

Vis Redigér Delete Versioner





# CO MAGASINET

2. UDGAVE 2023

**INDHOLD****01. Godt i gang som uddannelsesrepræsentant**

---

**02. Sådan får I trivselsundersøgelsen til at rykke**

---

**03. Det er nu, du skal indstille til CO-industris Samarbejdspris 2023**

---

**04. Alle er med i den grønne omstilling**

---

**05. Man kan altid blive lidt bedre**

---

**06. ESU giver stemme til den lille virksomhed**

---

**07. Industriens ansatte stemmer klart ja til overenskomster**

## **CO-MAGASINET 2/2023**

Godt i gang som uddannelsesrepræsentant | Alle er med i den grønne omstilling | Man kan altid blive bedre | Få trivselsundersøgelsen til at rykke

---





## 01. Godt i gang som uddannelsesrepræsentant

En uddannelsesrepræsentant vil mange steder kunne gøre en vigtig forskel for medarbejdernes arbejdsliv, siger fællestillidsmand med mange års erfaring med uddannelsesarbejdet. Han har et par gode forslag til at komme i gang.

**SKREVET AF**

Sara Ravnmark

**SIDST REDIGERET**

21. april 2023

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

Med de nye overenskomster bliver det muligt at vælge en uddannelsesrepræsentant, som kan hjælpe kolleger i gang med den rette efteruddannelse. Mange tillidsvalgte koordinerer allerede i dag uddannelse for kollegerne. Men nogle steder er interessen eller tiden ikke til det, og her kan en uddannelsesrepræsentant gøre en forskel.

”Nu kan man udpege en kollega til at koncentrere sig særligt om uddannelse. På den måde får medarbejderne en på deres virksomhed, som de kan sparre direkte med som supplement til den vejledning, de kan få hos deres fagforening,” forklarer faglig sekretær i CO-industri Stig Kjærulf Pedersen.

Han peger samtidig på, at en uddannelsesrepræsentant kan hjælpe med at få indarbejdet uddannelse, så det bliver en større del af virksomhedens kultur, at man efteruddanner sig og tager lærlinge og elever.

”Og så er det en helt ny rolle, som man kan være med til at forme. De første uddannelsesrepræsentanter kan jo lægge nogle gode trædesten for, hvordan rollen skal udfolde sig i praksis,” siger Stig.

## MERE FORMALISERET

En af de tillidsvalgte, der er vant til at koordinere uddannelse, er Carsten Hedegaard fra DSB's vedligeholdelsesværksted i Aarhus. Som fællestillidsrepræsentant, næstformand i fællesorganisationen FO Jernbanedrift og medlem af arbejdspladsens uddannelsesudvalg oplever han selv et velfungerende samarbejde med ledelse og kolleger om uddannelse. Men en uddannelsesrepræsentant vil kunne styrke uddannelsesområdet generelt:

”For mindre virksomheder uden en stor uddannelsesorganisation er det af stor betydning helt formelt at kunne udpege én til det arbejde. Jeg oplever ret få steder, der har de samme muligheder, som vi har. Men med dét her kan mange komme et godt skridt videre,” siger fællestillidsmanden, der med egne ord er ’en lille rorgænger’ for over 1.000 medarbejdere omkring uddannelse.

## GODT SAMARBEJDE

Fællestillidsmanden har også tre bud på, hvordan rollen som uddannelsesrepræsentant kan løbes i gang.

Først er det afgørende med et godt samarbejde mellem uddannelsesrepræsentanten og tillidsrepræsentanten.

”Sagen kan være nok så god, hvis man ikke har et godt samarbejde lokalt. Så kemien er vigtig. Ser man grundlæggende ens på tingene, er man godt på vej. Så er man nysgerrig på rollen, skal man da tage en snak med sin tillidsrepræsentant og eventuelt sin lokale afdeling og se, om ikke man har interesser, der kan svinge godt sammen,” opfordrer Carsten.

## RUSTET TIL OPGAVEN

Når man har fundet den rette person, skal han eller hun klædes godt på til opgaven:

”Man skal simpelt hen af sted til de faglige skoler og få så meget viden og grunduddannelse på plads som muligt. Hvis nogen spørger, hvordan man søger en bestemt uddannelse eller til reglerne for betalt uddannelse, så skal uddannelsesrepræsentanten jo være klar med et svar,” siger Carsten, som også opfordrer overenskomstens parter til at sikre ordentlige kurser for de nye uddannelsesrepræsentanter.

## HJÆLP TIL BARRIERERNE

Carsten Hedegaard ser også en vigtig opgave for nye uddannelsesrepræsentanter i at få sparket de største barrierer for uddannelse af vejen. I Danmark har cirka hver sjette svært ved at læse og skrive, og det kan spænde ben for mange:

”Har man svært ved at læse og skrive, har man også tit svært ved it. Det kan gøre det svært at finde rundt i IKUF’s system, som i forvejen er noget bøvllet. Det tager pusten fra mange. Men det vil jo være noget af det, en uddannelsesrepræsentant helt konkret vil kunne hjælpe med,” lyder det fra Carsten, som ser frem til overenskomsternes nye tiltag om en mere enkel ansøgningsproces gennem IKUF.

### FAKTA

Hver sjette dansker har svært ved at læse simple tekster og besvare spørgsmål om indholdet.

Kilde: PIAAC

Også dårlige erfaringer fra skolebænken kan give benspænd, forklarer Carsten.

”Har man gået med vanskeligheder et halvt arbejdsliv, kan det være svært at se i øjnene, at man vil have godt af noget mere uddannelse. Det forstår jeg udmærket. Alle, vi taler med, siger: ’Hvor var det godt, jeg kom afsted’. Men at nå dertil, det er

vanskeligt. Men også her kan en uddannelsesrepræsentant jo gøre en kæmpe forskel ved at skubbe på.”

Selv oplever fællestillidsmanden en stor glæde ved at hjælpe kollegerne i gang:

”Det er ikke alle steder, der har så stort et setup omkring uddannelse, som det vi har fået foldet ud i DSB. Men mindre kan også gøre det. Det kan jo have afgørende betydning for en kollega at få en efteruddannelse – det kan ende med at skabe ham eller hende en ny arbejdsfremtid! Og kan man hjælpe den rigtige med at få så stor en gevinst, så er én kollega jo også en sejr.”





## 02. Sådan får I trivselsundersøgelsen til at rykke

Mange trivselsmålinger løber ud i sandet. NFA har udviklet et redskab, som kan hjælpe jer med at gennemføre en trivselsundersøgelse, hvor resultaterne kan mærkes bagefter.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

8. februar 2023

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

AMR

”Der sker alligevel ikke en skid.”

Hvis du har hørt den sætning i forbindelse med trivselsundersøgelser, så er du ikke alene. Mange trivselsundersøgelser lider nemlig en krank skæbne, når resultatet er meldt ud, og hverdagen sætter ind.

Mange steder glider de gode intentioner om nye tiltag på baggrund af undersøgelsen ud i glemslen, når der skal driftes og leveres, eller også glemmer virksomheden at fortælle, hvad den har sat i værk, og den forsømmer at evaluere det, så medarbejderne ikke bider mærke i de ting, som faktisk er sket. Det fortæller Thomas Clausen, seniorforsker ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), som var en af oplægsholderne på BFA Industris Arbejdsmiljø Topmøde.



”Når der næste gang kommer en spørgeskemaundersøgelse, og tillidsrepræsentanter og ledelse siger: ’Nu skal vi i gang med at se på arbejdsmiljøet igen’, så tænker folk: ’Der skete ikke noget sidste gang, så det gider jeg da ikke’. Derfor er det vigtigt at have styr på sine processer, når man går i gang med at måle trivslen,” siger Thomas Clausen.

## GUIDE GENNEM FORLØBET

For at hjælpe virksomhederne med at finde frem til en god proces, som kan følge trivselsundersøgelserne til dørs, har NFA udarbejdet en værktøjspakke, som guider virksomheden gennem forløbet fra valg af trivselsmålingsform til evaluering af indsatsen.

### TRIVSELSPAKKE.DK

Trivselspakke.dk er en gratis værktøjskasse, som ledere og medarbejdere på mindre og mellemstore virksomheder kan bruge til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. I værktøjskassen finder I viden om, hvad psykisk arbejdsmiljø er og konkrete råd og inspiration til, hvordan I kan arbejde med det på jeres arbejdsplads.

Trivselspakke.dk er udviklet af NFA.

Ifølge Thomas Clausen er det psykiske arbejdsmiljø meget vigtigt for, hvordan en arbejdsplads fungerer. Derfor giver det god mening at undersøge, hvordan virksomheden får skabt et arbejdsmiljø, der er i balance – hvor mennesker trives og er glade, og hvor der bliver produceret noget.

”Hvis man gerne vil have medarbejdere, der trives i deres arbejde, hvis man gerne vil begrænse sygefraværet, og hvis man gerne vil fastholde medarbejderne, så tyder forskningen på, at det at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø, og det at tage sin trivselsmåling alvorligt og følge op på den, giver en mere stabil produktion og en bedre stemning på arbejdspladsen,” forklarer Thomas Clausen.

NFA's trivselspakke er skabt i erkendelse af, at det ikke er så simpelt endda at lave en trivselsundersøgelse og få gode og brugbare resultater ud af det. Trivselspakken.dk tager derfor virksomheden i hånden skridt for skridt i processen og kommer med gode råd til, hvordan man kommer hele vejen rundt.

## TILLID ER AFGØRENDE

Første skridt på vejen er væsentligt for, at processen overhovedet vil lykkes. Det handler nemlig om det fundament, som hele indsatsen bygger på. Her anbefaler NFA tre principper:

1. At man sørger for, at indsatsen passer til arbejdspladsen. Det vil sige, at de handlingsplaner, som virksomheden laver på baggrund af trivselsundersøgelsen, skal passe ind i arbejdsgangene på virksomheden. Det giver ifølge Thomas Clausen de bedste muligheder for at lave nogle forbedringer, som er langtidsholdbare og kan forankres i den måde, som man arbejder på.
2. Det er også vigtigt, at man inddrager medarbejderne hele vejen igennem forløbet. Både i forhold til at prioritere indsatsområder, håndtere handleplaner og at få alle til at tage et ansvar for at skabe et bedre arbejdsmiljø.
3. Og endelig er det vigtigt, at man har en klar, tydelig og vedholdende kommunikation gennem hele processen, så alle ved, hvad der sker.

”Og så er det en forudsætning for succes, at man på arbejdspladsen kan tale sammen om de ting, som foregår på arbejdspladsen – også de ting, som er svære. Der skal være tillid mellem medarbejdere og ledelse på arbejdspladsen for at man kan have en god dialog om det psykiske arbejdsmiljø,” fastslår Thomas Clausen.



**TEKSAM****TEKSAM HJÆLPER MED TRIVSELSMÅLINGER**

CO-industri og Dansk Industris samarbejdsorgan TekSam kan hjælpe jer med at lave trivselsmålinger, hvis samarbejdsudvalget er enig om det.

Tilbuddet er helt helt gratis.

TekSam gennemfører trivselsmålingen og giver samarbejdsudvalget en grundig gennemgang af resultatet. Hvis virksomheden ønsker det kan TekSam også præsentere resultatet for medarbejdere.

TekSam laver desuden en opfølgning på trivselsmålingen, og TekSams konsulenter kan også hjælpe med at lave handleplaner.

**GLEMMER NYE RUTINER**

Han peger på, at især implementeringen af handleplaner på basis af trivselsmålinger ofte volder besvær. Når der er travlt, kan det være svært at huske på nye rutiner, og medarbejdere og ledelse ryger hurtigt tilbage i den gamle måde at gøre tingene på, selv om det ikke er tilfredsstillende.

”Derfor er det så vigtigt at involvere alle medarbejdere i implementeringen af de arbejdsmiljøindsatser, som man har aftalt. Der skal være tydelig kommunikation om, hvad man gør, hvorfor man gør det, og hvad det skal føre til. Ligesom det skal være tydeligt, hvem der er tovholder på opgaverne. Det er vigtigt, at alle tager et ansvar, og at de, der har et lidt større ansvar end andre, har et solidt mandat fra ledelsen,” forklarer han.

En anden væsentlig del af processen er at evaluere indsatsen. Altså at undersøge, hvad der virkede, og hvad der ikke virkede, så virksomheden er blevet lidt klogere til næste gang.

Når man er i mål med indsatsen, er det væsentligt, at samarbejdsudvalget eller arbejdsmiljøgruppen melder klart ud om, hvor langt ledelse og medarbejdere med fælles hjælp er kommet med at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø. Det skal skabe motivation til næste gang.

”Ved at involvere medarbejderne skaber man et ejerskab til indsatsen, man skaber også grundlaget for et bedre samarbejde og en bedre dialog, og man får måske også en bedre forståelse for hinanden på tværs af organisationen. Man kan simpelthen blive en mere velfungerende arbejdsplads,” påpeger Thomas Clausen.





## 03. Det er nu, du skal indstille til CO-industris Samarbejdspris 2023

Det er ved at være sidste chance, hvis du skal indstille din virksomhed til Danmarks bedste Samarbejdsplads 2023.



Med CO-industris Samarbejdspris følger en statuette af kunstneren Stieg Kalsing. Statuetten symboliserer den balance, der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

19. april 2023

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

Hvert år giver CO-industri et velfortjent skulderklap til en industrivirksomhed, hvor medarbejdere, tillidsvalgte og ledelse er særligt dygtige til at samarbejde.

Skal det være jer, der skal have CO-industris Samarbejdspris i år, så skynd dig at indstille din virksomhed. Sidste chance er den 22. maj.

Og husk, at det er kun dig som tillidsrepræsentant, der kan indstille virksomheden. Det er nemlig dig og dine tillidsrepræsentantkolleger, som præcist ved, hvordan samarbejdet grundlæggende fungerer både i hverdagen, når de små udfordringer i arbejdsdagen skal løses, og i samarbejdsudvalget, når I ser på virksomheden i et bredere perspektiv.

Og så skal I naturligvis være på industriens overenskomster.

## NOMINERINGSSKEMA

### Nominering til CO-industris Samarbejdspris

Er du tillidsrepræsentant, og har din arbejdsplads et særligt godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, så kan du nominere arbejdspladsen til CO-industris Samarbejdspris.

Du kan nominere din arbejdsplads på to måder:

Du kan sende en SMS til 1940, hvor du skriver SAMPRIS + virksomhedens navn + dit navn. Så hører du nærmere fra os.

Du kan også udfylde dette [nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/files/2023-01/Nomineringsskema%202023.docx) (<https://www.co-industri.dk/files/2023-01/Nomineringsskema%202023.docx>) og sende det til os.

Sidste frist er den 22. maj 2023.

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.

Samarbejdsprisen gives nemlig ikke kun som en anerkendelse af det store arbejde, som ledelse og medarbejdere gør for at skabe en sund og velfungerende virksomhed for alle, men også fordi vi håber, at den kan inspirere andre til at tage fat i deres samarbejde om trivsel og produktivitet og gøre det endnu bedre.

## SIDSTE ÅRS VINDER

Sidste år gik prisen til DISA Industries i Taastrup, som markerede sig ved at have viljen til samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i sit DNA.

Tillidsrepræsentanter og ledelse har blandt andet en tæt og daglig dialog om alt, og ledelsen har tillid til, at alle medarbejdere tager ansvar for at skabe en sund virksomhed.

Der er fokus på, at den enkelte medarbejder trives, at medarbejderne bliver inddraget i den grønne omstilling, og at virksomheden tager ansvar for fremtidens industriproduktion ved at gøre det attraktivt at være lærling hos den.

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.



## 04. Alle er med i den grønne omstilling

Hos DISA Industries er alle medarbejderes forslag til en mere bæredygtig og grønnere produktion mere end velkomne. Er ideen rigtig god, kan den blive rullet ud til koncernens virksomheder i hele verden.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

19. april 2023

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

Hvis du kommer forbi DISA Industries A/S i Taastrup en sensommerdag, vil du ude foran administrationsbygningen kunne se et blomsterhav af vilde blomster sno sig omkring en lille sø. I søen bor en særlig grøn frø, som skal beskyttes. Derfor er vejen til DISA Industries lidt kringlet, og blomsterne er resultatet af et ønske om at give insekter, bier og sommerfugle bedre levevilkår.

Det er dog langt fra det eneste, som DISA Industries gør for at bidrage til en grønnere planet. Virksomheden har nemlig også bæredygtighedsambassadører. Det er særligt engagerede medarbejdere, som brænder for at tænke grønt og bæredygtigt. De er virksomhedens øjne og ører i produktionen og på kontorerne og skal indsamle gode ideer til, hvordan DISA Industries kan reducere sin CO2-udledning.

## SU ER MED

Beslutningen om at udnævne nogle medarbejdere til ambassadører for bæredygtighed blev truffet på et møde i virksomhedens samarbejdsudvalg, som også har sat rammerne for deres arbejde.

Ambassadørerne udspringer af en koncernbeslutning om, at Norican Group, som DISA Industries er en del af, har tilsluttet sig Science Based Targets-initiativet. Det er et initiativ, hvor virksomheden forpligter sig til at sætte klimamål, der er i overensstemmelse med klimavidenskaben.

”Den grønne omstilling er noget, som vi skal løse i fællesskab,” siger fællestillidsrepræsentant Ansgar Wassmann hos DISA Industries.

Sammen med direktør Ulla Tønnesen har han

modtaget CO-industris Samarbejdspris 2022. DISA Industries får prisen for sit usædvanligt gode samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om blandt andet den grønne omstilling.





## NOMINERINGSSKEMA

### Nominering til CO-industris Samarbejdspris

Er du tillidsrepræsentant, og har din arbejdsplads et særligt godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, så kan du nominere arbejdspladsen til CO-industris Samarbejdspris.

Du kan nominere din arbejdsplads på to måder:

Du kan sende en SMS til 1940, hvor du skriver SAMPRIS + virksomhedens navn + dit navn. Så hører du nærmere fra os.

Du kan også udfylde dette [nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/files/2023-01/Nomineringsskema%202023.docx) (<https://www.co-industri.dk/files/2023-01/Nomineringsskema%202023.docx>) og sende det til os.

Sidste frist er den 22. maj 2023.

For selv om ambassadørerne er forholdsvis nye, så har den grønne omstilling været på dagsordenen i både virksomheden og samarbejdsudvalget længe. Alle medarbejdere hos DISA Industries har nemlig mulighed for at stille forslag til samarbejdsudvalget, og gennem årene er der både kommet forslag om el-standere og solceller på taget. Forslag, som alle er blevet realiseret.

Det er dog planen, at bæredygtighed skal være et fast punkt på dagsordenen på samarbejdsudvalgsmøderne, fordi medarbejderne i fremtiden vil blive endnu mere involveret i projektet.

## IDEER SPREDES

Med Science Based Targets-initiativet har medarbejdernes gode ideer også mulighed for at sprede sig til andre dele af koncernen. De tre bæredygtighedsambassadører sidder nemlig med i et globalt team, hvor de diskuterer de ideer, som er kommet op.

Og hvis en dansk idé er rigtig god, så vil den blive rullet ud i andre dele af virksomheden.

Den involvering er guld værd, mener Ansgar Wassmann.

”Det giver jo en følelse af, at man virkelig er en del af virksomheden,” siger han.

Både han og Ulla Tønnesen mener, at større fokus på grøn energi og bæredygtig produktion er uundgåelig i fremtiden.

”Det handler om, at vi alle, når vi kommer til familiemiddage og mødes med vennerne, kan fortælle om vores arbejdsplads og med stolthed og glæde kan sige, at vi har lavet tiltag, som vil spare på energien. Det tror jeg betyder meget, specielt for den yngre generation, hvor disse emner er meget nærværende,” siger Ulla Tønnesen.

## ER DET BÆREDYGTIGT?

Samtidig oplever de, at kunderne i stigende grad stiller krav til energiforbrug og grøn produktion. Ikke bare i forbindelse med produktionen af DISAs støbermaskiner, men også ved brug af dem.

### **DISA INDUSTRIES A/S**

DISA Industries A/S i Taastrup er en del af Norican Group. Virksomheden producerer støbermaskiner til bl.a. jern-, aluminium- og stålindustrien. Maskinerne kan blandt andet lave komponenter til bilindustrien samt jern- og metalstøbegods til bygge- og maskinindustrien. Virksomheden blev stiftet i 1900 og beskæftiger i dag 220 personer, hvoraf cirka 110 er i produktionen.

”Kunderne stiller nogle hårde krav, og da de er vores levebrød, så må vi jo prøve at finde løsninger på, hvordan vi kommer videre,” fastslår Ansgar Wassmann.

I forbindelse med Science Based Target har de nu dannet sig et overblik over, hvor meget virksomheden udleder, og hvordan det fordeler sig mellem gas, energi og el, og nu skal de så til at kigge på, hvordan de kan reducere forbruget.

Engagementet fra medarbejderne er stort, og deres opmærksomhed på den grønne dagsorden har flyttet sig. Det viser en episode, hvor nogle store maskiner skulle testes, før de blev sendt til USA. Maskinerne kunne ikke testes på virksomhedens eget el-net, og derfor var der sendt sat en stor og larmende generator op udenfor.

”For fem år siden var der ikke nogen, som ville have sagt noget, men hold da ferie, der var mange, som kommenterede på, om det her nu var bæredygtigt og den rigtige måde at gøre det på. Så nu har vi sat ingeniørerne til at se på, om vi kan gøre det på en anden måde,” fortæller Ulla Tønnesen.

### **SCIENCE BASED TARGETS**

Science Based Targets-initiativet (SBTi) er et nonprofit initiativ, hvor virksomheder kan sætte klimamål, der stemmer overens med klimavidenskaben, og få dem valideret af klimaeksperter.

Klimamål fastsat gennem SBTi bidrager samtidig til opfyldelse af Parisaftalen, som pålægger verdens lande at begrænse globale temperaturstigninger til højst 1,5 grad C ved udgangen af dette århundrede.

SBTi er baseret på Greenhouse Gas-protokollen og stiftet af FN's Global Compact, CDP, World Resources Institut (WRI) og Verdensnaturfonden (WWF).

*Kilde: Global Compact Network Denmark*

## 05. Man kan altid blive lidt bedre

Hos produktionsvirksomheden Ole Almeborg A/S fik man skærpet opmærksomheden på flere detaljer i arbejdsmiljøet, da to arbejdsmiljøkonsulenter fra BFA Industri kom på besøg.

**SKREVET AF**

Sara Ravnmark

**SIDST REDIGERET**

21. april 2023

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

Selv med godt styr på arbejdsmiljøet kan man i en travl hverdag med mange ordrer nemt overse detaljerne i produktionshallen og glemme de gode arbejdsstillinger på kontoret. Det ved de også hos Ole Almeborg. Derfor tog den bornholmske virksomhed og arbejdsplads for 65 mennesker også imod tilbuddet om at få besøg af to arbejdsmiljøkonsulenter fra BFA Industri.

For hvorfor ikke? Det er et gratis kig over skulderen, hvor vi har mulighed for at gøre tingene bedre. Sådan tænkte indkøbschef og arbejdsmiljøleder Per Munch Jensen, da hans virksomhed fik tilbudt et tjek-op på arbejdsmiljøet.

### SKARPERE I HVERDAGEN

Almeborg producerer internt transportmateriel og leverer en del specialmateriel. Virksomheden på solskinsøen lever op til arbejdsmiljølovgivningen og sørger løbende

for forbedringer med blandt andet rulleborde, vakuumløfter og bukkemaskiner, der kan indstilles i højden. Men som Per siger: Man kan altid blive bedre.

Han tog derfor en rundtur i produktion, lager og kontor med arbejdsmiljøkonsulenterne Steen Nielsen fra CO-industri og Helle Niewald fra Dansk Industri.

”De fandt nogle ting, som vi ikke selv havde set eller fået gjort noget ved. For eksempel dorne, der havde fået skæg. Den slags skal bare være i orden. Så det var et fint wake-up call om at blive lidt skarpere i hverdagen. Og jeg fandt faktisk endnu en dorn med skæg her i går. Så den dér påmindelse virker altså,” fortæller Per.

Besøget resulterede i en rapport med punkter, som kan løfte virksomhedens arbejdsmiljø en tak mere. Rapporten blev derefter taget op af Alkeborgs arbejdsmiljøgruppe.

”Nogle punkter kunne hurtigt løses. For eksempel truckværn og åg med afhængningssikret krog til truck. Andre punkter kræver lidt længere tid og investering. Det gælder for eksempel flere vakuumløftere til tunge løft ved vores snudebukker, som vi bruger til at lave rundinger på pallevognsgafler. De ting står nu på vores handleplan og kan løbende komme ind i budgettet,” siger Per.

#### **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.

#### **VÆK FRA DE KEDELIGE ARBEJDSSTILLINGER**



Automatiseringen har også sin plads hos Almeborg. I produktionen er der både svejseroboter og en enkelt håndteringsrobot. I produktsortimentet finder man blandt andet højdeløftere med fotoceller, som kan justere lasten til den rette højde. Per forklarer:

”Vi har fjernet en del kedelige arbejdsstillinger og gentagende arbejde på den konto. Alligevel fandt Steen nogle steder, hvor robotter vil kunne hjælpe endnu mere på de tunge løft.”

## **MAN KAN SPARRE PÅ EN ANDEN MÅDE**

Når Arbejdstilsynet kommer forbi, bliver arbejdsmiljøet gennemgået for at sikre, at man lever op til lovgivningen. Men med BFA Industris konsulenter får man noget mere, siger Per:

”Steen kom for eksempel med et helt konkret forslag til, hvordan vi kan løse en udfordring med en afskærmning. Det gør Arbejdstilsynet jo ikke, for de har en anden rolle. Så det var fedt at få den sparring med det samme, så man kan komme hurtigere til målet.”



## 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.

## AT SPREDE GODE VANER

På rundturen gav Helle, som er uddannet ergoterapeut, også tips til at aflaste 'kontorkroppen' for de funktionæransatte. For det er en kendt sag, at man let glemmer at indstille stolen og så videre i en travl hverdag. Nogle ansatte var glade for at få tips, mens andre helst selv vil finde ud af tingene.

"Og det er helt fint. Vi gør tingene forskelligt. Men nu har jeg for eksempel fået genopfrisket, hvordan man kan afhjælpe ondt i skulderen. Så hvis en kollega en dag klager over det samme, kan jeg sige: 'Har du prøvet at gøre sådan her?'" siger Per.

## SIG JA TIL MULIGHEDEN

Siden besøget har man hos Almeborg haft en opfølgende snak med arbejdsmiljøkonsulenterne fra BFA Industri. Det gør, at man får fulgt bedre op og bevarer fokus på tingene, mener Per.

"Man overser altid noget. Det ved alle. Og vores pedel har da også haft travlt siden besøget. Men det handler jo om godt arbejdsmiljø og sikkerhed for medarbejderne,

og det kommer alle til gode. Så det er absolut godt givet ud, og jeg kan kun anbefale andre at sige ja til muligheden,” slutter han.



## 06. ESU giver stemme til den lille virksomhed

En plads i det Europæiske Samarbejdsudvalg har givet den lille odensevirksomhed Semvac mulighed for at blive hørt af den øverste koncernledelse.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**

6. december 2022

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

ESU

En plads i det Europæiske Samarbejdsudvalg er en fantastisk mulighed for at komme tættere på beslutningerne og få flere informationer, når man er medarbejder i en meget lille virksomhed i en kæmpe stor koncern.

Det mener Lonny Jensen, som er elektronikfagtekniker, medlem af Dansk Metal, tillidsrepræsentant for 23 kolleger i produktionen hos Semvac lidt uden for Odense og kollegernes repræsentant i Wabtec-koncernens nyetablerede Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU).

Hendes arbejdsplads Semvac, der primært producerer eltavler, toiletter og rørføring til toiletkabiner i tog, blev i 2017 overtaget af den amerikanske Wabtec, som producerer dele til jernbaneindustrien. Med et slag fik Lonny Jensen og hendes 64 kolleger 30.000 nye kolleger, og topledelsen sad ikke længere få skridt nede ad kontorgangen, men i Pittsburgh.

## IKKE BARE EN LILLE BRIK

Med etableringen af ESU'et har Lonny Jensen igen fået håb om, at hun som tillidsrepræsentant får alle de informationer, som hun har brug for, og at hun har mulighed for at påvirke beslutninger, som påvirker hendes kolleger og deres arbejdsplads.

”For mig giver det en følelse af, at vi er en del af det her. Vi er ikke bare en lille brik, som kan skubbes ud til siden. Jeg er i ESU for at følge med i, hvilke planer de har med Semvac. Vi kan godt have den opfattelse, at vi ikke har en stemme, fordi vi er så små. Heldigvis så udfører vi et arbejde, som er så specialiseret, at det ikke bare kan flyttes til et sted med lavere lønomkostninger. Så min ambition i ESU er hele tiden at holde hånd i hanke med, hvad planerne er med Semvac og eventuelt påvirke dem,” siger hun.

Det var CO-industri, som gjorde hende opmærksom på, at selv om koncernen er amerikansk, så er der grundlag for at etablere et ESU, som Semvac er omfattet af. Hun gik til sin HR-chef med oplysningerne og satte dermed gang i en større afklarende proces i Wabtec.

## INGEN TOLK

I juni 2019 rejste Lonny Jensen til Paris for at deltage i det første møde om etableringen af et ESU i Wabtec. Koncernens europæiske hovedkvarter ligger i Frankrig, så det var dèr, ESU'et skulle aftales og etableres.

”Jeg havde jo nok undervurderet lidt, hvad jeg gik ind til,” griner Lonny Jensen i dag.



**TIPS****Lonnys syv gode råd til dig, som skal være med til at starte et nyt ESU:**

- Brug CO-industri. Du kan hente uvurderlig hjælp der.
- Brug tid på at forberede dig, så du er godt rustet til møderne.
- Vær ikke bange for at sige noget, selv om du kun repræsenterer en lille del af medarbejderne.
- Brug tolkene. De er en stor hjælp, når du skal stille spørgsmål i ESU.
- Vend emnerne på det kommende møde med dit eget SU, så du både er bedre klædt på og kan bære jeres ønsker videre.
- Tag kurser, så du får mest muligt ud af den arbejdsindsats, som du lægger i ESU.
- Hold kollegerne orienteret om, hvad der sker i ESU, så de ikke tror, at du er på hyggetur rundt i Europa.

Hun havde nemlig forud for mødet afslået tolkebistand. Hun kunne nemt klare sig på engelsk – troede hun. I Paris trådte hun ind i et stort konferencelokale med plads til repræsentanter fra 11 forskellige lande og to tolke til dem alle – undtagen den danske repræsentant.

Hun fandt hurtigt ud af, at det ville være rart med en tolk, fordi mange af hendes udenlandske kolleger kun taler deres modersmål.

Derfor er en af de ting, som de er blevet enige om i deres ESU-aftale, at alle medlemmer af ESU skal tilbydes engelskundervisning. På den måde vil de også bedre kunne kommunikere i pauserne og under middagen, hvor tolkene ikke er med.

**SLOG I BORDET**

Trods sprogforbistring er så lykkedes det hende hurtigt at finde et interessefællesskab med repræsentanten fra Belgien i det punkt, som stod højest på hendes agenda.



Ledelsen spillede nemlig ud med et forslag om, at ESU kun skulle have information og høres om eventuel nedlæggelse af arbejdspladser eller andre omlægninger af produktionen, hvis det er transnationalt, altså minimum involverer to lande og virksomheder med over 800 medarbejdere.

Ledelsen sænkede senere tallet til 200, men Lonny Jensen var stadig ikke tilfreds, og hun fik overbevist sine kolleger fra Holland, Sverige og Polen om, at det var et no-go.

”Der var jeg inde og sige nej. Og fik heldigvis opbakning fra de andre. For hvis de nu ville lave en sammensmeltning mellem Belgien og Danmark, så er vi så få medarbejdere, at vi slet ikke ville få oplysninger om det, inden beslutningen var truffet. ESU handler jo om, at vi skal informeres, inden beslutningen er endelig, så vi kan komme med indsigelser, og vi kan gå hjem i vores bagland og høre, hvad vi kan gøre for at undgå det eller minimere skaderne,” forklarer hun.

Ledelsen bøjede sig for medarbejdernes ønsker, så der i dag ikke er noget minimumskrav til, hvor mange medarbejdere der skal være berørt, når der skal informeres om væsentlige ændringer.

## FANTASTISK SAMMENHOLD

Selv om Wabtecs ESU-aftale byggede videre på en gammel aftale, som en stor del af koncernens selskaber tidligere var omfattet af, så tog det tid at få 11 nationaliteter og ledelsen til at blive enige. Der skulle seks fysiske møder til, før de kunne underskrive en aftale i december 2021.

”Det var svært, men samtidig har det også været fantastisk at opleve, hvordan vi med alle vores forskelligheder – hvor jeg kommer med vores danske model, og andre har helt andre forhold – kunne blive enige og stå sammen, når det gjaldt,” siger Lonny Jensen.

Det gode samarbejde fortsætter også mellem møderne, hvor ESU-medlemmerne har kontakt via WhatsApp, hvis der sker noget.

Repræsentanterne i ESU’et har ambitioner om, at deres ESU skal danne grundlag for diskussioner, som kan rykke ved forholdene for medarbejderne i alle koncernens



virksomheder i Europa. Derfor vil emner som grøn omstilling, psykisk arbejdsmiljø og automation også være på dagsordenen.

Indtil videre har Lonny Jensen kun været til ét rigtigt ESU-møde i juni i Paris, men om kort tid skal hun mødes med sine ESU-kolleger igen. Denne gang er det i Torino, hvor Wabtec har en fabrik. En del af ESU-aftalen er nemlig, at de skal holde to møder om året. Et møde i Paris og et i et andet land, hvor Wabtec har virksomheder, så ESU kommer rundt og ser alle de virksomheder, som koncernen har i Europa.



## 07. Industriens ansatte stemmer klart ja til overenskomster

De ansatte i industrien har med et markant flertal på 80 procent stemt ja til industriens overenskomster, som skal gælde for de næste to år.

Stemmeprocenten blev på 66,3 procent.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

**SIDST REDIGERET**

12. april 2023

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

De ansatte i industrien har med et markant flertal stemt ja til industriens overenskomster. 80 procent af dem, der har stemt, har sat kryds ved ja.

Resultatet indgår som en del af den samlede afstemning for omkring 600.000 lønmodtagere på det private arbejdsmarked, som forligsmanden offentliggjorde den 12. april. Her blev det også samlet set et ja med 79 procent.

Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst blev aftalt tilbage i februar og kan nu træde i kraft med virkning fra 1. marts i år for en toårig periode.

I industrien er overenskomsterne forhandlet af CO-industri på vegne af ni fagforbund. Formanden for CO-industri, og forbundsformand for Dansk Metal, Claus Jensen, er meget tilfreds med resultatet:



”Jeg er glad for, at medlemmerne er enige i, at det er en god aftale, vi har lavet. Som prognoserne er nu, er det realistisk, at vores medlemmer inden for to-tre år kan få indhentet det, vi har mistet med den høje inflation. Men det kommer ikke af sig selv – nu skal det sidste hentes hjem ved de lokale lønforhandlinger, og der er det altså vigtigt, at arbejdsgiverne er med på, at de bliver nødt til at komme noget mere i lønposen til medlemmerne. Det kommer vi til at følge tæt frem til den næste overenskomstforhandling om to år.”

CO-industris næstformand og formand for 3F's industrigruppe Mads Andersen glæder sig også over den flotte opbakning til overenskomsterne.

”Jeg er meget stolt af og glad for den høje stemmeprocent i industrien. Uden de mange engagerede medlemmer i ryggen havde vi aldrig opnået så godt et resultat. Det viser, hvad rigtige fagforeninger kan.”

Stemmeprocenten i industrien steg endnu en gang og landede på 66,3 procent.

## Afstemningsresultat

Forbund	Antal stemmeberettigede	Antal stemmer	Antal afgivne stemmer i %	Antal afgivne JA-stemmer	JA-stemmer i %	Antal afgivne NEJ-stemmer	NEJ-stem i %
Dansk Metal	68.673	49.176	71,6	41.578	84,5	7.598	15,5
3F Industri	53.265	31.791	59,7	21.584	67,9	10.207	32,1
HK Privat	21.238	14.279	67,2	12.997	91,0	1.282	9,0
HK Handel	606	382	63,0	341	89,3	41	10,7
Teknisk Landsforbund	5.441	2.996	55,1	2.662	88,9	334	11,1
Dansk El-Forbund	4.397	3.226	73,4	2.431	75,4	795	24,6
Blik & Rør	600	354	59,0	291	82,3	63	17,7
Malerforbundet	153	91	59,5	45	49,5	46	50,5
Serviceforbundet	186	128	68,8	106	82,8	22	17,2

Dansk Jernbaneforbund	525	332	63,2	171	51,5	161	48,5
<b>Total</b>	<b>155.084</b>	<b>102.755</b>	<b>66,3</b>	<b>82.206</b>	<b>80,0</b>	<b>20.549</b>	<b>20,0</b>