

CO-Magazine *CO-Magasinet 2/2022* opdateret.

Vis

Redigér

Delete

Versioner



CO MAGASINET

2. UDGAVE 2022

INDHOLD

01. Vi har et ansvar for den næste generation

02. Panthåndtering er blevet et job for faglærte

03. En kickstart til et bedre arbejdsmiljø

04. Nu skal du indstille Danmarks bedste Samarbejdsplads

05. Vi har alle ansvar for at forebygge krænkende handlinger

06. Bestyrelsesmedlemmer bør have klare aftaler om kommunikation

07. Svejsere kan få gratis vaccine

CO-MAGASINET 2/2022

Vi har et ansvar for den næste generation | Kickstart til et bedre arbejdsmiljø |
Panthåndtering er blevet et job for faglærte

01. Vi har et ansvar for den næste generation

Verdensmål 8 har en central plads i alle beslutninger og handlinger hos Jorgensen Engineering i Odense. Ved at sætte fokus på anstændige jobs og økonomisk vækst vil ledelse og tillidsrepræsentant skabe en god og sund virksomhed, som medarbejderne er stolte af, og som kan gives videre med god samvittighed til den næste generation.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

25. april 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

MAB

AMR

Der er højt til loftet og store glaspartier i Jorgensen Engineering's domicil i udkanten af Odense. Huset er konstrueret, så alle kan se hinanden, og produktionen ligger i tæt forbindelse med ingeniørernes kontorer.

”Vi har mennesket i centrum,” fastslår både tillidsrepræsentant Johnny Hansen og direktør Kenneth Bo Madsen.

Den holdning afspejler sig også i virksomhedens CSR-politik, hvor man ud af de 17 verdensmål har valgt at have fokus på verdensmål 8 – nemlig at skabe anstændige jobs og økonomisk vækst.

Hvordan det går med det, kan alle medarbejdere følge med i på en stor tavle lige inden for døren i produktionen, hvor der bliver produceret pakkeanlæg og robotter til blandt andet fødevarerindustrien og elbilindustrien.

Her kan de læse, hvilke miljømæssige, sociale og økonomisk ansvarlige projekter der er sat i gang, og hvilke projekter der er afsluttet. Og under verdensmål 8 kan de læse de fem delmål, som Jorgensen har udvalgt, og eksempler på, hvordan de konkret udmønter sig på arbejdspladsen. Det kan blandt andet være en kurve for, hvordan antallet af arbejdsskader er raslet ned efter en ekstra indsats på arbejdsmiljøområdet.

HVORDAN PÅVIRKER VI OMVERDENEN

De 17 verdensmål blev introduceret på virksomheden, da Kenneth Bo Madsen for godt halvandet år siden overtog direktørposten.

”Grundprincippet er, at det her er en forretning, og vi vil også gerne have en virksomhed i morgen. Samtidig vil vi også rent etisk gerne aflevere så god en virksomhed til næste generation som overhovedet muligt. Derfor har vi med vores nye strategi set på, hvordan vi kan skabe en bundsolid virksomhed og på samme tid have fokus på, hvordan vi påvirker omverdenen,” fortæller Kenneth Bo Madsen, direktør i Jorgensen Engineering.

I begyndelsen overvejede de, om de skulle have fokus på alle 17 verdensmål, men valgte at snævre det ind til et enkelt verdensmål. Og det var en god beslutning, mener Johnny Hansen, som er medlem af Dansk Metal og tillidsrepræsentant for cirka 57 ansatte i produktionen.

”Det er fint, at vi her i starten kun har ét verdensmål. For vi kan ikke gabe over mere. Hvis du sætter en masse skibe i søen og ikke kan trække dem, så bliver det useriøst,” siger han.

Valget faldt på verdensmål 8, som ifølge Kenneth Bo Madsen er helt essentielt.

”Den vigtigste ressource, vi har, er jo mennesker. De kan jo også samle anlæg i Kina og i Østeuropa. Men de kan ikke finde de løsninger, som vi finder sammen, og det er det, som gør forskellen. Verdensmål 8 handler lige præcis om mennesker, og så kommer resten bagefter,” siger han.

MENNESKET I CENTRUM

Arbejdet med verdensmålet er derfor langt hen ad vejen en fortsættelse af den indsats, som både ledelse og tillidsrepræsentant gjorde i forvejen – at skabe en arbejdsplads, hvor folk kan lide at være, hvor de føler, at de gør en forskel, og som de stolt fortæller om.

”Når mennesket kommer i centrum, så betyder det også, at virksomheden får noget ud af det. Hvis du bliver anerkendt og får ros, så er du også meget mere fleksibel. Og fleksibilitet betyder sindssygt meget hos os, fordi vi er en projektorienteret virksomhed. Når vi har travlt, så sover vi med sikkerhedsskoene på. Det betyder meget, at vi får anerkendelse af ledelsen, og at vi anerkender ledelsen også,” siger Johnny Hansen.

VERDENSMÅL 8

Verdensmål 8:

Anstændige jobs og økonomisk vækst

De fem delmål, som Jorgensen Engineering har udvalgt:

- 8.1: Skabe bæredygtig økonomisk vækst
- 8.2: Opnå højere økonomisk produktivitet gennem teknologi og innovation
- 8.4: Bruge ressourcerne effektivt i forbrug og produktion
- 8.6: Hjælpe unge i arbejde, uddannelse og praktik
- 8.8: Beskytte arbejdstagerrettigheder og skabe sikre arbejdsmiljøer

Målsætningen med verdensmål 8 får liv ved at blive praktiseret i det daglige arbejde gennem en åben og ærlig dialog og et godt samarbejde både i produktionen og i samarbejdet mellem direktør og tillidsrepræsentant.

”Hvis du går ud og spørger i produktionen, hvilke principper vi arbejder ud fra, så vil de sige, at vi har mennesket i centrum, og at det kommer af de 17 verdensmål. Men det er jo ikke noget, som vi går og snakker om hver dag. Vi mærker i den grad, at der er fokus på mennesket i centrum. Man ved godt, at medarbejderne performer bedst, når de har det godt og har indflydelse på deres arbejdsdag. Her har du al den indflydelse, som du overhovedet vil have, hvis du bare vil tage den,” fastslår Johnny Hansen.

ET SPROG SOM ALLE KAN FORSTÅ

Også på fællesmøderne bliver verdensmål 8 italesat. Da Kenneth Bo Madsen begyndte snakken om verdensmål, bæredygtig produktion og strategimål på møderne var det stort set kun Johnny Hansen, som stillede spørgsmål, men nu er mange flere af kollegerne begyndt at stille spørgsmål.

”Også spørgsmål, som jeg ikke kan svare på, men så handler det jo om at være ærlig i sin kommunikation og give en god respons på det,” siger Kenneth Bo Madsen.

Fællesmøderne bliver også brugt til at tale om de øvrige verdensmål, og hvordan virksomheden og medarbejderne kan være med til at påvirke verden i en bedre retning.

JORGENSEN ENGINEERING

Jorgensen Engineering blev grundlagt som Bøg Jørgensen Maskinfabrik i 1933. I begyndelsen fremstillede virksomheden maskiner og udstyr til konserves- og frostindustrien. Senere blev produktionen udvidet til at omfatte udstyr til transport af flere former for emballage samt palleteringsystemer og procesanlæg.

I dag leverer Jorgensen avancerede pakkeanlæg og robotter til fødevarerindustrien, dyrefoderindustrien, medicoindustrien, og for kort tid siden blev også elbilindustrien føjet til kundelisten.

Virksomheden ligger i Odense og har 160 ansatte. Der er ansat 57 personer i produktionen. Hovedparten af dem er medlemmer af Dansk Metal.

”I stedet for at bruge nogle højtravende forklaringsteorier, så prøver vi at fortælle historien og gøre noget, som vi alle kan relatere til. Det kan for eksempel være ved at fortælle om, hvordan vi er med til at udskifte plastikskeer med bambuskeer i et produkt, eller hvordan elbiler bliver endnu mere miljøvenlige, fordi vi er med til at udvikle et produkt, som kan udskifte enkelte defekte batterier i en batteripakke, i stedet for at hele pakken skal smides ud,” forklarer Kenneth Bo Madsen.

Johnny Hansen oplever da også, at kollegerne har taget godt imod tanken om verdensmålene.

”Det kører meget lavpraktisk nu på et plan, hvor alle kan være med, og der bliver talt et sprog, som alle kan forstå. Vi forstår strategien, fordi alle har fået at vide, hvad strategien er i de enkelte afdelinger. På den måde føler alle et ejerskab,” siger han.

SNEBOLDEFFEKT

De oplever dagligt, at kollegerne er begyndt at overveje, hvordan produktionen kan optimeres, hvordan produkterne kan forbedres, så der kan spares ressourcer eller tid, og hvordan miljøet kan skånes ved forskellige tiltage.

Og det er netop den proces, som Kenneth Bo Madsen håber, at snakken om verdensmålene kan skubbe på.

”Jeg håber på en sneboldeffekt, hvor vi ikke bare bidrager til en bedre verden fra otte til 16, men også fra 16 til otte, fordi medarbejderne tager nogle af de her ting med hjem. At de er glade, når de kommer hjem, fordi de er trygge og arbejder på en tillidsfuld arbejdsplads. At det vi snakker om her, falder dem helt naturligt i deres privatliv, så de måske næste gang, de køber bil, køber en elbil, fordi den er bedre for miljøet, og fordi de er stolte af at have bidraget til produktionen af den,” siger han.

02. Panthåndtering er blevet et job for faglærte

Da Dansk Retursystem besluttede at bygge en ny, fuldautomatisk fabrik, valgte den samtidig at gå all in på en opkvalificering af medarbejderstyrken. Og det er o.k. at tage et kranskursus, selv om virksomheden ikke har kraner.



”Jeg er uddannet elektriker, og har tidligere arbejdet som epoxyarbejder og tagdækker, men jeg har lidt på fornemmelsen, at det her bliver det sidste arbejde, jeg har,” siger procesoperatør Johnny Poulsen Christensen.

SIDST REDIGERET

21. april 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

TR

Af Peter Andersen

En lastbil bakker ind ad porten, chaufføren står ud, åbner bagenden og hælder et læs maste dåser og flasker ned i et stort hul. En stor, blandet grød af aluminium og plast, men det er ikke noget problem, forklarer Johnny Poulsen Christensen.

”Når man elektrificerer aluminium, bliver det magnetisk. Og så er det let at skille fra hinanden,” siger han.

Johnny Poulsen Christensen er 3F'er og arbejder hos Dansk Retursystem. På den tidligere fabrik i Hedehusene skulle han selv give en hånd med i sorteringen, men i

2020 åbnede virksomheden en ny, fuldautomatisk fabrik her i Høje Taastrup, hvor det grove og nedslidende arbejde fortrinsvis er overladt til robotter – kørende såvel som stationære.

Som led i den proces har han fået en uddannelse som procesoperatør. Som voksenlærling med fuld løn.

”Det var et dejligt tilbud at få, for så er jeg garanteret arbejde i mange år. Jeg er uddannet elektriker og har tidligere arbejdet som epoxyarbejder og tagdækker, men jeg har lidt på fornemmelsen, at det her bliver det sidste arbejde, jeg har,” siger Johnny Poulsen Christensen.

MAN SKAL LÆRE AT LÆRE

Byggeriet af den nye fabrik blev indledt i 2016, og parallelt blev det besluttet, at hele medarbejderstaben skulle opkvalificeres. Cirka en tredjedel af de ansatte i produktionen er siden blevet løftet fra ufaglært til faglært niveau.

Nogle har som Johnny Poulsen Christensen uddannet sig til procesoperatører, andre er blevet industrioperatører, automatikteknikere og godstransportchauffører. Og alle ansatte har været på kurser i blandt andet dansk, matematik, it og ordblindeundervisning til dem, der har haft brug for det.

”Den gode medarbejder er den medarbejder, der uddanner sig. It er en større og større del af arbejdsdagen, og arbejderne i produktionen skal efterhånden sidestilles med funktionærer. Om 10 år er der måske brug for helt andre kompetencer end i dag,” siger fabrikschef Henrik Kirk Vilsbøll.

Dermed har han også afsløret sin og Dansk Retursystems filosofi: Hellere et kursus for meget end et for lidt. Opkvalificeringen til den nye fabrik er gennemført som aftalt uddannelse, men før det har medarbejderne gjort flittig brug af selvvalgt uddannelse, og de tilskyndes fortsat til det.

3 GODE UDDANNELSESRÅD

Tre gode uddannelsesråd fra tillidsfolkene på Dansk Retursystem:

1. Når kollegerne skal motiveres til at efteruddanne sig, er det nødvendigt at være opsøgende og fortælle, hvad de kan bruge det til. Det er ikke nok at sige ”I kommer bare til mig”, for det er der ingen, der gør. Den personlige kontakt er rigtig vigtig.
2. Få en aftale med ledelsen om, at lønkompensationen for selvvalgt uddannelse betales på forhånd – for eksempel via et lån. Det duer ikke, at pengene først kommer bagefter – de skal ligge der her og nu.
3. Brug kolleger som ambassadører, for eksempel ved at få dem til at skrive om et kursus på det interne net, når de har været afsted. Det giver en selvforstærkende effekt. Man skal selvfølgelig være opmærksom på risikoen for, at der bliver fokuseret for meget på enkelte kurser.

”Det ruster os til fremtiden at folk bliver gode til at tage imod undervisning. Det er gerne de ufaglærte, vi vil have fat i. Mange af dem har haft dårlige oplevelser i skolen.”

”Vi har for eksempel haft en chauffør på krankursus, selv om vi ikke har kraner. Det ville jeg aldrig sætte mig imod. Så kan vi komme til at uddanne folk ud af virksomheden, og det har jeg det fint med. Det ville være værre, hvis de gik her og drømte om at køre kran,” siger Henrik Kirk Vilsbøll.

LOKALFOND BLEV FOR LILLE

Da selvvalgt uddannelse blev en del af industriens overenskomster i 2007, valgte Dansk Retursystem at oprette en lokal kompetencefond. Men som på mange andre arbejdspladser var ordningen svær at løbe i gang.

”Der kom ikke mange ansøgninger – rigtig mange vidste ikke, hvad det kunne bruges til. Men ved at blive ved med at snakke om det kom der flere og flere, og vi oplevede, at når én havde været afsted og haft en god oplevelse, var der straks flere, der ville på

samme kursus. Til sidst fik vi så mange ansøgninger, at vi ikke havde penge nok,” fortæller tillidsrepræsentant Kim Stampe Molbech.

For 10 år siden valgte Dansk Retursystem derfor at tilslutte sig Industriens Kompetenceudviklingsfond. Favoritterne har blandt andet været dansk som fremmedsprog, vagtkurser og certifikater til gaffeltruck og lastbil.

”På overfladen er et vagtkursus måske ikke så relevant, men en stor del af det handler jo om konfliktløsning, og det kan du sagtens bruge her. Lære hvordan man samarbejder og indgår i fællesskaber,” siger Kim Stampe Molbech.

Dansk Retursystems anden fabrik i Løsning sydvest for Horsens står snart foran en tilsvarende automatisering, og der har alle medarbejdere også fået tilbud om opkvalificering – fra længerevarende, faglærte uddannelser til kortere forløb i for eksempel dansk.

”Indtil nu er der uddannet 10 procesoperatører herfra, men alle skal jo i princippet have muligheden, og det kræver, at de har en 9. klasse først. Så alle har fået tilbudt blandt andet dansk, regning og it,” siger tillidsrepræsentant Helle Holst.

Hvert tredje år skal man tage enten virksomhedsbestemt eller selvvalgt efteruddannelse.

Tillidsrepræsentant Kim Stampe Molbech

Men ét er aftalt uddannelse, hvor det er virksomheden, der sætter betingelserne. Selv om medarbejderne opfordres til også at tage kurser efter eget valg, synes Helle Holst, at det godt kan være lidt op ad bakke.

”Der er nok nogle, som får lidt dårlig samvittighed over for kollegerne, for ’hvis jeg tager afsted, så hænger de andre på det hele’. Jeg kan jo godt hjælpe dem, men kun til en vis grad, så måske kunne det være en idé med en form for studievejleder, som kunne give et ekstra skub,” siger hun.

STOK OG GULEROD

En anden forskel er lønnen. Er der tale om aftalt uddannelse, får man fuld løn, mens selvvalgt uddannelse udløser 85 procent, som først udbetales efter kurset. Det har Dansk Retursystem dog afbødet ved at udbetale pengene som et a conto-lån, der betales tilbage efter kurset.

Samtidig er virksomheden gået over til lønsystemet Plusløn, som tager højde for medarbejdernes personlige og faglige kompetencer og udvikling.

”Hvert tredje år skal man tage enten virksomhedsbestemt eller selvvalgt efteruddannelse, så det er både stok og gulerod. Stokken er, at man skal være omstillingsparat, være villig til at lære nyt og hjælpe kollegerne ved at lære fra sig. Guleroden er, at man kan tjene flere penge,” siger Kim Stampe Molbech.

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.

Uddannelse er også et fast punkt på dagsordenen, når der er medarbejderudviklingssamtaler, og tillidsrepræsentanten fra Høje Taastrup har en vision om, at alle hans kolleger er faglærte inden for 10 år.

”De ufaglærte arbejdspladser forsvinder. Selvfølgelig vil vi gerne holde fast på dem, men for mig handler det om jobsikkerhed og ansvar over for kollegerne,” siger Kim Stampe Molbech.

Johnny Poulsen Christensen regner ikke med, at han skal nogen vegne. Og ugen efter, CO-Magasinet var på besøg, skulle han såmænd på kursus igen – i systematisk vedligehold af automatiske anlæg. Denne gang som selvvalgt efteruddannelse.

”Det er noget, der interesserer mig. Jeg engagerer mig rigtig meget, også i min personlige udvikling. Jeg kan godt lide at blive udfordret.”

DANSK RETURSYSTEM

Virksomheden blev etableret i 2000 efter øl- og sodavandsdåsernes indtog på det danske marked. Den håndterer al emballage med pantmærke og altså ikke de klassiske flasker, som genanvendes direkte. Der er cirka 120 timelønnede medarbejdere på fabrikken i Høje Taastrup og 80 på fabrikken i Løsning.

Dansk Retursystem er reguleret af Miljøministeriet, men 100 procent ejet af de store, danske bryggerier som en nonprofit-virksomhed. Det vil sige, at overskuddet går ind i pantsystemet.

94 procent af de i alt 1,9 milliarder indleverede dåser og flasker blev i 2021 omsmeltet til genanvendelse. Det tal var 90 procent i 2020, og Danmark har dermed den højeste returprocent i verden.

03. En kickstart til et bedre arbejdsmiljø

Freund Elektronik i Odense er en af de første virksomheder, der har gjort brug af en ny konsulenttjeneste, som CO-industri har oprettet sammen med DI og Tekniq Arbejdsgiverne. Og virksomheden fik bogstaveligt talt hjælp til at rydde op i arbejdsmiljøet.



My H.G. Böckman er marketingskoordinator og Erling Simonsen salgskonsulent hos Freund Elektronik. De er enige om, at det har været en tiltrængt oprydningsproces. ”Virksomheden er 40 år gammel, og der har udviklet sig en kultur. Nu har vi prøvet at tænke nyt på mange forskellige områder,” siger My H.G. Böckman.

SIDST REDIGERET

21. april 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

Af Peter Andersen

”Der var et frygteligt rod.”

Putte Kvisthøj er HR- og administrationschef i Freund Elektronik, en grossistvirksomhed i udkanten af Odense med 16 medarbejdere. Og hun lægger ikke fingrene imellem, når hun omtaler sin egen arbejdsplads, som den så ud indtil for få måneder siden.

”Vi har aldrig fået bemærkninger fra Arbejdstilsynet, men der var helt klart risici. Arbejdsmiljøet blev ikke prioriteret – der var altid andre ting, der var vigtigere. Der lå produkter og papirer hulter til bulter, så rengøringen kunne ikke gøre ordentligt rent på fladerne,” fortæller hun.

FÅ BESØG AF ARBEJDSMILJØKONSULENTERNE

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.

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.

Freund Elektronik har eksisteret i 40 år og er langsomt ved at vokse ud af de nuværende lokaler i en ombygget villa. Produktet er dørtelefoni og adgangskontrol, som købes hos producenter i Tyskland og Spanien eller udvikles af virksomheden selv i en afdeling i Sarajevo.

”Virksomheden har ændret karakter de sidste tre år. Tidligere ydede vi mere montørservice, nu foregår det meste ved skrivebordet. Vi har også udvidet medarbejderstaben, senest her i 2022, og på et medarbejdermøde blev det besluttet, at nu er vi så mange, at vi skal have en arbejdsmiljøorganisation,” siger Putte Kvisthøj.

I et nyhedsbrev læste hun om en ny besøgstjeneste, som DI og Tekniq Arbejdsgiverne har oprettet sammen med CO-industri. Og i oktober sidste år fik Freund Elektronik som en af de første besøg af to arbejdsmiljøkonsulenter – en fra hver side.

Fra CO-industri deltog arbejdsmiljøkonsulent Christina Kracht, og hun bekræfter, at der var noget at tage fat på.

”De skulle virkelig starte fra scratch. Der var rod og støv, og man faldt over kasserne, og det er dårligt for både effektiviteten og moralen,” siger hun.

GULDGRUBE AF MATERIALER

Et konsulentbesøg på to-tre timer løser ikke alle problemer, og det er heller ikke meningen med ordningen. Den er primært målrettet virksomheder med højst 75 medarbejdere, som typisk ikke har så mange ressourcer til en aktiv arbejdsmiljøindsats. Ideen er at inspirere ledelse og medarbejdere til selv at gå i gang, og besøgene tager altid udgangspunkt i de problemer, ledelse og medarbejdere på arbejdspladsen har peget på.

”Vi er ikke proceskonsulenter. Vi ser, hvad der hurtigt kan gøres noget ved og hjælper dem med at komme videre. Vi gør også meget ud af at fortælle, at det kan godt være, arbejdsmiljø koster penge, men at studier viser, at for hver krone du giver ud, får du 2,20 kroner igen. Og så viser vi, hvor de kan finde værktøjerne, siger Christina Kracht.

Hun henviser dermed til de materialer, der ligger på BFA Industris hjemmeside. Det står for BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø i Industri, som også er tovholder på konsulentordningen. Her kan man hente hjælp om alt fra arbejdspladsvurderinger over ergonomi og covid-19 til psykisk arbejdsmiljø.

”99 ud af 100 virksomheder ved ikke, hvor megen hjælp der er at hente hos BFA Industri, og det har virkelig overrasket mig. Vi medbringer de materialer, som, vi regner med, er relevante, og ellers får de links. Det er en øjenåbner for mange, og de er skrevet på et sprog, som alle kan forstå,” siger Christina Kracht.

Konsulenterne talte ikke opgaverne op, selv om der var mange – de gjorde det ikke tungere end nødvendigt.

Administrationschef Putte Kvisthøj

IKKE TUNGERE END NØDVENDIGT

Efter arbejdsmiljøkonsulenternes besøg blev der sat gang i projekt oprydning. Indtil da havde alle siddet på samme etage, men nu er der frigjort nye lokaler til medarbejderne i den tekniske afdeling og flyttet en del møbler ud. Samlet har det forbedret både støjniveau, indeklima og effektivitet.

”Nu kan vi være bekendt at have gæster og lide at være her. Vi er ikke færdige, men vi er nået langt,” siger Putte Kvisthøj.

Hun har tidligere arbejdet i Fredericia Kommune, hvor man hvert tredje år lavede en stor medarbejderundersøgelse om fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Den bestod i at sætte krydser på nogle lange tjeklister, som efterfølgende var meget svære at omsætte i handling.

”Konsulenterne talte ikke opgaverne op, selv om der var mange – de gjorde det ikke tungere end nødvendigt. For nylig havde vi arbejdsmiljømøder i teams, hvor vi brugte det, vi fik anbefalet: ’Lad nu være at lave de der tunge tjeklister, lav en åben dialog i stedet’. Vi delte det ind i nogle emner med røde, gule og grønne smileys, og så kunne vi snakke om løsningsforslag og skrive dem ind i en handleplan. Det gør man ikke, når man sidder med tjeklister.”

SÅDAN FOREGÅR ET BESØG

Der findes ikke en færdig skabelon for et besøg af arbejdsmiljøkonsulenterne. Aftalen indgås mellem konsulenterne og den enkelte virksomhed. Men typisk vil et besøg foregå på følgende måde:

- Kort introduktion.
- Rundering på virksomheden.
- Opsamling og drøftelse af runderingen med forslag til videre forløb og udlevering af relevante pjecer og andre materialer.
- Telefonisk opfølgning.

Ved besøget er såvel ledelses- som medarbejdersiden repræsenteret.

Varigheden af besøget varierer blandt andet på baggrund af virksomhedens størrelse og antallet af emner, der drøftes. Som udgangspunkt er der sat et par timer af.

Freund Elektronik har nu oprettet en arbejdsmiljøorganisation, og i den forbindelse er Anders H. Rasmussen trådt til som arbejdsmiljørepræsentant. Han mener fortsat der er et stort bjerg at bestige, men skal også først finde sin rolle efter at have været på det lovpligtige kursus.

”Besøget var helt sikkert konstruktivt og med til at sparke nogle ting i gang. Men det er svært at gå fra at være en lille, gammeldags familievirksomhed til en ny, moderne virksomhed og at komme væk fra den gamle kultur,” siger han.

Indenfor tre år er det planen at finde nye lokaler, som er mere velegnede end de nuværende til at drive virksomhed.

”Der kunne jeg godt tænke mig, at vi får medindflydelse som medarbejdere. Man kunne sige: ’Hvis du gerne vil have, her skal være rigtig rent, er det dig, der sætter standarden’. Hvis det er én, der ikke går så meget op i det, bliver det derefter,” siger Anders H. Rasmussen.

HJÆLPER MED AT PRIORITERE

Det kan være svært at ændre en indarbejdet virksomhedskultur, bekræfter DI-konsulent Helle Torsbjerg Niewald. Hun var den anden halvdel af makkerparret, som besøgte Freund Elektronik i oktober, og i slutningen af februar havde hun også den opfølgende samtale, som er en fast del af ordningen.

”Det er ikke nok at tage på kursus og så blive enige. Det kræver vedholdende arbejde fra en medarbejder- og en ledelsesrepræsentant, og det er vigtigt, de får fordelt rollerne og får klarhed over, hvem der har ansvaret for hvad. Det er især vigtigt i forhold til, at de står foran en flytning, hvor der vil være mange forandringer, der vil påvirke arbejdsmiljøet,” siger hun.

Under den opfølgende telefonsamtale med Putte Kvisthøj fik hun indtryk af, at arbejdspladsen er på rette vej.

”Hun sagde, at besøget har betydet rigtig meget, og at ’vi vidste godt hvad vi skulle, men vi var kommet i gang på den tunge måde, og nu er vi kommet i gang på den gode

måde'. Og det er den gode historie. Vi kan hjælpe virksomhederne med at prioritere, og så kan de selv tage den derfra.”

FREUND ELEKTRONIK A/S

Freund Elektronik A/S blev grundlagt af nuværende direktør Jørgen Freund i 1981.

Virksomheden løser opgaver inden for dørtelefoni og teknik primært til professionelle kunder gennem projektering, rådgivning og teknisk support. Specialerne er porttelefoni, dørtelefoni, adgangskontrol, Fermax, RiTTO, Gessler, Zemper, IP-telefoni, rørpostanlæg, IP-kalde- og samtaleanlæg, og Home Automation.

Kilde: Freund Elektronik A/S' hjemmeside

04. Nu skal du indstille Danmarks bedste Samarbejdsplads

Er I fantastisk gode til at samarbejde på din arbejdsplads, så er det nu, du skal indstille den til CO-industris Samarbejdspris 2022. Lige om lidt er det for sent.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

25. april 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Samarbejdet er rigtig godt på mange arbejdspladser. Men husker I at stoppe op en gang imellem og rose hinanden for den gode dialog, det åbne sind og de mange grin, I har sammen? Husker I at klappe hinanden på skulderen for den gode arbejdsplads, som I sammen skaber i samarbejdsudvalget? Husker I at anerkende hinanden for de supergode løsninger, som I sammen finder, når det brænder på, eller når tiden kalder på at tænke utraditionelt? Husker I at sætte pris på de gode aftaler, som I sammen har lavet om psykisk arbejdsmiljø og uddannelse?

Det er nu, du kan give din arbejdsplads, dine kolleger og din ledelse en highfive for alt det, I skaber sammen. Det er nu, du kan indstille din arbejdsplads til CO-industris Samarbejdspris. Hvem ved, måske er det jer, som senere på året kan kalde jer Danmarks bedste Samarbejdsplads 2022? Fordi I har fortjent det.

Sidste frist for at indstille er 20. maj.

CO-industri uddeler hvert år CO-industris Samarbejdspris til en virksomhed, som har udmærket sig ved at have et særlig godt samarbejde mellem ledelse, tillidsvalgte og medarbejdere. Samtidig håber vi, at virksomheden kan inspirere andre til at tage fat i deres samarbejde om trivsel og produktivitet og gøre det endnu bedre.

TR HAR BOLDEN

Det er dig som tillidsrepræsentant, der er med til at afgøre, om I skal have CO-industris Samarbejdspris 2022. Det er nemlig alene dig, som kan indstille din arbejdsplads til prisen.

CO-INDUSTRIS SAMARBEJDSPRIS

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

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

Og så skal I naturligvis være på industriens overenskomster.

TO PRISER I 2021

I 2021 uddelte CO-industri hele to samarbejdspriser.

I juni fik FMC Site Rønland prisen med over et halvt års forsinkelse, fordi coronasituationen spændte ben for overrækkelsen, som normalt finder sted i

efteråret.

FMC Site Rønland fik CO-industris Samarbejdspris 2020, fordi de med deres stærke samarbejde og indbyrdes tillid har vist, hvordan ledelse og medarbejdere kan finde fredelige løsninger på omfattende tilpasninger. Ledelse og tillidsrepræsentanter gik til udfordringerne med en vilje til at finde fleksible løsninger til gavn for alle.

I november modtog Johnson Controls Denmark i Højbjerg ved Aarhus CO-industris Samarbejdspris 2021.

Virksomheden fik CO-industris Samarbejdspris, fordi den arbejder målrettet med at skabe et stærkt samarbejde i virksomheden, og fordi den har besluttet at have den grønne omstilling på dagsordenen til hvert eneste møde i samarbejdsudvalget.

Johnson Controls Denmark har blandt andet rensat samarbejdsudvalgets dagsorden for daglige udfordringer i driften. Det har skabt plads til strategiske overvejelser om blandt andet personalepolitik, efter- og videreuddannelse af medarbejderne og virksomhedens indsats i den grønne omstilling.

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

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

05. Vi har alle ansvar for at forebygge krænkende handlinger

Dialog, personligt ansvar og hurtig håndtering af selv små konflikter kan være med til at forebygge krænkende handlinger, siger ekspert Eva Gemzøe Mikkelsen. BFA Industri har udviklet flere værktøjer til, hvordan I på din arbejdsplads kan forhindre negative handlinger.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

25. april 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

De danske arbejdspladser står foran en kulturændring, mener Eva Gemzøe Mikkelsen, ph.d., erhvervspsykolog og lektor på Syddansk Universitet.

Unge, nye medarbejdere stiller i stigende grad spørgsmål ved den tone, der er på arbejdspladserne, og den måde, som man mange steder behandler hinanden på. Og det kan provokere de ældre kolleger, som besvarer spørgsmålene med et andet, nemlig: ”Må vi overhovedet sige noget som helst?”. De vil gerne beholde den hårde, men kærlige tone, som godt kan bevæge sig under bælttestedet en gang imellem.

”Jeg tror, at vi som arbejdspladser er i gang med en udviklingsproces, som vil medføre en kulturændring. For der er en megahård tone på mange arbejdspladser. Derfor er det vigtigt, at vi får en dialog med dem, som er anderledes end os selv, og snakker om, at vi er forskellige, og at vi har forskellige grænser. Måske var det en god

idé, hvis vi kunne blive enige om, at vi altid er opmærksomme på, hvem der er omkring os. Så vi kan snakke frit fra leveren, men tager hensyn, hvis der er en kollega i nærheden, som ikke er så vild med den jargon,” siger hun.

KORTLÆGNING

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Syddansk Universitet har udarbejdet et gratis spørgeskema, der kan hjælpe virksomheder med at foretage en grundig kortlægning af grænseoverskridende adfærd.

Der er også en vejledning til spørgeskemaet og dialogredskaber, I kan bruge som en hjælp til at få italesat grænsesætning og forventninger til hinanden på arbejdspladsen.

Eva Gemzøe Mikkelsen har på tre teamdage arrangeret af TekSam og BFA Industri gjort tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere klogere på, hvordan de på deres arbejdsplads kan forebygge mobning, seksuel chikane og andre krænkende handlinger.

KONFLIKTER KAN FØRE TIL MOBNING

Ifølge Eva Gemzøe Mikkelsen handler det om, at arbejdspladsen er opmærksom på, hvilke situationer der kan bane vejen for krænkende handlinger, og arbejder på at forebygge dem.

Blandt andet peger hun på, at konflikter er højrisikosituationer for blandt andet mobninger.

”98 procent af de sager, som jeg har håndteret som konsulent og arbejdsmiljørådgiver, har bundet i konflikter, som ikke er blevet løst. Så det, at både ledere og tillidsrepræsentanter er gode til at forebygge konflikter og håndtere konflikter, er helt, helt afgørende i forhold til at forebygge krænkende handlinger,” fastslår hun.

Mange opfatter en konflikt som en situation, hvor to parter står og råber ad hinanden, men sådan er det langt fra, påpeger hun.

”En konflikt kan faktisk bare være noget, som jeg bliver hamrende frustreret over, og at det, du gør, forhindrer mig i at gøre noget andet. Allerede der kan man gå ind og adressere konflikten,” siger hun.

LEDELSEN SPILLER AFGØRENDE ROLLE

Krænkende handlinger kan også være af seksuel karakter, ligesom de kan flyttes med ud fra arbejdspladsen og leve videre på sociale medier som Facebook og Instagram, hvilket ifølge Eva Gemzøe Mikkelsen sker oftere og oftere.

Forskningen viser, at mobning og seksuelle krænkelser primært har noget at gøre med arbejdsmiljøet og kulturen på arbejdspladsen. Derfor vil et godt, omhyggeligt og ordentligt arbejdsmiljøarbejde hjælpe mange arbejdspladser med at forebygge krænkende handlinger.

Når man taler ledelse i forhold til mobning, er der to typer ledere, som står frem. De tyranniske ledere, som kan bruge krænkende handlinger som middel til at nå bestemte driftsmål, og laissez faire-lederne.

”Det er de sidste, jeg har mødt flest af. De forholder sig ikke til det, at de faktisk er ledere. De frasiger sig lederansvaret og lader medarbejderne stå alene. Værst er, at de ikke løser konflikter. Når ledelse er så vigtigt i forhold til, hvordan krænkende handlinger kan opstå og håndteres, er det afgørende, at man er opmærksom på, hvem man rekrutterer og forfremmer,” fastslår hun.

HJÆLP TIL POLITIK

For at støtte op om det forebyggende arbejde har BFA Industri udgivet pjecen ”Forebyg og håndter krænkende handlinger”, som er en drejebog for, hvordan I kan udarbejde en politik for krænkende handlinger på jeres arbejdsplads.

Pjecen er en detaljeret beskrivelse af den proces, som I kan arbejde med for at sikre en politik, som er så anvendelig som overhovedet muligt.

”I kan bruge pjecen som en manual. Blandt andet viser den også, hvordan I kan tage hånd om folk, som udøver krænkende handlinger. Ofte viser det sig, at de personer aldrig har fået feedback på, hvordan de har opført sig. Ingen har sagt noget til dem. Så det kan være en voldsom oplevelse for dem at blive udpeget som krænkere, og de kan også have brug for støtte og hjælp,” siger Eva Gemzøe Mikkelsen, som har været med til at udarbejde pjecen.

Pjecen indeholder desuden fem cases, som kan bruges til at sætte gang i dialogen om risikosituationer for krænkende handlinger – for eksempel hvis der er en hård omgangstone, grov humor, uklare roller, eller der er forandringer i virksomheden. Hun anbefaler, at Arbejdsmiljøudvalget eller Samarbejdsudvalget finder frem til, hvilke cases der er relevante for den enkelte virksomhed, og at de herefter bruges til at sætte gang i en god snak på tavlemøder eller andre møder, hvor medarbejderne er samlet.

HVILKEN SLAGS VIDNE ER DU?

Et andet væsentligt redskab til at forebygge mobning og andre krænkende handlinger er at sætte fokus på vidners rolle. I pjecen ”Grib ind – forebyg mobning” bliver seks forskellige vidnetyper præsenteret. Hver især repræsenterer de en måde, du som medarbejder (og leder) kan reagere på, hvis du oplever en kollega, som bliver udsat for krænkende handlinger på arbejdspladsen. Der er blandt andre kuglestøberen, den passive, mægleren og forsvareren.

Sammen med to korte film skal vidnetyperne sætte gang i en snak om, hvordan du selv og kollegerne reagerer, når I er vidner til en krænkende handling på arbejdspladsen.

”Vi kan snakke rigtig meget om, hvordan vi kan forebygge, men vi skal også kigge på os selv. Hvis vi selv kommer til at sige noget uheldigt til en kollega, måske fordi vi er

trætte eller lidt for engagerede, så skal vi turde gå tilbage til fuseren og sige til personen: 'Undskyld for det jeg sagde på mødet forleden. Det var ikke o.k.' På samme måde skal vi gribe ind, hvis vi overværer andre bliver udsat for krænkende handlinger – enten i selve situationen eller bagefter, understreger Eva Gemzøe Mikkelsen.

ANDRE GODE VÆRKTØJER

Ud over de to nye vejledninger fra BFA Industri anbefaler Eva Gemzøe Mikkelsen følgende værktøjer:

- Hvis konflikten trapper op
(https://www.arbejdsmiljoweb.dk/ledelse-og-organisering/hvis_konflikt_en_trapper_op)
- Hvor går grænsen? Forebyg og håndter seksuel chikane
(<https://www.bfa-i.dk/psykisk-arbejdsmiljoe/hvor-gaar-graensen-forebyg-og-haandter-seksuel-chikane>)
- Snerperi eller sexchikane(<https://bfa-service.dk/sexchikane>)
- Stop krænkende handlinger af seksuel karakter
(<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/kraenkende-handlinger>)

06. Bestyrelsesmedlemmer bør have klare aftaler om kommunikation

Få et fast punkt om kommunikation med på bestyrelsesmøderne, så der er klare rammer for tavshedspligten, og hvad der må fortælles fra mødet. Sådan lyder rådet fra advokat Martin Lavesen til de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.



Deltagere ved MAB-topmøde 2022

SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

25. april 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

MAB

Hvert bestyrelsesmøde bør afsluttes med et fast punkt på dagsordenen, som hedder kommunikation. Punktet skal samle op på de informationer, der er givet under mødet, og lægge linjen for, hvad der kan fortælles offentligt efter mødet. Det anbefaler Martin Lavesen, advokat og medforfatter til Håndbog for medarbejderrepræsentanter. På årets Topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer satte han fokus på bestyrelsesmedlemmers tavshedspligt, og hvordan den kan håndteres i hvervet som medarbejdernes repræsentant.

”Et godt råd fra mig er at lade det sidste punkt på dagsordenen være kommunikation, så det bliver drøftet, hvad der skal kommunikeres ud, og hvordan bestyrelsen gør

det,” siger han.

På den måde bliver den samlede bestyrelse tvunget til at tænke over, om der er nogle særlige ting, som den skal være opmærksom på, ligesom den skal nå til enighed om, hvad der må siges og ikke siges efter mødet. Når kommunikationen kommer på dagsordenen, så har det også den fordel, at beslutningerne blive taget til referat.

”Hovedreglen for tavshedspligt er jo, at man skal holde tæt med, hvad der sker på bestyrelsesmøderne, medmindre bestyrelsen har aftalt noget andet. Et fast kommunikationspunkt kan være med til at klargøre rammerne,” siger Martin Lavesen.

Det kan under samme punkt være relevant at aftale, hvornår der kommunikeres noget ud, hvad der kommunikeres, og hvem der gør det. Om det skal være direktøren, der stiller sig op på en ølkasse til et fællesmøde, eller bestyrelsesformanden, som udtaler sig.

”Der kan også være situationer, hvor det er mere relevant, at det er medarbejderrepræsentanterne, der går ud og siger noget,” påpeger han.

REGLER FJERNER PRESSET

Mange medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer oplever pres fra kollegerne om at give informationer fra bestyrelsesmøderne, fordi de ikke føler, at de bliver informeret nok. Her er det vigtigt, at medarbejderrepræsentanten kender reglerne og ikke lader sig overtale til at bryde sin tavshedspligt.

”Det er en styrke at kunne sige til sine kolleger, at ’når jeg sidder i bestyrelsen, så er der en tavshedspligt, men jeg sikrer, at orienteringspligten bliver efterlevet. I bestyrelseslokalet har jeg bestyrelseskasketten på, men jeg arbejder for, at der er dialog mellem ledelsen og samarbejdsudvalget, og at vi giver informationer på intranettet og andre platforme’. Og så skal de øvrige bestyrelsesmedlemmer holdes op på den fælles opgave og forstå, at fortrolighed og information spiller sammen,” fastslår han.

Orienteringspligten fremgår af Selskabslovens § 57 og § 58. Bestemmelserne siger, at selskaber og koncerner, hvor der er valgt medarbejderrepræsentanter, har pligt til at

orientere medarbejderne om selskabets eller koncernens forhold. Orienteringen kan for eksempel omfatte økonomiske, driftsmæssige og beskæftigelsesmæssige forhold og udvikling. Orienteringen skal gives på en hensigtsmæssig måde for eksempel via hjemmeside, møder i samarbejdsudvalget eller på fællesmøder.

”Hele ideen med medarbejderrepræsentation er jo netop, at man skal have nye input ind i bestyrelsen via medarbejderrepræsentanter. Det giver kun mening, hvis der også kommer et output. Her er det vigtigt, at medarbejderrepræsentanterne er med til at sikre, at den orientering sker,” påpeger Martin Lavesen.

Orienteringspligten kan desuden lette den byrde, som nogle medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer føler, når der i bestyrelsen bliver truffet beslutninger, som har betydning for kollegernes arbejdssituation. Det kan være nedskæringer eller lukning af afdelinger eller produktionsenheder.

ACCEPTER IKKE UDVIDET TAVSHEDSPLIGT

Her anbefaler CO-industri, at medarbejderrepræsentanterne lægger pres på bestyrelsen for at træffe en beslutning om, hvornår de berørte kolleger bliver informeret. Hvis der er tale om en større beslutning, kan og bør ledelsen indkalde til et ekstraordinært møde i samarbejdsudvalget.

Martin Lavesen anbefaler desuden, at nyvalgte medarbejderrepræsentanter læser bestyrelsens forretningsorden grundigt igennem og undersøger, hvad der står om tavshedspligt. Nogle selskaber har indført en udvidet tavshedspligt i forretningsordenen, og det er der absolut ingen grund til, mener Martin Lavesen.

”Som medarbejderrepræsentant skal man ikke acceptere, at der er en udvidet tavshedspligt. Der er faktisk ingen juridisk grund til, at der står noget om tavshedspligt, da det er lovbestemt. Der bør højst være en henvisning til lovgivningen og have en karakter om en reminder for det enkelte bestyrelsesmedlem,” siger han.

07. Svejsere kan få gratis vaccine

Pneumokoksygdom er særlig risikabel for svejsere. De får derfor nu tilbudt gratis vaccination.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

21. april 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

Svejsere har mindst fordoblet risiko for at få et alvorlig sygdomsforløb ved smitte med invasiv pneumokoksygdom (IPS).

Derfor tilbydes svejsere – og andre grupper – nu gratis PP23-vaccination mod smitte. Tilbuddet gælder til udgangen af 2022.

Vaccinen mod pneumokoksygdom forebygger alvorlig sygdom forårsaget af infektion med pneumokokbakterier som for eksempel lungebetændelse, blodforgiftning og meningitis.

Man kender ikke den præcise årsag bag svejsernes større risiko.

”Et forsigtigt gæt kunne være, at der er en sammenhæng med, at en del svejsere stadig bliver udsat for svejserøg. Det understreger vigtigheden af, at der anvendes effektiv udsugning, når der svejses,” siger Peter Poulsen, der er forbundssekretær og leder af Dansk Metals miljø- og sociale sekretariat.

Vaccinen kan fås gratis hos egen læge, på visse apoteker samt hos andre private udbydere. Vaccinen vurderes at holde i seks år. Oplys, at du svejser, og henvis ellers til Statens Serum Instituts hjemmeside, hvor der er en oversigt over risikogrupperne.

[Statens Serum Instituts hjemmeside om pneumokoksygdom og vaccine](https://www.ssi.dk/pneumokok)

(<https://www.ssi.dk/pneumokok>)

PNEUMOKOKSYGDOM

Pneumokokker er bakterier, som blandt andet kan give lungebetændelse (pneumoni). Pneumokokker findes naturligt i svælget hos omkring en tredjedel af alle mennesker, og man bliver typisk smittet af nære kontakter for eksempel i familien, i børneinstitutioner, i skolerne og på arbejdspladsen.

Pneumokokker kan være skyld i mange forskellige sygdomme - både alvorlige som meningitis og blodforgiftning og mindre alvorlige som mellemørebetændelse og bihulebetændelse. Pneumokokker er den hyppigste årsag til indlæggelseskrævende lungebetændelse hos voksne (20 procent).