





CO MAGASINET

3. UDGAVE 2022

INDHOLD**01. Fleximøde fik samarbejdet på sporet**

02. Kom og mød topforhandlerne

03. Spil dig klogere på masseafskedigelser

04. Skru den gode læreplads sammen

05. 10 tips til, hvordan SU arbejder med grøn omstilling

06. Jeg er blevet mere glad for vores whistleblowerordning

07. Redskaber til et stærkt ESU

CO-MAGASINET 3/2022

Skru den gode læreplads sammen | Fleksimøde fik samarbejde tilbage på sporet | 10 tips til SU's arbejde med grøn omstilling

01. Fleximøde fik samarbejdet på sporet

Ledelse og tillidsrepræsentanter på Aalborg Portland har med stor succes fået hjælp fra CO-industri og DI til at genforhandle en ny skifteholdsftale. Processen har fuldstændigt ændret samarbejdet på virksomheden.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

21. juni 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

”Vi har skrevet historie med det, som vi har lavet her. Jeg har været tillidsrepræsentant siden 2003, og det her har været den fedeste oplevelse.”

Det er store ord for en nordjysk tillidsrepræsentant, men man kan se på Ernst Jensen, at han mener hvert et ord.

Sådan havde han det langt fra, da han for halvandet år siden kontaktede CO-industri for at få hjælp til at håndtere en totalt fastlåst situation på sin arbejdsplads Aalborg Portland i Aalborg. Parterne havde lavet en ny kompliceret skifteholdsftale, som ikke fungerede for medarbejderne. Familielivet kunne ikke hænge sammen for mange af kollegerne. Utilfredsheden var massiv, ledelsen havde svært ved at forstå udfordringerne, og en konflikt ulmede under overfladen.

”Jeg kunne mærke, at det her godt kunne udvikle sig til en arbejdskonflikt, og det havde vi ikke brug for. Derfor valgte jeg den mulighed, der er i overenskomsten for at indkalde til et fleksimøde,” fortæller Ernst Jensen, som er fællestillidsrepræsentant på Aalborg Portland og medlem af Dansk El-Forbund.

VAR KLAR TIL AT OPSIGE LOKALAFTELER

Faktisk brugte han først § 49 stk. 7 i Industriens Overenskomst om arbejdsuro til at få arbejdsgiverne til forhandlingsbordet. Her stod det hurtigt klart, at alle ligesom Ernst var interesseret i at prøve at løse problemerne gennem fleksimøder, som er aftalt gennem protokollatet ” Organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer m.v.” Ved et fleksimøde indkalder CO-industri og DI parterne på arbejdspladsen til et fællesmøde for at afklare uoverensstemmelserne. Er der behov for ekstra hjælp på arbejdspladsen, så stiller CO-industri og DI hver en repræsentant til rådighed, som skal hjælpe parterne med at komme tilbage på sporet.

Ideen om et fleksimøde blev dog mødt med en vis skepsis hos Dan Solhøj Tolstrup, som er tillidsrepræsentant for 3F’erne på fabrikken.

”Jeg tænkte, at det ikke kom til at virke. Det var kørt helt op i en spids, og jeg havde faktisk skrevet en opsigelse af lokalaftalerne, så vi bare skulle køre efter overenskomsten. Det var ikke en god løsning, men jeg vidste, at det ville være lige så skidt for virksomheden, som det var for os,” fortæller han.

I dag er det ikke kun Ernst Jensen, som bruger store ord om den udvikling, samarbejdet har været igennem.

”Da Ernst kaldte ind til fleksimødet, startede en helt ny æra på Aalborg Portland. For det forandrede så meget,” siger Dan Solhøj Tolstrup.

HÅRDT ARBEJDE

De nye takter i samarbejdet og en skifteholdsaftale, som både er mere familievenlig og fremtidssikret, er dog langt fra kommet af sig selv. Både ledelse og tillidsrepræsentanter har arbejdet hårdt på at finde hinanden.

De er enige om, at dialogen kom på rette spor, da de med hjælp fra organisationernes repræsentanter fandt ud af, at begge parter faktisk havde samme mål – de ville alle sammen det bedste for virksomheden, og de ville gerne løse problemerne.

”Vi havde bare hvert vores verdensbillede. Men vi var gode til at tale åbent om tingene. Vi gik lige fra starten efter en løsning. Det kan godt virke som en optrapning, når man tager uenigheder højere op i systemet, men her syntes jeg, at der skete lige det modsatte,” siger Kim Øster Larsen, som er produktionschef på Aalborg Portland.

Med CO-industri og DI som mæglere fik ledelse og medarbejdere en bedre forståelse for hinandens synspunkter.

FLEKSIMØDER

Hvis parterne på arbejdspladsen har brug for hjælp til at håndtere uenigheder om f.eks. fleksibilitet er det muligt at hente hjælp hos CO-industri og DI.

Det fremgår af Industriens organisationsaftaler - *Protokollat – Organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer m.v.* Her står:

Protokollat – Organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer m.v. Parterne er enige om, at de lokale parter i enighed kan anmode organisationerne om bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder anvendelsen af vikarer, etablering af varierende ugentlig arbejdstid, indgåelse af overenskomstfravigende aftaler m.v. Når sådanne begæringer fremsættes, aftaler organisationerne konkret det mest hensigtsmæssige forløb. Møder på virksomhederne aftales via PLAN.

”De støttede vores samarbejde, men de støttede også ved en gang i mellem at sige, at det, de siger, er ikke helt vanvittigt. Vi skulle ikke være nervøse for, at de andre var ved at løbe om hjørner med os. Organisationerne forhandlede ikke, men de var klar til at sige, at det er rigtigt, at det står i overenskomsten, eller at de har set et forslag fungere i andre virksomheder,” fortæller han.

”Vi skulle ikke sidde og slå op i overenskomsten hele tiden og overbevise hinanden, for vi havde eksperterne til stede,” supplerer Ernst Jensen.

Netop det, at CO-industri og DI var klar til at gå ind og støtte argumenter fra begge sider af bordet, skabte stor respekt blandt tillidsrepræsentanterne.

”DI’s repræsentant gik faktisk ind og sagde, at familielivet skal hænge sammen, når man er på skiftehold. Det har jeg stor respekt for,” siger Kim Eli Madsen, som er 3F-tillidsrepræsentant på Aalborg Portlands havn.

STOLT OVER AFTALE

Ud over at parterne på møderne var tvunget til at tale sammen, så var det også en stor hjælp, at hvert møde blev afsluttet med at gennemgå, hvad der var blevet snakket om, og hvad der var aftalt.

ARBEJDSURO

Hvis en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, kan de hente hjælp hos CO-industri og DI. Det fremgår af Industriens Overenskomst § 49, stk. 7 og Industriens Funktionæroverenskomst § 24, stk. 8.

Du skal have et login til CO-industris lukkede del af hjemmesiden for at kunne se paragraferne digitalt.

- **Industriens Overenskomst § 49 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter**
(<https://tr.co-industri.dk/OK/OK-database/I-OK/SitePages/Forside.aspx?nodeId=1773>)
- **Industriens Funktionæroverenskomst § 24 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter**
(<https://tr.co-industri.dk/OK/OK-database/F-OK/SitePages/Forside.aspx?nodeId=2033>)

”Det hjalp os til at holde fast på det, som vi faktisk aftalte. Der var kontinuitet i det, vi snakkede om, og det blev skrevet ned, aftalt og kommunikeret. Du kunne ikke bare lave det om og sige, at det var ikke det, du havde ment,” siger Kim Øster Larsen.

Forløbet endte med en aftale, som begge parter er stolte af. Den indeholder en skifteholdsftale, som tager højde for familielivet, der er aftalt et funktionstillæg til kolleger, som har særligt ansvar, og så har parterne indgået en aftale om at sætte ekstra fokus på efter- og videreuddannelse samt at give de ufaglærte på Aalborg Portland, som har lyst, mulighed for at blive faglærte.

De har fået god hjælp fra 3F Aalborg til at præsentere den meget komplekse aftale for kollegerne, og de har en klar aftale om, at aftalen skal have et serviceeftersyn hvert år, og opstår der alvorlige knaster, så må de hævles af straks.

PÅVIRKER SU

Effekten af aftalen rækker langt ud over nogle bogstaver på 14 sider papir. Processen har nemlig også ændret den måde, som tillidsrepræsentanter og ledelse samarbejder på i hele organisationen.

”En af sidegevinsterne er, at der er ting, som vi pludselig ikke skal have op i SU længere. De bliver løst i produktionen, og SU er blevet mere effektivt,” siger Ernst Jensen.

Samtidig er han ikke længere med til alle møder, hvis der opstår problemer i produktionen eller på havnen, og HR bliver heller ikke involveret i alting som tidligere. Tillidsrepræsentanterne oplever, at ledelsens oplevelser fra de centrale forhandlinger smitter af på mellemlederne, som også er blevet mere lydhøre.

”Vi har fået en meget bedre dialog og mere respekt for det, som vi hver især står for. Nu ved lederne, at vi ikke brokker os bare for at brokke os, men at vi faktisk har noget konstruktivt at komme med,” siger Dan Solhøj Tolstrup.

”Flere ledere har fået øjnene op for, at nogle af vores ideer måske ikke er så tossede. Pludselig kunne vi i løbet af en time blive enige om en tøjordning, som vi har sloges om i evigheder,” supplerer Kim Eli Madsen.

Samme oplevelse har produktionschef Kim Øster Larsen.

”De problemer, vi går og skubber rundt med, er sjældent så store, at vi ikke er i stand til at løse dem uden at løfte dem op i organisationen. Vi er blevet bedre til at forstå vores mandat og råderum. Vi kan godt træffe aftalerne selv uden at involvere topledelsen og HR. Vi er blevet beslutningsdygtige længere nede i organisationen,” fastslår han.

02. Kom og mød topforhandlerne

Tillidsrepræsentanter får igen mulighed for at møde CO-industris formand og næstformand på otte OK23-optaktsmøder, før de sætter sig til forhandlingsbordet med DI.



SIDST REDIGERET

21. juni 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

TR

Forberedelserne til overenskomstforhandlingerne 2023 er godt i gang. I løbet af foråret har medlemmerne i CO-industris medlemsforbund meldt forslag til den kommende overenskomstfornyelse ind, og i september bliver alle forslag samlet i CO-industri.

Herefter tager CO-industris formand Claus Jensen og næstformand Mads Andersen landet rundt, hvor du som tillidsrepræsentant har mulighed for at møde dem. Det er din mulighed for at høre, hvad der er på bordet til forhandlingerne, og du kan give dem et ord med på vejen, inden de sætter sig til forhandlingsbordet med Dansk Industri.

Optaktsmøderne foregår i november og december og kommer til Slagelse, Aarhus, Agerskov, Aalborg, Holstebro, København, Bornholm og Odense.

Forud for OK-forhandlingerne i 2020 mødte over 1.200 tillidsrepræsentanter op for at møde CO-industris topforhandlere.

Sæt allerede nu kryds i kalenderen til det optaktsmøde, som kommer til dit område.

Møderne holdes her:

- Slagelse den 2. november
- Aarhus den 16. november
- Agerskov den 17. november
- Aalborg den 21. november
- Holstebro den 22. november
- København den 24. november
- Bornholm den 29. november
- Odense den 8. december

Møderne begynder klokken 17.

Optaktsmøderne er eksklusivt for tillidsrepræsentanter, der er omfattet af industriens overenskomster, og afdelingsrepræsentanter, der har industriens overenskomster som ansvarsområde.

Datoerne er sendt ud til CO-industris medlemsforbund, og efter sommerferien bliver der sendt invitationer ud.

03. Spil dig klogere på masseafskedigelser

CO-industri har sammen med Konventum udviklet et spil, som skal hjælpe tillidsrepræsentanter med at komme bedst muligt gennem en masseafskedigelse.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

21. juni 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

56 ud af 180 medarbejdere skal afskediges. Hvad gør du som tillidsrepræsentant?

De færreste tillidsrepræsentanter har erfaringer med masseafskedigelser, men hvis det sker, så er det vigtigt, at du har styr på arbejdsgangene, så du kan hjælpe dine kolleger bedst muligt.

SPILLET

Disse emner kommer du igennem i spillet om masseafskedigelser:

1. Masseafskedigelser – hvad og hvornår
2. Processen, forhandlingsudvalg og god kommunikation
3. Nedbringelse af afskedigelser
4. Frivillig fratrædelse
5. Arbejds miljø, karriererådgivning og fremtidsudsigter
6. Afskedigelsesvilkår
7. Afskedigelseskriterier
8. Selve afskedigelserne
9. De tilbageværende medarbejdere

Derfor har CO-industri og Konventum udviklet et spil, som tager dig med gennem de forskellige trin af en masseafskedigelsessag.

”På de meget store virksomheder i Danmark har de en fast plan for, hvordan masseafskedigelser skal forløbe, og tillidsrepræsentanterne kender til processerne, men sådan er det langt fra på andre arbejdspladser. De færreste tillidsrepræsentanter oplever en massafskedigelse. Det er glædeligt, men det betyder også, at de mangler erfaring med at håndtere den store udfordring, som en masseafskedigelse er, når situationen opstår. Derfor har vi udviklet et spil, som de kan spille, når de står i situationen, og blive klædt på til at håndtere de forskellige trin i sådan en proces,” siger Carlo Søndergaard, faglig sekretær i CO-industri.

VIDEN OG STRATEGI

Spillet er lavet som et onlinespil, hvor du bliver taget gennem de forskellige faser af en masseafskedigelsesprocedure lige fra det øjeblik, hvor du bliver indkaldt til et ekstraordinært møde i samarbejdsudvalget for at blive orienteret om afskedigelserne, til du står med de tilbageværende kolleger og skal bidrage til, at de holder modet oppe.

”Det kræver meget viden og strategisk overblik at håndtere en masseafskedigelse. Spillet er tænkt som et bidrag til den hjælp og viden, som tillidsrepræsentanter akut har brug for, når de bliver informeret om en masseafskedigelse. Det er stadig vigtigt, at tillidsrepræsentanten kontakter sin fagforening i forbindelse med afskedigelserne,” siger Carlo Søndergaard.

Spillet skal altså supplere den viden og hjælp, du som tillidsrepræsentant kan få i din fagforening.

Spillet foregår i ”Tillidsbyen”, hvor du er fællestillidsrepræsentant på en fabrik, som vil afskedige 56 ud af 180 medarbejdere. Undervejs i spillet møder du forskellige aktører, som alle er påvirkede af afskedigelserne, for eksempel din fagforening, ledelsen og fællesklubben.

Gennem spillet får du viden og spørgsmål, som er relevante for det niveau i spillet, som du er kommet til.

INSPIRATION TIL ANDRE

”Når vi taler om masseafskedigelser, så er lovgivningen og overenskomsterne meget præcise i forhold til, hvem det omfatter, men mange tillidsrepræsentanter vil også opfatte det som en masseafskedigelse, hvis der for eksempel er 13 i en afdeling, og der pludselig er fem kolleger, som skal fyres. Og selv om love og overenskomster fylder en del i spillet, så kan de også hente mange tips til, hvordan de bedst muligt hjælper kollegerne,” siger Carlo Søndergaard.

Han understreger desuden, at spillet ikke er et forhandlingsspil, men et læringsspil, hvor du får gode råd til, hvad du kan gøre i de forskellige situationer.

”Derfor har vi blandt andet også taget nogle af de psykiske aspekter ved masseafskedigelser med og giver gode råd til, hvordan tillidsrepræsentanten kan håndtere for eksempel forhandlingen om afskedigelseskriterier, da vi ved, at det er noget, som mange tillidsrepræsentanter synes er meget hårdt,” forklarer Carlo Søndergaard.

Det tager tre timer at spille hele spillet, men det er muligt at tage det i mindre bidder, så du for eksempel spiller ét niveau ad gangen, så du netop er klædt på til næste trin i jeres afskedigelsesproces.

Spillet er udviklet af Konventum og CO-industri og støttet af FIU.

MASSEAFSKEDIGELSER

Der er tale om masseafskedigelse, når antallet af påtænkte afskedigelser inden for et tidsrum af 30 dage vil udgøre:

Mindst 10 lønmodtagere i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 lønmodtagere.

Mindst 10 procent af antallet af lønmodtagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og under 300 lønmodtagere.

Mindst 30 lønmodtagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 lønmodtagere.

Hele regelsættet for masseafskedigelse finder du her:

Du skal have et login til CO-industris lukkede del af hjemmesiden for at kunne se bilagene digitalt.

- **Industriens Overenskomst, Bilag 6: Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang**
(<https://tr.co-industri.dk/OK/OK-database/I-OK/SitePages/Forside.aspx?nodeId=1788>)
- **Industrien Funktionæroverenskomst, Bilag 18: Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang**
(<https://tr.co-industri.dk/OK/OK-database/F-OK/SitePages/Forside.aspx?nodeId=2074>)
- **Bekendtgørelse om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang**(<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1152>)

04. Skru den gode læreplads sammen

Vil man have lærlinge og give dem en god uddannelse, skal der gøres en indsats. Det ved man på Maskinfabrikken JST A/S, og Dansk Metal i Skjern-Ringkøbing har udviklet værktøjet ”Den gode læreplads” til de lokale virksomheder. Få deres gode råd her.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

18. juni 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

TR

”Vores mål er at have 10 lærlinge ad gangen”.

Så klar og kontant er meldingen fra Rikke Elgård Jørgensen, HR-ansvarlig hos Maskinfabrikken JST A/S med 45 ansatte i produktionen.

”Jeg synes, at vi har et kæmpe ansvar for at uddanne morgendagens arbejdskraft, og så må vi jo gøre, hvad vi kan for at få fat i de unge – og voksne – som lærlinge.”

For JST skal der måske endda gøres en ekstra indsats for at vise sig frem med sin lidt skjulte geografiske placering mellem markerne lidt uden for Lem St. med en stor svineproduktion som eneste nabo.

I et lokalsamfund som vores betyder det meget at have et godt ry,

for det rygtes, om man er en god læreplads - på skolen, blandt forældre og de unge selv.

Carsten Dannemann Kjeldsen, formand Metals Skjern-Ringkøbing

For at blive kendt som en god lære- og arbejdsplads arbejder JST på flere fronter. De opsøger selv de unge – både i folkeskolen og på erhvervsskolerne. Og de arbejder målrettet med at skrue et godt uddannelsesforløb sammen. Det er blandt andet sket gennem et samarbejde med Dansk Metal Skjern-Ringkøbing, der har udviklet konceptet ”Den gode læreplads”.

”Vi har erfaret, at mange virksomheder har brug for noget hjælp og et skub til at komme i den rigtige retning. Det skal jo ikke være JST og de 8-10 andre virksomheder, som gør det godt i vores område, der skal uddanne til hele branchen inden for Ringkøbing-Skjern kommunes grænser. Derfor har vi udviklet dette værktøj, der skal inspirere både store og små virksomheder,” siger formanden for Dansk Metal Skjern-Ringkøbing, Carsten Dannemann Kjeldsen.

DEN GODE LÆREPLADS

Materialet ”Den gode læreplads” fra Metal Skjern-Ringkøbing er udarbejdet af afdelingsformand Carsten Dannemann Kjeldsen, der selv tidligere har været lærlingekoordinator, samt Jens Dannemann, der i en årrække var værkfører på Cheminova.

Materialet, der bruges til dialog med virksomhederne, gennemgår:

Hvordan ser fremtidens lærling ud?

- Jobsamtalen
- Mentorordning
- Første arbejdsdag
- Uddannelsesplan
- Uddannelsens indhold på virksomheden
- Uddannelsens indhold i skoleforløbene

”Den gode læreplads” er ikke en nøglefærdig, detaljeret manual, som virksomhederne kan følge fra a til z og finde svar på alt i. I materialet finder virksomhederne nogle generelle anbefalinger og faktuelle oplysninger, som de selv kan arbejde videre med. Og ellers handler det om, at virksomhederne gennem dialog med Dansk Metal finder deres egen måde at gøre tingene på for at finde ind til kernen af deres gode lærlingearbejde.

LÆRLINGENE ER AMBASSADØRER

Maskinfabrikken JST A/S var allerede i gang med at opruste lærlingearbejdet, da de i anden forbindelse kom i dialog med den lokale Metal-formand.

”Vi har haft en rigtig god og inspirerende dialog, og så har vi ellers arbejdet videre med vores egne initiativer samt nogle af de anbefalinger, der ligger i ”Den gode læreplads” fra Metal. Derfor er vi ved at have en fuld beskrivelse af, hvordan et læreforløb skal se ud hos os,” siger Rikke Elgård Jørgensen, der er hustru til Niels Jørgensen, der grundlagde Maskinfabrikken JST A/S i 2002.

Indblik i virksomheden

Lærlingene får fra begyndelsen en grundlæggende viden om virksomheden. De kommer rundt i alle afdelinger, og læretiden begynder blandt andet også med en tur på materialepladsen for at få indblik i, hvilke forskellige materialer som for eksempel forskellige stålqualiteter der anvendes.

Ansvar

Lærlingene får hurtigt samme opgaver som svendene, men hvor der selvfølgelig er plads til at lave fejl. De får i løbet af uddannelsen også ansvar for at planlægge en produktion, så de får indsigt i et helt forløb. En nuværende lærling fik en udviklingsopgave med at fremstille en jordvarmeplov til nedplovning af kabler til fabrikens nye jordvarmeanlæg, som efterfølgende blev solgt til en lokal entreprenør.

Individuelle forløb

Der er en længere liste over færdigheder og viden, som lærlingene skal nå i deres læretid. Derudover sporer produktionslederen, den HR-ansvarlige og afdelingslederne sig ind på, hvad hver enkelt lærling har lyst til at specialisere sig i. Det gælder for eksempel også, hvis en lærling udviser et lederpotentiale, så uddannelsen også kan spores i den retning.

Mentorer

På maskinfabrikken er der syv afdelingsledere. De er ansvarlige for uddannelsen i deres respektive afdelinger.

Svendeprøve

Op til svendeprøven bliver fokus rettet ind mod at bruge de materialer og de maskiner, som også skal bruges til svendeprøven. Samtidig bliver de relevante kolleger stillet til rådighed med rådgivning.

Virksomheden har siden udviklet sig til en 7.000 kvadratmeter stor fabrik, hvor der fremstilles skovle i alle størrelser og redskaber til landbrugs- og entreprenørmaskiner.

På JST er de fuldt bevidste om, at den bedste markedsføring af virksomheden som en attraktiv læreplads begynder med lærlingene, der allerede er ansat. I dag har de tre lærlinge, og skal målet om 10 nås, skal de nuværende lærlinge i høj grad være ambassadører.

VIGTIG DEL AF TEAMET

”Vi kan ikke bare sidde og vente på, at de unge kommer til os. Vi må være aktive, og det bedste vi kan gøre, er at give de unge en god uddannelse. En af nøglerne er at

behandle dem som voksne mennesker. De skal føle, at de er en værdifuld del af teamet på linje med svendene. Derfor er vi også hurtige til at give dem ansvar og indblik i, hvordan vi driver hele virksomheden, i stedet for at sende dem over i et hjørne, hvor de kan stå og bore huller,” fortæller produktionsleder, Jørgen Krogh Hansen.

Og Rikke Jørgensen supplerer:

”Som en af vores nye lærlinge sagde en dag, så føler han sig som en del af holdet, fordi han laver det samme som sin udlærte sidemand. Så kan det da godt være, at han i begyndelsen skal svejse det om en, to eller syv gange. Men med ansvaret og udfordringerne følger også lysten til at lære noget. Og så bliver de jo egentlig også hurtigere en økonomisk gevinst for os, hvis man skal se sådan på det.”

Jens Dannemann, der gennem mange år har været værkfører på Cheminova og har haft over 100 lærlinge igennem systemet i det job, har været medforfatter på ”Den gode læreplads”. Hans indtryk er ligesom på Maskinfabrikken JST A/S, at lærlingene i dag er klar til at bidrage fra dag et.

”Jeg synes, at de unge er anderledes, end de var for 10-15 år siden. De er mere selvstændige, og de har også selv nogle meninger om tingene. Det skal man se som en styrke frem for noget besværligt. Når de gerne vil lære noget og komme godt rundt om tingene, så bliver de også en mere værdifuld arbejdskraft både som lærlinge, men senere hen også som svende.

VIL OPRETTE MINIFABRIK

Maskinfabrikken JST A/S sørger ikke kun for at uddanne fremtidens faglærte. De forsøger også at finde morgendagens lærlinge. I løbet af efteråret vil virksomheden indrette et lokale som en miniudgave af maskinfabrikken, hvor de kan invitere hele skoleklasser og mindre grupper af unge indenfor – gerne ned til 5. klasse, hvis de kan få lov til det.

”Vi vil gerne prøve at åbne dørene på en helt ny måde. De skal ind og mærke og prøve i for eksempel praktikforløb, projektuger og brobygningsforløb, hvad det vil sige at stå

med rigtigt arbejde mellem hænderne. Det skal selvfølgelig foregå under ordnede og sikre forhold, så derfor skal det være adskilt fra resten af fabrikken, og så kan vi ellers stille med en pædagog – mig selv, da det er min oprindelige uddannelse – og en smed, som er supergod til unge mennesker,” fortæller Rikke Elgård Jørgensen.

Hun er også i dialog med Ringkøbing-Skjerns Kommunes erhvervsråd og en håndfuld andre virksomheder for at indgå et tættere samarbejde. Formålet er i fællesskab at skabe gode lærepladser og rekruttere flere lærlinge.

MASKINFABRIKKEN JST A/S

Grundlagt i 2002 af Niels Jørgensen. I de første tre-fire år byggede virksomheden maskiner til industrien og udførte industrimontage og almindeligt smedearbejde. I 2005 startede den en lille produktion af redskaber til minilæssere og minigravere op.

I dag tilbyder JST et stort udvalg af koblinger, skovle og redskaber til læsse- og gravemaskiner fra 800 kilo til 90 tons, hvor alle dele bliver fremstillet på fabrikken i Lem St.

Størrelsen på fabrikken er netop blevet fordoblet til 7.000 m².

05. 10 tips til, hvordan SU arbejder med grøn omstilling

Grøn omstilling er rigtig mange ting. Her får du 10 gode råd til, hvordan I får bragt den grønne omstilling på banen ved møderne i samarbejdsudvalget.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

19. juni 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Der er virkelig mange ting, som samarbejdsudvalget kan gribe fat i, hvis det gerne vil have den grønne omstilling på dagsordenen på møderne. Det siger områdeleder i CO-industri Dennis Jensen, som her giver fif til, hvordan I kommer i gang.

”Grøn omstilling i industrien er meget mere end at nedbringe CO₂-udledningen og energieffektivisere. Det er også arbejdspladser, uddannelse og arbejdsmiljø. Derfor er grøn omstilling en naturlig del af samarbejdsudvalgets arbejde, og vi anbefaler alle SU’er i industrien at sætte grøn omstilling på dagsordenen mindst en gang om året,” siger Dennis Jensen.

Fordelene ved at inddrage samarbejdsudvalget (SU) i virksomhedens grønne omstilling er mange, påpeger han.

”Først og fremmest så giver det medarbejderne større ejerskab af projektet, når de inddrages tidligt i forløbet. Samtidig ser medarbejderne i produktionen, på kontoret

eller tegnestuen også ofte nogle ting, som ledelsen måske ikke får øje på. Der kan hurtigt være nogle lavthængende frugter, som virksomheden umiddelbart kan plukke,” siger han.

Her er 10 forslag fra Dennis Jensen til, hvordan I kan få bragt den grønne omstilling ind i SU:

1. Tag en beslutning.

Lav en aftale om, at I gerne vil følge virksomhedens arbejde med grøn omstilling. Derfor skal grøn omstilling være på dagsordenen mindst en gang om året – gerne flere. I kan eventuelt lave et årshjul, hvor I sætter grøn omstilling på som emne. Så husker I at få snakket om emnet og kan følge op på, hvor langt I er med de strategier, som I tidligere har aftalt.

2. Undersøg strategien.

Sæt virksomhedens grønne strategi på dagsordenen. Få eventuelt nogen fra virksomheden til at komme og fortælle om den, så alle SU-medlemmer ved, hvad den går ud på. Herefter kan I lave analyser af, hvad de forskellige tiltag får af betydning.

3. Kompetencer.

Undersøg, hvad virksomhedens strategi for grøn omstilling betyder for medarbejdernes kompetencer både her og nu og i fremtiden. Har I de kompetencer, som skal til for at følge med udviklingen, eller skal I til at efteruddanne medarbejderne? Og hvordan vil I gøre det? Det kan også være, at I skal til at ansætte andre typer af medarbejdere.

4. Udstyr.

Lav en analyse af, hvilken slags værktøj og maskiner I skal bruge i fremtiden. Inddrag medarbejderne i at finde frem til det rigtige, som passer til lige netop jeres arbejdsplads og produktion.

5. Arbejdsmiljø.

Hvilken betydning har indførelsen af nyt værktøj og nye maskiner for både det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø? Inddrag arbejdsmiljøudvalget i beslutningerne, så I allerede fra start har sikret et godt, trygt og sikkert arbejdsmiljø.

6. Beskæftigelse.

Undersøg, om den grønne omstilling får betydning for antallet af medarbejdere. Skal I være flere eller færre medarbejdere i fremtiden? Måske skal I kigge på, hvordan I kan fastholde de erfarne medarbejdere under forandringerne, måske skal I diskutere, om seniorordninger vil være attraktive for jeres virksomhed. Måske skal I kigge på jeres personalepolitik og undersøge, om I har en arbejdsplads, som tiltrækker lige netop den slags kvalificerede medarbejdere, som I har behov for.

7. Forandringer.

Grøn omstilling er en forandring som alle andre forandringer. Det er en god idé, at SU diskuterer principperne for, hvordan I vil lave forandringerne. BFA-industri har udarbejdet vejledningen "Forandrings GPS", som viser, hvordan I laver forandringer på en måde, så alle kommer godt og trygt gennem processen, og virksomheden opnår de mål, som den sætter sig.

8. Proces for information og høring.

Når der sker væsentlige ændringer på arbejdspladsen, er der nogle krav til information og høring af medarbejderne. Sørg for, at I har nogle gode processer på plads, som sikrer, at tillidsrepræsentanterne bliver inddraget så tidligt, at de kan nå at komme med gode forslag til forandringerne og eventuelt kan afbøde konsekvenserne i forhold til beskæftigelsen.

9. Få alle med.

Hvis den grønne omstilling skal blive en succes, er det vigtigt at få alle mand på dæk. SU kan være med til at sikre, at alle medarbejdere oplever, at det er o.k. at komme med forslag til grønne forandringer på arbejdspladsen. Hvis samarbejdet i SU er godt, vil det også forplante sig ned i det daglige samarbejde i hverdagen.

SU kan blandt andet være med til at sikre klare og gennemsikrelige kanaler for, hvordan ideer til forbedringer kan afleveres og skal behandles, samt hvordan medarbejderne skal have tilbagemelding på deres ideer.

Det er vigtigt at inddrage hinandens viden. Nye kompetencer er også at få inspiration fra hinanden eller få nogen ude fra til at komme og fortælle medarbejdere og ledelse om, hvordan de har gjort det på deres arbejdsplads. Det kan SU være med til at skabe rum for.

10. Bestyrelsen.

A/S-bestyrelsen har som sådan ikke noget at gøre med samarbejdsudvalget. Men det er vigtigt, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer husker at få den grønne omstilling sat på dagsordenen i bestyrelsen, og at medarbejdervinklen også bliver debatteret ved bestyrelsesbordet. Nogle virksomheder er så store, at de er forpligtet af loven til at lave et grønt regnskab. Her giver emnet sig selv.

Det er vigtigt, at bestyrelsen er bevidst om, at hvis den meddeler, at den grønne omstilling er noget, den gerne vil, og at det skal ske ved, at alle på virksomheden løfter i samlet flok i et tæt og godt samarbejde, så kommer det også til at ske sådan.

TEKSAM-HJÆLP TIL GRØN OMSTILLING

TekSam kan hjælpe jer med at komme i gang med den grønne omstilling.

→ TekSams hjemmeside

(<https://www.teksam.dk/konsulenttjenesten/arbejdet-med-groen-omstilling>)

→ Pjecen 'Grøn omstilling i samarbejdspektiv'

(<https://www.teksam.dk/konsulenttjenesten/arbejdet-med-groen-omstilling/groen-omstilling-i-samarbejdspektiv>)

Har I brug for et lille skub til, hvor I i jeres SU kan arbejde med den grønne omstilling, så tilbyder TekSam at sende konsulenter ud, som kan hjælpe jer med at finde netop det spor, som vil være bedst for jeres SU og virksomhed.

06. Jeg er blevet mere glad for vores whistleblowerordning

Novo Nordisks whistleblowerordning har sat struktur på arbejdet med virksomhedens værdier, og det er en fordel for medarbejderne, mener tillidsrepræsentant Stig Strøbæk.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

20. juni 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Fremover skal alle virksomheder med 50 eller flere medarbejdere have en intern whistleblowerordning. Det har EU og Folketinget besluttet. Med vedtagelsen af "Lov om beskyttelse af whistleblowere" bliver det også fastslået, at virksomhederne er forpligtet til at beskytte medarbejdere mod repressalier, hvis de indberetter lovovertrædelser og andre alvorlige forhold.

Der er fastsat en række emner, som whistleblowerordningen skal tage imod indberetninger om. Det kan for eksempel være folkesundhed, miljøbeskyttelse og bestikkelse.

Formålet med lovgivning er at sikre, at der ikke på danske virksomheder sker ting, som kan skade samfundets interesser.

NOGET PJAT

Samme formål var årsagen til, at Novo Nordisk allerede i 2004 fik sin whistleblowerordning. Den udsprang af en række finansskandaler i USA, som smittede af på den danske del af Novo Nordisk, da USA indførte et krav om whistleblowerordninger på børsnoterede virksomheder.

Dengang syntes Stig Strøbæk, tillidsrepræsentant for håndværkergruppen i Novo Nordisk i Bagsværd, at det var noget pjat, at virksomheden skulle bruge penge på sådan en ordning i Danmark.

”Vi er jo opdraget til, at vi har en dialog, og at man snakker åbent og ærligt om tingene, så jeg synes i virkeligheden, at det er noget pjat, at man ikke bare indberetter det til ledelsen. Men jeg kan jo godt se, at hvis man sidder i et mindre datterselskab, og man har en chef, som ikke opfører sig ordentligt eller svindler med penge. Hvem skal man så gå til? Man kender ikke chefen over, og han kommer måske ikke lige forbi. Hvem skal man så snakke med? Der er jo også firmaer i Danmark, hvor ledelsen ikke opfører sig helt ordentligt. Så alt i alt er jeg nok blevet mere glad for vores whistleblowerordning,” siger han.

Ud over at være tillidsrepræsentant har han indtil for ganske nylig siddet i virksomhedens Audit Committee, som følger de sager, der bliver indberettet til whistleblowerordningen. Hos Novo Nordisk kan medarbejderne indberette sager vedrørende for eksempel forretningsetik, regnskabssvindler, svigt af virksomhedens kvalitetskrav og misligholdelse af virksomhedens værdier. Værdierne handler blandt andet om respekt, personlig udvikling samt et sundt og engagerende arbejdsmiljø.

Og netop det, at værdierne på den måde bliver sat i spil og debatteret, giver mulighed for at arbejde struktureret med dem, mener Stig Strøbæk. Samtidig er whistleblowerordningen med til at sikre, at værdierne i virksomheden er de samme over hele verden, uanset hvad de kulturelle normer måtte være i det pågældende lande eller hos den enkelte chef.

”Og det er nok den største værdi, vi får ud af vores whistleblowerordning. Ud over at det har afbødet nogle finansielle sager, så har det også skabt en indgang til vores værdier, hvor vi har en struktur, som kan håndtere sager, hvis nogen ikke lever op til

dem, og det træder tydeligt frem, hvad de betyder for hver enkelt medarbejder, fordi der kommer eksempler på,” forklarer Stig Strøbæk.

IKKE MANGE SAGER

Han understreger, at der ikke er mange sager, som bliver indberettet til whistleblowerordningen, og slet ikke i Danmark.

”Vi har jo det faglige system, som tager hånd om meget af det her. Men i nogle sager er vi mere ovre i spørgsmål om værdier, som ikke kan løftes i det faglige system, og her bruger vi i sjældne tilfælde vores whistleblowerordning for at få en klar melding fra ledelsen,” siger han.

Det er ikke Audit Committee, som undersøger og behandler sagerne, men komiteen bliver underrettet om alle sager, og der er mulighed for at spørge ind til de enkelte sager. Henvendelserne bliver enten behandlet af en af de fire medlemmer af komiteens sekretariat, som alle er betroede medarbejdere hentet fra det ledelseslag, som ligger lige under direktionen, eller af virksomhedens ombudsmand, som også er en betroet medarbejder med meget erfaring. Ombudsmanden tager sig typisk af de sager, som vedrører Novo Nordisks værdier.

FÅ EN MEDARBEJDER MED

CO-industri anbefaler, at medarbejderne sikrer sig, at de har en repræsentant placeret i det system, som skal sørge for, at eventuelle indberetninger til whistleblowerordningen bliver håndteret korrekt. Efter 18 år i Novo Nordisk Audit Committee er Stig Strøbæk enig.

WHISTLEBLOWERORDNING

Det siger loven om whistleblowerordninger:

- Er et krav på virksomheder med 50 eller flere ansatte
- Gælder for oplysninger, som erhvervet i arbejdsrelateret sammenhæng
- Er et supplement til den almindelige kommunikation
- Skal være upartisk
- Skal sikre opfølgning på indberetninger og garantere at indberetterens identitet forbliver fortrolig
- Medarbejderne skal oplyses om, at ordningen eksisterer

Hvad kan indberettes?

- Offentligt udbud
- Finansielle tjenesteydelser – herunder hvidvask og finansiering af terror
- Produktsikkerhed og -overensstemmelse
- Transportsikkerhed
- Miljøbeskyttelse
- Strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed
- Dyrevelfærd og fødevarerikkerhed
- Folkesundhed
- Forbrugerbeskyttelse
- Beskyttelse af privatlivets fred
- Skatteunddragelse
- Overtrædelse af straffeloven (bestikkelse, dokumentfalskneri, hacking, tyveri, underslæb, afpresning osv.)
- Overtrædelse af særlovgivning (skattelovgivning, brudte tavshedspligter osv.)
- Chikane og seksuel chikane

”Som medarbejder har du jo en erfaring med virksomheden og kender værdierne. Her er der en mulighed for at holde virksomheden op på værdierne og målsætningerne og sikre sig, at ledelsen også følger dem. Det er vigtigt, at ledelsen sender de rigtige signaler i sine kommentarer og toner rent flag med, hvad der er i orden og ikke i orden,” siger han.

Som medarbejderrepræsentant ser han det også som en fordel, at han kan spørge ind til sagerne og sørge for, at den proces, som er foregået omkring undersøgelsen, er i orden.

TRYGHED ER AFGØRENDE

Når en medarbejder kontakter whistleblowerordningens hotline har de mulighed for at træde frem med navn eller være anonyme. Både Novo Nordisk og Stig Strøbæk anbefaler, at medarbejderen står frem med navn, da det fremmer muligheden for at undersøge sagen helt til bunds.

For at sikre sig, at det ikke har konsekvenser for medarbejderen at henvende sig til whistleblowerordningen har Novo Nordisk også en antigengældelsespolitik.

”Hvis du indberetter noget, og din chef efterfølgende jagter dig, så bliver der slået hårdt ned. Faktisk er det sådan, at alle, der med navn har indberettet en sag, efterfølgende bliver kontaktet af et medlem af komiteens sekretariat, som spørger ind til, hvordan det går efterfølgende. Hvis sådan en whistleblowerordning skal fungere, så skal folk være trygge ved at bruge den,” fastslår Stig Strøbæk.

I Novo Nordisk bliver alle medarbejdere orienteret om whistleblowerordningen, når de bliver ansat. De kan nemt finde oplysninger om den på intranettet, og så bliver der jævnligt skrevet om sager, som har været håndteret gennem ordningen, på intranettet. Desuden er virksomhedens ESU også involveret i arbejdet med at sikre, at budskabet når ud i alle hjørner af selskabet.

Den nye whistleblowerlovgivning udspringer af et EU-direktiv og gælder derfor i hele EU. Stig Strøbæk mener, at tillidsrepræsentanter med afsæt i de gode, faglige traditioner, vi har i Danmark, kan påvirke ordningen i en positiv retning for deres europæiske kolleger.

”I lande, hvor man ikke har en faglig struktur som vores eller et SU, hvor man kan bringe tingene op, kan det helt klart være en fordel at have en god og gennearbejdet whistleblowerordning, som kan håndtere nogle af de sager, vi i Danmark klarer gennem dialog og tillid,” siger han.

07. Redskaber til et stærkt ESU

ESU kan få langt større indflydelse på digitalisering og omstrukturering i multinationale virksomheder, hvis det har de rette redskaber, mener Bruno Demaître, rådgiver i den europæiske industriorganisation IndustriAll Europe.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

19. juni 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

ESU

Hvordan kan ESU være med til at sikre, at digitalisering, automatisering og anden ny teknologi fører til bedre og mere sikre job i koncernen? Og kan ESU overhovedet få indflydelse på omstruktureringer, mens de stadig er i planlægningsfasen.

Det blev ESU-repræsentanter fra flere danske multinationale virksomheder meget klogere på, da de på CO-industris årlige ESU-konference var i træningslejr hos Bruno Demaître. Han er rådgiver hos IndustriAll Europe, som har udviklet en række praktiske anbefalinger til, hvordan europæiske samarbejdsudvalg kan arbejde med forskellige emner.

”Først og fremmest handler det selvfølgelig om at have et godt ESU, hvor der er en god kommunikation mellem medlemmerne. Hvis flere af dem plejer deres egne interesser eller ikke rigtigt ved, hvorfor de er der, så er det svært. Det skal på plads først, og så må andre emner komme i næste række,” siger Bruno Demaître.

VÆR AMBITIØS

Han advarer dog mod, at ESU hænger fast i kun at opfylde minimumskravene til ESU, fordi det er svært at få et velfungerende ESU op at køre.

”Det er vigtigt, at ESU har ambitioner og vil opnå noget. Selv om ESU måske ikke har succes med at få etableret en god dialog med ledelsen, så er det vigtigt, at repræsentanter fra de forskellige lande, som virksomheden opererer i, mødes og udveksler informationer og viden, for I har ikke andre muligheder for at få de informationer end gennem ESU,” fastslår han.

Derfor er etableringen af et ESU/SE-netværk også første skridt i IndustriAll Europes anbefalinger til, hvordan ESU kan blive proaktivt i forbindelse med transnationale omstruktureringer. Anbefalingerne giver blandt andet bud på, hvordan ESU-netværket kan fremme intern kommunikation og informationsudveksling samt udvikle det grænseoverskridende fagforenings samarbejde.

OMSTRUKTURERING ER HVERDAG

Når kommunikationen og vidensudvekslingen er på plads, har ESU mulighed for at tage arbejdet op på næste niveau, hvor det handler om at påvirke de omstruktureringer, som efterhånden er blevet en almindelig del af transnationale virksomheders ageren.

Her anbefaler IndustriAll Europe, at ESU beder om, at der nedsættes ad hoc-koordineringsgrupper af fagforeninger, som kan rådgive ESU i processen og hjælpe med at sikre, at reglerne bliver overholdt. Ligeledes kan ESU søge hjælp hos IndustriAll Europe.

VEJLEDNINGER

På CO-industris hjemmeside kan du se det materiale, som ESU-repræsentanterne trænede med på konferencen. Materialet er en pixibogsudgave af de tre vejledninger, som ligger på IndustriAll Europe hjemmeside.

- **Vejledninger fra konferencen (Kræver login)**
(<https://www.co-industri.dk/fakta/esu-konferencer-og-seminarer>)
- **IndustriAll Europe**(<https://news.industrial-all-europe.eu/>)

”Det er vigtigt, at ESU hurtigt får fat i deres fagforeningsfolk og sikrer sig den rigtige rådgivning, så omstruktureringerne kan blive så smertefri som muligt. Det kræver et ESU, som virkelig vil dele informationer og er dygtig til at bruge dem rigtigt,” fastslår han.

DIGITALISERING SKAL VÆRE EN FORDEL

På samme måde er det vigtigt, at ESU er proaktivt i arbejdet med digitalisering i virksomheden. Ikke alene skal ESU have et vågent øje på de sociale konsekvenser af øget digitalisering. ESU skal også proaktivt bidrage til udformningen af digitaliseringen og derfor være involveret i processen så tidligt som muligt.

”ESU’s opgave er her at sørge for, at digitaliseringen er en fordel for kollegerne,” forklarer Bruno Demaître.

Vejledningen indeholder derfor en lang række punkter, som ESU med fordel kan bringe op på møder med den centrale ledelse. Det kan blandt andet være forretningsstrategi, forandringer i beskæftigelsesformerne og miljø.

**Frederik Gjern Sørensen**

Frederik Gjern Sørensen

2514 3117(tel:25143117)

fgs@co-industri.dk(mailto:fgs@co-industri.dk)

Hele listen af relevante spørgsmål kan fås ved at kontakte IndustriAll Europes koordinator i virksomheden, som kan give adgang til en stor værktøjskasse, som ligger på den lukkede del af organisationens hjemmeside. Har ESU'et ikke en koordinator kan CO-industri eller fagforbundet hjælpe med at få adgang til informationsmaterialet.

I værktøjskassen finder du også vejledninger om aktuelle emner som for eksempel håndteringen af situationen med kolleger i Ukraine, klimaforandringer og ligestilling.