

Vis

Redigér

Delete

Versioner



INDHOLD

01. Lønforhandling: Her er kollegerne med fra start til slut

02. Spot stress – og gør noget

03. Synlighed betyder noget

04. Masseafskedigelse: Sammen får vi bedre resultater

05. Uddannelse er nøglen til mere kvalificeret arbejdskraft



CO-MAGASINET 5/2023

Lønforhandling - tag kollegerne med fra start til slut | Spot stres og gør noget |
Sikkerhedsrunderinger sat i system | Samarbejd ved masseafskedigelser



01. Lønforhandling: Her er kollegerne med fra start til slut

Energikoncernen SEF i Svendborg har lagt en klar køreplan for lønforhandlingerne, og tillidsrepræsentanterne har en åben og tæt dialog med kollegerne. Det er efterhånden 10 år siden, de sidst har oplevet en arbejdsnedlæggelse på grund af utilfredshed med forhandlingerne.



Tillidsrepræsentanterne Morten Petersen og Lene Skov Andersen sammen med markedsdirektør Claus Holm Andersen og teknisk direktør Per Svendsen.

SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

19. oktober 2023

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Når man træder ind i et mødelokale hos SEF, står der ikke bare kaffe og vand på bordet. Der står også et ur på størrelse med en middagstallerken. Det tæller ned fra 45 minutter, hvor de sidste fem minutter er markeret med et rødt felt. Længere må interne møder i den sydfynske energikoncern nemlig som udgangspunkt ikke vare.

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)**

Sådan er det også med lønforhandlingsmøderne, der i SEF begynder i december. Her mødes de to tillidsrepræsentanter med den tekniske direktør og markedsdirektøren. Med sig har alle fire deres kalender, og så plotter de ellers 10 forhandlingsmøder ind med start den 1. marts og fem uger frem. I de år, hvor industriens overenskomster bliver fornyet, tager SEF dog først fat på lønforhandlingerne efter OK-afslutningen.

”Det er ikke de møder, vi aflyser. Det er vigtigt, at vi holder fast i dem, og at de ligger med korte intervaller for at få den fremdrift i forhandlingerne, der skal til. Er vi i mål efter syv møder, så er det jo bare fint,” siger teknisk direktør Per Svendsen.

LØNSNAK I EN KORT PERIODE

Morten Petersen, der er tillidsrepræsentant for medlemmerne af Dansk El-Forbund og 3F, ser også en fordel i, at kollegerne kender forhandlingsforløbet:

”Jeg tror, det giver et bedre klima hos os. Kollegerne ved, at lønforhandlingerne begynder den 1. marts og varer fem ugers tid, og så kan vi parkere snakken om løn til den periode. Det gør, at det ikke fylder så meget resten af året.”



SEF'S LØNFORHANDLINGER KORT FORTALT

- I december planlægges 10 forhandlingsmøder.
- Forhandlingerne begynder 1. marts (bortset fra i de år, hvor overenskomsterne fornyes).
- Tillidsrepræsentanterne spørger kollegerne om deres forventninger og ønsker.
- De fire faggrupper – HK, Dansk El-Forbund, 3F og Teknisk Landsforbund – forhandler sammen om én fælles lønftale.
- Hvert forhandlingsmøde bliver fulgt op af et referat samme dag.
- De to tillidsrepræsentanter sender en orientering til kollegerne efter hvert møde med mulighed for tilbagemeldinger.
- Hvis medarbejderne har behov for at få afklaret spørgsmål fra ledelsen undervejs, stiller både ledelse og tillidsrepræsentanter gerne op til møder.
- Der er sat fem uger af til forhandlingerne. Fra den 1. juni holdes de individuelle lønsamtaler.
- Efter sommerferien holdes evalueringsmøde mellem de to direktører fra ledelsen og de to tillidsrepræsentanter, som står for forhandlingerne.

Det strukturerede forløb er dog ikke ensbetydende med, at to forhandlingsforløb ligner hinanden.

”Vi har vores formøde i december, hvor vi lægger de 10 forhandlingsmøder ind, men ellers har vi ikke lagt os fast på, hvad vi skal drøfte hvornår i forløbet. Denne gang brugte vi for eksempel en del tid i begyndelsen på at få afklaret, hvordan vi skulle forstå de lønstatistikker, som vi hver især kom med. Og denne gang, hvor vi var et stykke fra hinanden i kroner og øre-spørgsmålet, endte vi med i slutfasen at få noget mere frihed ind (betalt fridag fredagen efter Kristi himmelfartsdag, red.) for at få enderne til at mødes,” fortæller markedsdirektør Claus Holm Andersen.

FORHANDLER SAMMEN

I SEF har medarbejderne fra den administrative side og fra den tekniske side valgt at forhandle sammen. Det betyder, at tillidsrepræsentant for medlemmerne af HK og

Teknisk Landsforbund, Lene Skov Andersen, og Morten Petersen, der repræsenterer medlemmerne af sit eget forbund Dansk El-Forbund samt 3F, kører et tæt parløb.

”Sådan har vi gjort de seneste fem-seks år. Første år delte vi os godt nok op igen under forhandlingerne, men siden har vi stået side om side. Og vi gør det meget synligt. Når vi skriver ud til vores kolleger, så er det samme besked til alle, hvor både Morten og jeg skriver under. Og før hvert forhandlingsmøde med ledelsen holder vi formøde over en kop kaffe i kantinen, så vores kolleger kan se, at vi arbejder tæt sammen i hele forløbet,” forklarer HK-tillidsrepræsentant Lene Andersen.

Jeg tror, det ville give for meget fnidder, hvis vi forhandlede hver for sig

Tillidsrepræsentant, Morten Petersen

Hun er ligesom Morten Petersen sikker på, at det også er med til at forhindre en ”dem-og-os-kultur” mellem medarbejdergrupperne.

”Jeg tror, det ville give for meget fnidder, hvis vi forhandlede hver for sig og kom ud med hver sin aftale, hvor der var forskel på, hvad vi havde fået,” siger Morten Petersen.



OM SEF A/S

SEF A/S er moderselskabet i energikoncernen SEF med base i Svendborg, der med en række datterselskaber leverer løsninger inden for et bredt område af energi, varme og kommunikation til både private og erhvervskunder.

Kerneforretningen er:

- SEF A/S
- SEF Energi A/S
- SEF Fiber A/S
- Nærværme Danmark A/S
- FiberLAN A/S
- Flow Elnet A/S

SEF kan skrive sin historie tilbage til 1906, hvor det hele begyndte med et lille elværk og 436 lyskunder.

Kilde: sef.dk

RO PÅ FORHANDLINGERNE

Lønforhandlingerne i SEF har da heller ikke givet anledning til arbejdsnedlæggelser i mange år. Faktisk er det så længe siden, at ingen af tillidsrepræsentanterne kan huske, hvornår det var – men vistnok en enkelt episode efter flytningen til koncernens nuværende domicil ”Vores Lys”, der blev bygget på Fåborgvej i Svendborg i 2012.

”Arbejdsnedlæggelsen dengang bundede formentlig i, at vi havde et rodet forløb, hvor det fra møde til møde ikke stod klart, hvad vi havde drøftet, og hvor langt vi var i processen. Derfor kunne vi heller ikke rigtigt give nogle svar hverken fra ledelse eller tillidsrepræsentanter. Det gav frustrationer,” siger Per Svendsen.

Nu er forhandlingerne til gengæld præget af det, som det flotte hovedkvarter med de store glasfacader og rummelige indre også udstråler – nemlig åbenhed, højt til loftet og et godt klima. Kollegerne er med helt fra begyndelsen.

”Til at starte med, er vi rundt og spørge vores kolleger, hvad de synes, vi skal gå efter. Skal det kun være lønkroner eller skal det også være bløde værdier? Så har vi det at gå

videre med,” forklarer Lene Skov Andersen.

Vi vil ikke komme i en situation, hvor de kan komme og sige, at de ikke er blevet hørt

Tillidsrepræsentant, Lene Skov Andersen

KOLLEGERNE ER MED HELE VEJEN

Inddragelsen stopper dog ikke der. Den tætte dialog mellem tillidsrepræsentanterne og deres kolleger fortsætter under hele forhandlingsforløbet. Fra hvert forhandlingsmøde bliver der lavet referat samme dag, og substansen af det sender Lene Skov Andersen og Morten Petersen videre i en fælles mail til kollegerne, og indimellem beder tillidsrepræsentanterne også om en tilbagemelding fra kollegerne i forløbet.

”Når vi er på nogle afgørende steder i forhandlingerne, kan vi godt høre vores kolleger: ’Hvad tænker I om det, vi ser ind i lige nu, og hvilken vej skal vi gå frem imod det næste møde?’ Vi har dem hele tiden med – vi vil ikke komme i en situation, hvor de kan komme og sige, at de ikke er blevet hørt,” siger Lene Skov Andersen.

Samtidig er den tætte dialog med baglandet også en temperaturmåler og lynafleder.

”Det er nok ikke nogen hemmelighed, at vores kolleger havde noget større forventninger til lønstigningen sidste gang end det, der var et realistisk mål. Her betyder det meget, at vi kan komme frem og tilbage mellem kollegerne og forhandlingerne, så det kan modnes hos dem, at vi ikke ville nå en aftale, der kom helt op på de kroner og øre, som de havde forventninger om fra begyndelsen, men at vi i stedet kunne få lagt noget ekstra frihed ind. Hvis vi bare kørte forhandlingerne uden den dialog, så kunne der måske komme en negativ reaktion, hvis vi præsenterede et resultat, der ikke fuldstændigt matchede kollegernes forventninger,” siger Morten Petersen.

Og som Lene Skov Andersen kan konstatere:



”Så er det selvfølgelig svært at stille over 60 kolleger helt tilfredse alle sammen. Men vi tager udgangspunkt i de fælles ønsker, som det store flertal har – og det betyder da også, at vi ikke har hørt nogen kritik af, at vi ud over lønforhøjelsen har fået en betalt fridag ind i aftalen denne gang.”

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>)

02. Spot stress – og gør noget

Få tips til hvordan du kan se, om en kollega viser tegn på stress, og hvordan du med professionel nysgerrighed kan hjælpe med at finde en vej væk fra det, som stresser.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

23. oktober 2023

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Det kræver mod at tale om stress. Stress handler nemlig om følelser, og dem er de fleste mennesker ikke glade for at tale om – og slet ikke de følelser, som er ubehagelige og måske kan udløse en tåre.

Men vi er nødt til at tale om følelser, hvis vi vil lave nogle arbejdspladser, hvor vi kan forebygge stress. Det mener Lars Aakerlund. Han er speciallæge i psykiatri, arbejder ofte med stressramte på PPclinic og holdt på TekSam Årsdag oplæg om, hvordan arbejdspladsen kan hjælpe medarbejdere, der er ramt af stress.

Det er nemlig ofte følelser som for eksempel uretfærdighed og utilstrækkelighed, der leder til stress.

”Vi skal ikke masse os ind på hinanden og forlange at tale om følelser. Vi skal bare tage følelserne alvorligt og skabe arbejdspladser, hvor vi tager hensyn til hinanden. Jeg vil

vove den påstand, at for at finde de rigtige løsninger for den enkelte medarbejder, så er vi nødt til at vide, hvilke følelser personen har,” siger han.

TR SKAL TALE OM FØLELSER

At det ikke er nemt at tale om følelser og stress viser en undersøgelse, som Danica Pension har foretaget. Her siger 73 procent af de adspurgte medarbejdere, at de er ”mindre tilbøjelige” eller ”ikke tilbøjelige overhovedet” til at kontakte deres leder, hvis de oplever symptomer på stress. Samtidig oplever 70 procent af medarbejderne på arbejdsmarkedet, at deres leder kun er lidt eller noget forberedt på at hjælpe og støtte de medarbejdere, der oplever stress.

STRESS

Sådan ser de adfærdsmæssige tegn på stress ud:

- Mangel på overblik
- Undgåelse
- Isolation fra sociale situationer
- Anspændthed
- Mangel på empati
- Svingtende hygiejne – sjusket påklædning
- Mangel på engagement
- Øget forbrug af kaffe, sukker, nikotin, alkohol
- Ubeslutsomhed

Kilde: Lars Aakerlund

Undersøgelsen handler om ledere, men ifølge Lars Aakerlund så er det oplagt, at tillidsrepræsentanter også skal træde til og tale om følelser og stress med deres kolleger, fordi sådan en snak ofte er baseret på tillid.

Men hvordan tager man hul på den svære samtale? For det er en svær samtale, erkender Lars Aakerlund. Faktisk er den så svær, at han og hans kolleger i PPclinic har skrevet en hel bog om det til ledere. ”Jeg gør det i morgen” hedder den.

DEN SVÆRE SAMTALE

Sådan starter du samtalen:

- Åbn samtalen med at sætte rammen og stil spørgsmål til kollegaens trivsel og/eller opgaveløsning
- Fortæl kollegaen om dine observationer
- Spørg direkte ind til kollegaens tanker om situationen
- Vent med dine egne konklusioner
- Prøv at forstå kollegaens oplevelse af, hvad der sker

Kilde: Lars Aakerlund

”Vi har en masse begrundelser for at undgå sådan en samtale. Vi undgår helst personer, som er lidt blege, som er lidt besværlige og trækker sig. ’Hun har nok ikke lyst til at tale med nogen, siden hun ikke går i kantinen. Så skal jeg jo ikke ulejlige med at komme og spørge, hvordan hun har det’, fortæller vi os selv. Men det er præcis det, vi skal. Det værste, vi kan sige, er nemlig – ingenting,” fastslår han. Og understreger, at jo tidligere vi er ude for at forebygge, jo nemmere er det.

PROFESSIONEL NYSGERRIGHED

Værktøjet til den svære samtale er, ifølge Lars Aakerlund, den professionelle nysgerrighed.

”Vi må gerne være nysgerrige på vores kollegers følelser, men det skal gøres på en professionel måde. Vi skal ikke begynde at snage og være for private. Det skal gøres på en måde, hvor vi holder en respektfuld og blufærdig afstand, men alligevel åbner for muligheden for at tale om det,” siger han.

Og den professionelle nysgerrighed starter med nogle gode rutiner for, hvordan vi taler om de svære følelser.

Det handler om:

- at se på dine kolleger og lægge mærke til, hvordan de har det.
- Spørg og forstå på den rigtige måde.
- Lad være med at tro, at du ved, hvad det drejer sig om på forhånd.
- Find den rigtige løsning.
- Følg op.

”Jeg plejer at starte samtalen sådan: ’Jeg har lagt mærke til, at du i den seneste tid ikke har virket rigtig glad. Er der noget, som vi her på arbejde kan gøre, for at du får det bedre?’. Du kan også fortælle om de observationer, som du har gjort dig om kollegaens trivsel, og spørge, hvad han eller hun tænker om det. Vent med at drage dine egne konklusioner og prøv at forstå, hvad der foregår inde i kollegaen. Det er ikke altid lige nemt – jeg bliver ofte overrasket. Jeg siger til mine patienter, at jeg ikke ved, hvordan de har det, men jeg kan spørge dem om det, og så er det deres opgave at fortælle mig om det, og så vil jeg lytte til det,” forklarer Lars Aakerlund.

FØLG OP

Der er mange stressfremkaldende faktorer, men ofte handler løsningen om kontrol. Jo mere kontrol, vi har over vores egen arbejdssituation, jo mindre stress får vi.

Derfor involverer en løsning tid en forventningsafstemning om, hvad det egentlig er, at virksomheden forventer af den pågældende medarbejder.

”Som tillidsrepræsentant vil det være oplagt at sige: ’Jeg tror, at du tager alt for meget på dig. Du skal ikke tage ansvar for noget, som ikke er dit ansvar.’ Pæne og ordentlige mennesker bekymrer sig altid for mere, end de har ansvar for,” siger han.



Og så er det vigtigt at følge op og løbende høre kollegaen, hvordan det går, og om de løsninger, som I har fundet frem til, virker. Husk at holde en dør åben, så kollegaen ved, at hvis det går den forkerte vej, så kan han eller hun altid komme til dig for hjælp.



03. Synlighed betyder noget

Jydsk Aluminium Industri i Herning har indført faste sikkerhedsrunderinger efter et besøg af BFA Industris konsulenter. Det har givet større synlighed og opmærksomhed på arbejdsmiljøarbejdet. Flere ansatte henvender sig nu også selv, hvis de mangler noget.

**SKREVET AF**

Sara Ravnmark

SIDST REDIGERET

23. oktober 2023

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

Man lægger simpelthen mærke til flere ting, når man går runderinger i andre afdelinger end ens egen. Og kollegerne har lettere ved at få bedt om nye sikkerhedshandsker, hvis det er 'en udefra', der kommer forbi. Den erfaring har arbejdsmiljørepræsentanterne på Jydsk Aluminium Industri (JAI) gjort sig efter et lille år med faste sikkerhedsrunderinger.

Efter at to arbejdsmiljøkonsulenter fra BFA Industri kom forbi til en gennemgang af JAI's arbejdsmiljø, har støberivirksomheden nemlig taget store skridt i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Før i tiden blev der nok gået en runde i ny og næ i den 24.000 kvadratmeter store produktion. Men ikke så systematisk som nu. I dag går arbejdsmiljørepræsentanterne på besøg i kollegernes afdelinger hver 2.-3. uge. Med

sig har de et papirskema til at notere det, de måtte finde, og en mobil til at tage billeder med.

BILLEDDOKUMENTATION HJÆLPER TIL

Skemaet indeholder seks punkter og ekstra plads til det, der måtte falde uden for de faste punkter. Billeddokumentationen hjælper også til:

”Vi ser måske en kemidunk uden mærkat, men et par dage efter er den væk. Her er det godt med billeder. Det gør det nemmere at holde styr på, hvad vi har set, og øje med, om det er et generelt problem eller bare en enkelt svipser,” forklarer Finn Thomsen, bearbejdningsmedarbejder. Han er som tillidsrepræsentant (3F) og del af JAI’s arbejdsmiljøorganisation en af dem, der går rundringer.

SÅDAN KAN ET RUNDERINGSSKEMA SE UD

Her kan du se to eksempler på, hvordan JAI udfylder skemaer i forbindelse med deres sikkerheds- og miljørundringer.

- ↓ **Sikkerheds- og miljørundring (PDF)**
(https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2023-10/Sikkerheds-%20og%20Milj%C3%B8rundring_0.pdf)
- ↓ **Sikkerheds- og miljørundring med billeder (PDF)**
(<https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2023-10/Sikkerheds-%20og%20Milj%C3%B8rundring%20med%20billeder.pdf>)

DER FØLGES OP

Efter en rundring går skema og billeddokumentation videre til quality manager (sikkerhedschef) Annette Husted. Hun tager punkterne med til de ugentlige tavlemøder med virksomhedens arbejdsledere for sammen at se på, om noget skal udbedres eller holdes øje med. Hun går også direkte til for eksempel virksomhedens vedligeholdsteam, hvis de har glemt noget i produktionen. Og kan noget fikses på stedet under selve rundringen, så bliver det selvfølgelig også det.

STØRRE SYNLIGHED OG OPMÆRKSOMHED

Der vil nok altid være en vis skepsis, når man begynder på noget nyt. Sådan har det også været på JAI, hvor mange har været ansat i 30-40 år. Men efterhånden kan de fleste godt se ideen med runderingerne.

”Nogen har måske oplevet, at der førhen ikke skete så meget. Men nu kan de jo se, at det ændrer sig. Vi har fået nyt udstyr, og vi kommer løbende forbi. Den der synlighed er vigtig. I dag er der flere, der selv kommer og hæver en finger for noget i arbejdsmiljøet. Samtidig er det også blevet lidt lettere at sige ’Pas nu på dine øjne’ og ’Få nu brugt den kran’, fordi det er derfor, vi er der,” siger Finn Thomsen.

Medarbejderne kommer også selv med forslag til løsninger på de udfordringer, de oplever. Og det er ofte løsninger, som er både brugbare og økonomisk mulige.

JYDSK ALUMINIUM INDUSTRI (JAI)

JAI er leverandør af støbegods i aluminium, teknisk viden og knowhow. Virksomheden er et højt automatiseret kokillestøberi, som støber og efterbehandler emner til produktionsvirksomheder inden for industrier som energi, pumper, robotter og maritime motorer. Støberiet blev grundlagt i 1945, har 260 medarbejdere og en eksportandel på 98 %.

KULTURFORSKEL PÅ SKIFTEHOLDENE

Jydsk Aluminium Industri er et af de største aluminium-kokillestøberier i Europa, og virksomheden leverer støbegods til kunder i hele verden. Produktionen foregår i treholdsskift, og man forsøger at lave runderinger i alle skift, for der kan være stor forskel på udfordringerne på skifteholdene, fortæller Finn Thomsen, som især har mange kolleger fra Vietnam og Polen.

Mens mange danske medarbejdere er på daghold, så er de udenlandske medarbejderne ofte på aften- og weekendholdene. Og her er der ofte nogle kulturforskelle, når det gælder arbejdsmiljø og sikkerhed, fortæller Annette Husted.

”I Danmark er vi flasket op med, at vi skal kunne bruge vores arme og ben hele livet. Det tænker mange af vores udenlandske folk ikke så meget på. Derfor kommer de også igennem et stort program om sikkerhed og beredskab, når de starter,” fortæller hun.

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.

PRAKTISK TILGANG VIRKER

For JAI fungerer runderingerne, fordi de er lagt ind i nogle lavpraktiske rammer. At lavpraktisk er godt, fik virksomheden også bekræftet af BFA Industris konsulenter Henrik Guldborg (CO-industri) og Christina Pedersen (Dansk Industri).

Under deres besøg kommer de forbi en medarbejder, som har en kaffekop stående ved siden af sin filebænk. De løfter koppen. Der er helt rent under den. For det støv, der skulle have ligget der, er endt nede i kaffen. Det bliver til en god snak om, hvorfor mad og drikke ikke hører til i produktionen, og hvorfor kaffen skal drikkes med det samme, så produktionsstøvet ikke ender i koppen og dermed i kroppen. Og det er netop denne praktiske tilgang, JAI har været glade for ved konsulentbesøget:

”Henrik og Christina kendte helt tydeligt til den travle hverdag på en stor industrivirksomhed. De fokuserede på løsninger, der kan fungere i praksis. Det var rigtig rart. For vi ved godt, at vi ikke kan få det hele på én gang. Men vi kan tage fat de steder, hvor det gør mest gavn,” siger Annette Husted.

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. Masseafskedigelser: Sammen får vi bedre resultater

Timelønnede og funktionærer arbejder tæt sammen i virksomhedens forhandlingsudvalg, når der er masseafskedigelser på Grundfos. Det giver bedre og mere gennemarbejdede løsninger, mener tillidsrepræsentanter og ledelse.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

30. august 2023

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

På Grundfos i Bjerringbro har de netop været igennem en masseafskedigelse af 120 timelønnede medarbejdere. Og selv om afskedigelserne denne gang primært ramte de ufaglærte, så var funktionærernes tillidsvalgte også med til at forhandle vilkårene på plads.

Grundfos har nemlig etableret et forhandlingsudvalg med repræsentanter for alle faggrupper og ledelsen, som i fællesskab forhandler vilkårene for afskedigelserne, uanset hvilke faggrupper der er omfattet af afskedigelserne.

”I dag kan vi se vores aftryk i forhandlingsresultaterne. Det kan vi, fordi vi er en enig gruppe, der står bag forhandlingerne,” siger Gitte Møgelbjerg, fællestillidsrepræsentant for HK’erne på Grundfos.

TRÆKKER PÅ ERFARINGER

Hun og koncernens fællestillidsrepræsentant, Bent Christensen (Dansk Metal), er enige om, at forhandlingsudvalget og det tætte samarbejde mellem ufaglærte, faglærte, funktionærer, ledere og ingeniører er en styrke, når vilkår og afværgeforanstaltninger skal forhandles i forbindelse med masseafskedigelser.

”Næste gang kan det være 50 ingeniører, som skal afskediges. Derfor er det vigtigt, at vi samarbejder, så vi alle får erfaring og kan støtte hinanden. Det er jo heldigvis ikke så tit, at vi skal masseafskedige, så hvis hver gruppe kun skal forhandle, når de er berørt, så vil vi mangle den erfaring, som kan give de gode resultater, ” siger Bent Christensen.

Selv om ansættelsesforholdene er forskellige, så er det en styrke for medlemmerne af forhandlingsudvalget, at de kan trække på hinandens erfaringer, brainstorme sammen og på den måde sikre sig, at de får skabt de bedste afværgeforanstaltninger for den konkrete gruppe.

”Bent er virkelig godt inde i stoffet om overenskomster og masseafskedigelser, og det er en kæmpe fordel for os andre,” siger Gitte Møgelbjerg, som indrømmer, at de ”pæne” HK’ere henter inspiration fra den måde, som de timelønnede går til forhandlingerne.

”De slår nogle gange lidt hårdere i bordet, og vi kan godt lære lidt af deres evner til at kræve nogle andre ting, end de mest oplagte. Det er de forskellige kulturer, som gør, at vi supplerer hinanden så godt,” siger hun.

Ved den seneste masseafskedigelse er det for første gang lykkedes at forhandle en fritstilling hjem til de timelønnede. Det betyder, at alle de afskedigede er fritstillet efter sommerferien og dermed ikke skal vende tilbage efter sommerferien, medmindre de bliver kaldt ind, fordi der er et job til dem.

SPIL DIG KLOGERE

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

BEDRE FORSTÅELSE

Samtidig er forhandlingsudvalget også med til at give en bedre fælles forståelse af, hvorfor afskedigelserne rammer, som de gør.

”De timelønnede kan for eksempel sagtens synes, at det er uretfærdigt, at 60 af dem skal afskediges, mens planlæggerne altid går fri. De ved ikke, at stillinger blandt planlæggerne ikke bliver besat igen, når en planlægger siger op. Sådan nogle ting får vi en meget bedre forståelse af gennem vores samarbejde, og den forståelse kan vi bringe videre til vores kolleger,” forklarer Bent Christensen.

Det er kun anden gang, Grundfos’ forhandlingsudvalg håndterer en masseafskedigelse. Tidligere er samarbejdsudvalget blev orienteret om en masseafskedigelse, hvorefter ledelse og tillidsrepræsentanterne for de berørte grupper forhandlede hver for sig i to til tre dage om afværgenforanstaltninger.

Problemet var blot, at tillidsrepræsentanterne ikke kunne få at vide, hvor mange og hvem af deres kolleger, der ville blive ramt.

”Og det er jo svært at lave gode afværgenforanstaltninger for nogen, som man ikke ved, hvem er,” som Bent Christensen siger.

På et tidspunkt gik kommunikationen i forbindelse med en masseafskedigelse helt skæv, og HK og Teknisk Landsforbund følte sig misledt i forhold til, hvor mange af deres medlemmer, der ville blive ramt af afskedigelserne. De fik derfor hjælp fra deres faglige organisationer til at præsentere et forslag om at følge Industriens Overenskomsts bilag 6 og Industriens Funktionæroverenskomsts bilag 18 om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

JAPVÆRK

Samarbejdsudvalget hentede inspiration i andre virksomheder, og siden har udvalget arbejdet på en procedure for, hvordan Grundfos håndterer masseafskedigelse baseret på overenskomsternes bestemmelser. Herunder blev der nedsat et forhandlingsudvalg under samarbejdsudvalget.

Det betyder, at ledelsen og tillidsrepræsentanterne nu har op til 21 dage til at forhandle afværgeforanstaltninger på plads, og tillidsrepræsentanterne får en liste med navnene på de medarbejdere, som ledelsen har til hensigt at afskedige. Når afværgeforanstaltningerne er på plads, orienteres det regionale arbejdsmarkedsråd, og meddelelsen om de forekommende afskedigelser bliver meldt ud til medarbejderne og ført ud i livet umiddelbart efter.



Det er en måde, som de to fællestillidsrepræsentanter er godt tilfredse med.

”Det har været vigtigt for os, at vi kan gå sagligt og nøgternt til forhandlingerne, at forhandlingerne foregår i en ordentlig tone, og at der er tid til at gøre det ordentligt. For det andet var noget japværk,” mener Bent Christensen.

”Vi har fået ro i en stresset periode. Vi har tid til at se på hver enkelt person, som står på listen, og når listen er færdig, så er det en liste, som vi tillidsrepræsentanter kan stå inde for. Vi har gjort det bedste, vi kunne,” fortsætter Gitte Møgelbjerg.

GIVER GODE PERSPEKTIVER

Også på ledelsesgangen er der tilfredshed med den nye procedure og samarbejdet i forhandlingsudvalget.

HR-jurist Rikke Nissen Foss arbejder i øjeblikket på en drejebog til masseafskedigelse, som rummer de erfaringer, koncernen allerede har gjort med den nye procedure i forhandlingsudvalget.

Hun oplever, at den nye procedure er hård, fordi processen er så lang, men samtidig

meget frugtbar.

”Vi har en fælles opgave, som vi skal løse, og vi får nogle gode snakke og gode betragtninger om, hvordan vi gør det ordentligt. Det er ikke så konfliktfyldt længere. Og jeg oplever, at medlemmerne af forhandlingsudvalget ofte ser nogle andre muligheder, end vi lige havde set,” siger hun.

Som ledelse er det også en fordel at drage tillidsrepræsentanterne tættere ind i beslutningerne.

”Vi får nogle meget mere tilfredse tillidsrepræsentanter. Det er selvfølgelig os, som træffer de endelige beslutninger, men tillidsrepræsentanterne har fået mere ejerskab og står på mål for aftalen. Det giver mere ro på bagsmækken. Jeg kan kun anbefale, at man involverer tillidsrepræsentanterne bredt. Det giver nogle gode perspektiver. Vi kan ikke løbe med på det hele, men det sår nogle frø,” fastslår Rikke Nissen Foss.



FORHANDLINGSUDVALGET HOS GRUNDFOS

Sådan arbejder Grundfos' forhandlingsudvalg:

Forhandlingsudvalget består af repræsentanter/tillidsrepræsentanter for Dansk Metal, HK, Teknisk Landsforbund, 3F, Dansk El-Forbund, ingeniørerne, lederne, ledelsen og to medarbejdere fra Grundfos' HR-afdeling.

Forhandlingsudvalget er et underudvalg under samarbejdsudvalget.

Forhandlingerne tager udgangspunkt i Industriens Overenskomst bilag 6 og Industriens Funktionæroverenskomst bilag 18 samt diverse lovgivningsmæssige krav til overholdelse af deadlines.

Tidslinje:

1. Samarbejdsudvalget indkaldes til ekstraordinært møde. Her bliver der orienteret om de planlagte afskedigelser. Tillidsrepræsentanterne får at vide, hvor mange der skal opsiges af de enkelte medarbejdergrupper.
2. Der udarbejdes en mødeplan for de kommende 21 dage, hvor der afsættes hele og halve dage til møder.
3. Diverse ledere orienteres om, at tillidsrepræsentanterne er fraværende på grund af møder.

4. Forud for hvert møde og efter hvert møde holder medarbejderrepræsentanterne møder.
5. Første møde er på dag tre. Her bliver tillidsrepræsentanten præsenteret for en liste med navne på dem, som ledelsen påtænker at opsiges.
6. Undervejs i forhandlingerne bliver tillidsrepræsentanter fra de berørte afdelinger inddraget, da de har større kendskab til deres kolleger.
7. Når listen over afskediget er godt gennemarbejdet, orienteres det regionale arbejdsmarkedsråd. Dermed undgår Grundfos også at skulle rette i orienteringen.
8. Ledelsen orienterer medarbejderne om masseafskedigelsen, og umiddelbart derefter bliver de berørte afskediget. Forhandlingsudvalget er ikke involveret i afskedigelserne.



05. Uddannelse er nøglen til mere kvalificeret arbejdskraft

Der er flere håndtag at skrue på for at sikre dygtig og kvalificeret arbejdskraft til industrien i fremtiden. Men vores uddannelseskultur er en udfordring, mener CO-industri og Dansk Industri.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

23. oktober 2023

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Færre unge i det almene gymnasium og flere investeringer i erhvervsskolerne. Sådan lyder bare et par af CO-industris og DI's forslag til, hvordan vi sikrer den arbejdskraft i industrien, som blandt andet skal være med til at gennemføre den grønne omstilling.

En analyse, som Dansk Metal, 3F og DI har fået udarbejdet, viser nemlig, at industrien frem mod 2030 skal bruge op mod 126.000 flere medarbejdere end i dag. Derfor er det blandt andet nødvendigt at tage et opgør med den danske uddannelseskultur, hvor erhvervsskolerne har stået i skyggen af gymnasierne med faldende ansøgertal til følge.

”Vi bliver nødt til at se på, om vi kan begrænse optaget på gymnasiet. Det har længe været nærmest en hellig gral, at vi ikke kan begrænse, hvor mange der skal gå på gymnasiet. På erhvervsskolerne er der masser af forhindringer for at tage en erhvervsuddannelse. Her tør vi godt gå ind og blokere for de unge, fordi der er

grænser for, hvor mange dyrepassere og konditorer vi har brug for. Vi er i gang med at gøre de unge mennesker en bjørnetjeneste ved at åbne for portene på nogle uddannelser, samtidig med at vi ikke tager det alvorligt, at vi skal åbne de unges øjne for de uddannelser, som vores samfund har brug for,” sagde Claus Jensen, formand for Dansk Metal og CO-industri, da han sammen med administrerende direktør i Dansk Industri, Lars Sandahl Sørensen, præsenterede organisationernes forslag til, hvordan vi får nok arbejdskraft til den grønne omstilling.

DÅRLIGT KENDSKAB

Det skete på en dag, hvor CO-industri satte fokus på fremtidens arbejdskraft. Først med en konference for de lokale medlemmer af de Regionale Industripolitiske Udvalg (RIPU) og så CO-industri og Dansk Industris fælles Industripolitisk Årskonference.

CO-industri peger på, at en af årsagerne til, at så mange unge søger gymnasiet i stedet for erhvervsuddannelserne, er, at kendskabet til erhvervsuddannelserne er for dårligt. Det synspunkt blev bekræftet af køleteknikerlærling Ayman Ahmad Mouhammad, som kun ved et tilfælde faldt over uddannelsen.

Han fortalte på Industripolitisk Årskonference om, hvordan han fandt sin faglige stolthed, da han byggede sit første køleanlæg, som kunne køle hans Faxe Kondi ned.

”Mine forældre ville gerne have mig på gymnasiet ligesom mine søstre. En mor ønsker jo altid, at hendes barn skal blive noget kæmpestort. Men man kan altså godt være en kæmpestor køletekniker, har jeg fundet ud af,” fortalte han.

FAGLIG STOLTHED

Og netop den faglige stolthed er vigtig, påpegede Mads Andersen, formand for 3F Industrigruppen og næstformand i CO-industri. Han mener, at obligatorisk erhvervspraktik i folkeskolen vil give unge en god introduktion til job i industrien og noterer med tilfredshed, at regeringen tegner til at være enig i det synspunkt.



”Ingen i Billund er i tvivl om, hvad en plastmager er, og alle i Kalundborg ved, hvad en industrioperatør laver. I de byer møder unge hver dag de dygtige rollemodeller fra industrien. Sådan skal det være flere steder,” fastslog han.

Samtidig understregede han, at de dygtige medarbejdere i industrien skal have papir på den viden, som de allerede har.

”Mange i industrien er uddannet til netop den virksomhed, som de er ansat i. De skal have efteruddannelse og faglært uddannelse, så de kan være rollemodeller for de unge mennesker, som skal ind i industrien,” sagde Mads Andersen.

Parterne anbefaler samtidig politikerne at investere mere i erhvervsskolerne, så de fremstår attraktive for de unge både med moderne maskiner og et godt socialt miljø.

INVESTER I NY TEKNOLOGI

CO-industri og Dansk Industri opfordrer desuden regeringen til at indkalde til trepartsdrøftelser om en lempelse af mulighederne for at hente udenlandsk arbejdskraft til industrien. Claus Jensen understregede dog, at udenlandsk arbejdskraft ikke kan stå alene. Arbejdsgiverne er nødt til at begynde at investere mere i ny teknologi.

”De danske industriarbejdere er de dygtigste i verden, så lad os nu få flere robotter og ny teknologi. For det fastholder arbejdspladserne herhjemme i Danmark. Virksomhederne bliver mere produktive og tjener flere penge, og der bliver mere til lønstigninger” lød opfordringen fra Claus Jensen

