

Vis Redigér Delete Versioner





CO MAGASINET

1. UDGAVE 2022

INDHOLD**01. Nu gælder det medlemmernes forslag**

02. Nu skal I mærke de gode tider

03. Så stiger fritvalgskontoen – og andre satser

04. Venmark Fisk vil styre uden om fælderne

05. Arbejdsmiljøundervisning til følelserne

06. Grøn omstilling giver gejst

07. Grøn omstilling er på dagsordenen hver gang

08. Arbejder du på Danmarks bedste "Samarbejdsplads"?

CO-MAGASINET 1/2022

Nu gælder det medlemmernes forslag | Venmark Fisk vil styre uden om fælderne | Grøn omstilling giver gejst | Arbejdsmiljøundervisning til følelserne



01. Nu gælder det medlemmernes forslag

I 2023 skal industriens overenskomster fornyes. Forberedelserne er allerede godt i gang, og i de kommende måneder er det medlemmernes tur. De bliver inviteret til at komme med de forslag, som CO-industris forhandlere i sidste ende tager afsæt i, når de sætter sig til forhandlingsbordet i DI.



Spørgslysten var stor i Aalborg.

SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

18. februar 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

TR

734. Så mange forslag stillede medlemmerne af CO-industris medlemsforbund til fornyelsen af industriens overenskomster i 2020.

Nu er det tid igen. I 2023 skal overenskomsterne fornyes, og forhandlingerne tager afsæt i de forslag, som medlemmerne af forbundene stiller.

Forhandlingerne af industriens overenskomster er nemlig en demokratisk proces, der begynder og slutter hos medlemmerne. Et års tid før forhandlingerne er det medlemmerne, som stiller forslagene til det, de gerne vil have med i overenskomstfornyelsen. Og i sidste ende er det op til medlemmerne at stemme ja eller nej til det resultat, som forhandlerne er nået frem til.



Hele processen varer omkring et år.

OK20 FORLØBET

Her kan du se, hvordan forløbet var ved OK20 fra forslag til endeligt forlig og urafstemning.

→ **Se OK20-forløbet her**
(<https://okfakta.dk/bag-om-ok20/processen-faa-overblik-over-forloebet-ok20>)

NU KOMMER DU PÅ BANEN

CO-industri har ni medlemsforbund – 3F, Dansk Metal, HK Privat, Dansk El-Forbund, Teknisk Landsforbund, Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk Jernbaneforbund, Serviceforbundet og Malerforbundet.

Så hvis du er medlem her, er det nu, du skal til at tænke over og eventuelt drøfte med dine kolleger, hvilke forslag I har til overenskomstfornyelsen.

Forbundene har hver især forskellige måder at indhente forslag fra medlemmerne. De har dog det til fælles, at medlemmerne bliver inddraget. Og generelt foregår det i første halvår året før en overenskomstfornyelse – altså i dette halvår i forhold til OK23.

FORHANDLERNE MØDER TILLIDSFOLKENE

Når forbundene har behandlet forslagene, bliver de sendt videre til CO-industri. Herefter bliver de sorteret i temaer og analyseret i en række temaudvalg, der består af faglige eksperter fra de ni medlemsforbund og CO-industri.

I slutningen af året tager CO-industris formand Claus Jensen og næstformand Mads Andersen landet rundt for at møde tillidsrepræsentanter på otte optaktsmøder. Her

tegner Claus Jensen og Mads Andersen billedet op før forhandlingerne og præsenterer hovedtemaerne. Og tillidsrepræsentanterne kan give deres forhandlere de sidste ord med på vejen, inden de går til forhandlingsbordet med DI i begyndelsen af januar.



02. Nu skal I mærke de gode tider

Medarbejderne skal have deres fair andel af det overskud, som de har været med til at skabe i de danske industrivirksomheder. Det mener CO-industris formand og næstformand og opfordrer tillidsrepræsentanterne til at forberede sig grundigt til de kommende lønforhandlinger.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

24. januar 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Dansk økonomi har det godt. Få er uden arbejde, industrivirksomhederne tjener gode penge, og gang på gang fortæller arbejdsgiverne, at de mangler arbejdskraft. Der er derfor al mulig grund til, at du og dine kolleger skal have en fornuftig lønstigning ved de kommende lønforhandlinger.

”Al økonomisk logik siger, at prisen stiger på det, der er mangel på. Men når man ser på udviklingen i reallønnen i industrien, kan man faktisk ikke se, at der skulle være stor mangel på arbejdskraft. Den danske økonomi buldrer derudaf, og det går fantastisk godt for erhvervslivet. Der er overskud på betalingsbalancen, lav arbejdsløshed, produktiviteten er høj, og konkurrencekraften er historisk høj. Det er alt sammen indikatorer på, at lønnen burde stige,” siger Claus Jensen, formand for CO-industri og forbundsformand for Dansk Metal.

Det sker bare ikke. Tværtimod er stigningen i reallønnen historisk lav i industrien.

”De nyeste tal viser, at stigningen i reallønnen er faldet i 2021 sammenlignet med 2020. Med de tal, vi har set indtil videre, så er reallønnen i industrien steget med 0,8 procent i 2021 - og vi skal dermed otte år tilbage for at finde en stigning, der er så lav. Det er helt uforståeligt, at lønnen til de medarbejdere, der har løbet stærkt de seneste år, ikke flytter sig nævneværdigt,” siger Claus Jensen.

ORDREBØGERNE ER FYLDT

Mads Andersen, næstformand i CO-industri og formand for 3F Industri, påpeger samtidig, at usikkerheden om coronasituationens indflydelse på økonomien er væk.

”Mange tillidsrepræsentanter blev ved sidste års lønforhandlinger mødt af mådeholdenhed fra virksomheden. Corona skabte økonomisk usikkerhed, sagde man. Nu ved vi derimod, at corona for størstedelen af industrien har skabt fyldte ordrebøger og fået kollegerne til at løbe endnu hurtigere. Derfor er det på tide, at arbejdsgiverne graver dybere i lommerne, når de om lidt skal mødes med tillidsrepræsentanterne til de lokale lønforhandlinger. Det er både det retfærdige og det eneste rigtige at gøre,” siger han.

CENTRALE NØGLETAL

CO-industri har udarbejdet en gennemgang af de centrale, nationale nøgletal, som du kan downloade

↓ **Nøgletal til lønforhandlingen 2023 - opdateret (PDF)**
(https://www.co-industri.dk/files/2023-04/N%C3%B8gletal%20til%20l%C3%B8nforhandlingen_opdateret_12_04_23.pdf)

De opfordrer dig derfor til at forberede dig grundigt til de lønforhandlinger, som nu står for døren. Generelt vil de økonomiske tal og statistikkerne være på din side, når du sætter dig til forhandlingsbordet.

CO-industri har samlet en række nationale nøgletal, som kan hjælpe dig i din forberedelse til lønforhandlingerne. Samtidig er det vigtigt, at du undersøger din egen virksomheds forventninger til fremtiden og lønudviklingen i lokalområdet.

CO-industris økonom Thomas Søby giver her et par tip til, hvad du særligt skal være opmærksom på ved dette års lønforhandlinger:

Lønnen skal på langt sigt følge produktivitetsudviklingen

Siden 2012 er stigningen i produktiviteten stukket af fra lønstigningerne. På grund af den lave inflation er lave lønstigninger blevet accepteret. Det går godt, så længe inflationen er lav, men når vi som nu begynder at se stigning i inflationen, så kan det give problemer. Derfor er hovedreglen, at hvis jeres produktivetsstigninger gennem længere tid ligger over lønstigningerne, så får I ikke jeres fair andel af det overskud, som bliver skabt i virksomheden.

Danske lønstigninger i forhold til udlandet

Lønnen er steget mere i Danmark end i udlandet, men ikke meget mere. Samtidig er produktiviteten steget betydeligt mere i Danmark end i udlandet, hvilket betyder, at konkurrencekraften er steget i de danske virksomheder gennem mange år.

Pas på inflationen

Gennem mange år har inflationen været lav. Derfor er der opnået en reallønsfremgang med gennemsnitlige lønstigninger på 2,2-2,5 procent. Lige nu er inflationen på vej op, og det kan æde reallønsstigningen, hvis du ikke er opmærksom. Særligt skal du være påpasselig, hvis du indgår flerårige aftaler.



Det går stærkt

Det er vigtigt, at du i år løbende holder øje med, hvordan inflationen udvikler sig, og ikke kun ser på, hvad regeringen og vismændene forventer. Virkeligheden har nemlig allerede overhalet deres forventninger. Danmarks Statistik laver hver måned en oversigt over, hvordan inflationen løbende udvikler sig. Hvis der er tendens til, at inflationen er stigende, så kan du godt forvente, at det bliver den nok ved med et stykke tid endnu.

Stigende energipriser og materialemangel

Prisen på energi stiger, og nogle virksomheder oplever mangel på materialer. Det er en udfordring, som du skal tage alvorlig. Find din virksomheds beretning og se, hvad virksomhedens egen vurdering er. Undersøg, hvordan det går for jeres konkurrenter. Hvis I mangler materialer, så gør de det nok også, men måske er I bedre til at udnytte materialerne, end de er. Ligesom mange af dem også vil opleve stigende energipriser. Det handler kort sagt om at kende sin virksomhed i en global verden.



03. Så stiger fritvalgskontoen – og andre satser

1. marts 2022 stiger en række satser på industriens overenskomster som aftalt ved OK-fornyelsen i 2020.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

18. februar 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

TR

Den 1. marts 2022 får fritvalgskontoen det sidste ryk op på de i alt tre procent, som blev aftalt ved overenskomstfornyelsen for to år siden. Dermed kommer den op på syv procent.

På hjemmesiden [okfakta.dk](https://okfakta.dk/fritvalgsberegner#)(<https://okfakta.dk/fritvalgsberegner#>) kan du se, hvor mange penge fritvalgskontoen giver ud fra din time- eller månedsløn.

Fritvalgskontoen kan anvendes til:

- Ferie, feriefridage, helligdage og overenskomstmæssige fridage
- Seniorordning
- Pensionsopsparing
- Børneomsorgsdage

- Fri på barns anden hele sygedag (Nyt ved OK20)
- Fri ved lægebesøg med barn (Nyt ved OK20)
- Udbetaling

Fritvalgskontoen er ikke den eneste sats, som stiger 1. marts 2022. Det gælder blandt andet også:

Mindstebetalingssatser for timelønsarbejde (Industriens Overenskomst § 22)

for voksne arbejdere: 127,15 kr.

for arbejdere under 18 år: 73,20 kr.

Regulering af satser vedrørende forskudt tid, skiftehold, overarbejde mv. (Industriens Overenskomst)

Samtlige tillæg forhøjes med 1,6 procent.

Betalingssatser i speciel del (Industriens Overenskomst)

Samtlige betalingssatser i "Speciel del" forhøjes med 1,6 procent.

Overenskomsternes elev-, lærlinge- og praktikantsatser (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst)

Samtlige betalingssatser forhøjes med 1,7 procent i gennemsnit.

Bemærk, at satserne her er mindstebetalingssatser. Den endelige løn forhandler I på virksomheden.



04. Venmark Fisk vil styre uden om fælderne

Siden september har BFA Industris nye arbejdsmiljøkonsulenter været landet rundt på foreløbig omkring 120 virksomhedsbesøg. Virksomhederne har taget godt imod ordningen, hvor virksomhederne får gode råd til at bringe deres arbejdsmiljø op på et nyt niveau. Ordningen er gratis.



Venmark Fisk har 30 ansatte med 10 forskellige nationaliteter. Medarbejderne med udenlandsk baggrund bliver tilbudt danskundervisning i arbejdstiden med fokus på fagsproget i fiskeindustrien. Det er et led i arbejdet for et sikkert arbejdsmiljø, men er også en del af virksomhedens integrationsindsats.

SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

18. februar 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

Da arbejdsmiljøkonsulenterne Christina Pedersen fra DI og Henrik Guldborg fra CO-industri forlod Venmark Fisk i november 2021 efter tre timers besøg, var virksomheden klar til en ekstra indsats for arbejdsmiljøet.

Vejledningen gik lige fra det helt lavpraktiske om hjørnesikring på lagerreoler til det mere overordnede med at sætte et årshjul i gang til det strategiske arbejdsmiljøarbejde.



”Vi er i en branche, hvor risikoen for ulykker og nedslidning er stor. Vi arbejder i kulde, med is, våde underlag, tunge kasser, trafik med køretøjer, maskiner og knive. Samtidig har vi en meget fleksibel produktion med mange omstillinger. Så der er masser af ”fælder”, som vi skal undgå at falde i,” siger arbejdsmiljørepræsentant hos Venmark Fisk Henrik Jespersen.

”Vi vil jo gerne have nul arbejdsskader, og det er hele tiden målet. Så da vi havde en arbejdsskade for noget tid siden, besluttede vi at trække nogle samarbejdspartnere ind, og da BFA Industris arbejdsmiljøkonsulenter ringede kort tid efter, var det oplagt at tage imod dem,” supplerer produktionschef Heidi Madsen.

Konsulentordningen fra BFA Industri, hvor CO-industri er en af parterne, begyndte i efteråret 2021. Her bliver virksomheder inden for målgruppen kontaktet, eller de kan selv henvende sig. Herefter kommer to konsulenter ud – en fra DI eller Tekniq Arbejdsgiverne sammen med en fra CO-industri.

Besøget er gratis og omfatter en rundring på virksomheden, vejledning i mulige tiltag samt udlevering af relevante pjecer og materialer. Alt sammen helt gratis.

HURTIGT FRA VEJLEDNING TIL HANDLING

Hos Venmark Fisk fik de udbytte af det hele. Ved rundturen på virksomheden fik CO-industris arbejdsmiljøkonsulent Henrik Guldberg øje på, at virksomheden kunne sikre sine reoler mod påkørsler ved at montere hjørnebeslag. Og ved den efterfølgende vejledning gennemgik DI's arbejdsmiljøkonsulent Christina Pedersen et årshjul til brug i det systematiske arbejdsmiljøarbejde.

Begge dele er taget i brug, og det er flere af BFA Industris pjecer om blandt andet psykisk arbejdsmiljø også.

Det er ikke alle, der læser eller forstår dansk lige godt. Det skal man tage højde for, når man skal sikre, at alle har fået fortalt, men også forstået vores sikkerhedsprocedurer.



Arbejdsmiljørepræsentant Henrik Jespersen

Makkerparret fra DI og CO-industri fungerer rigtig godt, er Heidi Madsen og Henrik Jespersen enige om, blandt andet fordi de kommer med nogle forskellige vinkler på tingene.

”Man kunne mærke, at Henrik Guldborg selv er 3F’er og har været vant til at arbejde i produktionen på en virksomhed. Han lagde mærke til nogle detaljer og løsninger, som erfaring fra et produktionsmiljø giver,” siger Henrik Jespersen.

For Heidi Madsen var det især årshjulet, som DI’s arbejdsmiljøkonsulent præsenterede, der blev en øjenåbner for, hvordan det strategiske arbejdsmiljøarbejde kan gribes an på en håndgribelig måde som et ledelsesværktøj:

”Årshjulet sikrer, at vi ikke glemmer at få holdt vores årlige arbejdsmiljødrøftelse, og så betyder det, at vi kommer til at arbejde med nogle helt konkret fokuspunkter hen over året, så vi ikke skal forsøge at have en masse bolde i luften på én gang, men kan koncentrere os om udvalgte områder over en periode.”

SPROG OG KULTUR SOM UDFORDRING

På Venmark Fisk er der ud over de fysiske forhold, som udgør en risiko for arbejdsskader, også en anden faktor, som har betydning for et sundt og sikkert arbejdsmiljø – nemlig at medarbejderstaben på 30 personer udgøres af 10 forskellige nationaliteter. Det giver sproglige udfordringer, og kultur kan også spille ind på sikkerheden.



VENMARK FISK

Virksomheden i Hirtshals beskæftiger 30 mennesker, der forarbejder fisk og skaldyr og fremstiller salater og tørvarer til fiskehandlere, supermarkeder, storkøkkener og restauranter i Danmark og til det europæiske marked.

Venmark Fisk blev grundlagt af brødrene Henrik og Claus Ibsen i 1997.

I 2019 fik Venmark Fisk tildelt Hjørring Kommunes integrationspris.

”Det er ikke alle, der læser eller forstår dansk lige godt. Det skal man tage højde for, når man skal sikre, at alle har fået fortalt, men også forstået vores sikkerhedsprocedurer. Samtidig er der hos nogle en kulturel bagage, som gør, at de tager lidt flere chancer og ikke tænker sikkerhed som det første. Det kan for eksempel være, hvis man kaster rundt med store kasser på 25 kg. Så risikerer man jo selv eller en kollega at komme til skade,” siger Henrik Jespersen og bliver suppleret af Heidi Madsen:

”Det er vi nødt til at komme til livs med det samme, så den adfærd ikke bliver betragtet som værende i orden. Og med hensyn til det sproglige har vi godt nok både dansk og engelsk som arbejdssprog. Men med vores fagudtryk er der altså nogle sproglige udfordringer, som kan blive til sikkerhedsmæssige udfordringer.”

HJÆLPER MED INTEGRATION

Derfor har Venmark Fisk nu etableret sprogundervisning i samarbejde med VUC. I det kommende år skal 10 medarbejdere på danskkursus.

Vi vil gerne hjælpe vores medarbejdere til at blive bedst muligt rustede til at være hos os og på det danske arbejdsmarked i det hele taget.

Produktionschef Heidi Madsen



”VUC har gode erfaringer med at tage rundt til fiskeindustriens virksomheder og undervise i dansk. Kurset for vores medarbejdere er specielt tilrettelagt til os. Det betyder, at det fagsprog, som medarbejderne lærer på kurset, også er det, de møder i produktionen,” siger Heidi Madsen.

På sigt vil Venmark Fisk også begynde at bruge IKUF-systemet til uddannelse af medarbejderne. Det skal give dem et generelt uddannelsesløft, men også flere faglige kompetencer.

”Vi vil gerne hjælpe vores medarbejdere til at blive bedst muligt rustede til at være hos os og på det danske arbejdsmarked i det hele taget. Derfor vil vi nok komme til at tilbyde mere uddannelse. Desuden sker der rigtig meget integration på en arbejdsplads, og som arbejdsgiver synes jeg, at vi også har en pligt til at hjælpe medarbejderne med at falde godt til i Danmark og også hjælpe dem med forhold, der ligger ud over arbejdet,” siger Heidi Madsen.



05. Arbejdsmiljøundervisning til følelserne

De fleste ved godt, hvad der er sikkert og ikke sikkert i deres arbejdsmiljø. Alligevel sker der stadig mange ulykker og nærvæd-ulykker. Nu vil forskere undersøge, om lydfortællinger kan slå budskabet fast i vores bevidsthed ved at appellere til vores følelser og erfaringer.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

17. februar 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

”Jeg ankommer til lagerhallen. Min makker er kommet. Han sidder sammen med vores nye formand. Jeg tager en kop kaffe og sætter mig over ved siden af ham. Han kommer fra en anden branche, og han har sin første arbejdsdag i dag. Vi snakker om formandens barn, som lige er startet i børnehaven. Da jeg er færdig med kaffen, går jeg over i garagen, hvor trucken holder.”

Så stille og roligt begynder den lydfortælling, som deltagerne på BFA Industris Arbejdsmiljø Topmøde fik i ørerne.

Med hovedtelefoner på ørerne og lukkede øjne hørte de, hvordan en helt almindelig arbejdsdag kunne være endt katastrofalt på grund af uopmærksomhed. Bagefter var der meget stille i den store konferencsal.



TALER TIL FØLELSERNE

Fortællingen er fra den virkelige verden, fortalt af truckføreren selv og langt fra så barsk, som andre lydhistorier fra arbejdspladser. Alligevel var det tydeligt, at den påvirkede de cirka 800 deltagere på topmødet.

Og netop reaktioner som denne er årsag til, at forskere fra Arbejdsmedicin i Herning, Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø og det finske universitet Tampere nu er ved at undersøge potentialet for at bruge lydhistorier til at nedbringe antallet af arbejdsulykker.

”Det er en problemstilling, som vi har talt om i lang tid. Det handler om, at vi inden for især de ulykkestunge erhverv ved meget om, hvad der skal til for at forhindre ulykkerne, men vi har svært ved at få den viden ud at arbejde i praksis. Noget tyder på, at undervisning ikke flytter så meget,” fortæller Regine Grytnes, som er ph.d. og seniorforsker ved Arbejdsmedicin, Regionshospital Gødstrup i Herning.

Forskerne vil derfor undersøge, om de kan formidle viden om arbejdsmiljø og ulykkesforebyggelse på en anden måde end tidligere.

”Vi vil se, om vi kan tage et andet greb på det, hvor vi ikke taler så meget til intelligens, love og regler og fylder på med masser af viden, men i stedet taler mere til medarbejdernes praktiske viden, følelser og egentlig også frygt for, at noget skal gå galt,” siger hun.

Det var vildt! Det var ligesom at være der selv. Det var helt grafisk den måde, det blev fortalt på. Jeg kunne se det hele, situationerne. Man begynder bare at lave billeder inde i hovedet. Det var utroligt livagtigt. Det gav et helt gib i min krop

Elektriker, citat fra hjemmesiden Safesounds.dk



Forskningen vil derfor tage udgangspunkt i lydfortællinger som den, der blev præsenteret på Arbejdsmiljø Topmødet. De har tidligere lavet et pilotprojekt, som viser, at der er perspektiver i at dykke dybere ned i lydfortællinger og undersøge, hvordan de kan være med til at forankre arbejdsmiljøviden hos lytteren.

”Vi kan fra pilotprojektet se, at lydfortællinger påvirker lytteren på længere sigt end traditionel arbejdsmiljøundervisning, men samtidig kan vi også se, at det kun har en lille effekt på sikkerhedsklimaet. Derfor vil vi i vores undersøgelse se på, hvordan vi kan klæde ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen bedre på, så de kan understøtte de effekter, lydfortællingerne har, og være med til at sikre, at effekten bliver langvarig og resulterer i øget og vedvarende opmærksomhed på sikkerhed,” forklarer Regine Grytnes.

SKRÆDDERSYDEDE HISTORIER

Lydfortællingerne er specifikt lavet til den faggruppe, som skal høre dem. Det betyder, at de taler til lytterens egen erfaringer i både tale og kendte baggrundslyde, som er optaget i avanceret 3D-lyd på arbejdspladsen.

”Lytteren kender lydene og de ting, som der refereres til. Det, der beskrives, er tæt på ens egen faglighed. På den måde bliver fortællingen lidt mere inderlig. Man får sympati for fortælleren og forstår situationen, fordi man sætter sine egne erfaringer ind,” siger hun.

LYT SELV

Hør Kenn Carlsens lydfortælling ”Fra eksport til import” om truckføreren. Husk at bruge hovedtelefoner og lukke øjnene. Du kan høre flere lydhistorier på safesounds.dk.

Samme erfaring har Kenn Carlsen, som har produceret den lydfortælling, der blev afspillet på Arbejdsmiljø Topmødet. Gennem flere år har han i sit firma Safesounds – LydCarlsen lavet lydfortællinger, som skal få blandt andre elektrikere, sporarbejdere

og landbrugsmedarbejdere til at tænke mere over sikkerheden i arbejdet, og hvordan farlige situationer kan undgås. Ofte er fortællingerne langt barskere end historien om truckføreren, og ud over at beskrive selve ulykken, så peger historierne også på konsekvenserne for både den skaderamte, familie og kolleger, hvilket betyder, at lytteren bliver ramt på både sin professionelle praksis og sine følelser.

”Lyd er stærkere end film, fordi du selv laver dine egne billeder ud fra dine egne erfaringer og sætter følelser på. Det fæstner sig på en helt anden måde. Det forankrer sig i hukommelsen,” fortæller han.

Han understreger, at lydhistorien ikke kan stå alene. Den skal altid følges op af et undervisningsmodul, som giver tid og mulighed for refleksion og dialog om sikkerhed på jobbet.

”Det er ikke noget, som man bare kan sende ud som en fil på intranettet. Lydfortællingen er en ”starter”, der skal følges op. For det er det, der sker bagefter, hvor deltagerne fortæller historier og diskuterer udfordringer ved situationer i hverdagen, der især flytter noget. På den måde klæder de sig selv og hinanden på og løfter hele gruppen i forhold til sikkerhed,” siger han.

GÅR EFTER BOLDEN

Typisk lader han deltagerne sidde og tænke lidt over fortællingen og skrive til sig selv, hvad de oplevede. Herefter bliver deltagerne delt op i små grupper, som skal snakke om oplevelsen og nogle gange også tage stilling til fagspecifikke spørgsmål. Til sidst diskuteres i plenum aktuelle sikkerhedsproblematikker, som har med den enkelte virksomhed og faggruppens udfordringer at gøre.

”Det er interessant, at alle siger noget, og at det er bolden, de går efter. Der er ikke noget med personfnidder. Det er jo ikke ny viden for dem. De ved det godt. Men gennem de meget alvorlige historier har de i den grad mærket sig selv og er kommet til at tænke på deres pårørende og deres kolleger, og hvordan deres adfærd kan have konsekvenser for kollegaen. Ofte bliver ledelsen også opmærksom på nogle problemstillinger vedrørende sikkerhed, som den slet ikke havde tænkt over,” forklarer han.

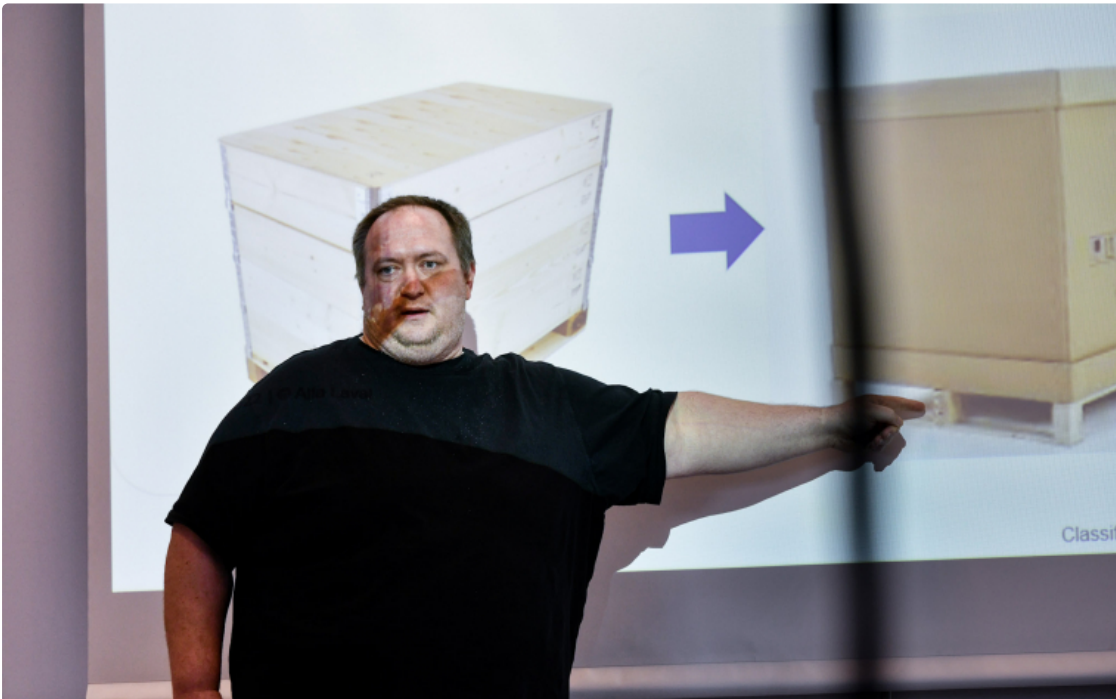


Regine Grytnes forventer, at forskningsprojektet ”LYT – Lydhistorier som arbejdsmiljøintervention” vil være afsluttet i midten af 2024.



06. Grøn omstilling giver gejst

Det skaber arbejdsglæde og idérigdom, når medarbejderne bliver inviteret med til at finde grønne løsninger i produktionen. Det fastslår Brian Bonderup, som er fællestillidsrepræsentant på Alfa Laval i Kolding. På TekSams temadag om bæredygtighed og grøn omstilling fortalte han om virksomhedens indsats for at skabe et bedre miljø.



Brian Bonderup, fællestillidsrepræsentant på Alfa Laval i Kolding

SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

18. februar 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

MAB

AMR

Samarbejdsudvalget spiller en central rolle, når de gode ideer til en grønnere produktion skal på bordet. Det er nemlig SU, der kan sikre, at der er rum til, at de gode ideer fra medarbejderne bliver sagt højt og bliver taget alvorligt af ledelsen.

Det fastslog Brian Bonderup, fællestillidsrepræsentant på Alfa Laval i Kolding, da han og Ole Petersen, Alfa Laval's direktør i Kolding, fortalte om deres erfaringer med at arbejde med den grønne omstilling på TekSams temadag om bæredygtighed og grøn omstilling.

”En af mine yndlingsting ved den grønne omstilling er, at der er penge og dermed også arbejdspladser i det. Men det er også en god måde at få engageret kollegerne på,

at de faktisk er stolte af de produkter, som de står og laver,” sagde han.

”Det er fint at snakke om ladestandere til elbiler. Men det er jo ikke det, som skaber gejsten. Det at lave et produkt, som virkelig sparker røv. Det skaber gejst og gør folk stolte af at arbejde i virksomheden. Og det skaber flere ideer. Hvis I ikke allerede har et SU, så se at få det lavet, for der er virkelig mange gode ideer på gulvet, og der kan være mange penge i de ideer,” lød opfordringen til workshoppens deltagere.

SLÅ LYTTELAPPERNE UD

Ifølge Brian Bonderup er SU's rolle i den grønne omstilling at facilitere den idérigdom, som medarbejderne kan levere.

”SU skal sikre, at der faktisk bliver lyttet. SU skal være med til at skabe den kultur, hvor en finger op ved et tavlemøde faktisk kan ændre den retning et firma, som Alfa Laval kan gå med en god idé,” sagde han.

FÅ INSPIRATION TIL GRØN OMSTILLING

Her kan I få inspiration til, hvordan I får støtte til grøn omstilling.

- **Clean – Danmarks Miljøklynge**(<https://cleancluster.dk/>)
- **Statens Tilskudspuljer**(<https://www.statens-tilskudspuljer.dk/>)

Alfa Laval har gennem flere år arbejdet på en mere bæredygtig produktion. Det sker med udgangspunkt i fire forretningsprincipper, som blandt andet er en gennemsigtig kommunikation og en sikker og inkluderende kultur.

”Samtidig handler det også om, at vi på den ene side skal vækste forretningen og på den anden side skal have respekt for planeten,” fortalte Ole Petersen.

Virksomheden har blandt andet sat sig som mål, at den vil være CO2-neutral i 2030. Det skal ske gennem dekarbonisering – altså at rense produktionen for kulstof – ved at lave nogle partnerskaber for at finde de rigtige løsninger i erkendelse af, at Alfa

Laval ikke kan det hele selv, og gennem innovation, hvor virksomheden fra dag ét prøver at tænke bæredygtighed ind i nye produkter.

”Noget af det kan vi selv gøre noget ved inde i fabrikken, og så er der jo også alt det andet, som foregår i samarbejde med vores leverandører og vores kunder,” forklarede han.

”Hvis man gider at slå lyttelapperne ud og lytte til sine kunder og til sine ansatte, så er der faktisk meget at hente,” supplerede Brian Bonderup.

Blandt andet har hans afdeling sparet virksomheden 100.000 euro og miljøet en masse vand og varme ved at fjerne en enkelt vaskeproces i forbindelse med en arbejdsgang med at svejse, polere og dreje.

HVEM FANDT PÅ DET?

Virksomheden har også udskiftet 186.000 meter bobleplast om året med papir, hvilket har givet en reduktion på to tons CO2 om året.

”Når vi får en god idé, så er der jo altid kamp om, hvem der fandt på den. Som fællestillidsrepræsentant vil jeg jo gerne sige, at det var en kollega, men virkeligheden er, at det kommer mange steder fra. Når vi ved at skifte over til papir kan gøre både kunden og planeten glad, så skaber det et spændingsfelt, som det er sjovt at være i også som medarbejder,” fortalte han.

Ved at skifte de traditionelle træpaller ud med pappaller har Alfa Laval Kolding også kappet en god bid af sin CO2-udledning. Hele 277 tons CO2 bliver sparet på fragten ved blot at lette vægten på de produkter, som sendes ud i verden med fly, lastbil, tog eller skib.

Og der er god grund til at kigge på, hvordan vi behandler vores planet. Lige nu bruger vi mennesker 74 procent flere ressourcer, end jordklodens økosystemer kan regenerere på et år. Vi skulle altså have hele 1,7 jordkloder til rådighed for at være i balance med naturen.



INDUSTRIEN ER DEN STØRSTE SYNDER

Faktisk opbrugte Danmark sidste år sin del af jordens biokapacitet allerede den 26. marts, viser en rapport fra Global Footprint Network.

Industrien er den største synder, når man kigger på udledningen af drivhusgasser, påpegede Michael Berggreen fra konsulentvirksomheden Berggreen Mennesker og Processer, som på temadagen satte ord og eksempler på, hvorfor den grønne omstilling er nødvendig.

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 samarbejdsperspektiv'

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

”Mange af os gør de små ting. Vi køber måske en elbil, vi sorterer affald og husker at slukke lyset, når vi går ud af et rum. Men samtidig vil vi også gerne have en stor bøf og rødvinen fra Italien om fredagen. På samme måde har mange små og mellemstore virksomheder svært ved at tage fat på de store ting, som virkelig betyder noget. De hænger lidt i dynget. De vil gerne, men får ikke rigtig gjort noget ved det. Ligesom mig,” sagde han.

Men der er ingen vej udenom, påpegede han. Lovgivningen om virksomhedernes CO2-footprint strammes fra politisk side, og etik og omdømme spiller en større og større rolle, når kunderne leder efter nye leverandører.

”Samtidig er det også noget, der fylder, når virksomheden skal have fat i de gode folk til produktionen,” sagde han.



De gode nyheder er, at hvis Danmark når målsætningen om at sænke CO2-udledningen med 70 procent inden 2030, så forventes det at skabe 290.000 nye arbejdspladser. Og for at nå målet er der afsat millioner til forskellige puljer inden for grøn omstilling, som bare ligger og venter på at blive brugt.

Skal det lykkes, kræver det dog, at medarbejderne i industrien kan følge med omstillingen.

”Vi har en kæmpe udfordring med at sikre, at medarbejderne har de rigtige kompetencer. Her er det vigtigt, at både virksomheder og medarbejdere skubber på uddannelsesviljen, så medarbejderne har de kompetencer, som skal til for at kunne håndtere omstilling og ny teknologi,” fastslog Michael Berggreen og påpegede, at AMU allerede har mange kurser, som kvalificerer medarbejderne til at arbejde med den grønne udvikling, og at man er ved at se på, hvordan man kan udvikle nye kurser, der følger med udviklingen.

GRØN UDDANNELSE

Inspiration til uddannelser, som styrker den grønne omstilling.

- **Industriens Uddannelser**(<https://iu.dk/nyheder/temaer/baeredygtighed/>)
- **Miljøbevidsthed i industrien**
(<https://iu.amukurs.dk/Kursusside.aspx?CourseID=9883>)
- **AMU Bæredygtig produktion**
(<https://www.ug.dk/uddannelser/arbejdsmarkedsuddannelseramu/industriensarbejdsmarkedsuddannelser/arbejdets-organisering-ved-produktion-i-industrien/baeredygtig-produktion>)
- **AMU Bæredygtig produktion**
(<https://iu.amukurs.dk/Kursusside.aspx?CourseID=10035>)
- **Effektivisering for operatører i procesindustrien**
(<https://iu.amukurs.dk/Kursusside.aspx?CourseID=7364>)
- **Green Lean | Kurser med fokus på grøn omstilling i Kolding**
(<https://www.amusyd.dk/undergruppe/green-lean/>)

07. Grøn omstilling er på dagsordenen hver gang

Hos Johnson Controls Denmark har samarbejdsudvalget kastet sig ind i arbejdet med at skabe en grønnere virksomhed.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

17. februar 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Hvis vi skal ændre noget, så er vi nødt til at snakke om det. Det er holdningen blandt både ledelses- og medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalget på Johnson Controls Denmark i Højbjerg ved Aarhus.

Derfor er den grønne omstilling i dag på dagsordenen på hvert eneste møde i samarbejdsudvalget (SU) i virksomheden, der producerer køleanlæg og varmepumper til blandt andet skibsindustrien og fødevarerindustrien.

Og det er en af grundene til, at Johnson Controls Denmark har modtaget CO-industris Samarbejdspris 2021, som blev overrakt i oktober 2021. Samarbejdsprisen er CO-industris hyldest til det gode samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, der fremmer både produktivitet og trivsel.

VIGTIGT FOR FREMTIDEN

Det var fællestillidsrepræsentant Christian Dyring, som først smed forslaget om at tage grøn omstilling med som et fast punkt på SU's dagsorden på bordet.

”Det er vigtigt på grund af fremtiden. Det er fint nok, at vi laver grønne anlæg, men hvordan laver vi dem. Vi har konkurrenter, som har solceller på tagene, lodder mere CO2-neutralt end os og kun kører med el-køretøjer. Det er den vej, som vi alle skal tænke. Vi skal bare snakke om, hvordan vi kommer derhen. Jo mere vi snakker om det, jo nemmere er det af finde ud af, hvilke muligheder vi har,” forklarer han.

JOHNSON CONTROLS DENMARK

Johnson Controls Denmark i Højbjerg ved Aarhus er en del af den amerikanske koncern Johnson Controls.

Virksomheden producerer primært køleanlæg og varmepumper til fødevarerindustrien og skibsindustrien.

Virksomheden går tilbage til 1897, da fabrikken Sabroe begyndte at producere kølemaskiner. Fabrikken har været på forskellige hænder, inden den i 2005 blev opkøbt af Johnson Controls.

Virksomheden i Højbjerg beskæftiger i dag 697 medarbejdere.

Hans krav om at få den grønne omstilling på dagsorden mødte da heller ikke meget modstand hos Lene Overgaard Andersen, som er CEO i Johnson Controls Denmark.

”Det er væsentligt. Vi gør rigtigt meget som virksomhed for den grønne omstilling, men vi skal arbejde med, hvordan vi får det omsat i vores virksomhed. Hvordan vi får det gjort praksisnært, så vi får alle medarbejderes indsigt i spil,” siger hun.

NEDSAT ARBEJDSGRUPPE

I første omgang har SU kigget på, hvordan Johnson Controls som global virksomhed arbejder med grøn omstilling. De har blandt andet haft et oplæg om indholdet af en

kæmpe rapport om grøn bæredygtighed, som koncernen har udarbejdet, og nu venter arbejdet så med at finde ud af, hvordan SU kan bidrage til at bringe visionerne ud i virksomheden.

Derfor har de blandt andet søgt inspiration på TekSams Årsdag, der i år havde den grønne omstilling på programmet, og de har haft besøg af TekSams konsulenter, som i en dag hjalp dem med at strukturere blandt andet arbejdet med den grønne omstilling.

Der er nu nedsat en arbejdsgruppe, som skal finde ud af, hvilke emner SU skal arbejde med inden for grøn energi. Herefter skal gruppen finde ud af, hvordan ideerne føres ud i livet, og eventuelt få lavet beregninger på omkostninger og gevinster. Herefter skal ideerne drøftes i SU, og den amerikanske ejer skal sandsynligvis involveres, hvis der skal investeres større summer.

SU er allerede enig om, at der er flere veje at gå. Det handler blandt andet om branding af virksomheden til både forbrugere, potentielle lærlinge og elever og til egne medarbejdere.

”Vi skal blære os lidt med det, vi kan, fordi det er noget, som unge mennesker kigger på i dag,” fastslår Christian Dyring.

IDEER FRA GULVET

Samtidig skal der kigges på energieffektivisering i produktionen og udvikling af nye grønnere produkter. Det er alt sammen noget, som virksomheden har gjort gennem lang tid, men som medarbejderne gerne vil bidrage yderligere til gennem SU.

”Vi får ofte nogle anderledes ideer fra kollegerne. For eksempel var der en, som fortalte om et andet sted, hvor de lodder med brint i stedet for ilt og gas, fordi det er CO2-neutralt. Sådan en idé ville de jo aldrig få oppe på ledelsesgangen, og det er sådan nogle input, som jeg går meget op i, at vi og kollegerne kommer med. I min verden er det fra os på gulvet, at mange af ideerne til effektivisering og nytænkning skal komme,” siger Rasmus Laursen, som er tillidsrepræsentant for elektrikerne.



Lene Overgaard Andersen er glad for, at medarbejderne gerne engagerer sig i den grønne omstilling.

”Da vi skulle nedsætte arbejdsgruppen, som skal arbejde med grøn omstilling, gik der kun et splitsekund, før en kollega sagde: ”Jeg insisterer på at komme med.” Det var bare så godt,” fortæller hun.

Hun ser i høj grad en opgave i at få gjort arbejdet med bæredygtighed nærværende i hele organisationen, både når det handler om at tænke nyt i forhold til eksempelvis logistik og i det daglige arbejde. Der bliver allerede sorteret madaffald og plastik, men der kan gøres mere, mener hun.

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.

”Vi skal have det italesat, så det kommer ind i vores mindset både som forbrugere og som medarbejdere. Det handler også om at tænke over, om små ting, som vi gør i hverdagen, som print og brug af plastikomslag overhovedet er nødvendige,” siger hun.

BEGRÆNSNINGENS KUNST

Men selv om medarbejderne sprudler af ideer til, hvordan Johnson Controls bliver en grønnere virksomhed, påpeger fabrikschef Jan Thimm Nordgaard, at begrænsningens kunst bliver en afgørende faktor for, om SU's arbejde med den grønne omstilling bliver en succes.

”Jeg tror, at det er ufatteligt vigtigt at begrænse sig. Hellere sænke ambitionerne en lille smule og så komme i mål med det, end at slå et kæmpe brød op, som vi ikke kan gabe over, og som ender i en skyttegravskrig, fordi vi ikke får en halv milliard til at realisere vores ideer. Det skal være ambitiøst, men også opnåeligt inden for de rammer, som er realistiske,” fastslår han.



08. Arbejder du på Danmarks bedste "Samarbejdsplads"?

Godt samarbejde kommer ikke af sig selv. Er I gode til det, så skulle du overveje at indstille din arbejdsplads til CO-industris Samarbejdspris 2022.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

17. februar 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

På mange arbejdspladser bliver der hver dag arbejdet for at få det gode samarbejde til at spille, og når det lykkes, så har både medarbejdere, ledelse og bundlinje gavn af indsatsen.

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

TR HAR BOLDEN

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



arbejdsplads til prisen.

Når CO-industri skal finde Danmarks bedste "Samarbejdsplads", ser 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.

Sidste frist for indstilling til CO-industris Samarbejdspris er 20. maj 2022.

TO PRISER I 2021

I 2021 uddelte CO-industri hele to samarbejdspriser.

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

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

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



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.

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

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

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

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

