



INDHOLD**01. Lokalaftale gav ro på arbejdspladsen**

02. Husk balancen mellem arbejde, frihed og uddannelse

03. Det er meget sjældent, vi slås

04. Sæt pris på arbejdsglæden

05. Så er der penge til at forbedre arbejdsmiljøet

06. Mangel på faglært arbejdskraft truer

07. Valg til bestyrelsen gav problemer

CO-MAGASINET 2/2021

Lokalaftale gav ro på arbejdspladsen | Husk balancen mellem arbejde, frihed og uddannelse | Så er der penge til at forbedre arbejdsmiljøet

01. Lokalaftale gav ro på arbejdspladsen

Kollegerne var mildest talt ikke tilfredse med at være kommet under Industriens Overenskomst. Men så gav Poul Kristensen en øl hjemme i stuen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

15. april 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

I sommeren 2020 blev Poul Kristensens arbejdsplads, Holbæk Køl i Holbæk, medlem af Dansk Industri, og det faldt ikke i god jord hos kollegerne. De var overhovedet ikke tilfredse med, at de nu skulle under Industriens Overenskomst og dermed miste deres 100 procent overarbejdstidsbetaling.

”En del af de andre svende gik og mukkede over, at de nu kun ville få 41 kroner i timen mod de 100 procent, og til sidst var der så meget ballade, at jeg besluttede, at jeg var nødt til at gøre noget. Så jeg inviterede alle hjem til mig til en øl efter fyraften,” fortæller Poul Kristensen, der er medlem af Dansk Metal.

For ham var det nemlig åbenlyst, at de ni kølemontører og to lærlinge i Holbæk Køl fik meget mere ud af Industriens Overenskomst, end de mistede.

”Jeg havde behov for at fortælle, hvad jeg mente, vi vandt, for nogle af mine kolleger syntes jo, at de mistede en masse. Men der er jo ikke noget farligt ved en

overenskomst. Tværtimod får vi ret til at lave en lokalaftale, hvor vi kan føre ting ind i, som vi aftaler med mester,” siger Poul Kristensen.

GOD DIALOG

Inden mødet havde han kontaktet den lokale afdeling af Dansk Metal og fået en god snak med dem, ligesom han havde læst overenskomsten grundigt igennem og sammenlignet vilkårene i den med dem, som de havde tidligere på kontrakt. Desuden havde han lavet et A4-ark, hvor kollegerne kunne se tallene sat op over for hinanden, så de kunne sammenligne forholdene.

Han var derfor ikke i tvivl om, at Industriens Overenskomst kunne gøre en god arbejdsplads endnu bedre.

Og selv om stemningen i starten var negativ, da kollegerne blev bænket med øl i hånden, så fik de en rigtig god dialog om løn- og arbejdsforhold.

”Jeg fortalte blandt andet også om, at vi ville få fritvalgskontoen på dengang fem procent og nu seks procent. Det er mange penge, og så kan det godt være, at vi ikke ville få 100 procent på overtid, men det er jo for pokker heller ikke den, som vi skal leve af. Det endte med, at jeg fik solgt dem ideen, og de spurgte, om jeg ville være deres tillidsrepræsentant. Det havde egentlig ikke været min plan, men hvis de gerne ville have mig til at tale med mester, så gjorde jeg det gerne,” fortæller han.

LAVEDE ØNSKELISTE

Derefter brugte han og kollegerne to en halv time på at skrive en ønskeliste over alle de ting, som de godt kunne tænke sig, at en lokalaftale skulle indeholde.

”Det meste af det, som stod i vores kontrakt, er jo faktisk også med i overenskomsten. Der var lige det med overtidbetaling, og så var der fastsat et beløb til sikkerhedssko, som vi mente, ikke altid rakte til at købe de rigtige sko, som passer. Vores snak betød, at jeg var godt forberedt og havde en plan i lommen, da jeg gik til forhandlinger med vores mester,” forklarer han.

Forhandlingerne om en lokalaftale, som er skræddersyet til Holbæk Køl, resulterede faktisk i, at Poul Kristensen og hans kolleger beholdt deres overtidsbetaling. Derudover fik de blandt andet et forhøjet vagtugetillæg på 500 kroner samt en aftale om, at 75 overarbejdstimer bliver sat ind på en timebank og kan udbetales, hvis der er et slip i ordretilgangen. Timelønnen blev der ikke pillet ved, og de fik en aftale om, at sikkerhedssko kan købes efter behov – også selv om det rækker ud over overenskomstens bestemmelser.

ORIENTERINGSMØDE GAV FORSTÅELSE

Efter forhandlingerne holdt Poul Kristensen sammen med Dansk Metal et orienteringsmøde for kollegerne, hvor resultatet blev fremlagt og forklaret.

”Det gav en god ro hos kollegerne, som alle nu var forberedte på, hvordan det ville se ud, når vi overgik til Industriens Overenskomst,” siger Poul Kristensen.

Kollegerne har i det store hele taget godt imod de nye overenskomstforhold. De er nu alle samlet i Dansk Metal, og som en sidegevinst til deres overenskomst er der nu også kommet mere fokus på arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

02. Husk balancen mellem arbejde, frihed og uddannelse

Industriens overenskomster giver mulighed for at tage en pause fra jobbet med fridage, orlov, afspadsering, uddannelse og seniorordning.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

21. april 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

I 2021 er der 228 arbejdsdage, efter de fem ugers lovbestemt ferie er trukket fra sammen med lørdage, søndage, søgnehellidage og de overenskomstmæssige fridage.

Ganger vi dem med 7,4 timer, bliver det til 1.687 arbejdstimer ved 37 timers arbejdsuge, inden vi kan skyde nytårsraketterne ind i 2022 – lidt færre timer, hvis man er på aften- og nathold.

I en tid, hvor der er fokus på pensionsalder og nedslidning, er det værd at huske på de muligheder, som industriens overenskomster giver for pauser fra arbejdspladsen. Pauserne giver ny energi, de mindsker nedslidning, og de kan bruges på at dygtiggøre sig.

Her får du et overblik over de overenskomstmæssige muligheder, der er for frihed, uddannelse og arbejdstid.

ARBEJDSTID

Ekstra frihed ved skiftehold

Tillægsbetaling ved skifteholdsarbejde kan i et vist omfang ændres til fridage. Det gælder, at op til 40 procent af skifteholdstillæg 1 og 2 kan indsættes på skifteholdsarbejderens Fritvalgs Lønkonto og anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage. Aftalen kræver lokal enighed.

Se bestemmelsen i IOK § 15, stk. 6.7.

Afspadsering

Som det fremgår af industriens overenskomster, er parterne enige om, at overarbejde bør begrænses mest muligt. Tillidsrepræsentanten spiller en væsentlig rolle, når det gælder overarbejde. Bortset fra nogle særlige tilfælde skal overarbejde afspadseres, medmindre andet aftales med tillidsrepræsentanten.

Hvis arbejdsgiveren vælger at benytte sig af systematisk overarbejde, skal dette afspadseres.

Se bestemmelserne i IOK § 13 og IFOK § 11.

FRIDAGE

Feriefridage

Overenskomsterne giver ret til at holde fem feriefridage inden for et år.

Betalingen er som ved sygdom.

Se bestemmelsen i IOK § 18 og IFOK § 12, stk. 12.

Fritvalgskontoen

Fritvalgs Lønkontoen nåede den 1. marts 2021 op på seks procent af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg. Man kan få udbetalt et beløb fra sin konto som løn i forbindelse med fritid. De seks procent svarer til at kunne holde fri med løn i forbindelse med fritid på cirka 12 arbejdsdage.

Se nærmere i bestemmelsen i IOK § 25 og IFOK § 4.

Børneomsorgsdage

Har man børn under 14 år – og i øvrigt ret til at holde barns første sygedag – kan man holde to børneomsorgsdage om året. Dagene er uden løn.

Se bestemmelsen i IOK § 30, stk. 3 og IFOK § 12, stk. 15.

UDDANNELSE

Selvvalgt uddannelse

10 dage hvert år kan den enkelte ansatte tage på efter- og videreuddannelse efter eget ønske inden for rammerne af Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF). Betalingen under uddannelse i forbindelse med IKUF udgør 85 procent af den sædvanlige løn. I øvrigt kan man få fri til anden uddannelse efter aftale med arbejdsgiveren.

Se bestemmelserne i IOK § 44, stk. 2 og 3 samt § 46 og IFOK § 25, stk. 2, 3 og 8.

Har du i øvrigt tænkt på, at brugen af selvvalgt uddannelse kan bruges til at øge beskæftigelsen? Et tænkt eksempel: 100 medarbejdere på virksomheden benytter sig af selvvalgt uddannelse i de 10 dage om året. Det giver 1.000 uddannelsesdage, hvilket samlet set svarer til omkring fire nye kollegaer.

Husk også, at I har mulighed for at etablere aftalt uddannelse!

BARSEL, FÆDREORLOV OG FORÆLDREORLOV

Når man bliver forældre, udløser det mulighed for en god, lang barsels- og forældreorlov. Lovgivningen giver forældrene mulighed for tilsammen at holde 52 ugers orlov med barselsdagpenge. I en del af denne periode giver industriens overenskomster desuden mulighed for opfyldning af løn oven på dagpengene efter denne model:

4 uger op til forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov)

14 ugers barselsorlov efter fødslen

2 ugers fædreorlov

16 ugers forældreorlov, som forældrene kan dele efter nærmere bestemmelse.

Se bestemmelserne i IOK § 35 samt IFOK § 12, stk. 17.

SENIORORDNING

Når der er fem år til folkepensionsalderen, kan man få nedsat arbejdstiden. Det kan være kortere arbejdsdage, færre timer om ugen, fri i sammenhængende perioder eller andet. Hvor meget tid, man vil bruge, skal aftales med virksomheden.

Seniorordningerne er kommet ind i overenskomsterne for at give ældre medarbejdere mulighed for at trappe arbejdslivet ned.

Finansieringen af den nedsatte arbejdstid kan ske med fritvalgskontoen eller med pensionsmidlerne.

Opsparingen til seniorfridagene kan påbegyndes, fem år før man kan benytte sig af seniorordningen, idet man kan begynde at spare værdien af de årlige fem feriefridage op.

Hvis man benytter sig fuldt ud af de muligheder, der ligger i seniorordningen, kan det betyde en væsentlig nedsættelse af arbejdstiden svarende til omtrent en ugentlig fridag. Forbundenenes lokalafdelinger kan kontaktes for en nærmere beregning. Dertil kommer muligheden for de 10 dages selvvalgt uddannelse.

Læs de grundlæggende bestemmelser i Industriens Overenskomst § 25, stk. 9 og i Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 8.

SÅDAN ER DET GÅET TIL

Her kan du se, hvornår de forskellige elementer af ferie, fridage og frihed til uddannelse er kommet ind i industriens overenskomster:

2017: Seniorfridage

2017: To børneomsorgsdage

2012: Seniorordning

2010: Skifteholdstillæg kan veksles til frihed

2007: To ugers selvvalgt uddannelse med løndækning (IKUF)

2007: Fritvalgs Lønkonto (én procent af lønnen – er steget af flere omgange senere)

2000: Fem feriefridage oven i de fem ugers ferie

1998: En feriefridag til alle + tre børnefridage (ændres i 2000)

1995: Betaling under barselsorlov (antal uger og størrelse på betaling forbedret over årene)

1993: Ret til minimum to ugers frihed om året til relevant uddannelse

1991: Ret til minimum en uges frihed om året til relevant uddannelse

1975: Mulighed for frihed til efter- og videreuddannelse

1920: Tre dages ferie (ferie blev senere til lov og er udvidet ad flere omgange til nu fem uger)

Denne artikel kan indeholde uddrag fra og referencer til blandt andet overenskomster. Uanset artiklens indhold og formuleringer er det de til enhver tid gældende overenskomster og øvrige bestemmelser, der gælder.

03. Det er meget sjældent, vi slås

På Novo Nordisk ser tillidsfolkene deres fællesklub som en muskel, der arbejder for gode vilkår for alle 7.000 medlemmer – uanset hvilken faggruppe de tilhører, og hvor i landet de stempler ind.



Søren Friis og Bo Hansen har læst op på Fællesklubbens historie i anledning af jubilæet. Og de kan hente inspiration fra væggene i kantinen.

SIDST REDIGERET

20. april 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Af Peter Andersen

Indtil engang i 1990'erne kunne man gå ind i en af Novo Nordisks fabrikker og med ét blik afgøre, hvem der var faglært, og hvem der var ufaglært. Smedene og de øvrige håndværkere gik i blå arbejdstøj, mens operatører og andre ufaglærte var klædt i hvidt. Det sidste synlige bevis på, at en af den snart 100 år gamle virksomheds grundlæggere var en maskinmester med forkærlighed for faglærte håndværkere.

”De ufaglærte blev behandlet godt, men kiggede lidt misundeligt på smedene, som havde nogle meget gode vilkår. Og så indså man, at der var fordele ved at være sammen med dem,” fortæller Bo Hansen.

For 75 år siden lykkedes det så for dem i hvidt at overbevise dem i blå om at slå sig sammen og stifte det, der i dag hedder Fællesklubben Novo Nordisk. Og i november sidste år blev Bo Hansen valgt som ny formand og dermed som fællestillidsrepræsentant for mere end 7.000 medarbejdere.

Ikke bare operatører og håndværkere som dengang, men i dag også teknikere, laboranter, kontorfolk og vagtfunktionærer. Spredt ud over hele Danmark, men med hovedvægt på fabrikkerne i Bagsværd og Kalundborg.

32 LØNNEDE TILLIDSFOLK

Fællesklubben holder til i Bagsværd nord for København, hvor Novo Nordisk har etableret en by i byen med mere end en snes adresser inklusive børnehus og fritidscenter. I en syv etagers ejendom har virksomheden stillet en etage til rådighed for de syv klubber, der udgør foreningsmængden.

”Vi er 32 tillidsrepræsentanter, som er ansat af firmaet. Enkelte er ikke købt 100 procent fri, men de fleste er, så vi er lidt at sammenligne med en lokalafdeling i en fagforening. Det betaler firmaet for via en samarbejdsaftale,” fortæller Bo Hansen.

Vi gør meget for at holde sammen på det. Alle 32 tillidsfolk mødes seks-otte gange om året.

Søren Friis

Han er valgt til at stå i spidsen for Fællesklubben og er formand for F109, som med 1.800 3F-medlemmer er den største af de syv klubber. Den tæller operatørerne i hele Danmark på nær Kalundborg. Her ligger den næststørste klub, F110 med 1.300 3F-medlemmer, som Søren Friis er formand for.

”Vi gør meget for at holde sammen på det. Alle 32 tillidsfolk mødes seks-otte gange om året, og desuden har vi jævnligt møder med formænd og næstformænd for de

enkelte klubber. Der kan vi hurtigt drøfte nogle ting og fremlægge dem senere. Det er meget sjældent, vi slås,” siger Søren Friis, som er næstformand for Fællesklubben.

FORHANDLER LØN SAMMEN

Bo Hansen og Søren Friis er helt på det rene med, at de er begunstiget af at være i en virksomhed, som nærmest kun har mærket fremgang. Diabetes er blevet en folkesygdom, og der er brug for insulin, uanset hvor hårdt en krise rammer i andre brancher.

I dag er det Fællesklubben, der er musklen.

Bo Hansen

”Gode arbejdsvilkår er en del af historien om Novo Nordisk. Vi har så forsøgt at forbedre dem yderligere gennem det samarbejde, vi har. I starten var det de enkelte klubber, som kunne løfte de andre. I dag er det Fællesklubben, der er musklen,” siger Bo Hansen.

Et eksempel er, at Fællesklubben gennem de sidste 10 år har stået for de lokale lønforhandlinger, hvor det tidligere var mere almindeligt, at de enkelte klubber forhandlede enkeltvis. Men det er ikke skrevet ned, at det skal være sådan.

”Fællesklubben kan i princippet tage sig af alt, men er det fagspecifikt, klares det i de enkelte klubber,” siger Bo Hansen.

Opgavefordelingen har også ændret sig gennem årene, forklarer Søren Friis.

”For eksempel er vores barselsaftale med tiden blevet et anliggende for Fællesklubben. De nye ferieregler er også Fællesklubben, mens uddannelse kører klubvis. Holddriftsaftalen er et anliggende for klubberne for henholdsvis timelønnede og funktionærer, fordi vilkårene ikke er helt ens for de to grupper,” forklarer Søren Friis.

DET SKAL I OVERVEJE

Her er fire gode råd fra Bo Hansen og Søren Friis, hvis I overvejer at oprette en fællesklub:

1. Find ud af, hvad der favner – og om det er nok. En fællesklub skal favne bredt.
2. Sørg for at have strukturen på plads med opgavefordeling mellem fællesklub, evt. CO-klub (for henholdsvis timelønnede og funktionærer), faglig klub og den enkelte tillidsrepræsentant.
3. Lad være med at pådutte alle de samme regler. Man skal kende sin begrænsning, være åben for synspunkter og klar til at bøje af.
4. Husk at et samarbejde som en fællesklub er dynamisk, så vær parat til at ændre opgavefordelingen.

Den ikke specielt veldefinerede grænse er, at Fællesklubben skal gå ind, når det giver mening.

”Vi gør det i fællesskab, og det er med til at sikre, at vi har en organisering noget nær 100 procent inden for 3F og Metal. Og det, tror vi, er, fordi vi får forhandlet os frem til at putte noget oven på grundforholdene,” siger Søren Friis.

JOBGARANTI

Et af de vigtigste resultater er uddannelsesaftalen fra 1990, som har gjort, at alle ufaglærte siden da er blevet løftet til faglært niveau, det vil sige til industrioperatører eller procesoperatører.

Samtidig har medarbejderne i produktionen en jobgaranti. Hvis der skal skæres ned i en afdeling, vil man få tilbudt et nyt job i virksomheden, om det så er i nabobygningen eller et andet sted i landet.

Så når lønnen stiger, stiger tillæggene automatisk.

Søren Friis

”Er der ikke et arbejde, bliver de på lønningslisten, til der er et. Hvis det er nødvendigt, bliver de omskolet, men via uddannelsesaftalen har alle en vis standard og kan forholdsvis nemt flytte job,” siger Bo Hansen.

Som han udtrykker det, er ”99 procent” af paragrafferne i overenskomsten dækket af lokalaftaler, som føjer noget til grundforholdene eller på anden vis afviger fra normalen. For eksempel er arbejdstiden 37,5 timer om ugen, mod at de ansatte har tre ekstra fridage om året. Og så er der de to holddriftsaftaler, hvor tillægget gives som en procentdel af lønnen i stedet for et særskilt tillæg i kroner og øre.

”Så når lønnen stiger, stiger tillæggene automatisk. Og vi kan se i statistikkerne, at vi ligger helt i top sammenlignet med andre virksomheder,” siger Søren Friis.

Desuden kan en fællesklub være en faktor, når der arbejdes politisk. For eksempel da der i 2012 var trepartsforhandlinger om arbejdstiden og forslag om at sløjfe Store Bededag og Kristi Himmelfartsdag.

STREJKE UDEN BOD

Novo Nordisk har aldrig været fuldt medlem af en arbejdsgiverorganisation og har derfor tiltrædelsesoverenskomster til Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Men sådan har det ikke altid været.

I anledning af fællesklubbens 75-års jubilæum i år har de to tillidsfolk gravet i fortiden og fundet ud af, at virksomhedens manglende medlemskab af en arbejdsgiverforening for små 50 år siden reddede medarbejderne fra at betale bod for en overenskomststridig strejke.

NOVO NORDISK

Novo Nordisk er Danmarks største virksomhed målt på omsætning med mere end 40.000 medarbejdere i 75 lande. Den blev dannet i 1923 som Nordisk Insulinlaboratorium (senere Nordisk Gentofte), men efter en intern strid forlod brødrene Thorvald og Harald Pedersen virksomheden og dannede året efter Novo Terapeutisk Laboratorium (senere Novo Industri). De to fusionerede i 1989 til Novo Nordisk, som foruden insulin producerer blandt andet blødermedicin, væksthormon og kønshormoner. Tidligere også enzymer, men den produktion blev i 2000 skilt ud i et selvstændigt selskab, Novozymes.

”Det handlede om ligeløn. Der var der en lønforhandling, hvor herrerne fik 1,50 krone mere i timen og damerne 80 øre. Damerne stejlede og nedlagde arbejdet, og herrerne gik med. Der blev indkaldt til fællesmøde, og da gik det op for dem, at Novo ikke er medlem af DA. Der var en lokalaftale, men ingen overenskomst, så der kunne ikke idømmes bod. Derefter fik vi så en tiltrædelsesaftale,” fortæller Bo Hansen.

I dag er der selvsagt ligeløn på Novo Nordisk, og løn- og arbejdsforhold er de samme, uanset hvor i Danmark man arbejder. Og det er endnu en force ved at stå sammen i en fællesklub, mener han. Men han foreslår faktisk tillidsfolk på andre virksomheder at vende den lidt på hovedet:

”De skal sætte sig ned og diskutere, om der er årsager til, at de ikke har dannet en fællesklub. For det kan godt være, man finder ud af, at man er lykkeligst uden. Men hvis man har en klub, skal man da kigge på, hvad man kan gøre for at styrke både klubben og fællesskabet. Førhen var Fællesklubben her på Novo Nordisk styret af de timelønnede, men nu er funktionærerne også med, og det har bestemt været givtigt,” siger han.

Bo Hansen sammenligner det at være formand for en fællesklub med at være leder af en mindretalsregering.

”Det er en dynamisk størrelse, der skal arbejdes på hele tiden. Man tror, man ved alt, men det gør man ikke. Man skal huske at være åben, ellers taber man nogle af vognen, og så kan det splintres.”

04. Sæt pris på arbejdsglæden

CO-industris Samarbejdspris er en hyldest til trivsel, den gode samtale og de gode løsninger. Det er nu, du kan indstille din virksomhed, hvis I er Danmarks bedste "Samarbejdsplads".



Med CO-industris Samarbejdspris følger en statuette af kunstneren Stieg Kalsing. Statuetten symboliserer den balance, der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere

SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

15. april 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Når medarbejderne glæder sig til at gå på arbejde, når der bliver grinet højt i løbet af arbejdsdagen, og når store og små udfordringer bliver løst af medarbejdere og ledelse i fællesskab og med entusiasme, lydhørhed og respekt, så er det ikke kun godt for trivslen på arbejdspladsen. Det kan også aflæses på bundlinjen.

CO-industris Samarbejdspris er et skulderklap til det gode samarbejde, som vi ved, er på mange arbejdspladser. Med samarbejdsprisen vil CO-industri gerne finde frem til de bedste eksempler på samarbejde og sætte dem i spotlightet, så andre kan blive inspireret.

Husk, at det er dig som tillidsrepræsentant, der er med til at afgøre, om I skal have CO-industris Samarbejdspris 2021. Det er nemlig alene dig, som kan indstille din

arbejdsplads til prisen. Sidste frist for at nominere din virksomhed er den 28. maj.

Samarbejdsprisen uddeles hvert år til en virksomhed, som har udmærket sig ved at have et særligt godt samarbejde mellem ledelse, tillidsvalgte og medarbejdere.

Når CO-industri skal finde Danmarks bedste "Samarbejdsplads", kigger vi 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 og opkvalificering. 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.

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.

Du kan sende en sms til 1940 og skrive SAMPRIS + virksomhedens navn + dit navn. Så kontakter vi dig for at høre mere.

Eller du kan udfylde nomineringsskemaet

→ **Nomineringsskema 2021**

(<https://www.co-industri.dk/files/2021-03/Nomineringsskema%202021.docx>)

→ **Læs mere om CO-industris Samarbejdspris**

(<https://www.co-industri.dk/samarbejdspris>)

FRA KAMPPLADS TIL FÆLLESSKAB

CO-industris Samarbejdspris 2020 er endnu ikke blevet uddelt på grund af coronasituationen.

Hvem prisen gik til i 2020, håber vi snart at kunne afsløre ved en festlig overrækkelse af prisen til ledelse og medarbejdere på virksomheden.

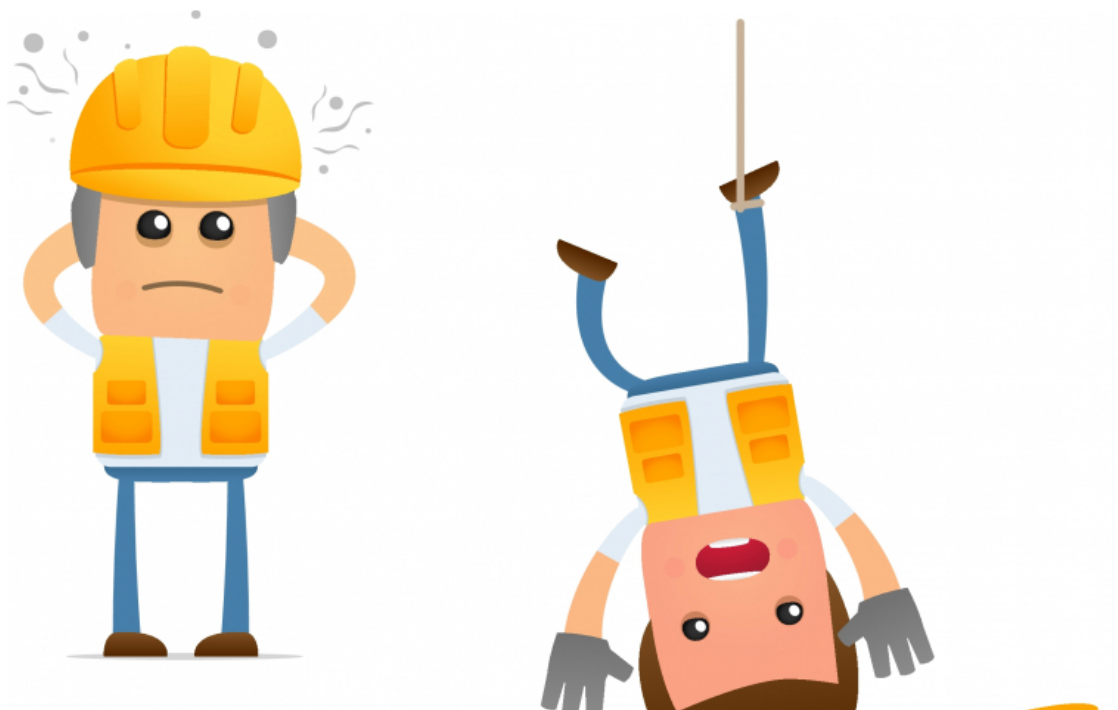
I 2019 gik CO-industris Samarbejdspris til Alfa Laval i Aalborg, som med en vedholdende indsats fra ledelse og medarbejdere har ændret samarbejdsudvalget fra at være en kamplads til at være et sted, hvor ledelse og medarbejdere mødes i en positiv og konstruktiv dialog og skaber en god arbejdsplads for alle medarbejdere.

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.

05. Så er der penge til at forbedre arbejdsmiljøet

Arbejder du på en mindre virksomhed, og vil I gerne forbedre arbejdsmiljøet hos jer? Så er der penge at hente i Arbejdstilsynet, som har oprettet en pulje, der skal være med til at forebygge fysisk og psykisk nedslidning samt arbejdsulykker.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

20. april 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

Arbejdstilsynet har netop åbnet en pulje på 105 millioner kroner om året, som virksomheder med op til 50 ansatte kan søge til forbedringer af arbejdsmiljøet. Indsatsen skal være til at forhindre fysisk og psykisk nedslidning samt forhindre de ansatte i at komme ud for arbejdsulykker.

Da ordningen er målrettet mindre virksomheder, har det været vigtigt, at den er nem at gå til. Virksomhederne vil blandt andet kunne få tilskud til konsulentbistand til udfyldelse af ansøgningsskema og afrapportering af projekter. Og der kan søges løbende.

INSPIRATION

Her kan du hente inspiration til jeres initiativer.

- **Sundhed og motion på arbejdspladsen (/tema/sundhed-og-motion)**
- **Ergonomi(/fakta/ergonomi)**
- **Arbejdsulykker(/fakta/ulykker)**

Projekterne støttes med op til en halv million kroner pr. projekt, og der gives tilskud til 80 procent af de afholdte, tilskudsberettigede udgifter.

Virksomhederne kan søge om støtte til:

- Udgifter til autoriseret arbejdsmiljørådgivning.
- Udgifter til sundhedsfremme i form af fysisk træning, herunder til instruktørbistand til udarbejdelse af træningsprogrammer på arbejdet.
- Udgifter til leje og afprøvning af tekniske hjælpemidler i driften, som kan forbedre det ergonomiske arbejdsmiljø samt reducere risiko for arbejdsulykker.
- Udgifter til processtøtte, hvor eksterne hjælper virksomheden med at udarbejde ansøgning og efterfølgende faglig afrapportering.

Ordningen er netop sat i gang og løber frem til udgangen af 2023.

[Søg tilskud og læs mere om ordningen på Arbejdstilsynets hjemmeside](https://at.dk/arbejdsmiljoearbejdet/arbejdsmiljoepuljen/)
(<https://at.dk/arbejdsmiljoearbejdet/arbejdsmiljoepuljen/>)

06. Mangel på faglært arbejdskraft truer

Sådan kan du som tillidsrepræsentant hjælpe dine kolleger med at fremtidssikre deres job og samtidig sikre din arbejdsplads kvalificeret arbejdskraft i fremtiden.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

16. april 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Om kun ni år vil Danmark mangle 99.000 faglærte. Til gengæld vil der være et overskud af ufaglært arbejdskraft på cirka 59.000 personer. Der vil især være mangel på faglært arbejdskraft inden for handel og kontor samt inden for jern og metal. Det viser en fremskrivning af ubalancer på arbejdsmarkedet frem mod 2030, som Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) har foretaget.

AE vurderer, at hvis der ikke bliver gjort noget for at skabe bedre balance i arbejdskraften, kan konsekvensen blive, at ufaglærte bliver ramt af højere ledighed og lavere løn, mens virksomhederne kan få begrænset deres vækstmuligheder, fordi de mangler den rette arbejdskraft. Også produktivitetsvæksten kan blive lavere, hvis der mangler kvalificeret arbejdskraft.

UNDERSØG

Lav en demografiundersøgelse af din arbejdsplads:

- Hvor mange forventer vi, der går på pension over de kommende år?
- Hvor mange lærlinge og elever tager vi ind?
- Hvor mange medarbejdere uddanner vi selv?
- Hvad er vores behov for uddannet arbejdskraft de kommende år?
- Hvordan ser tallene ud i forhold til hinanden?

”Lige nu er et rigtigt godt tidspunkt at spørge ledelsen, om der kommer lige så mange ind ad døren for at komme i lære, som der går ud ad den og på pension. Tiden er ikke til at afvente situationen og forvente, at ”de andre” uddanner den arbejdskraft, som virksomheden får brug for i fremtiden. Gør man det, så risikerer virksomheden at få problemer med at rekruttere,” siger Stig Kjærulf Pedersen, faglig sekretær i CO-industri.

Han mener, at fremtidens arbejdskraft er et vigtigt emne at sætte fokus på i samarbejdsudvalget. SU skal have et skarpt øje på, hvilke kvalifikationsbehov virksomheden har nu, om lidt og på den lange bane, og sikre sig, at virksomheden har gang i uddannelsestiltag, som sikrer, at den ikke kommer til at mangle de rigtige kvalifikationer i fremtiden.

”Det handler jo ikke kun om at sikre den rigtige arbejdskraft, men også om at løfte niveauet i virksomheden og dermed produktiviteten og indtjeningen. Man får mere udvikling og mere fleksibilitet, hvis man uddanner sine medarbejdere. Alle vinder ved det her,” siger han.

Din virksomhed har mange muligheder for at sikre sig, at den ikke kommer til at mangle kvalificeret arbejdskraft om ganske få år. Her er inspiration til, hvad I kan gøre:

Aftalt uddannelse

Aftalt uddannelse gennem IKUF er en oplagt mulighed for at løfte kompetencerne i virksomheden. Med Aftalt uddannelse kan virksomheden få

økonomisk støtte til at løfte ufaglært til faglært.

Under Aftalt uddannelse får medarbejderen sin sædvanlige løn.

For at kunne få støtte til Aftalt uddannelse skal virksomheden først lave en rammeaftale, der beskriver det uddannelsesløft, der er enighed om, og bagefter skal der udarbejdes uddannelsesplaner for de medarbejdere, som er omfattet af aftalen.

Hvis din virksomhed er interesseret i at høre mere om Aftalt uddannelse og jeres muligheder, kan I få hjælp fra IKUF, som har fire uddannelseskonsulenter, der gerne tager ud til jer og fortæller om Aftalt uddannelse og hjælper jer med at komme i gang.

[Find kontaktoplysning på IKUFs uddannelseskonsulenter](https://ikuf.dk/for-virksomheder/)

(<https://ikuf.dk/for-virksomheder/>)

[Pjece om Aftalt uddannelse](https://www.co-industri.dk/produkter/aftalt-uddannelse-med-stoette-fra-iku-f)

(<https://www.co-industri.dk/produkter/aftalt-uddannelse-med-stoette-fra-iku-f>)

Samarbejde med de lokale folkeskoler

70 procent af de unge, som forlader grundskolen, starter på en gymnasial uddannelse. Kun 20 procent vælger en erhvervsuddannelse. Det viser tal fra Undervisningsministeriet.

Mange mener, at det dels skyldes uddannelsessnobberi, dels uvidenhed.

Derfor kan det være en god idé at invitere de ældre klasser fra den lokale skole på en sodavand og et indblik i, hvad I går og laver. Og inviter gerne deres forældre med også, så de kan se, hvordan en moderne industrivirksomhed ser ud, og hvad det kræver af uddannelse og specialisering for at producere det, som I gør.

Tag skoleelever i erhvervspraktik. Ofte er det forældrene, der sørger for, at deres barn kommer i erhvervspraktik, så vær sikker på, at I får gjort opmærksom på jer selv.

Det kan også være en god idé at lave en besøgsdag for gymnasiet. Ikke alene kan det måske inspirere nogle af de unge til at blive ingeniører, men det kan måske også hjælpe de unge, som i virkeligheden ikke har fundet sig til rette i gymnasiet, til at tage springet og begynde på en erhvervsuddannelse.

Hands-on kan hjælpe jer med at komme i gang. Selv om projektet er rettet mod unge, som skal i gang med en uddannelse, så kan I også som virksomhed hente megen god hjælp her. [Læs mere her](https://hands-on.dk/)(<https://hands-on.dk/>)

Tag flere lærlinge og elever

Lærlinge og elever er en effektiv måde for virksomheden at sikre sig fremtidig arbejdskraft, der har præcis de kvalifikationer, som I skal bruge.

Når I selv uddanner jeres medarbejdere, så har I ikke bare en medarbejder, der passer lige ind og ikke skal efteruddannes i jeres produktion, men også ofte en, som er meget loyal mod virksomheden.

Undersøg om virksomheden er godkendt til at tage lærlinge og elever, hvilke områder I er godkendt til, og hvor mange I er godkendt til. Du kan eventuelt spørge din ledelse.

Hvis I ikke er godkendt, eller du synes, at I godt kunne tage flere lærlinge og elever, så tag det op i samarbejdsudvalget.

Industriens Uddannelser (IU) kan hjælpe jer med at komme videre.

På IU's hjemmeside kan du finde et skema, som skal udfyldes, hvis I gerne vil godkendes til at have lærlinge eller elever. Skemaet sendes videre til den relevante erhvervsskole, som kontakter det lokale uddannelsesudvalg.

Uddannelsesudvalget vil herefter sende repræsentanter ud for at besøge jer og vurdere, om I lever op til de krav, der stilles til lærepladser. Det vil typisk være personer, der har praktisk kendskab til det fag, som I arbejder med.

Husk, at selv om I er en specialiseret virksomhed, der ikke kan tilbyde alle de elementer af faget, som de unge skal igennem på deres uddannelse, så kan I godt have lærlinge i en kombinationsaftale. I kan selv lave et samarbejde med en anden virksomhed, som kan supplere, hvor I har huller, eller I kan bede erhvervsskolen om hjælp.

I en ny trepartsaftale har arbejdsmarkedets parter og regeringen sat et mål om, at 80 procent af de unge på erhvervsskolerne skal have en læreplads, når de afslutter grundforløbet. Det betyder blandt andet, at der vil være mere opsøgende arbejde for at få flere virksomheder til at oprette lærepladser.

Aftalen indebærer også, at arbejdsgiverens refusion forhøjes med syv procent, når lærlinge og elever er på skole.

Links til en række gode hjemmesider om lærlinge og elever:

[Industriens Uddannelser](https://iu.dk/)(<https://iu.dk/>)

[praktikpladsen.dk](https://www.praktikpladsen.dk/)(<https://www.praktikpladsen.dk/>)

[Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag](https://virk.dk/vejledninger/arbejdsgivernes-uddannelsesbidrag/au)

(<https://virk.dk/vejledninger/arbejdsgivernes-uddannelsesbidrag/au>)

[Hands-On kampagnen](https://hands-on.dk/)(<https://hands-on.dk/>)

Uddan voksenlærlinge

Voksenlærlingeordningen er en god mulighed for at give dine dygtige kolleger over 25 år papir på den viden og erfaring, som de har i forvejen. De kan ovenikøbet få merit og skære noget af uddannelsens længde, fordi de allerede har erfaringen.

En voksenlærling kan også være en person over 25 år, som ikke har en tilknytning til virksomheden i forvejen, men har et ønske om at få en uddannelse.

Det er jobcentret, der kan hjælpe jer med det praktiske vedrørende voksenlærlinge. Der er i nogle tilfælde mulighed for at få tilskud.

Hands On kan komme ud på virksomheden og fortælle dine kolleger om, hvad der er af uddannelsesmuligheder i voksenlærlingeordningen, eller du kan kontakte den lokale erhvervsskole og aftale et møde med den.

Links til flere steder du kan få råd og vejledning:

[Industriens Uddannelser](https://iu.dk/)(https://iu.dk/)

[Praktikpladsen.dk](https://www.praktikpladsen.dk/)(https://www.praktikpladsen.dk/)

[voksenlærling.nu](https://voksenlaerling.nu/)(https://voksenlaerling.nu/)

[Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag](https://virk.dk/vejledninger/arbejdsgivernes-uddannelsesbidrag/aub)

(https://virk.dk/vejledninger/arbejdsgivernes-uddannelsesbidrag/aub)

[Hands-On kampagnen](https://hands-on.dk/)(https://hands-on.dk/)

Brug dit forbunds lokalafdeling

Dit forbunds lokalafdeling er en guldgrube af viden om uddannelse. De kender din arbejdsplads og kan både hjælpe med at få taget hul på Aftalt uddannelse, guide jer på vej mod godkendelse til flere praktikpladser, hjælpe jer med at finde voksenlærlinge, rådgive jer om tilskuds- og godtgørelsesmuligheder og muligvis også hjælpe med at sparke døren ind til de lokale skoler.

Hvis du starter der, så har din virksomhed allerede gode muligheder for at drible uden om den kommende mangel på faglært arbejdskraft.

Tillidsrepræsentantens rolle

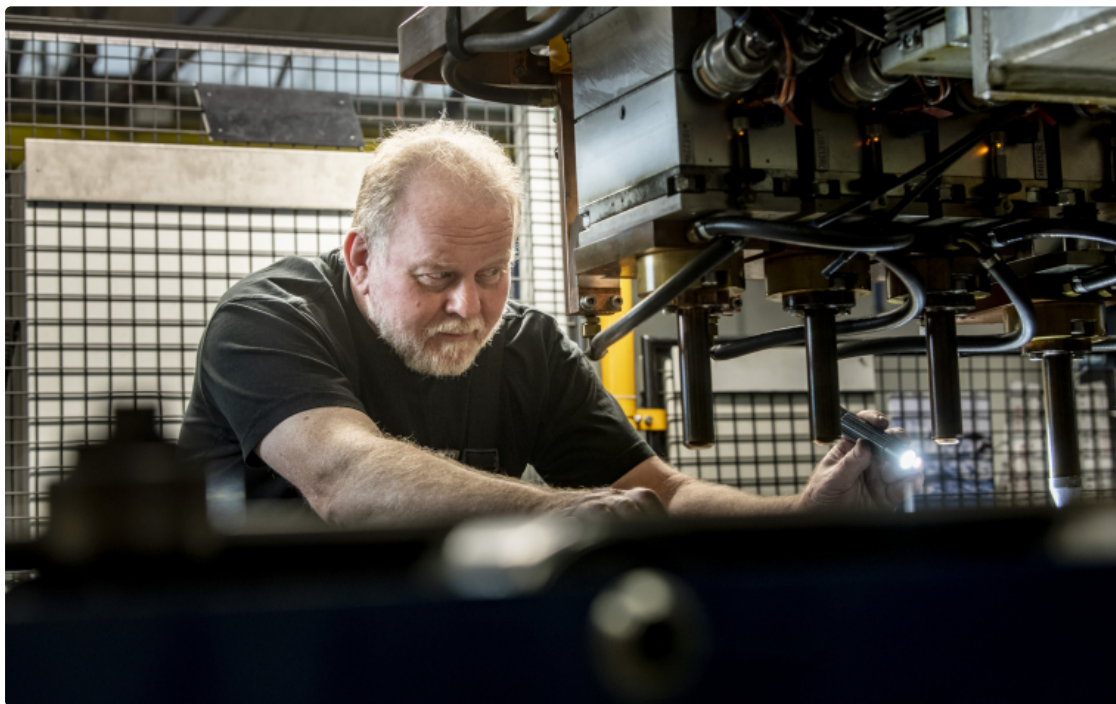
Som tillidsrepræsentant spiller du en væsentlig rolle for, at det er rart for jeres lærlinge og elever at være i virksomheden.

Tænk over, hvordan det vil være at være 17 år og måske ovenikøbet pige på jeres arbejdsplads. Nogle steder kan tonen være lige hård nok, og hvis man er ung, er det ikke sikkert, at man går til chefen og klager, fordi man er bange for at miste lærepladsen. Så det er vigtigt, at du som tillidsrepræsentant har øjne og ører åbne og sørger for, at jeres lærlinge og elever trives.

Får I først et ry for at være et dårligt sted, så kan det være selve årsagen til, at ingen lærlinge søger jer.

07. Valg til bestyrelsen gav problemer

Lovgivningen om medarbejderrepræsentation er klokkeklar. Alligevel måtte medarbejderrepræsentanterne i bestyrelsen for Athco Engineering slå i bordet for at få den indflydelse, som de er berettiget til.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

20. januar 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

MAB

Hvis en koncern har selskaber med egen selskabsbestyrelse, så har de medarbejdervalgte fra selskabets bestyrelse ret til en plads i koncernbestyrelsen. Det gælder også for holdingselskaber.

Medarbejderne hos Athco Engineering i Kolding måtte dog gennem en længere diskussion og en henvendelse til CO-industri, før det blev anerkendt, at de har ret til medarbejderrepræsentanter i holdingselskabets bestyrelse. Det skete efter et valg af to nye medarbejderrepræsentanter til aktieselskabets bestyrelse.

”De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer var helt nye og ikke så godt inde i reglerne endnu. Men de var vågne, da de opdagede, at de ikke skulle med til holdingselskabets bestyrelsesmøde. Begrundelsen var, at de ikke var valgt ind i bestyrelsen og heller ikke havde ret til at sidde i bestyrelsen,” siger Bent Bonde, der er

tidligere Metal-tillidsrepræsentant og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i Athco Engineering og nu suppleant.

OVER 30 ÅRS ERFARING

Med over 30 års erfaring fra virksomhedens bestyrelse og en solid uddannelse i bestyrelsesarbejde bag sig kunne Bent Bonde hurtigt se, at der var noget helt galt, da hans afløser kom til ham og fortalte, at han ikke var inviteret med til holdingselskabets bestyrelsesmøde.

”Vi lavede en hurtig søgning i Erhvervsstyrelsens register, hvor der som ventet stod mit navn og et andet medarbejdervalgt bestyrelsesmedlems navn opført som medlemmer af bestyrelsen, og det var jo bare vores pladser, som de nye skulle overtage,” fortæller Bent Bonde.

For en sikkerheds skyld kontaktede han også CO-industri for at sikre sig, at medarbejderne havde lovgivningen på deres side, når de sagde, at de skulle have plads i holdingselskabets bestyrelse. Det havde de. Der var dog den krølle på historien, at et valg af medarbejderrepræsentanter til selskabsbestyrelsen ikke automatisk er et valg til holdingbestyrelsen. Efter reglerne skal der afholdes to separate valg.

”I de seneste 20 år har der været et holdingselskab, hvor jeg også har siddet i bestyrelsen, og her var det sådan, at hvis du var valgt til det ene, så var du også valgt til det andet. Hvis de ikke ville acceptere det, så var vi parate til at kræve valg. Der skulle ikke en ja/nejafstemning til, for den havde vi jo lavet, og reelt kunne vi vælge fire andre repræsentanter til holdingselskabets bestyrelse,” siger Bent Bonde.

Det kom dog aldrig til et valg, da virksomheden efter at have undersøgt reglerne om medarbejderrepræsentation accepterede kutymen om valg til holdingselskabets bestyrelse.

ØVELSE MED VALGUDVALGET

Til gengæld fik Bent Bonde og hans kolleger øvet sig lidt på, hvordan de får mest mulig indflydelse på valgudvalget. Det var nemlig slet ikke meningen, at Bent Bonde skulle bytte plads med sin kollega i selskabsbestyrelsen allerede i år. Deres aftale lød på, at Bent skulle tage endnu en tårn i bestyrelsen med kollegaen som suppleant. Kollegaen skulle så overtage bestyrelsespladsen ved næste valg.

Men de kolleger, der var i valgudvalget, var ikke tilstrækkeligt opmærksomme på, hvilken betydning opstillingsmetoden har for, hvem der bliver valgt ind som repræsentanter for medarbejderne. Så i stedet for at opstille kandidater og suppleanter på hver sin liste, så blev alle opstillet på én liste i vilkårlig rækkefølge. De fire øverste på listen blev valgt ind. De to øverste navne på listen fik flest stemmer og fik en plads i bestyrelsen, mens de to næste på listen blev suppleanter.

”Så selv om min kollega egentlig gerne ville have ventet en omgang, så blev vi nødt til at bytte plads allerede ved dette valg. Vores erfaring er, at det er vigtigt at have rigtig godt styr på valgudvalget,” siger Bent Bonde.

EN KLAR TAKTIK

Derfor var der også lagt en taktik for, hvad der skulle ske, hvis ledelsen havde meddelt, at den ønskede valg til holdingselskabets bestyrelse.

”Vi holdt et møde med kollegerne i den faglige klub, hvor vi aftalte, at medarbejderrepræsentanterne i valgudvalget skulle arbejde for, at der skulle være to lister – en for kandidater og en for suppleanter – og vi satte navne på, hvem der skulle stå på hvilke lister og i hvilken rækkefølge. Vi var helt klar, hvis det skulle komme til et valg,” fortæller Bent Bonde.

Repræsentation i holdingselskabets bestyrelse og bøvle med valglisterne var ikke de eneste udfordringer, bestyrelsesarbejdet kastede af sig.

Samtidig med at Bent Bonde og hans kolleger diskuterede, om de skulle have en plads i holdingselskabets bestyrelse, meddelte en leder nemlig, at han som aktieindehaver også gerne ville have en plads i selskabsbestyrelsen, men at det ikke skulle udløse en plads mere til en medarbejderrepræsentant.

Endnu engang måtte de gribe fat i CO-industri og få helt styr på reglerne for medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen.

”Og igen er lovgivningen helt klar. Hvis der indtræder et generalforsamlingsvalgt medlem mere i vores selskabsbestyrelse, så vipper balancen, og vi har lov til at vælge en medarbejderrepræsentant mere,” siger han.

Hvor den sag ender, er endnu ikke afgjort, men Bent Bonde undrer sig over, at der fra de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmers side ikke er større interesse for at udnytte den viden, som medarbejderrepræsentanterne sidder inde med.

”Vi blev på et tidspunkt overtaget af en virksomhed med hovedkvarter i Odense, og både revisoren og advokaten undrede sig over, hvad vi som medarbejdervalgte skulle i bestyrelsen. Men det endte med, at de begge sagde, at vi var det første sted, hvor de havde haft glæde af de medarbejdervalgte repræsentanter, fordi de fik viden, som de ellers aldrig ville have fået. Faktisk blev det sådan, at medarbejderne i Odense blev bedt om at vælge repræsentanter til deres selskabs bestyrelse. Det er det, medarbejdervalgte kan. Det, vi ved fra dagligdagen, har revisoren og advokaten ingen chance for at skaffe sig viden om ellers,” fastslår Bent Bonde.