

Vis Redigér Delete Versioner





# CO MAGASINET

4. UDGAVE 2023

**INDHOLD****01. Drejebog til den kløgtige lønforhandling**

---

**02. Fodboldbanen er et billede, folk kan forstå**

---

**03. Arbejdsmiljø: Her laver mange fejl - har I styr på det?**

---

**04. Trivsel og sikkerhed er blevet førsteprioritet**

---

**05. Nu stiger støtten til selvvalgt uddannelse**

---

**06. Så træder pensionsaftale for lærlinge og elever i kraft**

---

**07. Claus Jensen fortsætter i spidsen for en million industriansatte**

## **CO-MAGASINET 4/2023**

Drejebog til den kløgtige lønforhandling | Fodboldbanen er et billede folk kan forstå | Begår I også denne fejl i arbejdsmiljøet

---



## 01. Drejebog til den kløgtige lønforhandling

CO-industri og DI vil gerne have de lokale lønforhandlinger til at foregå mere gnidningsfrit. Topsil i Frederikssund har fulgt opfordringen og lavet deres egen drejebog. Og det er de glade for, selv om det ikke gik helt efter planen i første forsøg.



Metal-tillidsrepræsentant Lasse Steenander (tv) og produktionschef Christian Hindrichsen er enige om, at det var godt med en drejebog for lønforhandlingerne – selv om der skulle et mæglingsmøde til, før de landede en aftale.

### SIDST REDIGERET

1. september 2023

### RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

*Af Peter Andersen*

Når en forhandling mislykkes, skyldes det ofte, at de to parter er uenige om indholdet. Men ikke sjældent er en del af forklaringen, at forhandlerne møder op med vidt forskellige forventninger, fordi forløbet har været dårligt forberedt.

Som led i forårets overenskomstforlig lavede CO-industri og DI en aftale om løndannelsen i industriens overenskomster, som skal hjælpe til, at de lokale lønforhandlinger kommer til at fungere bedre, og flere aftaler dermed kan afsluttes uden indblanding fra de to organisationer.

**DU ER INVITERET TIL FYRAFTENSMØDE**

I løbet af efteråret 2023 holder CO-industri 11 regionale fyraftensmøder, hvor tillidsrepræsentanter kan få pudset deres forhandlingsfærdigheder af og blive endnu bedre forberedt på deres lokale lønforhandlinger.

Som tillidsrepræsentant på industriens område er du inviteret. Du kan læse mere om fyraftensmøderne, og tilmelding foregår i dit forbunds lokalafdeling.

→ **Find dit fyraftensmøde her og tilmeld dig(/fyraftensm%C3%B8der)**

”Når en lokal lønforhandling strander, er det jo ofte på grund af uenighed om procenterne og pengene. Medarbejderne siger ’Vi vil have mere i løn’, ledelsen siger ’Det kan I ikke få’, og så beder de om et mæglingsmøde. Men måske er det selve processen, der er årsag til, at konflikten opstår,” siger Carlo Søndergaard, som er faglig sekretær i CO-industri.

For ham handler det ikke mindst om, at tillidsrepræsentanterne skal tages alvorligt. Et af elementerne i aftalen er, at tillidsfolkene kan bede om at få indsigt i virksomhedens ’produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter’, så man kan forhandle på et fælles grundlag. Og hvis det alligevel viser sig at være svært, skal CO-industri og DI gøre, hvad de kan for at få forhandlingerne tilbage på sporet.

”Vi kan opfordre dem til at genoptage forhandlingerne og bede dem om at komme med et referat af det hidtidige forløb. Eller begge dele. Nogle steder har der været en tendens til, at parterne giver lidt for let op og beder om et mæglingsmøde med det samme,” siger Carlo Søndergaard.

**ET SMART REDSKAB**

Hos Topsil GlobalWafers i Frederikssund har man hentet inspiration i aftalen og lavede en drejebog, inden lønforhandlingerne gik i gang før sommerferien.



Virksomheden fremstiller tynde siliciumplader – wafers – som bruges til mikrochips i blandt andet biler, tog og vindmøller.

#### **BLIV KLAR MED VORES STORE LØNTEMA**

CO-industri har lavet et stort løntema på sin hjemmeside, hvor du kan se den viden og de værktøjer, der gør dig klar til de lokale lønforhandlinger. Temaet bliver løbende opdateret.

→ **Fortsæt til temaet**(<https://www.co-industri.dk/l%C3%B8nforhandling>)

”Vi har kigget på det til inspiration. Men vi er ikke en kæmpevirksomhed, så det skulle lige oversættes til vores brug og kunne være på én side,” siger produktionschef Christian Hindrichsen.

Topsil har i alt 200 ansatte, hvoraf halvdelen er operatører og 25 er teknikere. Det er et marked med fart på, og især antallet af teknikere er vokset. Tidligere fulgte de funktionærernes lønaftale, men er nu blevet så mange, at 3F og Dansk Metal for første gang gik til lønforhandlinger sammen.

”Det var min første forhandling, så jeg kan ikke sammenligne med tidligere. Men drejebogen virker som et smart redskab. På første møde aftalte vi, hvad vi skulle snakke om: Var det kun løn eller var det også ekstra fridage eller andet? På den måde vidste begge sider fra starten, hvad der var på bordet,” siger Metal-tillidsrepræsentant Lasse Steenander.

#### **FRA FEM MINUTTER TIL ET HALVT ÅR**

Ifølge drejebogen bruges første møde også til i fællesskab at gennemgå både interne og samfundsmæssige nøgletal, som kan have betydning for reguleringen af lønnen. Andet møde er så den egentlige forhandling, hvor begge parter skal bestræbe sig på at indgå et kompromis. Er det ikke nok, kan indkaldes til et tredje møde.



”Tidligere har vi haft lønforhandlinger, der varede fem minutter, og én, der varede et halvt år, og vi har arbejdet på at få mere struktur i det. Personlige relationer kan fylde meget, og så kan det være godt at have en drejebog,” siger Christian Hindrichsen.

## FÆLLES KOMMUNIKATION

Det gik ikke helt efter planen i første forsøg, idet lønforhandlingerne på Topsil endte i et mæglingsmøde. Men det var ikke drejebogens skyld, forsikrer Lasse Steenander.

”Vi kunne ikke blive enige, og så er det sådan, det er. Men vi var enige om, hvad der skulle ske.”

Christian Hindrichsen er enig i, at det var godt, drejebogen var der, og den vil blive fulgt igen næste år.

***Der er aldrig en garanti for, at man bliver enige. Men drejebogen gjorde, at vi kom godt fra start***

Christian Hindrichsen, produktionschef

”Der er aldrig en garanti for, at man bliver enige. Men drejebogen gjorde, at vi kom godt fra start, og den siger jo kun noget om processen – ikke om indholdet,” siger han.

Et led i aftalen er, at al kommunikation til medarbejderne foregår i fællesskab. Efter mæglingsmødet lykkedes det at få et resultat, der udover en lønforhøjelse betyder, at medarbejderne som noget nyt kan få et anciennitetstillæg. Først aftalte forhandlerne internt, hvordan det skulle meldes ud, og derefter blev det sendt ud til alle.

”Hvis vi stod og råbte ad hinanden undervejs, ville folk fornemme det. Jeg tror også, det er derfor, det er blevet modtaget i god stemning,” siger Christian Hindrichsen.

## KOM TIL FYRAFTENSMØDE OG BLIV KLAR





Ifølge Carlo Søndergaard fra CO-industri handler det om at ændre kulturen, så lønforhandlingerne kommer til at bygge mere på fakta end på følelser. Og gerne en aftalt lokal forhandlingsproces. Her i efteråret holder CO-industri derfor 11 fyraftensmøder rundt om i landet for tillidsrepræsentanter for at inspirere dem til at indgå aftaler a la den på Topsisil.

”Målet er at få nogle mere konstruktive lønforhandlinger. Selvfølgelig vil vi gerne have, at folk får mere i løn, men det handler også om, at begge parter skal være tilfredse bagefter. Tankegangen skal være, at når en lønforhandling er afsluttet, så tænkes der i, at man jo skal i gang igen.”

#### **DE NYE VÆRKTØJER TIL LØNFORHANDLING**

Med OK23-aftalen har tillidsrepræsentanterne fået flere værktøjer på hånden til de lokale lønforhandlinger. Det skal styrke mulighederne for at have konstruktive lønforhandlinger.

Du kan læse mere i disse to artikler, så du kan anvende mulighederne:

- **Nye redskaber til lønforhandling efter OK23**  
(/fakta/nye-redskaber-til-loenforhandling-efter-ok23)
- **Det kan du bruge de nye værktøjer til**  
(/fakta/det-kan-du-bruge-de-nye-vaerktoejer-til)



## 02. Fodboldbanen er et billede, folk kan forstå

Tillidsrepræsentanterne hos LINAK på Als bruger både fodboldbaner og bilforsikringer som eksempler, når de taler med kollegerne om medlemskab af en overenskomstbærende fagforening. Det giver mange en bedre forståelse for, hvorfor det er vigtigt at organisere sig, og for nogen det skub, der skal til for at blive medlem.

**SKREVET AF**

Sara Ravnmark

**SIDST REDIGERET**

4. september 2023

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

Lad os sige, at det her er en fodboldkamp. På den ene banehalvdel står virksomhedens ledelse. De har 100 % af deres spillere på banen. De er trænede, velforberedte og står sammen om nogle fælles mål. På den anden banehalvdel står de ansatte. Lad os bare sige, de er på banen med 64 % af deres spillere. Resten står ude på sidelinjen og hepper. Eller også er de slet ikke klar over, at der er kamp. Hvilket hold, tror du, har størst chance for at vinde?

Det spørgsmål stiller tillidsrepræsentant Elke Christiansen gerne sine kolleger på LINAK, når snakken falder på, hvorfor det er vigtigt at være med i en rigtig fagforening. Og det er et billede, alle kan forstå.



”Virksomhedens ledelse ved jo nøjagtig, hvad den vil, og går målrettet efter det. Og hvis ikke vi som ansatte er tydeligt på banen med vores ønsker og mål, så mister vi indflydelse på spillet,” siger tillidsrepræsentanten og fortsætter:

”Det kan ikke nytte noget at stå uden for banen og heppe på sit hold, for så er vi ikke 100 % på. Du skal ind på banen og spille med, og det gør du ved at organisere dig i en rigtig fagforening.”

## DE UNGES FREMTID

Billedet med fodboldbanen er opstået i forbindelse med et organiseringsprojekt i 3F, som Elke og hendes to tillidsrepræsentantkolleger har deltaget i sammen med deres lokalafdeling 3F Als, som har til huse få hundrede meter fra arbejdspladsen.

”Det giver en god forståelse, når man tegner og fortæller det på den her måde. Mange tager de gode forhold, vi har i dag, for givet. Men vi har kun de gode forhold, fordi vores forældre og bedsteforældre har kæmpet for dem. Og hvis der ikke er spillere nok til at kæmpe videre, hvor ender vi så?”

For Elke at se er dén snak meget vigtigere end den om prisen. For ja, det koster at være med i en rigtig fagforening, men det koster også at lade være.

”Nogle siger: ’Jamen, det er dyrt’. Men vi snakker ikke om penge. Vi snakker om, hvad det betyder, hvis de ikke bakker op. Ikke kun nu og her, men også for vores børn og unge, når de kommer ud på arbejdsmarkedet en dag,” forklarer Elke, som har været tillidsrepræsentant i 19 år.



**HUSK MULIGHEDEN FOR AT MØDES MED NYANSATTE**

Med overenskomsterne 2023-2025 har tillidsrepræsentanter fået mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden. Formålet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Det kan for eksempel ske i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere.

Overenskomstparterne understreger også, at hverken tillidsrepræsentant eller ledelse må lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Det fremgår Industriens Overenskomst 2023–2025 § 4 og af Industriens Funktionæroverenskomst § 19.

**GIV DEM NOGET AT TÆNKE OVER**

Fodboldbilledet fik da også en kollega til at tænke på sin teenager derhjemme, som havde fået et fritidsjob. Kollegaen fik en folder om ungarbejdere med hjem, så forældre og ung kunne se, om den unge havde de rigtige forhold og løn på jobbet. Og det er netop den tilgang, Elke og hendes to tillidsrepræsentantkolleger har valgt:

”Vi ønsker ikke at sætte nogen i en kattepine, hvor de føler sig tvunget til at melde sig ind i fagforeningen. Det skræmmer bare folk væk. I stedet giver vi dem noget at tænke over og spørger, om vi må kigge forbi dem ugen efter. Og det lykkes ofte,” fortæller Elke.

**KASKO ELLER ANSVARFORSIKRING**

Tillidsrepræsentanterne bruger også gerne et billede fra bilens verden til at tale om medlemskab af den overenskomstbærende fagforening.



”Køber du en billig, brugt bil, som du ikke tænker at bruge ret meget, så har du måske kun en lovpligtige ansvarsforsikring på den. Men køber du en nyere bil, så har du nok en kaskoforsikring. Den er dyrere, men den beskytter dig også meget bedre,” siger Elke og fortsætter:

”Hvis folk er kommet i knibe på arbejdet og kommer til os, så hjælper vi dem selvfølgelig med den viden, som er offentlig tilgængelig. Men vi kan ikke give dem hele pakken. Og når vi så forklarer, at det er ligesom med en bilforsikring, så kan de jo godt se det.”

## **GRIB ANLEDNINGERNE**

Men hvordan får man overhovedet gang i snakken om muligheden for medlemskab? Især med kolleger, man har kendt længe, kan det være en overvindelse. Her foreslår Elke at gribe de naturlige anledninger, der kommer.

”Hvis en kollega henvender sig med noget praktisk eller et spørgsmål, så har du en oplagt mulighed for at få snakket lidt om organisering også,” siger hun.

## **FORBERED SNAKKEN**

Med nye kolleger ligger en stor del af arbejdet derimod i selve forberedelsen. Når Elke som tillidsrepræsentant skal informere en ny kollega om samarbejdet med virksomheden og muligheden for medlemskab af den faglige organisation, foregår det altid i flere trin. Hun bruger selv denne model:

- Giv nyansatte besked om, at tillidsrepræsentanten kigger forbi og hilser på. For eksempel via opslagstavler eller digitale kanaler.
- Kig herefter forbi den nye kollega med en fysisk invitation til møde med info om tid og sted.
- Orientér på forhånd arbejdslederen om mødet.
- Gå hen og hent kollegaen, når det er tid til mødet.



”Hvis vi tager fat i folk, mens de står og arbejder, kan det virke forstyrrende for både dem og deres kolleger, og det er også stressende for os som tillidsrepræsentanter at skulle hive en kollega ud af arbejdet uden varsel. I stedet forbereder vi alle på, hvad der skal ske, så der er ro og struktur omkring det. Det gør det let for den nyansatte at deltage i mødet,” forklarer tillidsrepræsentanten.

#### **LINAK**

LINAK på Als producerer elektrisk lineære aktuatorer, som er mekanismer, der kan hejse og sænke op-ned eller ud-ind. Løsningerne bruges blandt andet inden for hospital og pleje, industri og landbrug samt kontor, for eksempel til hospitalssenge, hæve-sænkeborde og loftsvinduer. Fabrikken på Als har omkring 1200 ansatte, heraf 650 i produktionen.

Hun kan godt genkende, at organiserings snakken kan kræve en lille indånding. Men hun understreger samtidig, at her gør øvelse virkelig mester:

”Det falder mere og mere naturligt at tage snakken, efterhånden som man får øvet det. Og faktisk kan det være helt sjovt at se, om man mon får en god snak, både med nye og kendte kolleger. Det er fedt at se, når man får rykket nogen, også selv om det kan tage tid.”



### 03. Arbejdsmiljø: Her laver mange fejl - har I styr på det?

Hvordan står det til med truckværn og kemisk risikovurdering på din arbejdsplads? Og får I fulgt op på jeres arbejdspladsvurdering? Vi har samlet en top-10 over typiske mangler i arbejdsmiljøarbejdet og nogle gode tips til at få styr på dem igen.

**SKREVET AF**

Sara Ravnmark

**SIDST REDIGERET**

4. september 2023

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

AMR

Det er ofte de samme mangler, der går igen, når BFA Industris arbejdsmiljøkonsulenter besøger virksomheder landet over til en gratis gennemgang af arbejdsmiljøet. Tæt på 400 virksomheder har indtil nu takket ja til et besøg.

”Nogle bliver overrasket over, hvad der hører under arbejdsmiljø. Andre ved godt, hvor det halter, men har ikke lige fået gjort noget ved det.

Uanset hvad handler det om noget af det vigtigste, vi har, nemlig vores eget og kollegernes helbred. Og så er det også godt at have styr på tingene, når Arbejdstilsynet banker på,” siger arbejdsmiljøkonsulent Henrik Guldborg. Sammen med sin partner Christina Pedersen fra Dansk Industri udgør han et af de teams, der tilbyder gratis sparring på arbejdsmiljøet til industriens virksomheder.

## DEL ANSVARET MED HINANDEN

Selv om de fleste er enige om, at arbejdsmiljø er vigtigt, har opgaverne det ofte med at sande til i hverdagen. Enten fordi der er for få hænder til at løfte dem, eller fordi det virker uoverskueligt at komme i gang. Men begge dele er der gode veje ud af, fortæller de to arbejdsmiljøkonsulenter.

”Produktionschefen og arbejdsmiljørepræsentanten behøver ikke at stå med det hele selv. Man kan sagtens være fælles om ansvaret, så nogle står for eftersyn af el-materiel og andre for at tjekke stiger, stilladser og så videre,” siger Henrik Guldberg.

”Arbejdsmiljø er en fælles opgave. Selvfølgelig skal nogen gå forrest, men det er vigtigt, at alle er med. Det skal ind i kulturen, at det forventes af alle, at de griber ind, hvis en kollega har glemt sikkerhedsbrillerne eller afskærmningen. Det skal ikke kun hvile på nogle få,” understreger Christina Pedersen.

## SKAB ET OVERBLIK

Ud over at sprede ansvaret på flere skuldre, har Christina to andre råd til at få løftet arbejdsmiljøarbejdet. Det første handler om at få skabt overblik.

”Det kan virke meget uoverskueligt at få styr på arbejdsmiljøet. Derfor gælder det om at få et overblik: Hvad er det, I skal? Hvor vil I starte, og hvad er jeres mål? Lav en prioriteret to-do-liste, så I har noget konkret at arbejde ud fra, så I rent faktisk kan overskue det. Det gør det meget nemmere,” siger hun.

## SÆT REEL TID AF

Dernæst handler det om at få sat tid af i kalenderen.

”Det skal simpelt hen ind i kalenderen. Lav noget låst tid, hvor I siger: ’Den her halve dag arbejder vi med vores arbejdsmiljø’. Det er vigtigt at sætte tid af, ellers går der nemt drift i den. Og man laver jo ikke lige en arbejdspladsvurdering en torsdag



eftermiddag. Opgaverne skal planlægges og prioriteres for at nå i mål og skabe et sundt arbejdsmiljø,” forklarer Christina Pedersen.

## KOM VIDERE MED ARBEJDSMILLJØET

Hvis din arbejdsplads ligner de fleste andre, har I måske nogle af de samme huller i arbejdsmiljøarbejdet. Se en top-10 herunder, hvor du også finder konkrete tips til at rette op på dem.

### Struktur på arbejdsmiljøorganisationen

---

Jeres arbejdsmiljøorganisation (AMO) er fundamentet for hele jeres arbejdsmiljøarbejde. Derfor er det vigtigt, at I sørger for en struktur, der passer til jeres virksomhed, så I kan styre organisationen og få inddraget kollegerne. Er I over 10 ansatte, skal I have en formaliseret arbejdsmiljøorganisation. Er I over 35 ansatte skal I have arbejdsmiljøgrupper, sådan at alle medarbejdergrupper er repræsenteret.

”Der er forskel på at gå på lageret, i logistikken og på kontoret, og det skal AMO-strukturen afspejle. Sørg også for at synliggøre jeres struktur og finde ud af de lavpraktiske ting: Hvor mange møder har I behov for om året, skal der være referater, og hvad er der ellers behov for?” siger Henrik Guldborg.

Han anbefaler at starte med [den lille vejledning 'Arbejdsmiljøorganisationens struktur' her](#).

(<https://www.bfa-i.dk/generelt/amos-opgaver-uddannelse/arbejdsmiljoeorganisationens-struktur>)

---

### Følg op på jeres arbejdspladsvurdering

---

I har sikkert styr på kortlægningen i jeres arbejdspladsvurdering (APV), men har I også en handleplan – og får I fulgt op på den?



”Hvis arbejdet reelt stopper, når I har identificeret problemerne, så ved I, hvor det halter, men I ændrer ikke noget. Motivationen og forskellen skabes ved at følge op. Så sørg for en handleplan med realistiske mål og tidsrammer og beslut, hvem der har ansvar for hvilke områder,” siger Henrik Guldborg.

[Se mere i 'APV-guide til industrien' her.](#)

(<https://www.bfa-i.dk/apv/konkrete-vaerktoejer/apv-guide-til-industrien>)

---

### Årlig drøftelse: Vælg et fokuspunkt

---

Den årlige drøftelse om arbejdsmiljøarbejdet er lovpligtig, men mange får den ikke lavet. Måske fordi det virker besværligt. Men I behøver ikke at skrive et langt og fint dokument eller involvere en masse mennesker. Det er nok at tage drøftelsen i AMO, fortæller Henrik Guldborg.

”Det vigtige er bare, at I har et fokuspunkt. Om det er ergonomi, kemisk risikovurdering, værnemidler eller noget helt andet, det ved I bedst selv. Men I skal beslutte, hvilke arbejdsmiljøforhold I vil koncentrere jer om. I skal også dokumentere det, og det er helt fint med fem linjer. Mere skal der ikke til,” siger han.

Kom godt i gang med den årlige drøftelse – [se mere i vejledningen 'Gode råd om den årlige arbejdsmiljødrøftelse' her.](#)

(<https://www.bfa-i.dk/generelt/amos-opgaver-uddannelse/den-aarlige-arbejdsmiljoedroeftelse>)

Har I brug for et strategisk værktøj til årlig drøftelse, [så kan I få det her](#)

(<https://www.bfa-i.dk/generelt/amos-opgaver-uddannelse/den-aarlige-arbejdsmiljoedroeftelse-som-strategisk-vaerktoej>)

---

### Psykisk beredskabsplan: Gør det nemt for jer selv at gøre det rigtige

---

En ulykke kommer altid som et chok. Og vi reagerer alle forskelligt, hvis en kollega pludselig falder om med en blodprop eller havner i en trafikulykke. Her

er en psykisk beredskabsplan et vigtigt værktøj til at håndtere hændelsen. Alle virksomheder har pligt til at have sådan en, men mange har det ikke.

”De, der har oplevet en ulykke uden at have en psykisk beredskabsplan, er ofte meget påvirkede af det. Også i lang tid bagefter. De oplever, at der skete for mange fejl i håndteringen,” fortæller arbejdsmiljøkonsulent Henrik Guldborg.

Med en beredskabsplan sikrer I nemlig, at alle ved, hvad de skal, kan og må gøre i en voldsom situation, og at hjælpen er sat i system og kan sættes i værk med det samme.

”Hvordan slår vi alarm? Hvem kontakter de pårørende, og har vi overhovedet de rigtige numre på dem? Hvad gør vi med en stærkt chokeret kollega, og hvordan informerer vi de andre ansatte? Sådan nogle ting er en beredskabsplan med til at få styr på, så man ikke står helt uforberedt, hvis ulykken sker. Det handler om at gøre det nemt at få fat i hjælp og sikre nogle gode greb til at gøre det rigtige fra start,” siger Henrik.

[Se, hvad en psykisk beredskabsplan skal indeholde, og få tjeklister til at udarbejde krisehjælp og beredskabsplan her.](https://www.bfa-i.dk/psykisk-arbejdsmiljoe/trivsel-og-psykisk-arbejdsmiljoe/psykisk-beredskabsplan)

(<https://www.bfa-i.dk/psykisk-arbejdsmiljoe/trivsel-og-psykisk-arbejdsmiljoe/psykisk-beredskabsplan> )

---

## Hold styr på pallereoler og el-materiel

---

Husker I at tjekke jeres pallereoler, så de lever op til standarden? Mange glemmer at tjekke vanger, stolper og splitter, om der er sket en påkørsel og så videre.

”Pallereoler skal tjekkes som en del af lovpligtigt eftersyn. Det er ofte ret dramatisk, hvis en pallereol vælter, så det skal der være styr på,” siger Henrik Guldborg.

Eftersynet må gerne laves af en sagkyndig på arbejdspladsen. Hvordan I sikrer pallereolerne, beror på en konkret risikovurdering.



”Går man fem mand på et lager sammen, kan man for eksempel have en politik om, at man spærrer af på den modsatte side, når man kører ind med truck ved fritstående reoler. Har man omvendt en fast arbejdsstation på den anden side af en pallereol, så vil Arbejdstilsynet forlange et net på for at beskytte dem, der står ved stationen,” siger arbejdsmiljøkonsulenten, som også har et godt tip til at huske at få tjekket op på el-materiellet.

”Giv hvert år en farve. For eksempel blå strips på det, I har tjekket i år. Når I så når til marts næste år, kan I nemt se, at - hov den er stadig blå, og i år er jo gul. Det gør det synligt for alle, hvis I mangler at tjekke noget.”

[Se mere om lovpligtige eftersyn på siden her](https://www.bfa-i.dk/ulykker/maskiner-og-vaerktoejer/lovpligtige-eftersyn-a-f-maskiner-og-vaerktoejer)

(<https://www.bfa-i.dk/ulykker/maskiner-og-vaerktoejer/lovpligtige-eftersyn-a-f-maskiner-og-vaerktoejer>)

, hvor der også er et årshjul (i Excel), I selv kan udfylde og hænge op et synligt sted.

---

## Kortlægning af sygefravær

---

Hører sygefravær til under arbejdsmiljø? Ja. Kortlægning af sygefravær er en del af APV'en. For ved at få overblik over sygefraværet kan man blive klogere på årsagerne og dermed bedre forebygge og håndtere det.

”Når man er syg, er man selvfølgelig syg. Men det er godt at vide, om et højt sygefravær skyldes en enkelt kompliceret knæoperation, eller at en hel afdeling står i træk og bliver syge af det. Det kan også være, at en afdeling har problemer med det psykiske arbejdsmiljø, eller at en kollega har problemer på hjemmefronten. Uanset hvad skal det frem, så virksomheden kan tage hånd om det, man kan gøre noget ved. For eksempel arbejde med kulturen eller støtte en ansat, som har brug for det,” opfordrer Henrik Guldborg.



## [Se mere i materialet 'Fokus på sygefravær' her.](https://www.bfa-i.dk/psykisk-arbejdsmiljoe/helbred-og-arbejde/fokus-paa-sygefravaer)

(<https://www.bfa-i.dk/psykisk-arbejdsmiljoe/helbred-og-arbejde/fokus-paa-sygefravaer>)

---

### **Kemisk risikovurdering: Gør det let for jer selv**

---

Arbejder I med farlige kemiske stoffer og materialer, eller udvikler jeres arbejdsprocesser farlig kemi, skal I lave en kemisk risikovurdering, så I kan forebygge risikoen for at blive udsat for farlig kemi.

Mange virksomheder får en rådgiver til at lave risikovurderinger, og det er fint. Men mindre kan også gøre det.

”Det vigtigste er, at alle ved, hvordan de skal passe på sig selv i forhold til kemien i arbejdet. Se på processen og find ud af, hvad jeres reelle behov er,” siger Henrik Guldborg. Han oplever, at mange virksomheder har glæde af en lavpraktisk oversigt på kemiskabet, der fortæller, hvilket udstyr der er nødvendigt.

”Så kan alle se, at her skal man bruge for eksempel handsker, overtræksdragt og åndedrætsværn med P2-filter. Det er en fin kemisk risikovurdering. Mere behøver det ikke at være,” siger Henrik.

I kan også gøre det nemt for dem, der har læsevanskeligheder, hvis I samtidig tilføjer piktogrammer eller fotos af produkterne på oversigten.

Få en nyttig skridt for skridt-procedure og et praktisk skema til jeres risikovurdering i [vejledningen 'Kemisk risikovurdering' her.](https://www.bfa-i.dk/kemi-og-biologi/styr-paa-kemien/kemisk-risikovurdering)

(<https://www.bfa-i.dk/kemi-og-biologi/styr-paa-kemien/kemisk-risikovurdering>)

---

### **El- og gaffeltrucks: Luft ud og husk kørekortet!**

---

*Luft ud og pas på brandfare*

Cellebatterierne i el-trucks danner knaldgas, og derfor skal luften udskiftes hver time. Har man været på truckkursus, så ved man det. Nogle virksomheder oplader kun om natten og tænker, at så er det ikke noget problem.

”Men så er trucken jo alene hjemme. Så hvem ser, hvis den går i brand? Mange virksomheder får en stor forskrækkelse, når de ser, hvor stor forsikringens selvrisko er på det. Så det skal man lige overveje, før man lader om natten,” siger Henrik Guldborg.

*Husk kørekortet – certifikat er ikke altid nok*

Kører jeres gaffeltrucks på steder, hvor der også går folk omkring? Så har I blandede færdselsarter, og så er det færdselsloven, der gælder. Her er det ikke nok med gaffeltruckcertifikat: Som fører skal man også have kørekort til bil eller traktor.

”Det bliver mange overraskede over at høre. De tænker, det er privat område. Men er der blandet trafik, gælder de samme regler som ude i trafikken. Og sker der en ulykke med gaffeltruck, og har du ikke kørekort, så bliver du dømt efter færdselslovens regler,” forklarer Henrik Guldborg.

Det kan altså have store konsekvenser, hvis ikke der er styr på førerbeviserne. Henrik opfordrer derfor til at tjekke op på kørekortene en gang om året.

”Så har man gjort, hvad man kan på virksomheden. Og det sker jo, at folk mister kørekortet,” siger han.

**[Læs mere i vejledningen 'Trucks' her](#)**

**(<https://www.bfa-i.dk/generelt/kob-salg-og-service/trucks>) - s. 21 om certifikater og s. 13 om ladestationer.**

---

### **Brug løftegrejet, pas på vibrationer og tag runderingen i bidder**

---

Halter det med ergonomien? Der findes i dag et hav af tekniske hjælpemidler til tunge løft. Men det hjælper ikke, hvis de står og samler støv i et hjørne, og det sker hos mange.



”Vi mennesker har det med at gøre det, der er nemmest. Så vi lader løftegrejet stå urørt og bruger slibemaskinen ud over den anbefalede tid. Og det går måske fint, når du er 25 år. Men det sætter sig i et langt arbejdsliv. På den lange bane er det helbredet det går ud over,” siger Henrik Guldberg.

[Se vejledningen 'Tunge løft - gode løsninger' her.](https://www.bfa-i.dk/ergonomi/loeft-og-arbejdsstillinger/tunge-loeft-gode-loesninger)

(<https://www.bfa-i.dk/ergonomi/loeft-og-arbejdsstillinger/tunge-loeft-gode-loesninger>)

*Hånd- og armvibrationer*

Ud over tunge løft er hånd- og armvibrationer typisk også et sted, hvor ergonomien halter. På alle slagværktøjer skal være angivet et tal, som fortæller, hvor meget værktøjet ryster. Det tal kan man slå op og se, om det er en halv time eller otte timer om dagen, man kan stå med det værktøj, hvis man skal undgå hvide fingre.

[Se vejledningen Hånd- og armvibrationer.](https://www.bfa-i.dk/ergonomi/vibrationer/haand-arm-vibrationer)

(<https://www.bfa-i.dk/ergonomi/vibrationer/haand-arm-vibrationer>) Her er der også en oversigt over, hvor lang tid man kan udsættes for forskellige vibrationsstyrker.

*Sikkerhedsrundring i mindre bidder*

En sikkerhedsrundring på tre timer kan nemt blive overfladisk og tage energien ud af de fleste. Arbejdsmiljøkonsulent Henrik Guldberg anbefaler derfor at dele op i flere runder.

”Så kan man sætte fokus på kemi den ene uge og fokus på personlige værnemidler i den næste uge. Kør nogle kampagner i en uge eller to, så I kommer i bund. Det er ikke nok med et skilt, der siger ’her bruger vi høreværn’. Man skal også se, om det er de rigtige, om folk reelt bruger dem, og måske få én ud at fortælle om høreskader. Vores erfaring er, at det hjælper meget mere til at ændre kulturen, end hvis man tager én runde på det hele,” siger Henrik.

En god metode kan være at sætte point på de mangler, man finder på runderne. For eksempel 100 point ved manglende afskærmning og 50 point ved



manglende oprydning. På den måde skaber man synlighed og kan løbende følge med i, at tallene falder, når man får handlet på tingene.

### [Se mere i 'Sikkerhedskassen'.](#)

(<https://www.bfa-i.dk/ulykker/metoder-til-forebyggelse/sikkerhedskassen>)

Her finder I mange praktiske aktiviteter og redskaber, I kan tage i brug. Læs blandt andet om app'en 'Safety Observer' på s. 19.

### *Grib ind*

Om det psykiske arbejdsmiljø siges det, at man skal gribe ind, hvis man ser noget, der ikke er i orden. Det kan med fordel overføres til det fysiske arbejdsmiljø. Og det er ikke kun arbejdsmiljørepræsentantens ansvar.

”Det gælder om at skabe en kultur, hvor alle kolleger griber ind, hvis de for eksempel ser en kollega stå med en vinkelsliber uden afskærmning. Så må man lige gå hen og høre, om ikke alle ti fingre skal med hjem i dag,” siger Henrik.

[Find materialer om ulykker her.](#) (<https://www.bfa-i.dk/ulykker>)

[Find materialer om ergonomi her.](#) (<https://www.bfa-i.dk/ergonomi>)

[Find materialer om psykisk arbejdsmiljø her.](#)

(<https://www.bfa-i.dk/psykisk-arbejdsmiljoe>)

---

## **Sikre maskiner: Ældre maskiner i moderne industri**

---

CE-mærkning af maskiner og tekniske hjælpemidler blev indført i 1995. Men mange gamle maskiner fra 1950'erne er ikke til at slide op, og derfor er der stadig maskiner, som ikke er CE-mærkede, især i maskinindustrien. At en maskine ikke er CE-mærket, betyder ikke nødvendigvis, at den er ulovlig. Men der kan være ting ved maskinen, som I skal sørge for at få ordnet.

”Det gælder især nødstop, afskærmning og forsyningsadskillelser, som mange ældre maskiner ikke har. Tag det med i en sikkerhedsrundring og find ud af én gang for alle, hvor I skal have rettet op,” foreslår Henrik Guldborg.



### *Bygger I om på noget CE-mærket?*

Hvis ja, så skal I huske at få styr på godkendelserne.

”Vi ser tit CE-mærkede tekniske hjælpemidler, som lige har fået svejset en krog på. Det er fint, men bygger man væsentligt om på noget, skal man sørge for en overensstemmelseserklæring,” fortæller Henrik Guldborg.

Han foreslår at få en særlig sagkyndig til at tjekke, at maskinen stadig lever op til godkendelserne, enten ved at få maskinen CE-mærket, lave et dokument eller en overensstemmelseserklæring.

”Det er jo ikke så godt, hvis maskinen viser sig ikke at kunne holde vægten og ryger ned over en fod, fordi der ikke var styr på godkendelserne. Og det er altså nemt at få styr på,” siger han.

**Se mere i vejledningen 'Sikre maskiner' her.**

**(<https://www.bfa-i.dk/ulykker/maskiner-og-vaerktoejer/sikre-maskiner>)**

## **BRUG FOR ET KÆRLIGT SPARK?**

Det kan være godt med et kærligt spark til arbejdsmiljøarbejdet, og det kan I også få med et besøg af BFA Industris konsulenttjeneste. Se hvordan i de blå bokse herunder.



## **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.

## **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.

## 04. Trivsel og sikkerhed er blevet førsteprioritet

Jernstøberiet Tasso i Odense har sat sikkerhed øverst på dagsordenen, og valgt en ny, glad arbejdsmiljørepræsentant. Det er sket med inspiration fra den konsulenttjeneste, CO-industri har oprettet sammen med arbejdsgiverne.



Produktionschef Anders S. Dideriksen og arbejdsmiljørepræsentant Adnan Sial er løbende i kontakt om sikkerheden og holder møde en gang om ugen.

### SIDST REDIGERET

4. september 2023

### RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

*Af Peter Andersen*

At gå ind ad porten til støberiet Tasso i Odense er som at træde ind i en tidslomme. 1858, 1868 og 1998 står der på tre af murstensbygningerne som bevis på, at her har været fabrik i mere end 150 år. Ovre på nabogrunden kan man se girafskorstenen, vartegnet for bryggeriet Albani, som blev bygget i samme periode.

**TASSO**

Virksomheden blev grundlagt i 1856 som Frederiksgades Jernstøberi. Tidligere blev der blandt andet lavet færdigt landbrugsudstyr og radiatorer, men i dag omdanner Tasso industriskrot til stænger i gråjern eller sejjern, og kunderne er typisk grossister og andre industrivirksomheder – langt fleste i udlandet.

Tasso blev opkøbt af Vald. Birn i Holstebro i 1976, men har for to år siden selv erhvervet den italienske støbejerns- og maskinvirksomhed Bernareggi.

Sammen er bygningerne af Kulturstyrelsen valgt som et bevaringsværdigt industriminde, fordi det er et af de bedst bevarede eksempler på et klassisk, blandet industrikvarter, hvor arbejderne boede lige ved siden af fabrikken. Det er godt for øjnene, men kan give udfordringer, når det handler om at skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø, for der er grænser for, hvad man må lave om på.

**GAMLE BYGNINGER ER IKKE EN UNDSKYLDNING**

”Det er ligesom elefanterne på Carlsberg i Valby. Vi må for eksempel ikke ændre facaderne,” siger Bjarne Faurbye, som er Tassos tekniske chef og formand for virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

Støberierne har generelt haft problemer med arbejdsmiljø og sikkerhed, vel sagtens lige så længe som branchen har eksisteret. Det er beskidt, det er varmt, og det slår gnister. Men efter flere tilløb gennem de senere år, besluttede branchen sidste år, at nu skulle der gøres noget ved det én gang for alle. Og de gamle bygninger kan ikke bruges som undskyldning, mener Bjarne Faurbye.

”Vi har haft perioder med fine tal, også bedre end i branchen generelt, men det begyndte at gå den forkerte vej. Det hænger blandt andet sammen med en højere omsætningshastighed af medarbejdere, fordi der er lav ledighed. Men hvis man vil have trivsel og safety first, kan jeg jo ikke som sikkerhedschef sidde på min flade og sige, at det er godt nok,” siger han.

## NYE ØJNE PÅ SIKKERHEDEN

Tasso er ejet af Vald. Birn i Holstebro, som er et af Nordeuropas største jernstøberier. Ansættelsen af en ny koncerndirektør var med til at sætte nye øjne på sikkerheden i hele koncernen. Der blev formuleret et nyt værdisæt med fokus på sikkerhed, og sammenfaldende fik Tasso i foråret 2022 et opkald fra en arbejdsmiljøkonsulent i DI.

Siden 2021 har CO-industri sammen med DI og Tekniq Arbejdsgiverne haft en fælles konsulenttjeneste, som opsøger og besøger mindre virksomheder, der gerne vil have hjælp til at løfte arbejdsmiljøet. Det foregår i regi af BFA Industri (Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø i Industrien). Ordningen er støttet af Beskæftigelsesministeriet, gratis for virksomhederne, og den fortsætter til udgangen af 2024.

Tasso sagde ja tak til et besøg, som fandt sted i juni sidste år. Siden har der været afholdt to online-møder, og et af de konkrete resultater af besøget er, at Tasso i dag har to arbejdsmiljørepræsentanter: én for administrationen og én for de 50 ansatte, der arbejder i støberiet, på lageret og med kontrol. Tidligere havde virksomheden en arbejdsmiljørepræsentant, der dækkede hele virksomheden.

### 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.

## SPÆNDENDE AT ARBEJDE MED



Adnan Sial meldte sig som arbejdsmiljørepræsentant nummer to, selv om han var nyansat.

”Jeg har arbejdet mange steder, men da jeg kom, var det sådan lidt ’wow’. Det var nærmest spooky at kigge på udefra. Men jeg er helt enig i, at vi skal have sikkerhed frem for alt, og jeg har fundet ud af, at det er spændende at arbejde med,” siger han.

## ***Jeg kunne se udefra, at der var mangler og tænkte: ’Findes det her stadig i Danmark?’***

Anders S. Dideriksen, produktionschef

Hans medspiller i det daglige er produktionschef Anders S. Dideriksen, som kom til Tasso for halvandet år siden uden erfaring fra støberibranchen.

”Jeg kunne se udefra, at der var mangler og tænkte: ’Findes det her stadig i Danmark?’ Jeg oplevede klemte fingre og nogen, der fik gnister i øjet. Når folk er væk på grund af et uheld, der kunne være undgået, det er jo skidt for både dem selv og virksomheden,” siger han.

### **TRIVSEL TAGES ALVORLIGT**

Et af kravene i den nye arbejdsmiljøstrategi, Tasso fik rullet ud sidste år, er, at Adnan Sial skal bruge to timer om ugen på sit hverv som arbejdsmiljørepræsentant. Der er nu møde i arbejdsmiljøgrupperne hver uge, sikkerheden er blevet fast punkt på de ugentlige tavlemøder og første punkt på dagsordenen på produktionsmøderne, og en konsulent har været hyret til at gennemgå alle sikkerhedsprocedurer.

Tasso har også meldt sig til en arbejdsmiljøgruppe, som Danske Støberiers Branche forening har oprettet.

I begyndelsen af 2023 blev der gennemført en trivselsundersøgelse i hele koncernen. Resultaterne var ikke alarmerende, men trivsel og et godt arbejdsmiljø er hinandens forudsætninger, understreger Bjarne Faurbye.

## ***Hvis du har god trivsel på en arbejdsplads, kan du ikke undgå at tjene penge***

Bjarne Faurbye, teknisk chef

”Den fysiske sikkerhed er vores primære fokus, men trivslen ligger jo indbygget i det. Og hvis du har god trivsel på en arbejdsplads, kan du ikke undgå at tjene penge. Og på et støberi handler trivsel langt overvejende om arbejdssikkerhed,” siger han.

### **FYRINGSGRUND AT GLEMME BRILLERNE**

Den tekniske chef, produktionschefen og arbejdsmiljørepræsentanten er helt enige om, hvad der er det vigtigste tiltag, siden de for godt et år siden havde besøg af de to arbejdsmiljøkonsulenter fra CO-industri og DI. Og det er en ret banal ændring:

I nogle områder er sikkerhedsbriller påbudt. Sådan har det altid været, men det blev ikke altid overholdt. Nu fortæller en gul linje og et malet, brillebeklædt hoved på gulvet, at det er no go at krydse linjen uden. I yderste fald kan det være fyringsgrund.

”Vi render rundt i et miljø med gnister, og der er det sikkerhedsudstyr, der skal til, men nogle glemte det en gang i mellem, og det blev ikke påtalt. Vi har også gjort meget for at italesætte, at man ikke er en dårlig kollega, hvis man påtaler det,” siger Anders S. Dideriksen.

Når Adnan Sial ikke passer sit hverv som arbejdsmiljørepræsentant, styrer han en maskine, der støber industriskrot om til jernstænger. Han er ordblind, men har fået betalt undervisning af virksomheden og begynder snart på en uddannelse som industrioperatør.

Støbejernsstængernes temperatur ligger i omegnen af 1.100 grader, men det er den bedste arbejdsplads, han har været på, fortæller han.

”Jeg har fået lov til at udvikle mig meget. Ja, her er varmt, men jeg har spurgt, om jeg ikke må få lov at sove her,” griner han.

## **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.
- Rundring på virksomheden.
- Opsamling og drøftelse af rundringen 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.



## 05. Nu stiger støtten til selvvalgt uddannelse

Fra den 1. september dækker IKUF løntab på selvvalgt uddannelse med 100 procent. Det er en af de forbedringer, som blev forhandlet i OK23.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

**SIDST REDIGERET**

1. september 2023

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

TR

Med OK23-aftalen er der sket en række forbedringer på uddannelsesområdet. En af forbedringerne træder i kraft den 1. september – nemlig dækningen af løntab ved deltagelse i selvvalgt uddannelse.

Dækningen af løntab har hidtil været på 85 procent. Nu stiger den til 100 procent. Ændringen træder i kraft for uddannelsesforløb, der begynder efter den 1. september 2023.

Det gælder fortsat, at der er dækning af eksterne udgifter til uddannelsen som kursusgebyr, kursusmaterialer, eventuelle transportudgifter mv.

Ud over den bedre løndækning på selvvalgt uddannelse, gav OK23-forhandlingerne flere andre forbedringer på efter- og videreuddannelsesområdet:



## AFTALT UDDANNELSE

Listen over uddannelser under aftalt uddannelse er blevet udvidet med to akademiforløb, fire diplomuddannelser, otte AMU-pakker og uddannelsen som industrioperatør med speciale i produktivitet.

På Industriens Kompetenceudviklingsfonds hjemmeside kan du se [den samlede liste over de uddannelser](#)

(<https://ikuf.dk/media/18485/positivliste-aftalt-plus-tilskudsmuligheder-ok-23.pdf>) , der er omfattet af støtte gennem aftalt uddannelse.

Husk, at [den fælles uddannelseskonsulenttjeneste](#)

(<https://ikuf.dk/for-virksomheder/laes-mere-om-aftalt-uddannelse/>) mellem CO-industri og DI er et gratis tilbud til virksomheder, der vil i gang med aftalt uddannelse.

## UDDANNELSESREPRÆSENTANT

For at styrke uddannelsesarbejdet på virksomhederne kan tillidsrepræsentanten / tillidsrepræsentanterne ved lokal enighed udpege en uddannelsesrepræsentant. Uddannelsesrepræsentanten kan blandt andet hjælpe kollegerne og ledelsen med at få overblik over uddannelsesmuligheder og hjælpe med at tilrettelægge uddannelse.

Bestemmelsen er at finde i Industriens Organisationsaftaler side 87.

## NY IKUF-HJEMMESIDE

Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) er i gang med at lave en ny hjemmeside og ansøgningssystem, som skal gøre det enklere at søge støtte for såvel medarbejdere, der søger selvvalgt uddannelse, som virksomheder der søger om støtte til aftalt uddannelse.



## 06. Så træder pensionsaftale for lærlinge og elever i kraft

Lovgivning og aftaler er faldet på plads.



Arkivfoto.

### SKREVET AF

Allan Petersen

### SIDST REDIGERET

4. september 2023

### RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

TR

Med overenskomstaftalen i 2020 aftalte overenskomstparterne, at 18-19-årige lærlinge og elever skulle have samme indbetaling til pension som lærlinge og elever over 20 år samt øvrige medarbejdere på overenskomsterne.

Forudsætningen for aftalen var, at Folketinget vedtog en lov, der giver refusion via AUB-ordningen (Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag).

Den lovgivning er nu på plads og – med baggrund i det – de endelige aftaler mellem CO-industri og DI.

Det er aftalt, at pensionsbidraget forhøjes pr. 1. januar 2023 og pr. 1. juni 2023. Det sker ved, at forskellen mellem de hidtidige indbetalte pensionsbidrag og de respektive arbejdsgiverbidrag på henholdsvis 8 procent og 10 procent efterbetales af virksomhederne. De 18-19-årige lærlinge og elever skal altså ikke selv betale et bidrag for den nævnte periode.

I aftalen indgår, at det indbetalte til lærlingeforsikringen kan modregnes for perioden 1. januar 2023 til 1. september 2023.

Der er endvidere aftalt en alternativ mulighed for efterbetaling, hvor virksomhederne kan vælge at efterbetale et fikseret beløb, som fremgår af aftalen. Her udgør beløbet henholdsvis 6.730 kroner for lærlinge omfattet af Industriens Overenskomst og 6.100 kroner for elever omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. Beløbet indbetales til pension via Fritvalgs Lønkontoen.

Hvis lærlingen/eleven gør indsigelse, skal standardordningen anvendes.

Fra den 1. september i år gælder de almindelige bestemmelser om pensionsbidrag som beskrevet i Industriens Overenskomst § 34, stk. 2 og Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2.



## 07. Claus Jensen fortsætter i spidsen for en million industriansatte

Formanden for CO-industri og forbundsformand i Dansk Metal, Claus Jensen, er blevet genvalgt som formand for organisationen Nordic IN, der repræsenterer over en million industriansatte i Norden.



Claus Jensen (til højre) er genvalgt som formand for Nordic IN og lykønskes her af mødeleder Petri Vantala, der er formand for de finske papirindustriarbejdere.

### SIDST REDIGERET

29. august 2023

### RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

ESU

MAB

AMR

Dansk Metals forbundsformand, Claus Jensen, fortsætter som formand for Nordic IN, der er organisation for industriansatte i de nordiske lande. Han er tirsdag blevet genvalgt på kongressen Nordisk Forum, der i år afholdes i Finland. Her deltager topfolk fra fagbevægelsen i Danmark, Finland, Norge, Sverige og Island.

”Jeg er virkelig glad og stolt over, at mine nordiske kollegaer endnu engang har peget på mig som formand. Mine nordiske kollegaer og jeg har mange ting til fælles, og derfor er det godt, at vi står sammen. Det er klart, at det giver os mere indflydelse, når vi står skulder ved skulder internationalt,” siger Claus Jensen, der er formand for CO-industri og forbundsformand i Dansk Metal.

Claus Jensen har været formand for Nordic IN siden 2017 og er valgt på CO-industris mandat. Paraplyorganisationen repræsenterer over en million industriarbejdere.

Også CO-industris næstformand og formand for 3F Industri, Mads Andersen, blev genvalgt til ”Styrelsen” i Nordic IN.

Nordic IN har været aktiv på den europæiske scene i mange år og arbejdede målrettet for at bekæmpe EU’s mindstelønsdirektiv. Lige nu er det blandt andet grønne, europæiske industriarbejdspladser, der står højt på dagsordenen. Med stor statsstøtte til den grønne industri i både USA og Kina er der øget konkurrence om at dominere fremtidens grønne industri.

”I disse tider er det vigtigt, at vi ikke kun har fokus på forsyningssikkerhed, men også sikrer, at vi i Europa har produktionssikkerhed. Det nytter ikke noget, hvis vi ikke herhjemme kan producere vigtige teknologier eller andet til den grønne omstilling. Her skal Nordic IN være garant for, at de industriansatte arbejder under ordentlige løn- og arbejdsvilkår,” siger Claus Jensen.

*(På billedet lykønskes Claus Jensen (th.) af mødeleder ved kongressen Petri Vantala, der til daalia er formand for de finske papirindustriarbejdere)*

