

CO-Magazine *CO-Magasinet 4/2024* opdateret.

Vis

Redigér

Delete

Versioner

The background of the cover is a photograph of a woman and a man standing in a workshop. The woman on the left has curly hair, wears glasses, and a black t-shirt with the text 'Arbejdsmiljø-representant' on it. The man on the right is wearing a black long-sleeved shirt and overalls. They are both smiling. The workshop background shows various tools and equipment.

CO MAGASINET

4. UDGAVE 2024

01. Nu skal lønnen være mere retfærdig

02. Konflikt: Brug dit superværktøj

03. Optaktsmøder til OK25 – tilmeld dig nu!

04. Forebyg stress og spar mange penge

05. Medarbejdere bidrager med vigtig viden i bestyrelseslokalet

06. Aftale om køreplan for overenskomstforhandlingerne 2025



Nu skal lønnen være mere retfærdig | Tilmeld dig OK25-optaktsmøde |
Forebyg stress og spar mange penge | Konflikt: Brug dit superværktøj



01. Nu skal lønnen være mere retfærdig

150 medarbejdere hos Lindab har fået nyt lønsystem. Det skal sikre en mere retfærdig fordeling af lønkronerne. Det har krævet et grundigt arbejde, og tillidsrepræsentanterne har spillet en nøglerolle. Det har også medført en ændring af lønforhandlingerne.



Produktionsdirektør Brian Rasmussen samt 3F-tillidsrepræsentanterne Helle Rauff Paulsen og Alf Terp Jakobsen fra Lindab i Haderslev.

SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

27. juni 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Har I også et lønsystem, der er sandet til? Hvor lønforskellene er blevet for store uden at kunne forklares med kompetencer? Og hvor det egentlig ikke kan betale sig at være en ekstra dygtig medarbejder?

Så ligner I Lindab i Haderslev. Eller lignede. For her har de 150 medarbejdere i produktionen og på lageret fået nyt lønsystem, som er blevet taget i brug i år.

Forud ligger flere års arbejde med bistand af lønkonsulenterne Claus Krogh-Hansen, CO-industri, og Niels Kaasing, Dansk Industri.

Det har krævet tid, mange overvejelser og masser af dialog med kollegerne for tillidsrepræsentanterne og resten af lønudvalget.

RETFÆRDIGT OG LANGTIDSHOLDSBART

Gevinsten er til gengæld et mere retfærdigt og langtidsholdbart lønsystem, hvor medarbejderne selv kan præge deres lønudvikling. Det vurderer 3F-tillidsrepræsentanterne Helle Rauff Paulsen og Alf Terp Jakobsen samt produktionsdirektør Brian Rasmussen.

OM LINDAB

Lindab A/S er en svensk koncern grundlagt i 1959. Virksomheden fremstiller byggematerialer og ventilationssystemer og har på verdensplan over 5.000 ansatte.

I Danmark har Lindab salg og produktion i fem byer.

Fabrikken i Haderslev er en af de største produktionsenheder i Lindabs netværk med fremstilling af ventilationskanaler og -komponenter. Der er 250 medarbejdere – heraf omkring 150 i produktionen og på lageret.

Lindab havde anvendt 90'ernes lønsystem i en årrække, men det blev utidssvarende og derfor lukket ned i 2013. Siden forsøgte virksomheden med nogle tilpasninger. Det blev ikke meget bedre. De medarbejdere, der lå i den høje ende, kunne ikke bevæge sig opad, og løngabet blev større og større, hvilket især kom dem med mange års anciennitet til gode.

”En medarbejder, som har været her i otte-ni år, kunne typisk tjene 15 kroner mindre i timen, end kollegaen ved siden af med 25 års ansættelse, som jeg selv har. Selv om de kan det samme og laver det samme. Det har givet nogle gnidninger. Vi havde derfor brug for et mere retfærdigt system, som vi håber at have fået nu,” siger Helle Rauff Paulsen.

"Nu kan du belønne evner og flid. Før i tiden fik du bare den samme løn – altså bortset fra at du fik mere, hvis du havde været her længe. Der var ikke rigtig nogen belønning i at 'gå en ekstra meter'. Om det er den rigtige eller forkerte måde at gøre det på, kan man selvfølgelig have forskellige meninger om på gulvet," supplerer Alf Terp Jakobsen og tilføjer:

DE "GAMLE" HOLDER FOR

"Nogle af de "gamle" medarbejdere med den høje løn føler godt nok, at de i første omgang kommer til at betale prisen for indførelsen af det nye lønsystem."

"De har selvfølgelig fået det, der flyder direkte af overenskomsten, men der er da nogle af de højst lønnede, der ikke har fået en stigning lokalt denne gang. Det er en naturlig overgang ved at indføre sådan et system, hvor vi vil komme det længst til livs, der ikke kan begrundes med forskel i kompetencer. Til gengæld har mange af dem, der har ligget lavt, fået en stor del af stigningerne," siger produktionsdirektør Brian Rasmussen.

Selv om anciennitet ikke i sig selv tæller længere, gør produktionsdirektøren det klart, at en erfaren medarbejder ofte også er en dygtig medarbejder, fordi der følger nogle faglige kompetencer med. I øvrigt løser udfordringen efterhånden sig selv, når det gælder den gruppe, der har scoret højt på anciennitet i nogle år.

DET STORE FLERTAL ER GLADE

"Vi bevæger os i en retning, hvor nye medarbejdere udgør en større gruppe end dem med de lange ansættelsesforhold. Så vi har altså et stort flertal, som er glade for det nye lønsystem. Og det skal retfærdigvis også siges, at mange af de "gamle" godt kan se det fair i, at der skal ske en gradvis udligning," siger Helle Rauff Paulsen.

Udfærdigelse og implementering af det nye lønsystem har været omkring fem år undervejs. Processen er i sig selv langstrakt, da det kræver en del møder, beregninger og overvejelser. Desuden blev Lindab forsinket i et års tid på grund af Corona. Sidste år var lønsystemet så klart, men lønudvalget valgte at udskyde indførelsen.

”Det var på grund af den høje inflation. Vi havde virkelig fået ballade med mange af vores kolleger, hvis ikke alle havde fået den samme lønstigning sidste år,” vurderer Helle Rauff Paulsen.

LINDABS LØNSYSTEM

Formålet med Lindabs lønsystem er, at man som medarbejder kan være med til at præge sin lønudvikling gennem udvikling af de jobmæssige og fagligt personlige kompetencer.

Lønvurderingen ligger sammen med medarbejderudviklingssamtalen en gang om året.

Medarbejderen er blevet vurderet ud fra seks parametre, hvor der er fire trin for hvert.

Normen er, at man ligger i trin to. Derfra kan man så bevæge sig op i trin tre og fire (eller ned i et for den sags skyld).

Man skal kunne honorere kravene på det enkelte trin 100 procent. Ellers falder man tilbage på trinnet under.

Lederens vurdering bliver gennemgået sammen med tillidsrepræsentanten for den pågældende medarbejder og kan dermed blive justeret, inden medarbejderens møde med lederen.

Hvis medarbejderen er uenig i en vurdering, kan medarbejderen forlange at få taget det op i en intern ankeinstans.

Lønssystemet er beskrevet i en lokalaftale.

Fra medarbejderside har det været de tre tillidsrepræsentanter og tre andre kolleger, som har været med til at udforme det nye lønsystem. Det har sikret, at hver en sten er blevet vendt. Desuden har 3F Vojens også været med inde over.

Lindab har taget udgangspunkt i den skabelon, som lønkonsulenterne har præsenteret for dem. Medarbejderne bliver nu vurderet ud fra seks parametre – to ud

fra faglige kompetencer og fire ud fra personlige:

- Jobbets indhold
- Bredden af opgaver medarbejderen kan varetage
- Engagement og initiativ
- Samarbejde
- Kvalitet og orden
- Sikkerhed

Inden for hvert parameter kan man score 1-4 point. Normen er to point.

”Lønkonsulenterne gjorde en del ud af at fortælle, at den gode, stabile medarbejder med en vis erfaring skal ligge på niveau to. For det skal være sådan, at man har mulighed for at bevæge sig opad. Omvendt skal der også noget særligt til. Ellers kommer vi hurtigt til at stå i en situation, hvor lønsystemet har udtjent sig selv, fordi alle igen ligger i den højeste kategori. Vi har brug for, at dette system er langtidsholdbart med de tilpasninger, der naturligt må komme hen ad vejen,” siger Brian Rasmussen.

150 KOLLEGERS LØN PÅ SAMVITTIGHEDEN

En stor del af arbejdet er gået med at få formuleret, hvilke parametre Lindabs lønsystem skal måle på, og arbejde på de formuleringer, der ligger til grund for indplaceringen.



I KAN OGSÅ BRUGE LØNKONSULENTERNE

CO-industri og Dansk Industri har i fællesskab oprettet en lønkonsulentordning, som virksomhederne under industriens overenskomster kan trække på. Ordningen er gratis. Lønkonsulenterne kan med deres store indsigt og erfaring hjælpe jer til et godt lønsystem, som passer til jeres virksomhed.

”Lønkonsulenterne er kommet med et udgangspunkt, men vi har skullet finpudse formuleringerne, så de passer til vores virksomhed, og samtidig har vi skullet sikre en rød tråd. Det går der en del tid med,” fortæller produktionsdirektøren.

Ifølge Alf Terp Jakobsen går en del af tiden også med overvejelser og dialog:

”Man kan komme i tvivl mange gange undervejs, men der har lønkonsulenterne – hvor vi fra medarbejderside har henvendt os til Claus fra CO-industri – været gode at sparre med. Og efter at systemet er kommet på plads, har det krævet en masse snakke med kollegerne, hvor vi skulle forklare, hvad det går ud på, og hvorfor det er skruet sammen, som det er.”

”Det er trods alt 150 kollegers løn, vi har på samvittigheden. Så vi har virkelig skullet tænke os godt om,” slår TR-kollegaen Helle Rauff Paulsen fast.

”Ja, det er jo ret følsomt. I 10 år har folk været vant til at få samme lønforhøjelse uanset hvad. Nu er vi så begyndt på noget nyt, hvor du er inde og vurdere hver enkelt persons faglige og personlige kompetencer. Det bliver omsat til kroner og øre. Så det er jo ikke lige meget, hvor du ligger henne i skemaet,” siger Alf Terp Jakobsen.

TILLIDSREPRÆSENTANTERNES VIGTIGE ROLLE

Der er da også blevet ”skudt” på lønudvalget undervejs, og tillidsrepræsentanterne har erfaret, at kollegerne har været mere åbne om, hvad de tænker i den dialog, de har haft – og ikke altid i vurderingen og samtalen inde hos lederen.

”Tillidsrepræsentanterne har spillet en meget vigtig rolle i forhold til deres kolleger. De medarbejdere, der har været utilfredse med det nye system, er jo gået til dem og ikke til ledelsen. Det har tillidsrepræsentanterne håndteret supergodt,” mener produktionsdirektør Brian Rasmussen.

”Jeg vil så også sige, at jeg er glad for at have været mange år i gamet og ikke er helt ny tillidsrepræsentant. For så havde det nok været svært,” vurderer Helle Rauff Paulsen.

De to tillidsrepræsentanter og produktionsdirektøren er fortsat enige om, at de har fundet frem til et godt lønsystem, selv om det har været en lang proces, hvor der har været modstand fra nogle af kollegerne.

”Sådan er det jo nok for alle. Alt nyt kan være svært for nogle, men vi tror på, at det her fører noget godt med sig, og vi kan jo allerede se, at mange er glade for det nye lønsystem. Og på længere sigt tror vi, at det kan være med til at tiltrække dygtige medarbejdere, fordi det faktisk kan betale sig at gøre en ekstra god indsats,” siger Helle Rauff Paulsen.

LINDABS LØNFORHANDLINGER HAR ÆNDRET SIG

Med indførelsen af et nyt lønsystem har lønforhandlingerne på Lindab fået en ekstra dimension.

”Vi forhandler stadig en overordnet ramme. Men derudover aftaler vi, hvordan rammen skal udmøntes. Vil vi for eksempel gerne fremme fleksibilitet, så kan vi lægge nogle flere af pengene over på det parameter,” fortæller tillidsrepræsentant Alf Terp Jakobsen.

”Det betyder også, at vi skal være endnu mere skarpe på at formidle, hvad vi har aftalt ved lønforhandlingen, så kollegerne forstår, hvordan stigningen bliver anvendt. Førhen var det jo bare den sammen generelle stigning til alle. Nu bliver stigningen mere individuel,” supplerer TR-kollegaen Helle Rauff Paulsen.

02. Konflikt: Brug dit superværktøj

Når bølgerne går højt på arbejdspladsen, kan det mest effektive værktøj være et par lyttende ører og en lukket mund. Få fif til, hvordan du kan lægge låg på konflikter i din virksomhed.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

4. september 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

Er du god til at håndtere konflikter? Har du det superværktøj, som skal til for at tage luften ud af tilspidsede situationer og trappe konflikter ned til et niveau, hvor parterne igen begynder at høre, hvad den anden siger?

Med andre ord: Er du god til at lytte – sådan rigtigt lytte?

For aktiv lytning er ikke mindre end et superværktøj, når bølgerne går højt på arbejdspladsen. Det fastslår Jesper Høyer Rasmussen, eksamineret psykoterapeut og erhvervskonsulent for MBK A/S, som i foråret har været underviser på TekSam og BFA Industris temadage om konflikthåndtering.

”Når vi føler, at folk investerer tiden og interessen i at lytte til os, så bliver vi automatisk mere tillidsfulde, og når vi bliver mere tillidsfulde, så har vi også mere

mod til at mødes på midten og finde en løsning,” siger han.

HØR MIG

Der er altså god grund til at øve sig i at blive en bedre lytter. Det lyder simpelt, men i virkeligheden er det meget svært, fordi det går imod alt, hvad der ligger naturligt for de fleste mennesker.

Helt grundlæggende vil de fleste af os nemlig helst have, at de andre lytter til, forstår og anerkender netop vores budskab. Det gælder særligt i konfliktsituationer, hvor vi er pressede, og som det flokdyr, vi er, søger accept af flokken.

AKTIV LYTNING

Lyt

Du opbygger tillid ved at være aktivt lyttende. Det gør du ved at:

- Være spørgende
- Stille åbne spørgsmål – altså spørgsmål, som ikke kan besvares med et ja eller nej
- Spørge: ”Hvad har du brug for?”
- Bruge vi-sprog: ”Vi er sammen i det her.”
- Være forstående

Du kan også give tryghed ved at være aktivt styrende. Det gør du ved at:

- Tage beslutninger
- Sætte retning og mål
- Sætte grænser
- Sige fra og til
- Bruge jeg-sprog: ”Jeg mener, det er bedst...”

Kilde: Jesper Høyer Rasmussen

”Derfor er det vigtigt at være opmærksom på, hvor god du egentlig er til at lytte, når vi alle kæmper for at få vores eget budskab frem,” påpeger han.

Heldigvis kan vi ved at blive mere beviste om vores egen tilgang til en konflikt blive bedre til at lytte, se og forstå. Det er uanset, om vi er en del af den, eller bliver inddraget i den som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant for at hjælpe med at finde en løsning.

Det handler om at lytte aktivt - lytte færdigt, stille de rigtige spørgsmål og tænke over, hvordan vores kropssprog bliver modtaget i forhold til det, vi siger.

Og det kan godt være en udfordring for os mennesker, der i gennemsnit taler mellem 175 og 225 ord i minuttet, men tænker mellem 800 og 1.200 ord i minuttet. Der smutter nemt en ubetænksom sætning ud, eller vi kommer til at afbryde, fordi vi lige får en tanke.

”Faktum er, at når vi afbryder et andet menneske, så er det skadeligt, ikke mindst i en konflikthåndtering. Vi skal lytte færdigt og ikke konkludere for hurtigt. Og det er svært, fordi vi skal parkere vores egne holdninger, egne oplevelser og vores egen forudindtagethed,” siger han.

KROPPEN SLADRER

Samtidig er vores kropssprog den største sladrebank. For nok kan vi øve os i at holde mund på de rigtige tidspunkter, men kroppen og den tone, vi bruger i samtalen, har tendens til at afsløre os. Og det påvirker vores samtalepartner.

Studier viser, at ord kun spiller en mindre rolle for, hvordan vi reagerer på det, som bliver sagt til os. Kropssprog og toneleje har en langt større betydning for, hvordan vi modtager budskabet.

”Jeg vil ikke sige, at ord ikke er vigtige i vores kommunikation, men det er ikke nødvendigvis dem, der afgør, hvordan folk modtager dit budskab. For tonen og kropssproget skabes i vores følelser, og når der er uoverensstemmelse mellem det, du siger, og tonen i din stemme eller dit kropssprog, så reagerer den anden,” siger Jesper Høyer Rasmussen.

SPØRG

Han har dog endnu et superværktøj, som kan hjælpe dig. Det assertive kropssprog kaldes det og betyder kort fortalt, at der er overensstemmelse mellem det, du siger, og dit kropssprog. For at have et assertivt kropssprog skal du være afslappet og åben. Du kan for eksempel nikke, når du lytter, og du kan signalere åbenhed ved at holde dine håndflader åbne og imødekommende.

”Det assertive kropssprog kan gøre underværker, hvis du lærer at fokusere på det,” siger han.

Og så handler det om at vælge sine ord med omhu, når I skal finde en løsning på konflikten. Læg blidt ud. I stedet for at gå benhårdt efter målet og måske skabe modstand, så er det ofte en god idé at mildne modparten eller modparterne lidt, så de sænker skuldrene, og I kan begynde at kigge på løsninger. Stil åbne spørgsmål – hvordan, hvem, hvornår, hvor. Spørgsmål, som ikke bare kan besvares med ja eller nej. Vis, at du har sat tid af til at komme til bunds i konflikten og vil høre deres side af sagen.

”Og husk at fokusere på fakta. Det, der ofte skaber problemer, er, når vi bringer elementer ind, som er farvet af vores holdninger og antagelser. Hvis vi øver os i at have fokus på fakta, så er der langt mindre risiko for, at vi optrapper konflikten,” påpeger Jesper Høyer Rasmussen.



EN REDNINGSKRANS

Tre hjælpsomme sætninger til at håndtere konflikter

Tre sætninger og variationer af dem, som kan hjælpe dig, hvis du skal håndtere aggressiv eller passiv-aggressiv adfærd. De kan også bruges, hvis du skal give en svær besked eller holde fast i dit budskab i en konflikt.

Hvis du føler, at du er ved at "miste grebet" i en konflikt, er de tre sætninger en redningskrans, som du kan bruge til at fastholde dine grænser og mål på en god måde.

1. Jeg kan godt forstå at.....

Variation:

- Hvis jeg skal forsøg at se det fra dit perspektiv, så...
- Jeg kan forestille mig, at....
- Jeg noterer mig, at....
- Jeg har selv prøvet at stå i en situation, hvor.....
- Det, jeg læser mellem linjerne, er...
- Jeg fornemmer, at.....

2. Samtidigt.....

Variation:

- Mener jeg, det er bedst, at vi....
- Står det klart for mig, at
- Er målet med denne/dette samtale/møde/træning, at vi....
- Er det vigtigt, at vi.....
- Skal vi huske, at....
- Bør vi rette fokus på....

3. Jeg mener, at det er bedst, at vi....

Variation:

- Derfor har jeg besluttet, at vi...
- Midt bedste råd er derfor, at vi...
- Lad os derfor.....
- Det, der kommer til at ske, er, at....
- Holder en pause og tænker over tingene til på mandag.....

Kilde: Jesper Høyer Rasmussen

03. Optaktsmøder til OK25 – tilmeld dig nu!

Er du tillidsrepræsentant i industrien? Så husk at tilmelde dig et af de otte optaktsmøder til OK25. Det er din mulighed for at give CO-industris topforhandlere et sidste ord med på vejen, før de sætter sig til forhandlingsbordet.



SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

5. september 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Forberedelserne til OK25 er allerede godt i gang. Hen over foråret og sommeren har medlemmerne i CO-industris ni medlemsforbund sendt deres forslag til forbedring af overenskomsterne, og i september lander bunken af forslag på CO-industris bord.

Når forslagene er blevet gennemgået og sorteret, er det igen medlemmernes tur til at blive hørt. I oktober og november inviterer CO-industris to topforhandlere Claus Jensen og Mads Andersen nemlig alle industriens tillidsrepræsentanter til OK25-optaktsmøde.

På møderne giver CO-industris formand og næstformand blandt andet deltagerne et indblik i den økonomiske situation og forholdene i industrien. Og så løfter de sløret

for de overordnede temaer til forhandlingerne.

På den anden halvdel af mødet har tillidsrepræsentanterne muligheden for at komme til orde. Her bliver der nemlig åbnet for spørgsmål til Claus Jensen og Mads Andersen, og tillidsrepræsentanterne kan tale varmt for de forslag, som de ønsker at få fokus på til OK25.

OVER 1.300 DELTAGERE I 2022

Optaktsmøderne er dermed tillidsrepræsentanternes bedste chance for direkte at give topforhandlerne et ord på vejen, inden de sætter sig til forhandlingsbordet med Dansk Industri. Det, der bliver sagt på møderne, gør faktisk indtryk på forhandlerne.

”Optaktsmøderne er en enestående mulighed for os til at få input fra alle de engagerede tillidsrepræsentanter i industrien. Er der problemstillinger, som vi hører mange gange på møderne, gør de et særligt indtryk. Det er noget, som Mads Andersen og jeg husker, når vi sidder ved de afsluttende forhandlinger,” siger CO-industris formand og forbundsformand for Dansk Metal, Claus Jensen.

Han og Mads Andersen kunne glæde sig over, at deltagerantallet på optaktsmøderne slog rekord i 2022 med over 1.300 tillids- og afdelingsrepræsentanter. En stærk opbakning er med til at danne grundlag for gode forhandlinger.

”Vi glæder os til at møde de mange dygtige og top-engagerede tillidsrepræsentanter rundt om i hele landet og fra de mange forskellige dele af industrien. Deres erfaringer klæder os endnu bedre på til forhandlingerne. Derfor vil jeg opfordre alle tillidsrepræsentanterne til at deltage,” siger Mads Andersen.

FIND DIT LOKALE MØDE HER

CO-industris formandskab sørger for at komme Danmark rundt. Du kan finde dit lokale møde herunder, og du tilmelder dig ved at henvende dig til din lokale afdeling i dit forbund.



Slagelse - 22. oktober 2024 kl. 17.00

ZBC Slagelse
Kantsøsalen
Bredahlsgade 1
4200 Slagelse

Aarhus - 30. oktober 2024 kl. 17.00

Aarhus Tech
Halmstadsgade 6
8200 Aarhus N

Agerskov - 31. oktober 2024 kl. 17.00

Agerskov Kro
Hovedgaden 3
6534 Agerskov

Rønne - 7. november 2024 kl. 17.00

Metal Bornholm
Ved Lunden 16
3700 Rønne

København - 11. november 2024 kl. 17.00

Metal Hovedstaden
Nyropsgade 25



1780 København V

Odense - 13. november 2024 kl. 17.00

Odin Havnepark
Lumbyvej 17 F
5000 Odense C

Aalborg - 25. november 2024 kl. 17.00

Vejgaard Hallen
Vejgaard Torv 3
9000 Aalborg

Holstebro - 26. november 2024 kl. 17.00

UCH Holstebro Teknisk Skole
Døesvej 70-76
7500 Holstebro

Optaktsmøderne er for tillidsrepræsentanter, der er omfattet af industriens overenskomster, og afdelingsrepræsentanter, der har industriens overenskomster som ansvarsområde.



04. Forebyg stress og spar mange penge

Stress koster virksomhederne 16,4 milliarder kroner om året. Med forebyggelse kan jeres virksomhed spare penge og menneskeskæbner. TekSam-konsulenterne kan hjælpe jer helt gratis.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

4. september 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

Der er mange fordele ved at forebygge stress. Ikke alene slipper medarbejderne for alvorlige sygdomsforløb – der er også millioner af kroner at spare for virksomhederne og samfundet, viser to analyser.



STRESS ER DYRT

Stressramte medarbejdere koster virksomhederne mindst 16,4 milliarder kroner om året i sygefravær og produktionstab.

Udgifterne fordeler sig således:

- 10,4 milliarder kroner ved sygefravær, det vil sige løn til sygemeldte medarbejdere. Her medregnes dog ikke refusion fra staten.
- 4,8 milliarder kroner i tabt produktion ved medarbejdere, der forlader virksomheden.
- 1,2 milliarder kroner i øvrig tabt produktion for eksempel på grund af medarbejdere, der tager orlov.
- 61,9 millioner arbejdstimer går årligt tabt på danske arbejdspladser på grund af sygemeldinger, som kan sættes i forbindelse med stress. Det svarer til i alt 37.335 fuldtidsstillinger.
- Reduceres antallet af medarbejdere med et højt niveau af arbejdsrelateret stress med 10 procent, vil det sænke den tabte arbejdstid med timer svarende til 2.446 fuldtidsansatte om året.
- De årlige omkostninger for arbejdspladserne vil falde med syv procent svarende til 1,2 mia. kr. årligt.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har beregnet, at stressramte medarbejdere koster virksomhederne mindst 16,4 milliarder kroner om året i sygefravær og produktionstab.

Samtidig viser en analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, at arbejdstiden falder, når en medarbejder er udsat for stress, og der går ofte lang tid, før medarbejderen er tilbage på niveau med medarbejdere, der ikke har været udsat for stress.

Når det tab af arbejdsudbud bliver lagt oven i tallene fra NFA, så taler vi altså om et tab på i alt 107 millioner arbejdstimer på grund af arbejdsrelateret stress, hvilket svarer til 55.600 fuldtidsstillinger.



STRESS

Udgifterne i forbindelse med stressramte medarbejdere er langvarige.

- Arbejdsrelateret stress sænker hvert år det effektive arbejdsudbud med 55.600 fuldtidspersoner. Heraf skyldes de 22.600 fuldtidspersoner sygefravær.
- De samfundsmæssige velstandstab ved højere sygefravær og lavere arbejdsudbud relateret til stress er 54,6 milliarder kroner årligt.
- Året efter, lønmodtagere rapporterer arbejdsrelateret stress, sænkes deres arbejdsudbud i gennemsnit med seks timer pr. måned. Det svarer til fire procent. Effekten aftager kun langsomt og er signifikant i mindst fire år.
- Arbejdsrelateret stress rammer bredt. Der er kun mindre forskelle i de negative effekter af arbejdsrelateret stress på tværs af køn, alder og sektor.
- Kunne vi som samfund nedbringe arbejdsrelateret stress med 20 procent, ville det hvert år forbedrede offentlige finanser med 1,5 milliarder kroner, øge velstanden med næsten 11 milliarder kroner og hæve det effektive arbejdsudbud med over 11.100 fuldtidspersoner.

BEHOV FOR FOREBYGGELSE

NFA's beregninger viser dog også, at hvis antallet af medarbejdere med et højt niveau af arbejdsrelateret stress bliver reduceret med bare 10 procent, vil det sænke den tabte arbejdstid med timer svarende til 2.446 fuldtidsansatte om året, og de årlige omkostninger for arbejdspladserne vil falde med syv procent svarende til 1,2 milliarder kroner årligt.

Det er med andre ord sund fornuft at tage forebyggelsen af stress alvorligt på arbejdspladserne.

”Det er voldsomme tal. Og så skal man huske, at sygemeldinger og fravær kan sætte gang i en sneboldeffekt, hvis et presset arbejdsmiljø begynder at påvirke trivslen og

dermed risikerer at øge sygefraværet yderligere,” siger Annette Riber Madsen.

Hun er samarbejdskonsulent hos CO-industri, og sammen med sine kolleger i CO-industri og DI oplever hun en stigende interesse for at udbedre og forebygge stress på industriens arbejdspladser.

”Vores temadage om stress er meget hurtigt udsolgte, og der er ofte ventelister,” siger hun.

MANGE TILBUD

TekSams konsulenter kommer også gratis ud på virksomhederne med en bred vifte af tilbud, som kan styrke virksomhedens indsats for at forebygge stress. Konsulenterne kan blandt andet hjælpe med at lave trivselsundersøgelser.

”For os er forebyggelse centralt, når det handler om stress. For man får ikke stress hen over natten, der er mange faktorer, der leder op til en stresssygemelding.

Forebyggelse kræver dialog mellem kolleger og mellem medarbejder og ledelse og opmærksomhed på, hvordan trivslen er i virksomheden,” siger Annette Riber Madsen.

Ofte starter en forebyggelsesindsats med, at SU har arbejdet med virksomhedens sygefraværstatistik og observeret, at der er medarbejdere syge med stress.

Virksomheden kan også have lavet en trivselsmåling, som indikerer, at der er medarbejdere, der har stress, eller at der er nogle udfordringer, som kan gå over i stress. Det kan for eksemplet være en stor arbejdsmængde og stort tidspres, eller det kan være det psykiske arbejdsmiljø, der halter.

DIALOG ER NØGLEN

En trivselsundersøgelse fra TekSam bliver altid fulgt op med en handlingsplan, som konsulenterne løbende kan hjælpe med at justere, hvis der bliver behov.

”Det vigtigste i det her er altid dialog og lydhørhed for, hvor medarbejderne ser, at der er belastninger. Det er jo ikke krydset i et skema, der rykker noget, men fælles handlingsplaner, hvor medarbejdernes input er inkluderet, og som bliver ført ud i

livet. Derfor skal samarbejdsudvalget trænes og have en dialog om, hvordan de ønsker at forebygge stress i deres virksomhed,” siger hun.

Konsulenterne tager også ud på virksomheder og holder workshops for både medarbejdere og samarbejdsudvalget om stressforebyggelse.

Her fortæller de om, hvad stress er, og hvordan det kan håndteres. De hjælper ledelse og medarbejdere med at få gang i dialogen om, hvordan virksomheden kan tale om stress, hvor skoen trykker hos dem, og hvad de kan gøre.

Nogle af metoderne er blandt andet stresstrappen og IGLO-modellen, hvor der bliver kigget på individets, gruppens, ledelsens og organisationens rolle.

”Det er svært at sige præcist, hvad indikatorerne er for at konkludere, at virksomheden har et problem med stress, da det starter længe før, det kan måles i for eksempel sygefraværstatistikkerne, på trivslen, konfliktniveauet eller i høj medarbejderomsætning. Men jeg synes, at de her tal fra NFA og Arbejderbevægelsens Erhvervsråd viser, at det er noget, som alle virksomheder bør tage seriøst,” siger Annette Riber Madsen.



TEKSAM

TekSam er et samarbejdsorgan for Dansk Industri og CO-industri. Desuden indgår Fødevareforbundet NNF i samarbejdet. TekSam administrerer Samarbejdsaftalen, og hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg.

TekSams målsætning er at styrke det daglige samarbejde mellem medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse til gavn for trivsel og produktivitet i virksomhederne.

TekSam kan hjælpe dit samarbejdsudvalg med:

- At lave en trivselsundersøgelse
- Inspiration til SU
- At styrke den sociale kapital
- Inspiration og planlægning af kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning
- Forebygge stress
- At lave en mobbepolitik
- At forebygge konflikter
- Rolleafklaring
- At udvikle personalepolitikker
- Inspiration til grøn omstilling

TekSam står desuden bag:

- TekSam Årsdag
- Temamøder
- Samarbejds kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter

05. Medarbejdere bidrager med vigtig viden i bestyrelseslokalet

Carlsberg-formand vil nødig undvære medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.



SIDST REDIGERET

5. september 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

MAB

Når Carlsberg A/S' bestyrelsesformand, Henrik Poulsen, byder velkommen til bestyrelsesmøderne i det historiske hovedkontor på Valby Bakke i København, sidder der 14 medlemmer rundt om bordet. Ni med baggrund i blandt andet topledelse og professionelt bestyrelsesarbejde og fem medarbejderrepræsentanter.

”Jeg vil nødig undvære de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. De kvalificerer bestyrelsesarbejdet og kommer med perspektiver, som er vigtige at kende, når vi skal træffe beslutninger og lægge strategier,” fastslår han.

I det hele taget har den magtfulde bestyrelsesformand i bryggerikoncernen lutter lovord om den medarbejderrepræsentation i danske bestyrelser, der blev vedtaget i selskabsloven tilbage i 1974.

Når Henrik Poulsen i anledning 50-årsjubilæet skal gøre status, er han ikke et øjeblik i tvivl om, at ordningen har styrket danske aktie- og anpartsselskaber.

”Grundlæggende er det en god og sund samarbejdsmodel at have medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, og vi skal passe på den i fremtiden,” lyder det fra Henrik Poulsen, der også er næstformand i Novo Nordisks bestyrelse med hovedsæde i Bagsværd. I Novos 12-personers store bestyrelse er fire medarbejdervalgte.

Dermed samarbejder han med blandt andet bryggeriarbejdere, laboranter og ingeniører i bestyrelserne om at sætte kursen i to af Danmarks største børsnoterede selskaber.

MEDARBEJDERVALGTE HAR KÆMPE INDSIGT

Til bestyrelsesmøderne kommer nogle bestyrelsesmedlemmer flyvende fra USA, Indien og andre lande i Europa, og i rejsekufferten har de imponerende cv’er med topstillinger i globale koncerner, mens nogle medarbejdervalgte tager bilen fra Jylland og har et svendebrev, en karriere som tillidsrepræsentant og mange år i virksomheden med sig. Den mangfoldighed af kompetencer og indfaldsvinkler er centrale at få i spil i bestyrelsesarbejdet, når der skal træffes svære beslutninger på et globalt marked præget af uro, klimakrise og geopolitiske spændinger.

Henrik Poulsen glæder sig over, at medarbejderrepræsentanterne er vidt forskellige og kommer fra alle hjørner af koncernen.



BESTYRELSESKONFERENCE

Bestyrelseskonference på Konventum

Konventum holder bestyrelseskonference den 13.-15. november 2024 i anledning af 50-årsjubilæet.

Konferencens tema er ”Risikostyring i en usikker verden” og drejer sig blandt andet om følgende spørgsmål: Hvilken rolle spiller de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i en usikker politisk verdenssituation? Er der behov for at lægge nye strategier for at sikre medarbejdervalgtes position og betydning i fremtiden? Hvordan kan vi arbejde for, at ordningen med medarbejdervalgte i bestyrelserne styrkes og lever også i de næste 50 år?

”Nogle er akademikere og andre har en arbejderbaggrund. Så der kan være et stort spænd i erfaringer og uddannelser, hvilket kun er berigende. Min oplevelse fra mange forskellige bestyrelser er, at de alle sammen bidrager og bringer lige meget værdi. Bryggeriarbejderen kommer jo med en kæmpe indsigt i, hvad der sker i produktionen, og repræsenterer som hovedregel også mange ansatte,” siger han.

Medarbejdervalgte kan ofte tilføre nuancer og en mere detaljeret indsigt i virksomheden, som en bestyrelse ellers ikke ville have adgang til.

”De kender produktionen, organisationen og kulturen på en anden måde end de professionelle bestyrelsesmedlemmer, og hvis man lægger alle de her ting sammen, er der en ret væsentlig rolle at spille for de medarbejdervalgte. Jeg oplever, at de værner om værdigrundlaget på deres arbejdsplads og i virksomheden,” fremhæver Henrik Poulsen.

I Aller Tryk i Taastrup arbejder Ove Emil Jacobsen i servicegruppen og sørger for, at trykmaskinerne sprøjter ugeblade ud i døgndrift. Som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem oplever han, at der bliver lyttet til hans indlæg, fordi han kender alle hjørner af den daglige drift.



”Når der skal købes nye, dyre trykmaskiner, bliver vi taget med på råd. Og jeg har da også kæmpet en bonus igennem til alle kollegerne på et tidspunkt, hvor virksomheden havde et pænt overskud,” noterer han.

VIGTIGT MED GOD VELKOMST

Ifølge Henrik Poulsen er det en hovedopgave som bestyrelsesformand at sikre en god ’onboarding’ for medarbejdervalgte.

”Det er vigtigt at finde en model inde i bestyrelseslokalet, hvor alle føler sig godt til rette og kommer på banen. For en nyvalgt medarbejderrepræsentant kan det godt være en smule intimiderende at sidde blandt professionelle med årtiers erfaring fra topledelse. Derfor er det ret vigtigt at få skabt en kultur i bestyrelseslokalet, hvor de medarbejdervalgte føler, at det er uformelt og ikke er underlagt et eller andet præstationskrav, men kan være trygge ved at spille ind med deres viden og holdninger,” siger han og pointerer, at alle skal kunne være med på deres egne præmisser.

Derudover er Henrik Poulsens opskrift på en god onboarding ret lavpraktisk. Uddannelse i governance, bestyrelsens formelle rolle og juridiske ansvar, finanser, regnskab og virksomhedens strategi. Læg dertil kendskab til grøn omstilling og ESG-regnskab. Bestyrelsesarbejde er komplekst og for at kunne være aktive, mener han, at de bør have relevante kurser, der kan klæde dem på til rollen.

SKIL TINGENE AD

En sjælden gang hænder det, at en medarbejdervalgt kommer til et bestyrelsesmøde med en personlig agenda fra sin afdeling eller sit fag, og Henrik Poulsen vil gerne advare mod, at de medarbejdervalgte kommer med deres egne ’kæpheste’.

”Man skal skille tingene ad. Til et bestyrelsesmøde træder du ud af din daglige jobfunktion og ser tingene i et virksomhedsperspektiv,” pointerer han. Størstedelen af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er tillidsrepræsentanter i Dansk Metal, 3F,

HK eller et helt fjerde fagforbund. Men Henrik Poulsen oplever ikke, at de er fagforeningens forlængede arm.

På Aller Tryk er Ove Emil Jacobsen meget opmærksom på at være konstruktiv i bestyrelseslokalet for at få indflydelse til gavn for kollegerne.

”Det er måden, som du tager en sag op på, det handler om. For de ansatte giver det en tryghed, at vi er flere medarbejdervalgte i bestyrelsen, så man ikke bare kan løbe om hjørner med os,” konstaterer han.

Ove Emil Jacobsen er ikke et øjeblik i tvivl om, at ordningen med medarbejdervalgte bidrager både til at skabe en bedre arbejdsplads og en sundere økonomisk virksomhed.

”Derfor er det også vigtigt at diskutere, hvordan vi styrker ordningen i fremtiden. Vi skal nemlig ikke være naive, for hvis der ikke var nogen lovgivning, ville vi ikke sidde i bestyrelserne,” mener han.

Artiklen er skrevet af freelancejournalist Gitte Redder for Konventum til CO-industri.



06. Aftale om køreplan for overenskomstforhandlingerne 2025

Dansk Industri og CO-industri har aftalt en køreplan for den kommende overenskomstfornyelse i 2025 på industriens område.



SIDST REDIGERET

28. august 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Parterne har aftalt at indlede drøftelser senere i år med henblik på egentlige overenskomstforhandlinger efter nytår. DI og CO-industri vil bestræbe sig på at få afsluttet forhandlingerne tids nok til, at fremsendelse af opsigelser af overenskomsterne ikke bliver nødvendig.

Samtlige overenskomster, herunder særoverenskomster for virksomheder indmeldt i DIO I efter overenskomstfornyelsen i 2023, der kan opsiges til ophør den 1. marts 2025, betragtes som rettidigt opsagt, hvis opsigelsen er modparten i hænde senest den 7. februar 2025, medmindre andet aftales.

Er der den 7. februar 2025 ikke indgået aftale om grundlaget for fornyelsen af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, drøfter parterne, under hvilke former forhandlingerne eventuelt kan videreføres.

Parterne er endvidere enige om, at eventuelle konfliktvarsler ikke kan fremsendes uden en forudgående drøftelse.

De to overenskomster, der er omfattet af forhandlingerne mellem DI og CO-industri, er Industriens Overenskomst for faglærte og ikke-faglærte arbejdere og Industriens Funktionæroverenskomst for tekniske og administrative funktionærer. Disse overenskomster gælder direkte for cirka 6.000 virksomheder og omfatter cirka 230.000 medarbejdere.

Forhandlingerne mellem de to organisationer føres af adm. direktør Lars Sandahl Sørensen og viceadm. direktør Kim Graugaard, DI, og af CO-industris formand, forbundsformand Claus Jensen og CO-industris næstformand, gruppeformand Mads Andersen.

