

Sam|arbejde

Bladet til VN-medlemmer

TEMA / SAMARBEJDE

Januar 2017



Kooperative virksomheder viser vejen til det gode samarbejde

Læs om:

- Merkur Andelskasses effektive organisering af samarbejdet **SIDE 3**
- Arbejdersmuseets omstillingsparate medarbejdere og ledelse **SIDE 5**
- Hustømrerne A/S' fokus på bedre arbejdsmiljø **SIDE 7**
- Informationsdeling hos kursuscenter Smålandshavet **SIDE 9**
- Malerfirmaet DCMs samarbejde om at mindske sygefravær **SIDE 11**

Samarbejde

Hvad laver Samarbejdsrådet?

Samarbejdsrådet skal følge udviklingen i virksomhedsnævnene og virke for en fortsat effektivisering af deres arbejde.

- Formand: Susanne Westhausen, adm. dir., Kooperationen
- Næstformand: Morten Skov Christiansen, næstfmd. LO/Danmark

Samarbejdskonsulenterne

Kooperationen

Reventlowsgade 14, 2.
1651 København V
Tlf. 33 55 77 30
v/konsulent David Bar-Shalom

LO/Danmark

Islands Brygge 32 D
2300 København S
Tlf. 35 24 60 00
v/konsulent Poul Schøning

BAT-KARTELLET

Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf. 70 30 03 00
v/konsulent Paw S. Jensen

HK/Privat Grafisk

Weidekampsgade 8
0900 København C
Tlf. 70 11 45 45
v/konsulent June Halvorsen

Serviceforbundet

Ramsingsvej 30
2500 Valby
Tlf. 70 15 04 00
v/konsulent Torben Krüger

Hvordan får I fat i os?

Ring til os i Samarbejdsrådets sekretariat, hvis I har brug for et godt råd i jeres virksomhed: Tlf. 33 55 77 30.

Ansvarshavende redaktør

Susanne Westhausen, Kooperationen

Journalister Carsten Dall
og Journalistbureauet TANK

Fotografer Joan Dall og Lars Just

Layout og tryk

Eks-Skolens Trykkeri ApS

Oplag 1.500 ex.

Bladet produceres og udgives
af Samarbejdsrådets sekretariat

Redaktionen afsluttet d. 23. december 2016



Fremtidsorienteret bank

Merkur Andelskasse har fået formaliseret samarbejdet, og lokale beslutninger træffes nu nemt og hurtigt.

side 3



Sammen om at tilpasse sig

På Arbejdermuseet samarbejder ledelse og medarbejdere jævnligt om at sætte kursen for museet.

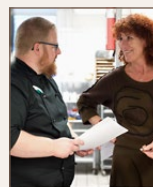
side 5



Arbejdsmiljø på dagsordenen

Medarbejdere og ledelse hos Hustømmerne A/S har fokus på arbejdsmiljøet.

side 7



Meget klare i hverdagen

Informationsniveauet er højt på kursuscentret Smålands-havet.

side 9



Lavere sygefravær

Sygefraværet skal endnu længere ned hos Malerfirmaet DCM.

side 11



VN-konference 2016

Kooperative værdier giver konkurrencefordel, lød det fra professor.

side 13

Sådan set!

Samarbejde lokalt – og med resten af verden?

Bæredygtighed og anstændige job skal ind på lystavlen, hvis virksomhederne skal gøre sig håb om at følge med og finde kunder at handle med i fremtiden. Ikke kun lokalt, men globalt. Så klart var budskabet fra professor Steen Hildebrandt på årets VN-konference.

Og her kan vi meget vel også lade os inspirere af FN's nyligt vedtagne 17 verdensmål, som professor Steen Hildebrandt fremhævede i sit oplæg på konferencen. Disse verdensmål spænder fra afskaffelse af fattigdom, over blandt andet anstændige job og til partnerskaber for handling.

Jeg forstod professorens analyse sådan, at bæredygtighedsmål fremadrettet ikke vil være et valg. Tværtimod vil det at leve op til sådanne mål være et vilkår, som virksomhederne må leve op til, hvis de vil gøre sig håb om, at følge med og finde kunder at handle med.

Det er selvfølgelig skarpt sat op. Men jeg tror, han har ret, og det er godt at det kooperative område

allerede klart har valgt bæredygtighed til.

Når det gælder det lokale samarbejde var VN-konferencen også inspirerende med de mange konkrete indspil fra deltagerne, Arbejdernes Landsbank, og samarbejdskonsulenterne.

Vi har brug for inspiration, og det får man gennem samarbejde – vi ses igen til VN-konference i 2017.

*Morten Skov Christiansen
Næstformand i LO og
i Samarbejdsrådet*





Banken der vil række ud i fremtiden

I Merkur Andelskasse har medarbejdere og ledelse en uformel tone overfor hinanden. Men overgangen til et mere formelt tillidsmandssystem har gjort det hurtigere og nemmere at træffe lokale afgørelser.

Merkur Andelskasse er ikke et helt almindeligt pengeinstitut. Her er fokus på bæredygtige investeringer og en social profil, og i bankens højloftede herskabslejligheder har man oplevet en sand tilstrømning af kunder hver gang resten af banksektoren er røget ud i udfordringer: først efter finanskrisen i 2008 og efterfølgende når dele af sektoren er blevet afsløret i uetisk kunderådgivning. Intet af det har ramt Merkur, der blot er vokset og i dag har knap 100 ansatte og adresser i Danmarks fire største byer.

Siden 2015 har banken været medlem af Kooperationen. Og lige siden har man haft et mere formaliseret system for samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse, fortæller administrerende direktør Lars Pehrson:

»Vi er i store træk inspireret af den traditionelle SU-model. Men vi har nu en medarbejder- og en virksomheds-

side, og her er vi blevet inspireret af nogle af de elementer, der er i virksomhedsnævnet. Merkur fik først et tillidsmandssystem fra 2015 efter vor tiltrædelse af Arbejdernes Landsbanks overenskomst.«

Indtil optagelsen i Kooperationen forhandlede ledelsen selv løn med medarbejderne, ligesom Merkur ikke var med i nogen arbejdsgiverforening. Andelskassen havde en medarbejderrepræsentant, som var et bolværk mellem medarbejdere og ledelse, men noget formelt system havde man ikke. Det mere formaliserede system er først kommet nu, blandt andet forårsaget af andelskassens voksende størrelse.

I dag er der på hver af bankens adresser valgt en tillidsmand, og den ene af dem fungerer samtidig som fællestillidsmand. Disse er alle repræsenteret i samarbejdsudvalget, som desuden udgøres af en virksom-

hedsgruppe bestående af Lars Pehrson sammen med HR-chef Caroline Panum og chefen for servicegruppen i København. Denne konstellation så først dagens lys med optagelsen i Kooperationen.

»Ud over samarbejdsudvalget har vi medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, og én gang årligt afholdes et inspirations- og udviklingsseminar for hele organisationen, hvor alle medarbejdere er samlet. Det betyder meget for sammenhængskraften og den løbende udvikling,« fortæller Lars Pehrson.

Med den nye organisering er der lagt op til, at det kun er overordnede ting der behandles i SU-regi, og at øvrige ting klares lokalt. Ifølge HR-chef Caroline Panum har introduktionen til det nye system med en fællestillidsmand især gjort kommandovejen bedre og hurtigere, så ledelsen ikke

skal gå til hver enkelt tillidsmand, hver gang der skal drøftes noget.

»Meget bliver nu løst lokalt. Det er den væsentligste forskel fra tidligere,« forklarer hun.

UFORMELT PENGEINSTITUT

At Merkur indtil for nylig havde et internt forhandlingssystem er ikke så underligt, når resten af banken også fungerer ret uformelt. Bankens ansatte er afslappet klædt og døren ind til direktøren står altid åben for alle, fortæller Caroline Panum.

Bankens værdimæssige fundament bruger Merkur Andelskasse mange kræfter på at lære nye elever og medarbejdere op i. For mange af de ansatte er oprindeligt bankuddannede, og de kommer fra systemer med målstyring og individuelle bonusordninger. Det findes ikke i Merkur, og når man som ny derfor kommer til andelskassen, så bliver man fra ansættelsesøjeblikket undervist i bankens værdier. Man kommer på et tredages kursus, hvor man møder den øverste direktion, bestyrelsesformand og fagchefer, som fortæller om, hvad der har inspireret Merkur til de værdier og det samfundssyn, Merkur har. Man undervises i, hvad penge er for et begreb, og der gennemgås en række mulige etiske dilemmaer, der kan

Merkur Andelskasse

Merkur er et pengeinstitut med knap 100 ansatte i København, Aalborg, Århus og Odense.

Virksomheden finansierer socialt og miljømæssigt bæredygtige foretagender og har over 25.000 kunder og over 5.000 andelshavere.

opstå i en bank som Merkur, hvor bæredygtighed er i højsædet.

Det er alt sammen vigtigt som indføring i bankens værdigrundlag, der handler om at investere i ting, der 'rækker langt ud i fremtiden', fortæller Caroline Panum:

»En konventionel landmand vil eksempelvis ikke blive kunde i Merkur, men vi har mange økologiske og biodynamiske fødevarerproducenter, fordi vi tror på, at det er bedre for jorden at dyrke tingene på den måde, og at det er bedre for mennesker at spise den slags fødevarer. Det kan være opholdssteder, hvor vi tror, at det er en god idé at mennesker, der ellers er faret vild i tilværelsen, kan få støtte til at få en bedre mulighed i livet, eller det kan være frie skoler, hvor forældre og lærere selv er med til at forme skolen,« siger Caroline Panum og fortsætter:

»Vi lægger vægt på, at medarbejderne står inde for og arbejder for vores værdigrundlag og også er stolte af det, vi gør i fællesskab som Merkur, hvor vi bruger penge som et redskab til at påvirke samfundet. Vi lægger selvfølgelig også vægt på, at der er en god trivsel for alle i Merkur,« siger hun og peger på, at sygefraværet i 2015 lå på omkring halvdelen af sektorens gennemsnit.

»Vi er en andelskasse, ikke et aktieselskab, det vil sige, det er kunderne eller andelshaverne, der ejer os. Men vi er underlagt det helt samme regelsæt som de andre banker, så man skal have de samme bankfærdigheder for at arbejde hos os.«

Noget af det, der styrker samarbejdskulturen i Merkur, er, at den enkelte medarbejders ideer kan vokse. Eksempelvis tog en af afdelingsdirektørerne for nylig initiativ til at udvikle et samarbejde med en energivirksomhed. Men skønt det er noget, der kendetegner banken, så burde en lignende samarbejdskultur sagtens kunne overføres til andre slags virksomheder, mener Lars Pehrson:

»Overordnet bruger vi vores sunde fornuft i de valg, vi gør i hverdagen. At vi opfører os ordentligt overfor hinanden. Det bør vel være sådan i enhver virksomhed, grøn eller kooperativ!«



Administrerende direktør Lars Pehrson og HR-chef Caroline Panum samt chefen for servicegruppen i København udgør virksomhedsgruppen i samarbejdsudvalget.



Direktør Søren Bak-Jensen (tv.) og tillidsmand Thomas Meldgaard i Arbejdermuseets festsal.

Omskiftelige tider kræver godt samarbejde

På Arbejdermuseet mødes ledelse og medarbejdere jævnligt i Samarbejdsudvalget for sammen at sætte kursen for museet i en omskiftelig tid.

» I 1950'erne boede store arbejderfamilier sammen i små lejligheder. Hvad tror I, en ung mand gjorde, når han skulle mødes med sin kæreste?« spørger rundviseren en nysgerrig skoleklasse fra EUX i Slagelse. Arbejdermuseet formidler mange års udvikling og kampe i den danske arbejderbevægelse, men fokuserer især på arbejdernes levestandard og socialliv gennem tiderne. Museets mission med at gøre offentligheden klog på arbejdsvilkår gennem tiderne smitter da også af på de indre linjer, mener museets direktør, Søren Bak-Jensen.

»Hvis Arbejdermuseet ikke skulle være præget af et godt arbejdsmiljø, så ved jeg ikke, hvilket sted der skulle,« siger han.

Et centralt redskab til at skabe et godt arbejdsmiljø er museets samarbejdsudvalg.

»Samarbejdsudvalget er meget vigtigt for den løbende dialog mellem ansatte og ledelse. Men udvalget giver også et fortroligt rum til mere hypotetiske diskussioner om fremtiden. Jeg har svært ved at se, at man kan have et konstruktivt samarbejde mellem

ledelse og medarbejdere uden også at have et organ som Samarbejdsudvalget,« siger Søren Bak-Jensen.

Han bakkes op af Thomas Meldgaard, der som tillidsmand for de ansatte magistre er en af udvalgets to medarbejderrepræsentanter.

»Udvalget er et vigtigt samarbejdsorgan, men udfordringen er at sørge for, medarbejderne oplever, at deres synspunkter bliver repræsenteret, og at deres interesser bliver varetaget, samtidig med at vi i udvalget sommetider skal kunne tale sammen fortroligt,« siger Thomas Meldgaard.

BROGET SKARE

Arbejdermuseet har 25 fastansatte og næsten lige mange på timelønskontrakter, såsom studerende, der arbejder deltid som rundvisere.

Arbejdermuseet

Arbejdermuseet holder til i Indre København i Arbejdernes Forenings- og Forsamlingsbygning, som er opført i 1879. Museet viser den danske arbejderbevægelses udvikling og kampe og stiller skarpt på arbejdernes levestandard gennem tiderne. Museet har ca. 25 fastansatte og 25 løst ansatte.

»Museer er sjove arbejdspladser, fordi de binder enormt mange aktiviteter og faglige grupper sammen. Højtuddannede forskere og meget specialiserede tekniske medarbejdere, og kommercielle og administrative funktioner. Der er så mange forskellige grupper og overenskomster, der skal spille sammen for at skabe et godt museum. For at komplicere det yderligere, så er vi ligesom alle mulige andre kulturinstitutioner midt i en tid, hvor pengene bliver færre, og hvor man skal finde nye måder at arbejde på,« siger Søren Bak-Jensen.

De mange forskellige typer ansatte giver tillidsmand Thomas Meldgaard en udfordring i forhold til at sikre sig, at han får repræsenteret alle ansatte til møderne med ledelsen.

»Man oplever jo ofte andre udfordringer som magister end som HK'er. For tiden skal vi til at finde endnu en medarbejderrepræsentant. Kooperationens samarbejdsaftale lægger jo op til, at der skal være så bred medarbejderrepræsentation som muligt, så derfor har jeg lagt vægt på, at det bliver en person fra en af de andre medarbejdergrupper,« siger Thomas Meldgaard.

De sidste års turbulens med budgetbesparelser har gjort det endnu vigtigere at få museets interne samarbejde til at fungere optimalt.

»Derfor besluttede vi for et par år siden at se på Samarbejdsudvalget med friske øjne, så vi løbende kan

diskutere de nye udfordringer, og få dem belyst fra så mange sider som muligt. Det har vist sig at være en kæmpe fordel, der har hjulpet os fornuftigt i de nedskæringer, vi skulle igennem. Det har været rigtig svært, og det har givet konflikter. Men ved hjælp af samarbejdsudvalgene har vi taget konflikterne på en konstruktiv måde,« siger Søren Bak-Jensen

NY KURS I EN TURBULENT TID

I museets festsal er der under de røde faner pyntet fint op til fest med vinglas og hvide duge på bordene. Et privat selskab har lejet lokalet til en julefrokost. Arbejdsmuseet udlejer i stigende grad lokaler i en tid med økonomisk smalhans. Da man for nogle år siden fandt ud af, at man skulle beskæres i tilskud, besluttede man at satse mere på kommercielle aktiviteter for på den måde at dække nogle af de penge, der forsvandt.

Strategien for, hvordan man skulle komme igennem nedskæringerne blev blandt andet udtænkt i Samarbejdsudvalget, hvor medarbejderne fik indflydelse på, hvordan man skulle prioritere i den nye situation. På trods af det gode samarbejde lægger direktør og tillidsrepræsentant ikke skjul på, at der kan opstå problemer, der ikke kan løses af samtale, og hvor dialogen viger til fordel for et mere klassisk modsætningsforhold mellem arbejdstager og arbejdsgiver.

»I de ekstreme tilfælde, hvor der bliver besluttet at skære i medarbej-

derstaben, er det jo ledelsens ansvar og beslutning. Og der bliver det jo min opgave at sørge for, at så få medarbejdere som muligt bliver afskediget,« siger Thomas Meldgaard.

SMUKT KOMPROMIS

Selvom Samarbejdsudvalgene ikke fuldt ud erstatter modsætningen mellem ledelse og medarbejder, mener både Thomas Meldgaard og Søren Bak-Jensen, at der fremover vil blive endnu mere brug for et velfungerende Samarbejdsudvalg, der i udformningen som nævnt bygger på Kooperationens model for Virksomhedsnævn.

»Samtidig bruger jeg Kooperationen meget i forhold til ledelsesmæssige spørgsmål i det daglige. Det handler meget om at kunne se hinanden i øjnene og at have et tillidsfuldt og respektfuldt samarbejde, hvor man ikke smider et eller andet autoritetskort, men hvor man faktisk lytter til hinanden,« siger Søren Bak-Jensen, inden han drager en historisk parallel til den danske arbejderhistorie:

»De gange, der virkelig er sket forandringer på arbejdsmarkedet og i folks arbejdsvilkår, har været i de tilfælde, hvor arbejdsgiver og arbejdstager har kunne finde et kompromis. Det smukke ved den danske model er jo aftalesystemet. Hvis tingene virkelig skal fungere, så nytter det ikke noget, at den ene part hele tiden tryner den anden,« siger Søren Bak-Jensen.



Da Arbejdsmuseet for nogle år siden skulle spare som følge af nedsat tilskud, blev strategien for hvordan man skulle komme igennem nedskæringerne blandt andet udtænkt i Samarbejdsudvalget.



High five for et godt samarbejde

Medarbejdere og ledelse hos Hustømrerne A/S i Aarhus har et tæt samarbejde gennem Samarbejdsudvalg. Men samarbejdet behøves ikke have en formel dagsorden. Også i hverdagen løses tingene – som f.eks. da René Juul fik klaret problemerne med tunge løft af træplader.

Tømrer René Juul stod lunt og godt inde på det store værksted hos Hustømrerne A/S i Aarhus, men han havde et problem: De mange tunge løft af træplader, han udførte manuelt hver dag, var blevet en belastning for ham.

I dag står René og smiler ubesværet ved sin sav. Der ryger stadig mange hundrede træplader igennem hver dag, men nu foregår det let og enkelt. En maskine klarer de løft, René tidligere ordnede manuelt.

Hvordan blev det klaret?

»Medicinen« hedder samarbejde. Ikke nødvendigvis kun et formelt ét med udvalg og dagsorden, men måske bare ét, hvor TR, tillidsrepræsentant, eller AMR, arbejdsmiljørepræsentant, kommer med løsningen, som straks bliver adopteret af den ansvarlige leder.

Det er én af de måder, samarbejdet bliver praktiseret i Aarhus-firmaet, der med to andre afdelinger i Aalborg og Aabenraa har ca. 250 medarbejdere. Det formelle samarbejde foregår i Samarbejdsudvalg, SU, hvor adm.

direktør Klaus Andersen og fællestillidsrepræsentant Claus Christensen er henholdsvis formand og næstformand. De holder et møde i kvartalet, men samarbejdet mellem grupperne står ikke stille mellem møderne. Det lever hver dag, og udvikler resultater til gavn for alle, bl.a. takket være en aktiv faglig klub.

»Samarbejdet eksisterer kun, hvis det er aktive medarbejdere, der står bag det. Vi skal kunne tale sammen om, hvad der er godt eller skidt for helheden. Mødet, vi afholder i SU, er redskabet til at få forløst en del af samarbejdet, og det vil være spild af tid, hvis vi ikke lyttede til ønskerne. Også fra de, der ikke er medlemmer af udvalget. For alle medarbejdere har vi en postkasse, hvor de kan indsende forslag om forbedringer eller kritik af noget bestående. Alt er velkomment, og selv om postkassen er et gammelt fænomen efterhånden, bliver den flittigt brugt. Det er forslag, der rækker bredt. Lige fra forslag om en anden type firmabil, til et ønske om andet værktøj eller hjælpemidler. Det kan også være kolleger, der er utilfredse med, at nogle kolleger ryger for meget,

ja, at det irriterer dem,« fortæller adm. direktør Klaus Andersen.

ALLE KAN SE, HVAD DER DRØFTES

Klagerne vedrørende kollegernes rygevaner er af mere principiel karakter og bliver derfor drøftet på et SU-møde, hvor hvert enkelt medlem giver sin mening til kende.

»Alt bliver ført til referat, som hurtigt formidles til kollegerne efterfølgende,« siger fællestillidsrepræsentant Claus Christensen og fortsætter:

»Det er vigtigt, at alle kan se, hvad der drøftes i virksomheden. At debatten bliver synlig, og at signalet fra SU bliver sendt tilbage til både forslagsgiveren, men også til alle andre kolleger. Formand og næstformand sammensætter dagsordenen i fællesskab, og den er nok skemalagt, men ikke statisk, for der kommer meget frem, når der er tre måneder mellem hvert møde.«

I erkendelse af at man ikke kan løse tre måneders plusser og minusser på et halvanden time langt møde, bruger Hustømrerne A/S og medarbejderne



Hustømrerne A/S

Hustømrerne A/S er et af Danmarks største tømmerfirmaer med cirka 250 medarbejdere. Firmaet er landsdækkende med baser i Aarhus, Aalborg og Aabenraa, og det har eksisteret siden 1919.



også andre redskaber til at få samarbejdet til at glide.

»SU kan ikke stå alene, men i den faglige klub, hvor firmaets mange tillidsvalgte mødes en gang månedligt, hentes der også megen inspiration til at få samarbejdet til at fungere. Det kan godt være svært at få en håndværker til selv at skrive nogle få linjer om, hvad der er problematisk. Så vi samler gerne indtrykkene fra klubben, hvor vi virkelig kommer ud i krogene. Mellem SU-møderne holder vi også møder med enten direktøren eller afdelingslederne, og ved de lejligheder kommer der også meget frem. Noget er af en karakter, så det skal vente til SU-mødet, andet kan klares straks. Men det er faktisk i klubben, det første »spadestik« bliver taget, og gode ideer videreudvikles herfra,« siger Claus Christensen.

VIDEN GODT FOR SAMARBEJDET

Og kravene fra medarbejderne er rimelige, mener adm. direktør Klaus Andersen.

»Folkene kommer ikke med urealistiske krav for takket være den omfattende information ved de godt, hvor firmaet står økonomisk, og hvad det kan bære. Det er derfor formålsløst at stille nogle krav, der er helt ude i hampen. For en tømmer er det også nemmere at engagere sig i den faglige klub og dens virke, end det er at skulle præsentere et krav for direktøren. Gennem klubben får håndværkeren vigtige informationer,« siger Klaus Andersen.

Fællestillidsrepræsentant Claus Christensen bekræfter – med erfaring fra ikke-kooperative arbejdspladser – at det høje informationsniveau gavner samarbejdet.

»Viden skaber den bedste grobund for samarbejde, og personligt ser jeg gerne en hurtigere og mere effektiv kommunikation af den viden, kollegerne bør have. Jeg så gerne, at det var muligt at sende en sms til alle kolleger med hurtig information, men indtil videre nøjes vi med den langsommere og mere gammeldags kommunikation.«

Claus Christensen gør også opmærksom på, at der også er medarbejdere, der ikke ønsker på den måde at blive inddraget i firmaets drift.

»Der vil altid være medarbejdere, der lever og ånder med firmaet, og så er der en mindre gruppe, som blot vil udføre deres arbejde og have deres løn. Sådan er folk forskellige, men selvfølgelig håber vi, at alle medarbejdere bliver engagerede i firmaets tilstand under deres ansættelse,« siger Claus Christensen.

Klaus Andersen tilføjer: »Vi kan jo ikke skabe loyalitet, hvis det ikke falder naturligt. Men vi signalerer over for medarbejderen, at vi gerne vil den pågældende, når vi tilbyder dem jobbet, og samtidig forventer vi også, at de vil samarbejde,« siger han og fortsætter:

»Mange håndværkerkolleger flakker mellem virksomhederne, og når ikke at få en tættere tilknytning til firmaet. Hos os synes jeg, at det er færre og færre, der har den holdning. De kan lide at være her, og jo flere, der dyrker fællesskabet, des bedre for samarbejdet.«

SOCIALT ANSVAR KRÆVER SAMARBEJDE

Hos Hustømrerne A/S forhandles og samarbejdes der om mange ting – fra lønnen til engagementet i forskellige elementer af firmaets ønske at tage socialt ansvar for medarbejdere og samfund.

»Det kræver også samarbejdsånd af medarbejderne, at arbejdspladsen har besluttet sig for at være socialt ansvarlige ved bl.a. at have mange lærlinge, ved at hjælpe ledige på kanten af arbejdsmarkedet, ved at integrere flygtninge og ved gennem High:five-organisationen at hjælpe unge, som er i fare for at falde ud af samfundet p.g.a. kriminalitet. Medarbejderne er jo en stor del af den sociale ansvarlighed, og det kræver samarbejde mellem parterne, hvis vi skal opnå de gode resultater,« siger Klaus Andersen.

Meget klares i hverdagen

Informationsniveauet er højt på 3F's kursusejendom Smålandshavet i Karrebæksminde. Derfor er antallet af emner til behandling i Samarbejdsudvalget, SU, ikke så stort. Medarbejdernes skiftende arbejdstider er dog en udfordring

Nyt fra SU på SMS? Ja, hvorfor ikke.

Forstander Lone Warburg på 3F's kursusejendom Smålandshavet i Karrebæksminde sætter pris på hurtig, effektiv og ensartet information. Og når man har 25 medarbejdere, som har meget forskellig arbejdstid, så kan det være en fordel at afprøve forskellige måder at informere dem, så alle får den samme viden om, hvad der foregår på arbejdspladsen og i dens forskellige udvalg.

»Men mange af vore medarbejdere har høj anciennitet og er ikke så fortrolige med SMS som de yngre. Så måske fortsætter vi med den klassiske information med opslag eller personalemøder,« konkluderer Lone Warburg.

Hun er chef for et af Danmarks bedst beliggende kursuscentre, hvor 25 medarbejdere i køkken, reception og

teknisk afdeling leverer topprofessionel service til gæsterne, der også drager nytte af velfungerende kursusfaciliteter. Gæsterne kan samtidig nyde de smukke omgivelser i Karrebæksminde og på den nærliggende Enø.

Smålandshavet ejes af 3F, og en stor del af gæsterne kommer fra den faglige organisations medlemskreds, men også mange uden for 3F-organisationen har opdaget kursuscentrets styrker. Bag succesen hos kunderne gemmer sig et godt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse. Trivslen er høj, og siden 2013 har det formaliserede samarbejde foregået i et kombineret samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg.

SAMMENLAGT UDVALG MERE RATIONELT

»Vi sammenlagde de to udvalg, da personkredsen var identisk. Det var derfor mere rationelt at

klare det hele i ét udvalg, og det har også i de forløbne år vist sig at holde stik. Vi har et velfungerende SU, og vi kommer igennem dagsordenens faste punkter uden de store diskussioner. Mange ting klares i hverdagen. Selv om medarbejderne har forskellige arbejdstider, er vi alligevel en så lille organisation, at vi møder hinanden hver dag og kan få afklaret eventuelle problemer,« siger Lone Warburg.

Hun er privilegeret som chef i den forstand, at ejeren, 3F, ikke presser på for at få et urealistisk stort overskud af driften. Men kursuscentret skal kunne finansiere sin egen udvikling, og det fordrer selvfølgelig overskud.

Samtidig skal centret også være i ordentlig fysisk stand, hvis det skal klare sig på et meget konkurrencepræget marked, hvor kunderne har høje krav til serviceniveau og mad,



1. EVALUERING AF UGEN
2. NYE KUNDER/TILTAG
3. PLANLÆGNING AF UGEN (F.O.M. MANDAG)
4. OPGAVER/OPRYDNING
5. BEMANDING I UGEN & FRÆVER
6. SIKKERHED APP/BRAND
7. BIOGRAF DAGE

MONDAG
START - SLUT D. 24.6.2016

YOUNG TEAM - TILVALG 08.30-11.30

TIME	PERSON	OPGAVER	NOTER
08.30-11.30	YOUNG TEAM	TILVALG	
11.30-14.30			
14.30-17.30			
17.30-20.30			

VED BRAND

Ved mindre brand berøges den sikkerhed, hvis dette ikke er muligt.

ALARMERING

Personen, der opdager branden ringer 112.

Brandudmeldelsen indføres i Alarms 14.

1730 Karrebæksminde.

VARSLING

Personen, der opdager branden kontakter

receptionen, ved at ringe til på de faste telefoner og

06434000 på mobiltelefon.

Receptionen kontakter på sit, alle øvrige afdelinger.

EVALUERING

Alle gæster og ansatte evakueres til MOLENS

Personer, der opdager branden kontakter

receptionen, ved at ringe til på de faste telefoner og

06434000 på mobiltelefon.

BRANDSLØSNING

Personen, der opdager branden kontakter

receptionen, ved at ringe til på de faste telefoner og

06434000 på mobiltelefon.

MOTAGELSE AF BRANDVÆSENT

Modtag brandvæsent og orienter om brandudviklingen

beholdningen, samt om det er personer som ikke er

kommet i sikkerhed.

Brandvæsenten orienteres om brandudviklingen

beholdningen, samt om det er personer som ikke er

kommet i sikkerhed.

Brandvæsenten orienteres om brandudviklingen

beholdningen, samt om det er personer som ikke er

kommet i sikkerhed.

VED BRAND

Personale og gæster

Personale og gæster

Personale og gæster

Personale og gæster

Personale og gæster

Personale og gæster

Personale og gæster

Personale og gæster

Personale og gæster

Personale og gæster

Personale og gæster

Personale og gæster



Forstander Lone Warburg og næstformand i SU, kok Jacob Hansen, lægger vægt på, at det gode samarbejde skal holdes ved lige i hverdagen.

men hvor det ofte er prisen, der er afgørende for valget af kursussted.

»Konkurrencen er meget hård, og senest er også vandrerhjem og forsamlingshuse kommet på banen. Vandrerhjemmene kan tilbyde overnatning med i kursusdøgnene, mens forsamlingshusene primært excellerer i dagskurser. Begge leverer servicen til en markant lavere pris end andre professionelle udbydere, men enhver ved, at kunderne ikke får den samme vare, som vi leverer. Kvalitet koster lidt mere,« slår Lone Warburg fast.

Selv om konkurrencen raser uden for Smålandshavets vinduer, skaber det ikke utryghed blandt centrets medarbejdere.

TRYGGE MEDARBEJDERE

»Vi føler os trygge, og vi trives med det gode samarbejde, vi har på centret,« siger næstformanden i SU, kok Jacob Hansen.

Lone Warburg fortæller, at hun i forbindelse med markedsføringen af centret slår på, at der er ordentlige

arbejdsforhold og overenskomster for centrets medarbejdere.

»Men det er ikke det, de eksterne kunder lægger vægt på. Det er prisen. Men forhåbentligt ændrer det sig. Jeg synes, man kan mærke, at det bliver mere moderne at være med i et ordentligt fællesskab.«

Fællesskab er også det, der bærer det daglige samarbejde på Smålandshavet. Mange af medarbejderne har arbejdet på centret i en årrække.

»Alle ved, at SU eksisterer,« siger Jacob Hansen.

»Men i virkeligheden er udvalgets opgave jo at gøre sig selv mere eller mindre overflødig, selv om det næppe sker lige med det samme. Udvalgets opgave er ikke alene at løse problemer, men også at inspirere til initiativer, der kan gøre samarbejdet endnu bedre.«

Selv om informationsniveauet er højt, kan der som på alle andre arbejdspladser opstå rygter og sladder.

»Men vi fanger hurtigt, hvis der er forkerte informationer ude. De bliver samlet op og gendrevet, så det er de sandfærdige informationer, der kommer frem,« siger Jacob Hansen.

»Vi tager hurtigt fat i oplysninger, der cirkulerer rundt, men som er forkerte, og vi arbejder ihærdigt med en filosofi om, at vi er dybt afhængige af hinanden, og at alles funktioner har stor værdi for fællesskabet,« siger Lone Warburg.

Arbejdet i kursuscentret er præget af mange daglige deadlines.

»Skal alt lykkes til tiden, er det vigtigt, at hver enkelt kan samarbejde med andre. Et vellykket kursusophold er afhængigt af, at medarbejderne kan samarbejde på tværs af afdelinger, og det synes jeg, vi er gode til,« siger Jacob Hansen.

UDDANNELSE TIL SU-MEDLEMMER

Lone Warburg ser også samarbejdsudvalget som et praktisk redskab til at gøre en forandringssituation smertefri.

»For et par år siden skulle to afdelinger sammenlægges – rengøring og teknik. Vi brugte SU til at vurdere de muligheder, der lå i sammenlægningen, og det var en af årsagerne til det vellykkede resultat.«

I Smålandshavets SU lægges der også vægt på, at udvalgsmedlemmer og tillidsfolk får tilbudt uddannelsesmuligheder. Jacob Hansen har bl.a. deltaget i et sundhedstema i 3F-regi.

»Det er vigtigt at få ny inspiration og viden, der kan bruges i dialogen for et bedre samarbejde,« siger Jacob Hansen.

Lone Warburg tilføjer: »At vi har en faglig organisation som ejere betyder da også noget for samarbejdet. Alting bliver i vid udstrækning vendt med medarbejderne, inden der tages beslutninger. Det er næppe almindeligt på andre kursuscentre, hvor overskuddet er det mål, man går efter.«

Smålandshavet

Smålandshavet er et kursus- og conferencecenter, der ligger ned til Karrebæksminde Bugt. Det ejes og bruges af fagforbundet 3F.



Hvis sygefraværet skal ned, skal der samarbejdes

Tillidsrepræsentant Anette Metzsch (i midten) og direktør Per Nayberg samarbejder om at skabe de bedste rammer for medarbejdernes fysiske og psykiske velbefindende.

Det er ikke en enkelt person, der kan få sygefraværet ned i en virksomhed. I malerfirmaet DCM i Odense er Samarbejdsudvalget, SU, og Arbejdsmiljøudvalget gået sammen om at få fraværet ned

Direktør Per Nayberg og Samarbejdsudvalget, SU, i malerfirmaet DCM i Odense undrede sig, da de så tallene for sygefraværet i virksomheden.

Selve sygefraværsprocenten var bestemt ikke alarmerende, men omkostningerne – de var desværre betydelige. Forskellige regeringer havde over en årrække skruet op for arbejdsgivernes bidrag til sygedagpengene, så det nu er fire uger, arbejdsgiverne skal finansiere af sygedagpengeperioden, før det offentlige træder til og refunderer en del af udgifterne.

»Derfor er det vigtigt, at vi fokuserer på problematikken, og får lavet initiativer, der kan få fraværet endnu

længere ned. Fraværet er jo ikke en entydig størrelse. Det kan spænde fra få dages fravær på grund af f.eks. influenza til en lærling med personlige problemer. Som medarbejdere er det vores opgave at hjælpe de sygdomsramte kolleger, så de kommer i gang igen så hurtigt som muligt,« siger Per Nayberg. Han tilføjer:

»Det er både SU og Arbejdsmiljøudvalget, der skal deltage i det samarbejde, der er nødvendigt, men udvalgene gør det med forskellige forudsætninger og baggrunde, og det er netop styrken, der skal sikre et godt resultat.«

SAMMENLÆGNING DUEDE IKKE
I DCM fulgte man ellers for tre år siden anbefalingerne om at sammenlægge

SU og arbejdsmiljøudvalget, men man fandt hurtigt ud af, at det var noget rod. Sammenlægningen af SU og Arbejdsmiljøudvalget skulle gøre arbejdet mere effektivt. Men i virkeligheden blev det mere uoverskueligt og sværere at fokusere på problemerne.

»Andre steder er det gået bedre, men hos os duede sammenlægningen ikke. Vi var vant til at diskutere forskellige problemstillinger, og det har efterfølgende vist sig at være meget fornuftigt at holde udvalgene adskilte. Det er to forskellige dagsordner, men selvfølgelig kan der være emner, som får mere fokus ved, at alle engagerer sig i dem. Det gælder f.eks. sygefraværet, hvor vi nu går i gang med at lave et oplæg til en



DCM

DCM er et malerfirma, der udfører alle former for malerarbejde i Odense og på resten af Fyn. Firmaet blev grundlagt i 1932.



sygefraværspolitik for firmaet. Et projekt, der skal drives frem af samarbejde mellem firmaets medarbejdergrupper og ledelsen,« siger Per Nayberg.

BEDRE SUNDHEDSFORSIKRING

I DCM har man en udvidet sundhedsforsikring, som også omfatter psykologhjælp.

»Det er meget tilfredsstillende, at der er mulighed for at hente hjælp til at løse psykiske problemer. Som kollegaer kan vi hjælpe og støtte, men vi er hverken psykologer eller socialrådgivere, så vi kan ikke påtage os ansvaret for at hjælpe en syg kollega – kun give opbakning og støtte til, at den pågældende søger professionel hjælp,« siger tillidsrepræsentant Anette Metzsch, der udover at være næstformand i SU også er medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i DCM.

Hun laver i fællesskab med Per Nayberg dagsordenerne til SU-møderne og holder i øvrigt også et møde hver anden måned, hvor samarbejdsrelationerne mellem medarbejdere og ledelse drøftes.

»Det er ikke alle problemer, der egner sig til SU-behandling, så vi får vendt nogle hverdagssituationer. F.eks. at støtte en ordblind lærling med et skrive- og stavekursus. Det er godt for samarbejdet med et lidt mere uformelt samarbejdsforum,« siger de to samstemmende.

At Anette Metzsch også er bestyrelsesmedlem, mener de to ikke har betydning for samarbejdet.

»Det er to forskellige roller, og i begge funktioner arbejder jeg ud fra, at de beslutninger, der tages, skal tilgodese både medarbejdere og firmaet som den arbejdsplads, vi arbejder for at bevare. Både i SU, i bestyrelsen og i mit virke som tillidsrepræsentant for 55 kolleger arbejder jeg for helheden og for i et samarbejde med kolleger og ledelse at skabe de allerbedste rammer for arbejdspladsen,« siger Anette Metzsch.

PASSER GODT PÅ MEDARBEJDERNE

Som kooperativ og medarbejderejet virksomhed lægger DCM vægt på at passe godt på medarbejderne.

»Det gør vi bl.a. ved at tilbyde dem sundhedsforsikringen, der er væsentligt mere omfattende i sin dækning end den overenskomstbestemte. Det ville en mindre malermester næppe kunne. Vi giver også en række mennesker en chance på arbejdsmarkedet, som ellers ikke ville få en mulighed. Begge parter har fornøjelse af samarbejdet, men vi yder også en samfundsnyttig indsats her,« siger Anette Metzsch. Hun har arbejdet i DCM i 18 år, men hun har ikke som en række andre kolleger købt en medarbejder-aktie i firmaet.

»Jeg har den indflydelse, jeg kan ønske mig, som tillidsrepræsentant, SU-medlem og bestyrelsesmedlem,« siger hun.

Per Nayberg fortæller, at medarbejderaktionærerne består af en gruppe kolleger, der stadig er i arbejde, men også af en række forhenværende medarbejdere, som beholder deres aktionærstatus på grund af det sociale, der følger med generalforsamlingen.

»Arbejdsmarkedet er i dag mere flygtigt end tidligere, og mange skifter arbejdsplads med jævne mellemrum. De føler ikke den tilknytning til arbejdspladsen, som man lægger op til ved et aktie-ejerskab,« siger han.

»Jeg så gerne, at flere af de nuværende ansatte erhvervede en aktie. Det ville være et godt signal at sende til kollegerne og et udtryk for loyalitet og samarbejdsvilje, og samtidig en mulighed for at få indflydelse på firmaet,« siger Per Nayberg.

Anette Metzsch tilføjer:

»Den unge generation er mere fokuseret på kroner og øre end på de øvrige fordele, et firmaforhold kan give. Kan de få fem kroner mere i timen hos en anden mester, vælger de ofte det job. Det er en udvikling, der er svært at lave om på.«

Bæredygtighed batter på bundlinjen

Bæredygtighed og social ansvarlighed udgør hjørnesteenene i kooperative virksomheder. Det giver en konkurrencemæssig fordel, hvis ledere og medarbejdere samarbejder om at udnytte det, var konklusionen på årets VN-konference.

Over 100 ledere og medarbejdere var samlet til årets VN konference i Odense Koncerthus d. 17. november. Temaet for konferencen var samarbejde – hvordan opnår man et godt samarbejde, hvilke redskaber og rammer giver samarbejdet, og hvordan kan det bruges i praksis?

Samarbejde og bæredygtighed var emnet for dagens første oplægsholder, Steen Hildebrandt, der er professor emeritus i organisations- og ledelsesteori ved Aalborg Universitet og har modtaget flere priser for sin forskning i ledelse og samfunds-

forhold. For det første forudsætter det gode samarbejde, at alle i virksomheden bidrager til, at man har nogle tydelige værdisæt, forklarede han. For det andet skal værdierne realiseres i klart definerede mål og inkorporeres i virksomhedens dagligdag og markedsføring, hvis det skal batte noget.

»Kooperativer har en fællesskabspraksis, hvor alle medarbejders viden kan involveres i processerne. Det gælder om at få den styrke realiseret. Udnytter man ikke det, kan man blive sinket i processerne,« sagde Steen Hildebrandt.

Konkret opfordrede Steen Hildebrandt virksomhederne til at tage afsæt i FN's Verdensmål og bruge dem til at udvikle virksomhedens værdisæt. Det ligger nemlig lige til højrebænet, da mange af målene allerede er en del af kooperative virksomheders værdisæt. Derfor har kooperative virksomheder en konkurrencemæssig fordel, fordi de allerede er langt fremme på bæredygtighedsområdet, understregede Steen Hildebrandt.

BÆREDYGTIGHED ER GOD ØKONOMI

I løbet af dagen skulle deltagerne selv samarbejde på kryds og tværs af

Årets VN-konference i Odense bød blandt andet på et interessant oplæg fra professor emeritus Steen Hildebrandt om konkurrencefordelene ved bæredygtig produktion.



virksomheder og brancher for at udveksle erfaringer og i fællesskab finde frem til, hvad der kendetegner det gode samarbejde, og hvordan det opnås.

»I Thy skal pengene altså hænge sammen,« sagde Torben Brandt fra Østjysk Bolig lidt skeptisk, da han sammen med Michael Willumsen fra BO-VEST under dagens første gruppearbejde diskuterede om bæredygtighed og god økonomi kan forenes. Og det kan det, forsikrede Steen Hildebrandt oppe fra talerstolen.

»Det kan godt være, det kan betale sig på den korte bane at forurene eller slide på mennesker, men hvis man tænker over helheden, kan det være en rigtig dårlig forretning at nedslide og ødelægge natur og mennesker,« sagde han.

SAMARBEJDE GIVER BEDRE FORSTÅELSE

Hvad godt samarbejde mellem ledere og medarbejdere kan blive til, blev eksemplificeret af Arbejdernes Landsbank. Bankens HR-direktør, Finn Hansen, fortalte i sit oplæg, hvordan samarbejdsudvalg blev brugt

På det kooperative område har både arbejdstager- og arbejdsgiversiden tilknyttet konsulenter, der rådgiver om etablering og brug af VN.

som en optakt til overenskomstforhandlingerne. Flere måneder før forhandlingerne begynder, sætter ledere og medarbejdere sig sammen og bliver enige om hovedprincipperne for indholdet i overenskomsten. På den måde sikres åbenhed omkring, hvad der skal forhandles om og alle får mulighed for medindflydelse, forklarede han. Det tætte samarbejde har ikke kun gjort forhandlingerne nemmere. Samarbejdet har også givet begge parter indblik i og forståelse for, hvilke udfordringer de står over for i den daglige drift af virksomheden.

»Der var virkelig nogle ting, der gav os en aha-oplevelse. De ville aldrig være kommet frem, hvis vi havde kørt ren forhandling,« konkluderede Finn Hansen.

DET VIGTIGSTE REDSKAB

Dagen igennem blev deltagernes tanker og idéer om samarbejdet i virksomhedsnævnene skrevet ned og bearbejdet. Til slut kårede man de bedste. »Synliggørelse af Samarbejdsaftalen« var en af topscorerne, der indebærer, at virksomhedsnævnet skal tage rundt i virksomheden og vejlede medarbejderne om aftalen. »Øget fokus på medarbejderes medindflydelse og inddragelse af medarbejdere i en ny medarbejderpolitik« var også en favorit. Der var bred enighed om, at samarbejdsaftalen er et af de vigtigste redskaber kooperative virksomheder har. Næstformand i LO, Morten Skov Christiansen, fik derfor anerkendende nik fra forsamlingen, da han opsummerede dagens arbejde med opfordringen:

»Lad os give hinanden håndslag på, at vi bruger samarbejdet som redskab til at skabe gode, bæredygtige arbejdspladser«.

Q&A med Steen Hildebrandt

Hvad var hovedpointerne i dit oplæg om det gode samarbejde?

Mit hovedbudskab er, at bæredygtighed kommer til at være et afgørende konkurrenceparameter for virksomheder. Derfor skal virksomhedsnævnene arbejde med FN's 17 verdensmål og finde frem til, hvordan de kan blive en del af virksomhedens eksistens og udvikling.

For at opnå det gode samarbejde, skal det være klart ved ethvert møde, hvad man er sammen om, og hvad der kan komme ud af samarbejdet. Man skal opleve, at man tilsammen skaber løsninger og værditilvækst.

Hvad er kooperative virksomheders styrker og svagheder?

Styrken ligger i medarbejderinvolvering. Kooperative har en fællesskabspraksis, hvor alle medarbejderes viden kan involveres i processerne. Det gælder om at få den styrke realiseret. Udnytter man ikke det, kan man

blive sinket i processerne. Derfor er det vigtigt, at man får samarbejdet, og at der kommer noget ud af møderne, der fremmer virksomhedens situation.

Hvordan ser fremtiden ud for kooperative virksomheder?

De virksomheder, der ikke satser på bæredygtighed, tror jeg ikke, er her om 10 år. Har man ikke en klar bæredygtighedsdagsorden, kan det være at medarbejdere, banker og leverandører vælger en fra. Sætter man på bæredygtighed og er tro over for de samarbejds-værdier, der står i det orange hæfte, står man stærkt.



LÆS, HVAD DELTAGERNE TOG MED HJEM FRA VN-KONFERENCEN 2016

Marina Hoffmann, direktør i Konventum A/S

Når vi tager af sted sammen både arbejdsgiverrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, hører vi de samme oplæg, og vi arbejder sammen i gruppearbejdet. Det giver nogle gode input til de diskussioner, vi har hjemme på virksomheden. Og så giver det også meget at tale med andre virksomheder og udveksler erfaringer og idéer.

Vi arbejder meget med CSR (Corporate Social Responsibility, red.) i vores virksomhed, og vores udfordring er at få alle medarbejdere engagerede. Det der med at få tingene fra skrift til at blive implementeret for alvor er tit det, der er problemet i mange virksomheder og organisationer.

Derfor var Finn Hansens oplæg om, hvordan Arbejdernes Landsbank får involveret medarbejderne i samarbejdet om overenskomstforhandlingerne meget inspirerende, for det var et godt eksempel på, hvordan man får arbejdet med samarbejdet i praksis.

Konventum er et conference- og kursuscenter ved Helsingør.



Lars Schjoldager, varmemester og tillidsmand i AB Holmegaarden

Det har været godt at høre, hvordan samarbejdet foregår andre steder. Det har overrasket os, hvor meget man samarbejder i andre virksomheder. Der er ikke så stor interesse for at engagere sig i samarbejdet hos os, men vi har fået fyldt posen med inspiration til at få engageret de andre og få et bedre samarbejde i gang.

Vi står over for en effektivisering, og det er noget, vi skal løse sammen. Vi har siddet derhjemme og ikke rigtig vidst, hvad vi skal arbejde med, og i hvilken retning vi skal gå. Det ved vi nu. Bedre kommunikation, medarbejdertrivsel og kompetenceudvikling er nok det, vi skal hjem og arbejde med. Det har været rigtig godt at dele erfaringer brancherne imellem og snakke om vores udfordringer. Vi er to medarbejdere her i dag, men det ville have været godt for dialogen, hvis vores forretningsfører havde været med os – hende tager vi med næste gang.

AB Holmegaarden er en boligforening i Nyborg med lidt over 1000 boliger.



VN-rådgiverne fra venstre til højre: June Halvorsen fra HK/Privat, David Bar-Shalom fra Kooperationen, Torben Krüger fra Serviceforbundet og Poul Schøning fra LO.



VN handler om at hæve blikket

Virksomhedsnævn kan være en brugbar rettesnor til at skabe en samarbejdende arbejdsplads – hvis man bruger det rigtigt

En mødedagsorden lyder som en ganske simpel ting at lave. Men nogle gange kan det være lige præcis den, der er nøglen til en god samarbejdskultur på en arbejdsplads. Det fortæller June Halvorsen, der som arbejdsmiljø- og samarbejdskonsulent i HK/Privat til daglig rådgiver om arbejdet i VN.

- Det lyder banalt, men det starter med at formanden og næstformanden laver en rigtig god dagsorden. Gerne en motiveret en af slagsen med et par linjer om, hvad punkterne handler om. Er et punkt til orientering, til drøftelse eller til beslutning? Og hvem har ansvaret for det? Det kan alt sammen skabe større klarhed om, hvad mødet handler om, og deltagerne kan forberede sig til punktet.

Omdrejningspunktet i VN er at arbejde med medarbejdernes trivsel

og arbejdstilfredshed samt virksomhedernes konkurrenceevne. Og her kan en simpel dagsorden være et nødvendigt værktøj til at skabe et virksomt VN, mener June Halvorsen.

Nogle gange erfarer hun, at VN kommer til at handle om drift, løn eller enkeltsager, selvom de emner ikke hører til der. Her giver hun altid det råd at se på side 11 i samarbejdsaftalen, hvor virksomhedsnævnets opgaver står beskrevet.

- VN skal løfte tingene lidt op. Her kan vi tale om politikker og processer fx i forbindelse med trivsel, stress, graviditet og sygefravær, eller hvordan man instruerer nyansatte og tager imod elever. Det handler om at hæve blikket væk fra drift. VN skal ikke handle om, at Bent ikke har nøgler til bagdøren. For så vil det fade ud, og så synes man ikke, at det har en værdi.
- Der er mulighed for at få etableret et godt VN, hvis ledelsen holder sig fra kun at have orienteringspunkter, men i stedet reelt inddrager medarbejderne, og medarbejderne omvendt ikke sidder med korslagte arme, men deltager aktivt.

Samme budskaber lyder fra David Bar-Shalom, der er Kooperationens samarbejdskonsulent. Han oplever ikke, at der er så mange uoverensstemmelser på lige præcis det kooperative område. Men skulle der opstå uoverensstemmelser, er det gavnligt, at man har et VN-system, der kan forpligte begge parter til samarbejde.

- Det er en måde at inddrage medarbejderne i ledelsen. Selvfølgelig kan der opstå spørgsmål om graden af medinddragelse. Men det giver resultater på bundlinjen, når man samarbejder og inddrager medarbejderne i de overvejelser, man har som leder.
- Når man laver personalepolitikker, mener vi, det er alfa og omega, at medarbejderne har været med inde og påvirke den proces. Ingen andre end medarbejderne kan fortælle om, hvordan netop medarbejderne oplever eksempelvis håndtering af sygefravær. Det er denne gode dialog på virksomheden, som i sidste ende kan aflæses på bundlinjen.