

Vis

Redigér

Delete

Versioner



CO MAGASINET

6. UDGAVE 2022

INDHOLD

01. Rekordopbakning til forhandlerne

02. DISA Industries modtager CO-industris Samarbejdspris 2022

03. Tillid, respekt og dialog er kerneværdier

04. Samarbejdsprisen: De var med i opløbet

05. EU retter fokus mod arbejdsmiljøet

06. Sådan lykkes I med kolleger med funktionsnedsættelse

CO-MAGASINET 6/2022

Samarbejdsprisen går til DISA Industriens | Rekordopbakning til forhandlerne
| De var med i opløbet | EU retter fokus mod arbejdsmiljøet

01. Rekordopbakning til forhandlerne

Tillidsrepræsentanter fra hele Danmark har mødt CO-industris forhandlere til dialog om de kommende overenskomstforhandlinger. Nu er forhandlerne helt klar til at sætte sig ved forhandlingsbordet.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

13. december 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

”Nu er vi klar til forhandlingerne!”

Sådan lyder det fra CO-industris formand Claus Jensen og næstformand Mads Andersen, efter at de gennem de seneste to måneder har mødt ikke færre end 1.309 tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter på otte optaktsmøder rundt om i landet.

De to forhandlere lægger ikke skjul på, at møderne med tillidsrepræsentanter er en uundværlig del af deres forberedelse til overenskomstforhandlingerne, som for alvor går i gang i det nye år. Med spørgsmål, historier fra arbejdspladserne og gode diskussioner er de tillidsvalgte med til at kvalificere og nuancere de mange forslag til forbedringer i overenskomsterne, som CO-industri har modtaget.

OVER 1.300 PÅ OPTAKTSMØDER

Derfor er forhandlerne også ekstra glade for, at deltagelsen i optaktsmøderne er rekordstor med over 1.300 deltagere på de otte møder. Det understreger, at tillidsrepræsentanterne gerne tager del i den demokratiske proces, som overenskomstforhandlingerne er.

”Jeres input er uvurderlige, og dem tager vi med, når vi sidder ved forhandlingsbordet med Dansk Industri,” siger Claus Jensen efter det sidste optaktsmøde i Odense.

Han fastslår samtidig, at det har været en fornøjelse at møde alle deltagerne på optaktsmøderne og mærke, hvor meget de brænder for gode løn- og arbejdsvilkår.

”Uden det store arbejde, som I tillidsfolk laver, ville vi have et helt andet arbejdsmarked,” siger han.

OPBAKNING ER GULD VÆRD

Også Mads Andersen er begejstret for den energi, som han har mødt på møderne.

”Det er så overvældende at mærke opbakningen til den demokratiske proces bag OK23, når vi er rundt på optaktsmøderne med CO-industri,” siger han.

Han bemærker, at interessen for at deltage i optaktsmøderne og give sit besyv med vidner om et enormt engagement og en stor lyst til at gøre arbejdsdagen endnu bedre for kollegerne:

”Fra Claus Jensen og mig skal der lyde en kæmpe tak for alle jeres fortællinger, spørgsmål og perspektiver. Det er guld værd, når vi sætter slutspurten ind i det nye år.”

548 FORSLAG

CO-industris forhandlere løber heller ikke tør for forslag til forbedringer af industriens overenskomster lige med det samme, når de i begyndelsen af det nye år sætter sig til

forhandlingsbordet sammen med Dansk Industri.

Der er nemlig ikke kun til optaktsmøderne, at de tillidsvalgte har engageret sig i de kommende forhandlinger. Forud for forhandlingerne har der været stor aktivitet på arbejdspladserne, i afdelingerne og i forbundene med at formulere forslag til forbedringer af overenskomsterne.

Hele 548 forslag er det blevet til, efter at alle forslag fra medlemsforbundene er blevet samlet i CO-industri. Forslag der rummer alt fra helt nye tiltag i overenskomsterne til forbedringer af eksisterende goder.

Næste skridt mod nye overenskomster tages, når Claus Jensen og Mads Andersen i januar indleder de afsluttende forhandlinger med Dansk Industri.

OKFAKTA

Hold dig ajour med OK23.

Få det store overblik og den grundige viden på hjemmesiden [OKFakta.dk](https://okfakta.dk/)
(<https://okfakta.dk/>)

Og følg med når der er nyt på Facebooksiden [OKFakta](https://www.facebook.com/OKFakta)
(<https://www.facebook.com/OKFakta>)

→ Hjemmesiden(<https://okfakta.dk/>)

→ Facebooksiden(<https://www.facebook.com/OKFakta>)

02. DISA Industries modtager CO-industris Samarbejdspris 2022

Hos DISA Industries A/S er det en del af virksomhedens DNA, at ledelse og medarbejdere har tillid til hinanden og arbejder sammen for at skabe en succesfuld virksomhed.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

8. december 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

DISA Industries A/S i Taastrup kan nu kalde sig Danmarks bedste ”samarbejdsplads” 2022.

Ledelse og medarbejdere får CO-industris Samarbejdspris 2022, fordi tillid og samarbejde er kerneværdier i virksomheden. Der er fokus på, at den enkelte medarbejder trives, medarbejderne bliver inddraget i den grønne omstilling, og virksomheden tager ansvar for fremtidens industriproduktion ved at gøre det attraktivt at være lærling hos den.

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

SAMARBEJDE ER EN DEL AF DNA

At der hersker en god, munter og tillidsfuld kultur på arbejdspladsen, fik CO-industris næstformand og formand for 3F Industri Mads Andersen at se ved selvsyn, da han inden overrækkelsen var på rundvisning i produktionen sammen med Henrik Jensen, organisationssekretær i CO-industri, og Dennis Jensen, områdeleder i CO-industri, samt repræsentanter fra Teknisk Landsforbund, 3F, Dansk Metal, HK Privat og DI.

Fællestillidsrepræsentant Ansgar Wassmann, Dansk Metal, tillidsrepræsentant Jan Thomsen, 3F, og Ulla Tønnesen, direktør i DISA Industries, viste rundt i virksomheden, der blev grundlagt i 1900. Virksomheden producerer de støberimaskiner, som ved hjælp af sand kan støbe alt fra stegepander til bremseskiver og endnu større maskindele.

”DISA Industries er et skoleeksempel på, hvordan samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere skal være. Samarbejdet er en del af jeres DNA. Det ligger simpelthen dybt i jer, at I kan snakke om alt og løse de små problemer, inden de vokser og bliver store problemer,” sagde Mads Andersen i sin tale i forbindelse med overrækkelsen af samarbejdsprisen.

MANGE LÆRLINGE

Han roste desuden virksomheden for at inddrage medarbejderne i arbejdet med den grønne omstilling og en mere bæredygtig produktion.

”I en tid, hvor industrien skriger på faglært arbejdskraft, varmer det også at se, at I uddanner jeres medarbejdere, herunder 3F’erne, og at I synes, at det er en helt naturlig del af virksomhedens samfundsansvar, når I uddanner unge mennesker,” fortsatte han og undrede sig over, at ikke flere virksomheder kan se en fordel i at uddanne de medarbejdere, som de selv har så hårdt brug for.

NÅR LANGT MED ET SMIL

Fællestillidsrepræsentant Ansgar Wassmann, som havde indstillet DISA Industries til prisen på vegne af de fem tillidsrepræsentanter for 3F, Dansk Metal, HK Privat og Teknisk Landsforbund, takkede for prisen.

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 nominere din arbejdsplads ved at udfylde [dette nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/files/2022-12/Nomineringsskema%202023%20uden%20%C3%A5rstal.docx) (<https://www.co-industri.dk/files/2022-12/Nomineringsskema%202023%20uden%20%C3%A5rstal.docx>)

.

”Alle de år, jeg har været her i huset, viser, at det der med samarbejde, det virker bare. Selvfølgelig er alt ikke lyserødt hele tiden, men så længe man har en dialog og et smil, så kan man lave mange, mange ting,” fastslog han.

TILLID OG RESPEKT

Ulla Tønnesen, direktør i DISA Industries, understregede i sin tale, at alene det, at tillidsrepræsentanterne havde indstillet virksomheden til prisen, var et udtryk for den gode dialog på arbejdspladsen.

”Noget af det, som jeg lægger meget vægt på, er, at vi har tillid til hinanden, at vi har dialog og ikke mindst respekt for hinanden. Det er utroligt vigtigt, når man driver en virksomhed. Hvis vi klarer de ting, så finder vi som regel nogle gode løsninger, som vi kan arbejde videre med,” sagde hun.

Samtidig understregede hun, hvor vigtigt det er for DISA Industries at have lærlinge.

”Lærlinge hos DISA er ikke bare lærlinge. De er faktisk en del af vores DNA. Og med det mener jeg, at når man går rundt i produktionen og på kontorerne, så skinner det meget tydeligt igennem, hvor vigtige lærlingene er for vores forretning. Der er den ansvarlige for vores maskinsalg, han er tidligere lærling, og produktcheferne er tidligere lærlinge. Servicechefer og serviceteknikere er også tidligere lærlinge her i huset,” sagde Ulla Tønnesen.

Med CO-industris Samarbejdspris følger en statuette af kunstneren Stiig Kalsing. Skulpturen symboliserer den balance, der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Tillidsrepræsentanterne får desuden 5.000 kroner, som de kan bruge til at fejre prisen med kollegerne.

03. Tillid, respekt og dialog er kerneværdier

Hos DISA Industries går samarbejde og inddragelse hånd i hånd med det at drive en sund forretning.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

8. december 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

En tur gennem produktionen hos DISA Industries i Taastrup viser det tydelig. Her er rart at være. Der bliver smilet og hilst. En hurtig bemærkning falder i en spøgfuld tone. Et andet sted er to medarbejdere optaget af at hjælpe hinanden med en opgave.

DISA Industries A/S laver støbermaskiner til blandt andet bilindustrien. Men selv om produktet er hårdt og firkantet, så er der skabt en kultur i virksomheden, hvor der er plads til den enkelte medarbejder, og hvor dialog, tillid og samarbejde er en helt naturlig del af arbejdsdagen.

Virksomheden har netop modtaget CO-industris Samarbejdspris 2022. Medarbejdere og ledelse i DISA Industries får blandt andet prisen, fordi tillid og samarbejde er kerneværdier i virksomheden.

”Du kan løse rigtig mange problemer med et smil og dialog,” siger Ansgar Wassmann, som er fællestillidsrepræsentant i DISA Industries A/S. Det var ham, som på vegne af

de øvrige fire tillidsrepræsentanter nominerede virksomheden til samarbejdsprisen.

DETONERER BOMBEN

Ved at gå ind og tage ansvar, snakke sammen og finde fælles løsninger får ledelse og medarbejdere i mange tilfælde detoneret bomben, inden den eksploderer, som Ansgar Wassmann beskriver det.

”Hvis vi ikke taler sammen, men lader problemerne vokse, så ser vi flere konfrontationer. På den måde er den danske model en ren problemknuser. For ved at arbejde sammen og gå på kompromis, så opnår vi både succes og resultater,” siger han.

Netop evnen til at tale sammen og viljen til at finde løsninger – også om de svære ting – er nogle af de ting, som Ulla Tønnesen, direktør i DISA Industries sætter stor pris på ved deres samarbejde. En stor del af DISA Industries’ kunder er i bilindustrien, så når der bliver solgt færre biler på verdensplan, så rammer det også produktionen i Taastrup.

”Vi er en cyklisk virksomhed og har været det i mange år, og det ved tillidsrepræsentanterne. Vi skal naturligvis forsøge at afbøde konsekvenserne af udsvingene så meget som muligt, og her oplever jeg, at vi gennem den gode dialog og det gode samarbejde kan opnå den fleksibilitet, der er nødvendig i de situationer,” siger hun.

Sammen har de med succes forhindret fyringer ved blandt andet at lave aftaler om uddannelsesforløb i nedgangstider.

TAGER ANSVAR

Ulla Tønnesen og Ansgar Wassmann har daglig kontakt. De har kendt hinanden i mange år, og da Ansgar Wassmann for år tilbage var rejsemontør, var det ofte Ulla Tønnesen, som han vendte personlige op- og nedture med, fordi hun den gang var ansvarlig for DISA Global Service.

Den fortrolighed bygger de videre på i dag. Samtidig peger de også på, at virksomheden er god til at uddelegere ansvaret. Problemerne forsøges altid løst så tæt på udgangspunktet som muligt.

DISA INDUSTRIES A/S

DISA Industries A/S i Taastrup er en del af Norican Group. Virksomheden producerer støbermaskiner til bl.a. jern-, aluminium- og stålindustrien. Maskinerne kan blandt andet lave komponenter til bilindustrien samt jern- og metalstøbegods til bygge- og maskinindustrien. Virksomheden blev stiftet i 1900 og beskæftiger i dag 220 personer, hvoraf cirka 110 er i produktionen.

”Det ligger i vores kultur, at vi stoler på, at de, der arbejder her, er deres opgave voksen og kan løse tingene. Der er ikke mikromanagement hele tiden, hvor ledelsen skal ind og blande sig. Det er meget sjældent, at tingene eskalerer, og der bliver løst rigtig meget i dagligdagen,” siger Ulla Tønnesen og uddyber:

”Vores stil er, at hvis nogen kommer med et eller andet problem, så prøver vi at skubbe tilbage og bede dem om at finde en løsning. Og 95 procent af gangene, så bliver de jo enige om en løsning. Det betyder, at du begynder at have en kultur, hvor man løser så meget, man kan, der, hvor det brænder på.”

Det er en stil som både Ansgar Wassmann og hans kollega Jan Thomsen, tillidsrepræsentant for de 26 3F’ere på virksomheden, godt kan lide.

”Kunsten er at uddelegere arbejdet til de enkelte afdelinger. Det er bedre, end at der sidder en konge på det hele. Ulla står jo for driften og udviklingen. Som tillidsrepræsentanter og medarbejdere bliver vi involveret i løsningen på de enkelte problemer, og det skubber på det gode samarbejde,” siger Ansgar Wassmann.

VILLIG TIL AT PRØVE NY

Jan Thomsen peger på, at det for eksempel var medarbejderne, der foreslog, at de skulle programmere nogle nye maskiner i stedet for at overlade opgaven til

ingeniørerne.

”Vi ville gerne lære at lave nye programmer til maskinerne, fordi det er os, som arbejder med dem og ved, hvordan de kan blive bedre,” forklarer han.

Det var et forslag, som Ulla Tønnesen tog godt imod.

”Det er positivt, at den slags kan lade sig gøre. I stedet for at sige: 'Det hører til hos ingeniørerne, det kan vi ikke,' så er der hele tiden den der åbne holdning: Kan vi gøre tingene anderledes, kan vi gøre tingene bedre, kan vi gøre tingene smartere,” siger hun.

KURSUS I SAMARBEJDE

For at fremme den gode dialog har DISA Industries gennem de seneste år også udarbejdet en mobbepolitik, ligesom tiden i nedgangstider er blevet brugt på at sende medarbejderne på kursus i teamwork og samarbejde.

”Vi har en tendens til, at når folk skal på kursus, så er det tekniske kurser, men hvorfor? Det er trods alt mennesker, som skal arbejde sammen hver dag. Det skal man også være god til,” siger Ansgar Wassmann.

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 nominere din arbejdsplads ved at udfylde [dette nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/files/2022-12/Nomineringsskema%202023%20uden%20%C3%A5rstal.docx) (<https://www.co-industri.dk/files/2022-12/Nomineringsskema%202023%20uden%20%C3%A5rstal.docx>)

.

Han og Jan Thomsen oplever, at der er kommet en bedre forståelse af og respekt for, at kollegerne er forskellige og har forskellige grænser.

”Vi har jo vores værkstedshumor, men vi er blevet gode til at sige, hvis der er nogen, som ikke trives med det. Vi har blandt andet et håndtegn, som vi bruger, hvis vi vil sige stop. Det bruger vi hos os, hvis vi vil sige, at nu må du godt stoppe, nu gider jeg ikke mere. Det plejer at virke,” siger Jan Thomsen.

Også Ulla Tønnesen oplever, at det, at mobning og tone har været et emne, som virksomheden har behandlet seriøst, har gjort, at folk lige tænker sig om i forhold til værkstedshumoren, som også findes på kontorerne.

”Respekten for det enkelte individ er utrolig vigtig. Man skal huske, at vi bruger rigtig mange timer af vores liv på vores arbejdsplads, så vi skal have det godt. Hvis vi ikke trives, så performer vi jo heller ikke,” siger hun.

04. Samarbejdsprisen: De var med i opløbet

Tre virksomheder var med i opløbet om at modtage CO-industris Samarbejdspris 2022. DISA Industries A/S løb med titlen som Danmarks bedste "samarbejdsplads". Mød de to øvrige virksomheder, der var tæt på, her.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

8. december 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

CO-industri modtager mange gode indstillinger til CO-industris Samarbejdspris fra tillidsrepræsentanter landet rundt. Det vidner om, at samarbejdet fungerer rigtig godt på mange virksomheder. Det gør det af mange forskellige årsager. Der er derfor ikke en facitliste for, hvad der udløser prisen som Danmarks bedste "samarbejdsplads". Nogle år springer en virksomhed i øjnene, fordi medarbejdere og ledelse har taget et helt særligt initiativ i forhold til samarbejdet. Andre år kan det være et langt sejt træk, der har forbedret samarbejdet, som træder frem.

Til CO-industris Samarbejdspris 2022 blev der i det store og tætte felt udvalgt tre virksomheder, som udgjorde opløbet. Ud over DISA Industries fra Taastrup var det:

ITW Construction Products

ITW Construction Products i Middelfart blev indstillet af Metal-tillidsrepræsentant Frank Flindt på vegne af tillidsrepræsentanterne for Dansk Metal og 3F.

ITW Construction Products producerer primært søm samt coater skruer.

ITW Construction Products bliver af Frank Flint fremhævet for at være en arbejdsplads, hvor der er et fantastisk samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. De kan i mindelighed drøfte både stort og småt og finde fælles løsninger på de udfordringer, som virksomheden står over for.

En af de udfordringer har været en stor turnaround i virksomheden, hvor virksomhedens samarbejdsudvalg tog del i processen med at finde ind til ITW Construction Products' kerneværdier.

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 nominere din arbejdsplads ved at udfylde [dette nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/files/2022-12/Nomineringsskema%202023%20uden%20%C3%A5rstal.docx) (<https://www.co-industri.dk/files/2022-12/Nomineringsskema%202023%20uden%20%C3%A5rstal.docx>)

.

Resultatet blev fuld automatisering af produktionen. En beslutning, som nu har medført, at virksomheden henter flere opgaver hjem, som tidligere var blevet outsourcet til udlandet.

Automatiseringsprocessen og den deraf følgende tilpasning af produktionen krævede et tæt samarbejde, så medarbejderne følte sig trygge i processen, selv om

forventningen var, at der skulle afskediges medarbejdere. Gennem omplacering og efteruddannelse er antallet af afskedigelser skåret kraftigt ned.

Samtidig er medarbejderne løbende blevet uddannet til at kunne håndtere den nye teknologi. Holdningen i virksomheden er, at de hellere vil opkvalificere deres egne folk end erstatte dem med udefrakommende. Desuden bliver alle medarbejdere opfordret til løbende at efteruddanne sig. Virksomheden mener, at det er vigtigt, at medarbejderne holder deres værdi på arbejdsmarkedet og har gode muligheder for at finde et nyt job, hvis de skulle miste deres nuværende.

ITW Construction Products sætter desuden deres medarbejderes trivsel højt. De har en bred paraply af medarbejdergoder lige fra ikke-rygerkurser over bogklub til slankehold. Samtidig er der fokus på diversitet og inklusion, fordi de mener, at alle skal kunne komme på arbejde som dem, de er.

Cimbria Manufacturing A/S

Cimbria Manufacturing A/S i Thisted blev indstillet af Metal-tillidsrepræsentant Kim Andreasen på vegne af alle tillidsrepræsentanterne fra Dansk Metal, 3F og Teknisk Landsforbund.

Cimbria Manufacturing A/S producerer udstyr og løsninger til håndtering af korn, frø og fødevarer.

Tillidsrepræsentanterne indstillede deres arbejdsplads, fordi ”Vi har et godt samarbejde på alle måder”.

Cimbria Manufacturing A/S har fået hjælp fra TekSam til at stille skarpt på samarbejdsudvalgets rolle, og det har givet et meget bedre samarbejde i udvalget, hvor det nu handler om dialog frem for kun information.

Det samarbejde danner blandt andet grundlaget for, at virksomheden med succes kan håndtere store forandringer i organisationen – både nu og i fremtiden. Som noget helt konkret arbejder virksomheden lige nu med at udvikle en personalehåndbog, som så vidt muligt skal sammensmelte tre forskellige personalepolitikker – en opgave, som stiller krav til netop dialog og samarbejde i udvalget.

Virksomheden har med succes gennemført et undervisningsforløb, hvor alle medarbejderes niveau i dansk, matematik og engelsk er blevet screenet, hvorefter undervisningen foregik som holdundervisning. Forløbet var arrangeret af tillidsrepræsentanterne i forbindelse med en kortvarig nedgang i produktionen.

Cimbria Manufacturing A/S har en klar holdning til at have lærlinge og forsøger at have en konstant tilgang af lærlinge, så antallet ligger omkring de 20-30 i uddannelsesforløb. Virksomheden har et godt ry blandt de unge i lokalområdet og er blandt andet godt søgt af kvindelige lærlinge, hvilket også er helt i tråd med virksomhedens politikker om mangfoldighed, lighed og inklusion. Virksomheden ser lærlingene som en naturlig måde at holde fødekæden til produktionen ved lige. Derfor lønner de også deres lærlinge godt.

05. EU retter fokus mod arbejdsmiljøet

Europæerne skal være længere tid på arbejdsmarkedet. Derfor sætter EU nu for alvor fokus på arbejdsmiljøet, siger Marianne Vind, medlem af Europa-Parlamentet.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

9. december 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

EU-Parlamentet har vedtaget en ny syvårig strategi for bedre arbejdsmiljø, som nu er ved at blive rullet ud i form af lovgivning.

I spidsen for forhandlingerne står Marianne Vind, medlem af Europa-Parlamentet for Socialdemokratiet og tidligere næstformand i HK Privat.

Hun gav på BFA Industris Arbejdsmiljø Topmøde deltagerne et indblik i, hvad EU arbejder på lige nu, og hvad hun håber, der vil komme ud af forhandlingerne om at skabe et bedre arbejdsliv for de europæiske lønmodtagere.

”Vi kommer til at se rigtig meget fokus på arbejdsmiljø, for det er det sted, hvor vi kan gøre mest for at sikre, at europæerne kan være længst muligt på arbejdsmarkedet,” siger hun.

AMO ER UKENDT BEGREB

Ifølge Marianne Vind er Danmark og de danske arbejdspladser førende i forhold til at sikre gode arbejdsforhold, og hun håber, at de danske erfaringer vil smitte af på arbejdsmiljøarbejdet i det øvrige Europa.

Blandt andet peger hun på, at arbejdsmiljøorganisationen, som vi kender den på de danske arbejdspladser, ikke er noget, som man kender uden for Danmarks grænser.

FAKTA

Arbejdsmiljø i EU

- Over tre millioner arbejdsulykker om året. Flere end 3.000 af dem har dødelig udgang.
- Over 100.000 dør af arbejdsrelateret cancer.
- 90.000 dør af asbest – hovedparten arbejdsrelateret.
- Halvdelen af alle lønmodtagere beretter, at stress er almindeligt, hvor de arbejder.
- Muskel- og skeletbesvær er blandt de hyppigst forekommende arbejdsrelaterede sundhedsproblemer.

”Man taler generelt meget om at styrke partssamarbejdet – at fagforeninger og arbejdsgivere skal arbejde mere sammen. Men når jeg ser på europæisk plan, så er det desværre en model, som smuldrer stille og roligt land for land. Partssamarbejdet virker jo kun, hvis begge parter vil dialogen og de her forandringer,” siger hun.

For at få resten af Europa til at opdage styrken ved partssamarbejdet, drømmer hun derfor om at bringe parterne sammen ved at give dem nogle opgaver. Det kunne for eksempel være, at alle arbejdspladser skal have en rammeaftale for hjemmearbejde, som er tilpasset netop deres arbejdsplads og deres behov. Corona har nemlig sat fokus på, at der er behov for at sætte nogle grænser for hjemmearbejde for at begrænse stress.

UDDANNELSE AF LEDERE

Samtidig vil hun gerne have gennemført et krav om uddannelse til ledere, så de blandt andet er klædt på til at tage hånd om det psykiske arbejdsmiljø og forebyggelse af stress og nedslidning.

”Når vi nu siger, at man skal have et truckkort for at køre truck, og have gennemført et epoxykursus for at arbejde med epoxy, så kunne man godt se for sig, at man skal have et kursus i ledelse, hvis man skal arbejde med at lede mennesker,” siger hun.

Desuden forudser hun, at EU vil bryde med praksis og begynde at stille nogle mindstekrav til tilsynet af arbejdsmiljøet. I dag har alle EU-lande en arbejdspladsinspektørordning, men for en stor dels vedkommende kontrollerer inspektørerne mest, om medarbejderne får mindstelønssatsen.

KONKURRENCE PÅ LIGE VILKÅR

”Jeg får ofte det spørgsmål, at når jeg nu er så meget imod en EU-mindsteløn, hvorfor synes jeg så, at det er en god ide, at EU blander sig i arbejdsmiljøet? Det gør jeg, fordi et dårligt arbejdsmiljø aldrig må blive et konkurrenceparameter inden for EU's grænser. Det er ikke fair over for danske virksomheder, som generelt har et meget højt arbejdsmiljøniveau,” fastslår hun.

En del af miljøstrategien er allerede vedtaget. Blandt andet er en række reproduktionsskadende stoffer kommet på listen over forbudte kræftfremkaldende stoffer.

Et asbestdirektiv er på vej. Det er ikke så ambitiøst, som Marianne Vind kunne tænke sig, fordi den foreslåede grænseværdi er lavere end den grænseværdi, vi har nu i Danmark. Til gengæld er der planer om at lave en form for registrering af huse, som entreprenører kan slå op i, inden de går i gang med en renovering, for at se, om huset indeholder asbest. Ligeledes forventes det, at der kommer et krav om uddannelse for at få lov til at arbejde med asbest.

EU har også adopteret Vision Zero, som kommer fra Arbejdsmiljøagenturet og handler om nultolerance over for arbejdsulykker.

”Der sker tre millioner arbejdsulykker i EU om året. Det er simpelthen for mange. Kulturforandringer på arbejdspladsen er en kæmpestor del af at få det tal nedbragt. Men det er viden også. Derfor har EU brugt tre år på at indsamle en hel række af dybe tallerkner, som er opfundet rundt omkring, så de kan udbredes til andre. I andre lande har man jo ikke et Arbejdsmiljø Topmøde, hvor man kan videndele,” påpeger hun.

06. Sådan lykkes I med kolleger med funktionsnedsættelse

Danske virksomheder mangler arbejdskraft. Cabi giver tips til, hvordan I med succes for alle parter kan ansætte og fastholde medarbejdere med funktionsnedsættelse.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

8. december 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

Der er masser af ledige stillinger til kompetente medarbejdere ude på de danske arbejdspladser. Alligevel kan mennesker med funktionsnedsættelser godt have svært ved at få en fod indenfor på arbejdsmarkedet.

Det undrer Anne Brændbyge, seniorkonsulent hos konsulent- og videnshuset Cabi. Hun fortalte på TekSam Årsdag i oktober, som havde diversitet og inklusion som tema, hvordan danske industrivirksomheder kan gøre deres arbejdsplads endnu bedre ved at være åbne for personer, som har en eller anden form for funktionsnedsættelse. Det kan være, at de er bevægelseshæmmede, blinde eller har Aspergers.

”Der er penge i det. Vi ved, at mangfoldige arbejdspladser klarer sig bedre. Vi taler med virksomhedsledere, som siger, at det har skærpet deres virksomhed at være åbne for mangfoldighed. Produktet er blevet skarpere, og arbejdsgangene er ændret

til det bedre, fordi der er en person, som stiller spørgsmål fra en anden vinkel,” siger hun.

Det handler derfor om at få matchet de opgaver, som virksomheden ikke får løst nu, med de rigtige personer, som kan klare dem, selv om det måske kun drejer sig om to timer om ugen.

LOYALE MEDARBEJDERE

En anden gevinst ved at ansætte fra kanten af arbejdsmarkedet er, at virksomheden ofte vil få nogle meget loyale medarbejdere og kolleger.

”Jeg vil vove den påstand, at langt de fleste har oplevet at have en kollega med funktionsnedsættelse i en eller anden grad, men de har ikke tænkt over det på den måde. For i hverdagen så finder vi jo på løsninger, når vi lærer et menneske at kende og holder af den person. Så vil vi jo gøre alt for at sikre fastholdelse - også selv om det er svært. Så mange har i virkeligheden rigtig god erfaring med det her,” siger Anne Brændbyge.

FAKTA

- Lidt mere end hver femte i alderen 16-64 år har et handicap eller et længerevarende helbredsproblem.
- Ca. 20 procent af befolkningen i alderen 18-65 år har i løbet af et år symptomer på en eller flere psykiske lidelser.
- Tallene er stigende – især blandt de unge.

Kilde: Cabi

Kompensationsloven er central, når det handler om at få personer med funktionsnedsættelse ind på arbejdsmarkedet. Loven er skabt for at give personer med funktionsnedsættelse de samme muligheder for at få et job og fastholde et job som personer, der ikke har en funktionsnedsættelse.

Det gælder især mennesker med funktionsnedsættelse, som kræver meget støtte for at kunne klare et job. De fleste virksomheder kan godt håndtere at ansætte en kørestolsbruger i et administrativt job og installere en rampe ved indgangstrappen, men det er straks sværere for mennesker, som har brug for meget støtte til at kunne klare et job. Det kan for eksempel være mennesker, der har svært ved at koncentrere sig eller styre deres temperament, forklarer Anne Brændbyge.

”Vi bliver nødt til at udvide vores forståelse af funktionsnedsættelse, for det er ikke altid, at der kan sættes diagnose på en funktionsnedsættelse, og det behøver man faktisk heller ikke for at kunne få hjælp gennem kompensationsloven. Det, der er udslagsgivende, er, at man kan se, at der er nogle begrænsninger i arbejdsevnen, som der ikke lige er en umiddelbar løsning på,” siger hun.

HJÆLP AT HENTE

Alle jobcentre har handicapnøglepersoner, som kan hjælpe med vejledning i, hvordan virksomheden kan få kompensation i forbindelse med ansættelse af en person med funktionsnedsættelse.

For eksempel kan man få bevilget personlig assistance, når man på grund af en varig og betydelig funktionsnedsættelse har behov for assistance til at udføre bestemte dele af jobbet. Jobbet skal desuden være foreneligt med funktionsnedsættelsen, og medarbejderen skal selv kunne udføre ”selve” jobbet. Der kan som hovedregel bevilges op til 20 timer om ugen ved et 37 timers job.

HJÆLP OG INSPIRATION

- Kontakt medarbejderens lokale jobcenter og bed om at tale med handicapnøglepersonen eller finde dem her:
(<https://star.dk/indsatser-og-ordninger/handicapomraadet/noeglepersoner-i-jobcentre/>)
- I kan også læse mere om muligheder og ordninger på Cabis hjemmeside:
(<https://www.cabiweb.dk/temaer/nedsat-arbejdsevne/>)

En anden mulighed er støtte til hjælpemidler og arbejdspladsindretning, som ikke sædvanligvis forekommer på arbejdspladsen. Det kan for eksempel være et hævesænke-bord i et lille, lokalt pizzeria. Hjælpemidler skal også reelt kompensere for personens begrænsning i arbejdsevnen. Herudover skal hjælpemidlet være afgørende for, at personen kan passe jobbet.

De forskellige ordninger under kompensationsloven kan kombineres på forskellige måder.

”Det handler i virkeligheden om, at man slipper kreativiteten løs og finder ud af, hvad skal der til for at det hele kommer til at snille. Man skal have villet det” fastslår hun