

Vis Redigér Delete Versioner





CO MAGASINET

1. UDGAVE 2020

Claus Jensen
CO-industri

Mads Andersen
CO-industri

INDHOLD

01. Nye overenskomster med mere til alle

02. Nu er det din tur

03. Involvering er alfa og omega

04. Har du Danmarks bedste samarbejdsplads?

05. Dansk støtte skal sparke gang i litauisk organisering

06. Når den erfarne bliver nybegynder

07. Og indimellem er samarbejdet

08. OECD: Kollektive aftaler påvirker løn og beskæftigelse positivt



CO-MAGASINET 1/2020

Nye overenskomster med mere til alle | Involvering er alfa og omega | Klar til lokale lønforhandlinger | Når den erfarne bliver nybegynder



01. Nye overenskomster med mere til alle

Der er mere til alle dele af arbejdslivet i de nye overenskomster, som netop er forhandlet hjem.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

11. februar 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Det var to trætte, men stolte og taknemmelige forhandlere, der søndag eftermiddag den 9. februar kunne præsentere resultatet af overenskomstforhandlingerne.

”Jeg er rigtig glad for, at vi med den her overenskomst rammer et bredt spekter af vores medlemmer – jeg havde nær sagt fra vugge til grav,” sagde Claus Jensen, formand for CO-industri og Dansk Metal, på et pressemøde hos Dansk Industri efter forliget.

Fritvalgskontoen

Fritvalgskontoen øges med tre procent til syv procent og udvides med nye muligheder for børnefamilier, der kan bruge kontoen til at holde barns anden hele sygedag og til fravær ved lægebesøg med barn.

Øremærket barsel

Ligestillingen styrkes markant, idet familierne får yderligere tre ugers forældreorlov med fuld løn, hvor de ekstra uger øremærkes til den anden forælder.

Løn under sygdom

Løn under sygdom bliver forlænget med fem uger til i alt 14 uger.

Lærlinge og elever

Lærlinge og elever får pensionsopsparing allerede fra de fylder 18 år, hvor det i dag er to år senere.

Aftalt uddannelse

Aftalt uddannelse bliver gjort til en permanent ordning.

Arbejds miljørepræsentanter

Arbejds miljørepræsentanter kan efter aftale få relevant uddannelse gennem deres forbund, ligesom de får samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanter.

Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter får præciseret deres rettigheder i forhold til GDPR.

SU og grøn omstilling



Ansatte i industrien får en stærk rolle i Danmarks og virksomhedernes grønne omstilling, da den løftes ind i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Mindsteløn

Mindstelønnen stiger med 7,50 kroner.

Betalingssatser og tillæg

Betalingssatser og tillæg stiger.

Bag sig havde han og Mads Andersen, næstformand i CO-industri og formand for 3F Industri en lang række behårde forhandlinger og en slutspurt på 24 timers intense forhandlinger med Dansk Industri.

OKFAKTA

Hold dig ajour med OK23.

Få det store overblik og den grundige viden på hjemmesiden [OKFakta.dk](https://okfakta.dk/)
(<https://okfakta.dk/>)

Og følg med når der er nyt på Facebooksiden [OKFakta](https://www.facebook.com/OKFakta)
(<https://www.facebook.com/OKFakta>)

→ Hjemmesiden(<https://okfakta.dk/>)

→ Facebooksiden(<https://www.facebook.com/OKFakta>)

”Uden den store opbakning og støtte fra de gode medlemmer havde vi aldrig landet så godt et resultat med mere til alle. Vi har blandt andet fået et flot løft af frivalgskontoen, vi har sat en tyk streg under de gode uddannelsesmuligheder i aftalt

uddannelse, og vi rykker på ligestillingen og får yderligere tre ugers øremærket barsel til den anden forælder med fuld løn. Vi har simpelthen landet en aftale med mere til alle. Det er jeg stolt af,” sagde Mads Andersen.

FORHANDLER FOR INDUSTRIENS ANSATTE

Udgangspunktet for deres forhandlinger har hele vejen igennem været de 734 forslag, som medlemmer af CO-industris ni medlemsforbund har sendt ind forud for forhandlingerne samt debatterne med de over 1.200 tillidsrepræsentanter, som deltog i otte optaksmøder i det sene efterår.

OK20 PROTOKOLLATER

(Opdateret 24. februar 2020)

📄 **OK20 protokollater komplet forlig (PDF)**
(<https://www.co-industri.dk/files/2021-05/Komplet%20forlig%20OK20.pdf>)

”Vi er meget tilfredse med det resultat, vi har opnået, og vi mener, at det til fulde lever op til det, medlemmerne har bedt os om på de mange møder, som Mads og jeg har været rundt til hele efteråret. Det er jo først som sidst industriens ansatte, som vi forhandler for,” sagde Claus Jensen.

Overenskomstforliget blev dagen efter forliget godkendt af de ni medlemsforbunds repræsentanter i CO-industris Centralledelse og vil blive sendt til urafstemning, når de øvrige forhandlinger på det private arbejdsmarked er afsluttet.



02. Nu er det din tur

De lokale lønforhandlinger venter forude. Her er nogle nyttige tal og et par gode tips, som kan styrke dig ved forhandlingsbordet.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

11. februar 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Forhandlingerne om en ny overenskomst er overstået. Nu er det dig som tillidsrepræsentant, som skal fylde rammen ud ved de lokale lønforhandlinger og sikre dine kolleger en lønforhøjelse, som passer til jeres virksomheds situation.

For selv om de nye overenskomster, som skal til urafstemning, når de øvrige grupper på det private arbejdsmarked er færdige med at forhandle, indeholder mange forbedringer, så er der stadig plads til at forhandle om lønstigninger på de enkelte virksomheder.



NØGLETAL TIL LØNFORHANDLINGEN 2020

↓ Nøgletal til lønforhandlingen (PDF)

(<https://www.co-industri.dk/files/2020-02/N%C3%B8gletal%20til%20l%C3%B8nforhandlingen.pdf>)

Først og fremmest er det sådan minimallønssystemet er skruet sammen. Ved de centrale overenskomstforhandlinger bliver mindstelønnen fastsat, og så er det op til de lokale parter i virksomheden at aftale den faktiske løn.

Samtidig er den danske økonomi fortsat stærk, produktiviteten er høj, og virksomhederne tjener penge. Det viser en række nøgletal, som CO-industris økonom har fundet frem til dig.

De generelle nøgletal er gode at have med i baghovedet, når du forbereder dig til forhandlingerne med din leder.

TJEK DE LOKALE FORHOLD

Det kan også være meget værdifuldt at have et overblik over, hvordan lønudviklingen og beskæftigelsen er i jeres lokalområde og i branchen.

Men det er naturligvis altid den enkelte virksomheds situation, der danner bagtæppe for forhandlingerne. Som tillidsrepræsentant har du et godt billede af, hvordan forholdene er på jeres arbejdsplads, og kan på den baggrund forsøge at nå frem til en ansvarlig og fair aftale for både virksomhed og kolleger.



LÆS HVAD ANDRE GØR

- **Netværket er afgørende makker ved lønforhandlinger**
(<https://www.co-industri.dk/artikler/netvaerket-er-afgorende-makker-ved-lonforhandlinger>)
- **Jeg improviserer aldrig ved forhandlinger**
(<https://www.co-industri.dk/artikler/jeg-improviserer-aldrig-ved-forhandlinger>)
- **Lønforhandlingerne starter, længe før vi sætter os til forhandlingsbordet**
(<https://www.co-industri.dk/artikler/lonforhandlingerne-starter-laenge-vi-saetter-os-til-forhandlingsbordet>)



03. Involvering er alfa og omega

Massiv medarbejderinvolvering. Det har været A/S Østbirk Bygningsindustri's hemmelighed bag at bevare trivslen, mens ny teknologi gør sit indtog.



Azad Abdulla er grundigt oplært i at bruge de maskiner, som han til dagligt bruger.

SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

6. februar 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

MAB

Med en hurtig bevægelse tager Jimmy Laursen en beklædningsprofil, lægger den på det brede transportbånd, som fører profilen frem i maskinen, hvor den med et fast tryk lægger to striber skum. Næste profil bliver ført frem i maskinen, og skummet monteres.

Maskinen her i hjørnet af hal F på A/S Østbirk Bygningsindustri er det nyeste eksempel på den automatiseringsbølge, der også har ramt den midtjyske vinduesproducent, som er en del af Velux-familien. Den er måske ikke udtryk for den mest avancerede teknologi i virksomheden, men den illustrerer meget godt, hvordan vinduesfabrikken gennem de seneste 10 år er gået fra produktion præget af manuelt arbejde til i høj grad at være drevet af teknologi og automatisering.

Tidligere stod der en medarbejder og limerede de to striber skum på. Et job, der satte sig i kroppen efter mange gentagne, ensartede bevægelser.

I dag kan Jimmy Laursen sammen med en kollega passe både skummaskinen og to andre maskiner i hal F, hvor man arbejder med beklædning til ovenlysvinduer.

INDFLYDELSE PÅ NY TEKNOLOGI

Jimmy Laursen er medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i både Velux-koncernens bestyrelse og bestyrelsen for Østbirk Bygningsindustri, og så har han været med til at udvikle den nye maskine.

På Østbirk Bygningsindustri er de cirka 300 medarbejdere nemlig ofte med til at sætte deres præg på den nye teknologi, som udvikles til virksomheden, og nogle gange kommer ideerne til maskinerne også fra medarbejderne. Virksomheden har en idébank, og gennem lean bliver der hele tiden opfordret til at komme med små, løbende forbedringer.

Samtidig er udviklingskontorerne placeret tæt på produktionen, så udviklerne kan spørge de medarbejdere, som kommer til at bruge maskinerne, til råds. Det er en medvirkende årsag til, at trivslen i Østbirk stadig er høj, selv om ny teknologi har vendt op og ned på mange arbejdsgange.

”I nullerne var vi også ramt af krisen og måtte afskedige medarbejdere. Men selv om vi blev færre i produktionen, så skulle vi stadig lave det samme. Så vi måtte gøre noget andet, og det blev automatisering og mere teknologi. Det var godt at få alt det manuelle arbejde, som folk blev nedslidt af, væk, men mange af mine kolleger havde været her i 25-30 år og aldrig lavet andet. De kunne slet ikke se sig selv stå og tage en pind ud af en maskine og lægge den på en palle. Derfor stod det hurtigt klart, at hvis vi skal have succes med det her, så er vi nødt til at involvere folk tidligt,” fortæller Jimmy Laursen.

Derfor har han været med inde over tilblivelsen af den nye maskine, der kan lægge skum på. Maskinen er tegnet af Velux's Project Engineering og bygget på en fabrik i Holstebro. Undervejs i processen har han som kommende bruger af maskinen været på besøg i Holstebro sammen med blandt andre ingeniørerne for at tjekke, om den er bygget hensigtsmæssigt. Senere har han været med til at køre den ind og rette de fejl, der var.

”Når maskinbyggerne kommer hertil og installerer maskinen, så går vi sammen med dem og bliver oplært til at betjene maskinen. Når jeg kan det, jeg skal, så er det mig, der oplærer mine kolleger,” fortæller han.

Målet er, at flere medarbejdere kan betjene de samme maskiner, så der er aflastning ved sygdom og ferie. Men sidemandsoplæringen af flere medarbejdere betyder også, at der ofte er hurtig hjælp at få, hvis maskinen driller.

”Det, der kan stresse os, er, hvis der er fejl ved maskinerne, og vi derfor ikke kan nå det, vi skal. Mange gange er der heldigvis en kollega, som kan komme og hjælpe, så man ikke står med det alene. Ellers kan vi ringe til vores vedligeholdelsesafdeling,” siger Jimmy Laursen.

”DEN GAMLE MASKINE VAR BEDRE”

Han oplever ikke, at der er kolleger, som er deciderede modstandere af ny teknologi.

”Det er blevet en del af det at arbejde her. Sådan var det ikke i starten. Da stod vi helt af, hvis det var noget med computere. Men vi fik hjælp til det, og det viste sig jo, at det slet ikke er så farligt. Skulle der i dag være en, som slet ikke har lyst til at arbejde ved en ny maskine, så finder vi nogle andre, der kan, og så finder vi noget andet til ham eller hende. Det er ikke sådan, at man ryger ud ad porten af den grund,” fortæller han.

Erfaringerne fra Østbirk Bygningsindustri viser, at modviljen mod ny teknologi oftest bunder i usikkerhed.

”Når vi får en ny maskine, hører vi ofte, at den gamle var meget bedre. Og det er klart, for det var jo den, man kendte. Det handler om at være tryk i det, man laver. Vi vil alle gerne udadtil vise, at vi har styr på det, vi laver, og når man kommer ud af komfortzonen, så kan man godt begynde at tvivle på, om man er god nok. Derfor er vi meget bevidste om at acceptere folks egne vurderinger af deres evner, for så arbejder de bedst,” siger han.

RESPEKT FOR BROK



På samme måde er der også respekt for, hvad brokkehovederne siger, når der skal tænkes nyt.

”Der er jo dem, som er objektivt kritiske og tit siger: Ja, skal vi ikke tage det roligt, hvorfor skal vi nu lave det om? De kan måske godt virke som nogle brokkerøve, men man kan faktisk få en del ud af at lytte til dem. Hvis man spørger ind til, hvad de mener, så kan det jo godt være, at de har ret,” påpeger Jimmy Laursen.

Brokkehovederne og de andre ansatte på vinduesfabrikken har to til tre gange om året mulighed for at tale direkte med deres administrerende direktør Kristian Ekknud Justesen, når han holder værkstedsmøder rundt om i de forskellige kantiner. Ligesom han af og til inviterer en række forskellige medarbejdere til kaffemøde i ”Kristians kantine”.

Jimmy Laursen mener, at den respekt, som ledelsen udviser over for medarbejderne, er vigtig for, at trivslen er bevaret, samtidig med at teknologien er rullet ind.

”Og så er involvering alfa og omega. Vi har en oplevelse af, at kommer vi med en god idé, så lytter de. Vi bliver inddraget i beslutningerne, og vores mening tæller. Det betyder meget,” fastslår han.



04. Har du Danmarks bedste samarbejdsplads?

CO-industri er på udkig efter arbejdspladser, hvor trivsel og samarbejde er i top.



Vindernes CO-industris Samarbejdspris 2019: Alfa Laval i Aalborg

SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

7. februar 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Hvem skal have CO-industris Samarbejdspris 2020?

Det kan du som tillidsrepræsentant være med til at afgøre. Det er nemlig kun tillidsrepræsentanter, som kan indstille deres arbejdsplads til prisen. Og det kan ske nu.

Samarbejdsprisen uddeles hvert år til en virksomhed, som har udmærket sig ved at have et særligt godt samarbejde mellem ledelse, tillidsvalgte og medarbejdere.

Når CO-industri skal finde "Danmarks bedste Samarbejdsplads", så kigger vi 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.

I 2019 gik CO-industris Samarbejdspris til Alfa Laval i Aalborg, som med en vedholdende indsats fra ledelse og medarbejdere har ændret samarbejdsudvalget fra at være en kampplads til at være et sted, hvor ledelse og medarbejdere mødes i en positiv og konstruktiv dialog og skaber en god arbejdsplads for alle medarbejdere.

ARBEJDSGLÆDE OG TRIVSEL

Tidligere er prisen blandt andet gået til virksomheder, der har styrket den sociale kapital ved at tænke ud af boksen i forhold til samarbejdet på tværs i virksomheden. Den er gået til virksomheder, der har haft medarbejdernes trivsel i fokus i forbindelse med håndtering af vanskelige forandringer, og den er gået til virksomheder, hvor arbejdsglæde, tillid og respekt præger samarbejdet.

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 ind, deltager desuden i lodtrækningen om fem gange fem kilo bolsjer til arbejdspladsen.

Sidste frist for indstilling til CO-industris Samarbejdspris er 29. maj. Du kan indstille på CO-industris hjemmeside ved at udfylde et nomineringsskema. Eller du kan sende en sms til 1940 og skrive SAMPRIS + virksomhedens navn + dit navn. Så kontakter vi dig for at høre mere.



05. Dansk støtte skal sparke gang i litauisk organisering

Med dansk hjælp skal en organisator arbejde for, at fagbevægelsen i Litauen får flere medlemmer og står stærkere i forhandlinger med arbejdsgiverne.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

7. februar 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Med en endags-bootcamp har CO-industri netop været med til at sætte gang i et organiseringsprojekt i Litauen. Det skal få flere industriansatte til at melde sig ind i fagforeningen.

Målet på den korte bane er at styrke fagforeningerne på de enkelte virksomheder, så de står stærkere i forhandlinger med arbejdsgiverne. På den lange bane er håbet at etablere et forhandlingsystem lig det danske med centrale forhandlinger, hvor man løfter i flok, og lokale forhandlinger, der kan tilpasses den enkelte virksomhed. Organisationsgraden i Litauen er i dag på cirka 10 procent.

På bootcampen deltog fem ansøgere til jobbet som organisator, der gennem forskellige øvelser skulle vise, hvordan de vil håndtere forskellige situationer, som de kan komme ud for i arbejdet som organisator.



Valget faldt på en erfaren mand, som er arbejdsmiljørepræsentant på sin arbejdsplads og derigennem har kendskab til fagligt arbejde og forhandling med ledelsen. Han skal nu uddannes yderligere i organisering, inden han slippes løs på de litauiske virksomheder.

”Vores støtte består i at hjælpe med at finde den rette person til jobbet og vejlede undervejs i projektet, samt give en mindre sum penge til blandt andet løn,” fortæller Henrik W. Olsen, som repræsenterer CO-industri i projektet. Han er til daglig souschef i Dansk Metals organisationssekretariat.

SMÅ PENGE RÆKKER LANGT

Det er et velkendt koncept, som nu skal rulle ud til flere virksomheder i Litauen. Siden 2010 har CO-industri og de øvrige fagforbund i den nordiske sammenslutning Industriansatte i Norden (IN) understøttet organiseringsprojekter i de baltiske lande. Og gennem årene er der blevet udarbejdet en manual, som hjælper organisatoren til at finde ud af, hvilke behov de ansatte på virksomheden har, og hvordan fagforeningen kan hjælpe dem med at opnå dem.

”Selv om pengene i organiseringsprojektet er små, så når vi langt, når vi gør det på samme måde hver gang,” forklarer Henrik W. Olsen.

Han oplever, at medarbejderne i de baltiske virksomheder i høj grad ligner deres danske kolleger. Og derfor kan den danske model for forhandlinger nemt overføres i en tilpasset udgave.

”De er ikke så krigeriske og vil helst i dialog med arbejdsgiverne frem for at konflikte. Derfor kan de bruge mange af de erfaringer, vi har fra det danske arbejdsmarked,” siger han.

UNGE SÆRLIGT UDSATTE

Organiseringsprojektet i Litauen er en del af CO-industris bidrag til IndustriAll Europes kampagne ”Together at Work”, som skal sætte fokus på fordelene ved at være

medlem af en fagforening og kunne lave kollektive forhandlinger.

TOGETHER AT WORK

Du kan følge kampagnen "Together At Work" her:

→ **Together at Work**(<http://www.togetheratwork.eu>)

→ **Facebook**

(https://www.facebook.com/industriAllEU/?__tn__=%2Cd%2CP-R&eid=ARCC-ZCO6mbTiQgKKJlPnTDqf-mzvtv1G27zZhvEmVWtxoTSuj54367JPf61c39rD_PjrIEClKfka1u3M)

Kampagnen har gennem de seneste fem måneder blandt andet stillet skarpt på, hvad man kan få ud af at være medlem af en stærk organisation, hvilke fordele der er for arbejdsgivere og samfundet ved at have stærke fagforeninger at arbejde sammen med. I januar og i begyndelsen af februar er det unges forhold, der er på dagsordenen.

Kampagnen peger blandt andet på, at en stigende del af de unge på arbejdsmarkedet kun kan få ansættelse i midlertidige job eller deltidsjob og dermed risikere at havne i fattigdom. I en video fortæller Adrian fra Rumænien, hvordan det er nemmere som ung medarbejder at blive hørt af ledelsen, hvis man har fagforeningen i ryggen.

I februar vil kampagnen rette fokus mod kvindelige lønmodtagere og de særlige udfordringer, de møder på arbejdsmarkedet.



06. Når den erfarne bliver nybegynder

Ny teknologi kan rokke ved de sociale relationer på arbejdspladsen. Et godt fit mellem teknologi, uddannelse og arbejdsopgaver kan forhindre mistrivsel.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

7. februar 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

Virksomhederne overser en væsentlig faktor, når de implementerer ny teknologi, og det kan give mistrivsel og i værste tilfælde føre til stress blandt medarbejderne. Det mener Malene Friis Andersen, som er ph.d., forsker og organisationspsykolog.

Når arbejdspladsen får nye robotter, bliver mere automatiseret eller får nye it-systemer er der stor fokus på at finde den rigtige teknologi, få den implementeret og få arbejdsproceduren tilpasset den nye teknologi. Man glemmer imidlertid ofte at se på, hvad den nye teknologi betyder af ændringer i det sociale system.

”Forskningen peger på, at der også sker forandringer i de sociale relationer. Der sker ændringer i medarbejdernes selvforståelse, deres rolle i fællesskabet ændrer sig måske, ligesom deres rolle i organisationen kan ændre sig,” siger Malene Friis Andersen.



HVAD KAN JEG NU?

Hun peger på, at ny teknologi og dermed ofte nye arbejdsmetoder kan rukke ved medarbejdernes faglige identitet. Særligt erfarne medarbejdere med specialfunktioner kan risikere at føle sig overflødiggjort.

”Den erfarne medarbejder i produktionen, som kender alle systemerne og ved, hvor alle ting er på lageret, kan pludselig blive novice. Det kan have indflydelse på både ens fagidentitet og autoritet, og man begynder at spørge sig selv: Hvem er jeg nu? Hvad kan jeg nu, hvor det, jeg bidrog med, ikke længere er relevant? Måske har den erfarne nu brug for hjælp fra dem, som han eller hun tidligere hjalp,” forklarer Malene Friis Andersen.

Hun understreger, at nogle medarbejdere vil blomstre op med den nye teknologi og finde nye og måske mere centrale roller eller opdage, at de faktisk er gode til at håndtere den nye teknologi. Andre kan umiddelbart have svært ved at se sig selv i den nye virkelighed – især hvis de føler sig usikre på, om de mestrer det nye.

KOMPETENCER SKAL STYRKES

Derfor er det vigtigt, at virksomhederne også er opmærksomme på, hvad der sker med de sociale relationer, når ny teknologi indføres og nogle af de erfarne medarbejdere risikerer at blive marginaliseret og mistrives.

”Det handler om at sikre, at de erfarne specialister ikke føler sig som nybegyndere, at man støtter op om deres evner og erfaringer, så usikkerhed og tabet af status bliver mindre,” siger hun.

Det kan virksomhederne blandt andet gøre ved at have et konstant øje på kompetencebehovet både her og nu og på den lange bane, så uddannelsesplanerne altid understøtter, hvad virksomheden har brug for af kompetencer nu og i fremtiden.

Det giver en positiv rolleforståelse, at medarbejderne får oplevelsen af, at de aktivt bidrager med centrale kompetencer.



Malene Friis Andersen

”Det kan både være gennem kurser, efteruddannelse og sidemandsoplæring. Og så skal man sikre sig, at man også får dem med, som ikke har en naturlig tilgang til uddannelse. Det handler om at vise rettidig omhu,” siger hun.

INVOLVER MEDARBEJDERNE

Samtidig kan virksomheden forebygge mistrivsel ved at involvere medarbejderne i udviklingsprocessen af den nye teknologi og drage nytte af de erfaringer, medarbejderne har fra produktionen.

”Det giver en positiv rolleforståelse, at medarbejderne får oplevelsen af, at de aktivt bidrager med centrale kompetencer. Som en sagde i et af mine forskningsprojekter: Når jeg bliver hørt, føler jeg, at jeg hører til,” siger hun.

Ved at skabe et godt fit mellem medarbejder og uddannelse og involvering af medarbejderne gennem hele processen med at indføre ny teknologi kan virksomhederne altså komme meget mistrivsel og stress til livs.

ET DÅRLIGT FIT

Involvering af medarbejderne vil også kunne afhjælpe en anden rollekonflikt, som Malene Friis Andersen er stødt på i sin forskning. Nemlig et dårligt fit mellem arbejdsopgave og teknologi, hvor medarbejderne oplever, at den nye teknologi ikke understøtter den opgave, der skal udføres. Det kan være u hensigtsmæssige arbejdsgange i et it-system eller procedurer i produktionen, som ikke er logiske for arbejdsprocessen.

Frustrationerne vokser sig især store, hvis medarbejderne ikke har nogen steder at gå hen med deres argumenter og gode ideer, fordi systemet er udviklet langt væk fra brugerne.



”Når vi samarbejder, når vi forhandler, når vi er sammen med vores kolleger og ledere, så påvirker vi hele tiden hinanden, og vi lærer af hinanden. Når vi samarbejder med et system, så er den her fleksibilitet ikke ligeværdig. Jeg kan som almindelig medarbejder på gulvet ikke påvirke teknologien og den indflydelse, den har på min opgave. Det er systemet, der dikterer, hvordan jeg skal løse opgaven. Det er en vigtig forskel, og derfor er det så vigtigt at tænke medarbejderne med ind i hele processen. Der skal også være et godt fit mellem arbejdsopgave, arbejdsproces og teknologi,” fastslår Malene Friis Andersen.



07. Og indimellem er samarbejdet

Gennem 25 år har TekSams arbejde været et spejl af samfundsudviklingen



TekSams nuværende stab: Fra venstre Anders Just Pedersen, samarbejdskonsulent DI, Dennis Jensen områdeleder CO-industri, Flemming E. Jørgensen, samarbejdskonsulent DI, Jan Lorentzen, samarbejdskonsulent DI, Erik Mosegaard, samarbejdskonsulent CO-industri, Ole Larsen, samarbejdskonsulent CO-industri, Gunnar Andersen, samarbejdskonsulent CO-industri, Linda Knudsen, sekretær CO-industri, Mette Lykke Tranberg, sekretær DI, Kåre Sørensen, samarbejdskonsulent DI.

SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

7. februar 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Der bliver altid givet hånd, når samarbejdskonsulenterne fra CO-industri og Dansk Industri mødes. Det er en gammel tradition, som afspejler den ånd og respekt, der hviler over samarbejdsorganet TekSam.

For nok mødes Dansk Industri og CO-industri en gang hvert andet, tredje eller fjerde år og lægger arm om løn- og ansættelsesvilkårene på industriens arbejdspladser, men i tiden indimellem samarbejdes der også. Det sker blandt andet gennem TekSam, der har til opgave at hjælpe med at udvikle det gode samarbejde på virksomhederne. Det samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, der skal få trivslen og produktiviteten til at stige, så der er noget at forhandle om ved overenskomstforhandlingerne.

I år er det 25 år siden, TekSam blev etableret, da CO-industri og Dansk Industri overtog arbejdet med Samarbejdsaftalen fra LO og Dansk Arbejdsgiverforening (DA). Teknologi- og samarbejdsudvalget er den lange version af TekSam, og som navnet antyder, så lå fokuset for arbejdet i begyndelsen på fremme af samarbejdet i virksomhederne, herunder anvendelse af ny teknologi.

I dag er fremme af samarbejdet i virksomhederne fortsat omdrejningspunktet for det meste af det arbejde, som TekSams samarbejdskonsulenter udfører. Der er fokus på konsekvenserne af ny teknologi og de kompetencer, teknologien kræver, ligesom der arbejdes meget med medinddragelse i beslutninger og inddragelse ved implementering af ny teknologi.

MARSHALLHJÆLP

Arbejdsgrundlaget for TekSam er Samarbejdsaftalen, som blev født i 1947 i efterkrigstidens lys. Rædselssceneriet var kommunisme og revolution, og derfor handlede det om at skabe ro på arbejdsmarkedet og bekæmpe social uro gennem demokratisering. Med penge fra Marshallhjælpen gennem Danmarks Erhvervsfond fik LO og DA økonomisk støtte til at ansætte samarbejdskonsulenter, der skulle hjælpe de danske virksomheder med at holde balancen mellem medarbejdernes interesser og arbejdsgivernes ret til at lede og på samme tid styrke produktionen.



TEKSAM

TekSam er et samarbejdsorgan for Dansk Industri og CO-industri. Desuden indgår Fødevareforbundet NNF i samarbejdet. TekSam administrerer Samarbejdsaftalen, og hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg.

TekSams målsætning er at styrke det daglige samarbejde mellem medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse til gavn for trivsel og produktivitet i virksomhederne.

TekSam kan hjælpe dit samarbejdsudvalg med:

- At lave en trivselsundersøgelse
- At styrke den sociale kapital
- Inspiration og planlægning af kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning
- Forebygge stress
- At lave en mobbepolitik
- At forebygge konflikter
- Rolleafklaring
- At udvikle personalepolitikker

TekSam står desuden bag:

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

Selv om krigen lå mange år tilbage, da TekSam overtog arbejdet med Samarbejdsaftalen, så var der stadig stort behov for hjælp til at få virksomhedernes samarbejdsudvalg til at fungere, husker Benny Jensen. Han var den første samarbejdskonsulent i CO-industri.



”Det var den klassiske med, at de ikke kunne finde ud af, hvad de skulle bruge Samarbejdsudvalget til. Typisk var det medarbejdersiden, som ikke syntes, at de fik så meget ud af det, som rettede henvendelse til os og bad om hjælp,” fortæller Benny Jensen, der i dag er pensioneret.

”Og sådan er det stadig i dag,” supplerer Peter Dragsbæk, der netop er gået på pension efter 19 år som samarbejdskonsulent i CO-industri.

LANDVINDING

I dag har samarbejdsudvalgene og dermed samarbejdskonsulenterne bare flere værktøjer, som kan lede samarbejdsudvalget på rette spor.

En af landvindingerne for samarbejdsarbejdet er psykisk arbejdsmiljø, som for alvor kom på dagsordenen, da TekSam i 1998 udgav pjecen ”Det handler om trivsel”. Den handlede om, hvordan virksomhederne kunne arbejde med de faktorer, som Arbejdstilsynet førte tilsyn med. Få år senere indgik CO-industri og DI den første aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø.

Alle var enige om, at det psykiske arbejdsmiljø er vigtigt, men ingen vidste helt, hvordan de skulle gribe opgaven an. TekSam blev derfor de første, som udarbejdede et spørgeskema, der skulle afdække det psykiske arbejdsmiljø i virksomhederne. 274 spørgsmål skulle medarbejderne svare på.

”Jeg har siddet mange nætter og læst spørgsmålene op for dem, som ikke havde så meget uddannelse, var ordblinde eller etniske minoriteter,” husker Benny Jensen.

Siden har TekSam fået et nyt og betydeligt mindre spørgeskema, og afdækning af psykisk arbejdsmiljø udgør stadig en væsentlig del af konsulenternes arbejde.

SPEJL AF SAMFUNDET

Forebyggelse af mobning og seksuel chikane og senest krænkende handlinger er også blevet en del af konsulenternes arbejde, ligesom etnisk ligestilling, uddannelse

af nyvalgte tillidsrepræsentanter, sygefravær, kompetenceudvikling og sporskifteordningen er blevet føjet til listen over arbejdsopgaver gennem årene.

”På den måde er TekSams arbejdsopgaver et spejl af, hvad der sker i samfundet,” forklarer Peter Dragsbæk.

Han oplever, at interessen for det psykiske arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen gennem årene er stegt markant, i takt med at flere erkender, at der er en sammenhæng mellem et godt arbejdsmiljø og produktivitet.

”Noget af det seneste, vi er begyndt at tale om, når vi taler social kapital, er ledelse og relationen mellem leder og medarbejder. Ledelse og medarbejderskab hænger sammen. I tidens ånd så accepteres ledelse som en opgave, der skal løses, men den skal løses hensigtsmæssigt og ikke bare som udtryk for eller udøvelse af en ret. Den skal udføres i overensstemmelse med opgaven, nemlig ved at hjælpe gruppen med at løse opgaven. Det bliver vigtigere og vigtigere,” fortsætter han.

Ud over konsulentopgaverne har TekSam også påtaget sig Arbejdstilsynets tilsynspligt med mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger, konsulenterne bidrager ved udarbejdelse af forskellige forskningsprojekter og ved lovarbejde, og så står de hvert år for en række temamøder om aktuelle emner i samarbejde med BFA Industri. I 1999 deltog de første 300 samarbejdsudvalgsmedlemmer i TekSams Årsdag. 20 år senere var deltagelsen i 2019 steget til knap 700.

Og hele tiden sker det i tæt samarbejde med samarbejdskonsulenterne fra DI.

”Selv om vi præsenterer os, så kan hverken arbejdsgivere eller medlemmer huske, hvem der er fra arbejdsgiversiden, og hvem der er fra lønmodtagersiden. Det mener jeg er en stor fordel, for som en HR-chef fra en stor dansk virksomhed en gang sagde til mig, så er det vores styrke, at vi stiller op fra to forskellige organisationer, men vi rivaliserer ikke i det, vi siger, og vi er enige i det, vi siger. Og det er vigtigt. Det er de fælles interesser, der er vigtige,” siger Peter Dragsbæk.



08. OECD: Kollektive aftaler påvirker løn og beskæftigelse positivt

Ny rapport fra OECD viser, at kollektive aftaler er en fordel for både lønmodtagere, arbejdsgivere og samfundet.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

7. februar 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

De bedste vilkår for beskæftigelse, produktivitet og løn skabes ved at have brancheoverenskomster, der sætter en bred ramme for fælles aftaler og overlader detaljerne til forhandlinger på virksomhederne. Det fastslår en ny rapport fra OECD.

Rapportens konklusioner kommer ikke som nogen overraskelse for Thomas Søby, der er økonom i CO-industri.

”OECD fremhæver, at kollektive aftaler er vigtige, da de sikrer, at der kan tages hensyn til konkurrenceevne, makroøkonomiske effekter og ikke mindst konjunkturerne, når lønnen forhandles. Det ser vi i høj grad også i Danmark – og ikke mindst på industriens område,” siger han.

LAV ORGANISERING

Andelen af organiserede på arbejdsmarkedet er dog faldende over hele verden, som OECD også påpeger. På trods af det så mener organisationen, at kollektive aftaler fortsat er vigtige og ikke bliver mindre vigtige i de kommende år, hvor økonomier og arbejdsmarkeder står over for store forandringer.

Samtidig påpeger OECD, at arbejdsmiljøet er bedre i lande, hvor mange lønmodtagere er omfattet af kollektive overenskomster, og hvor der er et godt samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter.

”Det er altså ikke kun på spørgsmål om løn, at arbejdernes organisering er vigtig. Også når det kommer til spørgsmål om arbejdsmiljø, er der en klar sammenhæng mellem godt arbejdsmiljø og velorganiserede sociale parter. Igen er det et billede, som vi kan genkende fra vores egen verden,” siger Thomas Søby.

WORKING POOR

Han mener, at OECD slår ned på nogle centrale punkter for, hvordan man verden over kan skabe bedre arbejdsforhold.

”Organiseringen på arbejdsmarkedet er generelt på retur. Og det på et tidspunkt, hvor den er vigtigere end længe. Skal vi undgå working poor, skal vi sikre ordentlige løn- og arbejdsvilkår, og skal der sikres et godt arbejdsmiljø, så er det helt afgørende med et velorganiseret arbejdsmarked og kollektive aftaler. Det har vi vidst længe i Danmark, men det er glædeligt, at OECD nu skriver en hel rapport om vigtigheden heraf,” fastslår Thomas Søby.

