



Interviews med
tillidsvalgte:

Det gode samarbejde på fem arbejdspladser



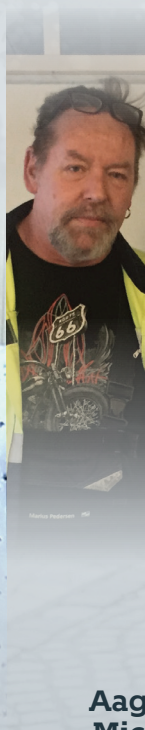
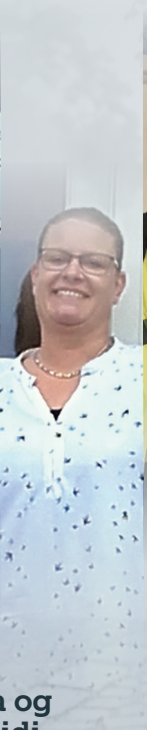
**Karsten og
Johnni**

Rask El Service



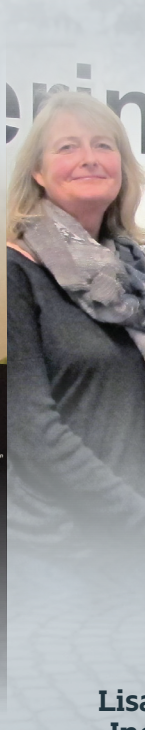
**Ulla og
Heidi**

Café Lindely



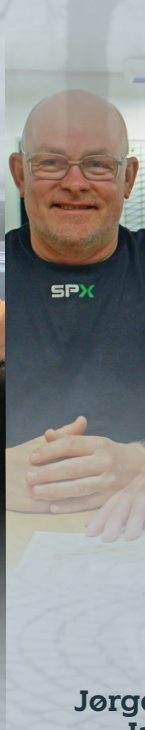
**Aage og
Michael**

Marius Pedersen



**Lisa og
Inger**

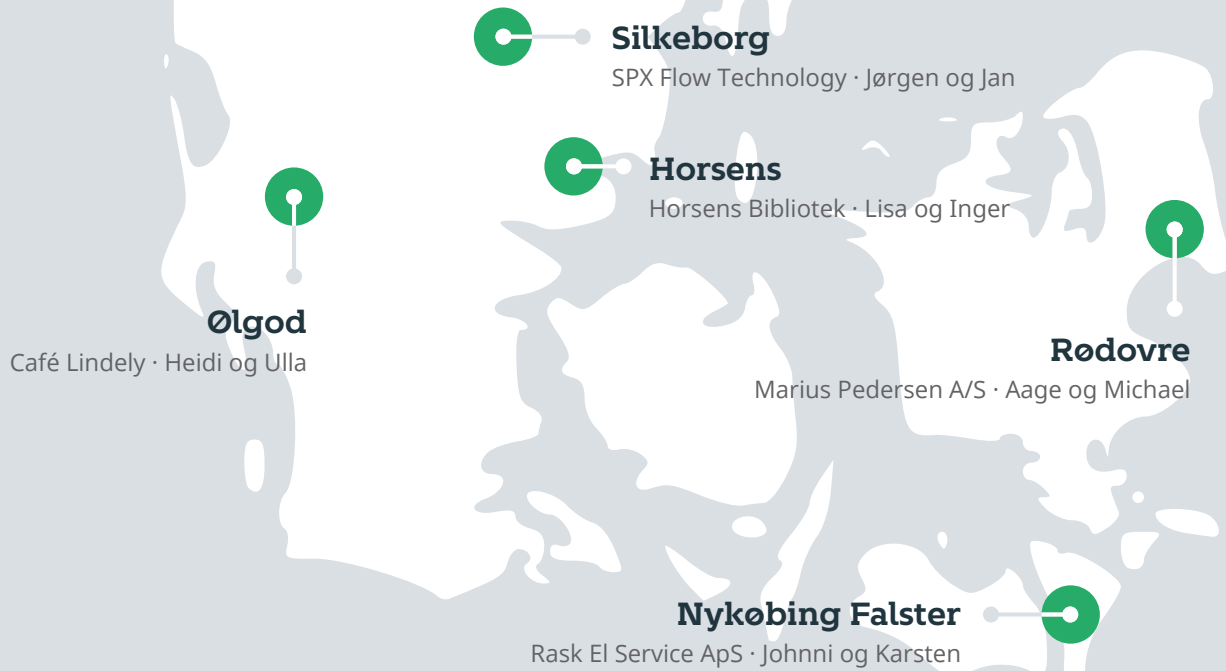
Horsens Bibliotek



**Jørgen og
Jan**

SPX Flow
Technology

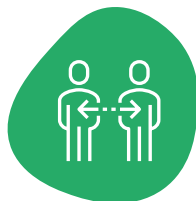






Interviews med tillidsvalgte:

Det gode samarbejde på fem arbejdspladser



DENNE FOLDER er til tillidsvalgte, både arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter – AMR og TR. I folderen kan du læse om, hvordan 10 tillidsvalgte på fem arbejdspladser samarbejder om at skabe den gode arbejdsplads.

Selvom de fem arbejdspladser er meget forskellige, er der nogle tydelige træk, som går igen hos dem alle. De fælles træk er, at de tillidsvalgte arbejder tæt sammen og hjælper hinanden med at skabe den gode arbejdsplads. De tillidsvalgte har gensidig respekt for hinandens synspunkter, og de ved også, at dialog er vejen frem, når der skal skabes gode og holdbare løsninger. De har oparbejdet tillid til ledelsen og kollegerne, som de sørger for at informere og inddrage. Og de tillidsvalgte ved, det er nødvendigt at kompetenceudvikle sig løbende for at være klædt på til at varetage opgaven som kollegernes repræsentanter.

3



For at styrke samarbejdet mellem AMR og TR har FIU udarbejdet to foldere, som supplerer hinanden:

1. Tillidsvalgt: Samarbejde om den gode arbejdsplads
2. Interviews med tillidsvalgte: Det gode samarbejde på fem arbejdspladser

I begge foldere er der masser af inspiration og gode råd at hente, når du og din tillidsvalgte kollega sammen vil skabe den gode arbejdsplads. God arbejdslyst!





INTERVIEW

4

Rask El Service ApS Nykøbing Falster



Karsten Kruckenberg

Elektriker,
Dansk El-forbund



Karsten har været AMR i
ca. 8 år i virksomheden



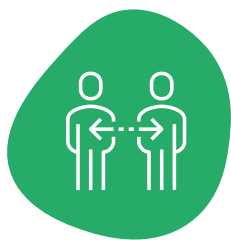
Johnni Larsen

Elektriker,
Dansk El-forbund



Johnni har været TR i
32 år i virksomheden.





Johnni og Karsten:

Dialog og sparring gavner samarbejdet

Kulturen i Rask El Service

Vi bruger noget tid på at lægge de to kulturer sammen: Melgaard EL og Rask El Service. Efter vores virksomhed blev til Rask El Service, synes vi ledelsesstilen har ændret sig. Før havde vi mere frie tøjler eller indflydelse, og der var også mere frihed under ansvar.

Vores arbejdsplads er rummelig, tonen er god, og vi har et kærligt drilleri mellem hinanden. Vi har en god personaleforening, og en gang om måneden mødes vi alle, hvor vi får grillpølser og øl eller sodavand. Det får vi også, når nogen har fødselsdag.

Der bliver ansat flere og flere på vores arbejdsplads, og vi synes, det er vigtigt, at alle er

organiseret. Vi kunne godt tænke os, at det blev en mere attraktiv post at være enten TR eller AMR her i virksomheden.

Hvad samarbejder AMR og TR om i relation til arbejdsmiljøet?

Vi samarbejder blandt andet om arbejdspress og kollegernes trivsel på arbejdspladsen. Arbejdstempoet har været højt i et stykke tid, og et par af kollegerne har haft stress. Der er også opgaver, som vi gør hver især. TR tager sig af lønforhold, OK og personlige forhold, som fx kan være kollegial støtte og omsorg. AMR's opgaver er sikkerhed og både fysisk og psykisk arbejdsmiljø.



Rask El Service ApS

Rask El Service er en stor lokal installationsvirksomhed på Lolland-Falster med tre afdelinger placeret i Maribo, Nykøbing F og Holeby. Rask El Service, som opkøbte Melgaard El for to år siden, tilbyder alt inden for el-arbejde og el-løsninger for både privatkunder og erhverv. Der er ca. 62 ansatte i virksomheden, hvoraf ca. 40-45 er uddannet elektrikere.





Hvordan samarbejder AMR og TR i dagligdagen?

Vi ringer ofte til hinanden. Hvis en af os fanger noget, vi fx hører blandt kollegerne, og synes der skal gøres noget ved det, så ringer vi til hinanden. Der er valgt to TR'er i virksomheden, og de samarbejder om alt TR-arbejde. For eksempel er vores to lønsystemer blevet lagt sammen til et.

Det formelle samarbejde

Der er ikke noget SU i virksomheden. Inden for de sidste to år har der været holdt ét møde, hvor vores to AMR'er deltog sammen med ledelsen. Det er noget uklart for os, hvordan arbejdsmiljøarbejdet foregår på det strategiske niveau, om vi laver den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og om virksomheden har et arbejdsmiljøudvalg.

Samarbejdet med kolleger

Arbejdspladsen vil lave en faglig klub for Dansk El-forbund, og vi vil gerne holde nogle møder efter behov sammen med vores kolleger. Vi ser nemlig ikke elektrikerne, der kommer fra afdelingerne i Maribo og Holeby.

”

Hvis kollegerne kan stå sammen, styrker det sammenholdet

Samarbejdet med ledelsen

Vi vil gerne have noget mere samarbejde med ledelsen. Samarbejdet med dem fylder ikke så meget lige nu.

Hvorfor er det godt at samarbejde?

Det fremmer løsningerne på problemerne, når vi giver hinanden sparring og samarbejder. Det er også godt, at TR og AMR har dialog, fordi det er jo

6

Johnni
Larsen





ikke sikkert, at vi altid tænker ens. I det hele taget er det vigtigt med god kommunikation mellem AMR og TR. Hvis kollegerne kan stå sammen, styrker det sammenholdet, og det giver god ballast over for vores ledelse.

Samarbejde med fagforeningens lokale afdeling

Vi bliver tilbudt kurser og temaaftener to til fire gange om året. Der har været temaer om fx psykisk arbejdsmiljø og pension. Vi bliver også tilbudt kurser i el-faglige emner. En gang om året bliver der inviteret nye medlemmer.

Kompetencer

Johnni: Jeg har deltaget i grundkursus 1, 2 og 3 for TR. Jeg har også deltaget i et forhandlingskursus, i et fem ugers kursus om konflikthåndtering og i et fem ugers grundkursus om pædagogik. Jeg kunne godt tænke mig at deltage i flere kurser, fx et kursus om samarbejde mellem AMR og TR

”

Medarbejderne har også selv et ansvar for at komme afsted på kurser



Karsten Kruckenberg

7

om arbejdsmiljø, et om formidling til kolleger og et om ny klub på arbejdspladsen. Det er vigtigt, vi hele tiden følger med, og medarbejderne har også selv har et ansvar for at komme afsted på kurser.

Karsten: Jeg har den lovpligtige uddannelse i arbejdsmiljø og har deltaget i grundkursus 1 for TR, som ikke kun er målrettet TR. Jeg vil gerne deltage i et kursus om forhandlingsteknik og i et om samarbejde mellem AMR og TR om arbejdsmiljø. Jeg har ikke fået tilbudt den 1½ dags supplerende efteruddannelse om året, men jeg har heller ikke selv efterspurgt det. Det ville være godt, hvis vores lokalafdeling opfordrede os til at tage på nogle kurser, der handler specifikt om arbejdsmiljø.



INTERVIEW

8

Café Lindely Ølgod



Ulla Pedersen

SOSU-assistent, FOA



Ulla har været TR i et år på arbejdspladsen.



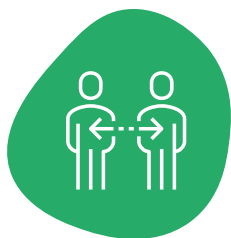
Heidi Bjørslev Rasmussen

SOSU-assistent, FOA



Heidi har været AMR i et år på arbejdspladsen.





Ulla og Heidi:

Fire øjne og ører er bedre end to

Kulturen i Café Lindely

Vi har meget respekt for hinanden – både for brugerne og de ansatte. Vores leder har tillid til medarbejderne og her er frihed under ansvar. Vi kan godt passe vores "butik" og værdsætter de værdier, huset har. Der er fast supervision og meget høj faglighed her. Alle giver hinanden daglig sparring, og det giver god mening, at vi har et ugentligt personalemøde. Vi må ikke arbejde alene mere, selvom der ikke har været registreret vold eller trusler om vold inden for den seneste år på vores arbejdsplads.



Café Lindely

Café Lindely ligger i Ølgod og er et åbent socialt værested for mennesker i Varde Kommune med sociale eller psykiske problemer. Cafeen tilbyder mange forskellige aktiviteter, og den har åbnet hele ugen fra morgen til aften. Der er ansat 11 kvinder, hvoraf to af dem er elever. De ansatte yder også bostøttetilbud for beboerne i nogle nærliggende huse, som er et tilbud til mennesker med psykiske lidelser, der har behov for ekstra støtte i dagligdagen.

Hvad samarbejder AMR og TR om i relation til arbejdsmiljøet?

Vi synes, der er en kæmpe gråzone, som vedrører både AMR-arbejde og TR-arbejde. Det er fx relationer mellem kolleger, relationer mellem medarbejdere og lederen og strukturændringer. Vi samarbejder især om trivslen, som er på dagsordenen på hvert eneste personalemøde, som holdes hver torsdag i tre timer. Det psykiske arbejdsmiljø er et fælles ansvar for hele arbejdspladsen og ikke kun et ansvar for os tillidsvalgte og ledelsen.





”

Det er gået op for os, at AMR og TR har meget til fælles

Hvordan samarbejder AMR og TR i dagligdagen?

Vi har begge fingeren på pulsen og har alt den tid, vi har brug for. Da vi er i samme hus, mødes vi formelt efter behov eller mailer til hinanden. Uformelt stikker vi hovederne sammen og vender nogle emner med hinanden. Det er rart at have et sted at komme af med det, der lige optager en. Vi sætter sammen punkter på dagsordenen til personalemødet, vi har en gang om måneden, fx APV, kriseplan og sikkerhedsinstrukser.

Samarbejdet med kolleger

Det sker løbende, at vi samarbejder med vores kolleger. APV for ansatte har vi oppe på vores personalemøder. Ved APV for brugere er der en kontaktperson, som AMR'er sikrer er klædt på til opgaven.

Samarbejdet med ledelsen

De to AMR'er vi har i socialpsykiatrien, har etableret en sikkerhedsgruppe sammen med vores leder. Vores leder på Café Lindely er også leder for hele socialpsykiatrien i Varde Kommune. Vi har synlig ledelse. Selvom vores leder er leder for mange arbejdspladser, ser vi hende flere gange om ugen. Vi er bare heldige at have så god en leder. Det bliver bekræftet hver gang, vi har været på kursus og mødt ansatte fra andre arbejdspladser. Det hele handler om, at vores leder prioriterer arbejdsmiljøet højt.

Hvorfor er det godt at samarbejde?

Fire øjne og ører er bedre end to. Det er gået op for os, at AMR og TR har meget til fælles. Vores

10



Heidi
Bjørslev
Rasmussen



samarbejde højner fagligheden, og det er godt vi ser forskelligt på tingene. Og så er vi gode til at håndtere uenighed. Vi skal blive ved med det gode samarbejde, og arbejdsmiljø skal blive ved med være et vigtigt fast punkt på MED-møderne.

Samarbejde med fagforeningens lokalafdeling

Vi har brug for, at vores fagforening tager emner op, der er relevante for vores arbejde i socialpsykiatrien. Nu drukner vi blandt almindelige plejehjemsansatte. Møderne i fagforeningen handler mest om forflytninger og slid på kroppen. De handler ikke nok om psykisk arbejdsmiljø. Til gengæld har Varde Kommune holdt en konference om stresshåndtering og bevægelse i arbejdstiden for alle tillidsvalgte og deres ledere. Det fag-faglige tæller meget højere for os end det fagpolitiske.

”

Samarbejdet højner fagligheden, og det er godt, vi ser forskelligt på tingene

Ulla Pedersen



11

Kompetencer

Ulla: Jeg har deltaget i FOA's grunduddannelse for TR, og alle ansatte her i huset har deltaget i kurser om, hvad vores kerneopgave er. Jeg vil gerne lære mere om den svære samtale og stresshåndtering.

Heidi: Jeg har gennemført den lovpligtige uddannelse og er klar over, at jeg også har krav på to dages efteruddannelse det første år som AMR og derefter 1½ dag om året. Jeg vil også ligesom Ulla gerne lære mere om den svære samtale og stresshåndtering. Kommunen har afholdt flere temadage, og vi er begge glade for at have deltaget i dem.



... INTERVIEW

12

Marius Pedersen A/S Rødovre



Aage Knudsen

Chauffør, 3F



Aage har været AMR i 12 år i virksomheden.



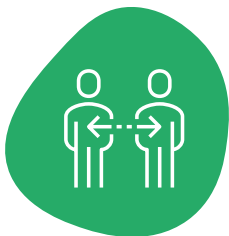
Michael Andersen

Chauffør, 3F



Michael har været TR i 12 år i virksomheden.





Michael og Aage:

Psykisk arbejdsmiljø – en sag for både AMR og TR

Kulturen i Marius Pedersen

Det er en god arbejdsplads, og der er en rigtig god tone blandt os ansatte. Overordnet har vi en god sikkerhedskultur, og virksomheden udviser nøjsomhed i positiv forstand.

Vi har gennemført store organisationsforandringer de sidste par år, og der har været mange ledelsesskift. Det har påvirket både beslutningsgangene og personaleomsætningen i virksomheden. Både hos Marius Pedersen og i hele chaufførbranchen er der meget, meget travlt, fordi vi har svært ved at få nok kvalificerede chauffører.



Marius Pedersen A/S

Marius Pedersen er en 100% danskejet miljøvirksomhed inden for håndtering af affald. Aktiviteterne omfatter indsamling, transport, sortering, afsætning og genvinding af fast og flydende affald fra erhverv, industri, institutioner, husholdninger og kommunale genbrugspladser. Virksomheden, som blev etableret i 1925, består af hovedafdelingen i Ferritslev på Fyn, en afdeling på Islevdalvej i Rødovre og to underafdelinger i Ganløse og Nordhavn. Der er ansat ca. 110 chauffører, og alle er mænd på nær en.

Hvad samarbejder AMR og TR om i relation til arbejdsmiljøet?

Vi samarbejder om mange forskellige udfordringer i arbejdsmiljøet, fx tunge løft. Både TR'en og AMR'er her i virksomheden løser forskellige problemer knyttet til arbejdsmiljøet.

Men vi synes, det er sværere at håndtere og forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø end i det fysiske arbejdsmiljø. Det er især svært at vide, hvordan vi konkret skal forebygge stress. Måske hænger nogle af vores langtidssygemeldinger sammen med stress.

Det er kun TR'en, som har med lønforhandlinger og personalesager at

13





gøre, men vi står for fælles intro til de nyansatte. I fremtiden vil vi have mere fokus på, hvordan vi i højere grad kan involvere chaufførerne i at lave APV.

Hvordan samarbejder AMR og TR i dagligdagen?

Vi taler ofte uformelt sammen og især om det psykiske arbejdsmiljø. Faktisk er der ikke noget,

”

Mange af vores opgaver lapper ind over hinanden

som vi ikke taler om. Det er blevet mere krævende at være TR i dag, fordi det kan være sværere at skabe enighed blandt kollegerne. Og vi skal i dag sammenlignet med tidligere bruge mange flere kræfter på at skabe sammenhold og fællesskab på arbejdspladsen.

Samarbejdet med kolleger

Der er en chaufførklub på virksomheden, og vi gør stor brug af klubbestyrelsen, når vi har brug for kollegernes input. Der er også et godt samarbejde blandt AMR'erne i virksomheden.

Samarbejdet med ledelsen

Vi har et fortrinligt samarbejde med ledelsen.

14



Michael Andersen





Hvorfor er det godt at samarbejde?

Der er jo mange opgaver, som lapper ind over hinanden, og vi opnår bedre resultater ved at samarbejde. Det er godt, man kan vende ting med hinanden i hverdagen.

Samarbejde med fagforeningens lokale afdeling

Vi synes, 3F skal have mere fokus på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Den lokale fagforening burde informere os væsentligt mere om arbejdsmiljø, og det er vigtigt, at de bliver meget mere proaktive i forhold til arbejdsmiljøet.

Kompetencer

Michael: Jeg har grundkursus 1-5 for TR'er og et kursus om farligt gods.

Aage: Jeg har den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og et kursus om farligt gods. Så vidt jeg ved, har jeg ikke fået tilbudt de 1½ dags efteruddannelse om året, som jeg har krav på ifølge loven, så det må jeg hellere få styr på.



15

”

Vi taler uformelt sammen og især om psykisk arbejdsmiljø





INTERVIEW

16

Horsens Bibliotek Horsens



Lisa Holm

Biblioteksassistent, HK



Lisa har været AMR i 8 år på biblioteket.



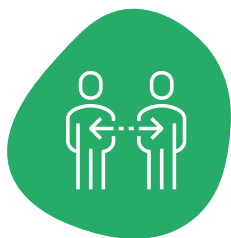
Inger Plovst Bruun

Biblioteksassistent, HK



Inger har været TR i 9 år i alt på biblioteket.





Inger og Lisa:

Løsningerne bliver bedre når vi samarbejder

Kulturen i Horsens Bibliotek

Det er en god og rummelig arbejdsplads, og der er et godt samarbejde mellem alle faggrupperne. Vi er fleksible og giver plads til hinanden. I de senere år er arbejdspladsen blevet mere sårbar, fordi vi bliver færre og færre ansatte. For tiden er biblioteket i en brydningstid, da vi lige er blevet fusioneret med Borgerservice. Og den 1. november bliver der ansat en ny biblioteks- og borgerservicechef.

Hvad samarbejder AMR og TR om nu i relation til arbejdsmiljøet?

Vi samarbejder især om psykisk arbejdsmiljø, trivselsundersøgelsen og trivslen i det daglige. Faktisk

samarbejder vi om næsten alt, på nær ansættelse af nye medarbejdere og forhandling af løn. Det er nemlig TR-opgaver.

Hvordan samarbejder AMR og TR i dagligdagen?

Vi sparrer med hinanden, og da vi sidder på kontor sammen får vi vendt tingene, når de opstår. Det gør vi løbende. I hverdagen ser vi nogle forskellige ting, og styrken ved vores samarbejde er, at vi begge er gode til at konkretisere. Vi er også gode til at anerkende hinandens input, vise respekt og give plads til hinanden.

Alle klubber i Horsens har været på kursus sammen i HK-regi, og det har



Horsens Bibliotek

Det første "spadestik" til biblioteksvæsenet i Horsens blev taget for 140 år siden. Gennem årene har Horsens Bibliotek haft adresser på 13 forskellige steder og ligger nu i Tobaksgården i Horsens centrum. Man kan låne bøger, musik, film, læse aviser og få adgang til internettet. På biblioteket foregår der desuden forfatteraftener, udstillinger og andre arrangementer for børn og voksne. Der er 45 ansatte, hvoraf størstedelen er kvinder.





været utroligt givende for vores samarbejde, at vi tog sammen afsted. På generalforsamlingen i vores klub deltager AMR'er på lige fod med TR'er, og både TR'er og AMR'er har punkter på dagsordenen.

Samarbejdet med kolleger

Vi synes, vi er gode til at inddrage vores kolleger. Vi spørger dem altid og sørger for at holde dem godt underrettet. Samarbejdet med vores kolleger har båret frugt. De anerkender vores roller som tillidsvalgte og bruger os flittigt.

” Et godt samarbejde giver os mere indflydelse, og vi bliver stærkere sammen

Samarbejdet med ledelsen

Nogen gange er det svært for lederne at huske at inddrage os. Men rekrutteringsprocessen i forbindelse med ansættelsen af en ny leder har været god. Og vores MUS-samtale fungerer også godt.

Det formelle samarbejde

Vi holder formøder og taler om punkterne på dagsordenen. Der er et godt samarbejde i arbejdsmiljøgruppen, og når den nye chef kommer, håber vi, at TRIO'en kommer op at stå. Og på sigt vil vi arbejde på at få styrket samarbejdet i TRIO'en.

Hvorfor er det godt at samarbejde?

Løsningerne bliver helt klart bedre, når vi samarbejder. Det er vigtigt, vi kommer med vores forskellige perspektiver, når vi skal finde løsninger. Et godt samarbejde

18

Lisa
Holm



giver os mere indflydelse, og vi bliver stærkere sammen.

Samarbejde med fagfor- eningens lokale afdeling

HK har tilbudt kurser om TRIO-samarbejdet. Og en gang om året er der et kursus fælles for TR og AMR. Et af disse fælleskurser har handlet om, hvilke opgaver TR har, og hvilke opgaver AMR har, og hvad der var fælles for AMR og TR. Der har også været oplæg fra andre kommuner, som har fortalt om TRIO-samarbejdet.

Vi har et meget godt samarbejde med HK Horsens. Det arbejde, som HK i Horsens laver om samarbejdet mellem AMR og TR, skal endelig fortsætte, fordi det er meget godt. Afdelingen skal også fortsætte med at lave fælles kurser for AMR og TR. Vi er meget glade for vores konsulent i HK Horsens, da hun er meget dygtig og en ildsjæl.

”

Vi er også gode til at anerkende hinandens input, vise respekt og give plads til hinanden



Inger
Plovst
Bruun

19

Kompetencer

Inger: Jeg har deltaget i mange kurser, som samlet har styrket mine kompetencer i at samarbejde om den gode arbejdsplads. Jeg har blandet andet været på kursus om coaching, stress, psykisk arbejdsmiljø, kommunikation og konflikthåndtering

Lisa: Jeg har også deltaget i mange kurser, der har styrket min rolle som AMR. Jeg har været på kursus i coaching, stres, ledelse, mediation, den danske model, kommunikation og konflikthåndtering. Kommunen skal have ros for, at de har lavet kurser om stress, og at der nu bliver udbudt kurser om vold.



INTERVIEW

20

SPX Flow Technology Silkeborg



**Jørgen Ventzel
Thygesen**

Maskinarbejder,
Dansk Metal



Jørgen har været AMR i
12 år i virksomheden.



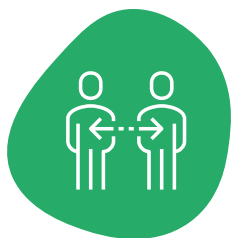
**Jan Okholm
Sørensen**

Maskinarbejder,
Dansk Metal



Jan har været TR i 20 år
i virksomheden.





Jan og Jørgen:

Vi er stærke sammen og løfter i flok

Kulturen i SPX Flow Technology

Det er en god fabrik. Vi har styr på det faglige og sikkerheden, og vi kan få alt den efteruddannelse, vi kunne tænke os. Her er højt til loftet, vi er meget innovative, og der er nem adgang til cheferne. Alle ansatte har været her i mange år. Der er et godt kammeratskab, og vi arbejder rigtig godt sammen i de selvstyrende grupper. Vores tillidsvalgte er gode, og personaleforeningen er fantastisk. Her gør vi vores lærlinge dygtige – de får sølv eller guldmedaljer, men vi har alt for få lærlinge. Vi har ansat 35 smede, og der er kun en lærling.



SPX Flow Technology

SPX Flow Technology er amerikansk ejet og etablerede sig i Silkeborg i 2009 ved at overtage virksomheden APV. Virksomheden, som ligger på Pasteursvej 1, er 164 år gammel, og dens lokale historie kan føres tilbage til nybyggertiden i Silkeborg. På virksomheden fremstilles maskinanlæg til føde- og drikkeindustrien, fx anlæg til yoghurt, oste, babymos, sojasmæk og smør. Der er ca. 160 ansatte.

Hvad samarbejder AMR og TR om nu i relation til arbejdsmiljøet?

Vi samarbejder både om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Men vi har også nogle opgaver, som vi tager hånd om hver især. Hos os har vi en "stress-fokus-person", hvilket betyder, at TR'en skal holde øje med, om nogen medarbejdere har stresssymptomer.

AMR's opgaver er bl.a. at gennemgå stiger, skamler og brandslukkere. AMR'en har mest fokus på sikkerheden, som ledelsen har meget fokus på. Hver tirsdag har vi et sikkerhedsmøde med den nærmeste leder. I firmaet er ansat en EHS





”

Vi er ikke altid enige,
men bliver det, inden
vi skal præsentere
noget for firmaet

manager, som kun arbejder med sikkerhed, og
vores AMR'er arbejder meget sammen med vores
EHS manager.

Hvordan samarbejder AMR og TR i dagligdagen?

Vi arbejder i samme hal og taler sammen hver
dag. Vi er gode til at stikke hovederne sammen,
så det uformelle samarbejde kører godt mel-
lem os. Og hvis der er noget, som virkelig
presser, så står vi sammen. Vi respek-
terer hinanden og har forståelse for
hinandens synspunkter. Vi er ikke
altid enige, men bliver det, inden vi
skal præsentere noget for firmaet.
Det hele handler om samarbejde
mellem AMR og TR. Og vores
samarbejde kan nok ikke blive
meget bedre, da vi kan bruge al
den tid, der er nødvendig.

Jan
Okholm
Sørensen

Samarbejdet med kolleger

Der er generalforsamling i klubben to gange om
året. Det er Danmarks ældste metalklub, og vores
AMR'er deltager også i klubbens møder. Her er
heldigvis ingen "gule" – alle vores kolleger er or-
ganiserede i enten Dansk Metal, Dansk El-forbund
eller 3F.

Samarbejdet med ledelsen

Vi har en god ledelse. Alle emner kan tages op
med ledelsen, og alle medarbejderne kan gå
direkte til direktøren og HR-chefen.





Hvorfor er det godt at samarbejde?

Fordi vi er stærke sammen og løfter i flok. Derfor bliver det en fordel for vores kolleger, at de vælger en AMR og TR som kan stå sammen.

Samarbejde med fagforeningens lokale afdeling

Vi får mere end vi kan forlange af støtte fra lokalafdelingen. Det er en kanon-god lokalafdeling, vi har, og den kan simpelthen ikke roses nok.

Kompetencer

Jan: Jeg har været AMR tidligere, og i en periode har jeg både været AMR og TR og sidder også i A/S-bestyrelsen. Jeg har deltaget i mange kurser om stress. Kurserne er tilbudt af firmaet, og jeg føler sig godt klædt på, når det handler

”

Derfor bliver det en fordel for vores kolleger, at de vælger en AMR og TR som kan stå sammen

Jørgen
Ventzel
Thygesen



23

om arbejdsmiljøet. Når vi har arbejdsmiljøproblemer, som vi ikke selv kan løse på arbejdspladsen, inddrager vi Dansk Metal.

Jørgen: En dag om året deltager vi alle på værkstedet i en uddannelsesdag, men det har knebet for os at få deltaget i den 1½ dags efteruddannelse om året, som tilbydes specielt til AMR'erne. Jeg har taget AMR 1 og 2 på Metalskolen Jørlunde og har nu fået meldt mig til AMR 3. Jeg har også taget særskilte kurser om psykisk arbejdsmiljø, men den viden bruger jeg ikke så meget i hverdagen.





FIU

Interviews med tillidsvalgte: Det gode samarbejde på fem arbejdspladser.
Udgivet af FIU's udviklingsenhed. Henvendelse til Niels Munch Kofoed, nmk@oskolen.dk
Tekst: Anne Helbo Jespersen, Layout: Simon Johnsen, Appetizer.dk Tryk: Hilerød Grafisk.

Hvorfor skal de tillidsvalgte samarbejde om den gode arbejdsplads?

VI VIL GERNE være på en arbejdsplads, hvor vi trives, og hvor der er gode rammer for at vi kan udføre de opgaver, vi er ansat til at varetage. Både som arbejdsmiljørepræsentant (AMR) og tillidsrepræsentant (TR) har du en opgave, når det drejer sig om at skabe den gode arbejdsplads. Det er en stor og spændende opgave og den kan bedre løses, hvis du samarbejder med din tillidsvalgte kollega.

Der er ingen love eller aftaler der bestemmer, at AMR og TR skal samarbejde. Det er helt op til dig selv. Men prøv at kigge på de elementer, der hører med til den gode arbejdsplads. Så vil du nok opdage, at det er oplagt med et samarbejde.



I denne folder kan du læse om, hvordan 10 tillidsvalgte på fem forskellige arbejdspladser samarbejder om at skabe den gode arbejdsplads.



LO-VAREN: 4258
ISBN 978-87-7840-022-2