

Vis

Redigér

Delete

Versioner





# CO MAGASINET

6. UDGAVE 2023

**01. Nu er det snart tid til OK25-forslag**

---

**02. Kunsten at lægge to fabrikker sammen og bevare trivslen**

---

**03. Tryghed i forandringer sikrer Danfoss CO-industris Samarbejdspris 2023**

---

**04. Samarbejdsprisen: Se hvem der var med i opløbet**

---

**05. Det her truer jeres trivsel**

---

**06. Så er det tid til Arbejdsmiljø Roadshow**



Tid til OK25-forslag | Kunsten at lægge to fabrikker sammen | Det her truer  
jeres trivsel | Samarbejdsprisen: De var med i opløbet

---



# 01. Nu er det snart tid til OK25-forslag

Overenskomstforhandlingerne i 2025 synes måske langt væk. Men det er ved at være tid til at tage debatten på jeres arbejdsplads om de forslag, I ønsker at få bragt videre til forhandlingsbordet.



## SKREVET AF

Allan Petersen

## SIDST REDIGERET

8. december 2023

## RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

For omkring 10 måneder siden – nemlig den 19. februar 2023 – kunne CO-industris to topforhandlere, formand Claus Jensen og næstformand Mads Andersen, meddele, at de havde indgået et toårigt overenskomstforlig med Dansk Industri. En aftale, som et stort flertal af medlemmerne senere stemte ja til.

Med en toårig aftale betyder det, at parterne skal til forhandlingsbordet igen i begyndelsen af 2025, men inden de kommer så langt, er det medlemmernes tur.

Derfor skal I allerede nu i gang med drøfte forslag til OK25 med jeres kolleger, og som tillidsrepræsentant er det oplagt, at du tager initiativ til det.





Det er forslagene fra de 230.000 medlemmer fra CO-industris medlemsforbund, som CO-industris forhandlere tager afsæt i, når de sætter sig til forhandlingsbordet i Industriens Hus på Rådhuspladsen i København.

Forhandlingerne om industriens overenskomster er nemlig en demokratisk proces, der begynder og slutter hos medlemmerne. Fra omkring et års tid før forhandlingerne er det medlemmerne, som stiller forslagene gennem deres forbund. Og i sidste ende er det op til medlemmerne at stemme ja eller nej til det resultat, som forhandlerne er nået frem til.

## 548 FORSLAG

Til forhandlingen af industriens overenskomster i 2023 blev det samlet set til 548 forslag fra medlemmerne af CO-industris ni medlemsforbund.

### **OK23 FORLØBET**

Her kan du se, hvordan forløbet var ved OK23 fra forslag til forlig og urafstemning.

→ **Se OK23-forløbet her**

**(<https://okfakta.dk/bag-om-ok23/processen-faa-overblik-over-ok-forloebet>)**

CO-industris ni medlemsforbund – 3F, Dansk Metal, HK Privat, Dansk El-Forbund, Teknisk Landsforbund, Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk Jernbaneforbund, Serviceforbundet og Malerforbundet – har hver især forskellige måder at indhente forslag fra deres medlemmer. Det kommer du helt sikkert til at høre mere om fra dit forbund.

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

En del af den demokratiske proces er også, at CO-industris formand Claus Jensen og næstformand Mads Andersen tager landet rundt for at møde tillidsrepræsentanter på otte optaktsmøder. Møderne ventes at finde sted i det sene efterår 2024. Her ridser Claus Jensen og Mads Andersen situationen op før forhandlingerne og præsenterer hovedtemaerne. Og tillidsrepræsentanterne kan give forhandlerne de sidste ord med på vejen, inden de går til forhandlingsbordet med DI.



## 02. Kunsten at lægge to fabrikker sammen og bevare trivslen

Det giver tryghed og tillid i en turbulent tid, at medarbejderne og ledelsen på Danfoss i Silkeborg sammen har skabt en ny fælles kultur og et fælles sprog i forbindelse med sammenlægningen af to fabrikker.



**SKREVET AF**  
Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**  
8. december 2023

**RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER**

FTR

TR

Danfoss i Silkeborg har ansat en maler. Virksomheden har nemlig lige bygget en 19.000 kvadratmeter ny produktionshal, som skal rumme mennesker og maskiner fra fabrikken i Viby J., der nu lukkes ned. Og så stod de gamle haller pludselig og så grå og triste ud.

Nu får de også en gang maling, og medarbejderne fra Silkeborg kan glæde sig over, at de også kommer til at arbejde i lyse og venlige omgivelser.

De nymalede vægge og spær er det synlige bevis på, at Danfoss i Silkeborg virkelig mener det, når de sætter mennesket og kulturen i fokus i forbindelse med sammenlægningen af Viby- og Silkeborgfabrikkerne. Ingen skal føle sig mindre værd, og alle skal føle sig velkomne og inkluderede.



Virksomheden har netop modtaget CO-industris Samarbejdspris 2023, og det skyldes ikke mindst det, som de selv kalder projekt Silkeby har bundet dem stærkere sammen.

## **MENNESKER I CENTRUM**

Silkeby er visionen om sammensmeltningen af de to fabrikker, deres medarbejdere og de to forskellige kulturer, som de bringer med sig. Det overordnede tema har været at styrke samarbejdet og arbejdsglæden, og medarbejderne har været dybt involveret gennem hele processen.



## **VISION**

### **Den fælles vision for Silkeby:**

#### *Det vil vi gøre:*

- Vise og fortælle stolt om Danfoss og vores DNA
- Udvikle os og fejre succeser sammen
- Komme hinanden ved gennem fx personaleforening/buddyordning/fester

#### *Det vil vi føle:*

- Stolthed og glæde over vores arbejdsplads og den forskel, vi gør for vores kunder
- Fællesskab og gensidig respekt – ”OS”
- Tryghed – der er brug for mig

#### *Det vil vi tænke:*

- Mit ”andet” hjem
- Campus Silkeby er på landkortet som en anerkendt og attraktiv arbejdsplads
- Gør en forskel for den grønne omstilling

”Formålet har været at sætte mennesker og kultur i centrum, så det ikke kun har handlet om at bygge en flot, ny fabrik og flytte en masse dyre maskiner, men også om at vi stadigvæk vil ligge højt på trivsel og engagement,” siger Anne Katrine Bauer, som er HR-chef i Danfoss A/S.

På workshops har de været med til at tale om, hvilken arbejdsplads de godt kunne tænke sig. Det har blandt andet resulteret i en fælles vision om, hvad medarbejderne vil gøre, føle og tænke i forhold til deres arbejdsplads og deres kolleger.



Snakken om visioner blev fulgt op af træning i blandt andet kontrolcirklen, hvor medarbejderne talte om, at der er forhold, som er et vilkår, der er forhold, som de har indflydelse på, og så er der forhold på arbejdspladsen, som de har kontrol over.

## **PÅ GRØN BANE**

Samtidig blev de introduceret for den visuelle grønne bane med den sorte afstikker, som skal illustrere, at målet er at blive på grøn bane, hvor der er en positiv tilgang til det at gå på arbejde og bidrage til et godt fællesskab og en virksomhed i fremgang, men det er o.k., hvis man en gang imellem har brug for at træde ud på sort bane og skælde lidt ud – bare man hurtigt finder tilbage til grøn bane igen måske med lidt venlig hjælp fra kollegerne.

Og endelig har de snakket meget om deres egen rolle i virksomheden, og hvilken betydning netop den enkelte medarbejders indsats har for at bidrage til en grønnere fremtid gennem fremstillingen af termostater. Tankegangen er også kendt som ”katedralbyggeren”.

”Den proces har betydet, at vi har fået en helt anden forståelse for hinanden. Vi har fået et fælles sprog, som er kommet ind under huden på os. Det er blevet en del af hverdagen,” siger Erik Søndergaard, som er fællestillidsrepræsentant på Danfoss i Silkeborg og den, som indstillede virksomheden til CO-industris Samarbejdspris.

## **EN NATURLIG DEL AF HVERDAGEN**

Og hans seks tillidsrepræsentantkolleger er enige med ham.

”Jeg tror, at der var mange, der tænkte: ’Ah, en gang mere. Det har vi prøvet’, da vi fik at vide, at vi skulle på workshop og træning. Men denne gang er der blevet fulgt op og fulgt op hele tiden. Og det er blevet en del af vores hverdag, at der er nogle ting, som vi bliver nødt til at acceptere, er et vilkår, så lad os for pokker lade være med at bruge tiden på at diskutere dem, og i stedet bruge den på det, som vi kan gøre noget ved,” siger Lars Mikkelsen, som er tillidsrepræsentant for de faglærte, der kommer fra Viby-fabrikken.

Visionerne, kontrolcirklen og den grønne bane er blevet til en plakat, som hænger rundt omkring på fabrikken, og alle ledere har til opgave at snakke med medarbejderne om de forskellige emner på deres tavlemøder.

”Det her er dagligdag. Det er hver uge. Hvis du vil lave en forandring, så er det noget, der sker i dagligdagen, og det er noget, som du bliver nødt til at gentage gang på gang,” siger Claus Hjerrild, fabrikschef på Danfoss i Silkeborg.

#### **DANFOSS A/S, SILKEBORG**

Danfoss i Silkeborg producerer termostater, vandvarmere, fjernvarmeanlæg og varmevekslere.

Der er 550 ansatte på hele Campus Silkeborg, der også omfatter Danfoss Redan.

Danfoss, der er familieejet, blev grundlagt i 1933 i Nordborg og beskæftiger flere end 42.000 mennesker verden over.

Både da der blev arbejdet med visioner, og da der blev trænet sprog, var medarbejderne fra Viby og Silkeborg blandet, ligesom både ledere, funktionærer og timelønnede deltog i arbejdet på kryds og tværs.

”Normalt har vi lavet træning for timelønnede og funktionærer hver for sig. Her har vi været sammen fra starten, og det, kan man mærke, har givet noget ekstra. Vi har fået et sprog og nogle værktøjer til at kunne forstå hinanden både som kolleger og som mennesker,” siger Erik Søndergaard.

#### **TAGER FAT PÅ DET, SOM ER SVÆRT**

Danfoss' HR-afdeling har i tæt samarbejde med tillidsrepræsentanterne og ledelsen stået for projektet med kulturforandringerne, og HR-chef Anne Katrine Bauer kan tydeligt mærke, at kommunikationen mellem kollegerne har ændret sig.



”Det er blevet nemmere for kollegerne at sige: ’Hvad kan vi lige gøre for at få dig på grøn bane? Skal vi snakke om det her?’. Vi er blevet bedre til at tage fat om det, som er svært. I den proces, som vi er i, kan vi ikke bare stikke hovedet i busken og håbe på, at problemerne forsvinder,” siger hun.

Med sammenlægningen af fabrikkerne har medarbejderne fra Viby-fabrikken også fået ny chef, og det skulle tillidsrepræsentanterne lige vænne sig til. Men det nye fælles sprog og ugentlige uformelle møder har lettet vejen.

”Jeg oplever, at der er en tillid og oprigtig interesse for hinanden, og der er kommet mange gode forslag op i den snak,” siger Anne Katrine Bauer.

## **OPBYGGER EN RELATION**

Claus Hjerrild roser netop tillidsrepræsentanterne for at holde fast i beslutningen om en kulturforandring.

”Der er sket en stor udvikling. Tidligere havde vi lidt en ’det må vi ikke, det kan vi ikke, og det gør vi ikke’- kultur, og der var lidt en brokkultur. Men vi har haft et rigtig godt samarbejde med tillidsrepræsentanterne, som også har været gode til at holde fast i det, som vi har aftalt,” siger han.



## 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.

Sidste frist for nominering i 2023 er udløbet, men du er altid velkommen til at udfylde dette [nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2023-08/Nomineringsskema%202024%20uden%20årstal.docx)

([https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2023-08/Nomineringsskema 2024 uden årstal.docx](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2023-08/Nomineringsskema%202024%20uden%20årstal.docx))

og sende det til os. Så kommer din virksomhed med i kampen om næste års samarbejdspris.

Ud over de åbenlyse fordele ved at have en fælles vision på tværs af de to fabrikker og kunne tale et fælles sprog, så bidrog workshopperne også til at ryste medarbejderne sammen på tværs af geografi.

”Du fik nogle relationer til dem fra Viby, fik sat ansigter på folk og fik en snak med dem, inden de fysisk flyttede til Silkeborg,” fortæller Christian Thomsen, tillidsrepræsentant for 3F’erne i Silkeborg.

Og for medarbejderne i Viby har projekt Silkeby bidraget til, at ingen er bekymrede for at skulle flytte arbejdsplads.

”Nogle har selvfølgelig været lidt betænkelige, da det begyndte at blive virkelighed. Men jeg tror faktisk, at det eneste, som folk er virkelig trætte af, er, at de nu skal ud at køre på motorvejen for at komme på arbejde. Vi er blevet trygge, og jeg har da selv tænkt, at det er sgu da ikke så farligt det her,” siger Hanne Jensen, som er fællestillidsrepræsentant for de medarbejdere, der kommer fra Viby.

Faktisk er processen lykkedes så godt, at kun to medarbejdere ud af 120 ikke er flyttet med til Silkeborg. En er gået på pension, og den anden skulle læse videre.



I Silkeborg er forandringerne også gledet godt igennem.

”Det, at vi har været gennem den her proces, betyder, at alle spørgsmål er gjort til skamme. Vi er blevet spurgt til, hvad vi synes, og hvordan vi har det, og det har givet meget mere ejerskab,” siger Mariann Bloch, tillidsrepræsentant for 3F’erne i Silkeborg.

Danfoss har foretaget en kulturmåling blandt medarbejderne både før og efter projekt Silkeby, og på alle parametre er den steget positivt. Særligt har medarbejderne fået en stærkere opfattelse af at være en del af et team.



# 03. Tryghed i forandringer sikrer Danfoss CO-industris Samarbejdspris 2023

Danfoss i Silkeborg får prisen for at have skabt tryghed og en ny fælles kultur i forbindelse med sammenlægning af to fabrikker.



## SKREVET AF

Dorthe Kragh

## SIDST REDIGERET

8. december 2023

## RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Danmarks bedste "Samarbejdsplads" 2023 er Danfoss A/S i Silkeborg.

Danfoss A/S, Silkeborg, får CO-industris Samarbejdspris, fordi virksomheden har gennemført en sammenlægning af to fabrikker, uden at det er gået ud over trivslen, produktiviteten eller evnen til at fastholde medarbejderne. I et tæt samarbejde har medarbejderne og ledelsen nemlig valgt at sætte mennesker, kultur og arbejdsglæde i fokus gennem hele processen.

Prisen er CO-industris hyldelse til virksomheder i industrien, der har et godt og velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere til gavn for trivslen og produktiviteten.

Gennem de seneste otte måneder har Danfoss været ved at flytte sin fabrik i Viby J. til Silkeborg i spritnye fabrikshaller, og omkring 120 medarbejdere er flyttet med. For at sikre arbejdsglæden gennem hele processen har alle medarbejdere været med til at skabe en ny vision og en fælles kultur for deres fælles arbejdsplads.

## **POSITIV FORANDRINGSPROCES**

Torsdag den 16. november blev den indsats belønnet, da omkring 300 medarbejdere var samlet i varemottagelsen i Silkeborg, hvor de kunne se fællestillidsrepræsentant Erik Søndergaard og fabrikschef Claus Hjerrild modtage CO-industris Samarbejdspris, mens der blev serveret lagkage og sodavand.

”I er i gang med en kæmpe forandringsproces. Det er positivt. For det viser, at Danfoss tror på, at man godt kan tjene penge på at producere i Danmark. Og det viser, at I er rigtig dygtige til det, I laver,” sagde Mads Andersen, CO-industris næstformand og formand for 3F Industri, da han overrakte prisen.

Inden da havde han fået en spændende rundtur i både de nye og de gamle fabrikshaller, hvor tusindvis af termostater bliver produceret hver dag. Stort set alle maskiner fra Viby-fabrikken er blevet flyttet til Silkeborg, samtidig med at nye smedepressere er ved at blive installeret.

Hele vejen gennem det nye byggeri er der blevet tænkt klimaneutralt og i minimering af miljøbelastning. De nye 19.000 kvadratmeter er allerede CO2-neutrale, mens målsætningen er, at de gamle bygninger følger efter senest år 2030.

En stor del af produktionen er blevet fuldautomatiseret, og strategien er, at Danfoss i så vid udstrækning som muligt selv skal lave sine komponenter for at være konkurrencedygtig.

## **STOLT**

Men for at nå det mål har Danfoss indset, at det ikke er nok at bygge en flot fabrik og flytte maskinerne. Medarbejderne – både dem, der bliver flyttet, og dem, der får nye

kolleger – skal også være trygge ved forandringerne, hvis ambitionerne skal opfyldes. Og det er netop det, som Danfoss er lykkedes med.

”Store forandringer skaber uundgåeligt bekymringer og utryghed. Men ledelsen og medarbejderne hos Danfoss i Silkeborg har sammen skabt trygge rammer om sammenlægningen af fabrikkerne.

Tillidsrepræsentanterne og medarbejderne er blevet involveret hele vejen i erkendelse af, at det ofte er medarbejderne ved maskinen, der ved, hvad der skal til for at få mennesker og maskiner installeret et nyt sted med succes,” sagde Mads Andersen i forbindelse med overrækkelsen.

Det var fællestillidsrepræsentant Erik Søndergaard, Dansk Metal, som havde indstillet Danfoss i Silkeborg til prisen efter en række workshops og aktiviteter for alle medarbejdere under overskriften ”Stærkere sammen”. Medarbejderne havde blandt andet fået værktøjer og et fælles sprog til at hjælpe sig selv og hinanden godt igennem de store forandringer.

Det var derfor en stolt tillidsrepræsentant, der modtog prisen foran sine mange kolleger.



## 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.

Sidste frist for nominering i 2023 er udløbet, men du er altid velkommen til at udfylde dette [nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2023-08/Nomineringsskema%202024%20uden%20årstal.docx)

([https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2023-08/Nomineringsskema 2024 uden årstal.docx](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2023-08/Nomineringsskema%202024%20uden%20årstal.docx))

og sende det til os. Så kommer din virksomhed med i kampen om næste års samarbejdspris.

”Danfoss har modtaget mange priser gennem tiden, men aldrig før en pris som den her. Personligt er jeg stolt over at være en del af noget større og noget stærkere. En god samarbejdsplads kræver samarbejde på tværs af forskellige teams og afdelinger. Det, har vi set, skaber en positiv arbejdskultur, hvor medarbejderne trives og udvikler sig sammen,” sagde Erik Søndergaard.

Han afslørede samtidig, at han og hans tillidsrepræsentantkolleger havde valgt at bruge de 5.000 kroner, som følger med prisen, på at købe et Danfoss-rødt krus med logoet for samarbejdsprisen til alle medarbejdere. Kruset skal dels markere den store indsats, som de alle har gjort for at få samarbejdet til at lykkes, og dels bidrage til den grønne omstilling og reducere af Danfoss’ CO2-aftryk, når papkrus til kaffen kan undværes.

## ROS HINANDEN

Også fabrikschef Claus Hjerrild var glad for anerkendelse af det store arbejde, som alle på Danfoss har lagt i sammenlægning af fabrikkerne og skabelsen af en ny fælles

kultur.

”Jeg bliver nødt til at bede jer dreje jer en halv omgang, kig på jeres kollega og giv hinanden hånden og sig godt gået,” lød opfordringen fra ham under grin og lystig snak fra de mange medarbejdere.

”Jeg glemmer ikke, da vi i april 2022 besluttede, at det ikke kun var sten og maskiner, lys og kabler vi skulle kigge på. Vi skulle også gøre noget for menneskene. Vi samlede tillidsfolkene og HR og begyndte at træne. Vi har fået en kæmpe effekt, og vi har fælles et mål om, at det her skal være vores andet hjem, så vi skal også have det godt sammen. Jeg synes, at vi kan være stolte,” sagde han.

Overrækkelsesdagen markerede også, at endnu en virksomhed trådte ind i Danfoss, Silkeborg-familien. For selv om Danfoss Redan gennem flere år har boet under samme tag, som Danfoss A/S, Silkeborg, så er det først nu, at de bliver en integreret del af virksomheden – og endnu en kultur skal masseres sammen med den kultur, som Silkeborg og Viby har skabt sammen.

Det er udelukkende tillidsrepræsentanter på industriens arbejdspladser, der kan nominere deres arbejdsplads til CO-industris Samarbejdspris.

Med prisen følger en statuette af kunstneren Stiig Kalsing. Statuetten symboliserer den balance, der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Tillidsrepræsentanterne får desuden 5.000 kroner til at fejre prisen med kolleger, som er medlem af et CO-industri-forbund.





# 04. Samarbejdsprisen: Se hvem der var med i opløbet

Tre virksomheder var med i opløbet om at modtage CO-industris Samarbejdspris 2023. Danfoss A/S i Silkeborg løb med titlen som Danmarks bedste ”samarbejdsplads”. Mød de to øvrige virksomheder, der var tæt på, her.



## SKREVET AF

Dorthe Kragh

## SIDST REDIGERET

7. december 2023

## RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Samarbejdet fungerer rigtig godt på mange virksomheder. Det viser de mange gode indstillinger til CO-industris Samarbejdspris, som CO-industri modtager fra tillidsrepræsentanter over hele landet.

Det er derfor ikke nogen nem opgave for dommerpanelet, når det skal finde den virksomhed, som skal modtage prisen. Der er nemlig ikke en facitliste for, hvad der kan udløse prisen som Danmarks bedste ”samarbejdsplads”. Nogle år fremhæver en virksomhed sig ved, at medarbejderne og ledelsen har taget et særligt initiativ i forhold til samarbejdet. Andre år kan det være et langt, sejt træk, der har forbedret samarbejdet, som træder frem.

Til CO-industris Samarbejdspris 2023 blev der i det store og tætte felt valgt tre virksomheder, som udgjorde opløbet. Ud over Danfoss i Silkeborg var det:

## **DEIF A/S**

DEIF A/S i Skive blev indstillet af 3F-tillidsrepræsentant Pia Merete Kalms med opbakning fra hendes Metal-kollega, tillidsrepræsentant Anny Poulsen.

Virksomheden udvikler og producerer styrings- og instrumenteringsløsninger til brug inden for energiproduktion og på marine- og offshoreområdet.

Tillidsrepræsentanterne fremhæver, at DEIF er en virksomhed, hvor der er et rigtig godt samarbejde. Der er en åben og ærlig dialog og stor diskussionslyst både i dagligdagen og i udvalgsarbejderne.

Medlemmerne af samarbejdsudvalget besluttede for nogle år siden, at SU ikke bare skulle være et forum, hvor ledelsen afrapporterede. De har derfor udviklet en samarbejdsform, som giver SU bedre muligheder for at støtte op om de aktiviteter, virksomheden ønsker fokus på. Det har blandt andet resulteret i, at de nu arbejder med forskellige temaer hvert år.

Samtidig beskrev de, hvad forventningerne var til henholdsvis en leder og en medarbejder i SU.

Arbejdet har løftet samarbejdsudvalgets arbejde meget og har medvirket til en række konkrete tiltag i virksomheden. Blandt andet har SU været med til at planlægge DEIF-dage, hvor medarbejderne bliver blandet på kryds og tværs og får mulighed for at arbejde sammen om at løse forskellige opgaver.

Virksomheden arbejder ud fra et bæredygtighedsprincip, som også omfatter deres medarbejdere. Det betyder, at de arbejder målrettet med at skabe en virksomhed, hvor der er høj trivsel og godt at være, så medarbejderne har lyst til og kan holde til at være der i mange år.

Der bliver taget hensyn til virksomhedens seniorer, og sygemeldte medarbejdere føler sig trygge og har ro til at blive helt raske.

SU har også taget initiativ til en online-stafet, hvor hver enkelt afdeling præsenterer deres arbejdsopgaver, deres arbejdsprocesser og deres rolle i organisationen. Stafetten er langt fra slut, men allerede nu siger tillidsrepræsentanterne, at der er kommet en langt større forståelse af, hvad de forskellige afdelinger laver, og ikke mindst hvilke udfordringer de kan have, som kan smitte af på andre afdelinger.

I forbindelse med byggeriet af en ny fabrik i umiddelbar forbindelse med den nuværende fabrik er medarbejderne blevet inddraget gennem hele processen. Medarbejderne har blandt andet været med til at designe deres egne arbejdspladser. Der er stor fokus på kommunikation og tryghed samt på at uddanne dem til at kunne håndtere de nye maskiner, som bliver opstillet.

DEIF har desuden et godt og tæt samarbejde med Skive Kommune om at tage hånd om sygemeldte medarbejdere og om at hjælpe borgere, som har brug for en ekstra hånd, ind på arbejdsmarkedet. Flere medarbejdere er uddannede mentorer og ved derfor, hvordan de bedst kan hjælpe en kollega med for eksempel autisme eller social angst. Flere af de unge har fået fast arbejde eller læreplads hos DEIF.

## **DESIGNA A/S**

Designa A/S i Kjellerup blev indstillet af tillidsrepræsentanterne Tina Bjerre Tørring (HK), Tonny Märcher (3F) og Palle Pedersen (3F).

Designa A/S producerer køkkener, badeværelsesmøbler og garderober.

Virksomheden fik sit SU i kølvandet på en hård rekonstruktion, hvor der blev trukket store vekslers på medarbejdernes samarbejdsvilje og loyalitet. Med masser af information og tæt samarbejde lykkedes det at redde virksomheden, og ikke en medarbejder sagde op i løbet af de to år, hvor virksomheden var under rekonstruktion.

Samarbejdet gennem rekonstruktionen gik så godt, at tillidsrepræsentanterne syntes, at det var oplagt at oprette et SU. Det forslag var ledelsen med på. Den ser SU som et naturligt led i at skabe en sund og bæredygtig organisation.



Designa hentede derfor hjælp hos Teksam, som satte dem godt i gang med etableringen af samarbejdsudvalget. Lige fra start har medlemmerne været bevidste om, at SU ikke blot skulle være en formalitet, men noget som virksomheden kunne få noget positivt ud af.

SU'et har givet struktur på det gode samarbejde, som var blevet etableret mellem den nye ledelse og tillidsrepræsentanterne under rekonstruktionen, og samtidig oplever medarbejderne, at de også har fået et formelt ansvar for virksomheden. De har fået en større bevidsthed om, at de er uundværlige sparringspartnere i det at drive virksomheden.

Tillidsrepræsentanterne oplever, at SU er en ventil for at lufte temperaturen i virksomheden, og de synes, at de har fået et dybere indblik i, hvorfor ledelsen handler, som den gør. Det klæder tillidsrepræsentanterne bedre på til at kunne forklare beslutningerne for kollegerne.

For at ryste medarbejderne bedre sammen har SU taget initiativ til projekt "Kollega, kend mit job". Kollegerne bliver sat sammen i hold af syv, som kommer fra forskellige afdelinger, og så tager de på besøg hos hinanden. De har hver 20 minutter til at fortælle om deres job og svare på kollegernes spørgsmål.

De har kørt projektet i fire år, og når de er færdige med første runde, bliver posen rystet, og nye grupper sat sammen.

Men tillidsrepræsentanterne kan allerede nu konstatere, at der er kommet en meget større forståelse for, hvordan de forskellige kolleger arbejder, og hvilke udfordringer de nogle gange står med. Samtidig er de traditionelle barrierer mellem kontoret og produktionen brudt ned til stor tilfredshed for alle parter.



# 05. Det her truer jeres trivsel

Vores arbejdsmarked er i opbrud. Det udfordrer trivslen og øger stressniveauet på jeres arbejdsplads, hvis I ikke gør noget. Se hvordan I klarer opgaven i jeres SU, og hvordan du som tillidsrepræsentant kan spille en rolle.



## SKREVET AF

Dorthe Kragh

## SIDST REDIGERET

7. december 2023

## RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Hvis I skal afværge dårlig trivsel, stress og lavere produktivitet på jeres arbejdsplads, så skal I som tillidsrepræsentanter arbejde tæt sammen med ledelsen. En række tendenser i tiden udfordrer nemlig det psykiske arbejdsmiljø.

Det fastslår Malene Friis Andersen. Hun er ph.d., selvstændig organisationspsykolog og gæsteforsker på det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), og så var hun inviteret til TekSams Årsmøde for at fortælle om de optimale rammer for trivsel.

Hun peger på en række tendenser, som vi skal være opmærksomme på.

## STRESS



Blandt de tendenser, hun peger på, er aftabuiseringen af stress. Det er blevet mere legitimt at tale om stress, og flere kendte politikere er stået frem og har fortalt om deres stressforløb. Det betyder, at stress nu også er aftabuiseret på ledelsesniveau.

”Det her er ikke længere en leder mod medarbejder-problemstilling. Det er en fælles problemstilling, som samarbejdsudvalget er nødt til at tage hånd om,” siger Malene Friis Andersen.

Dertil kommer, at den yngre generation er mere vant til at tale i følelssprog, og de vil i endnu højere grad have en forventning om at kunne tale om stress på arbejdspladsen.

## **UNGE MED PSYKIATRISK DIAGNOSE**

En af megatendenserne er også, at flere og flere unge får en psykiatrisk diagnose. 15 procent af de unge har i dag været i behandling for en psykiatrisk diagnose, inden de fylder 18 år. Og alle de unge mennesker skal arbejdspladserne være i stand til at rumme, hvis de vil have arbejdskraft nok.

”Det i sig selv nødvendiggør, at vi har en kultur, hvor vi kan tale om, hvordan vi har det. At vi har en kultur, hvor vi udviser rummelighed. Om vi vil det eller ej, så vil de her tendenser komme til at ramme hver eneste arbejdsplads,” fastslår Malene Friis Andersen.

## **RELATION TIL ARBEJDET**

En anden tendens er det, som hun kalder et opbrud i vores relation til arbejdet. Det handler om ”quiet quitting”, hvor medarbejderne ikke længere investerer sig selv eller deres engagement i arbejdet, men kun lige leverer det nødvendige for at beholde jobbet og overlader ansvaret for sammenhængskraften til ledelsen.

Der er ”loud quitting”, hvor medarbejdere i medier og på sociale medier højlydt siger op og fortæller om de arbejdsvilkår, de har oplevet.





Og der er ”the great resignation”, som kom i kølvandet på coronakrisen, da folk fandt ud af, at de gerne ville reducere deres arbejdstid for at have tid til andre ting. Både i 2021 og 2022 var der knap en million jobskifter i Danmark, og undersøgelser viser, at flere gerne vil arbejde deltid.

”Der er altså en stor udskiftning i gang på vores arbejdspladser, og det udfordrer noget af det, som vi ved er rigtig vigtigt for vores trivsel – nemlig gode relationer, gode muligheder for at løse arbejdsopgaven samt ledere og medarbejdere, der kender hinanden og har tillid til hinanden,” siger hun.

## **FORANDRINGER**

Og endelig er der forandringer. Danmark er europamester i forandringer. Ifølge Malene Friis Andersen ligger vi nummer et i Europa i forhold til medarbejdere, der oplever væsentlige omstruktureringer. Faktisk ligger vi dobbelt så højt som det europæiske gennemsnit.

”Det kræver virkelig, at vi skruer op for samarbejdet i vores samarbejdsudvalg og samarbejdet mellem ledere og medarbejdere. For vi ved fra forskningen, at forandringer er noget af det, som slider på den mentale sundhed, og vi ved, at der er en sammenhæng mellem organisatoriske forandringer og brug af antidepressive midler, sovemedicin og hjerte-kar-medicin. Så det er vigtigt, at vi samarbejder rigtig godt om at lave gode forandringer. Det er derigennem, vi forebygger stress,” påpeger hun.

## **BYG ET BOLVÆRK**

Alle disse megatendenser kan selv det mest aktive samarbejdsudvalg ikke påvirke, men det er muligt at bygge et bolværk, der kan begrænse skaderne, mener Malene Friis Andersen.

”Psykologisk tryghed er noget af det, som jeg tænker bliver endnu vigtigere at arbejde med i fremtiden,” siger hun.



Psykologisk tryghed hænger nemlig sammen med øget produktivitet, lavere sygefravær, større tilfredshed med arbejdet og bedre trivsel.

”Det gør det, for når der er psykologisk tryghed, så går vi fra ’Kan jeg klare det her?’ til ’Vi kan klare det!’. Og når man går fra ’jeg’ til ’vi’, så er det bare en af de mest stressforebyggende ting, man kan gøre. Men det kræver, at man arbejder strategisk med psykologisk tryghed,” fastslår hun.

## **SU’S ROLLE**

SU skal altså arbejde på at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne har tillid til, at de ikke bliver udskammet, udskældt eller grinet af, hvis de kommer med en god idé, som viser sig ikke at være så god igen. De skal være trygge ved at dele deres usikkerhed eller tvivl, og de bruger ikke tid på at skjule deres fejl og begrænsninger. Tværtimod deler de deres fejl, og organisationen bliver klogere af det.

På en arbejdsplads med psykologisk tryghed deler medarbejderne deres viden, fordi de kan inspirere deres kolleger. De opsøger debat og evaluering, og de deler gerne deres succeser uden at frygte at blive pillet ned bagefter.

Det er derfor afgørende, at tillidsrepræsentanter, ledere og SU begynder at arbejde strategisk med at polstre den psykologiske tryghed.

## **TILLIDSREPRÆSENTANTEN SOM ROLLEMODEL**

Malene Friis Andersen peger på, at tillidsrepræsentanterne i den forbindelse bør se sig selv som en rollemodel.

”Tillidsrepræsentanterne er rollemodeller for, om man kan sige tingene højt på arbejdspladsen, om der er plads til at tale om det, der er svært, om der er et trygt rum, hvor medarbejderne kan gå fra ’jeg’ til ’vi,’” fastslår hun.

Af konkrete redskaber, som SU kan arbejde med, nævner hun blandt andet IGLO-modellen og trivselstrappen, som er omtalt i hendes bog ”Stop stress - håndbog for

ledere”.



# 06. Så er det tid til Arbejdsmiljø Roadshow

Datoerne for BFA Industris årlige Arbejdsmiljø Roadshow i januar og februar er på plads. Tilmeld dig med det samme, mens du husker det.



## SKREVET AF

Allan Petersen

## SIDST REDIGERET

8. december 2023

## RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

TR

AMR

Så er det igen muligt at få friske inputs til jeres arbejdsmiljøindsats. Kom og få viden, redskaber og nye, gode ideer til arbejdet for et godt arbejdsmiljø, når BFA Industri inviterer til det årlige Arbejdsmiljø Roadshow i begyndelsen af 2024.

Roadshowet kommer hele landet rundt med stop i 11 byer fra den 22. januar til den 7. februar.

Temaerne for Arbejdsmiljø Roadshow 2024 er:

- Status på arbejdsmiljøet i industrien
- Muskel-/skeletbesvær
- Trucks

- Cobots
- Overfladebehandling
- KPI'er i arbejdsmiljøet
- Ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø
- Procesventilation

Herudover vil det som sædvanligt være muligt at tage en række populære materialer (vejledninger og værktøjer) fra BFA Industri med hjem til brug i det daglige arbejdsmiljøarbejde.

Møderne er specielt henvendt til arbejdsgivere, ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra industriens brancher, men repræsentanter fra andre brancher er også velkomne.

Møderne er en god anledning for både ledere og medarbejdere til at få konkrete redskaber og inspiration til dialog og samarbejde om et godt arbejdsmiljø. Derfor opfordrer BFA Industri til, at både ledere og medarbejdere deltager.

Deltagelse er gratis.



**SE PROGRAMMET OG TILMELD DIG HER**

Arbejdsmiljø Roadshowet kommer til:

- Aalborg
- Aarhus
- Herning
- Middelfart
- Esbjerg
- Gram
- Nyborg
- Ringsted
- Køge
- Værløse
- Rønne

↓ **Arbejdsmiljø Roadshow 2024 (PDF)**

**(<https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2023-12/Arbejdsmilj%C3%B8%20Roadshow%202024.pdf>)**