

CO-Magazine *CO-Magasinet 5/2021* opdateret.

Vis

Redigér

Delete

Versioner



# CO MAGASINET

5. UDGAVE 2021

**INDHOLD****01. Nyt lønsystem har ryddet ud i lokumsaftalerne**

---

**02. Sådan kan SU springe ud i den grønne omstilling**

---

**03. Godt samarbejde styrker lysten til uddannelse**

---

**04. "Du får en uddannelse i arbejdsmiljø, som passer til dig"**

---

**05. Her er arbejdsmiljørepræsentanten ekspert**

---

**06. Tøjgiganter underskriver aftale om bedre arbejdsmiljø**

## **CO-MAGASINET 5/2021**

Bedre AMR'er med forbundskurser | Nyt lønsystem ryddede ud i lokumsaftalerne | Sådan kan SU springe ud i den grønne omstilling

---



## 01. Nyt lønsystem har ryddet ud i lokumsaftalerne

Dansk Salt har fået et nyt lønsystem, som gør op med mange års særaftaler i forskellige afdelinger. Med hjælp fra lønkonsulenter har virksomheden fået et lønsystem med mere klare linjer, mener tillidsrepræsentanterne.



### SIDST REDIGERET

26. oktober 2021

### RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

”Jeg vil ikke sige, at lønsystemet er blevet bedre, men det er blevet mere gennemskueligt og mere retfærdigt. Og det er godt,” siger Per Jakobsen, der er tillidsrepræsentant for 15 3F’ere, der arbejder med inddampning af salt hos Dansk Salt i Mariager.

Han og hans kollega Kenny Bødker har sammen med deres tillidsrepræsentantkolleger og virksomhedens ledelse brugt et år på at skabe et nyt lønsystem, som har gjort op med skuffeaftaler, forskellige lønniveauer og forskellige lønsystemer i produktionen på den kronjyske virksomhed.

Beslutningen om at lave et nyt lønsystem lå alene hos virksomhedens ledelse, som i begyndelsen af 2020 satte gang i forhandlingerne. De timelønnede i virksomheden arbejder i fire forskellige afdelinger, og tidligere var de ansatte i tre af afdelingerne ansat under funktionærlignende vilkår, mens de var timelønnede i den sidste

afdeling. Det ønskede virksomheden at ændre, så alle 57 ansatte i produktionen blev timelønnede.

Og i den proces dukkede et hav af særaftaler op.

”Der kom jo noget frem, som vi aldrig havde hørt om før. Der var sådan noget som nogle, der ikke kunne få mere i løn, så havde de fået en ekstra fridag af deres nærmeste leder,” fortæller Kenny Bødker, tillidsrepræsentant for 10 håndværkere i vedligeholdelsesafdelingen og medlem af Dansk Metal.

”Lokumsaftaler kalder vi dem,” tilføjer Per Jakobsen.

De mange særaftaler betød ifølge de to tillidsrepræsentanter, at nogle medarbejdere havde bedre vilkår end andre. Og de var direkte årsag til, at ledelsen i samme omgang valgte at opsige samtlige lokalaftaler.

Så ikke alene skulle Dansk Salt aftale et nyt lønsystem, de skulle også rydde op og forhandle nye lokalaftaler, og alt sammen skulle ske under tidspres fra den amerikanske ejer, som forlangte alt på plads inden 1. januar i år.

## **SKEPTISK START**

Derfor var det med armene over kors og et mistroisk blik tillidsrepræsentanterne satte sig til forhandlingsbordet. På den anden side sad ledelsen og midt imellem sad lønkonsulenterne fra CO-industri og Dansk Industri, Claus Krogh Hansen og Nils Kaasing, som var kaldt ind for at hjælpe virksomheden med at finde frem til den rigtige løsning.

”Tag nu de arme ned,” sagde Claus og hans kollega, men man går jo i forsvarsstilling, når der kommer sådan noget. For man er jo altid bange for, at der skal tages noget fra os. Det var vi alle. Men det føler jeg, ikke er sket,” siger Per Jakobsen.

**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

Han lod de korslagte arme falde og begyndte med støtte fra Claus Krogh Hansen at samarbejde om at finde den rigtige form på det, som skulle blive deres nye lønsystem.

”Det var en lidt mærkelig oplevelse for mig. Jeg kom ind midt i det hele, fordi jeg blev valgt som tillidsrepræsentant, og jeg havde aldrig mødt Claus. Ved de første møder sad jeg bare og lyttede og tænkte: ”For fanden, de er jo i lommen på virksomheden begge to. De vil os ikke noget godt.” Men så kom vi længere hen i processen, og pludselig sendte Claus vores direktør og HR-medarbejder ud af rummet. Og så forklarede han ellers systemet og opsummerede for os. Han var vores mand, viste det sig,” fortæller Kenny Bødker.

**MERE POSITIVE**

Både han og Per Jakobsen mener, at lønkonsulenternes hjælp var uundværlig for at gennemskue systemet.

”Vi fik en bedre forståelse for det. Specielt da vi skulle knække alle talkoderne i systemet. Vi så jo bare det overordnede system, hvor der ikke var sat beløb på, men Claus kunne bryde det ned og vise os, hvad den enkelte ville få i det nye lønsystem. Det blev meget mere konkret,” siger han.

Samtidig blev de også mere positivt indstillede over for projektet, da en ny og mere lydhør direktør trådte til.

”Til at begynde med var der lagt op til, at vi skulle ned i løn i min afdeling. Det vendte, da vores nye direktør trådte til. Han lyttede og var villig til at lave noget om,” siger Per Jakobsen.

Han og de kolleger, som var ansat under den gamle ordning, får i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem et overgangstillæg, som sikrer dem mod lønnedgang.

Det nye lønsystem består af en grundløn, et jobtypetillæg, som er baseret på faglige kvalifikationer, og en løndel, der er baseret på point, som gives for syv personlige kvalifikationer: fleksibilitet, sikkerhedsadfærd, engagement, kompetencer, samarbejde, kvalitet og involvering i forandringsprocesser.

## **SOLIDT AFTRYK PÅ AFTALEN**

Selv om virksomheden på forhånd havde besluttet sig for, at det var sådan en type lønsystem, de skulle have, så har tillidsrepræsentanterne været inde og sætte deres fingeraftryk på, hvilke parametre der skal vægtes.

”Sikkerhed står altid højt på agendaen. Det er vores bonusser også bundet op på, så det skulle med. Samarbejde er selvfølgelig også vigtigt for os. Og så opkvalificering. Det er svært at få kollegerne til at uddanne sig. I administrationsbygningen hænger der mange billeder af folk med 25-års jubilæer. De er svære at flytte,” siger Per Jakobsen.

”Vi skal jo videreudvikle os. Og i min verden er det også fair, at en person, som bare læner sig tilbage og lader de andre stå for udviklingen, får en krone mindre i timen end dem, der engagerer sig. Tidligere var det sådan, at alle i afdelingen fik det samme, uanset hvad de bidrog med,” supplerer Kenny Bødker.

Det er også lykkedes dem at bevare den gode pensionsordning, som de havde, da de var ansat under funktionærlignende forhold. I dag er alle fire afdelinger omfattet af den. Ligesom de har fået en overarbejdsats, som ligger et godt stykke over det gængse niveau, og så er deres lønniveau udregnet efter et geografisk område, som går helt fra Aarhus i syd til Aalborg i nord.

”Det handler jo om at kunne tiltrække arbejdskraft. Der var engang, hvor alle ansatte kom fra lokalområdet. Sådan er det ikke mere, og hvis vi skal have folk til at køre fra



Aarhus, Ebeltoft eller Aalborg, så skal vi også kunne konkurrere med lønniveauet der,” forklare Kenny Bødker.

Sygepolitikken er stadig under udvikling, men hidtil har virksomheden været large over for langtidssyge medarbejdere.

”Og det er mit indtryk, at man vil lave en meget rimelig sygdomspolitik,” siger Kenny Bødker.

På den negative side har nogle kolleger mistet den lange opsigelsesfrist på et halvt år, som de havde tidligere, ferieafholdelse er lidt mere kompliceret end før, og lønsedlen er blevet mere kompliceret.

#### **DANSK SALT A/S**

Dansk Salt A/S ved Mariager producerer salt til fødevarer, industri, vejsalt og medicinsk brug.

Virksomheden, der er Skandinaviens eneste saltfabrik, hører under kemikoncernen Nouryon med hovedsæde i Holland.

Der er cirka 140 ansatte i virksomheden. Heraf cirka 54 timelønnede.

I øvrigt er antallet af lokalaftaler reduceret fra 32 til 11.

#### **RO PÅ MED TIDEN**

De to tillidsrepræsentanter er også spændte på, hvordan pengene skal fordeles ved de kommende lønforhandlinger, og de er stadig lidt lunkne ved, at lederne nu skal sidde og tildele point til de enkelte medarbejdere.

”Jeg kan godt være bange for, at folk vil opfatte det som et fedterøvstillæg, når nogle får mere end andre. Eller at der er nogle, som vil sige: ”Hvorfor skal jeg lave den maskine. Det er jo ham dér, som I synes, er den bedste.” Men jeg tror, at det stille og roligt vil blive udfaset. Nogle siger jo, at det er den vej, som alle systemer går i dag,

men jeg hører også andre steder fra, at de slår over på funktionærlignende, fordi det er nemmere. Ens løn til alle. Men så skal man jo også have en homogen gruppe, hvor alle kan det samme, og det kommer vi aldrig til i en gruppe som vores,” siger Kenny Bødker.

Trods bekymringerne og modvilje fra nogle få kolleger, så er de to tillidsrepræsentanter godt tilfredse med det resultat, som de har opnået.

”Vi kan med sikkerhed sige, at der er ingen, som er gået ned i løn. Så kan det godt være, at der er nogen, som har lidt sværere ved at forstå deres lønseddel, men det tager vi hen ad vejen. Det skal nok falde til ro med tiden. Der er ryddet op i det hele, og der er klare linjer. Det er vigtigt,” fastslår Kenny Bødker.

## 02. Sådan kan SU springe ud i den grønne omstilling

Samarbejdsudvalget kan bidrage til, at målene med grøn omstilling bliver en succesoplevelse for både arbejdsgivere og medarbejdere. TekSam giver gode råd og tilbyder inspiration til SU.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

26. oktober 2021

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

AMR

Samarbejdsudvalget skal involveres i virksomhedens grønne omstilling. Sådan lyder opfordringen fra CO-industri og DI.

Men hvordan gør SU lige det? Det kommer TekSam med en række gode bud på i en ny pjecce, som blev lanceret på TekSams Årsdag i begyndelsen af oktober.

”I pjecen beskriver vi en dynamisk proces for, hvordan samarbejdsudvalget med succes kan arbejde med de forandringer, som den grønne omstilling medfører på en velovervejet og god måde. Vi håber, at pjecen kan give samarbejdsudvalgene lyst til at springe ud i det og skabe nogle grønne forandringer, som positivt involverer medarbejderne,” siger Dennis Jensen, områdeleder for samarbejdsområdet i CO-industri.

## BEVAR TRIVSLEN

I pjecen ”Grøn omstilling i samarbejdsperspektiv” beskrives blandt andet, hvilke konkrete opgaver samarbejdsudvalget kan løse i forbindelse med den grønne omstilling. For grøn omstilling handler ikke blot om ny teknologi og automatik, det handler i lige så høj grad om involvering og uddannelse, hvis medarbejdernes trivsel skal bevares.

”For nyligt var jeg ude at undervise på TekSams TR-kursus. Der mødte jeg en tillidsrepræsentant, som går og vedligeholder virksomhedens dieseldrevne køretøjer. Virksomheden har som del af deres grønne omstilling besluttet, at diselkøretøjerne skal udfases og erstattes af eldrevne køretøjer. Det har jo en stor betydning for en del lidt ældre medarbejdere, som nu spekulerer på, om de skal med på den grønne rejse med en helt anden form for teknologi. Det, synes jeg, er et godt eksempel på en oplagt opgave at tage op i SU. For hvad gør vi med de medarbejdere, som måske har svært ved at komme med på den grønne rejse, hvilken betydning får det for dem?” siger Anders Just Andersen, underdirektør i DI.

Han og Dennis Jensen understreger, at det ikke nødvendigvis er SU, der skal komme med alle de gode ideer. SU’s arbejde handler om at kigge på, hvordan virksomheden får sat en proces i gang, som sikrer, at alle gode ideer til at nedbringe forurening og CO2-udledning kommer frem i lyset, uanset om de er tænkt af en leder eller en medarbejder.

Samtidig har SU også en stor opgave med at holde fokus på trivslen gennem de forandringer, som kan komme i virksomheden. Trivsel kan blandt andet sikres ved medinddragelse og gennem uddannelse af medarbejderne, så de kan se sig selv i processen.

## FEM TRIN

I fem trin viser pjecen, hvordan SU gennem en dynamisk proces kan understøtte gennemførelsen af grønne forandringer på en velovervejet og god måde, der involverer både ledelse og medarbejdere.

”Processen begynder med etableringen af et fælles afsæt. SU kan blandt andet se på, om udvalget overhovedet er klar til at arbejde med grøn omstilling, og hvor meget medlemmerne på forhånd ved om grøn omstilling. Desuden kan det være en god idé at afstemme ambitionsniveauet og se på, om der er enighed om vigtigheden af grøn omstilling i virksomheden,” siger Dennis Jensen.

Når det fælles afsæt er etableret, så handler det om at generere ideer til indsatsen, prioritere indsatsen og konkretisere de prioriterede forslag. Og endelig er det vigtigt at følge op på indsatsen og evaluere den. Alt sammen emner, som pjecen mere uddybende guider SU igennem.

Pjecen kan downloades og bestilles fra CO-industris hjemmeside.

## **TEMADAG OG INSPIRATION FRA TEKSAM**

TekSams konsulenter stiller sig til rådighed, hvis SU gerne vil have inspiration til at komme videre i den grønne retning. TekSam kan hjælpe med at stille de rigtige spørgsmål til opgaven og guide jer i den retning, som jeres virksomhed har brug for. TekSam kan også hjælpe jer med at bevare trivslen i virksomheden under forandringerne og råde jer til, hvordan I sikrer medarbejderne de rette kompetencer.

Desuden vil TekSam om kort tid invitere til tre temadage om grøn omstilling forskellige steder i landet. Her kan I møde eksperter og høre virksomheder fortælle om, hvordan de har grebet sagen an.

”Samtidig vil vi fortælle mere om, hvordan vi kan hjælpe jer med at få de her strategier, som virksomheden har besluttet, sat i spil, så SU også tager ejerskab af det, og får det kommunikeret ud til medarbejderne,” siger Dennis Jensen.

De 400 samarbejdsudvalgsmedlemmer som deltog i TekSams Årsdag har allerede fået inspiration fra Siemens Gamesa og Rockwool til, hvordan de løbende arbejder med grønne tiltag, som nedbringer forurening og CO<sub>2</sub>-udledning.

På årsdagen har de også fået tips fra DI og Dansk Metal til, hvordan digitalisering kan understøtte den grønne omstilling, og hvad der kræves af eksempelvis uddannelse af medarbejderne, hvis det skal være en succes.



De har også fået gode råd om, hvor de kan hente økonomisk støtte til virksomhedens grønne eksport, og de er blevet klogere på, hvordan trivsel og medinddragelse er væsentlige positive faktorer for, at virksomheden kommer godt gennem de grønne forandringer.

Og endelig har de fået rørt lattermusklerne gevaldigt i et oplæg fra foredragsholder Karen-Marie Lillelund, som understregede den væsentlige betydning humor har for, at vi alle kan komme godt gennem forandringer, som både kan være trælse og krævende.

**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 forebygge konflikter
- Rolleafklaring
- At udvikle personalepolitikker

TekSam står desuden bag:

- TekSams Årsdag
- Temamøder
- Sporskifteprojektet
- Samarbejds kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter

### 03. Godt samarbejde styrker lysten til uddannelse

NSM A/S har stor succes med selvvalgt uddannelse. Nu har virksomheden med hjælp fra IKUF's opsøgende konsulenttjeneste lavet en rammeaftale om aftalt uddannelse.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

26. oktober 2021

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

I løbet af det seneste par år har omkring 12 ud af de 27 medarbejdere i produktionen på NSM A/S i Kolding valgt at bruge en uge eller flere på at opkvalificere sig selv gennem selvvalgt uddannelse med støtte fra IKUF.

Den succes har nu fået virksomheden til at lave en aftale om aftalt uddannelse.

I et lille mødelokale med udsigt til produktionen har tillidsrepræsentant Jens Fey, fire af hans kolleger og fabrikschef Michael Berggreen siddet tæt sammen ved det runde bord for at lave en rammeaftale, som uddannelsesmæssigt hænger sammen med virksomhedens udviklingsstrategi.

”Jeg har den holdning, at hvis vi ikke udvikler, så afvikler vi. Vi har derfor kigget på, hvad det er, vi som virksomhed gerne vil, og hvad vores medarbejdere så gerne skulle kunne. Og så har vi på den måde prøvet at lave aftalen, så den dækker de

uddannelsesområder, som vi mener, vil dække de behov,” forklarer Michael Berggreen.

Aftalen er derfor bred og dækker alt fra akademiuddannelse til ufaglærte, der har mulighed for at blive faglærte. Michael Berggreen og Jens Fey har desuden en gammel drøm, som de endnu ikke har fået gjort noget ved, men som rammeaftalen nu giver mulighed for. De vil nemlig gerne screene alle medarbejdere for at finde ud af, om nogen har behov for forberedende voksenuddannelse i dansk og matematik.

Aftalen er, ifølge Jens Fey, blevet taget godt imod blandt de 27 ansatte i værkstedet på NSM A/S, hvor de har specialiseret sig i at lave kundetilpassede emner i blandt andet syrefast stål og højstyrkestål.

”Jeg har ikke hørt andet end positive tilbagemeldinger på aftalen om aftalt uddannelse. Vi ved, at der kan være nogle gråzoner, hvor der kan være tvivl, om der skal bruges selvvalgt eller aftalt uddannelse, men dem må vi klare, når vi kommer til dem,” siger Jens Fey, som er medlem af Dansk Metal.

## **KONSULENTHJÆLP FRA IKUF**

Både før, under og efter aftalen har virksomheden fået hjælp fra Annette Lindeman Carlsen, chefkonsulent ved IKUF. Hun er en af fire konsulenter, som hjælper virksomheder og medarbejdere med at komme i gang med aftalt uddannelse.

Ifølge hende er netop det tætte samarbejde mellem ledelse og medarbejdere nøglen til NSM A/S' uddannelsessucces.

”Det handler rigtig meget om samarbejde og dialog mellem ledelse og produktionsmedarbejdere. Jo stærkere det er, jo hurtigere når man i mål i fællesskab. Det handler for eksempel om, at virksomheden involverer medarbejderne i sine beslutninger og fortæller, hvilken udviklingsretning virksomheden er på vej i, og forklarer, hvad det kræver af kompetencer, for at de kan nå målene i fællesskab,” forklarer Annette Lindeman Carlsen.

De råd har Michael Berggreen brugt i arbejdet med at udforme virksomhedens aftale om aftalt uddannelse.

”Jeg er blevet guidet til, hvordan vi skulle gøre. Det har gjort min opgave med at lave, hvad jeg selv synes er et ret godt dokument, noget nemmere. Der har været sparring og rådgivning i, hvordan vi får skrevet aftalen rigtigt, og så har Annette haft rammeaftalen til gennemsyn, inden vi lagde den ud,” fortæller han.

Ud over at guide ledelse og medarbejdere til en god aftale, så har Annette Lindeman Carlsen også gennemgået de praktiske arbejdsgange med virksomhedens regnskabsansvarlige, så hun er klædt på til både at håndtere lønspørgsmål for medarbejdere på selvvalgt uddannelse og for medarbejdere, som er på aftalt uddannelse.

## **DÅRLIGE OPLEVELSER**

Tidligere har medarbejderne på NSM A/S ellers ikke haft gode erfaringer med selvvalgt uddannelse. En medarbejder oplevede problemer med at få sine udlæg dækket, mens en anden endte på et kaotisk uddannelsesforløb.

”Det satte nogle spor rundt omkring,” fortæller Jens Fey, som derfor er lidt forbeholden, da Michael Berggreen et stykke tid senere gerne vil have ham til at hjælpe med at få kollegerne på selvvalgt uddannelse for at undgå fyringer i forbindelse med en kortvarig ordredgang. Ikke alene ved han, at kollegerne er lidt lunkne på uddannelse, han synes også, at det er kompliceret.

Undervejs kommer NSM A/S dog i kontakt med Annette Lindeman Carlsen, som både kan hjælpe med inspiration til uddannelse og med det helt praktiske med at melde sig til kursus og søge støtte de forskellige steder. Og det får afgørende betydning. De positive meldinger begynder at rulle ind, og flere får mod på at uddanne sig. Nogle vælger uddannelser målrettet deres fag og virksomheden, mens andre har truffet mere personlige valg.

”Vi kom for alvor i gang med uddannelse, da vi mødte Annette og virkelig følte, at her er en, som brænder helt vildt for, at vi skal få kollegerne i uddannelse. Og som ved rigtig meget om, hvordan systemet er skruet sammen. For systemet kan for udenforstående godt være en lille smule svært til en start,” siger Michael Berggreen.



Selv har han gennem en længere periode haft telefonmøder hver 14. dag med Annette Lindeman Carlsen for at vende situationen og afklare eventuelle udfordringer på uddannelsesfronten.

## INGEN TVANG

Ifølge Annette Lindeman Carlsen er det afgørende for lysten til uddannelse, at det aldrig må opleves som tvang.

”Michael og Jens har nok skubbet lidt til kollegerne for at få dem i gang, men det er foregået uden tvang. De har sagt: ”Det står jer fuldstændig frit for, hvad I vil vælge, og om I vil gå i en helt anden retning inden for industrien, men det her kunne være en mulighed, og de udbyder det her.” De har ligesom lavet lidt forarbejde, og det motiverer,” siger hun.

Samme holdning har Michael Berggreen.

”Jeg ser udelukkende rammeaftalen som en anden måde at skabe større økonomisk råderum på. Det handler ikke om, at vi skal bestemme. Jeg ser det stadig som en dialog om nogle uddannelsesønsker, den enkelte medarbejder har. Det skal laves som en fuldstændig afstemt aftale mellem medarbejder og ledelse om, at nu bruger vi den rammeaftale, fordi det er noget, som du gerne vil, og som virksomheden synes er spændende,” siger han.

### FÅ HJÆLP TIL AFTALT UDDANNELSE

På jeres virksomhed kan I få hjælp til aftalt uddannelse. En erfaren uddannelseskonsulent er klar til at rykke ud og hjælpe jer igennem hele processen.

Virksomheden har endnu ikke taget hul på at bruge rammeaftalen om aftalt uddannelse, men både Jens Fey og Michael Berggreen føler, at de er klædt på til det. Virksomheden har mange ambassadører, som taler godt om uddannelse, og systemet har de også ret godt styr på.

”Ellers ringer vi bare til Annette,” siger de.

”Vi hører mange gange om, at det er de store virksomheder, som benytter mulighederne for kompetenceudvikling, men NSM A/S er et hammergodt eksempel på, at det også lykkes for mindre virksomheder, og hvad andre kan gøre for at lykkes med det her. Det har ikke været så svært, fordi de har været entusiastiske, og fordi de har villet det,” fastslår Annette Lindeman Carlsen.

”Det kræver jo tid til at starte med – men det gør alting jo – og vilje,” supplerer Jens Fey.

## 04. "Du får en uddannelse i arbejdsmiljø, som passer til dig"

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse er langt fra nok for en arbejdsmiljørepræsentant i dag. Det mener kabelteknikeren Lise Gallaus Selsager, som derfor tager kurser gennem sit forbund.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

**SIDST REDIGERET**

27. oktober 2021

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

Det lovpligtige arbejdsmiljøkursus på tre dage er sådan set fint nok. Men det er først, når du kommer på kurser gennem dit fagforbund, at du for alvor rykker dig.

Sådan siger kabeltekniker i TDC og arbejdsmiljørepræsentant Lise Gallaus Selsager. Hun har været arbejdsmiljørepræsentant siden 2008, hvor hun også kom på det lovpligtige tredages kursus – også kendt som §9-kurset. Siden er det blevet en uges arbejdsmiljøgrundkursus og enkelte mindre kurser.

”Da jeg blev valgt, handlede det mest om basal sikkerhed. Vi skulle kigge på nogle stiger, boremaskiner og lidt hjelme – og så var det sådan set det. Men siden er der jo sket en masse. Du skal kunne meget mere som arbejdsmiljørepræsentant i dag,” konstaterer Lise Gallaus Selsager.

Selv om hendes lovpligtige uddannelse ligger 13 år tilbage i tiden, kan hun godt se forskellen.

## **TÆTTERE PÅ HVERDAGEN**

”§9-kurset er meget allround og overordnet. Sådan må det jo være, når det skal afvikles på tre dage og er for alle mulige typer arbejdsmiljørepræsentanter – smede, kontoransatte, teknikere, kranførere og så videre. Jeg må indrømme, at jeg dengang selv sad tilbage med en fornemmelse af, at det kunne jeg ikke rigtig bruge til noget,” siger Lise Gallaus Selsager og tilføjer:

”Jeg synes først, at jeg fik lov til at dykke ned i det, jeg kunne bruge til noget, da jeg kom på Metalskolen. Det er meget tættere på vores hverdag, vores arbejdspladser og de arbejdsmiljøemner, vi står over for.”

**ARBEJDSMILJØKURSER I DIT FORBUND**

Kontakt dit forbund / lokale forbundsafdeling, hvis du er interesseret i at tage kurser som arbejdsmiljørepræsentant. Du kan også se en oversigt over mulige kurser her:

- **3F**(<https://www.3f.dk/faa-hjaelp/tillidshverv/kursuskatalog>)
- **Dansk Metal**  
(<https://www.danskmatal.dk/Metalskolen/kurser/Sider/default.aspx>)
- **HK Privat**  
(<https://www.hk.dk/aktuelt/kalender?topic-search=&searchTagString=&searchOrgString=arbejdsmilj%C3%B8repr%C3%A6sentanter&pageIndex=1&pageSize=10>)
- **Teknisk Landsforbund**  
(<https://tl.dk/om-os/arbejdsmiljoerepraesentant/kurser-for-tillidsvalgte/>)
- **Dansk El-Forbund**(<https://def.dk/node/164>)
- **Blik- og Rørarbejderforbundet**(<https://blikroer.dk/node/2353>)
- **Serviceforbundet**(<https://katalog.fiu.dk/unions/serviceforbundet>)
- **Malerforbundet**(<https://maler.dk/uddannelse/kursertillidsvalgte/>)

På Metalskolen er der fire grundkurser for arbejdsmiljørepræsentanter – alle af en uges varighed. Man kan tage et kursus, eller man kan tage alle fire. Lise Gallaus Selsager har taget de første to kurser i maj og august 2021, og hun er sikker på, at hun også vil tage de næste to i rækken. Nummer tre er allerede sat i kalenderen.

”Fire uger kan måske lyde af meget, men tiden går virkelig hurtigt. Der er meget at lære. Nu er der jo også kommet en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, som vi skal lære at håndtere,” siger Lise Gallaus Selsager.

For hende giver det bedst mening at være på kursus med nogle, der bevæger sig inden for nogle af de samme fag og typer arbejdspladser som hende selv:

”Når vi begynder på kurset, bliver vi spurgt, hvad vi gerne vil opnå på kurset og have med hjem af konkrete redskaber. Så bliver undervisningen tilrettelagt, så de vinkler



kommer med ind. Det er supergodt. Hvis man står med nogle konkrete problemer, så får man nogle løsninger med hjem. Vi får at vide, hvordan vi kan bruge lovgivningen og bekendtgørelserne, og hvilke materialer og vejledninger som vi kan tage udgangspunkt i.”

## **BRUGER HINANDEN**

Lise Gallaus Selsager oplever, at det ikke kun er underviserne, som sørger for at give et godt udbytte af kurserne. Det gælder også de andre kursister. Samtalerne i pauserne og efter undervisningen er gode til erfaringsudveksling, og i forbindelse med det første grundkursus lavede kursisterne en lukket Facebook-gruppe, hvor de bruger hinanden til at sparre med.

Ud over det faglige indhold er personlig udvikling en sidegevinst ved kurserne, synes TDC-arbejdsmiljørepræsentanten.

## **OGSÅ PERSONLIG UDVIKLING**

”Man bliver også flyttet personligt på den måde, at man lærer at få noget mere gennemslagskraft. Det er både gennem undervisning, hvor vi blandt andet lærer nogle teknikker til at gå i dialog og forhandling med ledelsen, men det er også, når man skal præsentere noget for de andre kursister på holdet. Jeg er godt nok vant til at stå og undervise mine kolleger i sikkerhed ved brøndarbejde, men jeg kan mærke, at kurserne på Metalskolen har flyttet mig endnu mere, og det har givet mod på mere,” siger Lise Gallaus Selsager, hvis næste udfordring er at være meddirigent til generalforsamlingen i Dansk Metal Tele Øst.

I TDC har Lise kun mærket opbakning til at tage arbejdsmiljøkurserne. Så hun tager også de næste to grundkurser og har desuden allerede tilmeldt sig til et FIU-kursus i kropssprog, og hun har også planer om at sætte sig yderligere ind i psykisk arbejdsmiljø på Metalskolens temakursus i det.

”Der er nok at tage fat på. Man kan kun blive klogere,” konstaterer Lise Gallaus Selsager.



## 05. Her er arbejdsmiljørepræsentanten ekspert

Claus Andersen Rustfri Stål A/S har stor glæde af, at virksomhedens arbejdsmiljørepræsentant tager på arbejdsmiljøkurser. Det bringer ny viden til firmaet, og så bliver de gode løsninger tænkt ind på produktionsgulvet fremfor et kontor.



Ahmad El Ahmad, arbejdsmiljørepræsentant hos Claus Andersen Rustfri Staal i Odense.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

**SIDST REDIGERET**

27. oktober 2021

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

Ahmad El Ahmad har ikke ligget på den lade side, siden han for halvandet år siden vandt kampvalget om at blive arbejdsmiljørepræsentant hos Claus Andersen Rustfri Stål A/S i Odense.

Han har allerede været på Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, og så har han taget de første to moduler af grunduddannelsen i arbejdsmiljø på Metalskolen. Faktisk havde han været længere fremme, hvis ikke covid-19-pandemien havde spændt ben for kursusaktiviteten i en periode.

Og det er med fuld opbakning fra direktør Lars Jensen:

”Det er en helt naturlig del af driften i en virksomhed at klæde folk ordentligt på. Uanset om det er et svejsekursus eller et arbejdsmiljøkursus, så skal vi følge med udviklingen. Så når Ahmad kommer og siger, at han gerne vil på arbejdsmiljøkursus i Dansk Metal, så skal han selvfølgelig det, og så får vi passet det ind i produktionen.”

## FRA TEORI TIL PRAKSIS

Faktisk ser Lars Jensen positivt på, at virksomhedens arbejdsmiljørepræsentant har så stor viden i forhold til sundhed, sikkerhed og trivsel på virksomheden. Ahmad El Ahmad går selv dagligt i produktionen og mærker forholdene på egen krop. Så han er hurtigt i stand til at få koblet sin teoretiske viden sammen med det, der virker i praksis.

”Vi får som virksomhedsledelse virkelig meget ud af Ahmads viden. Jeg når ikke selv at sætte mig lige så meget ind i det. Så er det rigtig fint, at Ahmad kommer tilbage og er opdateret. Selvfølgelig har vi som ledelse ansvaret, og vi har jo også en sikkerhedsleder, men når Ahmad er god til at sætte sig ind i regler og vejledninger og kommer hjem med den nyeste viden, så lytter vi selvfølgelig til ham. Og ude i produktionen tager kollegerne måske også nye måder at gøre tingene på lidt mere til sig, når Ahmad siger det, end hvis det er mig,” siger direktøren og understreger samtidig:

”Vi skal leve op til kravene, og vi har en klar og tydelig holdning om ordentlighed hos os – det gælder både arbejdsforholdene, arbejdsmiljøet og måden at omgås hinanden.”

## ARBEJDSMILJØKURSER I DIT FORBUND

Kontakt dit forbund / lokale forbundsafdeling, hvis du er interesseret i at tage kurser som arbejdsmiljørepræsentant. Du kan også se en oversigt over mulige kurser her:

- 3F(<https://www.3f.dk/faa-hjaelp/tillidshverv/kursuskatalog>)
- Dansk Metal  
(<https://www.danskmatal.dk/Metalskolen/kurser/Sider/default.aspx>)
- HK Privat  
(<https://www.hk.dk/aktuelt/kalender?topic-search=&searchTagString=&searchOrgString=arbejdsmilj%C3%B8repr%C3%A6sentanter&pageIndex=1&pageSize=10>)
- Teknisk Landsforbund  
(<https://tl.dk/om-os/arbejdsmiljoerepraesentant/kurser-for-tillidsvalgte/>)
- Dansk El-Forbund(<https://def.dk/node/164>)
- Blik- og Rørarbejderforbundet(<https://blikroer.dk/node/2353>)
- Serviceforbundet(<https://katalog.fiu.dk/unions/serviceforbundet>)
- Malerforbundet(<https://maler.dk/uddannelse/kursertillidsvalgte/>)

## NYE REDSKABER

Ahmad El Ahmad, der arbejder som klejnsmed hos Claus Andersen Rustfri Stål, føler sig da også kun taget godt imod, når han kommer tilbage fra et arbejdsmiljøkursus på Metalskolen i Jørlunde:

”Lars har været meget åben over for at tage imod de ting, jeg kommer med. Så finder vi noget tid, hvor vi kan sætte os ned og få talt om tingene.”

Senest kom Ahmad El Ahmad hjem med et skema til rapportering af nærved-ulykker, som de brugte, da en kran faldt ned. Skemaet har de brugt i dialog med leverandøren af kranen og selvfølgelig til at tage de nødvendige forholdsregler til at undgå en ulykke. Desuden har de i fællesskab taget en grundig sikkerhedsrundring på

virksomheden for at udpege de områder, hvor der er fare for især alvorlige arbejdsskader.

## **ALLE SKAL MED**

Netop de helt praktiske redskaber er noget af det, som Ahmad El Ahmad roser fra Dansk Metals arbejdsmiljøkurser:

”Underviserne er virkelig gode til at koble teorien sammen med de konkrete forhold, som vi står med til daglig. De starter kurset med at spørge, hvilke udfordringer vi står med hjemme på vores virksomheder. Dem skriver de op, og så sørger de for, at vi kommer ind på dem i løbet af ugen.”

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, som Ahmad El Ahmad selvfølgelig også har deltaget i, så han først og fremmest ”som en smagsprøve på, hvad det vil sige at være arbejdsmiljørepræsentant”. På Metalskolen er han kommet meget mere i dybden.

”Det giver jo næsten sig selv, når der er fire kurser af en uges varighed. Selv om vi får puttet rigtig meget viden ind, så kommer vi grundigt ned i emnerne, og underviserne er gode til at få alle med. Man går ikke videre til et nyt emne, før alle har forstået det, man er i gang med,” siger Ahmad El Ahmad.

## **DET GODE EKSEMPEL**

Den fynske klejnsmed kan virkelig mærke, at han har taget et kæmpespring på det halvandet års tid, hvor han har været arbejdsmiljørepræsentant og har fået en masse ny viden.

”Jeg tænker virkelig sikkerhed – næsten hele tiden. Det er derhjemme privat. Og når jeg for eksempel er på værksted med min bil, kan jeg heller ikke lade være med lige at se, om de går op i sikkerheden. Men jeg er også blevet mere bevidst om det herude. For man skal jo være et forbillede for sine kolleger, og jeg skal prøve at give min viden videre,” siger Ahmad El Ahmad, som ikke er færdig med at tage ny viden til sig:



”Jeg skal helt sikkert også have de næste to kurser. Det er virkelig spændende, og så er det bare fedt at komme til Jørlunde og møde andre kursister, og så er det et godt sted at lære, fordi man også lige kan blive frisket op efter undervisning med en gåtur i naturen, i svømmehallen eller i fitness.”

De gode undervisningsforhold på Metalskolen kan Ahmads direktør Lars Jensen nikke genkendende til.

”Jeg er faktisk selv udlært rustfast klejnsmed her hos Claus Andersen Rustfri Stål, og så har jeg også været arbejdsmiljørepræsentant her og taget arbejdsmiljøuddannelsen på Metalskolen for 20 år siden – ja, faktisk også en del af tillidsrepræsentantuddannelsen.”

#### **CLAUS ANDERSEN RUSTFRI STÅL A/S**

Stiftet af Claus Andersen i 1986.

I 2000 flyttede virksomheden til Fabriksvej i Odense og etablerede nye produktionsfaciliteter på i alt 5.500 kvadratmeter.

67 ansatte – heraf ni under uddannelse: fem smede- og to snedkerlærlinge samt en logistikelev og en teknisk designerelev.

Virksomheden er primært underleverandør til maskinbyggerbranchen. Alt inden for fremstilling af maskinkomponenter, plade- og rørlaserskæring, buk af plader og opsvejsning af stativer. Desuden fremstiller virksomheden både rustfast og træbaseret inventar til storkøkkener, kantiner og hospitaler med en bred vifte af standard- og specialdesignede produkter. Derudover producerer virksomheden også skabe til hjertestartere.

## 06. Tøjgiganter underskriver aftale om bedre arbejdsmiljø

Efter flere alvorlige ulykker på tøjfabrikker i Sydasiens har IndustriALL Global Union og en lang række internationale selskaber indgået en ny aftale om sikkerhed og kontrol af arbejdsmiljøet på fabrikkerne.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

26. oktober 2021

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

147 internationale selskaber i tøjbranchen har indtil nu skrevet under på en ny international aftale om at bidrage til et bedre og sikrere arbejdsmiljø på tøjfabrikker verden over. Blandt dem er giganter som H&M, Zara og danske Bestseller. Bag aftalen står blandt andre IndustriAll Global Union, som CO-industri er medlem af.

Aftalen er en bredere version af den aftale om bygnings- og brandsikkerhed, som blev indgået efter Rana Plaza-katastrofen i Bangladesh i 2013.

Dengang styrtede en nieters fabrikk sammen over tusindvis af tekstilarbejdere, og over 1.100 mistede livet. Katastrofen fik for alvor verdens øjne op for de forfærdelige arbejdsforhold, der hersker i dele af tekstilbranchen. IndustriALL Global Union og UNI Global Union lagde sammen med Clean Clothes Campaign og amerikanske Workers Rights Consortium pres på de internationale selskaber i tekstil- og beklædningsbranchen for at få dem til at underskrive en forpligtende aftale om bedre vilkår for tekstilarbejderne i Bangladesh.

## APPEL FRA INDUSTRIALL

Aftalen indebar, at tøjproducenterne forpligtede sig til at sikre uafhængige sikkerhedsinspektioner af systuerne/fabrikkerne med offentliggørelse af resultaterne, tvungne reparationer og renovering af fabriksbygningerne, ligesom de skulle dække udgifterne til sikkerhedsforbedringer.

Selskaberne forpligtede sig desuden til at afslutte samarbejdet med fabrikker, der nægtede at foretage de nødvendige ændringer. Aftalen gav også arbejdere ret til at nægte farligt arbejde i overensstemmelse med ILO-konvention 155.

### DE HAR SKREVET UNDER

Se listen over tøjproducenter, som har underskrevet aftalen og læs, hvad CO-Magasinet tidligere har skrevet om Rana Plaza.

- De har skrevet under(<https://internationalaccord.org/signatories>)
- Tekstilarbejderne i Bangladesh har lang vej endnu (<https://www.co-industri.dk/artikler/tekstilarbejderne-i-bangladesh-har-lang-vej-endnu>)
- Afroja blev skadet for livet (<https://www.co-industri.dk/artikler/afroja-blev-skadet-livet>)

Dengang skrev 31 selskaber, der fik produceret tøj i Bangladesh, under på aftalen, som siden er blevet fornyet i 2018. Nu har 126 selskaber indtil videre underskrevet en lignede aftale, som ikke blot er målrettet beklædnings- og tekstilbranchen i Bangladesh, men hele den globale beklædnings- og tekstilindustri. Den nye aftale løber i to år.

”Det er opmuntrende at se det store antal tøjmærker, som allerede har underskrevet den internationale aftale om at tage ansvar for en sikker og bæredygtig beklædnings- og tekstilindustri. Med de 91 underskrifter er en stor del af sektoren allerede dækket, men vi appellerer til alle tekstil- og beklædningsmærker om at tage ansvar for deres

underleverandører og denne internationale aftale,” siger Valter Sanches, generalsekretær i IndustriAll Global Union.