

CO-Magazine *CO-Magasinet 1/2024* opdateret.

Vis

Redigér

Delete

Versioner

A photograph of a man and a woman smiling and looking through a series of vertical yellow and red metal bars. The man is on the left, and the woman is on the right. The bars are arranged in a grid pattern, with yellow bars in the foreground and red bars in the background. The background is slightly blurred, showing a dark interior space.

CO MAGASINET

1. UDGAVE 2024

01. "Folk skal ikke slides op hos os"

02. Lønnen er sakket bagud – der er plads til lønstigninger

03. Så stiger fritvalgskontoen – og andre satser

04. Nemmere adgang til uddannelse gennem IKUF

05. ESG for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

06. Giv de unge fællesskab og tillid på arbejdspladsen

07. Arbejdsulykker: Vi skal op ad forebyggelsestrappen

08. Danfoss tager godt imod nye, gamle medarbejdere

09. Er I Danmarks bedste til at samarbejde?



Folk skal ikke slides op her | Der er plads til lønforbedringer | Giv de unge tillid og fællesskab | IKUF får ny hjemmeside | ESG for MAB'er



01. "Folk skal ikke slides op hos os"

Ravendo i Viborg har været gennem nogle turbulente år, et generationsskifte og en større omlægning af deres arbejdsmiljø. Hvad har de gjort, og hvad har det betydet for de ansattes trivsel? Læs med her.



Den gule farve med røde håndtag og hjul er gennemgående på mange af Ravendos produkter, hvor der er fokus på ergonomi, kvalitet, brugervenlighed og holdbarhed. Signe Giandrup er direktør og medejer. Søren Have Dahlgaard er 3F-tillids- og arbejdsmiljørepræsentant.

SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

7. februar 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR



KORT FORTALT OM RAVENDO OG ARBEJDSMILJØET

I artiklen kan du læse om disse 7 indsatsområder hos Ravendo:

1. "Røde zoner" minimerer tiden ved belastende opgaver.
2. Eksoskeletter letter tunge og høje løft.
3. Sikkerhedsrunderinger og løbende dialog med alle medarbejdere om arbejdsmiljøet.
4. Belastende arbejdsopgaver udliciteres til andre med automatisering af disse opgaver.
5. Ergoterapeut har gennemgået arbejdsstillinger og rådgivet om ændringer.
6. Gratis fysioterapi, massage og kiropraktik samt hjælp ved stress og psykiske udfordringer.
7. BFA Industris arbejdsmiljøkonsulenter har inspireret til optimering.

En trillebør, sækkevogn eller transportvogn fra Ravendo skal ikke bare være solid og kunne flytte ting fra A til B. Den skal også have fokus på ergonomi.

”Det gør en kæmpe forskel for en murersvend, om han skal skubbe en trillebør fyldt med mørtel med ’rugbrødsmotor’ eller om han har en af vores med almindelig motor. Og det ville da være mærkeligt at sælge sådanne produkter og så ikke selv have meget fokus på vores arbejdsmiljø”.

Sådan siger direktør og medejer Signe Giandrup hos Ravendo. Hun og broderen Tobias G. Nielsen, der er administrerende direktør og medejer, overtog i 2020 virksomheden efter deres far. Generationsskiftet har betydet en ændring i ledelsesstil fra den gamle fabrikant, der tog alle beslutninger selv, til en mere flad ledelsesstruktur og nye øjne på produktionen samt det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Det har været nogle turbulente år først med corona og så en kraftig stigning i fragt- og stålpriser som følge af krigen i Ukraine. Det har betydet løbende tilpasninger, og medarbejderstaben er reduceret fra 50 til 38. Alligevel har der været tid og overskud til de gennemgribende forandringer.

RØDE ZONER

Et af de konkrete tiltag er indførelsen af ”røde zoner”. Det er et rotationsprincip, hvor medarbejderne højst må stå fire timer ved de maskiner, der giver problematiske løft eller ensidigt, gentaget arbejde. Det er ikke nyt.

”Min far havde også et princip om, at man skulle rokere. Det var bare ikke alle, der ville. Man ville helst stå, hvor man plejede. Det er ikke en mulighed mere. Nu skal man,” siger direktøren.

Desuden har Ravendo udliciteret en væsentlig del af opgaverne i stanseafdelingen. Arbejdet udføres nu hos underleverandører, der har mere moderne produktionsfaciliteter på det område.

En anden forbedring er investering i eksoskeletter. Her er virksamheden dog ikke helt i mål endnu. Som 3F-tillids- og arbejdsmiljørepræsentant Søren Have Dahlgaard konstaterer:

”Nye arbejdsgange og hjælpemidler får man ikke indarbejdet fra dag et alle steder. Det handler meget om vaner. Nogle gange bruger folk eksoskeletterne, men det er ikke en fast del af rutinerne endnu. Så det skal vi have mere fokus på.”

Nye arbejdsgange og hjælpemidler får man ikke indarbejdet fra dag et alle steder. Det handler meget om vaner

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentant, Søren Have Dahlgaard

NYE ØJNE

Undervejs i processen har Ravendo taget imod BFA Industris gratis arbejdsmiljøkonsulent-ordning, hvor der var fokus på maskinsikkerhed, kemisk risikovurdering og struktur på arbejdsmiljøarbejdet med blandt andet APV-opfølgning.



”Det er godt med nye øjne, som arbejdsmiljøkonsulenterne er kommet med. De ’nye øjne’ fik vi også i en periode, hvor vi havde en produktionschef, der kom fra Grundfos. Det er jo en virksomhed som bare i kraft af sin størrelse har haft meget mere af arbejdsmiljøarbejdet sat i system. Det har vi lært af,” siger Søren Have Dahlgaard.

Nogle af de nye rutiner er at gå rundt til alle medarbejdere forud for samarbejds- og sikkerhedsudvalgsmøderne hver anden måned og høre, om de har noget, de ønsker at få bragt op.

”Nogle gange får vi en lang liste. Der er ikke noget, der er for småt. Alt bliver noteret og gennemgået. Desuden har vi sikkerhedsrunderinger hver 14. dag, og hvis medarbejderne ser noget, der ser farligt ud eller kan blive farligt, så handler vi på det med det samme,” siger Signe Giandrup.

Der er ikke noget, der er for småt. Alt bliver noteret og gennemgået

Direktør Signe Giandrup

FOREBYGGELSE OG MENTAL SUNDHED

Forebyggelse er en anden central del af Ravendos arbejdsmiljøtilgang. Virksomheden samarbejder med sundhedscentre, der tilbyder medarbejderne kiropraktik, fysioterapi og dybdegående massage. Men der er også fokus på den mentale sundhed, og medarbejderne kan få støtte i forbindelse med stress eller personlige udfordringer.

Derudover har Ravendo haft en ergoterapeut på virksomheden til at gennemgå medarbejdernes arbejdsstillinger.

”Meget af det, man kan ende med at få ondt af, kan jo egentlig være småting, som man ikke tænker over i hverdagen, men som kan have stor betydning i sidste ende,” forklarer direktøren.



RAVENDO A/S

Ravendo A/S i Viborg er en familieejet industrivirksomhed, der kan skrive sin historie tilbage til 1946.

Virksomheden har specialiseret sig i at producere et bredt sortiment af transportmateriel, herunder trillebørene, sækkevogne, lager- og transportvogne samt elektriske vogne.

Gennem årtierne har Ravendo A/S udviklet sine produkter med fokus på ergonomi, kvalitet, brugervenlighed og holdbarhed, hvilket har gjort deres udstyr populært på globalt plan.

Et af de områder, hvor virksomheden fortsat kæmper med at finde gode løsninger, er indsats mod støj.

”Det er sværere at løse, fordi vi arbejder med stål. Det larmer. Vi prøver med forskellige ting og sager, men det er vi ikke kommet helt i mål med endnu,” siger direktøren og Søren Have Dahlgaard tilføjer:

”Vi har en stor maskine, der klipper emner, der falder ned i en palle. Det larmer. Vi har også en tromle, men den bliver først tændt, når vi går hjem, for den larmer helt ekstremt. Indtil videre har vi sørget for personlige høreværn til alle,” siger arbejdsmiljørepræsentanten.

TRIVSEL I TOP

Hvordan har de ansatte så reageret på de mange forandringer i ledelsesstil, nye arbejdsgange og arbejdsmiljøforbedringer samtidig med den usikkerhed, som nedskæringer og afskedigelse af kolleger har betydet?

”Når man sætter så mange ting i gang, er man jo spændt. Vi havde egentlig en forventning om, at nogle ikke trivedes i de forandringer, der var sket, men det viste sig heldigvis ikke at være sådan,” konstaterer Signe Giandrup.

Det stod klart, da Ravendo fik CO-industri og Dansk Industris fælles konsulenttjeneste TekSam til at komme og gennemføre en trivselsundersøgelse i slutningen af 2022. Den første trivselsundersøgelse på virksomheden nogensinde.

”Og der kan vi med stolthed sige, at vi fik at vide af konsulenterne, at det var den flotteste trivselsundersøgelse, de havde set det år,” fortæller Signe Giandrup.

”Det har været en spændende og lærerig overgang for os alle sammen. Det er helt naturligt, at nogle har haft svært ved at omstille sig. De skulle lige finde ud af, hvilken vej vi ville og hvorfor. Men lige så langsomt har vi fået slået ’plejer’ ihjel, og kollegerne har fået øjnene op for, at de har fået et bedre arbejdsliv,” siger Søren Have Dahlgaard.

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.

02. Lønnen er sattet bagud – der er plads til lønstigninger

Om kort tid skal du til lønforhandlinger. Her er fire skarpe grafer, som kan styrke din argumentation for lønstigninger, og et fif til at tjekke reallønnen.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

7. februar 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Du og dine tillidsrepræsentantkolleger har leveret et solidt arbejde ved lønforhandlingerne i 2023. Det betyder, at lønstigningerne nu er oppe på omkring fem procent. Det er de højeste lønstigninger i 15 år.

Det er virkelig stærkt tillidsrepræsentantarbejde, og der er stadig plads til lønstigninger, fastslår CO-industris økonom Erik Bjørsted.

Han giver dig her nogle tal, som kan styrke din argumentation ved forhandlingsbordet. Lønforhandlingerne tager naturligvis altid udgangspunkt i de lokale forhold, men nogle gange kan det være givtigt at skele lidt til de nationale og internationale forhold også.



LØNNEN VOKSER MERE I UDLANDET

Arbejdsgiverne peger ofte på konkurrenceevnen, når de argumenterer mod lønstigninger. Men lige nu vokser lønningerne faktisk mere i udlandet end i Danmark. I udlandet ligger lønstigningen på 5,5 procent, mens den i Danmark lige er kommet op på fem procent.

Selv hvis lønstigningerne i Danmark skulle blive kraftigere end i udlandet, så kan vi godt tillade os det, fordi vi har en højere produktivitetsvækst, end man har i udlandet.

Som du kan se på søjlediagrammet, så er den gennemsnitlige årlige vækstrate i timeproduktiviteten i industrien højere i Danmark end mange af de lande, som vi normalt konkurrerer med. Og det er, uanset om vi kigger på løbende priser eller faste priser.

”Så selv om de danske lønstigninger bliver lidt højere end de udenlandske lønstigninger, så er der plads til det,” siger Erik Bjørsted.

HØJERE MEDARBEJDEROMKOSTNINGER – HØJERE PRODUKTIVITET

For nogle virksomheder kan det måske være fristende at flytte produktionen til udlandet for at spare på medarbejderomkostningerne. Og tallene viser da også tydeligt, at de er lavere i for eksempel Polen – men det er produktiviteten også.

I nedenstående figur kan du se medarbejderomkostningerne og timeproduktiviteten i en række lande.

I Polen er lønomkostningerne helt nede på 85 kroner per arbejdstime, mens omkostningerne i Danmark gennemsnitligt ligger på 364 kroner per arbejdstime.

Det er en stor forskel. Men den blegner lidt, når vi ser på, hvor meget medarbejderen i henholdsvis Polen og Danmark producerer i løbet af en arbejdstime. I Polen er timeproduktiviteten – altså den værdiskabelse, som medarbejderen skaber per arbejdstime – 134 kroner, mens den i Danmark er 770 kroner.



”Det er værd at være opmærksom på ved lønforhandlingerne, hvis omkostningsniveauet bliver bragt på banen,” siger Erik Bjørsted.

TO GRAFER AFSLØRER RUM TIL LØNSTIGNING

Udgangspunktet for lønforhandlingerne er, at stigninger i produktiviteten skal afspejles i lønstigninger.

Men det er ikke sket de seneste år. Hverken hvis vi ser på produktivitet i forhold til løn eller overskud i forhold til lønnen.

Der er kommet et kæmpe gab mellem de to tal, og det betyder på godt dansk, at medarbejderne ikke får deres bid af kagen.

Du kan se, hvordan det generelt ser ud i de nedenstående to figurer.

Ved overenskomstforhandlingerne 2023 fik du ret til at få blandt andre virksomhedens tal for produktivitet, og det er et væsentligt tal at have på bordet ved lønforhandlingerne, men det kan være svært at regne ud, hvordan jeres produktivitet er i forhold til lønudviklingen.

Til gengæld kan du ud af regnskabet stille tallet for årets resultat per medarbejder op over for lønomkostningerne per medarbejder i virksomheden.

”Og får du et billede som de ovenstående, så er det et klart symptom på, at jeres timeløn ikke følger med timeproduktiviteten. Så er du i din fulde ret til at spørge ledelsen, hvorfor I som medarbejdere ikke mærker noget til den fremgang,” påpeger Erik Bjørsted.

FØLGER LØNNEN MED PRISERNE?

Gennem de sidste par år har mange oplevet, at deres løn er blevet udhulet af stigende priser på mad, energi og transport. Inflationen er det seneste år dykket, men det er stadig en god ide at undersøge lønudviklingen i din virksomhed og sammenligne den med inflationen.

”På den måde kan du se, om din og kollegernes løn er fulgt med prisudviklingen, eller om I har oplevet et reallønsfald,” siger Erik Bjørsted.

Danmarks Statistik har udviklet en prisberegner, som hurtigt kan give dig en indikation af, om jeres løn er fulgt med prisudviklingen.

For at få et pålideligt billede af udviklingen kan du spørge dine kolleger, om du må se deres lønsedler. Mange tillidsrepræsentanter oplever desværre en vis tilbageholdenhed fra kollegerne ved at skulle dele deres lønoplysninger. Men den udfordring har souschef i CO-industri Jan Kristensen Schmidt en god løsning på.

”Hvis de ikke ønsker at vise deres nuværende lønseddel, så kan du for eksempel bede om at måtte se en, som er tre eller fem år gammel. De oplysninger kan også give et billede af, hvordan jeres lønudvikling ser ud, når de bliver sat ind i løn- og prisberegneren,” siger han.

Han minder om, at du skal huske at medtage værdien af Fritvalgs Lønkontoen, når du laver beregningerne.



03. Så stiger fritvalgskontoen – og andre satser

1. marts 2024 stiger en række satser på industriens overenskomster som aftalt ved OK-fornyelsen i 2023.



SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

7. februar 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Husk, at fritvalgskontoen stiger til ni procent den 1. marts 2024. Det kommer af overenskomstfornyelsen sidste år.

Fritvalgskontoen kan anvendes til:

- Ferie, feriefridage, helligdage og overenskomstmæssige fridage
- Seniorordning
- Pensionsopsparing
- Børneomsorgsdage
- Fri på barns anden hele sygedag

- Fri ved lægebesøg med barn
- Udbetaling

Fritvalgskontoen er ikke den eneste sats, som stiger 1. marts 2024. Det gælder blandt andet også:

- Mindestbetalingssatser for timelønsarbejde (Industriens Overenskomst § 22)
for voksne arbejdere: 136,15 kr.
for arbejdere under 18 år: 78,40 kr.
- Regulering af satser vedrørende forskudt tid, skiftehold, overarbejde mv. (Industriens Overenskomst)
Samtlige tillæg for overarbejde forhøjes med 3,0 procent.
Samtlige tillæg for skiftehold og forskudt tid forhøjes med 3,5 procent.
- Overenskomsternes elev-, lærlinge- og praktikantsatser (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst)
Samtlige betalingssatser forhøjes med 3,5 procent i gennemsnit.
- Betalingssatser i speciel del (Industriens Overenskomst)
Samtlige betalingssatser i ”Speciel del” forhøjes med 3,5 procent.

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

Se alle satsstigningerne i overenskomsterne

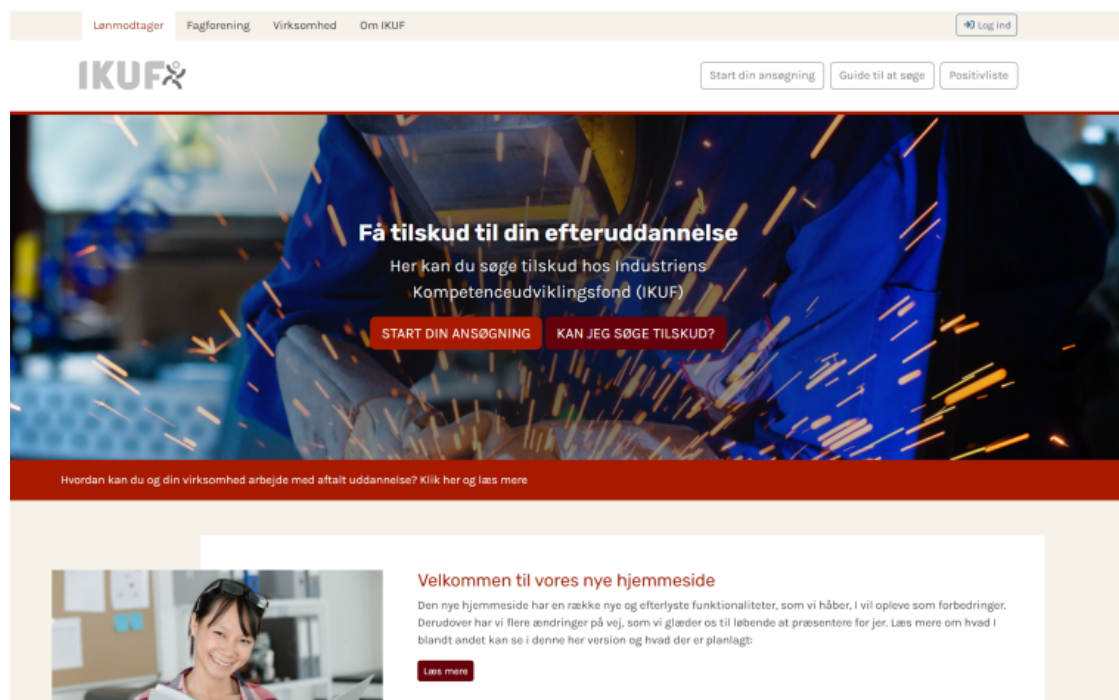
Vær i øvrigt også opmærksom på, at der pr. 1. marts 2024 træder nye, forebyggende tiltag i kraft i forhold til [natarbejde](#)

(/fakta/udvidet-helbreds kontrol-natarbejdere-over-50-aar).



04. Nemmere adgang til uddannelse gennem IKUF

IKUF har fået ny og mere brugervenlig hjemmeside. Nu er det blevet lettere for dig at finde ud af, hvilke uddannelser der er på positivlisten, og at søge om støtte til uddannelse.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

8. februar 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Fremover bliver det lettere for dig, når du vil søge støtte til uddannelse gennem IKUF.

IKUF har nemlig lige lanceret sin nye hjemmeside, som både er mere overskuelig og brugervenlig. Det betyder, at en del af de administrative byrder gerne skulle være elimineret, så du nemt og sikkert kan finde frem til netop den uddannelse, som du eller din kollega kunne tænke sig.

Ønsket om en lettere adgang til at søge støtte hos IKUF til uddannelse har stået højt på ønskesedlen hos både tillidsrepræsentanter og afdelingsfolk. Ved overenskomstforhandlingerne i 2023 blev det aftalt, og siden har IKUF arbejdet på at gøre det lettere for medlemmerne at søge uddannelse igennem IKUF.

IKUF

IKUF står for Industriens **K**ompetence**U**dviklings**F**ond.

IKUF blev stiftet af DI – Dansk Industri og CO-industri ved overenskomstfornyelsen i 2007.

Siden da har IKUF ydet tilskud til selvvalgt efteruddannelse og siden hen også aftalt uddannelse for ansatte i industrien. Formålet er at sikre udvikling af medarbejderes kompetencer for at kunne bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft.

MANGE FORBEDRINGER

For at sikre sig, at den nye hjemmeside lever op til ønskerne, har IKUF spurgt brugerne, hvad de godt kunne tænke sig. Brugerne har også testet hjemmesiden for at sikre, at forbedringerne slår igennem på brugersiden.

Blandt forbedringerne er:

- Et gennemskrevet ansøgningsflow, hvor der kan søges om skifteholdstillæg direkte i ansøgningen til selvvalgt uddannelse.
- Mulighed for at finde svar på de hyppigst stillede spørgsmål, så du hurtigt kan komme videre.
- En vejledning til, hvordan du laver en ansøgning.
- Listen med forhåndsgodkendte uddannelser til selvvalgt uddannelse er blevet mere overskuelig.
- Positivlisten for aftalt uddannelse er kommet på hjemmesiden.
- Fagforeningen kan nu se, hvad der bliver godkendt og under hvilke betingelser, hvis uddannelsen ikke er på positivlisten.

- Der bliver automatisk hentet informationer på ansøgninger oprettet efter 1. januar 2024 fra Børne- og Undervisningsministeriet om gennemførte AMU-kurser på selvvalgt uddannelse, når du har søgt på det femcifrede AMU-nummer.
- Hjemmesiden kan genbruge en række løn- og ansættelsesdata fra din seneste ansøgning om selvvalgt uddannelse, så du ikke behøver at taste det hele ind igen, men blot skal tjekke, om oplysningerne er rigtige.

Endnu et plus er, at IKUF nu har fået bedre webtilgængelighed, så for eksempel ordblinde har lettere ved at bruge hjemmesiden, og du kan nemt bruge hjemmesiden på din mobiltelefon.

IKUF arbejder desuden på, at du inden sommer 2024 vil få mulighed for at søge om forudbetaling af deltagergebyr online direkte via ”min side”. Og der er flere forbedringer på vej, som løbende vil blive lanceret.



05. ESG for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer skal være godt klædt på, når de nye lovkrav om bæredygtighedsrapportering træder i kraft. FIU og Konventum tilbyder et kursus, som stiller skarpt på alt det, du skal vide om ESG.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

8. februar 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

MAB

Indsigt, ind til benet og masser af helt ny viden, som kan bruges aktivt i bestyrelsen. Sådan lyder det fra nogle af de deltagere, som for et års tid siden var på det første kursus om bæredygtighed og ESG. Til april gentager FIU og Konventum succesen med et tredages kursus.



ESG

Hvad betyder ESG?

E = Environment

Miljø- og klimamæssige forhold, for eksempel CO2-udledning, klimaændringer og -tilpasning, forurening, vand- og havressourcer, biodiversitet, økosystemer og cirkulær økonomi.

S = Social

Sociale forhold, for eksempel arbejdsforhold for medarbejderne i egen virksomhed samt i værdikæden, berørte samfund, forbrugere og slutbrugere.

G = Governance

Forhold inden for virksomhedsadfærd, for eksempel virksomhedskultur, beskyttelse af whistleblowere, antikorrupsion eller politisk engagement.

Hvornår?

2024: Store børsnoterede virksomheder med mere end 500 ansatte

2025: Øvrige store virksomheder (regnskabsklasse C stor)

2026: Små og mellemstore børsnoterede virksomheder efter særlige standarder, dog kan de vælge at vente med at rapportere indtil 2028.

Kilde: Erhvervsstyrelsen

”Jeg er blevet meget klogere på bæredygtighedsrapportering, og har blandt andet kunnet stille spørgsmål til både min bestyrelse og revisorerne om, hvordan vi griber forskellige problemstillinger an,” siger Christian Dyring, fællestillidsrepræsentant (Dansk Metal) og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i Johnson Controls Denmark.

Han har blandt andet spurgt ind til, hvordan bestyrelsen forholder sig til ESG, i forhold til at den amerikanske ejer opererer med 2050-målsætninger og EU med 2030-målsætninger, ligesom han har stillet forslag om produktforbedringer, som kan

bidrage positivt til kundernes ESG-regnskab og dermed styrke Johnson Controls konkurrenceevne.

MED TIL AT SKABE BEDRE VILKÅR

”På kurset får du en dybdegående indsigt i, hvordan man arbejder med ESG-regnskab. For det handler jo ikke kun om den grønne omstilling. Det handler også om miljø. Jeg synes, at det er fedt, at vi ikke bare skal dokumentere, hvad vi udleder, men også vise, at vi tager et bredere ansvar. Jeg bruger den viden, jeg har fået rigtigt meget. ESG kan også inddrages, når det handler om sikkerhed og trivsel, og på den måde kan det være med til at skabe bedre vilkår for mine kolleger,” siger han.

Han går selv meget op i bæredygtighed og den grønne omstilling og oplever også, at det fylder meget hos kollegerne.

”Jeg gør det her for personligt at få en bedre smag i munden, men jeg har også taget kurset, fordi hvis vi skal kunne rekruttere medarbejdere og have en virksomhed her i Danmark i fremtiden, så er vi nødt til at tænke over, hvordan vi bidrager til større bæredygtighed,” fastslår han.

En af de klare styrker ved kurset er ifølge Christian Dyring, at der er medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer med fra flere forskellige brancher. Det giver nogle andre perspektiver på tingene i forhold til hans industrivinkel.



KURSET

Bæredygtighed og ESG for MAB'ere

På kurset får du en grundlæggende introduktion, arbejder med stoffet og hører praktiske erfaringer fra arbejdspladser, der allerede er nået langt med bæredygtighed.

Kurset indeholder:

- Intro til bæredygtighedsområdets bredde (E, S og G).
- Intro til temaer, definitioner, begreber og standarder.
- Intro til nye ESG-lovpakker fra EU (CSRD, ESRS, CSDDD og taksonomi).
- Intro til ledelsessystemer for bæredygtighed (UNGP's og OECD).
- Intro til strategiprocesser for bæredygtighed.
- Intro til ESG-lovpakkers indflydelse på ledelse af bæredygtighed.
- Intro til en bestyrelsesrolle i forhold til bæredygtighed.
- Intro til specielle muligheder og udfordringer for MAB'erens rolle og ansvar.
- Intro til hvordan MAB'eren får mest mulig indflydelse på grøn og bæredygtig omstilling.

Hvornår:

15.-17. april 2024: Severin kursuscenter, Middelfart

28.-30. oktober 2024: Severin kursuscenter, Middelfart

”Vi kom alle med det fælles mål, at vi ikke vil spilde jordens ressourcer, og at vi gerne ville finde ud af, hvordan man laver sådan en ESG-rapport,” fortæller han.

SKREV ANBEFALING EFTER KURSET

En af dem, han taler om, er Jens Ørum, som er medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem (3F) i Tide Bus Danmark, som er et af Danmarks største busselskaber.

”Kurset gjorde mig bedre i stand til at gennemskue omfanget af de ting, som det her vil medføre i vores virksomhed. Efter kurset skrev jeg en rapport til ledelsen og bestyrelsen med en gennemgang af, hvad ESG handler om, og hvor det vil give mening at placere ansvaret for vores ESG-regnskab. Vores HR-chef fik ansvaret, og jeg er ret stolt af, at vi kan aflægge fuld ESG-rapport allerede i 2024,” siger Jens Ørum.

Samtidig mener han, at kurset har givet ham mulighed for at gennemskue, om virksomheden løfter sit ESG-ansvar.

NYT OG VIGTIGT

”Alt hvad jeg lærte, var nyt. Der var ikke en gang, hvor jeg tænkte, at det vidste jeg godt. Samtidig er stort set alt på kurset vigtigt. De har været dygtige til at skære ind til benet, i betragtning af hvor omfattende det her er,” siger han.

Også Karsten Clausen, medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i Kemp og Lauritzen (Blik & Rør), betegner kurset som nogle gode dage, hvor der blev sat begreber på ESG-universet og gang i mange tanker.

”Personligt synes jeg, at det er et vigtigt emne. Og så vil vi gerne være en bæredygtig virksomhed, som tager ansvar, så det er naturligvis noget, som vi snakker om i bestyrelsen,” siger han.

KOMMET HJEM MED KONKRETE TILTAG

Han var på kurset med firmaets andre tillidsvalgte, og bagefter skrev de forslag og ideer til direktionen om, hvordan kollegerne kan opnå ”ejerskab” af firmaets grønne omstilling via hverdagsinitiativer på byggepladser, kantiner, transport, logistik og meget mere.



MAB-KURSER

Vidste du, at Konventum også har et grundforløb for A/S og ApS bestyrelsesmedlemmer?

”Kurset har inspireret til handling, og vi vil gerne omsætte den viden, vi har fået, til deltagelse,” siger han.

Kurset har ifølge Karsten Clausen klædt ham på til at følge virksomhedens tiltag med for eksempel at udskifte den store bilflåde med mange fossildrevne varevogne med eldrevne varevogne.

”Installationsbranchen og byggeriet skal igennem en omstilling til langt mere bæredygtigt byggeri. Det er vores andel i den globale verden,” siger han.



06. Giv de unge fællesskab og tillid på arbejdspladsen

Den unge generation vil enormt gerne fællesskabet. Giv dem lov at bidrage fra start og vær nysgerrig på, hvad de kan. Så er der større chance for, at de bliver. Og glem alt om fastholdelse. Generation Z vil nemlig ikke holdes fast – men de vil gerne tilknyttes.



SKREVET AF

Sara Ravnmark

SIDST REDIGERET

5. december 2023

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

Har du hørt om "quick quitting"? Det dækker over det fænomen, at flere og flere unge efter meget kort tid siger op fra et job, de ellers gerne ville have. Det fortæller noget om den unge generation, men noget andet, end man måske umiddelbart tror. Nemlig at for mange unge er fællesskabet og det at kunne bidrage til det helt afgørende - også i arbejdslivet.

”Føler man sig udenfor og ubrugelig, er der ikke lang vej til at tænke ’Her skal jeg ikke være’. Sådan er det for os alle, men de unge har tidligt lært at mærke efter, hvad der føles rigtigt for dem og at handle på det. Derfor bliver vi nødt til at få de unge bedre ombord i den virkelighed, de møder på arbejdspladsen, så de får lyst til at blive.”

Sådan siger kultursociolog og forfatter Emilia Van Hauen, da hun gæster BFA Industris Arbejdsmiljø Topmøde 2023. Her fortæller hun, at vi er nødt til at forstå og lære af de unge, hvis vi vil tiltrække og beholde dem på arbejdspladsen.

ALLE HAR BRUG FOR AT HØRE TIL

Unge mennesker er selvfølgelig ikke ens, men der er alligevel nogle fællestræk ved Generation Z, som er på vej ud på arbejdsmarkedet i disse år. De træk er gode at kende, hvis man vil være attraktiv arbejdsplads for de unge. Vi har nemlig at gøre med en generation, som sætter fællesskabet meget højt, er vant til samarbejde og er opvokset med en meget høj grad af ligeværd og medbestemmelse både i familien og i samfundet generelt.

”Det er den mest fællesskabsorienterede generation nogensinde. Se bare, hvordan de laver lektier i skolen. Det gør de selvfølgelig sammen,” forklarer Emilia Van Hauen og fortsætter:

”De unge har brug for at høre til i et fællesskab. Oplever I problemer på jeres arbejdsplads, så start med at spørge jer selv: Føler alle sig som en del af et fællesskab hos os? Og hvis ikke, så find ud af, hvordan I kan skabe et fællesskab med plads til alle.”

HEJ, HVAD KAN DU SÅ?

Alle mennesker har brug for at kunne bidrage til fællesskabet med noget, der har værdi for andre, og det skal vi også huske, når vi får nye, unge kolleger ind.

”Rigtig mange unge oplever i deres første job, at de ikke kan få lov til at bidrage. For de kommer ind i et system, hvor det handler om erfaring. De unge har også erfaringer, men ikke dem, der tæller inden for systemet. Så de har brug for, at nogen er nysgerrig og siger ’nå, hvad kan du så?’, forklarer Emilia Van Hauen.



TIPS TIL EN GOD ARBEJDSPLADS FOR DE UNGE

- **Sørg for en god onboarding** (introduktion til virksomheden og arbejdspladsens kultur), så de unge føler sig velkomne fra start og forstår, hvad det er for en arbejdsplads, de er landet på.
- **Fokusér på fællesskab.** Husk, I har at gøre med den mest fællesskabsorienterede generation nogensinde. Find ud af, hvordan I kan skabe et fællesskab med plads til alle - også de unge.
- **Vis tillid og tro på, at de unge kan bidrage.** De unge vil gerne byde ind i fællesskabet, og de er vant til at samarbejde og være engagerede. Se på, hvad de allerede kan, og lad dem bidrage med det.
- **Vær nysgerrig.** Måske virker unge fra Generation Z meget anderledes på jer fra andre generationer, men se også på, hvad I har til fælles, og hvad I kan gøre sammen, for de har meget at byde på.
- **Tænk i tilknytning** i stedet for fastholdelse. Unge kan ikke "holdes fast", men bliver ofte af lyst og interesse, og hvis de oplever en gensidig forpligtelse, mening i arbejdet og mulighed for at skabe noget sammen.
- **Hav fokus på skills.** Husk, at I kan tilbyde de unge noget, de virkelig søger, nemlig skills – erfaring og kvalifikationer.

TILLID I STEDET FOR MAGT

Tilpas dig. Det her er vores system. Sådan bliver du som os, og de her mål skal du leve op til.

Det er den tilgang, tidligere generationer er blevet mødt med i deres første job. Man startede i bunden af hierarkiet, og så måtte man bide sig fast og arbejde sig opad.

Og sådan fungerer mange arbejdspladser stadig i dag. Med tydelige hierarkier, faste systemer og autoritære ledere. Men det vækker ikke genklang hos Generation Z. De er ikke særlig interesseret i magt, myndighed autoritet eller prestige.

”De unge kan godt bevæge sig i hierarkier, men de føler sig ikke hjemme i dem. De er mere optagede af fællesskab, tillid og i at gøre noget sammen. Så i stedet for at tænke i hierarki, så tænk i samarbejde, og erstatt magt med tillid og tro på, at de unge kan bidrage til fællesskabet,” opfordrer Emilia Van Hauen.

BLIVER JEG DYGTIGERE AF AT VÆRE HER?

Generation Z er en generation, som er vant til at google sig frem til viden, når de skal bruge den. Men arbejdspladserne har til gengæld et es i ærmet over for de unge, som de skal huske at vifte med.

”Viden kan de unge altid få. Det, de ikke selv kan få, er skills – erfaring, kvalifikationer. Det vil de rigtig gerne have, og det kan I tilbyde dem,” siger kultursociologen.

FAKTA OM GENERATION Z

- Født mellem 1995 og 2012. De ældste er altså lige nu omkring 28 år.
- De er vokset op med online spil, sociale medier og smartphones, og det har skabt en generation af unge, som er meget kreative, engagerede og vant til at samarbejde.
- De er den mest demokratisk orienterede unge-generation nogensinde. De organiserer sig ikke nødvendigvis i partier og foreninger sådan som andre generationer, men de dyrker fællesskab på andre måder i stor og lille skala for eksempel ved at lave deres egen aktivisme.

KIG FESTIVALERNE OVER SKULDEREN

Mange virksomheder er optagede af, hvordan de kan tiltrække og fastholde de unge i jobbet. Her opfordrer Emilia Van Hauen dog til at dreje synsvinklen lidt og overveje, om fastholdelse er et godt ord at bruge her. For det er et ord knyttet til tvang og til ikke at kunne bevæge sig, og giver ikke mening for de unge. I stedet skal man gøre det, som festivalerne er rigtig gode til, nemlig at arbejde med tilknytning.

”Tilknytning handler om frivillighed, lyst, interesse, gensidig forpligtelse og om at skabe noget sammen,” forklarer hun. Alt sammen noget, som er vigtigt for de unge.

Og til sidst et godt råd om at kigge lidt indad:

”Den unge generation er ligeglade med jeres autoritet. De følger ikke positioner, men personligheder. Så kan I jo spørge jer selv, om I har en fed en personlighed? Det får I

nemlig brug for i fremtiden, hvis de unge skal have lyst til at blive hos jer,” spår kultursociologen med et lille glimt i øjet.

FORSTÅ DE UNGE BEDRE

Læs, hør og se mere om den unge generation

på www.emiliavanhauen.dk/unge/(<https://www.emiliavanhauen.dk/unge/>)



07. Arbejdsulykker: Vi skal op ad forebyggelsestrappen

Mange arbejdsulykker kan undgås ved at sætte ind langt tidligere, inddrage organisationen mere bredt og gå så højt op ad ”forebyggelsestrappen” som muligt.



SKREVET AF

Sara Ravnmark

SIDST REDIGERET

6. december 2023

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

En arbejdsulykke opstår ikke i det øjeblik, den rent faktisk sker. Det lyder måske mærkeligt, men det har en god forklaring. For en ulykke er ofte resultat af beslutninger, som ligger langt væk fra det tidspunkt og det sted, hvor ulykken ender med at indtræffe.

Sådan siger forsker og psykolog Kent J. Nielsen fra Arbejdsmedicin, Regionshospitalet Gødstrup, da han på BFA Industris Arbejds miljø Topmøde 2023 præsenterer tre effektive principper til at forebygge arbejdsulykker.

Kent J. Nielsen og hans kolleger har set på tværs af forskning i arbejdsulykker og fundet tre gennemgående principper til effektiv forebyggelse. De kan koges ned til ordene ”tidligere, højere, bredere”.

Og hvad betyder det så? Det handler blandt andet om, at vi skal søge højere op ad den såkaldte forebyggelsestrappe. Men inden vi går op ad trappen, skal vi se på, hvornår kimen til mange ulykker egentlig bliver lagt.

INDSATSEN SKAL LIGGE LANGT TIDLIGERE, END VI TROR

Ulykkerne sker, mens vi arbejder, men årsagerne skal findes meget tidligere. De kan ofte spores tilbage til dårlig planlægning, mangelfuld risikovurdering, uheldig indretning og andre omstændigheder, som går forud for selve ulykken, forklarer Kent J. Nielsen. Som han siger: Den betonmur, man bliver ramt af og mister livet ved, var jo bare en streg på et stykke papir i designfasen. Det kunne måske være undgået, hvis muren var blevet placeret senere eller anderledes i processen.

Det betyder også, at vi kan gøre en positiv forskel for sikkerheden, hvis vi tænker den ind langt tidligere. Hver gang vi for eksempel planlægger, indretter eller indkøber noget, skal vi spørge os selv: Hvilke konsekvenser vil det have for mine kollegers sikkerhed ude på gulvet?

Organisationen skal arbejde ud fra, at sikkerhed er noget, vi alle bidrager til med de beslutninger, vi tager.

Forsker og psykolog Kent J. Nielsen

FJERN DEN HURTIGE GEVINST

Men netop her har vi en særlig udfordring i Danmark, fortæller Kent J. Nielsen. Vi har nemlig en national tendens til at gå efter den hurtige gevinst.

”Det er ofte lettere, hurtigere og måske også billigere at gøre tingene lidt usikkert. ’Jeg gør bare lige det her hurtigt’, siger vi. Og det er en udfordring, for sikkerhed er først og fremmest en langsigtet gevinst,” forklarer forskeren. Han peger samtidig på, at de fleste af os er langt mere optagede af at forebygge arbejdsulykker, dagen efter en kollega er blevet ramt af en, end vi er dagen før ulykken sker.



”Men det er der, vi skal hen. Vi skal være proaktive og sørge for tiltag, som giver os en langsigtet gevinst. Og tit også en usynlig gevinst. For vi ser jo ikke, at vores kollega ikke bliver ramt af en arbejdsulykke. Han er der jo bare,” forklarer forskeren.

Så hvordan kan vi forebygge bedre, når mange af os nu foretrækker de kortsigtede gevinster? Svaret er enkelt, siger Kent J. Nielsen: Vi skal fjerne muligheden for hurtig gevinst. I stedet for at sige til kollegerne, at de skal huske sikkerhedssele, når de kører truck, skal vi få lavet trucken, så den slet ikke kan starte, medmindre sele er spændt. På den måde fjerner vi muligheden for den kortsigtede gevinst (at kunne komme hurtigt ind og ud af trucken) til fordel for den langsigtede gevinst (at undgå en ulykke).

HØJERE OP AD FOREBYGGELSESTRAPPEN

Og så er vi nået til forebyggelsestrappen (se billede herunder). Den er nemlig et rigtig godt redskab i sikkerhedsarbejdet, og forskningen viser, at jo højere op ad trappen vi kan komme, jo mere effektivt kan vi forebygge ulykker.

Det øverste trin og altså den allerbedste strategi er at fjerne det farlige. Det kan være en maskine eller et materiale, som viser sig at kunne undværes i produktionen. Kan det ikke lade sig gøre, er det næstbedste at udskifte det farlige med noget mindre farligt. For eksempel ved at finde et godt og mindre farligt alternativ til den kemi, vi bruger. Kan det heller ikke lade sig gøre, kan vi prøve at isolere os fra det farlige. Det gælder for eksempel ved maskinsikkerhed, hvor vi indkapsler det farlige eller har andre tekniske tiltag til at forhindre kontakt.

Nederst på trappen har vi de personrettede tiltag. De handler om at påvirke kollegernes viden, holdninger og adfærd i forhold til sikkerhed. For eksempel ved at tilskynde og informere kollegerne. Sætter vi disse tiltag sammen med organisatoriske tiltag på næste niveau i form af for eksempel regler, procedurer og sikkerhedsrunderinger, får vi en bedre effekt, end hvis vi kun arbejder på ét af de nederste trin alene, fortæller Kent J. Nielsen. Men det er stadig en relativt lav effekt sammenlignet med de øverste trin på trappen, og derfor skal vi altid søge så højt op som muligt.

EN BREDERE FORANKRING



Det er ofte medarbejderen på gulvet, der kommer ud for ulykken, men det er ikke kun på gulvet at arbejdet med sikkerhed skal foregå, siger Kent J. Nielsen:

”Hele organisationen skal støtte op. Bag medarbejderen står en arbejdsmiljørepræsentant og en leder. Men bag dem står der også indkøbere, leverandører, produktionsingeniører og mange andre, som alle sammen er med til at skabe arbejdsmiljøet omkring medarbejderen på gulvet. Organisationens skal altså arbejde ud fra, at sikkerhed er noget, vi alle bidrager til med de beslutninger, vi tager,” siger han.

SIKKERHED SKAL MED I SAMTALERNE

Én rolle er dog særlig vigtig, viser forskningen:

”Lederen er den vigtigste rollemodel, vi har. Vi ved, at ledelsesengagement er den enkeltstående vigtigste faktor for succes, også når det gælder sikkerhed.”

Der er nemlig en tydelig sammenhæng mellem lederens prioritering af sikkerhed i det daglige og medarbejdernes egen sikkerhedsadfærd:

”Der er ofte forskel på de officielle værdier på en arbejdsplads og de praktiske ’handleværdier’. Og medarbejderne ved godt, hvad der reelt er vigtigt for deres leder. Vi ser, at hvis lederen taler mere om sikkerhed i dagligdagen, så opfatter medarbejderne, at sikkerhed har en høj prioritet, og det påvirker deres sikkerhedsadfærd i en bedre retning,” siger Kent J. Nielsen.

Her kan man spørge sig selv, hvor mange samtaler på arbejdspladsen der indeholder sikkerhed:

”Hvis I ligger på omkring 80 procent, er der god sandsynlighed for, at I også har mere sikkert arbejdsmiljø,” afslutter Kent J. Nielsen.



HENT FOREBYGGELSESTRAPPEN HER



Forebyggelsestrappen PDF (PDF)

(<https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2023-12/Forebyggelsestrappen%20PDF.pdf>)

MERE OM ULYKKER



08. Danfoss tager godt imod nye, gamle medarbejdere

Samarbejdsudvalget og HR arbejdede tæt sammen, da Danfoss A/S flyttede knap 120 medarbejdere og produktionen fra Viby J. til Silkeborg. Besøg på virksomheden, exitsamtaler og tæt involvering har blandt andet være med til at sikre en tryk proces.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

8. februar 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

Selv om du har været ansat i virksomheden i mange år, så kan det alligevel godt give sommerfugle i maven, hvis arbejdspladsen bliver flyttet knap 40 kilometer mod øst, og du får flere hundrede nye kolleger.

Så for at bevare arbejdsglæden og produktiviteten og fastholde medarbejderne besluttede samarbejdsudvalget på Danfoss A/S i Silkeborg og Viby J, at medarbejderne skulle være i centrum, da fabrikken i Viby blev lukket og lagt sammen med produktionen i Silkeborg. Projektet kalder de Silkeby. Navnet er en sammentrækning af Silkeborg og Viby og signalerer ønsket om at skabe en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere føler sig hjemme.

Og projektet er lykkedes så godt, at stort set alle medarbejdere fra Viby er fulgt med til Silkeborg, trivslen er steget og produktiviteten er i top. Samtidig har virksomheden modtaget CO-industris Samarbejdspris 2023 for at sammenlægge de to fabrikker på en måde, hvor medarbejderne har følt sig trygge og involverede gennem hele processen.

AUTOMATISK EJERSKAB

Medarbejderne har blandt andet været med til at planlægge selve flytteprocessen af maskinerne.

”Det har givet tryghed, at vi er blevet involveret. Samtidig får man automatisk ejerskab, når man har været med til at planlægge processen,” siger Hanne Jensen, som har arbejdet 37 år på Viby-fabrikken, hvor hun også er fællestillidsrepræsentant og tillidsrepræsentant for 3F’erne.

For virksomheden gav det nogle gode input, som blev integreret i flytteplanerne, fortæller Anne Katrine Bauer, HR-ansvarlig i Danfoss A/S Silkeborg.

”Der er ingen tvivl om, at dem der i hverdagen er helt tæt på maskinerne, har en unik viden, som dem, der sidder og planlægger flytteprocessen, ikke har. Det gav nogle gode løsninger,” siger hun.

Flytteplanerne blev først lanceret i SU, som gennem hele forløbet har haft det overordnede tilsyn med processen, mens det praktiske arbejde er blevet udført af HR, tillidsrepræsentanterne og en række underudvalg, som for eksempel har arbejdet med tildeling af omklædningsrum.



TIPS

Pluk nogle tips til en god flytning fra Danfoss

1. Involver tillidsrepræsentanter og medarbejdere tidligt i processen.
2. Lyt til medarbejderne i forbindelse med flytning af maskiner.
3. Giv løbende opdateringer på, hvordan flytteprocessen forløber.
4. Lad medarbejderne på de to matrikler møde hinanden under festlige omstændigheder.
5. Tag imod alle, som var de helt nye medarbejdere – sådan kan det nemlig godt føles for dem.

”Det her projekt er så stort, at det rækker ud over SU. Men vi hjælper hinanden på kryds og tværs i forhold til de forskellige arbejdsopgaver, der nu er. Det har været superfedt at opleve, hvordan alle bidrager. Det har virkelig givet noget, som vi ikke har oplevet før, og jeg tror, at det har været medvirkende til, at folk er blevet. Vi har hjulpet hinanden og fejret vores succeser. Det er bare små ting som kage eller en is, men det har fået sammenholdet til at blomstre,” siger Erik Søndergaard, fællestillidsrepræsentant og tillidsrepræsentant for de faglærte i Silkeborg.

VIGTIGT AT INVOLVERE TR TIDLIGT

Også fabrikschef Claus Hjerrild fremhæver samarbejdet med medarbejderne og i særdeleshed tillidsrepræsentanterne.

”Det har haft stor betydning, at vi har involveret tillidsrepræsentanterne tidligt i projektet. Vi har et rigtig godt samarbejde, og vi er enige om, at svesken skal på disken. Vi er nødt til at sige det, vi mener. Vi har åbenhed og en flad struktur, hvor vi kan tage tingene i opløbet og få de gode forslag på bordet,” siger han.

Undervejs i processen er medarbejderne løbende blevet orienteret om planerne, hvor langt man var i processen, og der er blevet afholdt forskellige relevante workshops op til flytningen.

KNAP SÅ GRØN

Desuden fik Hanne Jensen ideen til at lave et arrangement, hvor alle medarbejderne både blev introduceret til den nye fabrik på en festlig måde og kunne møde deres nye kolleger. Det resulterede i et stjerneløb, hvor medarbejderne kom rundt på hele fabrikken, fik relevante informationer om deres arbejdsplads og en hyggelig sludder med hinanden.

”På den måde stod man ikke helt grøn på første arbejdsdag,” fortæller hun.



SAMARBEJDSPRISEN

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 2024 er den 23. maj. Du kan nominere din virksomhed på to forskellige måder:

Du kan sende en SMS til 1231 og skriv: **sampris virksomhedens navn samt dit navn**. Så kontakter vi dig for at høre mere om, hvorfor netop din virksomhed skal have CO-industris Samarbejdspris.

Eller

Du kan udfylde dette [nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-01/Nomineringsskema%202024.docx) (<https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-01/Nomineringsskema%202024.docx>) og sende det til os. Så kommer din virksomhed med i kampen om næste års samarbejdspris.

Modtagelsen af de nye medarbejdere har haft en central plads i hele processen. Alle medarbejdere i Viby får en slags exitmøde med deres leder i Viby, hvor de også får udleveret en velkomstpjece til Silkeby. I pjecen kan de læse alt, hvad der er rart at vide, når man skal starte på en ny arbejdsplads. Her står alt, lige fra hvordan den første arbejdsdag kommer til at forløbe til information om parkeringsmuligheder, omklædningsrum og affaldssortering. Udgangspunktet har været, at alle medarbejdere fra Viby skal tages imod, som var de helt nye medarbejdere.

”Medarbejderne fra Viby flytter jo ikke bare. De kommer til en helt ny fabrik, som de ikke kender, og hvor spørgsmål som ’Virker mit ID-kort her, og hvornår har kantine

egentlig åben?’ og andre lavpraktiske spørgsmål godt kan virke overvældende,” forklarer Hanne Jensen.

På deres første arbejdsdag i Silkeborg bliver alle taget imod af en tillidsrepræsentant, som viser dem rundt og sørger for, at der bliver taget et billede af dem til intranettet, så alle er opmærksomme på, at de har fået en ny kollega.

GODT NOK TOMT

Der har også været afholdt møder og workshops for medarbejderne i Silkeborg i forbindelse med flytningen, ligesom der har været stor opmærksomhed på at holde gejsten oppe hos medarbejderne i Viby, som oplevede, at det tyndede mere og mere ud i kantinen, efterhånden som kollegerne blev flyttet til 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.

”Jeg har flere gange været ud at snakke med dem, som var tilbage, og da der kun var 30 mand tilbage, syntes de godt nok, at der var ved at være tomt og stille. Men vi har været meget opmærksomme på, at de skulle føle, at de også er en del af virksomheden. Flytteprocessen er gået meget fint. Jeg havde forstillet mig meget større problemer, men folk føler, at de er blevet taget godt imod,” fortæller Lars Mikkelsen, tillidsrepræsentant for de faglærte i Viby.

Også fabrikschef Claus Hjerrild synes, at flytteprocessen er gået godt.



”Det har været en tung proces at flytte så mange maskiner, men medarbejderne har haft exit-samtaler og velkommen-samtaler, og mandag morgen står tillidsrepræsentanterne uden for og hilser på dem. Det er et kæmpe træk fra tillidsfolkene, det engagement, som de har leveret,” siger han.

Selv om det har været en langvarig og nogle gange tung proces, så er resultatet det hele værd, mener Mariann Bloch, tillidsrepræsentant for 3F’erne i Silkeborg.

”Tanken om, at den arbejdsplads, hvor jeg startede i 1980, også er her den dag, jeg går på pension og længe efter, gør mig stolt. Jeg har fået lov til at være en del af noget, der udvikler sig og ikke afvikler sig. For der har været rygter om, at vi skulle outsources. Det bliver vi ikke nu.”



09. Er I Danmarks bedste til at samarbejde?

Nu er der åbent for nomineringer til CO-industris Samarbejdspris. Hvis I er rigtig skarpe til at samarbejde på din virksomhed, så send en indstilling afsted straks. Det er nemlig medarbejderne, der bestemmer, hvem der har fortjent en plads som nomineret.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

8. februar 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

CO-industri er på jagt efter virksomheder med et særligt godt samarbejde. Vi ved, at på mange arbejdspladser bliver der hver dag arbejdet målrettet på at få det gode samarbejde til at fungere og udvikle sig. Det sker i samarbejdsudvalget og i hverdagen. Og når det lykkes, så har både medarbejdere, ledelse og bundlinjen gavn af indsatsen.

Den indsats vil CO-industri gerne sætte spotlight på. Derfor uddeler CO-industri hvert år CO-industris Samarbejdspris som et skulderklap til en virksomhed, der har udmærket sig ved at have et særligt godt samarbejde mellem ledelsen, de tillidsvalgte

og medarbejderne. Samtidig håber vi, at virksomheden kan inspirere andre til at tage fat i deres samarbejde om trivsel og produktivitet og gøre det endnu bedre.

TR HAR DEN AFGØRENDE STEMME

Det er dig som tillidsrepræsentant, der er med til at afgøre, om I skal have CO-industris Samarbejdspris 2024. Det er nemlig alene dig, som kan indstille din arbejdsplads til prisen.

Der er mange faktorer, som spiller ind, når CO-industri skal finde "Danmarks bedste samarbejdsplads". Vi ser blandt andet på, om der er god kommunikation på virksomheden, om de tillidsvalgte bliver inddraget i virksomhedens beslutninger gennem et godt samarbejde i samarbejdsudvalget, om der arbejdes på at skabe trivsel blandt medarbejderne, og om der er fokus på uddannelse. Ikke alle kriterier behøver at være opfyldt, men I må meget gerne have fundet nogle løsninger, som kan inspirere andre og måske er lidt utraditionelle.



SAMARBEJDSPRISEN

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 2024 er den 23. maj. Du kan nominere din virksomhed på to forskellige måder:

Du kan sende en SMS til 1231 og skriv: **sampris virksomhedens navn samt dit navn**. Så kontakter vi dig for at høre mere om, hvorfor netop din virksomhed skal have CO-industris Samarbejdspris.

Eller

Du kan udfylde dette [nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-01/Nomineringsskema%202024.docx) (<https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-01/Nomineringsskema%202024.docx>) og sende det til os. Så kommer din virksomhed med i kampen om næste års samarbejdspris.

Sidste frist for indstilling til CO-industris Samarbejdspris er 23. maj 2024.

SIDSTE ÅRS VINDER

Sidste år gik prisen til Danfoss A/S i Silkeborg, som markerede sig ved at have håndteret en flytning af en fabrik så godt, at stort set alle medarbejdere flyttede med og var trygge ved det. Ovenikøbet steg trivslen i samme periode.

Samarbejdsudvalg, HR, ledere og tillidsrepræsentanter arbejdede tæt sammen om at skabe trygge rammer for selve flytningen, da fabrikken i Viby skulle lukkes og lægges

sammen med fabrikken i Silkeborg. Det indebar blandt andet, at medarbejderne blev involveret i flytteprocessen, og de blev holdt tæt orienteret om, hvordan planerne skred frem. De fik mulighed for at besøge deres nye arbejdsplads og møde deres nye kolleger under festlige omstændigheder og i god tid, inden de blev flyttet. Og endelig blev de alle sammen taget imod, som var de nye medarbejdere, med alle de informationer, det indebærer.

Silkeborg A/S havde også øje for, at når to arbejdspladser bliver lagt sammen, så kan der godt opstå kultursammenstød. Det tog de i opløbet ved at arbejde målrettet på at skabe en ny, fælles kultur med et fælles sprog. Gennem workshops var medarbejderne blandt andet med til at definere, hvilken slags arbejdsplads de gerne ville have, og de fik en god dialog om, hvordan de som medarbejdere ikke alene bidrager til Danfoss' produktion af termostater, men også direkte er medvirkende til at fremme den grønne omstilling.

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

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

