

Vis

Redigér

Delete

Versioner





CO MAGASINET

2. UDGAVE 2024

01. Forbered organiserings snakken med en god velkomst

02. Har I styr på jeres helbreds kontrol af kollegerne på natholdet?

03. Motornørder gearer op for arbejdsmiljøet

04. Sms'er er med til at sikre lønstigninger

05. Har I Danmarks bedste "samarbejdsplads" 2024?

06. Styrk dit netværk og bliv en skarpere tillidsvalgt



Organiseringen begynder med en god velkomst | Udvidet helbreds kontrol |
Motornørdere gearer op for arbejdsmiljøet | Styrk dit netværk



01. Forbered organiserings snakken med en god velkomst

En ordentlig velkomst til nye kolleger er alfa og omega for tillidsrepræsentanterne i LEGO Group i Billund. Det sikrer både en tryk start på arbejdet og et solidt fundament for en snak om organisering.



SKREVET AF

Sara Ravnmark

SIDST REDIGERET

23. april 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

TR

Når Anne-Mette Amlund Olesen får en ny timelønnet kollega på LEGO i Billund, kan han eller hun være sikker på at få en ordentlig velkomst.

Som tillidsrepræsentant sørger Anne-Mette nemlig for en grundig introdag, hvor den nye kollega får medarbejderkort og drikkedunk m.m., bliver kørt rundt for at se virksomheden og ledes igennem alt fra sikkerhed og sundhedspolitik til chefteam, intranet og personalegoder.

Dagen rundes af med en snak om overenskomst og organisering. Og den rækkefølge er ikke tilfældig. For der er en klar sammenhæng mellem de vilkår og rammer, den nyansatte netop er blevet præsenteret for, og de overenskomster og faglige arbejder, der ligger bag.

”Tingene er ikke kommet af sig selv. Ferie og fritvalgskonto er jo goder, vi har fået gennem overenskomsterne. Vi taler også om selve introdagen og vores flotte medarbejderhus. Vi tillidsrepræsentanter har haft indflydelse på mange af de goder, vi har her, og det gør jeg klart fra første dag,” siger Anne-Mette.

GOD LYDHØRHED

Anne-Mette Amlund Olesen har været ansat i LEGO Group i snart 38 år og er tillidsrepræsentant (3F) for omkring 180 timelønnede kolleger. Når hun får en ny af slagsen, tager hun også vedkommende med rundt og hilse på kollegerne.

”Så sørger jeg naturligvis for at komme forbi nogen, der ved, hvem jeg er, og kender mig for noget godt. Det er med til at støtte op om organiseringsnakken bagefter, at den nye ser nogle gode relationer,” forklarer Anne-Mette.

Og den gennemtænkte rækkefølge på introdagen virker efter hensigten, fortæller hun:

”De fleste er faktisk meget lydhøre. Og det tror jeg blandt andet skyldes, at jeg bygger organiseringsnakken oven på alt det andet, vi lige har gennemgået. Folk kan godt se sammenhængen mellem vores faglige arbejde og alt det gode, de er stødt på i løbet af dagen.”

VELKOMMEN FRA FØRSTE DAG

På introdagen kommer nærmeste leder gerne forbi og hilser på, men ellers er det Anne-Mette, der står for dagen.

”Jeg prioriterer højt at tage godt imod en ny kollega. Vi har et omfattende introprogram, og ingen kan huske det hele bagefter. Men følelsen af at være velkommen fra dag ét, den husker alle,” siger tillidsrepræsentanten, som også gør en dyd ud af at huske den nye kollegas navn.


”Man føler sig set, når andre kan huske, hvad man hedder. Måske har den nye glemt mit navn. Men det gør ikke noget, for de kan stadig huske mit ansigt, fordi jeg tog imod dem, og det er vigtigt for mig som tillidsrepræsentant.”



Opbyg en god introduktion

- **Sæt introduktionen i system.** Så du er sikker på, at nye kollegaer bliver taget vel imod og føler sig velkommen. Det åbner en dør for, at de kan træde ind i fællesskabet og organiseringen.
- **Den rigtige rækkefølge.** Uanset om du har en hel dag eller få timer til rådighed, så sørg for en god rækkefølge. Start med arbejdspladsen og de goder, som overenskomsten og samarbejdet med virksomheden har givet. Og rund så af med en snak om overenskomst og organisering.
- **Mærk efter, hvem du sidder over for.** Hvis du fornemmer en åbenhed over for organisering og samarbejde, så har du et godt udgangspunkt.
- **Giv en gestus.** Det kan være frokost eller en pose bolsjer. Det er tanken, der betyder noget for, at den nye føler sig velkommen i fællesskabet.
- **Tal dit TR-arbejde op.** Har I et godt samarbejde med ledelsen eller nogle goder, du som tillidsrepræsentant har været med til at skabe? Så skal det med i introduktionen. Vis, at du tager hånd om den nye og gør en masse for at sikre ham eller hende en god start.

Start en god snak

- **Vær nysgerrig.** Hvis din nye kollega er i et ikke-overenskomstbærende forbund, så spørg ind til, hvad det forbund kan give. Det kan åbne for en god snak om, hvad man får og ikke får hos et 'gult' forbund.
 - **Brug tal og fakta.** Nogle siger, det er dyrt at være med en rigtig fagforening. Man kan også sige, at det er dyrere at lade være. Prøv at regne på, hvordan det ville se ud, hvis I ikke havde for eksempel jeres fritvalgskonto og den løn, I har forhandlet jer til lokalt. Så har du et godt regnestykke for, hvordan tingene ville se ud uden overenskomsten.
 - **Den første lønseddel** kan være anledning til endnu en god snak. Hør, om den nye kollega har fået det rigtige i løn. Og vis, at det er sådan noget, du som tillidsrepræsentant kan hjælpe med at få styr på, hvis der er rod i tingene.
- 

FORDELE FOR ALLE

En god introduktion gør det lettere for nye kolleger at komme godt i gang på arbejdspladsen. Det er til gavn for alle, og derfor har Anne-Mette sørget for at få det skrevet ned. Så hvis nogen i virksomheden en dag skulle stille spørgsmål ved introdagen, så har hun de gode grunde klar ved hånden.

”Det er godt at have noget på skrift, som viser fordelene for virksomheden: De nyansatte får en god indflyvning til virksomheden, de lærer om kvalitet, sikkerhedsregler og personalepolitikker og så videre. På den måde er vi proaktive på fremtiden, og det bliver tydeligt, at der kommer noget godt ud af det for alle parter,” forklarer hun.

SPOT PÅ TILLIDSREPRÆSENTANTENS ARBEJDE

Som ny hos LEGO Group er det let at blive overvældet af de gode forhold som det flotte medarbejderhus i Billund med blandt andet fitnesscenter, pejsestue med brætspil, musiklokale og tømmer-snedkerværksted. Eller den gennemtænkte introdag og de fine LEGO-æsker, man får med hjem bagefter.

”Det er jo resultatet af mange års stærkt samarbejde med virksomheden. Vores fabrikschef er god til at sige det: Det her var ikke blevet til noget uden tillidsrepræsentanterne. Og det skal de nye da også vide,” siger Anne-Mette Amlund Olesen.

Hun understreger samtidig, at det ikke er selve omfanget, der betyder noget. En ekstra betalt fridag, en gratis personaleforening eller infomøder om Industriens Pension kan være alt rigeligt.

”Små sejre kan have stor værdi for kollegerne. Det vigtige er, at du fortæller om det, hvis du som tillidsrepræsentant har været med til at sikre noget godt hos jer,” siger hun.



HUSK MULIGHEDEN FOR AT MØDES MED NYANSATTE

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

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

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

SMÅ TING GØR EN FORSKEL

Og netop de små ting gør en stor forskel, når man er helt ny. At ens navn bliver husket. At man får en lille ting den første dag.

”Det er en vigtig gestus, som viser, at den nye er blevet set. Det ved alle, som har prøvet det modsatte og er blevet kastet ud i et nyt arbejde uden en ordentlig velkomst,” siger Anne-Mette. Hun understreger også, at det ikke behøver være overdådigt for at få effekt.

”En betalt frokost første dag kan være nok. Eller kontakt jeres lokalafdeling og hør, om I kan få en pose bolsjer til de nye. Mere behøver det ikke at være.”



02. Har I styr på jeres helbreds kontrol af kollegerne på natholdet?

Natarbejde er hårdt for kroppen, og nu har arbejdsmiljøforskerne strammet deres anbefalinger. CO-industri og DI har derfor lavet nye aftaler om, hvordan I skal gennemføre helbreds kontrol af de kolleger, som arbejder om natten.



SKREVET AF
Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET
17. april 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR



HELBREDSKONTROL

Helbreds kontrol og natarbejde

Du kan læse mere om helbreds kontrol ved natarbejde.

Her finder du også spørgerammen for udvidet helbreds kontrol, en uddybning af konceptet, et dokumentationsskema om virksomheden følger NFA's anbefalinger samt et særligt APS-skema, som skal bruges, hvis virksomheden ikke følger anbefalingerne fra NFA.

Jo ældre vi bliver, jo mere kan natarbejde påvirke vores helbred. Derfor har CO-industri og DI nu aftalt en udvidet helbreds kontrol for visse natarbejdere, der er fyldt 50 år. Samtidig har de to parter aftalt en række rammer for, hvordan helbreds kontrollen af øvrige medarbejdere på natarbejde skal foregå i praksis.

Baggrunden for de nye regler er Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) seneste anbefalinger om natarbejde.

De lyder, at natarbejdere bør have:

- Højest tre nattevagter i træk
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Højest ni timers varighed pr. vagt

Lever I allerede op til anbefalingerne, så er der ingen ændringer i forhold til de nuværende regler.



UDVIDET HELBREDSKONTROL

Hvad er den udvidede helbreds kontrol?

Den udvidede helbreds kontrol er syv obligatoriske spørgsmål/spørgetemaer, som har fokus på de helbreds vilkår, som kan påvirke eller påvirkes af natarbejde i kraft af, at vi bliver ældre.

De syv spørgsmål/spørgetemaer er:

- Selvvurderet helbred
- Tilfredshed med arbejdet
- Job og restitution
- Omfang af natarbejde
- Natarbejde og risiko for kræft
- Smerter og ubehag
- Kontakt med sundhedsvæsenet

Men vurderer I, at I ikke lever op til anbefalingerne, så skal I nu blandt andet tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejdere, ligesom det bliver obligatorisk for natarbejdere at gennemføre helbreds kontrollen mindst hvert andet år. Helbreds kontrollen består af en række målinger samt en helbredssamtale.

Og så skal natarbejdere på 50 år og derover altså have en udvidet helbreds kontrol. Den udvidede helbreds kontrol er en overbygning på den nuværende helbreds kontrol ved natarbejde.

Fremover skal helbredssamtalen med natarbejdere over 50 år suppleres med minimum syv spørgsmål/spørgetemaer. De handler om selvvurderet helbred, tilfredshed med arbejdet, natarbejde og risiko for kræft, smerter og ubehag samt kontakt med og brug af sundhedsvæsenet.

FOREBYGGE GENER OG SYGDOM



Helbredssamtalen skal hjælpe med at finde ud af, hvilke medarbejdere der bør få en egentlig helbredsundersøgelse i sundhedsvæsenet, ligesom den skal bidrage til at forebygge arbejdsrelaterede gener eller sygdom og derved fastholde medarbejderen på arbejdsmarkedet.

Reglerne for den udvidede helbreds kontrol følger reglerne for Helbreds kontrol ved natarbejde. Det betyder blandt andet, at virksomheden vælger, hvem der skal forestå helbreds kontrollen. Det kan enten være en læge, sygeplejerske eller en anden person med relevant uddannelse og efteruddannelse.

Den endelige rapport udleveres eller sendes senere til medarbejderen, efter at den er attesteret af en læge, der besidder arbejdsmedicinske kompetencer.

Virksomheder, der ikke følger NFA's anbefalinger, skal desuden årligt gennemføre en særlig APV om natarbejde. CO-industri og DI har udarbejdet en tjekliste, som kan anvendes til at afdække risikofaktorer ved natarbejde, som kræver særlig opmærksomhed.

De nye regler og anbefalinger for natarbejde blev aftalt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i foråret 2023. De er trådt i kraft 1. marts i år.

FORSKNING OM NATARBEJDE

Læs mere om, hvad forskerne på Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø (NFA) ved om natarbejde og helbred.



03. Motornørdner gearer op for arbejdsmiljøet

Det skal være sundt og sikkert at arbejde hos AC Motors A/S i Viborg. Så alt fra morgenmad til maskiner er i orden. Arbejdsmiljøarbejdet er nu sat i system – blandt andet med hjælp fra BFA's gratis arbejdsmiljøtjeneste.



SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

27. marts 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

AC Motors i Viborg er bygget videre på den omtrent 70 år gamle familievirksomhed Midtjysk Cylinder-Service, som blev startet i 1950. Men en hel del er blevet forandret siden overtagelsen i april 2021 – blandt andet når det gælder arbejdsmiljøet.

Før i tiden var der – med under 10 ansatte – ingen sikkerhedsorganisation, men en medarbejder havde været på arbejdsmiljøkursus. APV var nærmest en ukendt forkortelse for medarbejderne. Kemi havde man noget data på et sted. Det gik endda. For ulykker var sjældne og små, som produktionschef Jacob Mogensen konstaterer:

”Vi er nede i kategorien en knækket negl og i den dur.”



Men nu er der ryddet op, og alt det formelle er kommet i orden i takt med, at antallet af medarbejdere er fordoblet, og virksomheden vækster og udvider. I den proces har to af BFA Industris arbejdsmiljøkonsulenter – Christina Pedersen, Dansk Industri, og Henrik Guldborg, CO-industri – været med til at sætte arbejdsmiljøindsatsen i gang.

”De ringede på det helt rigtige tidspunkt,” fortæller administrerende direktør Morten Kjeldahl Vammen og uddyber:

AC MOTORS

AC Motors er en del af AC Group og er etableret som en videreførelse af Midtjysk Cylinder-Service i april 2021.

22 medarbejdere er beskæftiget på virksomheden, som har 2.400 m² produktions- og lagerfaciliteter på Vognmagervej i Viborg.

AC Motors er specialiseret indenfor motorer med renovering og reservedele samt udførsel af niche-maskinarbejde. Virksomheden har erfaring med alle typer af motorer, fra klassiske og moderne personbiler til lastbiler, entreprenør- og landbrugsmaskiner.

”Jeg havde været ansat i tre måneder på det tidspunkt, og jeg kunne godt se, at vi trængte til at få gearet op. Jeg har godt nok beskæftiget mig med arbejdsmiljø i tidligere job, men jeg har ikke stået for det selv. Så vi havde under alle omstændigheder brug for hjælp.”

SMÅ OG STORE FORBEDRINGER

Kort tid efter – i januar 2023 – var to af BFA Industris arbejdsmiljøkonsulenter på plads på Vognmagervej i Viborg til et tretimers besøg, hvor det meste af tiden gik med gennemgang af kontorer, lager og produktion.



”Deres forslag gik både på små og større forbedringer, og vi fik talt om, hvad vi gerne ville nå inden for det første halve år. Det var alt fra små stropper til store kraner og værnemidler – i det hele taget: Hvor kunne vi forbedre tingene. De kom med en masse forslag, og så skrev vi ned, hvad vi gerne ville gøre bedre,” siger Morten Kjeldahl Vammen.

Tiltagene blev også noteret i den overskuelige besøgsrapport, som arbejdsmiljøkonsulenterne fra BFA Industri laver efter et besøg. Langt det meste handlede om formelle tiltag, hvor AC Motors sammen med arbejdsmiljøkonsulenterne blev enige om at fokusere på at:

- udarbejde APV plus handleplan
- holde årlig arbejdsmiljødrøftelse og dokumentere den
- udarbejde kemisk risikovurdering
- gennemføre årlige eftersyn på el-værktøj, reoler, stiger, hydrauliske pressere og sakseliftborde m.v.

NU KØRER ALT EFTER BOGEN

Helt grundlæggende fik AC Motors også valgt en arbejdsmiljørepræsentant, hvor Kasper Munck Pedersen meldte sig på banen. Og han og direktøren kom hurtigt på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

”Jeg har været her i et par år, men kan virkelig mærke, at der er sket meget. Da jeg blev ansat, var der ikke rigtigt noget, der var sat i system. Nu kører alt efter bogen,” fortæller han.

Ud over de formelle krav var der ved konsulentbesøget også øje på nogle arbejdsprocesser, der kunne udføres mere hensigtsmæssigt, afskærmning på en drejebænk og brug af åndedrætsværn.

TURBO PÅ INDSATSEN



Det har ikke taget AC Motors lang tid at få helt styr på arbejdsmiljøarbejdet. Selv om virksomheden på halvandet års tid er vokset fra 10 til 22 medarbejdere, har bygget om, fået en ekstra lokation, investeret i ni nye maskiner og fire kraner samt nyt Microsoft BC it-system, har sundheden, trivslen og sikkerheden haft høj prioritet.

Da BFA Industris konsulenttjeneste fulgte op godt fem måneder senere, havde AC Motors nået alt det, de havde sat sig for.

”Vi har grebet det meget systematisk an, så det blev en overskuelig proces. Få el-værktøj i orden. Videre til næste. Indkøb af nye stropper. Så kontrol på kraner og maskiner. Og så videre,” fortæller AC Motors-direktøren.

Derudover har et abonnement på systemet E-Miljø fra ABAS været med til at sikre, at alt omkring arbejdsmiljøet er blevet sat i system med kemi, eftersyn af udstyr, politikker mv.

STARTSKUD TIL EN KULTURÆNDRING

Medarbejderinddragelse har været centralt i processen.

”Vi har alle sammen været meget involveret. Vi har taget en masse snakke om de forbedringer, som vi kunne komme op med. Vi har eftersat vores el-værktøj, stropper, nødstop og så videre. Og vi har prøvet nogle nye løsninger af,” siger arbejdsmiljørepræsentant Kasper Munck Pedersen, og produktionschefen supplerer:



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.

”Jeg tror, at det har været med til at ændre hele kulturen. Vi opfordrer folk til at komme og sige til, hvis der er nogle mangler, eller noget kan blive bedre. Og jeg kan godt mærke, at jeg får flere meldinger ind til mig,” siger Jacob Mogensen, der kan konstatere, at det vist stort set kun er færdiggørelsen af gulvmaling med striber, der mangler. Epoxymalingen kommer på plads, efterhånden som det passer ind i produktionen.

Ud over det fysiske arbejdsmiljø har AC Motors også fokus på trivslen. Der er lavet introforløb til nye medarbejdere, hvor man kommer rundt og står med alle sine nye kolleger og lærer dem at kende. Der er flere sociale arrangementer i løbet af et år og fokus på en ordentlig omgangstone. Og så er der sørget for morgenmad og frokost hver dag samt et varieret udvalg af drikkevarer og frugt.

”Hvis vi skal være en attraktiv arbejdsplads, er spædende opgaver, indflydelse og ansvar samt et godt arbejdsmiljø og trivsel bare vigtige at have fokus på, siger Morten Kjeldahl Vammen, som håber, at det kan medvirke til, at flere kvinder vil søge job hos AC Motors, hvor der i dag kun er mænd i produktionen, men tilføjer:

”Vigtigst af alt, at vi får de mest kompetente personer til de opgaver, vi søger til og kan gøre arbejdet så attraktivt, at man har lyst til at arbejde ved AC Motors i mange år.”



04. Sms'er er med til at sikre lønstigninger

Tillidsrepræsentanterne i Metal Aalborg har afdelingen i ryggen, når de skal forberede sig på lønforhandlingerne. Sms'er, orienteringsmøde og direkte linje til en fast faglig medarbejder er med til at sikre gode lønforhandlinger.



SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

14. marts 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Når der ryger en sms ind på tillidsrepræsentant Brian Christensens telefon i årets første måneder, kan det være med til at skaffe en lønforhøjelse. Metal Aalborg sender nemlig beskeder ud, hver gang afdelingen modtager et resultat fra en lønforhandling på en af de lokale virksomheder.

”Sms’erne er et rigtig godt værktøj. For det første er det helt nye, aktuelle resultater, og for det andet er det lokalt, hvor jeg kan holde øje med virksomheder, vi plejer at sammenligne os med. Når jeg har de resultater, kan jeg bruge dem i min argumentation over for vores fabriksdirektør, når vi forhandler,” fortæller Brian Christensen, der har været tillidsrepræsentant på Schulstad i Pandrup i otte år.

Med sms'erne kan jeg holde øje med virksomheder, vi plejer at sammenligne os med

Brian Christensen, tillidsrepræsentant Schulstad

Han forsøger at lægge sig lidt i baghjulet af nogle af de lønførende virksomheder i Metal Aalborgs område og indleder forhandlingerne i marts. En måneds tid senere ligger der som regel et resultat efter fire til seks møder.

”Lønnen er selvfølgelig ikke det eneste, som betyder noget for at have en god arbejdsplads, men vi skal stadig følge med lønudviklingen for at fastholde og rekruttere nye kolleger,” slår Brian Christensen fast. Rekrutteringen er blevet sværere som følge af den høje beskæftigelse. Til det seneste jobopslag var der blot fem ansøgere.

FÅR ET GODT BILLEDE AF LØNUDVIKLINGEN

Sms-tjenesten, som afvikles via Dansk Metals CRM-system, har Metal Aalborg kørt med i over 10 år. Og kvaliteten bliver bedre i takt med at flere og flere tillidsrepræsentanter melder deres resultater ind.

Faglig konsulent i Metal Aalborg Linda Sonne Svendsen fortæller, at afdelingen fik meldt resultater ind for over 100 virksomheder sidste år. Det er både virksomheder med tillidsrepræsentanter og nogle uden, hvor det er en talsmand eller anden kontaktperson, som sørger for formidlingen.

Der er ingen tvivl om, at det har rykket rigtig meget ved lønningerne derude

Linda Sonne Svendsen, faglig konsulent, Metal Aalborg



”Med så mange resultater, er vi sikre på, at det giver et retvisende billede af lønudviklingen i vores område. Og der er ingen tvivl om, at det har rykket rigtig meget ved lønningerne derude,” siger Linda Sonne Svendsen.

Resultaterne bliver opgjort på virksomheder og mere overordnet på fag samt brancher. Og ud over sms-tjenesten, laver Metal Aalborg også en lokal lønstatistik tre gange om året.

NETVÆRKSGRUPPER GIVER GODT KENDSKAB

Linda Sonne Svendsen fremhæver, at en sidegevinst ved sms’erne er, at tillidsrepræsentanterne ringer til afdelingen for at spørge ind til nogle af resultaterne. Det giver en god anledning til at dele viden om økonomiske nøgletal, beskæftigelsessituationen og gode råd til det forhandlingstaktiske.

I Metal Aalborg er de omkring 100 tillidsrepræsentanter delt op i otte netværksgrupper, hvor der er knyttet en medarbejder fra afdelingen til hver sin gruppe. Det giver et godt og tæt kendskab til den enkelte tillidsrepræsentant og til virksomheden, hvor Metal Aalborgs medarbejdere jævnligt kommer på besøg for at holde kontakten ved lige.



LINDAS OG BRIANS BEDSTE RÅD

Faglig konsulent i Metal Aalborg Linda Sonne Svendsen har siddet til flere lønforhandlinger med Metal Aalborgs formand, da hun tidligere var HK-tillidsrepræsentant. Brian Christensen har haft tre lønforhandlinger på Schulstad som tillidsrepræsentant. Her er deres bedste råd til en god lønforhandling:

1. Tag de kurser i forhandling og regnskabsforståelse, som du kan få gennem din fagforening og TekSam.
2. Vær udholdende og hav is i maven ved forhandlingerne – tag ikke det første og bedste tilbud.
3. Sæt dig ind i virksomhedens økonomiske situation, de økonomiske nøgletal i industrien og beskæftigelsessituationen.
4. Skriv dine gode argumenter ned i løbet af året – har I været ekstra fleksible, taget overarbejde, uddannelse eller oplært nye medarbejdere?
5. Vær med til at skabe et godt forhandlingsklima – humor kan løsne en fastlåst situation.
6. Hav dine kolleger med dig – fra forventningsafstemningen og undervejs i forhandlingerne.
7. Vælg det mest gunstige tidspunkt for dig til at indlede forhandlingerne.
8. Brug din lokale fagforening til at hjælpe med forberedelsen.

REGNSKABSKURSER ER BLEVET POPULÆRE

Ud over sms-tjenesten og en-til-en-samtaler med tillidsrepræsentanterne indkalder Metal Aalborg også tillidsrepræsentanterne til et orienteringsmøde i februar. Alt i alt skal det give tillidsrepræsentanterne de bedste forudsætninger for gode lønforhandlinger.

For grundig forberedelse er bare alfa og omega, slår Linda Sonne Svendsen fast:

”Du sidder over for en arbejdsgiver, som er godt inde i virksomhedens økonomi og som sikkert er trænet i og vant til at forhandle. Det skal du kunne matche. Derfor er

det vigtigt, at du benytter det, der nu er slået fast i overenskomsten, nemlig at du kan forlange at se ordrebøger, regnskab og de andre ting om virksomhedens økonomiske forhold,” siger den faglige konsulent, som har mærket en stigende interesse fra tillidsrepræsentanterne i at sætte sig mere ind i økonomien:

”Vi kan for eksempel se, at vi har et kursus på Metalskolen, der hedder ”Knæk et regnskab”. Det er blevet så efterspurgt, at skolen har måttet oprette ekstra kurser. Jeg tror, at tillidsrepræsentanterne tænker: Nu er det med regnskaber og andre oplysninger kommet ind i overenskomsten, så skal vi også lære at læse og forstå det.”

LANTMÄNNEN SCHULSTAD A/S

Grundlagt af Viggo Schulstad i København i 1880. Blev en del af den svenske koncern Lantmännen i 2003.

I Danmark er Schulstad til stede i Hvidovre, Pandrup og Vejle.

Bageriet bager over 100 millioner brød om året til danskerne.

Nettoomsætningen rundede i 2002 en milliard kroner.

Brian Christensen, som har været gennem hele Metals grunduddannelse, vil også gerne på ”Knæk et regnskab”. I 2022 landede Schulstad et overskud på omkring 100 millioner kroner. Fremadrettet er det godt at kunne se regnskaberne til lønforhandlingerne, mener Brian Christensen.

LØNFORHANDLING ER OGSÅ ORGANISERING

”Vi var kommet bagud lønmæssigt, og derfor var virksomheden jo også nødt til at give en ordentlig lønforhøjelse,” konstaterer Brian Christensen, som da også fik forhandlet sig frem til en toårig aftale i 2023, der gav 10 kroner mere i timen i 2023 og 10 kroner ekstra i 2024.

Som sidegevinst gav det et ekstra medlem.



”Jeg havde en kollega, som stod uden for fællesskabet i Metal. Han lovede at melde sig ind, hvis jeg kunne skaffe 20 kroner mere i timen over de to år. Så nu har vi 100 procents organisering blandt de faglærte hos os.”



05. Har I Danmarks bedste "samarbejdsplads" 2024?

For 10. gange skal CO-industri finde danmarksmestrene i samarbejde. Indstil din virksomhed nu, hvis det er jer. Det er nemlig medarbejderne, der bestemmer, hvilke virksomheder der har fortjent at komme i betragtning til CO-industris Samarbejdspris. Sidste frist for indstilling er 23. maj 2024.



Foto 3: Alle tillidsrepræsentanter på Danfoss A/S, Silkeborg var med til at modtage CO-industris Samarbejdspris 2023. Bagerst fra venstre: Christian Thomsen, tillidsrepræsentant 3F, Claus Hjerrild, fabrikschef, Lars Pedersen, tillidsrepræsentant 3F, Erik Søndergaard, fællestillidsrepræsentant Silkeborg, Dansk Metal, Mads Andersen, næstformand i CO-industri og formand for 3F Industri. Forrest: Martin Hartmann Torp, tillidsrepræsentant 3F, Hanne Jensen, fællestillidsrepræsentant Viby 3F, Lars Mikkelsen, tillidsrepræsentant Dansk Metal, Mariann Bloch, tillidsrepræsentant 3F, Preben Søby, tillidsrepræsentant Teknisk Landsforbund.

SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

17. april 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Sidste år var fabrikschefen på Danfoss A/S i Silkeborg tæt på at knibe en tåre, da han fik at vide, at tillidsrepræsentanterne havde indstillet virksomheden til CO-industris Samarbejdspris.

Det er nemlig nemt at kritisere, hvis samarbejdet på arbejdspladsen ikke fungerer, men vi bemærker det nærmest ikke, hvis det bare fungerer rigtig godt.

I CO-industri ved vi, at der hver dag på mange arbejdspladser bliver arbejdet målrettet på at få det gode samarbejde til at fungere og udvikle sig. Det sker i samarbejdsudvalget og i hverdagen mellem ledelsen og medarbejderne. Og når det lykkes, så har både medarbejderne, ledelsen 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 særlig 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.

INDSTIL NU HVIS I FORTJENER ET SKULDERKLAP

Det er dig som tillidsrepræsentant, der er med til at afgøre, om I fortjener et skulderklap for jeres samarbejdsevner. Det er nemlig alene dig, som kan indstille din arbejdsplads til CO-industris Samarbejdspris 2024.

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.



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.

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.

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.

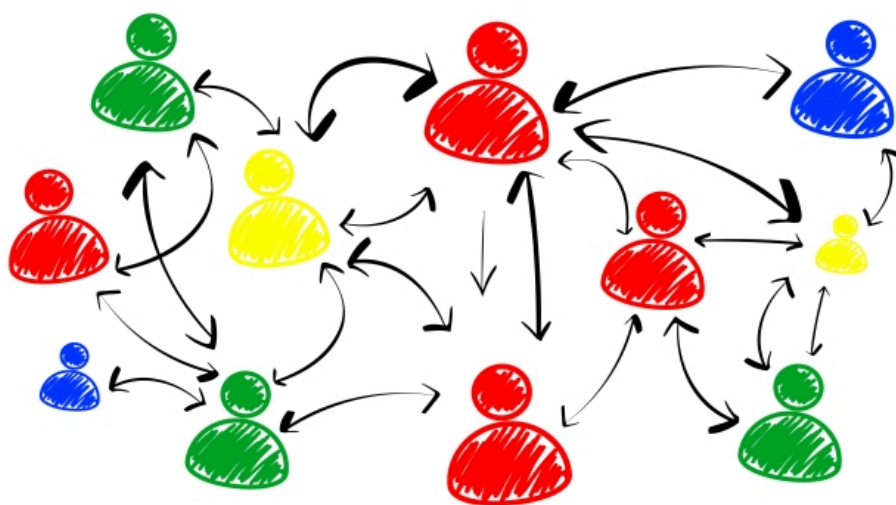
Samarbejdsudvalg, HR, ledere og tillidsrepræsentanter arbejdede tæt sammen om at skabe trygge rammer for selve flytningen, da fabrikken i Viby skulle lukkes og lægges sammen med fabrikken i Silkeborg. Det indebærer blandt andet, at medarbejderne blev involveret i flytteprocessen, og de blev holdt tæt 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.



06. Styrk dit netværk og bliv en skarpere tillidsvalgt

Et stort og godt netværk er lig med indflydelse og vigtige informationer. Her får du en række råd til, hvordan du kan komme i gang med at netværke på en professionel måde.



SKREVET AF
Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET
17. april 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Beslut dig for at netværke!

Vejen til indflydelse går nemlig sjældent alene gennem hårdt arbejde, talent og formelle kanaler. Det kræver også adgang til de rigtige mennesker og den rigtige viden på det rigtige tidspunkt. Og det kan du få gennem dit netværk.

Det kan være svært at begynde at netværke. Mange er bange for, at de kommer til at virke kalkulerede, hvis de tager kontakt til andre mennesker for at bruge deres viden og indsigt.

Men at netværke handler ikke bare om at udnytte hinanden. Det handler også om relationer og udveksling af viden og ideer, fastslår Mikkel Frederiksen. Han er

konsulent og underviser blandt andet i, hvordan man netværker på en sober og professionel måde.

På CO-industris Topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer gav han tips til, hvordan deltagerne kan begynde at opbygge et netværk, som de kan bruge strategisk, men andre tillidsvalgte kan også læse med.

”Du skal netværk, fordi du er interessant, har ekspertviden og noget at byde ind med. Og det har de andre også. Derfor skal du beslutte dig for at netværke,” siger Mikkel Frederiksen.

HJÆLP TIL AT BRYDE ISEN

Det kan være nemmere sagt end gjort. Mange mennesker frygter smalltalk, receptioner og fremmede mennesker, men Mikkel Frederiksen har nogle helt specifikke værktøjer, som kan hjælpe dig med at komme i gang.

5 SKRIDT

Mikkel Frederiksens K-model:

- Kontakt – Stil simple spørgsmål, snak om noget aktuelt eller kom med en sjov bemærkning.
- Kendskab – Vis nysgerrighed og stil spørgsmål, så du kommer til at kende din samtalepartner. Lyt så højt, du kan, og spørg ind til succeser og udfordringer.
- Kobling – Vis åbenhed. Tal om jeres fællesnævner, fortæl din historie og vis tillid.
- Kridt op – Fortæl om dit behov, tilbyd din hjælp og bed om den andens hjælp.
- Krogen – Hav tålmodighed, tag gerne initiativ til næste skridt og hold hvad du lover

Kilde: Mikkel Frederiksen

Til det bruger han K-modellen, som han selv har udviklet. Den tager dig gennem en række trin, som du kan bruge for at skabe en god relation til en person, som du gerne vil bringe ind i dit netværk.

For at kunne sætte modellen i aktion skal du bruge tre egenskaber for at lykkes:

- Åbenhed
- Nysgerrighed
- Tålmodighed

”Når man netværker, er man nødt til at give lidt af sig selv, man skal være nysgerrig på den anden, og så skal man især være tålmodig,” siger Mikkel Frederiksen.

KONTAKT

Så begynd med at stille den anden nogle simple spørgsmål. Det kan være fagligt, lidt personligt eller sjovt. Nogle har gode erfaringer med at forberede spørgsmål på forhånd, som de kan bruge, hvis samtalen ikke rigtig glider.

”Jeg har ofte selv på forhånd tænkt over nogle gode seriøse spørgsmål, men har haft succes med at spørge folk, hvad de mest er til: romkugler eller træstammer? Det har været virkningsfuld og har ledt til mere seriøse samtaler,” fortæller Mikkel Frederiksen.

KENDSKAB

Ved at være spørgende og lyttende viser du, at du interesserer dig for den anden, men lad være med at snakke for meget.

Når du er åben og nysgerrig, har du lettere ved at finde frem til det, som I har til fælles. Det kan være en fælles interesse for et fodboldhold, fluefiskeri eller krimier. En fælles interesse er en effektiv isbryder. Forskningen nemlig viser, at vi lidt bedre kan lide dem, der minder om os selv.



KOBLING

Fortæl gerne din historie og vis samtalepartneren, hvem du er. Tal om de ting, som I har til fælles.

Det styrker jeres relation og viser den anden, at du har tillid til dem, og uanset om du er ved at opbygge et hverdagsnetværk med venner eller et strategisk netværk til brug for dit faglige arbejde, så er det den personlige tillid, som vejer tungest, når relationer skal opbygges. De fleste vil helst være sammen med et ordentligt menneske, som er troværdigt og hyggeligt.

KRIDT OP

Når først I har fået en relation til hinanden og har opbygget tillid mellem jer, er det nemmere at sige, at du synes, at personen er interessant at tale med, og at du gerne vil bevare kontakten, fordi du tror, at I kan hjælpe hinanden med forskellige opgaver i fremtiden.

KROGEN

Herefter er det med at have tålmodighed. Du kan tage initiativ til, at I for eksempel tager et kaffemøde eller en telefonsamtale, eller du kan invitere den anden til at kontakte dig. Det vigtigste er, at du holder, hvad du lover.

”Hvis du siger, du ringer i næste uge, og der så går en måned, så er tilliden væk, og alt arbejde med opbygningen af relationen kan være spildt,” fastslår Mikkel Frederiksen.

Synes du stadig, det er svært at tage det første skridt til at netværke, så øv dig i hverdagen. Smalltalk lidt med personen, som sidder ved siden af dig i bussen eller står foran dig i kantinen, og forbered isbryderspørgsmål til næste gang du skal til møde i grundejerforeningen. Beslut dig for at netværke.



