladserne både medarbejderne imellem og mellem ledere og medarbejdere. Det handler om, at flere oplever en øget opmærksomhed på hinanden, men også at der er en stor velvilje til at hjælpe og drage omsorg for hinanden, siger Malene Friis Andersen.

Coronakrisen har også fået nogle medarbejdere til at reflektere over, om deres arbejdsplads er rustet til at håndtere kriser i fremtiden, eller om den er for sårbar. Flere af dem forventer, at erfaringerne fra coronatiden kan være med til at gøre virksomheden mindre sårbar og bedre rustet til at imødekomme kriser. Blandt andet efterspørger de en beredskabsplan, så deres arbejdsplads er bedre forberedt til fremtidige kriser.

Samtidig siger flere medarbejdere, at coronakrisen har gjort det tydeligt, hvor meget det fysiske og sociale arbejdsfællesskab betyder. Det gælder både dem, som mødte ind og ofte oplevede et stærkt kollegialt sammenhold, og dem, som arbejdede hjemmefra. Flere af dem har derfor gjort sig overvejelser om, hvordan de selv kan understøtte fællesskabet på arbejdspladsen i fremtiden.