

Vis Redigér Delete Versioner





CO MAGASINET

6. UDGAVE 2024



INDHOLD

- 01. 25 år som MAB'er: Jannie har elsket alle årene, men endte med at fyre sig selv**

- 02. Seniorordning: Det bedste fra to verdener**

- 03. Øget medarbejderinddragelse sikrer GPV CO-industris Samarbejdspris 2024**

- 04. Medarbejderne har fået en stemme hos GPV**

- 05. Samarbejdsprisen: De var med i opløbet i år**

- 06. Massiv opbakning til Mads og Claus**



CO-MAGASINET 5/2024

MAB i 25 år | Seniorordning: Det bedste fra to verdener |
Medarbejderne har fået en stemme på GPV | Massiv opbakning
til Claus og Mads



01. 25 år som MAB'er: Jannie har elsket alle årene, men endte med at fyre sig selv

I år er det 50 år siden, at ordningen om medarbejdervalgte i virksomheders bestyrelse blev indført i Danmark. For Jannie Kogsbøll har rollen som MAB-repræsentant været med til at forme hende til den, hun er i dag. Men rollen har ikke været konsekvensløs.



Jannie Kogsbøll, MAB'er på Leo Pharma

SKREVET AF

Sara Schou Holm

SIDST REDIGERET

6. december 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

MAB



”Jeg begyndte at græde, da vi tog beslutningen om at lukke min egen afdeling. Det handlede om de kollegaer, jeg arbejder sammen med hver eneste dag, og det handlede om mig selv og den arbejdsplads, jeg har været på i knap 40 år. Men jeg blev nødt til at se situationen fra virksomhedens perspektiv, og der kunne jeg godt se, at en outsourcing var den rigtige beslutning at tage.”

For fire år siden deltog Jannie Kogsbøll i et skelsættende bestyrelsesmøde på sin arbejdsplads, Leo Pharma. Som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem var hun med til at træffe den beslutning, der om et år resulterer i, at hun og hendes kollegaer står uden job:

”Vi lukker hele produktionen ned med udgangen af 2025. Så det var en af de hårde beslutninger – den var virkelig hård. Jeg var jo selv med til at tage den, og så kommer det bare tæt på.”

DET SURE MED DET SØDE

Som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem deltager man på lige vilkår med de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Det betyder også, at selvom man kommer med et medarbejderperspektiv på bestyrelsesarbejdet, så er ens opgave at varetage selskabets interesser.

”Jeg kendte jo til lukningen, et halvt år før det blev meldt ud, men uden at jeg måtte dele det med nogen. Efter bestyrelsesmødet skulle jeg ned i produktionen, arbejde videre og se mine kollegaer i øjnene. Jeg kan huske, at jeg kiggede på dem og tænkte: ’Ja, lige pludselig er vi her ikke mere, og det sker, førend I ved det.’ Det var hårdt.”



Netop beslutninger, som har resulteret i fyringer af kollegaer, har været de hårdeste for Jannie at være med til at træffe i sin rolle som MAB'er:

”Det absolut værste har været at være en del af de beslutningsprocesser, som har ført til, at kollegaer har mistet deres job. Vi har haft tre fyringsrunder indenfor de seneste år, og selv om 97 procent har fået et nyt job efterfølgende, så vil det altid være de sværeste beslutninger at tage.”

Selv om det for Jannie mestendels har været positivt at sidde i rollen som MAB'er, er rollen også kommet med en slagside:

”Nogle gange er jeg da kommet hjem, hvor min mand har spurgt: 'Nå, har det været hårdt i dag?', og der har jeg jo bare måttet nikke og sige: 'Ja, det har været lidt hårdt.' Men i sådanne situationer har jeg jo ikke kunnet fortælle om beslutningerne, vi har taget, før de er ude, så jeg har været lidt alene med oplysningerne uden at måtte dele dem.”

Alligevel er Jannie ikke i tvivl om, at det positive har fyldt mest gennem hendes karriere:

”Jeg har været rigtig glad for alle mine år som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem. Det bedste har været at få så stor en indsigt i virksomheden og være en del af den vidensdeling, som foregår i bestyrelsen. Derudover har rollen som MAB'er også givet mig masser af selvtillid og gjort mig mere selvsikker. Jeg er nok blevet en anden person, end jeg ellers ville have været, og jeg tør at stille mig frem både privat og i arbejdssammenhænge.”

FØRSTE SKRIDT IND I BESTYRELSESLOKALET



Det er knap 25 år siden, at Jannie fik et prik på skulderen og et spørgsmål om, hvorvidt hun kunne overveje at stille op som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem på Leo Pharma. Hun havde altid interesseret sig for fagligt arbejde, og hun var nysgerrig på, hvordan virksomheder drives, og hvordan beslutninger træffes. Alligevel oplevede hun en slags ærefrygt over for den nye rolle, da hun blev en del af bestyrelsen:

”Dengang, jeg blev valgt ind, var jeg lille og forsigtig, og når jeg trådte ind i bestyrelseslokalet, kan jeg huske, at jeg var sådan: ’Nøj, det er direktøren lige dér.’ Dengang sagde man ’De’ til hinanden. Lille mig. Så blev vi medarbejdervalgte placeret i den ene ende af lokalet, mens de andre sad ved den anden ende af bordet. Vi blev nærmest ikke hørt. Tingene var allerede aftalt på forhånd, kunne man mærke.”

Med tiden er rutinerne og dynamikken i Leo Pharmas bestyrelseslokale blevet ændret:

”I dag er vi på kram, vi sidder blandet ved bordet, og vi ansatte bliver både hørt, set, værdsat og spurgt til råds. Derudover bliver vi inden bestyrelsesmøderne indkaldt til et formøde med vores direktør, hvor han spørger os, om der er noget, vi vil snakke om inden bestyrelsesmødet, og om der er noget, vi gerne vil have uddybet. Det er blevet rigtig, rigtig godt, og der kan vi ikke sætte en finger.”

Bestyrelsen i Leo Pharma er over årene også blevet meget mere lydhør over for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, og Jannie mærker, hvordan hendes viden bliver set som en kompetence, som kan og skal bruges:

”Rigtig mange af bestyrelsesmedlemmerne er af en yngre generation, der gerne vil inddrage folk og dele deres viden. Deres skoling har lært

dem, at det bliver man nødt til i dagens Danmark, og at det er den vej, som samfundsudviklingen går. De yngre kan se, at vi, der har været med i lang tid, har en stor viden, og at vi jo kan sige: 'Ej, det prøvede vi også for ti år siden, og der virkede det slet ikke, men lad os prøve noget andet.' Vi ved jo, hvad der foregår på gulvet, og den viden formår de at bruge."



SKAL DU HAVE EN NYVALGT MAB'ER UNDER VINGERNE?

Som nyvalgt medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem kan den nye rolle virke både stor og overvældende.

Men hvis du har været MAB'er i en længere periode, kan du hjælpe den nyvalgte godt i gang med Jannies tre råd.

1. Fortæl din historie

Inddrag den nye i hele bagkataloget for dit virke som MAB'er. Hvad har været godt, hvad har været knap så godt, og hvad har bestyrelsen været igennem de seneste år? Jo mere viden, jo større grobund for, at den nye MAB'er kan sætte sig hurtigt ind i bestyrelsesarbejdet.

2. Peg på kurser

Ingen kan alt, når de starter på noget nyt, og derfor er det en god idé at få den nyvalgte af sted på nogle kurser, kort tid efter at vedkommende er blevet valgt. Det kan være i for eksempel regnskab, sprog eller bestyrelsesarbejde generelt.

3. Bak op

Som ny kan det være svært at tage ordet i en større forsamling. Her kan det være en god idé at fortælle den nyvalgte, at vedkommendes mening er helt legitim og derfor naturligvis er velkommen på bestyrelsesmøderne.



Når man bliver valgt som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, er der mange ting at lære, og mange ting at sætte sig ind i. Men for 25 år siden var Jannies oplevelse noget anderledes end i dag:

”Dengang, jeg blev valgt ind i bestyrelsen, kom vi slet ikke på nogen kurser. Der kom vi bare op fra arbejdet og trådte direkte ind i bestyrelseslokalet, og så sad vi ellers bare der i vores hvide kitler og lyttede.”

Gennem de seneste mange år har Jannie dog oplevet en stor forandring, og hun har gennem tiden taget mange kurser, som har styrket hendes kompetencer i bestyrelsesarbejdet. Hun har blandt andet taget kurser i engelsk for at kunne forstå mødematerialet til fulde og for at have muligheden for at kunne udtrykke sig helt klart på et sprog, der ikke er hendes eget. Derudover har hun taget kurser i IT og regnskab samt bestyrelseskurser og 3F’s grundkurser for tillidsvalgte.

”Kurserne og min erfaring har til sammen givet mig en god forståelse for regnskaber, og hvorfor virksomheder og bestyrelser gør, som de gør, og træffer de valg, de træffer.”

Det er også noget, som Jannie anbefaler nyvalgte MAB’er at gøre brug af:

”Man skal være villig til at tage nogle kurser, meget hurtigt efter man er valgt ind. Særligt i regnskab og engelsk, hvis man ikke føler sig helt stærk i det. For mig har det også været vigtigt at skabe kontakt til bestyrelsesmedlemmer i andre firmaer, fordi erfaringsudveksling og det at spejle sig i hinanden giver rigtig meget – både i forhold til, hvad vi selv gør godt, og hvad der eventuelt kan ændres.”



JANNIES RÅD TIL NYE MAB'ERE.

1. Husk, at du skaber værdi

Som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem kan du bidrage med meget værdi. Du har blandt andet den bedste indsigt i, hvordan det går med medarbejderne, og hvordan stemningen er. Er der noget uro? Hvad er godt? Hvad rører sig?

2. Du skal ville det

At sidde i en virksomheds bestyrelse kræver både arbejde og noget fritid, og Jannie bruger selv omkring 20 timer om måneden på bestyrelsesarbejdet (Jannies sidder også i bestyrelsen for LEO Fondet, hvor en del af timerne også er fordelt på møder og forberedelse).

3. Vær åben og ærlig

Som medarbejdervalgt er det vigtigt at være åben for forandringer, ærlig i forhold til hvad du mener og samtidig have modet til at sige din mening højt – også hvis du ikke er enig med de andre bestyrelsesmedlemmer.

4. Hav interesse for firmaet

At sidde i virksomhedens bestyrelse er ikke det samme som at sidde i for eksempel samarbejdsudvalget. I bestyrelsen sidder du der i firmaets interesse, og firmaet er altid første prioritet.

INFORMATIONSTRØMMEN FLYDER FRIT



Ligesom Jannie føler sig langt mere inddraget i bestyrelsesbeslutningerne i dag end for 25 år siden, har hun også oplevet et stort skift i informationsniveauet fra bestyrelsen og ud til de omkring 4000 medarbejdere på Leo Pharma, som er fordelt rundt omkring i verden:

”Med årene er der kommet en langt større åbenhed og mere information fra ledelsens side. I dag holder vores finansdirektør og vores administrerende direktør noget, der hedder Leo Live. Her står de rimeligt hurtigt efter vores møder og deler oplysninger, hvis der er noget at fortælle om. Det sker mindst en gang om måneden, hvor alle kollegaer kan gå ind og se det digitalt eller møde op nede i vores auditorium. Så informationsniveauet er blevet enormt. På den måde bliver der fortalt, hvorfor beslutningerne sker, og så kan folk stille spørgsmål.”

Ifølge Jannie er en af fordelene ved at have MAB’ere netop, at informationsniveauet på arbejdspladsen bliver højere – noget, som forskning også bakker op om:

”Det er jo i medarbejdernes interesse, at vi som MAB’ere kan bringe vores kollegaers stemme op på de bonede gulve, så de også får en større indflydelse på deres eget arbejdsliv. Derudover kan MAB’erne være med til at formidle information fra for eksempel Leo Live, som er et informationsmøde, der holdes cirka en gang om måneden med deltagelse af CEO, CFO og andre ledende medarbejdere. De fortæller om nyt i virksomheden, og her kan kollegaer efterfølgende spørge mig ind til ’Hvad blev der egentlig sagt der?’, ’Hvorfor er det sådan?’ eller ’Hvilken indflydelse kommer det til at få?’”

Jannie fortæller, at det nye og større informationsniveau desuden gør det nemmere at agere ud fra den tavshedspligt, som hun er underlagt

grundet sin rolle som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem:

”I starten da jeg blev valgt ind i bestyrelsen, spurgte kollegaerne ofte ind til, hvad der blev talt om på bestyrelsesmøderne. Der måtte jeg jo fortælle dem, at jeg naturligvis ikke kunne dele den information med dem. Det tog de nu rigtig pænt, men der er helt klart sket en stor ændring i forhold til den generelle åbenhed over årene.”

TIMEGLASSET RINDER UD

For Jannie er tiden på Leo Pharma ved at være slut, og siden hun trådte ind på virksomheden for første gang, er der gået knap 40 år:

”Det bliver kedeligt at skulle fra det her sted. Det har været så mange timer og så mange af mine år. Jeg vil jo blive ved at følge virksomheden, men det bliver underligt, når jeg skal sige farvel. Der kan det godt være, jeg fælder en lille tåre – det er jo livsændrende.” Men til trods for både op- og nedture er Jannie stolt og glad for den udvikling, hun har taget i bestyrelsesrollen de seneste 25 år:

”Dengang, jeg blev valgt, tænkte jeg, at mine kollegaer stolede på mig, og det var jeg glad for. Nu, når jeg kigger tilbage på den tid, kan jeg godt tænke, at det var lidt surt dengang, men det er jo overstået for længst. Så jeg er rigtig glad for, at jeg har nået at opleve alt det gode også.”



02. Seniorordning: Det bedste fra to verdener

Ingo Anders Rasmussen kan i år fejre 45-års jubilæum på stålvirksomheden Ib Andresen Industri i Langeskov. Ifølge den 68-årige fynbo skyldes det lange arbejdsliv blandt andet de forskellige seniorfordele, han har haft.



SKREVET AF

Sara Schou Holm

SIDST REDIGERET

6. december 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Den dengang 23-årige Ingo Anders Rasmussen troede egentlig, at han skulle være landmand. Men hans forældre havde ingen gård, han kunne arve, og der var lange udsigter til, at han selv fik muligheden for at købe én. I stedet fik Ingo arbejde på den lokale stålvirksomhed, Ib Andresen Industri.



Det var i efteråret 1979.

I dag har Ingo været ansat på stålvirksomheden i 45 år. Han er stadig ikke den, som har arbejdet der længst, men han er godt på vej.

Selv om alderen ikke for alvor har sat sig i den nu 68-årige krop, besluttede Ingo alligevel for seks år siden at komme på en seniorordning. Og det har han ikke fortrudt:

”Jeg nyder kombinationen af at have mere fri og samtidig være en del af min arbejdsplads og det sociale netværk, vi har her. Jeg synes, det er en fantastisk kombination, at jeg kan få mere frihed og stadig fastholde en relation til mine kollegaer.”

IB ANDRESEN INDUSTRI

Den østfynske stålvirksomhed er specialister i intelligente stålløsninger. De tilbyder ydelser fra laserskæring, kantbukning og stansning til svejsning, profilvalsning samt coilklip og coilspalt.

Virksomheden har ikke egen produktion, men er i stedet underleverandører til stort set alle stålgrossister i Danmark og til mange i Norden.

I kvartalet leverer de 50.000 ton stål, og hvis du kører forbi en dansk solcellepark, er der størst sandsynlighed for, at stålet kommer fra Ib Andresen Industri.

EN EKSTRA GOD SENIORPOLITIK



På den østfynske stålvirksomhed er de specialister i intelligente stålløsninger. Samtidig forsøger de også at være gode til at holde på deres medarbejdere, fortæller HR-Chef i Ib Andresen Industri, Carina Hauschildt:

”Den gennemsnitlige anciennitet i virksomheden er 11 år. Men de mange års anciennitet efterlader også en gennemsnitsalder på 48 år, og det er formentlig højere end på mange andre arbejdspladser.”

Men der bliver taget god hånd om de aldrende kollegaer. På Ib Andresen Industri har de for længst indført deres egen seniorpolitik, som er en række muligheder, der bliver præsenteret på de årlige medarbejderudviklingssamtaler, fra medarbejderne fylder 55 år.

Og paletten med muligheder spænder bredt: alt fra ønsker til ændringer i arbejdsopgaver, jobfunktioner, arbejdstid og skifteholdsarbejde til natarbejde, mere frihed og opkvalificering i forbindelse med ny uddannelse.

Ifølge Carina er der en særlig grund til det store fokus på de ældre medarbejders arbejdsforhold og arbejdsglæde:

”Det er en fordel for os at sikre arbejdskraften og ikke mindst knowhow længere tid i virksomheden. Vi oplever et naturligt generationsskifte, hvor andre tager over løbende med, at medarbejderen på seniorordning trapper ud. Det har indtil videre været en god ordning for alle parter. Målet med vores seniorpolitik er derfor at skabe fleksibilitet og rummelighed. Drømmen for os er jo ikke, at medarbejderne går på pension ved deres pensionsalder, for så kommer vi til at mangle arbejdskraft. Vi prøver derfor at skabe nogle rammer, der gør, at folk kan være her i længere tid.”



FRA FULDTID TIL FLERE FRIDAGE

For syv år siden brækkede Ingo's hustru sin albue. Selv om hun prøvede at komme tilbage på arbejdsmarkedet, gik der blot otte måneder, før hun måtte indse, at hun ikke længere kunne arbejde.

På grund af den gensidige forsørgerpligt og nogle skattetekniske regler gik det op for ægteparret, at det næsten ikke kunne betale sig for Ingo at arbejde 37 timer om ugen, da det så ville gå ud over hans hustrus pension:

”Det ærgrede os at se, hvordan jeg skulle betale skat, og at hun samtidig blev trukket i pension. Vi begyndte derfor at kigge efter andre muligheder. Her fandt vi ud af, at det ville give mening økonomisk, hvis jeg begyndte at bruge min fritvalgskonto til at holde lidt mere fri.”



IB ANDRESEN INDUSTRI'S EGEN SENIORPOLITIK

Når medarbejderne på Ib Andresen Industri fylder 55 år, bliver der til den efterfølgende medarbejderudviklingssamtale sat fokus på virksomhedens særlige seniortiltag.

Her taler lederen og medarbejderen om ønsker og ordninger, som skal gøre hverdagen nemmere for den ansatte.

Til seniorsamtalen tales der blandt andet om:

- Arbejdstidsnedsættelse
- Andre arbejdsopgaver eller jobfunktioner
- Uddannelsesaktiviteter
- Flere egenbetalte fridage
- Ønske om at arbejde på andre skift

De forskellige aftaler skal naturligvis passes ind i driften på Ib Andresen Industri, men ledelsen går langt for at opfylde medarbejdernes ønsker. Samtidig er medarbejderne selv en stor del af driften, og de er derfor oftest selv klar over, hvad der kan lade sig gøre, og hvad der ikke kan.

SENIORORDNING FORLÆNGER ARBEJDSLIVET

Som 68-årig hæver Ingo gennemsnitsalderen på Ib Andresen Industri. Men hvis han ikke havde fået flere fridage allerede som 62-årig, er han i tvivl om, hvor længe han ville have holdt på arbejdsmarkedet:

”Hvis jeg ikke var startet med de ekstra fridage på det tidspunkt, så ved jeg ikke, om jeg kunne have fortsat de ekstra to år efter min

pensionsalder, som jeg har gjort indtil nu. Så for mig betyder det rigtig meget at kunne tage ekstra feriedage. Selvfølgelig glæden ved at have fridage, men rent fysisk har det også haft en betydning: at jeg har kunnet holde til jobbet.”

Ingo er glad for sine fridage, som ud over de overenskomst- og lovbestemte nu ligger på 50 ekstra årlige fridage. Men selv om den lavere arbejdsbyrde har hjulpet ham til et langt arbejdsliv, understreger han, at de ekstra år på arbejdsmarkedet ikke er en mulighed for alle:

”Jeg har set kollegaer, som har haft det rigtig dårligt den sidste periode af deres arbejdsliv, og hvor de har været nødt til at spise piller hver eneste morgen, fordi de har været slidt ned på den ene eller anden måde. I sådan en situation er det ikke en mulighed at arbejde længere, for man skal både have det godt, når man er herovre, og når man kommer hjem.”

Et ønske om en langsommere nedslidning og flere år på arbejdsmarkedet er en tendens, som tillidsrepræsentant René T. Skov ser hos sine kollegaer:

”Vi bliver jo alle slidt på et tidspunkt, og der kan vi have brug for at skrue lidt ned, fordi vi så kan blive længere. Også fordi man har noget godt med sine kollegaer – der er det her sociale at stå op til. Seniorordningen gør jo, at man kan forlænge det. Det er en god mulighed, at vi har det kort, vi kan trække, og seniorordningen er et rigtig positivt gode ved overenskomsten.”



HVAD ER EN SENIORORDNING?

Industriens overenskomster giver ret til, at alle, der har fem år til pensionsalderen, kan få en seniorordning.

Det betyder, at seniorer får mulighed for at arbejde mindre. Det kan blandt andet være gennem kortere arbejdsdage, færre timer om ugen eller fri i sammenhængende perioder. Hvor meget tid, man vil bruge, vurderer man selv. Hvornår placeringen skal være sker efter aftale med virksomheden.

Finansieringen af seniorfridage kan ske med Fritvalgs Lønkontoen, pensionsmidlerne eller opsparede feriefridage.

Hvis du vil høre mere om muligheden for en seniorordning for dig eller dine kollegaer, så kontakt din lokalafdeling eller læs mere på [Seniorordning | CO-industri](https://www.co-industri.dk/tema/seniorordning) (<https://www.co-industri.dk/tema/seniorordning>).

DET GRÅ GULD LEVERER

Den håndværksmæssige kunnen på Ib Andresen Industri er ikke til at tage fejl af, og ifølge Carina er seniorordningen også en måde, hvorpå det er muligt for virksomheden at holde fast i en dygtig arbejdsstyrke, som skal nå at give et livs viden videre til de kommende generationer af medarbejdere:

”Medarbejderne hos os udfører et stykke arbejde, som ikke er noget, man bare lige gør. Det tager tid at lære. Det er derfor vigtigt, at vi når at videregive så meget viden som muligt, inden de stopper. Det grå guld

er bestemt en ting hos os. Det, vi laver her, kræver en helt særlig viden, kompetencer og knowhow, og det er ikke noget, man bare lige kan give videre.”

René istemmer og fortæller konkret om Ingo:

”45 års viden er ikke noget, du bare lige kan tilegne dig på kort tid. Som medarbejder har man været på en rejse, hvor man har fået en stor viden og et stort kendskab med på vejen, og det er noget, man skal give videre til nyere kollegaer.”

Ingo nikker og fortæller:

”Du kan ikke få en uddannelse i at køre et profilvalseanlæg – der er man nødt til at stå sammen med sådan en som mig, der har stået der i mange år, og så få den der sidemandsoplæring.”

KOLLEGIALT FÆLLESSKAB SKABER FASTHOLDELSE

En langsom nedtrapning fra arbejdsmarkedet er ifølge Carina en vigtig grund til, at en del af virksomhedens medarbejdere vælger at gøre brug af deres seniorordning og derigennem ender med at blive længere på Ib Andresen Industri:

”For mange af vores medarbejdere kan vi se, at det er godt for dem at trappe ud af arbejdslivet over tid. Det kan være svært at gå fra 37 til 0 timer på én gang og dermed slippe det, man normalt står op til, bruger sin hverdag på, og som fylder socialt. Vi oplever tit, at folk gradvist går ned i tid – først til fire dage, så tre og så to dage. Det bliver mere spiseligt.”



Selv om Ib Andresen Industri naturligvis er en virksomhed, der skal tjene penge, er der en forståelse for, at det sociale aspekt fylder en stor del i hverdagen, og at en gradvis nedtrapning derfor er en stor fordel for mange medarbejdere, fortæller Carina:

”Der er jo så meget socialt ved at gå på arbejde. Det kan godt være, at vi er her for at producere noget og tjene nogle penge, men for rigtig mange mennesker er det også et socialt netværk – vi kan jo godt lide at være sammen. Til tider tilbringer vi mere tid med hinanden end med vores familier, så man får nogle specielle relationer, og de kan være svære at cutte fra den ene dag til den anden, og så er det jo godt, at der er nogle muligheder”.

HVAD SÅ NU?

Når Ingo bliver spurgt til, hvornår det er hans tur til at slippe både tøjler, stål og maskiner, fortæller han smilende, at der ikke er nogen officiel dato, men at han muligvis har en udløbsdato i baghovedet.

Samtidig slår han en tyk streg under sin stadige glæde ved arbejdslivet på Ib Andresen Industri – også her 45 år senere:

”Der er mange ting, jeg godt kan lide ved at gå på arbejde. Det er spændende, at der er udfordringer i hverdagen, og det kollegiale er guld værd. Det kan godt være, at de på andre arbejdspladser har det lige så godt indbyrdes som os, men det ved jeg ikke, for jeg har jo ikke været så mange forskellige steder,” griner Ingo afslutningsvist.



03. Øget medarbejderinddragelse sikrer GPV CO-industris Samarbejdspris 2024

GPV International A/S – Electronics får samarbejdsprisen, fordi virksomheden målrettet har arbejdet med medarbejderinddragelse og den gode tone på arbejdspladsen.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

5. december 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Danmarks bedste "Samarbejdsplads" 2024 er GPV International A/S – Electronics i Aars.

Elektronikvirksomheden får prisen, fordi virksomheden målrettet har arbejdet med medarbejderinddragelse og den gode tone på

arbejdspladsen. For nogle år siden oplevede virksomheden udfordringer i netop kommunikationen og med at inddrage medarbejderne på en mere konstruktiv måde.

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

INDDRAGER MEDARBEJDERNE

Gennem de seneste år har lederne været på kursus i kommunikation og deres rolle som leder, mens alle medarbejdere har fået et kursus i at styrke den gode tone på arbejdspladsen og betydningen af god kommunikation i hverdagen.

Tirsdag den 12. november blev den indsats belønnet, da tildelingen af CO-industris Samarbejdspris 2024 blev afsløret foran de cirka 140 medarbejdere i virksomhedens kantine.

Inden da havde spekulationerne bølget frem og tilbage i produktionshallen og på kontorerne. Hvorfor var de alle kaldt sammen i kantinen omkring frokosttid? Nogle mente, at det var kongen og dronningen, der kom på besøg, mens andre var sikre på, at det var en ny, stor kunde, som skulle se produktionen.

Meldingen om, at de alle havde bidraget til at skabe Danmarks bedste "Samarbejdsplads" 2024 udløste stort bifald og anerkendende nik.

"I får prisen, fordi I de seneste år har arbejdet på at styrke jeres samarbejde, og fordi I har taget fat på en af de helt fundamentale forudsætninger for at få samarbejdet til at fungere – nemlig medarbejderinddragelse. I har besluttet jer for, at I kommer længst ved at inddrage folk. Simpelthen fordi mennesker bliver mere



tilfredse, hvis de har indflydelse på deres arbejdsdag og bliver set og hørt. Det er vi fuldstændig enige med jer i. Hvis man inddrager medarbejdernes erfaringer og ideer, så får man en konkurrencedygtig virksomhed, der kan levere kvalitetsprodukter,” sagde Mads Andersen, CO-industris næstformand og formand for 3F industrigruppen, da han overrakte prisen.

Ud over en skærpet opmærksomhed på den daglige kommunikation har ledelsen også indført ugentlige informationsmøder, hvor medarbejderne orienteres om virksomhedens situation, og der bliver givet tilbagemeldinger på de forslag og spørgsmål, som medarbejderne har puttet i virksomhedens forslagskasse.

IRONI ER FORBUDT

Samtidig har ledelsen ”forbudt” ironi og sarkasme på især møder for at sikre en klar og tryk kommunikation.

”Det kan godt være svært. Ironi er jo nærmest en dansk nationalsport. Og nogle af jeres kolleger er vist blevet mere stille. Alligevel siger både jeres tillidsrepræsentanter og jeres ledelse, at stemningen er blevet meget bedre. Det gælder også i samarbejdsudvalget, hvor kulturen er vendt fra enetale om rigets tilstand til engagement og dialog. Nu bliver ledelsen udfordret, og alle arbejder på at skabe en endnu bedre arbejdsplads,” sagde Mads Andersen.

Inden da havde han fået en rundvisning i produktionen, hvor print til alt fra forstærkere til landingssystemer til lufthavene bliver loddet af lynhurtige robotter og kontrolleret af medarbejderne.



MANGE ÆNDRINGER

GPV International har en ambition om at være den bedste arbejdsplads i området. Derfor blev Managing Director Niels Bach også meget stolt, da han hørte, at tillidsrepræsentanterne havde indstillet virksomheden til dysten om at blive Danmarks bedste "samarbejdsplads".

SAMARBEJDSPRISEN

Nominering til CO-industris Samarbejdspris

Er du tillidsrepræsentant, og har din arbejdsplads et særligt godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, så kan du nominere arbejdspladsen til CO-industris Samarbejdspris.

Udfyld dette [nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-12/No%20mineringsskema%202025%20uden%20%C3%A5rstal.docx) ([https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-12/No mineringsskema%202025%20uden%20%C3%A5rstal.docx](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-12/No%20mineringsskema%202025%20uden%20%C3%A5rstal.docx)) og sende det til os. Så kommer din virksomhed med i kampen om CO-industris Samarbejdspris 2025.

"Det at skabe et godt samarbejde er ikke noget som kun kommer fra ledelsen. Det går begge veje. Det kræver tillid og nogle engagerede medarbejdere," sagde han i sin tale ved overrækkelsen.

Han pegede på, at det godt kan være svært at se de små forandringer, som løbende er sket i virksomheden gennem de seneste år.



”Når man sådan kommer til at tænke over det, så har vi faktisk ændret rigtig mange ting. Det er ikke sikkert, at det er revolutionerende. Vi har lavet nogle små ting, men til gengæld har vi lavet rigtig mange af dem. Det kan godt være, at udviklingen er startet i ledelsen, men det var ikke lykkedes uden jer. Vi har i dag en anden åbenhed og tillid til hinanden, og det er afgørende for, at vi får arbejdsglæde og trivsel. Og så gøre det jo heller ikke noget, hvis det udmønter sig på bundlinjen,” sagde Niels Bach.

Inden medarbejderne tog hul tapas-anretningerne, knyttede 3F-tillidsrepræsentant Maibritt Vith Johnsen også et par ord til prisen.

”Da jeg meldte os til, havde jeg godt nok en kollega, som sagde, at hvis vi bare vandt fem kilo bolsjer, så var det godt nok. At vi nu får prisen, er et kæmpe skulderklap til samarbejdsudvalget for det arbejde, vi går og laver. Men vi har også en dejlig arbejdsplads,” sagde hun.

For at markere dagen havde virksomheden fået fremstillet et krus og en mulepose med både samarbejdsprisens og virksomhedens logo til samtlige medarbejdere.



04. Medarbejderne har fået en stemme hos GPV

Hos GPV International A/S – Electronics i Aars har de taget et opgør med topstyring og den dårlige stemning. Lederne været på kursus i medarbejderinddragelse, og alle har arbejdet med at forbedre kommunikationen og finde den gode tone.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

5. december 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

Da Niels Bach for to et halvt år siden tiltrådte som Managing Director i GPV International A/S -Electronics i Aars mødte han en virksomhed, hvor det psykiske arbejdsmiljø til tider var barskt, og ledelsesformen var lidt for topstyret.

GPV International A/S – Electronics befinder sig i en lav margin branche som producent af printplader. Derfor havde man i mange år

med stor succes prioriteret gode resultater, hvilket havde kostet på samarbejdet og den gode dialog.

”Jeg oplevede en virksomhed, hvor der nogle gange var en dårlig stemning og en dårlig tone. Nogle medarbejdere var meget kede af det, og jeg mødte endda en ny medarbejder, som sad og græd. Samtidig var organisationen forholdsvis topstyret. Og det er ikke sådan, jeg gør det, ” fortæller han.

Den oplevelse blev startskuddet til en kulturændring i elektronikvirksomheden, som nu har indbragt den CO-industris Samarbejdspris 2024.

ALLE LEDERE PÅ KURSUS

Første skridt var at sende den øverste ledergruppe og den udvidede ledergruppe på kursus i kommunikation og medarbejderinddragelse.

Med hjælp fra en konsulent fik lederne sat spotlight på, hvordan de talte til hinanden og til medarbejderne, og de blev undervist i bedre kommunikation.

”Det starter med ledergruppen, fordi folk ser på, hvordan vi agerer sammen. Og har du to ledere som ikke kan sammen, eller ledere som ikke taler pænt til medarbejderne, så bliver det legitimt også at gøre det,” siger Niels Bach.

Lederne fik også opgaver i personlighedsudvikling, og de fik værktøjer til, hvordan de kan blive bedre til at inddrage medarbejderne i den daglige drift af virksomheden.

SARKASME FORBUDT



Samtidig blev ironi og sarkasme ”forbudt” for at give en mere tydelig kommunikation.

”Ironi og sarkasme blev brugt meget. Nogle gange kunne vi godt gennemskue det, og andre gange ikke. Hvad mente han egentlig? Ofte er der et gran af sandhed i en ironisk bemærkning, hvilket kan såre,” mener Niels Bach.

Og til sidst var alle medarbejdere samlet i kantinen til et to timer langt foredrag om den gode tone.

FAKTA OM GPV INTERNATIONAL A/S - ELECTRONICS

GPV International A/S - Electronics i Aars leverer komplekse elektronikløsninger til nogle af verdens største og mest anerkendte virksomheder inden for bl.a. industri-, transport- og medicosektoren. Der er cirka 140 medarbejdere på virksomheden. Elektronikfabrikken er en del af den globale elektronikproducent GPV Group A/S, som blev grundlagt i 1961 og i dag har hovedsæde i Vejle. GPV Group A/S har en årlig omsætning på cirka 10 milliarder kroner og beskæftiger over 7.500 medarbejdere på verdensplan fordelt på 17 fabrikker i 12 lande.

De arbejder med et værktøj, hvor der er en rød og en grøn bane, som symboliserer humør og tilgang til arbejdet og kollegerne. Og det tydelige billedsprog er noget, som de stadig griber fat i, hvis en kollega er negativ eller spreder dårlig stemning.

”Så er det nemt at sige: ’Hov, skal du ikke lige tilbage på grøn bane?’”, siger Maibritt Vith Johnsen, som er tillidsrepræsentant for 3F’erne på

virksomheden og kvinden bag indstillingen til samarbejdsprisen.

SKAL ØVE SIG

De er dog enige om, at det er en træningssag at skulle begrave gamle vaner og de lidt for kvikke bemærkninger.

”Vi er meget opmærksomme på det. Jeg kan godt være lidt højrøstet en gang imellem, og det er ikke altid på grøn bane. Det tænker jeg meget over, og det går bedre. Mange skal øve sig i det. Jeg har været her i 27 år, og havde egentlig tænkt, at det kan der ikke laves om på. Men det er nye tider, og det er helt sikkert til det bedre,” siger Birgitte Boel Permin, medlem af samarbejdsudvalget og arbejdsmiljørepræsentant.

Også på møderne oplever de, at tonen er blevet bedre. Kommunikationen er blevet mere klar, og alle tør sige noget. Det samme er sket i samarbejdsudvalget.

”Jeg har kun siddet i SU i to år, så jeg ved ikke, hvordan det har været tidligere, men jeg synes, at stemningen er blevet bedre, og vi taler pænere til hinanden,” siger Maibritt Vith Johnsen.

Ledelsen er også blevet bedre til at tage imod medarbejdernes input, mener Birgitte Boel Permin, som har mange års erfaring fra samarbejdsudvalget.

”Tidligere var vi ligesom to modstandere, der mødes i samarbejdsudvalget. Og der var ikke meget, som vi kom med, der kunne lade sig gøre. Nu bliver vi lyttet til, og der er faktisk nogle ting, som godt kan lade sig gøre,” siger hun.



”Vi har lyst til at foreslå noget nu,” supplerer Maibritt Vith Johnsen.

MEDARBEJDERE DER UDFORDRER

Niels Bach synes også, at møderne i samarbejdsudvalget er blevet mere frugtbare.

”Jeg har en flok mennesker, som udfordrer mig. Og det glæder mig, for jeg fornemmede hurtigt, at der var en masse potentiale og engagement i dem. Vi vil jo alle gerne have en god arbejdsplads, og nu er vi ved at skabe de rigtige rammet for det sammen,” siger han.

Den åbne dialog i samarbejdsudvalget har blandt andet resulteret i en livskrisepolitik, og medarbejderne har fået realiseret gamle ønsker, nemlig en madordning og en sundhedsordning.

”Der er stor opbakning til madordningen. Jeg er enlig, og det at kunne få varmt mad hver dag er dejligt. Jeg skal ikke tænke på at købe ind. Det giver lidt ekstra overskud i hverdagen,” siger Kim Salling, der er tillidsrepræsentant for metal’erne på virksomheden.

HUSKE AT FÅ MEDARBEJDERNE MED

Som noget nyt er deres HR-ansvarlige, Nicolaj Ulnits, både kommet med i samarbejdsudvalget og i ledergruppen. Det har sat gang i nogle tanker og effektiviseret arbejdet, så der bliver fulgt op på beslutningerne.

”Vi er jo sådan en flok halvgamle, mandlige ingeniører i ledergruppen, og vi glemmer sommetider den bløde side af tingene. Vi vil bare vinde

hele tiden, men vi skal lige huske at have medarbejderne med. Det hjælper Nicolaj os med og sørger for at få samarbejdsudvalget inddraget,” siger Niels Bach.

SAMARBEJDSPRISEN

Nominering til CO-industris Samarbejdspris

Er du tillidsrepræsentant, og har din arbejdsplads et særligt godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, så kan du nominere arbejdspladsen til CO-industris Samarbejdspris.

Udfyld dette [nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-12/No%20mineringsskema%202025%20uden%20%C3%A5rstal.docx) ([https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-12/No mineringsskema%202025%20uden%20%C3%A5rstal.docx](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-12/No%20mineringsskema%202025%20uden%20%C3%A5rstal.docx)) og sende det til os. Så kommer din virksomhed med i kampen om CO-industris Samarbejdspris 2025.

Et andet vigtigt tiltag, som både ledelse og tillidsrepræsentanter er glade for, er de ugentlige fredagsmøder, hvor alle medarbejdere samles i kantinen til en kop kaffe og et rundstykke, og ledelsen fortæller om virksomhedens nøgletal og nye kunder. De forskellige afdelinger bliver præsenteret for kollegerne og hvis nogen har været på et kursus og fået ny viden, som alle kan have gavn af, så bliver det delt på møderne.

Samtidig har de en postkasse, hvor medarbejderne kan stille spørgsmål, hvis der er noget, som de gerne vil vide, noget, som de er trætte af, eller noget, som de gerne vil foreslå.

”Postkassen er sådan en medarbejderstemme, hvor man kan lægge en seddel i, og så bliver det taget op på fredagsmøderne. Det er et vigtigt redskab for kollegerne, som de er meget glade for,” siger Mette Nielsen, medlem af samarbejdsudvalget for funktionærerne.



05. Samarbejdsprisen: De var med i opløbet i år

Hele fire virksomheder var i år i spil til at modtage CO-industris Samarbejdspris 2024. GPV International A/S – Electronics i Aars løb med titlen som Danmarks bedste “samarbejdsplads” 2024. Mød her de tre virksomheder, der var tæt på.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

5. december 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Samarbejdet er rigtig godt på mange virksomheder. Det viser alle de gode indstillinger til CO-industris Samarbejdspris, som CO-industri modtager fra tillidsrepræsentanter over hele landet.

Det er derfor ikke nogen nem opgave for dommerpanelet, når det skal finde den virksomhed, som skal modtage prisen. I år var der for første

gang hele fire virksomheder, som på hver deres måde udmærkede sig ved at have et særligt godt samarbejde.

Der er ikke en facitliste for, hvad der kan sikre en virksomhed prisen som Danmarks bedste "Samarbejdsplads". Nogle år fremhæver en virksomhed sig ved, at medarbejderne og ledelsen har taget særlige initiativer i forhold til samarbejdet. Andre år kan det være et langt sejt træk, der har forbedret samarbejdet, der træder frem.

Til CO-industris Samarbejdspris 2024 blev der i det store og tætte felt valgt fire virksomheder, som udgjorde opløbet. Ud over GPV International A/S i Aars var det:

DEIF A/S

DEIF A/S i Skive blev indstillet af 3F-tillidsrepræsentant Erik Brogaard med opbakning fra hans Metal-kollega Anny Poulsen.

Virksomheden har bygget og indrettet en ny fabrik i umiddelbar forbindelse med den gamle fabrik. Medarbejderne har været involveret hele vejen igennem og har blandt andet været med til at indrette deres egne arbejdsstationer, så de fungerer optimalt.

Tillidsrepræsentanter og ledelse betegner det selv om den største forandringsproces i DEIFs historie. Og målsætningen har været, at alle skulle være med til at klippe snoren til den nye fabrik, når den åbnede. Den målsætning har de nået.

Etableringen af fabrikken har medført øget automatisering og introduktion af robotter som kolleger. Det er gjort, uden at



arbejdspladser er gået tabt, og medarbejderne er blevet uddannet til at håndtere de nye opgaver gennem intern uddannelse.

Virksomheden har haft stor fokus på kommunikation og information, hvilket tillidsrepræsentanterne fremhæver har været med til at sikre trygheden og engagementet.

En af de største udfordringer i processen har været omlægning af arbejdstiden, sådan at halvdelen af medarbejderne fremover arbejder om dagen, mens den anden halvdel arbejder om aftenen.

Tillidsrepræsentanterne var inddraget i hele processen lige fra planlægningen af de nye tiltag til implementeringen.

Virksomheden valgte at melde beslutning om omlægningen ud i meget god tid inden realiseringen af den nye arbejdstid. Ledelse og tillidsrepræsentanter har brugt meget tid på at forklare hvorfor, og der har været meget dialog med især de medarbejdere, som skulle arbejde på aftenhold.

For at skabe bedre kendskab til hinanden på tværs af virksomheden har de indført en stafet, hvor hver afdeling bliver præsenteret, og kollegerne har mulighed for at stille spørgsmål til dem.

De har skabt et seniornetværk for medarbejdere over 60 år, hvor de kan mødes og diskutere forskellige ting som pensionsalder, mulighed for at blive på arbejdsmarkedet og pensionisttilværelsen.

DEIF A/S udvikler og producerer styrings- og instrumenteringsløsninger til brug inden for energiproduktion og på marine- og offshore-området.



Energinet

Energinet i Fredericia blev indstillet af Nicki Bramsen, som er tillidsrepræsentant for medlemmer af Teknisk Landsforbund på vegne af alle tillidsrepræsentanter i virksomheden.

Energinet er i løbet af de seneste år vokset voldsomt. I løbet af et år er antallet af medarbejdere vokset med 25 procent. Der er en god fælles forståelse i både ledelse og blandt medarbejderrepræsentanter om, at det er det gode, tætte og tillidsfulde samarbejde, der især er med til at sikre, at organisationen står godt i de mange forandringer og evner at tage imod de nye medarbejdere på en inkluderende og ensartet måde. Det har skabt tryghed for både de nye og de gamle medarbejdere.

Samarbejdsudvalget er enig om, at det er vigtigt at have fokus på virksomhedens kultur, når der kommer så mange nye medarbejdere i et hastigt tempo.

Alle nye ledere kommer på et uddannelsesprogram, hvor første modul er personaleledelse, Energinets værdier og ledelsesgrundlag. Den løbende evaluering af Energinets ledere tager udgangspunkt i, at lederne bedst muligt understøtter Energinets værdier og udlever ledelsesgrundlaget.

En væsentlig værdi for Energinet er ordentlighed, og samarbejdsudvalget har udarbejdet nogle adfærdsprincipper, som pointerer, at hos Energinet taler de ordentligt til hinanden, og alle tager ansvar for den gode tone.

En del af den kulturelle arv er også, at blandt andet værkstedshumor ikke accepteres nogle steder i virksomheden.

Energinet har brugt TekSam til en workshop, hvor de arbejdede med samarbejdet mellem hovedsamarbejdsudvalget og det lokale

samarbejdsudvalg, og om hvordan de sikrer, at de forskellige sager bliver behandlet det rigtige sted.

Workshoppen har også bidraget til, at samarbejdet mellem tillidsrepræsentanterne er blevet markant bedre. De er nu i stand til at løse udfordringer, som tidligere var svære at nå til enighed om, uanset om det berører enkelte medarbejdere eller større grupper af medarbejdere. Tillidsrepræsentanterne fremhæver HR's vilje til at nå resultater og løse problemerne i tæt samarbejde med tillidsrepræsentanterne og med udgangspunkt i pragmatiske løsninger, der gavner alle parter mest muligt.

Alle nye HR-partnere har i løbet af de første 14 dage en onboarding-samtale med tillidsrepræsentanterne, hvor de har en uformel samtale om, hvad de kan bruge hinanden til, og hvilke forventninger de har til hinanden.

Energinet er en selvstændig offentlig virksomhed under Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet. Den ejer og udvikler el- og gasnet i Danmark og arbejder på at indpasse mere vedvarende energi, opretholde forsyningssikkerheden og sikre lige markedsadgang for forbrugerne.

Billund Lufthavn

Billund Lufthavn blev indstillet af fællestillidsrepræsentant Henrik Puggaard Kristensen (3F) med opbakning fra tillidsrepræsentanterne fra HK.

Der er en fælles forståelse for, at man når de bedste resultater, hvis man involverer medarbejderne og har en forståelse for, at



medarbejderne er det vigtigste aktiv, som en virksomhed har.

Billund Lufthavn og alle medarbejderne blev ramt hårdt, da COVID-19 lukkede verden ned i 2020. Men deres samarbejde under corona-situationen har også været med til at cementere det gode samarbejde. Da viste de, at de har og kan have tillid til hinanden og kan samarbejde også i svære tider. Det er en oplevelse, som har sat et varigt præg på deres samarbejde.

For samarbejdsudvalget i Billund Lufthavn er målet, at dagsordenen for SU skal være så kort og kedelig som muligt, fordi de insisterer på, at langt de fleste udfordringer skal løses lokalt mellem den lokale tillidsrepræsentant og afdelingslederen.

Nye afdelingsledere kan have svært ved at finde sig til rette i den relation, fordi de oplever, at tillidsrepræsentanterne får for meget magt. Men for tillidsrepræsentanterne og ledelsen i lufthavnen handler det ikke om magt, men om at de alle vil det bedste for virksomheden, og det arbejder de sammen om at opnå.

De arbejder også konstant på at opbygge samarbejdet og bruger meget tid på relationspleje. Hver måned har fællestillidsrepræsentanten et walk and talk-møde med den administrerende direktør rundt i lufthavnen, hvor de vender situationen på arbejdspladsen. Fordelen ved den form for møder er, at deres samarbejde er synligt for medarbejderne, og der bliver sat fokus på de udfordringer, der er, fordi de står direkte i det.

Under COVID-19 satsede ledelsen og tillidsrepræsentanterne stort og besluttede at sende medarbejderne på aftalt uddannelse i stedet for fyringer. Omkring 500 medarbejdere deltog med vidt forskellige kompetencer og behov. Og de undgik at fyre 62 medarbejdere.



Medarbejderne blev motiveret med hygge, morgenmad og pizza, og de tog godt imod de forskellige tilbud om uddannelse.

Det var en opgave, som flere gange blev udfordret af restriktioner og forsamlingsforbud. Men samtidig viste det også alle, at de kan overkomme store forhindringer, hvis de arbejder sammen.

Det er en erfaring, som de holder fast i, ligesom de stadig bruger uddannelse som en del af fastholdelse af medarbejdere.

I Billund Lufthavn har de en lokalaftale om betalt fagforeningskontingent. Både ledelsen og tillidsrepræsentanterne ser det som et udtryk for, at ledelsen bakker op om tillidsrepræsentanterne og deres mandat. Et bredt mandat blandt medarbejderne giver samarbejdet mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne et godt fundament for at sikre gode aftaler til fællesskabet.

Billund Lufthavn er Danmarks næststørste lufthavn, der kan betjene 3,5 millioner passagerer om året. Der flyves til destinationer over hele verden. Lufthavnen råder desuden over et Cargo Center, der sender og modtager fragt fra hele verden.



06. Massiv opbakning til Mads og Claus

Tillidsrepræsentanter fra hele Danmark har givet CO-industris topforhandlere masser af gode argumenter med til de kommende overenskomstforhandlinger.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

5. december 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

CO-industris topforhandlere er helt klar til forhandlingerne om fornyelse af overenskomsterne.

Gennem de seneste to måneder har CO-industris formand Claus Jensen og næstformand Mads Andersen mødt 1.159 engagerede og spørgelystne tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter på otte optaktsmøder rundt om i landet.



For de to forhandlere er møderne med tillidsrepræsentanterne 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 drøftelser er de tillidsvalgte med til at kvalificere og nuancere de mange forslag til forbedringer i overenskomsterne, som CO-industri har modtaget. De er afgørende for, at Claus Jensen og Mads Andersen står stærkt, når de går i dialog med Dansk Industri.

BRÆNDER FOR DET

Den massive opbakning fra tillidsrepræsentanterne understreger også, at de gerne tager del i den demokratiske proces, som overenskomstforhandlingerne og den efterfølgende urafstemning er.

”Det har været en fornøjelse at møde jer allesammen rundt i hele landet og mærke, hvor meget I brænder for gode løn- og arbejdsvilkår,” siger Claus Jensen efter det sidste optaktsmøde i Holstebro.

Han fastslår samtidig, at deres input er uvurderlige og vil blive taget med, når han og Mads Andersen sidder ved forhandlingsbordet med Dansk Industri.

”Uden det store arbejde, som I tillidsfolk laver, ville vi have et helt andet arbejdsmarked. Den tanke er ikke rar at tænke til ende,” siger han.

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



”Takket være jeres fortællinger, perspektiver og spørgsmål er vi rustet til tænderne til overenskomstforhandlingerne i det nye år,” siger han.

OKFAKTA

OKFakta

Hold dig ajour med OK25.

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/>)

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

Han understreger også, at det er vigtigt for ham og Claus Jensen, at så mange tillidsrepræsentanter bakker op om den demokratiske proces omkring overenskomstforhandlingerne.

”Tak til alle jer 1.159 deltagere for jeres tid, tillid og tilslutning til vores optaktstur rundt i landet.”

527 FORSLAG

Det er langt fra kun til optaktsmøderne, at de tillidsvalgte har engageret sig i de kommende forhandlinger. I løbet af året har der været stor aktivitet på arbejdspladserne, i afdelingerne og i



forbundene med at formulere forslag til forbedringer af overenskomsterne.

Hele 527 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 en fornyelse af overenskomsterne bliver taget, når Claus Jensen og Mads Andersen efter nytår indleder de afsluttende forhandlinger med Dansk Industri.

