

CO-Magazine *CO-Magasinet 5/2022* opdateret.

Vis

Redigér

Delete

Versioner



INDHOLD**01. Afskedigelser kræver træning**

02. Fra "banditter" til prisbelønnet arbejdsmiljø

03. 548 forslag til overenskomsterne

04. Grøn omstilling kræver kæmpe uddannelsesindsats

05. Træn din kulturelle intelligens

06. Godt med ekstra øjne

07. Alt for mange dør på jobbet

08. Sådan kan I hjælpe unge med flugterfaringer til en god start på arbejdsmarkedet

CO-MAGASINET 5/2022

Afskedigelser kræver træning | Fra banditter til prisbelønnet arbejdsmiljø |
Træn din kulturelle intelligens | 548 forslag til overenskomsterne

01. Afskedigelser kræver træning

Grundig forberedelse er afgørende for, at du kan hjælpe dine kolleger bedst muligt gennem en afskedigelsesrunde. Det mener en af Danmarks meste erfarne tillidsrepræsentanter, Michael Lisbjerg. Få hans gode råd og træn dig selv i CO-industris spil om masseafskedigelser.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

23. oktober 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Michael Lisbjerg havde været tillidsrepræsentant i en lille uge, da hans arbejdsplads, Vestas, røg ind i en afskedigelsesrunde. Han var med til forhandlingerne om afskedigelserne, og han kendte navnene på de personer, som skulle fyres. Og så tog han til julefrokost.

”Det kunne jeg sagtens håndtere, tænkte jeg. Efter en time tog jeg hjem. Folk prøvede på alle mulige måder at lokke information ud af mig. Det var en dum begynderfejl,” siger han i dag.

Historien er et godt eksempel på, hvorfor det efter Michael Lisbjerg mening er en rigtig god idé, at tillidsrepræsentanter bruger tid på at overveje, hvad de vil gøre, hvis de en dag står med en masseafskedigelsessag – både hvordan de vil handle i forhold til regler og forhandlinger, og hvordan de håndterer situationen psykisk.

”Det er måske noget, som aldrig kommer til at ske, men det er altid godt at være i træning,” mener han.

Han har nu været tillidsrepræsentant i Vestas Wind Systems A/S i cirka 20 år, fællestillidsrepræsentant i otte år, og så har han været med til 38 afskedigelser af større omfang eller lukning af fabrikker samt mange andre mindre afskedigelser.

CO-industri har bedt ham prøve onlinespillet Masseafskedigelsesspillet, som er udviklet i samarbejde med Konventum.

REALISTISK SPIL

I spillet er du en tillidsrepræsentant, som på et ekstraordinært SU-møde bliver orienteret om, at virksomheden vil afskedige 56 ud af 180 af dine kolleger. Gennem forskellige scener bliver du taget med hele vejen gennem afskedigelsesprocessen og møder de aktører, som du også ville møde, hvis situationen skulle udspille sig i det virkelige liv. Du bliver klædt på med viden om processen i forbindelse med masseafskedigelser, og du får en masse viden om de juridiske aspekter. Spillet berører også de psykiske udfordringer, som kan følge i kølvandet på en stor fyringsrunde.

Michael Lisbjerg mener, at spillet giver et realistisk billede af, hvordan en masseafskedigelse forløber. Han er særligt begejstret for, at spillet indeholder et bibliotek med lovgivningstekst, overenskomstbestemmelser og endda et eksempel på, hvordan man kan lave en drejebog med nyttige informationer, som kan tages frem i tilfælde af masseafskedigelser.

ALLE BØR SPILLE SPILLET

Spillet er tiltænkt de mange tillidsrepræsentanter, som står med en masseafskedigelse uden at have samme erfaring, som Michael Lisbjerg har. Men i virkeligheden mener han, at alle tillidsrepræsentanter bør spille spillet og på den

baggrund lave deres egen drejebog for, hvordan de vil handle, hvis de en dag får den kedelige besked om afskedigelser, uanset om det drejer sig om 800 eller fem kolleger.

Sådan en drejebog har han selv, og den bliver fundet frem, hver gang han og hans tillidsrepræsentantkolleger på Vestas står over for en fyringsrunde.

”Den beskriver, hvad vi skal gøre, og hvad vi skal huske. Og hver gang bliver den evalueret. Nye punkter bliver skrevet ind, og nogle bliver fjernet, fordi de ikke længere er aktuelle. Det betyder, at der er kæmpe forskel på, hvordan jeg gjorde det første gang og den måde, som vi gør det i dag,” forklarer han.

Bogen indeholder både en samling af lovtekst og andre formaliteter, som skal overholdes i forbindelse med masseafskedigelser, og en samling af lavpraktiske erfaringer, som er vigtige at huske på i de hektiske dage. Særligt synes han, at det er vigtigt at have styr på detaljerne på den dag, hvor selve fyringerne finder sted.

”Når du sidder der med kollegerne, og de får den besked, som de har frygtet, så skal alting spille. De skal have en værdig afskedigelse, selv om man altid kan diskutere, hvad det er. Derfor skal vi for eksempel sikre os, at de hurtigst muligt kan komme over i rummet, hvor afskedigelserne finder sted, og at der er servietter og sukker til dem, som har brug for det,” fortæller han.

STOR OPGAVE HVIS DU ER ALENE

Selv mener han, at han har været privilegeret, fordi han som nyvalgt tillidsrepræsentant kunne trække på erfarne kollegers viden. I dag nyder han stadig godt af, at han har tillidsrepræsentantkolleger, som har lige så meget erfaring som ham, og som hjælper til, når masseafskedigelserne banker på.

SPILLET

Disse emner kommer du igennem i spillet om masseafskedigelser:

1. Masseafskedigelser – hvad og hvornår
2. Processen, forhandlingsudvalg og god kommunikation
3. Nedbringelse af afskedigelser
4. Frivillig fratrædelse
5. Arbejds miljø, karriererådgivning og fremtidsudsigter
6. Afskedigelsesvilkår
7. Afskedigelseskriterier
8. Selve afskedigelserne
9. De tilbageværende medarbejdere

”Hvis man står med det alene, så er det en meget stor opgave, så jeg synes, at det vil være rigtig godt at være velforberedt,” siger han.

Dog peger han på, at mens juraen og de praktiske gøremål er til at gå til, så er det langt sværere at forberede sig på den psykiske del.

”Men det er en god idé at tænke forskellige situationer igennem. Blandt andet kan du overveje, hvor meget du vil gå ind i det. Kan kollegerne få fat på dig på arbejdsdage mellem syv og 15, eller lægger du dit telefonnummer og siger: ’Jeg er her for dig.’? For du kan godt risikere, at de ringer – også klokken to torsdag nat efter et par øl eller lørdag formiddag,” siger han.

HUSK PRESSEN

En anden ting, som han med succes har forholdt sig til på forkant, er en mediestrategi.

”Det er en god idé at træne i, hvad man vil udtale til pressen. Jeg har en seddel med fem sætninger, når jeg ved, at henvendelserne fra medierne vil komme. Dem siger jeg på forskellige måder. For eksempel: ”Det er en svær dag”, ”Kollegerne er chokerede” og ”Nu begynder vi at forhandle”. Det værste, du kan gøre, er at skabe nogle

forventninger i hovedet på dine kolleger, som ikke kan indfries hos ledelsen bagefter. Det er vigtigt ikke at forhandle i medierne, men i forhandlingsrummet,” fastslår han.

Han opfordrer samtidig tillidsrepræsentanter, der for første gang står med en masseafskedigelsessag, til at bruge deres netværk og deres fagforening.

”Jeg bliver af og til ringet op af tillidsrepræsentanter, der beder om hjælp. Jeg kan selvfølgelig ikke hjælpe med selve forhandlingerne, men jeg kan klæde dem på til forløbet og gøre dem opmærksom på ting, som de måske ikke lige havde tænkt over – som for eksempel det med journalisterne. Hvis du står med det alene, er der meget at huske, og her kan netværket hjælpe. Så brug det!” lyder opfordringen.

Samtidig understreger han, at tillidsrepræsentanterne skal huske, at de jo også er med til at ansætte mange – og at de sandsynligvis kommer til at sige velkommen til flere nye kolleger, end de tager afsked med.

”Det er jo sådan, den danske model virker. Så er det vores opgave at sørge for, at der er gode uddannelsespakker til dem, som skal videre, så de er så attraktive som muligt for andre arbejdsgivere,” siger Michael Lisbjerg.

02. Fra "banditter" til prisbelønnet arbejdsmiljø

Ildsjæle, mikrokampagner og humor har været med til at bringe antallet af arbejdsulykker på fjerkræslagteriet HKScan helt i bund. Opskriften kan bruges af alle, mener de på slageriet. Få deres erfaringer her.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

23. oktober 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

For fem år siden havde fjerkræslagteriet HKScan i Vinderup 56 arbejdsulykker. Sidste år var antallet reduceret til to mindre arbejdsulykker. Det svarer til et fald på 96 procent, og den positive tendens ser ud til at fortsætte. I år er der blot registreret én ulykke på virksomheden.

Det flotte resultat blev tidligere på året belønnet med Arbejdsmiljøprisen 2022.

Hemmeligheden bag præstationen er en blanding af en engageret ledelse, ildsjæle blandt både ledelse og medarbejdere, en god portion humor, en klar strategi og modet til at gøre noget andet, "end vi plejer". Det er noget, alle virksomheder kan gøre, mener både arbejdsmiljørepræsentant Tina Petersen og fabrikschef Søren Bai.

Første skridt på vejen mod et mere sikkert arbejdsmiljø på HKScan var at erkende, at de fleste ulykker udspringer af adfærd. Ulykkerne skete nemlig typisk ved, at nogen

faldt, gled eller løftede og skubbede noget tungt.

”For 15 år siden var vi blandt ”banditterne” med over 100 ulykker om året, og vi havde de sædvanlige tiltag, som sikkerhedsrunderinger, tavlemøder og fokus. Vi nedsatte en arbejdsgruppe, som skulle sikre, at en ulykke ikke skete igen, og det resulterede da også i, at antallet af arbejdsulykker faldt til omkring 50-60 stykker,” fortæller Tina Petersen, der har været arbejdsmiljørepræsentant på virksomheden i 19 år.

”Men vi erfarede også, at rigtig mange ulykker bunder i adfærd. Det er ikke, fordi vi har farlige maskiner, der mangler afskærmning. Det er, hvad folk gør med kroppen, der har betydning for, at de kommer til skade. Men vi manglede nogle værktøjer til at nå ud til folk og få dem til at tænke over, hvad de kan gøre for at passe på sig selv,” fortsætter hun.

LEDELSEN GÅR FORREST

Løsningen blev mikrokampagner, der som små nålestiksmanøvrer sætter fokus på ømme punkter i arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) på HKScan har udviklet 10 mikrokampagner, og en ny er på vej her til efteråret.

Samtidig har ledelsens tilgang til arbejdsmiljø haft stor betydning for, at medarbejderne er blevet bedre til at passe på sig selv. I 2010 blev slagteriet overtaget af den finske koncern HKScan, som stillede nye og anderledes krav til ledelsen om arbejdsmiljøet.

Det betyder blandt andet, at alle ledere er blevet tvunget til at overholde de sikkerhedsregler, som de selv er med til at indføre. Som chef skal du for eksempel følge de sikkerhedsruter, der er markeret på sitet, selv om det er nemmere at skrå over pladsen.

MOD NUL ULYKKER

HKScans opskrift på et bedre arbejdsmiljø:

- Inddragelse og forpligtelse
- Ledelsen skal være med hele vejen
- Dedikerede medarbejdere i AMO
- Der skal være tid nok til arbejdet
- Kampagnen skal være visuel
- Kampagnen skal gentages mange gang over kort tid
- Kampagnen skal involvere folk
- Kampagnen skal være humoristisk
- Kampagnen skal vise vejen – ingen løftede pegefingre

Kilder: Tina Petersen og Søren Bai

”Jeg oplever, at mange siger noget, og så forventer de, at dem under dem gør det. Men det er svært, hvis de, der siger det, ikke mener det. Derfor har vi arbejdet meget med walk the talk, og i dag er der ingen ledere, som skrår over. Vil du have succes med det her, så skal du have topledelsens opbakning, og det skal være fra dag et,” siger Søren Bai.

”Det er monster vigtigt. Det nytter ikke noget, at en arbejdsmiljørepræsentant står og siger: ’Nu har vi været til møde med ledelsen og er blevet enige om det her’, og så står der samtidig en arbejdsleder ved siden af og siger: ’Nu skal du bare komme i gang, for vi skal være færdige med det her,’” supplerer Tina Petersen.

TILPASSET AMO

Et andet tiltag er en tilpasning af AMO, så den i dag kun består af produktionschefer og 12 arbejdsmiljørepræsentanter eller 18 personer i alt mod tidligere 30 personer. Produktionslederen har meddelelsespligt til arbejdslederne. Samtidig har de aftalt, at alle arbejdsmiljørepræsentanter er valgt for fire år i stedet for de normale to år. Det betyder, at erfaringerne bliver i AMO.

INSPIRATION

På BFA Industris hjemmeside kan du finde inspiration til, hvordan I kan lave jeres egne mikrokampagner.

Du kan hente hjælp til planlægning af kampagner, få fif til gode metoder og downloade design til kampagner.

Du kan også se billeder fra en af kampagnerne på HKScan.

”Da jeg startede som fabrikschef i 2009, oplevede jeg en arbejdsmiljøorganisation, som bestod af mange ildsjæle som Tina, men også af nogle, som kun var der, fordi de som arbejdsledere var tvunget ind i det. De brændte ikke for det. Nu har vi kun seks ledere, som til gengæld er motiverede på en helt anden måde. Vi har en gruppe, som har engagement og hjerteblood i det,” fortæller Søren Bai.

HUMOR OG GODE SNAKKE

Netop det engagement folder sig ud, når Arbejdsmiljøorganisationen sætter mikrokampagner i søen, og en medarbejder producerer kæmpeører af papmaché sammen med sin datter for at sætte fokus på brug af værnemidler.

Humor er nemlig en væsentlig del af strategien. Når arbejdsmiljøgrupperne går ud i produktionen iført kæmpestore ører og monsterbriller, så giver det nogle gode grin og en god snak om, hvorfor det er vigtigt at bruge høreværn og sikkerhedsbriller.

ARBEJDSMILJØ TOPMØDE

Tina Petersen og Søren Bai fortæller om deres erfaringer med mikrokampagner på Arbejdsmiljø Topmøde den 26. november 2022.

Arbejdsmiljø Topmøde er Danmarks største arbejdsmiljøbegivenhed med over 1.150 tilmeldte deltagere.

”Det, der virker i kampagnerne, er de happenings, som vi laver, hvor samtlige arbejdsmiljøgrupper skal gå ud i afdelingen for at møde og snakke med folk. Det giver folk noget at snakke om. Ingen af vores kampagner er en løftet pegefinger eller skældud. Det er information om, hvordan du kan passe på dig selv og andre,” siger Tina Petersen.

Kampagnerne bliver også fulgt op af gimmicks i kantinen og andre steder på fabrikken, information i nyhedsbrevet og måske en quiz med præmier.

Tidligere har de lavet en truck-kampagne med budskaber som ”Det er klamt at blive ramt” og ros og diplomklistermærker til de truckførere, som har styr på reglerne, og en god dialog med dem, som ikke lige overholdt reglerne.

”Det der pingpong og snak er altså det, der rykker noget. Folk kan huske det. De tænker også over det, tror jeg. Samtidig sender vi kun ét budskab ad gangen. Det er nemmere at forholde sig til,” forklarer Tina Petersen.

En anden gang rykkede skopolitiet ud med blå blink, stoppede alle medarbejdere og tjekkede deres slidmønster under skoene.

”40-50 stykker skulle have nye sko, fordi deres mønster under skoen var helt væk. Hvis de bare træder i det mindste stykke kød, så er det som at træde på is,” fortæller Tina Petersen.

INGEN ØJESTØJ

En af ideerne med mikrokampagner er, at de aldrig bliver gentaget, og de kører kun i 14 dage ad gangen, fordi de så mister deres effekt. De må ikke være øjestøj, som Tina Petersen siger. Den nye kampagne, som er undervejs, er hemmelig, fordi overraskelsesmomentet også spiller en væsentlig rolle for at få kollegerne til at stoppe op, undres og reflektere over de budskaber, som arbejdsmiljøorganisationen har valgt at sætte fokus på.

Mikrokampagnerne koster engagement, fantasi og tid, men økonomisk har de dyreste maksimalt kostet 20.000 kroner.

”Det vigtigste er, at du har dedikerede folk, at ledelsen bakker op, at der er tid nok, at kampagnen er visuel, at den involverer folk, og at den gentages mange gange over kort tid. Er det på plads, er det meganemt at forbedre arbejdsmiljøet,” fastslår Søren Bai.

03. 548 forslag til overenskomsterne

Medlemmerne af CO-industris medlemsforbund har været aktive med at drøfte og formulere forslag til overenskomstfornyelsen i 2023.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

17. oktober 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Medlemmerne af CO-industris medlemsforbund har mange ønsker og ideer til fornyelsen af industriens overenskomster. 548 forslag er det blevet til, efter CO-industri lukkede for indtastning af forslag fra medlemsforbundene i midten af september.

”Det er fantastisk at opleve det kæmpe engagement fra medlemmerne. Der har været masser af debat om overenskomsterne i forbund, lokalafdelinger og på virksomheder hen over foråret. Det er for mig et tydeligt bevis på, at vi har et levende medlemsdemokrati, og det er ekstremt vigtigt op til forhandlingerne”, siger Mads Andersen, der er næstformand i CO-industri og formand for 3F Industri.

CO-industris formand Claus Jensen glæder sig også over de mange forslag fra medlemmerne.

”Når vi sætter os til forhandlingsbordet med Dansk Industri, er det allerbedste udgangspunkt, at medlemmerne har været aktive i formuleringen af forslag. Det giver os de bedste muligheder for at komme hjem med et resultat, som medlemmerne også kan se sig selv i”, siger Claus Jensen.

Medlemsdemokratiet folder sig også ud, når CO-industris formand og næstformand fra 2. november til den 8. december rejser landet rundt. På otte regionale optaktsmøder skal de møde hundredvis af tillidsrepræsentanter. Her vil Claus Jensen og Mads Andersen præsentere og debattere temaerne i de indsendte forslag med de fremmødte tillidsrepræsentanter.

04. Grøn omstilling kræver kæmpe uddannelsesindsats

Skal målene i den danske klimalov nås inden 2030, skal der bruges over 100.000 flere medarbejdere i industrien – både faglærte og ufaglærte. Samarbejdskonsulenterne i TekSam kan guide til at sætte efteruddannelse og grøn omstilling på dagsordenen.



Arkivfoto.

SIDST REDIGERET

21. oktober 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Af Peter Andersen

I mere end 30 år har rapport efter rapport vist, at der er behov for flere faglærte og færre ufaglærte – på arbejdsmarkedet i det hele taget og i industrien i særdeleshed. Men den klimalov, Folketinget vedtog i 2020, har vendt op og ned på tidligere analyser og profetier.

Der er stadig behov for flere faglærte – mange endda – men der er faktisk også behov for flere industriansatte uden en erhvervsuddannelse, men med særlige kompetencer.

Det viser en undersøgelse, rådgivningsfirmaet COWI har lavet for Industriens Uddannelser. Den har resulteret i to rapporter, som henholdsvis beskriver behovet for arbejdskraft og de mere specifikke uddannelseskrav i de kommende syv-otte år. Og uanset hvordan man vender og drejer det, er der behov for en uddannelsesindsats uden sidestykke.

Med de investeringer, der er lagt op til, får det mig til at tænke på Marshall-hjælpen.

Kasper Palm, forbundssekretær, Dansk Metal

”Med de investeringer, der er lagt op til, får det mig til at tænke på Marshall-hjælpen og genopbygningen af samfundet efter Anden Verdenskrig. Vi taler om 53-54 milliarder kroner om året, men i det regnestykke har man ikke kigget på, hvem der skal bygge, og hvordan man får uddannet arbejdskraften. Hvis vi fortsætter som hidtil, kommer vi ikke i mål,” siger Kasper Palm, som er forbundssekretær i Dansk Metal.

Rapporten fra COWI sætter behovet til 116.000 årsværk, som det hedder i statistiksprog, frem mod 2030. Og en fjerdedel af dem vil være ufaglærte eller nærmere bestemt ’specialiserede ikke-faglærte’.

”Vi kan godt automatisere og digitalisere mere end i forvejen, men hvis vi kigger på de rå tal, vil den grønne omstilling ikke kunne lade sig gøre med det indtag, der er på erhvervsskolerne lige nu. Ifølge COWI er den klart største gruppe ufaglærte med specielle kompetencer, hvor behovet er sat til mere end 31.000,” siger Kasper Palm.

GRØN OMSTILLING ER WIN-WIN

COWI og Industriens Uddannelser har udpeget ni kompetenceområder, som vil blive vigtige i forhold til den grønne omstilling. Og hvor ’digitalisering og automatisering’ eller ’dataforståelse i produktionen’ lyder rimelig traditionelt, er der også områder som ’affaldssortering’ og ’medarbejdernes grønne mindset’ på listen.

Indholdsmæssigt er uddannelserne i industrien gearet til opgaven, fastslår Pia Maul Andersen, som er næstformand i 3F's Industrigruppe. Det er volumen, der vil blive udfordringen.

”Hvis vi skal nå i mål med klimalov, skal der uddannes mange flere. Det handler både om, at flere ufaglærte skal opkvalificeres til faglærte og om en enorm og løbende efteruddannelsesindsats. Både i forhold til ufaglærte og faglærte, siger hun.

Som eksempel henviser Pia Maul Andersen til to korte AMU-kurser: Et helt nyt tredages kursus, der hedder 'Medspiller til grøn omstilling i produktionen', og et todages kursus, hvor der både er fokus på bæredygtig produktion og FN's verdensmål.

Hvis den grønne omstilling skal lykkes, skal samtlige medarbejdere inddrages

Pia Maul Andersen, næstformand 3F Industri

”Det lyder måske akademisk, men man får set tingene i sammenhæng, samtidig med at man får konkrete kompetencer i affaldssortering, energirigtig produktion, håndtering af spild og den slags. Hvis den grønne omstilling skal lykkes, skal samtlige medarbejdere inddrages. Og på nogle punkter vil det være vores medlemmer, som er de bedste til at spotte muligheder og potentialer,” siger Pia Maul Andersen.

Hun understreger, at der på ingen måde er tale om at starte fra scratch.

”Da klimaloven blev vedtaget, var det jo ikke sådan, at vi skulle i gang med at lave et helt nyt kursuskatalog. Vi har i forvejen et stort bagkatalog, der handler om lean, optimeringer i produktionen og sundt arbejdsmiljø, og de går jo hånd i hånd med kravet til energioptimeringer. Det kan næsten ikke lade sig gøre at optimere med lean uden også at blive mere energieffektiv og minimere spild. Det er win-win,” siger Pia Maul Andersen.

PROTOKOLLAT OM GRØN OMSTILLING

TEKSAM-HJÆLP TIL GRØN OMSTILLING

TekSam kan hjælpe jer med at komme i gang med den grønne omstilling.

→ TekSams hjemmeside

(<https://www.teksam.dk/konsulenttjenesten/arbejdet-med-groen-omstilling>)

→ Pjecen 'Grøn omstilling i samarbejdsperspektiv'

(<https://www.teksam.dk/konsulenttjenesten/arbejdet-med-groen-omstilling/groen-omstilling-i-samarbejdsperspektiv>)

Det er heller ikke ligefrem ny viden for medarbejderne, at de er nødt til at efteruddanne sig løbende, hvis de fortsat vil arbejde i industrien. For cirka 10 år siden blev den fjerde industrielle revolution eller 'Industri 4.0' introduceret med robotter, 3D-print og kunstig intelligens.

”Den grønne omstilling ligger i naturlig forlængelse. Der vil være jobs, der forsvinder, men der vil være brug for folk andre steder. Det, der adskiller denne opgave fra tidligere, er, at man på én gang har så mange politiske aftaler, man skal i mål med på meget kort tid,” siger Kasper Palm fra Dansk Metal.

Overordnet består opgaven i, at Danmarks udledning af drivhusgasser i 2030 skal være reduceret med 70 procent – målt i forhold til 1990. På 30 år er udledningen reduceret med 40 procent, og det er en tilsvarende indsats, der kræves – nu på bare otte år.

I Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst er der et protokollat, som reelt forpligter virksomheder og medarbejdere til at samarbejde om den grønne omstilling. Og det fælles samarbejdsorgan TekSam kan både rådgive i kompetenceudvikling og grøn omstilling.

”De virksomheder, der inddrager medarbejdernes grønne kompetencer, bliver vinderne. Og her får TekSams konsulenter en vigtig rolle, fordi de kommer neutralt og

repræsenterer begge parter. Jeg tror også, der vil komme øget efterspørgsel, fordi virksomhederne bliver nødt til at kunne dokumentere deres klimaaftryk. Der har de brug for at inddrage medarbejderne, siger Kasper Palm.

Ifølge Pia Maul Andersen vil det være helt naturligt, hvis alle arbejdspladser med et samarbejdsudvalg har grøn omstilling og efteruddannelse som et fast punkt på dagsordenen. Men sådan er det nok ikke, erkender hun.

”Det er ikke nødvendigvis alle virksomheder, der har indset, at grøn omstilling ikke kun handler om at optimere udstyret, men også kræver en investering i kompetencer på alle niveauer. Der har TekSam en vigtig opgave i at få sat rammen, så diskussionen kan flyttes ind i samarbejdsudvalget,” siger hun.

05. Træn din kulturelle intelligens

Det kræver omtanke og opmærksomhed, når flere nationaliteter og kulturer skal arbejde sammen i for eksempel et Europæisk Samarbejdsudvalg. Her er nogle tips til, hvordan du kan få det optimale ud af samarbejdet med dine internationale kolleger.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

23. oktober 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

ESU

MAB

Vi kan lige så godt se det i øjnene: Selv om vi synes, at vi har den bedste måde at håndtere tingene på her i Danmark, så er vi altså meget mærkelige i forhold til de fleste andre ude i den store verden.

Vores selvironi er nærmest umulig for andre at forstå, vores direkte måde at kommunikere på kan virke uhøflig, og vores flade hierarki kan opfattes som respektløst og forvirrende.

Derfor er det en rigtig god idé, at du træner din kulturelle intelligens, hvis du har mange kolleger med andre kulturelle baggrunde, eller hvis du sidder i din virksomheds Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU).

Det kan være svært at få samarbejdet til at fungere, når de fleste skal formulere sig på et andet sprog end deres modersmål, og der er forskellige tilgange til diskussion og uenighed. Men der er også store fordele at høste, hvis I udvikler et samarbejde, hvor der er plads til forskellighed. Studier peger nemlig på, at diversitet i en arbejdsgruppe er en af de faktorer, som kan være med til at skabe bedre innovation og bedre performance.

”Men det kræver CQ – kulturel intelligens – som er evnen til at kommunikere og interagere effektivt og inkluderende på tværs af diverse kulturelle normer og personlige og kulturelle referencer. Nogle fremtidsforskere udnævner faktisk CQ til at være en af de mest afgørende kompetencer i det 21. århundrede,” siger Signe Ørom, som er kultur-, diversitets- og inklusionsspecialist.

Hun holdt oplæg om multikulturelt samarbejde på CO-industris ESU-konference.

VORES KULTURELLE BRILLE

For at styrke vores CQ er første skridt, ifølge Signe Ørom, at forstå, hvordan vi ser på verden med vores egne kulturelle briller.

”Hvis vi ikke er bevidste om, hvordan andre ser på os, så kommer vi nemt til at se på andre menneskers handlinger og dømme dem med udgangspunkt i vores egne normer og det, der er passende i vores egen kultur. Selv om vi godt kan synes, at det er os, som har ret, så har de lige så meget ret ovre på den anden side af bordet,” fastslår hun.

For eksempel har det stor betydning for samarbejdet, om man kommer fra et land med et forholdsvis fladt hierarki, hvor ledere og medarbejdere er tæt på at være ligestillede, eller fra en mere hierarkisk kultur, hvor der er stor forskel på, om du er chef eller medarbejder, og hvor beslutningsmagten og ansvaret er centraliseret om lederne.

”Det er værd at være opmærksom på, at når vi skal samarbejde, så er vi altså de mest ligestillede i hele verden. I det store helikopterperspektiv er det os, som er meget anderledes end de andre,” påpeger Signe Ørom.

FORMET AF KULTUR

I Danmark begynder vi allerede som treårige at forholde os kritisk over for autoriteter, og på danske arbejdspladser forventes det ofte, at medarbejderne er selvkørende. I mange andre lande er det direkte uhøfligt at gå i gang med en opgave, uden at man er blevet instrueret i det af sin leder, og medarbejderne bliver sjældnere inddraget i diskussioner og beslutningsprocesser. Det kan smitte af på samarbejdet med kolleger fra eksempelvis Polen, Spanien eller Frankrig.

”Vi er alle formet af den kultur, vi er vokset op i. Så hvis du undrer dig over, at de udenlandske kolleger ikke byder ind, ikke kommer med kritik, holder sig tilbage, så er det sikkert, fordi de kommer fra en kultur, hvor de ikke har øvet sig i at udfordre,” siger Signe Ørom.

Derfor er det heller ikke godt nok, når vi som danskere tror, at alle føler sig inkluderet, fordi alle har mulighed for at sige noget.

”Særligt når der er en leder med i gruppen, i eksempelvis en diskussion, kan det være langt mere komfortabelt for en dansker at sige noget end for den spanske eller franske kollega, simpelthen fordi de ikke er vant til det,” fastslår hun.

SKAB TRYGHED

Derfor handler det om at skabe tryghed og tillid i gruppen, når ESU mødes. Det kan for eksempel ske gennem en præsentationsrunde, ved at gå ud i mindre arbejdsgrupper, som er nemmere at overskue, og ved at give mulighed for at forberede sig til mødet og sende skriftlige spørgsmål efter mødet.

”Kun ved at inkludere forskellene, kommer vi i den liga, hvor vi rent faktisk får noget ud af forskellene,” påpeger Signe Ørom.

Vi skal også hele tiden overveje, hvordan vi formulerer os. Danskere er typisk rigtig gode til at lægge svesken på disken og kort og præcist forklare situationen uden de

store omsvøb. Sådan gør man ikke i mange andre lande. Her er man ofte mere opmærksom på at bevare den gode relation.

NYSGERRIG PÅ MERE

Signe Ørom er bogaktuel med bøgerne "Forstod *du*, hvad de sagde? Kulturel intelligens og diversitet i globale samarbejder" og "Did *You* Get the Point? Cultural Intelligence and Diversity in Global Collaboration".

Den danske udgave er rettet mod danskere, der arbejder globalt, mens den engelske udgave er tilpasset til internationale, der arbejder i en dansk organisation eller på anden måde samarbejder med danskere.

"Det, vi måske synes er en god og frugtbar dialog, kan af andre blive betragtet som en ubehagelig kamp. Så det kan være en god idé at formulere sig med lidt flere ord, bruge et please en gang imellem og starte med rosen inden kritikken," siger hun.

Og endelig skal vi være meget opmærksomme på, at Danmark er det land i verden, hvor vi er mindst bange for at blive grinet af i offentligheden.

"Det er den danske ironi – det er humor, det skaber hygge og godt kollegaskab, at vi kan joke med hinanden. Og det er tæt forbundet med vores lighedstanker. Men hvis man kommer fra Polen, Portugal eller Grækenland, så er det ekstremt grænseoverskridende og virkelig svært at forstå," påpeger Signe Ørom.

06. Godt med ekstra øjne

Hosta Industries har styr på arbejdsmiljøet. Alligevel tog virksomheden imod tilbuddet om besøg af BFA's arbejdsmiljøkonsulenter – og fandt nogle hjørner, der kunne forbedres.



Hosta Industries

SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

21. oktober 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

Hosta Industries har en ISO 45001 arbejdsmiljøcertificering og en kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside. Alligevel valgte virksomheden at takke ja til besøg af BFA's arbejdsmiljøkonsulenter tidligere på året.

Besøget er gratis, og virksomheden behøver ikke forberede noget. Et besøg koster kun et par timer af en arbejdsdag og en kop kaffe.

”Vi blev hurtigt enige om, at det var en god idé at åbne dørene for sådan et besøg. Det er altid godt med nogle ekstra øjne på tingene. Når man går her til daglig, kan man godt komme til at overse noget, som egentlig godt kan forbedres,” fortæller QHSE-specialist Peder Marlo, der tog imod konsulenterne fra BFA Industri sammen med arbejdsmiljørepræsentant Jesper Larsen.

HØJE KRAV FRA KUNDER

Virksomheden med omkring 65 ansatte i Hjallerup er leverandør til Toyota, hvor der bliver stillet store krav til kvalitet, miljø og arbejdsmiljø, som Hosta Industries blandt andet dokumenterer gennem sine ISO-certificeringer 9001, 14001 og i arbejdsmiljøsammenhæng 45001.

HOSTA INDUSTRIES A/S

Hosta Industries blev etableret i 1973 af Orla Mosevang.

Hosta Industries råder nu over 15.000 m2 produktionslokaler i industrikvarteret i Hjallerup i Nordjylland.

Virksomheden ejes og drives i dag af Christian Mosevang.

Virksomheden arbejder med stålbearbejdning herunder laserskæring, kantbukning, svejsning, CNC-bearbejdning, rørskæring og meget mere.

”Så vi er vant til at blive kigget efter i sømmene, når Norsk Veritas kommer på audit. Her har vi for eksempel fået anbefalet, at vi skulle sætte endnu flere nødudgang-skilte op, så man kunne se et skilt, uanset i hvilket lille hjørne af virksomheden man befandt sig. Vi opfyldte kravene til fulde, men det er et eksempel på, at vi forsøger at komme ud i alle hjørner,” siger Peder Marlo.

Med den grundighed kunne man forvente, at der ikke ville være noget at forbedre i de to arbejdsmiljøkonsulenter fra BFA Industris øjne, Christina Pedersen fra DI og Henrik Guldborg fra CO-industri.

”De kommer jo med erfaring og specialviden fra andre industrivirksomheder, så de ser noget, som vi måske ikke er opmærksomme på, eller hvor der er kommet nye regler, som vi ikke har nået at få kendskab til,” siger Jesper Larsen.

HURTIG HANDLING

Den fælles rundering med arbejdsmiljøkonsulenterne har resulteret i, at en bænksliber bliver erstattet. De har indkøbt en vakuumløfter til glideplader, og så er de i gang med at undersøge krav til Atex-områder og udluftning omkring truckladestationer, hvor de vil trække på de lokale brandmyndigheder.

Langt de fleste forbedringer satte Peder Marlo og Jesper Larsen i gang med det samme. De øvrige med markeringer af intern færdsel og psykisk beredskabsplan indgår i deres fremtidige arbejde, hvor de også planlægger forbedringer af ergonomien. De har allerede undersøgt muligheden for at købe exoskeletter, men har fundet ud af, at de hellere vil gå i retning af yderligere automatisering og rotation.

SÅDAN FOREGÅR ET BESØG

Der findes ikke en færdig skabelon for et besøg af arbejdsmiljøkonsulenterne. Aftalen indgås mellem konsulenterne og den enkelte virksomhed. Men typisk vil et besøg foregå på følgende måde:

- Kort introduktion.
- Rundering på virksomheden.
- Opsamling og drøftelse af runderingen med forslag til videre forløb og udlevering af relevante pjecer og andre materialer.
- Telefonisk opfølgning.

Ved besøget er såvel ledelses- som medarbejdersiden repræsenteret.

Varigheden af besøget varierer blandt andet på baggrund af virksomhedens størrelse og antallet af emner, der drøftes. Som udgangspunkt er der sat et par timer af.

ÅBEN OG UFORMEL SPARRING

Det er Jesper Larsens vurdering, at det ikke har kostet dem hverken meget ekstra tid eller noget særligt økonomisk at tage imod anbefalingerne fra arbejdsmiljøkonsulenterne. Og forberedelser var der ikke behov for:

”Peder og jeg fandt frem til et par spørgsmål, som vi ville omkring på vores møde med konsulenterne, men det var også det. Vi skulle jo sådan set bare åbne dørene og vise tingene, som de er. Og som de to konsulenter sagde, så var de ikke kommet for at slå os oven i hovedet, men for at komme med forslag,” siger Jesper Larsen og bliver suppleret af Peder Marlo:

”Det er en god sparring. Vi skal ikke leve op til nogen krav ved besøget som med Arbejdstilsynet og vores auditering. Så dialogen bliver mere åben og uformel, hvor det handler om at afsøge muligheder og udvikling. Så jeg kan kun anbefale andre at tage imod arbejdsmiljøkonsulenterne fra BFA.”

FÅ BESØG AF ARBEJDSMILJØKONSULENTERNE

Som udgangspunkt vil udvalgte virksomheder blive kontaktet og tilbudt et besøg af arbejdsmiljøkonsulenterne, men interesserede virksomheder er også velkomne til at kontakte DI og aftale et besøg. Virksomheder med lokaloverenskomster eller tiltrædelsesaftaler kan henvende sig via eget forbund eller til CO-industri.

Indsatsens fokus vil primært være rettet mod virksomheder med mindre end 75 ansatte, da disse virksomheder generelt har færre ressourcer afsat til en aktiv arbejdsmiljøindsats. Andre virksomheder kan dog også få besøg.

07. Alt for mange dør på jobbet

En trist rekord for antal af arbejdsrelaterede dødsulykker på arbejdspladsen truer. Det handler om at holde et vedvarende fokus på forebyggelse af arbejdsulykker, fastslår CO-industri. BFA Industri udsender ny vejledning, som hjælper jer på vej.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

23. oktober 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

31 mennesker har indtil midten af august mistet livet i en arbejdsulykke i år. Til sammenligning skete der i gennemsnit 33 dødsulykker årligt i perioden 2016 til 2021.

Halvdelen af dødsfaldene er sket i tre brancher:

- Landbrug, skovbrug og fiskeri
- Transport af gods
- Opførelse og nedrivning af byggeri.

Udviklingen får beskæftigelsesministeren til at råbe vagt i gevær, mens CO-industri opfordrer til øget fokus på forebyggelse.

Stigningen af dødsulykker i 2022 skal ses i lyset af den generelle stigning i beskæftigelsen, men det alene kan ikke forklare stigningen, påpeger Arbejdstilsynet.

FASTHOLD FOKUS

Gennem de seneste seks år har 22 mistet livet i en arbejdsulykke i industrien, og intet tyder på en stigning i år, oplyser Michael Jørgensen, områdeleder på miljøområdet i CO-industri.

”Men et dødsfald er naturligvis altid et for meget. Derfor er det vigtigt, at medarbejdere og ledere i industrien har et vedholdende fokus på at forebygge arbejdsulykker,” siger han.

Tal fra Arbejdstilsynet afslører, at der er plads til forbedringer i arbejdet med at forebygge arbejdsulykker. Antallet af arbejdsulykker i industrien ligger typisk omkring 6.500 om året, men i 2021 steg antallet af arbejdsulykker til godt 7.800. Stigningen er primært sket i mindre alvorlige ulykker, mens de alvorlige ulykker kun er steget marginalt.

”En del af stigningen sidste år kan sandsynligvis tilskrives covid-19, men derfor er der alligevel fortsat god grund til, at arbejdsmiljøorganisationerne i industrien tager et grundigt kig på deres arbejdsmiljøarbejde og vurderer, om de ikke kan gøre det lidt bedre. Alle har ret til at gå på arbejde uden at komme til skade,” fastslår Michael Jørgensen.

HJÆLP TIL FOREBYGGELSE

BFA Industri har netop udgivet en ny vejledning om forebyggelse af arbejdsulykker i industrivirksomheder. Vejledningen viser i fire trin, hvordan virksomhederne systematisk kan optimere deres arbejde med at forebygge arbejdsulykker. Gennem den internationalt anerkendte model Plan-Do-Check-Act (PDCA) bliver den forebyggende tankegang indarbejdet som en naturlig del af hverdagen i virksomheden.

Modellen sikrer, at arbejdet forankres i virksomheden, og at der sker en løbende opfølgning og oplæring.

Politisk er beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard (S) bekymret over udviklingen i antallet af arbejdsrelaterede dødsulykker.

”Det skal være sundt og sikkert at gå på arbejde. Vi ser desværre alt for mange arbejdsulykker og dødsulykker på danske arbejdspladser. Arbejdsmiljøet i en række brancher bliver mere og mere presset, og det kræver vores fulde opmærksomhed,” siger han.

REGERINGEN AFSÆTTER PENGE

Regeringen har derfor i sit forslag til en finanslov for 2023 afsat i alt 1,3 milliarder kroner i perioden 2023-2026 til arbejdsmiljøindsatsen, indsatsen mod social dumping og arbejdslivskriminalitet. Den nuværende arbejdsmiljøaftale fra 2019 udløber ved udgangen af 2022. Her står Arbejdstilsynet til at miste næsten 40 procent af sin bevilling, mens en række midlertidige bevillinger til indsatsen mod social dumping står til at udløbe.

For at sikre stabilitet omkring de økonomiske rammer, foreslår regeringen blandt andet, at Arbejdstilsynet fra 2027 og frem årligt modtager cirka 170 millioner kroner.

I CO-industri bakker Michael Jørgensen op om en stabil økonomi omkring Arbejdstilsynet, men han undrer sig over, at regeringen ikke med et ord nævner partsindsatsen i sit forslag.

”BFA Industri udfører en uundværlig indsats for at sikre et godt og trygt arbejdsmiljø i industrivirksomheder, og vi kan se, at arbejdsmiljøet år efter år bliver bedre. Derfor kan det godt undre, at vi slet ikke er omtalt i forslaget,” siger han.

Forhandlingerne om en ny arbejdsmiljøaftale er i gang, men for at sikre, at indsatsen også kan fortsætte i 2023, hvis partierne ikke når at blive enige om en aftale inden årets udgang, har regeringen og et bredt flertal af partierne aftalt en etårig forlængelse af de nuværende bevillinger til arbejdsmiljøindsatsen og indsatsen mod social dumping.

08. Sådan kan I hjælpe unge med flugterfaringer til en god start på arbejdsmarkedet

Danske virksomheder har et ansvar for at hjælpe unge, der er flygtet til Danmark, ind på arbejdsmarkedet og blive fastholdt der, mener DFUNK – Dansk Flygtningehjælp Ungdom. Det kan de blandt andet gøre ved at være med til at nedbryde nogle af de mange barrierer, som de unge kan stå over for.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

23. oktober 2022

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Unge, der er flygtet fra krig og ødelæggelse, har ofte brug for ekstra hjælp til at komme ind på arbejdsmarkedet og blive der. Her har virksomhederne et ansvar for at skabe de rigtige rammer og en tryk arbejdsplads, hvor de unge føler, at de hører til, siger Natasha Al-Hariri, direktør i DFUNK – Dansk Flygtningehjælp Ungdom.

Hun holdt på TekSam Årsdag 2022 i begyndelsen af oktober oplæg om, hvordan DFUNK kan hjælpe virksomhederne med at tage imod unge med flugterfaringer, og hvordan virksomhederne kan hjælpe med at nedbryde de mange barrierer, der kan være på de unges vej til et fast job i Danmark. TekSam Årsdag havde i år temaet ”Samarbejde om diversitet – spring ud i det”.

DFUNK har med knap syv millioner kroner i støtte fra Tuborgfondet søsat projektet Fremtidsveje, som over de næste år skal udvikle de unges kompetencer og netværk og bidrage til at nedbryde fordomme om de unges potentialer på arbejdsmarkedet.

USIKKERHED OM ANSÆTTELSE

For unge med flugterfaringer står over for en række barrierer, som kan spænde ben for både studie, studiejob og fastansættelse.

Mange af de unge kan have traumer, som relaterer til flugten til Danmark, og de traumer kan have betydning for, hvordan den unge eksempelvis lærer sprog og passer sit studie eller job.

”Traumebevidsthed er et relativt nyt begreb i Danmark, men jeg vil gerne slå et slag for, at det er noget, som man går hjem og læser meget mere om, hvis man ægte gerne vil arbejde med inklusion af denne målgruppe,” siger Natasha Al-Hariri.

En anden og stor barriere kan også være de unges midlertidige opholdstilladelse. Ikke alene kan den være medvirkende til stress og usikkerhed hos de unge, mange arbejdsgivere giver også udtryk for, at de er usikre på, hvilken investering de gør, når de ansætter en person med en midlertidig opholdstilladelse.

”Det er en meget konkret udfordring, at arbejdsgiverne ikke ved, hvad den midlertidige opholdstilladelse betyder, når de får en megakompetent, dygtig ansøger ind ad døren. Tør de ansætte personen?” siger hun og påpeger, at netop fast arbejde har betydning for, om den unge kan få permanent opholdstilladelse.

SPROG LÆRES VED AT BRUGE DET

Manglende sprogkunderskaber er en anden barriere, fordi arbejdsgivere kan lade sig skræmme af frygten for, at det vil give problemer i forhold til kollegerne.

”Det, mener vi ikke, skal være en barriere. Vi ved alle sammen, at gennem job og en fast rutine med at få brugt sproget, så bliver man bedre,” siger hun.

Mangel på netværk er også en kæmpebarriere, som mange unge slås med. De kender simpelthen ikke dem, som kan hjælpe med at finde det rigtige fritidsjob, det rigtige praktiksted eller et job.

Desuden er bias, diskrimination og stigmatisering et problem, som vi i Danmark taler alt for lidt om, mener Natasha Al-Hariri. Undersøgelser viser, at unge med anden etnisk baggrund end dansk skal sende langt flere ansøgninger end unge med danske rødder, før de får et job.

”Det er noget, som kræver, at vi kigger rigtigt meget indad,” fastslår hun.

SPROG ER NØGLEN

En af dem, som har oplevet barrieren på egen krop, er Khaled Ksibe, som for otte et halvt år siden flygtede til Danmark fra krigen i Syrien.

Selv om han har klaret sig godt i Danmark, hvor han har uddannet sig som ingeniør og i dag arbejder i Skanderborg Kommune, så har hans vej været belagt med flere udfordringer.

”Det stod hurtigt klart for mig, at sproget er nøglen til uddannelse, arbejde og det sociale liv. Men det er ikke nemt at lære dansk. For eksempel bruger danskere mange specielle danske udtryk. Når folk for eksempel siger: ’Han er ikke den skarpeste kniv i skuffen,’ så tænker jeg, at det har noget med køkkenet at gøre,” siger Khaled Ksibe.

Ligesom sproget har krævet en ekstra indsats, så har han også brugt meget tid på at lære det danske samfund at kende. Han har gået på sprogskole, arbejdet frivilligt, været i praktik og på højskole.

”Det har givet mig rigtig meget, fordi jeg har lært om kulturen, samfundet, maden og dansk humor, og jeg har fået danske venner,” fortæller han.

Faktisk har Khaled fået så godt styr på det danske sprog og samfund, at han i dag har en YouTube-kanal, som laver danskundervisning på arabisk, og hvor han i samarbejde med forskellige kommuner laver videoer om alt fra NemID til

affaldssortering. Videoerne har cirka 4,5 millioner visninger på YouTube, og i 2016 fik han den Europæiske Sprogpris for sin indsats.

Selv om Khaled Ksibe i dag har overvundet mange af de barrierer, som gør adgangen til det danske arbejdsmarked besværlig for unge med flugterfaring, så er der en tilbageværende barriere, som bringer et element af usikkerhed ind i hans liv.

”Jeg har fået midlertidig opholdstilladelse to gange, og jeg har netop søgt endnu en gang. Så håber jeg den går igennem. Men det er virkelig en barriere for at få job for mange,” siger han.

INDBLIK I VIRKSOMHEDEN

DFUNKs projekt Fremtidsveje skal netop hjælpe de unge med at komme over de barrierer, som Khaled Ksibe har forceret. Det sker blandt andet gennem en makkerordning. Her bliver den unge med flugterfaring parret med en person, som både har erfaring med uddannelsessystemet og det danske arbejdsmarked.

Det sociale match vægtes højest i makkerordningen, så derfor har DFUNK også etableret en fagmentorordning, hvor de unge kan få konkret faglig støtte og et indblik i, hvordan det er at arbejde i en dansk virksomhed. Fagmentorerne rekrutteres gennem de virksomheder, som DFUNK arbejder sammen med.

DFUNK

DFUNK - Dansk Flygtningehjælp Ungdom har flere tilbud til virksomheder, som ønsker mere viden og hjælp til at ansætte unge med flugterfaringer:

- Vidensservice med oplæg om traumer og barrierer
- Konkret sparring om rekrutteringsprocesser
- Formidling af job mellem unge og virksomheder
- Fremtidsveje
- Fremtidsakademiet

”Vi har allerede gode erfaringer med fagmentorindsatsen. Den er relativt uforpligtende for dem, som arbejder på virksomheden, men den har en kæmpe værdi for dem, som får den her viden,” fortæller hun.

DFUNK har lige nu forpligtende samarbejder med fire kommuner rundt i landet og en række virksomheder som IBM, IKEA og LeoPharma.

Derudover holder DFUNK fremtidsakademier, som er en slags jobmesse, hvor fagmentorer, unge ambassadører og forskellige oplægsholdere kommer, ligesom virksomheder har mulighed for at møde de unge i øjenhøjde.

”Den vigtigste kompetence, en virksomhed skal have for at ansætte unge med flugterfaringer, er viljen til at gøre det. Alt andet kan man lære,” fastslår Natasha Al-Hariri.