

TekSam Nyt

August 2018

5

TRESU

De bedste lærlinge
til de bedste maskiner

**DET VIGTIGSTE ER,
AT MAN ALDRIG FØLER SIG FORTABT.**

Tre lærlinge fortæller, hvad en god læreplads er

10



TekSam Årsdag

SIDE 3



TRESU

De bedste maskiner – og
de bedste medarbejdere

SIDE 5

Min gode læreplads

SIDE 10

Team ARBEJDSLIV

SIDE 16



Værd at vide

SIDE 21

Sæt kryds i kalenderen

TekSam Årsdag 2018
afholdes den **2. oktober**
i Odense Congress Center



ANSVARSHAVENDE UDGIVER:
TEKSAM SEKRETARIAT,
DI/CO-industri

REDAKTION:
SAMARBEJDSKONSULENTER
JAN LORENTZEN, DI
PETER DRAGSBÆK, CO-Industri

JOURNALIST:
INGRID PEDERSEN
GRAFISK TILRETTELÆGGELSE:
JANNIE JALLOH

FOTO:
PALLE PETER SKOV
SØREN HYTTING
ADOBE STOCK
PRIVATE FOTO

TekSam Årsdag

STOP KRÆNKENDE ADFÆRD

Mobning, chikane og anden krænkende adfærd
– og hvordan man stopper det, er temaet på TekSam Årsdag 2018.

TEKST:
INGRID PEDERSEN



Mobning, chikane og anden krænkende adfærd – og hvordan man stopper det, er temaet på TekSam Årsdag 2018.

Hvornår er drillerierne sjove og kammeratlige, og hvornår kammer de over og bliver krænkende? Det er spørgsmålet på TekSam årsdag tirsdag den 2. oktober i Odense Congress Center.

Drillerier, der ender med at blive til mobning eller chikane, kan have alvorlige helbredsmæssige konsekvenser, men samarbejdsudvalget kan formulere politikker og sætte tiltag i værk, som sikrer et konstruktivt samarbejde og engagerer alle i at forebygge de krænkende handlinger.

På årsdagen kan I høre hvordan. Her vil både danske og internationale forskere og eksperter inspirere SU til at lave en politik til forebyggelse af konflikter, mobning og chikane.

Journalist og radiovært på Radio 24/7 Iben Thranholm er konferencier, og blandt oplægsholderne er den norske professor Ståle Einarsen, der vil stille skarpt på sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og krænkende handlinger.

Lektor, Ph.d. Eva Gemzøe Mikkelsen, fortæller om den rolle, vidner spiller i forbindelse med mobning, og forsker Mille Mortensen fortæller om sine erfaringer fra et stort københavnsk hospital, hvor adgangsbilletten til fællesskabet var at bidrage til en bestemt omgangs-

tone, der kunne være både drillende og hånende.

TekSams konsulenter Peter Dragsbæk, CO-Industri, og Jan Lorentzen, DI, fortæller, hvordan TekSams sekretariat kan hjælpe virksomheder med at opbygge en arbejdspladskultur uden krænkelse.

Journalist Iben Thranholm fortæller om arbejdet med en serie radioprogrammer og podcasts om #metoo-kampagnen og en af Danmarks dygtigste parodimestre, skuespiller og komiker Andreas Bo, slutter dagen med kreativitet, humor – og alvor.

**Tilmelding
sker til: sps@di.dk
Pr. brev: DI att.
TekSam 1787
København V**



TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO:
PALLE PETER SKOV

DE BEDSTE MASKINER - OG DE BEDSTE MEDARBEJDERE

Industrivirksomheden TRESU Group i Bjert ved Kolding er glad for lærlinge og er konstant på udkig efter dem, som virksomheden kan gøre til de bedste.

Alle maskiner bliver afprøvet, inden de pakkes i 40 fods-containere og afskibes. Kun demo-maskinen har sin faste plads i Bjert.

TRESU GROUP

TRESU Group er en højt specialiseret produktionsvirksomhed beliggende i Bjert ved Kolding. På verdensplan er TRESU Group førende inden for produktion og levering af kundetilpassede flexo-trykmaskiner samt tilbehør til flexo, offset og digitale trykmaskiner, der afsættes til en lang række førende producenter i den grafiske industri.

Med en eksport på 98 procent af den samlede produktion er TRESU Group en stærk samarbejdspartner på det globale marked. TRESU Group har produktionsfaciliteter i Danmark og USA samt salgsselskaber i Tyskland, Italien, Japan og Kina.

Thomas Walz: -De har deres eget mindset og deres eget sprog. Det skal vi acceptere.



Brian Brejnberg: -De unge behøver ikke at være specielt dygtige, når de begynder hos os. Men de skal have potentialet til at blive det, siger han.

TRESU vil have de dygtigste medarbejdere og de bedste lærlinge. De behøver ikke at have superkræfter, når de henvender sig for at få en læreplads – men selv om virksomheden har 15-17 lærlinge ad gangen, tager de ikke flere, end at de undervejs bliver så dygtige, at de ikke har problemer med at få job, hvis konjunkturerne betyder, at der ikke er plads til dem, når de er færdiguddannede.

Lærlingene kommer med mange forskellige slags baggrund.

Det er vigtigt for os, at der er plads til alle i vores virksomhed. Dette betyder, at vi både har lærlinge, som er bogligt stærke, men også at vi har de lærlinge, som f.eks. ikke har været de bedste i folkeskolen, men som til gengæld er virkelig dygtige med deres hænder, siger

Plant Manager Thomas Walz. Sammen med fællestillidsrepræsentant Brian Brejnberg, Dansk Metal, har han ansvaret for virksomhedens lærlinge.

DE VED NOGET, OG DE KAN NOGET

TRESU er gået fra at være en maskinfabrik til at være en ingeniørdrevet virksomhed. Fabrikken har tidligere haft et stort fokus på komplet produktion, men udviklingen har gjort, at den i dag er en mere ingeniørdrevet virksomhed, hvor fokus er på egenproduktion af de mere komplicerede og essentielle processer.

Thomas Walz understreger, at når TRESU ansætter mange lærlinge, skyldes det først og fremmest, at de vil sikre sig dygtige medarbejdere i fremtiden.

-Det er vores styrke at skabe og udvikle medarbejdere.

Vi skal have medarbejdere, der ved noget, og som kan producere de bedste maskiner, siger Thomas Walz.

Han lægger ikke skjul på, at medarbejdernes engagement er en del af virksomhedens succes.

REKLAME PÅ SKOLER

For at skaffe de bedste lærlinge tager Thomas Walz og Brian Brejnberg på uddannelsesmesser og ud på folkeskolerne og fortæller, hvad virksomheden kan tilbyde.

-Vi har f.eks. i sommeren 2017 adopteret to 5. klasser fra Bjert skole, som vi skal følge frem til 9. klasse. Det har givet børnene mulighed for virkelig hands-on at deltage i forskellige arbejdsopgaver og få en fornemmelse af, hvad en moderne industrivirksomhed kan tilbyde, siger Brian Brejnberg.

-Det handler om at vække deres interesse for, at der findes mange forskellige funktioner i en virksomhed som vores, og hvor alle på hver deres måde er vigtige for at flowet fungerer.

Eftersom TRESU ikke producerer varer, som forbrugerne kommer i kontakt med, kender mange ikke virksomheden. Borgere kører forbi hver dag, uden at vide hvad fabrikken laver. Derfor er det nødvendigt at komme ud og præsentere sig for fremtidens medarbejdere – eller deres forældre, og derfor holder TRESU i samarbejde med UU-vejledning Kolding én gang om året åbent hus. Her har de unge mulighed for sammen med deres forældre at se virksomheden og høre om de mange forskellige muligheder i industrien.

FORVENTNINGER

Selv om det kan være svært at skaffe lærlinge, er der forventninger til dem, og der bliver stillet krav til dem, der bliver ansat, og der bliver lavet en plan for den enkeltes uddannelse. Men de skal også vise et selvstændigt engagement.

-Helt grundlæggende får de at vide, at de skal møde til tiden, passe deres skole, være engagerede og komme med ideer, siger Brian Brejnbjerg.

-Fra begyndelsen indgår man på lige fod med kollegerne. Man bliver inviteret indenfor i fællesskaber, siger Thomas Walz og tilføjer, at man ikke tager hensyn til, om man er lærling eller svend, for alle bliver udfordret, så de kan udvikle deres kvalifikationer bedst muligt.

Men de er enige om, at man skal respektere de unge, som de er.

-De har deres eget mindset og deres eget sprog. Det skal vi acceptere. For eksempel går de jo i dag også rundt med en smartphone i lommen, så de kan komme i kontakt med omverden. Det er ikke som i gamle dage, da man skulle hen til telefonen under trappen. Dette er et eksempel på den ændrede kultur, som vi også har skullet vænne os til, siger Thomas Walz.

LÆRLINGEKlub, FACEBOOK – OG VOKSENSNAK
Selv om kravene er store – og ikke alle lærlinge ligner en oplagt succes, når de kommer første gang, gennemfører de altid uddannelsen, for de får den nødvendige hjælp undervejs.

Thomas Walz fortæller, at virksomheden vil gøre rigtig meget for at alle kommer igennem deres uddannelser.

-Men der er nogle, der har krævet nogle voksensnake, fortæller han. Så sætter vi os ned i et mødelokale og får afstemt forventningerne.

-Og hvis en lærling ikke møder op på arbejde uden at have givet virksomheden besked, så tager jeg gerne ned for at høre, om vedkommende er ok, fortæller Brian Brejnbjerg.

Lærlingene har også en lærlingeklub, deres egen Facebook-gruppe og bliver inviteret på virksomhedsbesøg. Senest har de været hos Haldor Topsøe i Nordsjælland.



Mikkel Nielsen: -Jeg var på efterskole efter 8.klasse og vidste ikke, hvad jeg ville. Min far foreslog, at jeg prøvede at søge en læreplads her, og jeg er virkelig glad for det. Her er et godt sammenhold, vi kommunikerer med alle – og jeg lærer noget hver dag. Jeg håber virkelig, jeg får et fast job her.



Mathias Munch: -Jeg vidste bare, at jeg ikke skulle i gymnasiet, så jeg var fejedreng her i en måned, før jeg fik en læreplads og fandt ud af, at det er det helt rigtige for mig. Det er både sjovt og udfordrende.

16 LÆRLINGE OG PRAKTIKANTER

TRESU har for tiden 16 unge, der er i lære som industriteknikere, automatikteknikere, elektrikere, lageroperatører, it-medarbejdere, tekniske tegnere eller ingeniørstuderende som er i virksomhedspraktik.

Virksomheden har globalt 315 ansatte, heraf er de 270 i Kolding. 98 procent af produktionen går til eksport.

FÆLLES ANSVAR

Det undrer både Thomas Walz og Brian Brejnbjerg, at det er så svært for mange virksomheder at skaffe lærlinge, for der er gode og spændende fremtidsmuligheder på danske industriarbejdspladser. Thomas Walz og Brian Brejnbjerg ser det som et fælles ansvar mellem virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne at skaffe lærlinge og elever.

-De skal generelt være bevidst om, hvordan budskabet når ud til de unge, vurderer Thomas Walz.

-Udviklingen i industrien stiller også krav til institutionernes lærere og deres kompetencer, siger Brian Brejnbjerg.

Han fortæller, at det ligger i virksomhedens DNA at være mangfoldig.

-De unge behøver ikke at være specielt dygtige, når de begynder hos os. Men de skal have potentialet til at blive det, siger han.

De har begge eksempler på lærlinge, der stak ud, da

Desuden har lærlingene mulighed for at tjene op til 15 kr. ekstra i timen, hvis de ikke har fravær eller kommer for sent.

Brian og Thomas er fuldt ud bevidst om, at de skal skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives, har arbejdsglæde og et fællesskab.

-Når man behandler dem godt, yder de jo også maks., siger Thomas Walz.

19-årige Mathias Munch, der er i lære som industritek-

niker, siger, at han vidste, at han ikke skulle i gymnasiet, så han fik job som fejedreng i en måned, før han og virksomheden blev enige om, at han skulle i lære.

-Det er sjovt og udfordrende at være her, mener han. Det samme siger kollegerne Andreas Bygum Larsen, der blev færdiguddannet for et år siden og Mikkel Nielsen, der erklærer, at sammenholdet og den gode stemning blandt kollegerne gør det til et godt sted for ham.

-Og så lærer man noget nyt hver dag, siger han.



Brian Brejnbjerg:
-De unge spørger hele tiden: Hvorfor? Det gør dem sjovere og mere udfordrende.



Thomas Walz:
-Hvis man behandler dem godt, leverer de maks.



de begyndte, men som er endt med at blive superdygtige medarbejdere. Og det var anderledes, da Brian og Thomas selv var unge.

-Jeg skulle klippes, inden jeg søgte læreplads, fortæller Thomas Walz og griner. Den slags ser de ikke på i dag, og de værdsætter, at nutiden unge ikke er så autoritetstro.

-De spørger hele tiden: Hvorfor? Det gør det meget sjovere og mere udfordrende, konstaterer Brian Brejnbjerg.

Tjener mere end én med en videregående uddannelse

TRESU har som international virksomhed medarbejdere med forskellige nationaliteter. Det er derfor vigtigt, at medarbejderne bliver integreret godt i virksomheden og i dens kultur.

-Vi konkurrerer med andre virksomheder

om arbejdskraften, og derfor har vi et stort fokus på at skabe en arbejdsplads med muligheder og god trivsel, men hvor der er lagt vægt på, at vores medarbejdere har en faglig uddannelse, siger Thomas Walz.

-Hos os får de mulighed for at komme ud at se verden, siger han og tilføjer, at man som industriarbejder på TRESU sagtens kan tjene mere end en person med en videregående uddannelse, og at man på en moderne arbejdsplads ikke står i olie og skidt – og der er løftegrej til tunge løft, så man ikke bliver nedslidt eller får ondt i ryggen.

Andreas Bygum Larsen: -Jeg havde ikke noget at lave efter 10.klasse. Jeg vidste ikke, hvad jeg ville, for der er jo en milliard fucking muligheder. Så fik jeg den her læreplads, og jeg har virkelig valgt rigtigt. Jeg blev færdig for et år siden, og det er godt, at jeg har fået job her bagefter.



EN GOD
LÆREPLADS

En god introduktion giver trykthed, siger tre lærlinge, der fortæller om deres lærepladser.

MIN GODE LÆREPLADS

Hvad gør en arbejdsplads til en god læreplads?
Hvad skal en virksomhed gøre for at tiltrække og
fastholde dygtige og motiverede lærlinge?
Vi spurgte tre lærlinge.

TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO : SØREN HYTTING



Amanda Kjems Hansen er i lære som procesoperatør i en stor medicinalvirksomhed. Hun er 25 år og har tidligere haft forskelligt arbejde – blandt andet som souschef på en tankstation.

-Jeg har altid vidst, at jeg gerne ville have en erhvervsuddannelse, men jeg har altid følt mig dårlig i skolen, så det var en overvindelse at gå i gang, fortæller hun.

Men så blev hun mor og så skulle det være.

Hendes veninde uddannede sig som industrioperatør og det sammen med opslag i uddannelsesguiden fik hende sporet ind på uddannelsen.

-Jeg er heldig og har fået en rigtig god praktikplads, siger hun, og en af grundene er, at der fra begyndelsen var tænkt over, hvad hun skulle lave og lære, men hun fik også selv indflydelse på det, for der havde kun været én procesoperatørelev før hende.

-Jeg blev modtaget af en mentor, og der var fælles morgenbord i afdelingen, så man følte sig virkelig velkommen, fortæller hun.

For de andre faggrupper – laboranter, smede og andre var der allerede faste uddannelsesplaner, som hun kunne lade sig inspirere af. Det er nemlig vigtigt at have en uddannelsesplan, så man kan se, hvad man har lært, og hvad man mangler.

UNDERVISNING AFLYST

-Den konstante dialog er vigtig, så man hele tiden ved, hvad målet er og kan se, om man har lært det, man skal kunne på det givne tidspunkt, siger Nicklas Hansen, der er i lære som industritekniker på Grundfos.

Her er der er masser af lærlinge, og der bliver taget hånd om dem. Men for Nicklas har der været adskillige benspænd undervejs i uddannelsen. Han begyndte på erhvervsskolen Next i København, men kunne ikke





Amanda Kjems Hansen:
-Der skal foreligge en uddannelsesplan. Men den må godt være åben, så den kan tilpasses skolens teoretiske forløb.

finde en læreplads på Sjælland, så han måtte flytte til Bjerringbro, da han fik en plads på Grundfos. Han er imponeret over, så meget virksomheden gør for sine lærlinge. Allerede, da han var til samtale om pladsen, følte han sig velkommen og taget imod.

-Det er en stor virksomhed, men i receptionen vidste de, hvem jeg var, jeg blev vist rundt, og der var tid til at stille spørgsmål og få svar på dem. Alle var forberedte, fortæller han og nævner, at han var lidt bange for, at hans ordblindhed kunne være et problem.

-Det var det slet ikke. Den slags findes der hjælpemidler til, siger han.

Og senere fik han stor hjælp af virksomheden, for dagen før han skulle videre i den teoretiske del af uddan-

nelsen, aflyste Aarhus Tekniske Skole undervisningen, fordi der var tilmeldt for få elever.

-Jeg var forvirret og ked af det, for nu var jeg flyttet til Bjerringbro for at få uddannelsen, og jeg anede ikke, hvad jeg skulle gøre. Jeg ringede til min mester og fortalte det. Så ordnede han det.

-I sådan en situation er det jo godt, at man er ansat i et stort, kendt firma, siger han. Med Grundfos' mellemkomst blev der ansat en lærer kun til Nicklas, som kalder læreren både flink og dygtig, men for en ung sjællænder, der lige var flyttet til Jylland, var det kedeligt, for han fik ikke mulighed for at få skolekammerater under opholdet.



Maja Mørk: -Hvis ikke man føler sig tryk, lærer man jo ikke noget.



Mille Neumann: Rollemodellerne tager rundt på folkeskolerne og fortæller de store elever om de gode muligheder i erhvervsuddannelserne. Mange ærgrer sig over, at de ikke kendte mulighederne; så havde de undgået at lide nederlag i gymnasiet.



SKAF FLERE LÆRLINGE

To af de unge er rollemodeller tilknyttet Erhvervsskolernes Elevorganisation. De besøger blandt andet folkeskolernes 7.-10. klasser for at fortælle eleverne om de gode uddannelses- og jobmuligheder, der er ved en erhvervsuddannelse. Projektleder Mille Neumann siger, at projektet går ud på at nedbryde fordomme om erhvervsuddannelserne, for mange skoleelever ved ikke, hvad en erhvervsuddannelse er.

-For mange er gymnasiet det, man vælger, hvis ikke man ved, hvad man vil, og fordi der er prestige i det, siger hun og fortæller, at mange har fortalt hende, at de ville ønske, at de i tide havde kendt de gode uddannelser på erhvervsskolerne. -Mange synes, at gymnasiet var et nederlag for dem, siger hun og nævner, at der også er mulighed for at tage en gymnasial og en erhvervsuddannelse sideløbende, så man havde de nødvendige forudsætninger, hvis man senere vil læse videre.

-Jeg var nok lidt udsat, men dialogen med Grundfos, og den omsorg de viste for mig, fik mig til at blive, selv om jeg godt kunne være hoppet fra.

Under skoleforløbet betalte Grundfos for, at han kunne bo på skolehjem i Aarhus, og på det følgende skoleforløb går han nu på Next i København, hvor Grundfos også betaler for skolehjem, for begge parter er interesseret i, at han gennemfører uddannelsen i Bjerringbro. Og endnu et forløb som eneste elev, syntes han, ville være lidt for kedeligt.

-Jeg har nok været heldig og har fået en usædvanligt god læreplads, mener han.

Han havde egentlig tænkt sig at blive struktør, men under et Åbent Hus-arrangement på Next, opdagede han industriteknikeruddannelsen.

-Det fangede mig helt vildt. Jeg ville bare have den uddannelse, selv om jeg ikke kunne få læreplads på Sjælland. Så gik jeg efter de bedste virksomheder i Jylland og var så heldig at komme ind på Grundfos, siger han.

DET SOCIALE ER VIGTIGT

Maja Mørk er murerlærling og er i et mindre firma. For hende er det vigtigt, at man passer ind i sjakket, og selv om der kun er få kvinder i faget – og ingen andre i hendes sjak – er det vigtigt for hende at være en del af sjakket.

-Det er vigtigt, at man lærer noget, og at der er åbenhed om tingene, så man kan snakke med sin sjakformand, og at man ved, at hvis man har problemer, kan man gå til sin sjakformand, siger hun.

Hun er klar over, at en pige i skuret var nyt for murers-

jakket, og de snakkede om, at de nu ikke måtte bruge frække ord. Det mente hun ikke var noget problem.

-Men der er en vis jargon, og laver man en fejl, kan man godt blive mødt med: "Tag dig nu sammen, spade". Det er i orden, for det handler jo også om sikkerhed, siger hun.

-Det sociale er supervigtigt på en arbejdsplads. Har man det ikke godt med kollegerne, lærer man ikke noget, tilføjer hun.

Den første uge blev Nicklas introduceret til virksomheden ved at gå sammen med de andre lærlinge.

-Det er en utrolig god begyndelse. Måske det allervigtigste, for så kender man de andre, siger han, og noget tilsvarende oplevede Amanda på sin arbejdsplads.



Nicklas Hansen:
-Jeg troede, ordblindhed
ville være et problem.
Det er det slet ikke.



Man skal passe på sig selv og ikke bare gøre som de andre for at virke robust.

FEJL – INGEN KATASTROFE

De er også enige om, at det er vigtigt fra begyndelsen at få en fornemmelse af, at det ikke er en katastrofe at begå fejl. Det gør alle. De skal bare håndteres rigtigt. Fejl er en del af læringen.

-Og man skal forstå, at når de bliver brugt som eksempel, er det ikke fordi man bliver udstillet, man fordi andre kan lære af det, siger Nicklas. Den tryghed er det vigtigt at have som lærling.

Men der er mange balancer, man skal lære, for man skal ikke være pjevset, hvis man får mørtel i øjet eller bliver ramt af en loftplade, men omvendt skal man ikke være overmodig eller dumdristig. Man skal passe på sig selv og ikke udsætte sig selv for fare eller ulykke,

fordi man vil virke robust eller evt. gøre som de andre.

De fremhæver alle tre, at de har været heldige i deres valg af uddannelse og læreplads, og de har alle hørt fra kammerater, at livet som lærling kan være svært og ensomt.

-Hvis man for eksempel bliver udsat for mobning, er det ikke sikkert, man har lyst til at gå til sin tillidsrepræsentant eller kollegerne, nævner Amanda Kjems Hansen.

-Det vigtigste er nok, at man aldrig føler sig fortabt, men at man fra begyndelsen ved, hvem man skal gå til, hvis man har problemer, siger Nicklas Hansen. Han er glad for, at han er i en stor virksomhed med mange lærlinge

i hver afdeling, en lærlingeklub og fast struktur på, hvor man kan henvende sig med eventuelle problemer.

-På et lille værksted kan det godt være svært, hvis ikke man synes, man lærer nok, ikke bliver oplært i de rigtige opgaver og ikke har det godt med sin mester, siger han.

HENT STENFORKORTEREN

På mange arbejdspladser kan det være et problem, at en lærling bliver sat til at hente kaffe til de andre, kun bliver sat til at rydde op og altid får de dårlige opgaver.

-Eller man bliver sendt ud efter stenforkorteren, indskyder Maja.

DET VIGTIGSTE

- God introduktion der giver tryghed
- At man lærer noget
- At der er en plan for, hvad man skal lære
- At man ved, hvem man kan gå til, hvis der er problemer.



Nicklas Hansen: Da jeg hørte om industri-teknikeruddannelsen, var jeg bare klar over, at det var det, jeg ville.

-Det kan godt være sjovt nok, når man bliver sendt ud efter venstrehåndsskruetrækkeren, eller når der i det hele taget bliver taget pis på lærlingene, siger Nicklas. Men de understreger alle, de voksne skal være opmærksomme på, at morskaben ikke skal gå for langt.

-Det er svendene, der skal tage ansvar, for som ny kender man måske ikke sine rettigheder, og man vil gerne gøre det hele så godt som muligt, siger Maja og nævner, at det jo også er svendene, der kender arbejdsmiljøreglerne og ved, hvordan arbejdet skal udføres.

FRYGTEN FOR FYRING

De nævner også, at frygten for firing er en alvorlig trussel for mange, for de frygter, at de ikke kan finde en ny læreplads, hvis de er røget ud af en.

-Hvis de vil af med én, kan de altid finde en grund, og det er de fleste lærlinge bevidste om, siger Nicklas.

Men det er også vigtigt, at virksomheden tager ansvar for, at man lærer, det man skal.

-En uddannelsesplan må godt være åben, så man kan tilpasse den det, man lærer på skolen. Men virksomheden skal sørge for, at man lærer det hele – også hvis man

er en stille mus, der ikke selv stiller krav, siger Amanda. Hun nævner også små praktiske ting, som at nogen tager dig med til frokost, indtil du har fundet din egen plads, og at kontaktpersonen er en, der *gider* lærlingene. Nicklas indskyder, at en velovervejede introduktion også er meget betydningsfuld – ikke bare på det formelle, men også det uformelle, så det hjælper én med at blive en del af gruppen, passe ind i det sociale hierarki og i det hele taget at forstå kulturen på arbejdspladsen. Det er ikke altid nemt.

-Nogen skal tage ansvar for at fortælle lærlingene det, der er vigtigt at vide om arbejdspladsen, siger Amanda.

-Og så skal man aldrig starte på en mandag, siger Maja. De andre i skuret skal lige have en dag efter weekenden til at forberede sig på lærlingen.

Det er også vigtigt, at arbejdstøj, sko og nøglekort er klar, så man straks kan føle, at man er ventet på arbejdspladsen. Det er klart, at man bruger arbejdspladsens arbejdstøj – uanset, hvordan stilen er, og uanset, om kravet er, at man bruger hårnet og ikke må bruge make-up.

-Men det er dejligt, når man har noget smart arbejdstøj. Det er jo med til at gøre én stolt af arbejdspladsen, siger Nicklas.



MEDIATION I STEDET FOR KONFLIKT

Den danske model med dens indbyggede relationer mellem parterne er oplagt til at bruge mægling og mediation til konfliktløsning. Et stort europæisk forskningsprojekt kortlægger, hvordan arbejdsmarkedet problemer kan løses før de ender i konflikt



**TEAM
ARBEJDSLIV**

TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO:
PRIVAT & ADOBE STOCK

Hans Jørgen Limborg, forskningschef



På det danske arbejdsmarked er der over 100 års tradition for selv at tale sig til rette på arbejdsmarkedet – enten på selve arbejdspladsen eller ved at inddrage arbejdsgiver- og fagforeninger og i sidste ende Arbejdsretten.

-Det system er en velkendt del af Den Danske Model, men den er fuldkommen uforståelig for andre europæiske lande, fortæller Hans Jørgen Limborg, forskningschef i Team Arbejdsliv, der har kortlagt danske forhold i det fælleseuropæiske projekt NEIRE III.

Forud er der lavet to andre projekter om samarbejdsforholdene i de syv landes virksomheder.

Inspirationen til at forske i mægling eller meditation i

forbindelse med konflikter på arbejdsmarkedet stammer fra universiteterne og landenes centre for konfliktforskning, men der opstod en ide om, at teknikkerne også kan bruges på arbejdsmarkedet.

Han nævner, at der generelt er enorm forskel på, hvordan arbejdspladserne i Europa håndterer uenigheder mellem ledelse og medarbejdere.

-I Frankrig har man gennem årene erfaret, at regulær arbejdskamp – strejker og lignende – er et effektivt virkemiddel, mens det i Spanien ikke er mange årtier siden, at man kunne risikere at blive forfulgt for at kæmpe for sine rettigheder nævner han for at understrege de store forskelle i tillidsrepræsentanternes vilkår i de forskellige lande.

-For at kortlægge vilkårene i de forskellige lande lavede vi et nyt, interaktivt spørgeskema, hvor man redegjorde for kompetence, baggrund, uddannelse, valgsystemet som tillidsrepræsentant, relation til fagforeningen og hvem man kunne hente støtte hos, forklarer udviklingskonsulent Ulrik Gensby, Team Arbejdsliv.

-En af de gennemgående ting i de syv lande var, at det kan være ensomt at være tillidsrepræsentant, understreger han.

Tillidsrepræsentanter kan godt finde ud af at løse konflikter, når det gælder – og de danske har jo deres uddannelser, der klæder dem på til netop det.



Ulrik Gensby,
arbejdslivsforsker og
udviklingskonsulent



-Men flere af dem sagde, at de ikke altid ved, hvordan de skal agere i de små daglige tvistigheder mellem den enkelte medarbejder og virksomheden. Der er ikke tale om rigtige konflikter og de ikke skal udvikle sig til det, siger han.

FLERE ROLLER

De nævner også, at tillidsrepræsentanterne kan have glæde af at inddrage suppleanterne mere i arbejdet, så man altid har en sparringspartner.

-I mange lande agerer tillidsrepræsentanterne indenfor meget formelle, firkantede regler og man risikerer nemt, at der 'går klassekamp' i den, siger Hans Jørgen Limborg, der også kalder rollen som tillidsrepræsentant ekstremt kompliceret.

-Derfor er det spændende fremadrettet at se på, hvilke ressourcer en tillidsrepræsentant har brug for i det kontinuum af roller, han skal påtage sig, siger Ulrik Gensby, for der er ikke kun tale om den klassiske rolle med at sikre kollegernes løn- og arbejdsforhold, men også teknologiaftaler og rollen som den sociale tillidsrepræsentant, der tager sig af kollegerne, når de har problemer, der stammer fra forhold udenfor arbejdspladsen.

UVURDERLIGT SIGNAL

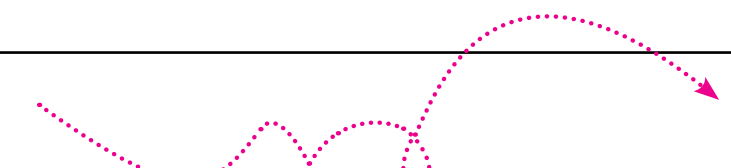
I projektet indgår også en undersøgelse af, hvordan lederne ser på samarbejdet med tillidsrepræsentanterne.

-Igen er der meget stor forskel på de danske Samarbejds- og MED-udvalg, som er overenskomstbaserede og andre landes Work Councils, der er baseret på lov-

givning eller tradition, siger Hans Jørgen Limborg.

I den danske del er konklusionen, at ledelsestankegangen er, at man har brug for alle medarbejdernes ressourcer. De skal være initiativrige og kunne tænke selv, og ledelsen og tillidsrepræsentanterne kan se virksomhedens fælles interesser, så tillidsrepræsentanten bliver også en sparringspartner for ledelsen.

I Danmark er man på forkant og har et beredskab til at afklare diskussioner, når de opstår. Han siger, at det er helt anderledes i de andre lande, hvor man har brug for eksterne konfliktløser, fordi man første gør noget, når konflikten er opstået. Mens man i Danmark har en forebyggende dialog – og hvis tingene spidser til, tilkalder samarbejdskonsulenter fra egne række. I industrien er



NEIRE

Er en forkortelse af det EU-finansierede projekt New European Industrial Relations, som forskere fra de syv EU-Lande – Belgien, Italien, Estland, Holland, England og Frankrig medvirker i.

Dette er det tredje NEIRE-projekt. Det første, som er næsten 10 år gammelt, handlede om tillidsrepræsentanternes kompetencer, hvilke vilkår han/hun fungerer under og hvordan man kan gå ind i konflikter. Det andet om, hvordan ledere ser på samarbejdet med tillidsrepræsentanterne.

Læs mere: www.dialogueatwork.eu

der tale om TekSams konsulenter. Det er ukendt i de andre lande. Her tilkalder man typisk professionelle mediatorer og først, når det brænder på.

I Danmark arbejder man ud fra konfliktrappens fem trin, og langt de fleste spørgsmål afklares lokalt.

-Det gør også indtryk, når vi fortæller, at i Danmark kommer konsulenterne fra TekSam med en fra arbejdsgiversiden og en fra arbejdstagerne. De møder op samme og signalerer på alle måder, at man kan samarbejde. Det signal de udsender, er uvurderligt, understreger Hans Jørgen Limborg og nævner, at professionelle konfliktløser som regel vil fokusere på selv konflikten.

NEIRE-projektet går ud på at kortlægge forholdene i de

forskellige lande – ikke at skabe ens forhold, selv om man kan lære af hinanden og lade sig inspirere af andres regler og traditioner.

-Men de andre lande kan jo ikke opfinde noget, der bygger på vores 100 års tradition, siger Hans Jørgen Limborg.

De mener også, at fagbevægelsen er interesseret i at revitalisere samarbejde og konfliktløsning, for selv om Den Danske Model kan meget, kan der være brug for i fremtiden at gøre mere.

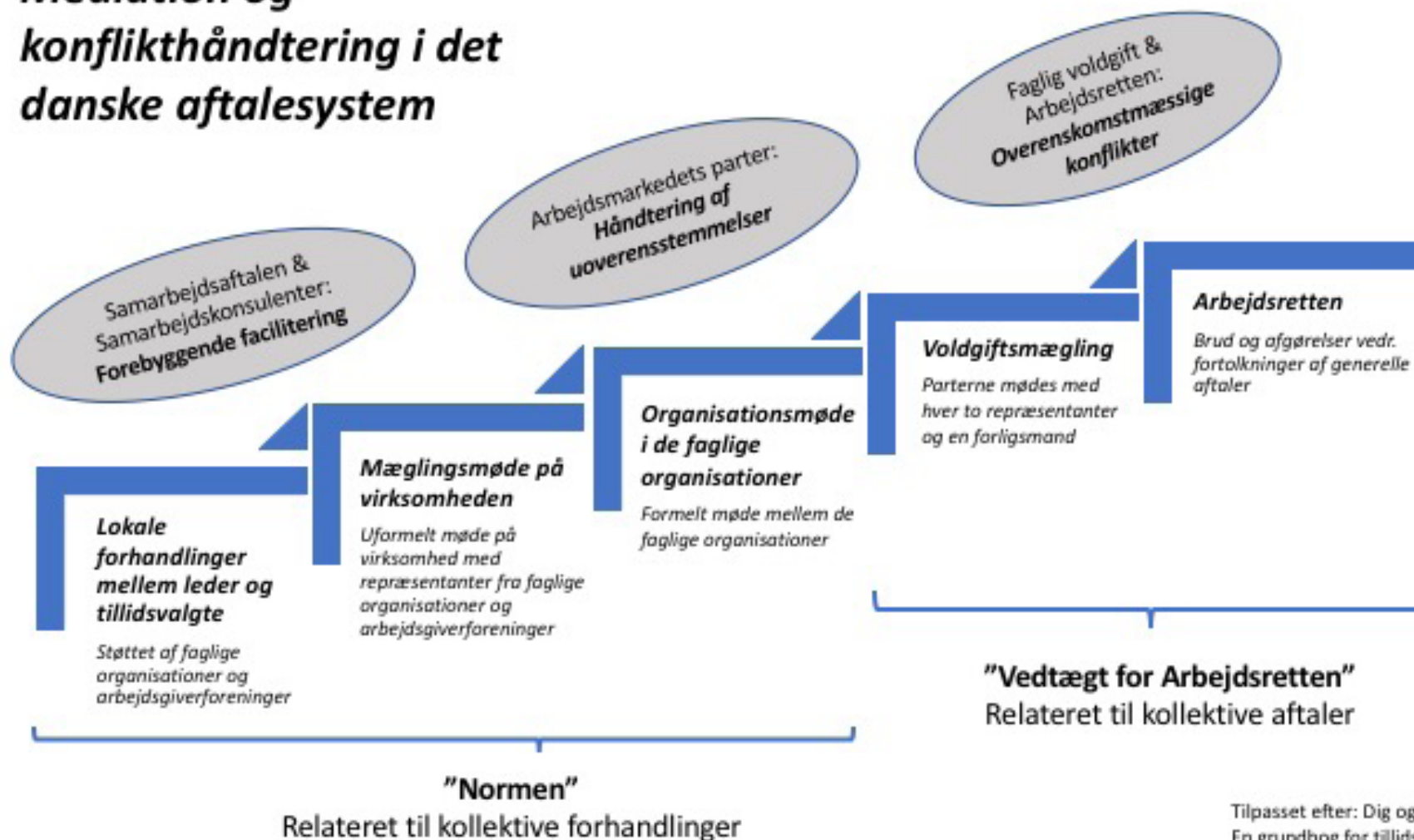
-Så konklusionen er, at landene er ekstremt forskellige, og alle forskerne har set gennem deres eget lands briller, er der i alle lande fokus på mæglings- og mediati-

onsteknikker i stedet for konflikter, og der er noget at lære af de andre, mener Hans Jørgen Limborg.

De siger, at samarbejde kan læres og at både ledere og tillidsrepræsentanter peger på, at der vil være efterspørgsel på samarbejdsmetoder og på hvordan man leder medarbejdere gennem forandringsprocesser.

På det danske arbejdsmarked løses konflikterne helst på trappens nederste trin – i virksomheden med støtte fra arbejdsgiver- og fagforeningsrepræsentanter.

Mediation og konflikthåndtering i det danske aftalesystem



Tilpasset efter: Dig og den danske model:
En grundbog for tillidsvalgte, FIU 2014

Værd at vide

Krænkende handlinger og mobning

Krænkelser på arbejdspladsen, herunder mobning og seksuel chikane har alvorlige menneskelige omkostninger og negativ indflydelse på samarbejdet og produktiviteten. Det er lykkedes os, at få Ståle Einarsen fra Bergen Universitet til at komme og være indlægsholder på temadagene. Ståle Einarsen er en af de største kapaciteter i verden på dette område, og han har i mange år arbejdet med disse temaer.

TEMADAGENE AFHOLDES:

Torsdag den 20. september 2018
kl. 10.00-15.30
Odense-OCC, Ørbækvej 350,
5220 Odense

Torsdag den 7. marts 2019
kl. 10.00-15.30
Silkeborg-Langesøhus, Vestre Ringvej 51,
8600 Silkeborg

Deltagelsen er gratis.

Invitation, program og tilmelding finder du [her](#).

KONTAKT TIL TEKSAM

Samarbejdskonsulenterne kan kontaktes
via TekSams sekretariat:
Jan Lorentzen, DI: jlo@di.dk
Telefon: 3377 3632

Peter Dragsbæk, CO-industri:
pd@co-industri.dk
Telefon: 3363 8013

WWW.TEKSAM.DK

