

Vis

Redigér

Delete

Versioner



INDHOLD

01. Rasmus har booket 6.500 timers uddannelse på et år

02. Kom og mød topforhandlerne til OK25

03. Friske øjne på arbejdsmiljøet har afsløret et problem

04. Kursus har løftet Asger og Jens Jørgens ESU-arbejde

05. Bæredygtighedsrapporter skal fremtidssikre danske virksomheder

Uddannelsesrepræsentant sætter turbo på selvvalgt uddannelse | Kom og mød topforhandlerne | Friske øjne på arbejdsmiljøet afslører problem



01. Rasmus har booket 6.500 timers uddannelse på et år

Svanehøj A/S har taget ordningen med en uddannelsesrepræsentant til sig. Uddannelse er nu en fast del af kulturen, og alle 80 mand i produktionen har været på selvvalgt uddannelse i løbet af et år.



Rasmus Blach Nielsen er altid til rådighed for en uddannelsessnak med sine kolleger - her lagermedarbejder, Jesper Ancker.

SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

13. juni 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Med OK23-aftalen blev mulighederne for efter- og videreuddannelse igen forbedret. Blandt andet kan medarbejdere og ledelse med fælles enighed udpege en uddannelsesrepræsentant.

Det har Svanehøj A/S i Svenstrup taget til sig, og den 27-årige montør Rasmus Blach Nielsen har med kæmpe engagement taget rollen på sig.

Rasmus har været uddannelsesrepræsentant i lidt over et år, og hans indsats har allerede båret frugt. På Svanehøj har omtrent alle 80 medarbejdere i produktionen

deltaget i selvvalgt uddannelse, og Rasmus har booket hele 6.500 timer til forskellige kurser for sine kolleger.

Uanset hvad, så hjælper jeg med at finde ud af mulighederne

Uddannelsesrepræsentant, Rasmus Blach Nielsen

"Min primære opgave er at øge interessen hos mine kolleger. Måske er man helt uvidende om mulighederne, og hvad man kunne tænke sig. Måske er man smed og har lyst til at bevæge sig i retning af at blive industritekniker. Uanset hvad, så hjælper jeg med at finde ud af mulighederne," forklarer Rasmus.

Han ser det som en fordel, at han har en uddannelse som lastvognsmekaniker og selv benytter sig af selvvalgt uddannelse, fordi han kan holde kollegernes faglige niveau op imod det konkrete indhold på kurserne.

Rasmus hjælper også kollegerne med at søge kurserne, hvilket efterhånden er blevet en rutine for ham og en fast del af hans opgaver.

"I begyndelsen brugte jeg omkring en halv time på at booke et kursus, fordi jeg ville sikre mig, at alt var korrekt. Nu har jeg så meget erfaring, at det kan gøres på fem minutter, mens jeg sidder sammen med kollegaen," siger han.

LEDELSEN BAKKER OP

Tidligere var det næsten udelukkende truck- og krankurser, der blev gennemført af medarbejderne på Svanehøj.

Ledelsen i Svanehøj ser det som et stort plus at have fået en uddannelsesrepræsentant blandt medarbejderne til at styrke indsatsen for kompetenceudvikling.

"Efteruddannelse er en fælles interesse, og derfor har det også været vigtigt for os at sikre, at Rasmus skal bruge den arbejdstid, der er nødvendig for at udfylde rollen. Hvis Rasmus ikke tog sig så meget af det, som han gør, så ville opgaven ligge hos os i

ledelsen. Det kunne godt gå hen og blive en stopklods," siger produktionschef Mikkel Bülow Bundgaard Sørensen.

I begyndelsen brugte Rasmus meget tid på at sætte sig ind i retningslinjer og muligheder. Han satte sig grundigt ind i IKUF-systemet, og han læste op på kursusbeskrivelser på erhvervsskolernes hjemmesider. Nu er hans basisviden på plads, men han skal heller ikke bruge lige så lang tid på at snakke uddannelsesmuligheder med kollegerne. Den første tid var præget af skepsis fra nogle medarbejdere, men det har ændret sig.

"I starten skulle jeg gøre en del for at gøre dem interesserede i at tage på kursus, men nu har de selv interessen for at komme afsted og kommer og efterspørger det. Så det er jo megafedt," fortæller Rasmus.

SAMARBEJDE PÅ TVÆRS AF VIRKSOMHEDEN

SVANEHØJ A/S

Grundlagt: 1928

Hovedkontor: Svenstrup syd for Aalborg samt kontorer og servicecentre i Frederikshavn, Frankrig, Storbritannien, USA, Japan, Kina og Singapore.

Ansatte: Cirka 250 ansatte, heraf omkring 80 i produktionen.

Svanehøj A/S er specialiseret i udvikling og produktion af pumpesystemer og løsninger til den maritime sektor, hvor de sidder på omkring 90 procent af verdensmarkedet. Svanehøj har fokus på at udvikle energieffektive og miljøvenlige løsninger.

Blandt produkterne er pumper til flydende naturgas (LNG) og andre kryogene væsker, lastpumper til olie- og kemikalietankskibe, ballastvandspumper og brændstofpumper til marinemotorer.

For at kunne planlægge uddannelsesforløbene effektivt, arbejder Rasmus tæt sammen med værkførerne og produktionschefen.

"Vi bruger et Excelark, hvor vi plotter ind, hvem der er på kursus hvornår og hvor længe, og holder det op imod produktionen i de enkelte områder," forklarer han.

De har også i fællesskab lavet et inspirationskatalog med omkring 100 kurser, som er delt op på områder som svejsning, ESG, elteknik med videre. Det giver et hurtigt overblik for de medarbejdere, som gerne vil have noget inspiration.

Virksomhedens ledelse gør dog meget ud af at understrege, at medarbejderne ikke behøver at vælge et af de 100 kurser. Der er frit valg blandt det, IKUF giver mulighed for.

"Det er selvvalgt uddannelse, og vi skal som virksomhed ikke være barrieren for, at vores medarbejdere vil dygtiggøre sig i noget, der ikke er super Svanehøj-relateret. Vi skal være med til at løfte hele industrien, og al uddannelse er et plus. Det er uanset, om det drejer sig om noget fagligt, eller om man styrker sin personlige udvikling og for eksempel evnen til at samarbejde," siger produktionschefen.

PÅ KURSUS I ØLBRYGNING

Et eksempel på et kursus med fokus på teambuilding er et kursus i ølbrygning, hvor 10 medarbejdere deltog sammen.

Rasmus skal bruge den arbejdstid, der er nødvendig

Produktionschef, Mikkel Bülow Bundgaard Sørensen

"Vi kommer jo ikke til at brygge øl i montagen, men kurset kan stadig være godt. De 10 medarbejdere lærer hinanden at kende på en ny måde og i nye roller, hvilket kan betyde meget for samarbejdet," forklarer Mikkel.

Rasmus peger på en anden positiv faktor.



"Et ølbrygningskursus, hvor man er afsted nogle stykker sammen, kan også være den isbryder, der skal til, for at en medarbejder, der har haft det lidt svært med at skulle på skolebænken igen, får mod på mere uddannelse," siger han.

På Svanebjerg har efteruddannelse nu fået en fast plads i virksomhedens kultur.

"Efteruddannelse er nu så indarbejdet hos os, at det er blevet en del af vores kultur. Det betyder også, at vi kan tilrettelægge vores arbejdsstyrke efter det. Hvis vi hele tiden har fem procent af vores medarbejdere på kursus, skal vi jo sådan set bare sørge for at have fem procent ekstra medarbejdere ansat. Så går regnestykket op – også fordi der jo er 100 procent løndækning på selvvalgt uddannelse nu," forklarer Mikkel.

BRUGER OGSÅ ANDEN UDDANNELSE

Selv om medarbejderne hos Svanebjerg nu bruger meget tid på selvvalgt uddannelse, har det ikke fået virksomheden til at svække anden uddannelse.

For eksempel kører de kontinuerligt et leankursus, og de bruger også aftalt uddannelse til at øge medarbejdernes kompetencer i engelsk og it, ligesom der også er åbent for muligheden for som ufaglært at blive faglært eller for de faglærte til at tage akademiforløb.

OK-AFTALE OM UDDANNELSESREPRÆSENTANT

Ved overenskomstforhandlingerne i 2023 indgik CO-industri og Dansk Industri aftale om at styrke virksomhedernes uddannelsesarbejde ved at indføre et hverv som uddannelsesrepræsentant. Bestemmelsen fremgår af Industriens Organisationsaftaler og lyder:

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og IKUF's opsøgende konsulenter. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå

virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.



02. Kom og mød topforhandlerne til OK25

Tillidsrepræsentanter får igen mulighed for at møde CO-industris formand og næstformand på otte optaktsmøder, før de sætter sig til forhandlingsbordet med DI om OK25.



SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

13. juni 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Forberedelserne til overenskomstforhandlingerne 2025 er godt i gang. Medlemmerne i CO-industris medlemsforbund har været - eller er fortsat godt i gang - med at melde forslag til den kommende overenskomstfornyelse ind. I september bliver alle forslag samlet i CO-industri.

Herefter tager CO-industris formand Claus Jensen og næstformand Mads Andersen landet rundt, hvor du som tillidsrepræsentant har mulighed for at møde dem. Det er din mulighed for at høre, hvad der er på bordet til forhandlingerne, og du kan give dem et ord med på vejen, inden de går til forhandlinger med Dansk Industri.

Sæt allerede nu kryds i kalenderen til det optaktsmøde, som kommer til dit område.

Møderne holdes her:

- Slagelse den 22. oktober
- Aarhus den 30. oktober
- Agerskov den 31. oktober
- Rønne den 7. november
- København den 11. november
- Odense den 13. november
- Aalborg den 25. november
- Holstebro den 26. november

Optaktsmøderne er eksklusive for tillidsrepræsentanter, der er omfattet af industriens overenskomster, og afdelingsrepræsentanter, der har industriens overenskomster som ansvarsområde.

Datoerne er sendt ud til CO-industris medlemsforbund, og efter sommerferien bliver der sendt invitationer ud.

Forud for OK-forhandlingerne i 2023 mødte over 1.300 tillidsrepræsentanter op for at møde CO-industris topforhandlere.



03. Friske øjne på arbejdsmiljøet har afsløret et problem

Et besøg af CO-industris og DI's gratis arbejdsmiljøkonsulenter har sat fokus på KH Maskinfabriks udfordringer med at finde tid til at lave det arbejdsmiljøarbejde, som både ledelse og arbejdsmiljørepræsentant gerne vil.



SKREVET AF
Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET
14. juni 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER
AMR

Hos KH Maskinfabrik i Rønne er der styr på arbejdsmiljøet. De har aldrig fået et påbud fra Arbejdstilsynet, de har en ekstern arbejdsmiljøkonsulent tilknyttet, der er meget langt mellem arbejdsulykkerne, og hver fredag er arbejdsmiljøet på dagsordenen, når der bliver holdt møde med alle 32 medarbejdere.

Derfor irriterer det også både direktør Claus Duevang og arbejdsmiljørepræsentant Martin Mortensen, at CO-industri og DI's arbejdsmiljøkonsulenter fandt indtil flere ting, som ikke levede op til arbejdsmiljøkravene, da de var på besøg hos stålspecialisten, der blandt andet producerer til flyindustrien og laver ladestandere.

Det var ikke graverende fejl, men små ting som skulle udbedres som for eksempel bedre afmærkning af nødstop, nogle eftersynsskilte, som hang på hovedet, et par manglende truckværn og en handleplan, som trængte til at blive opdateret.

EN TING MANGLER

Men besøget satte gang i nogle overvejelser om, hvorfor det er så svært for mindre virksomheder som deres at fastholde fokus på sikkerhed, så de løbende kan håndtere de forskellige små ting, som bør udbedres for at sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø.

Og det svar, som står og blinker hos dem begge, er: tid.

I en travl hverdag, hvor alle løber stærkt, er det svært at få skabt gode rutiner, og det er meget nemt at udskyde sikkerhedsarbejdet, når det ikke er presserende.

For kun fire år siden flyttede produktionen fra mindre og nedslidte lokaler til en funklende ny produktionshal, hvor de fik mulighed for at indrette værkstedet mere optimalt. Men siden er der kommet nye produkter til, og i værkstedet er de nu 23 medarbejdere mod tidligere fire.

”Sagen er jo, at værkstedet bliver brugt. Vi flytter hele tiden rundt på nogle ting, og så sker det, at der opstår noget, som ikke er helt efter forskrifterne,” siger Martin Mortensen, som har været arbejdsmiljørepræsentant på KH Maskinfabrik i seks år.

Den analyse er Claus Duevang enig i.

”Vi indrettede jo værkstedet, så det stod snorlige, men vi har nok ikke været opmærksomme på, at når vi laver noget om i produktionen og flytter rundt på en maskine, så opstår der måske noget, som er uhensigtsmæssigt rent sikkerhedsmæssigt,” siger han.

FOKUS PÅ PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Samtidig erkender han også, at det ikke altid er sikkerheden, der får den største opmærksomhed. For ham betyder det mere, at medarbejderne trives, så det er på det psykiske arbejdsmiljø han lægger sin opmærksomhed.



”Det skyldes også, at vi ikke har nogle grelle udfordringer. Vi lever op til, hvad der er krævet af os. Vi har aftalt, at vi en gang om måneden går en tur sammen og ser, om der er styr på det, men når man har tordnende travlt, så er det nemt at sige: ’Nej, vi har ikke tid’, og så går der en måned og en måned mere. Men så fanger vi heller ikke løbende de her små ting,” siger han.

KH Maskinfabrik har en ekstern arbejdsmiljøkonsulent tilknyttet, som et par gange om året hjælper den med at kigge arbejdsmiljøet efter i sømmene.

”Derfor undrer det mig også, at vi ikke har fanget de her ting, men jeg kan godt have en mistanke om, at vi efterhånden er blevet lidt immune over for, hvad vores egen konsulent siger,” siger Claus Duevang.

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.

ORKER IKKE

Derfor er han også begejstret for besøget af CO-industri og DI’s arbejdsmiljøkonsulenter Steen Nielsen og Helle Niewald, selv om han i første omgang var meget skeptisk.

”Vi får mange henvendelser fra konsulentvirksomheder, der vil tilbyde os alt muligt, så jeg orkede det faktisk ikke. Men jeg sagde alligevel o.k. Og bagefter må jeg sige, at det er et fantastisk tilbud. De kom og så på os med helt friske øjne,” fortæller Claus Duevang.

Lige efter besøget tvivlede han på, at besøget ville flytte noget hos KH Maskinfabrik, men da han fik referatet fra DI's konsulent Helle Niewald, skete der alligevel noget.

”Hun fulgte op og fik det nærmest til at blive en konkurrence med mig om at klemme små forbedringer ind mellem andre arbejdsopgaver. Samtidig var det superoverskueligt, fordi jeg fik en liste over de mangler, der var, og hvad der skulle gøres. Så var det bare at se på listen, når jeg havde et ledigt øjeblik,” fortæller han.

Claus Duevangs oprindelige plan var egentlig at klare tingene selv, men ret hurtigt blev Martin Mortensen også sat på forskellige opgaver. Sammen med sine kolleger har han blandt andet fundet en løsning på nogle støjproblemer, som konsulentbesøget afslørede.

”Løsningen var at bryde med nogle gamle vaner. Vi snakkede om det og blev mere opmærksomme på, hvordan støjen påvirkede vores kolleger, og så fandt vi en smartere måde at gøre det på,” fortæller han.

FINDE KPI

Alle punkterne på arbejdsmiljøkonsulenternes liste er nu vinget af, men tilbage står stadig udfordringen med at få en fast rutine omkring sikkerhedsarbejdet, så det bliver prioriteret – også når der er voldsomt travlt.

De overvejer derfor at indføre et system med KPI, som virksomhedens værkfører skal stå for. Sammen med Martin Mortensen bliver det så hendes ansvar at sikre, at der bliver gennemført de nødvendige målinger.

”Det vil også betyde, at vi på vores fredagsmøder får noget meget håndfast at tale arbejdsmiljø ud fra,” påpeger Claus Duevang.

Martin Mortensen har tidligere arbejdet med sådanne målinger og mener, at det vil højne kvaliteten af deres arbejdsmiljø.

”Vi har faktisk allerede et redskab, der kan det, som vi har brug for. Og min erfaring er, at vi vil få mange gode informationer ud af det, hvis vi sætter måling af sikkerhed i



system,” fastslar han.



04. Kursus har løftet Asger og Jens Jørgens ESU-arbejde

Både nye og erfarne ESU-repræsentanter får stort udbytte af FIU's og Konventums kursus "Kend din rolle som ESU-repræsentant", lyder det fra to repræsentanter.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

14. juni 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

ESU

Asger Nielsen tilmeldte sig kurset "Kend din rolle som ESU-repræsentant" på Konventum i Helsingør, fordi han efter to års arbejde med at bygge et helt nyt ESU op måtte erkende, at der stadig var meget at lære.

Jens Jørgen Sørensen tilmeldte sig mest af alt af nysgerrighed og for at se, om der var graverende huller i hans viden om det ESU-arbejde, han har været en del af i fire år.

Begge tog de hjem efter tre dages kursus i december sidste år med en oplevelse af, at de havde været på en hæsblæsende rejse gennem ESU-lovgivning, praktiske øvelser, kulturforskelle og masser af erfaringsudveksling. Jens Jørgen Sørensen er blevet forsikret om, at han faktisk har ret godt styr på det hele, og Asger Nielsen er propfyldt

med masser af ny viden og erfaring, som han er klar til at lade gå videre i det fremtidige arbejde.

MEGET JEG IKKE VIDSTE

”Jo mere jeg kom ind i arbejdet med ESU, jo mere fandt jeg ud af, jeg ikke vidste. Derfor meldte jeg mig til kurset,” fortæller Asger Nielsen, der er ESU-repræsentant hos Royal Unibrew i Faxe.

Og den beslutning har han ikke fortrudt.

”Kurset skærpede min opmærksomhed på, hvilke faldgruber der kan være, når man skal lave en ESU-aftale, og hvordan man kan styre uden om dem. Der var mange eksempler på ESU-aftaler på kurset, og ikke alle deltagere havde været lige heldige med, hvad der var blevet skrevet ind i deres ESU-aftale,” siger Asger Nielsen.

Han var sammen med en kollega fra Finland med til at starte et ESU op i deres fælles koncern. Arbejdet begyndte for to år siden, og de er netop kommet til forhandlingerne om vedtægterne i deres ESU-aftale.

Nu tager han blandt andet med til forhandlingerne, at de skal have defineret en tavsheds klausul, så virksomheden ikke kan undlade at give dem centrale oplysninger med henvisning til børsreglerne.

Samtidig er han blevet mere opmærksom på, at ESU’et skal være bedre til at få informationer i tide, så repræsentanterne har tid til at undersøge tingene og give en fornuftig feedback.

GODE SNAKKE

En af de helt store fordele ved kurset på Konventum er ifølge Asger Nielsen de mange gode snakke, kursusedtagerne får med hinanden både i løbet af selve undervisningstiden og om aftenen over aftensmaden.



”Det giver meget, at vi alle kan komme med hver vores erfaringer. Det er tit og ofte, at guldkornene falder hen over aftensmaden. Samtidig har jeg fået et godt netværk og nogle telefonnumre, som jeg kan ringe til, hvis jeg står med nogle konkrete problemstillinger,” siger han.

Også Jens Jørgen Sørensen er begejstret for den erfaringsudveksling, der er på kurset mellem kursusdeltagerne. Selv er han en erfaren ESU-repræsentant med fire års arbejde i et veletableret ESU i Siemens Gamesa bag sig.

”Kurset er rigtig godt, men det vigtigste var næsten at få kontakt til andre, som sidder i ESU, og høre, hvordan de gør,” siger Jens Jørgen Sørensen, der også er koordinerende tillidsrepræsentant.

ERFAREN UNDERVISER

Samtidig fremhæver de begge kursets underviser, Caspar Rose.

”Han ved utroligt meget gennem sine erfaringer fra det virkelige liv. Der er fuld fart på undervisningen, så det er ikke noget med at sidde og falde hen, hvis du vil kunne følge med,” forklarer Jens Jørgen Sørensen.

Både han og Asger Nielsen var afsted med en kollega, og det, synes de, er en fordel, fordi der er en kollega at sparre med, når hverdagen melder sig igen.

Asger Nielsen påpeger, at det ikke kun er den enkelte ESU-repræsentant, som får noget ud af at deltage på kurset.

”Min virksomhed syntes også, at det var en god ide, at jeg og min kollega tog på kurset. De er jo også interesseret i, at vi laver en ordentlig aftale, så vi kan bruge vores ESU konstruktivt. Vi er alle enige om, at når vi bruger ressourcer, tid og penge på det, så skal vi også have noget ud af det,” siger han.

KONVENTUM

Kend din rolle som ESU-repræsentant



På kurset får du værktøjer, som vil gøre dig til en aktiv medspiller i ESU og gøre dig i stand til at få indflydelse på udflytning af arbejdspladser, masseafskedigelser, koncernpolitik m.m. Kurset er for nyvalgte ESU-repræsentanter og erfarne repræsentanter, som godt kan bruge et brushup.

På kurset bliver der arbejdet med:

- Din rolle, dine opgaver og dine pligter som ESU-repræsentant
- Kendskab til og træning i konkret ESU-arbejde
- Andre landes arbejdsmarkedsmodeller og kulturforskelle
- ESU-direktivet, dansk ESU-lovgivning – og din egen ESU-aftale

Kurset giver dig værktøjer til at:

- Gå i dialog med ledelse og europæiske kolleger blandt andet ved høringer
- Få mere indflydelse i dit eget ESU
- Formulere dig mere og bedre på engelsk
- Koble ESU-arbejdet til dit danske faglige arbejde

Hvornår:

25.-27. november 2024: Konventum, Helsingør

05. Bæredygtighedsrapporter skal fremtidssikre danske virksomheder

En bæredygtig strategi og dokumenterbare data bliver afgørende for danske virksomheders overlevelse. Derfor kan bestyrelserne og ESU lige så godt omfavne kravet om ESG-rapportering, fastslår en af Danmarks førende ESG-eksperter.



SKREVET AF
Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET
14. juni 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

ESU

MAB

Næsten halvdelen af de danske virksomheder tror ikke på deres egen levedygtighed om 10 år, hvis de fortsætter, som de gør nu. Det viser en undersøgelse, som revisionsfirmaet PwC har foretaget.

Det er en meget realistisk vurdering, mener Susanne Stormer, partner og leder af ESG og bæredygtighedsydelser i PwC. Kravene til virksomhedernes arbejde med den grønne omstilling er nemlig stigende ikke bare fra lovgivernes side, men også fra investorernes og medarbejdernes side. Og de virksomheder, som ikke arbejder seriøst med den grønne omstilling, vil ikke overleve på den lange bane.



”Da jeg for år tilbage i mine tidligere job kom med en progressiv dagsorden om mere bæredygtighed, som for eksempel kødfrie dage i kantinen, så gik det ikke sådan rigtig godt. Nu ser det ud til, at der er nogen, som er begyndt at høre efter,” siger hun.

EN MERE BÆREDYGTIG FORRETNING

Derfor kan virksomhederne også lige så godt omfavne de nye EU-krav om bæredygtighedsrapportering og bruge dem til deres fordel. Kravet om ESG-rapportering betyder nemlig, at virksomhederne bliver nødt til at tage deres påvirkning af mennesker og miljø alvorligt og med data dokumenterer deres miljøaftryk og redegør for, hvordan de vil gøre deres forretning grønnere og mere bæredygtig.

Samtidig har de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og ESU-repræsentanterne med bæredygtighedsrapporteringen fået et godt kort på hånden til at spørge ind til deres virksomheders varetægelse af den grønne omstilling og sociale ansvar og være med til at påvirke den strategi, som virksomheden lægger, mener hun.

”Grøn udvikling og grøn omstilling kræver, at bestyrelserne kommer til at træffe nogle beslutninger på både kort, mellemlang og langt sigt. For det er en helt anden horisont, som man skal tænke i, når det handler om bæredygtighed, end når man tænker finansielle resultater, hvor tre år er lang tid,” siger hun.

Hun påpeger, at bestyrelserne kan se EU’s krav om reducere emission og øgede krav til vedvarende energi i 2030 som et skrækscenarie eller en forretningsmulighed.

”Når EU siger, at vi skal have mindst 27 procent vedvarende energi, så er det jo lige ned i smørhullet til alle de andre danske virksomheder, der arbejder med vedvarende energi. Det er sådan noget, som også er relevant for bestyrelserne at diskutere: Hvordan får vi en forretning ud af disse krav,” siger hun.

ESG

Hvad betyder ESG?



E = Environment

Miljø- og klimamæssige forhold, for eksempel CO2-udledning, klimaændringer og -tilpasning, forurening, vand- og havressourcer, biodiversitet, økosystemer og cirkulær økonomi.

S = Social

Sociale forhold, for eksempel arbejdsforhold for medarbejderne i egen virksomhed samt i værdikæden, berørte samfund, forbrugere og slutbrugere.

G = Governance

Forhold inden for virksomhedsadfærd, for eksempel virksomhedskultur, beskyttelse af whistleblowere, antikorruption eller politisk engagement.

Hvornår?

2024: Store børsnoterede virksomheder med mere end 500 ansatte

2025: Øvrige store virksomheder (regnskabsklasse C stor)

2026: Små og mellemstore børsnoterede virksomheder efter særlige standarder, dog kan de vælge at vente med at rapportere indtil 2028.

Kilde: Erhvervsstyrelsen

Susanne Stormer var inviteret til CO-industris ESU-konference for at øse af sin store viden om grøn omstilling og de nye ESG-krav. Hun har arbejdet med bæredygtighed i store danske virksomheder og på nationalt og internationalt plan i blandt andet FN og EU.

STYR PÅ DATA

Den bæredygtige omstilling er uundgåelig, fastslår hun. Først og fremmest driver vi rovdrift på kloden, så vi i dag har overskredet seks af de ni fysiske grænser, som jorden har. Vi risikerer derfor at løbe tør for naturressourcer, hvis vi fortsætter som hidtil. Samtidig stiller de kommende generationer skrappe krav til de virksomheder,

som de vil arbejde for, om biodiversitet, forbrug og klimabelastning, og det samme gør de investorer, som skal sikre pengene til fremtidige investeringer.

Det betyder, at virksomhederne fremover skal have styr på deres data vedrørende miljøtiltag, CO2-udledning og forurening. Det er slut med at fortælle historier om, hvor dygtig virksomheden er til at reducere sin emission – fremover skal det kunne bevises, og med ESG-rapporten bliver det målbart efter helt fastlagte standarder, om virksomheden gør det godt eller skidt.

”Dokumentationen skal være røg- og dirkefri. Har man styr på sine data, og kan man stole på dem, så kan man jo også bedre bruge dem i sin kommunikation,” påpeger hun.

BÆREDYGTIGHED I ÅRSRAPPORTEN

Med ESG-kravene tager bæredygtigheden også et gevaldigt hop op i troværdighedshierarkiet. Hvor miljøet tidligere var henvist til en separat bæredygtighedsrapport, så skal ESG-rapporten nu være en del af årsrapporten.

”Jeg har lavet mange bæredygtighedsrapporter. De kan være nok så flotte og spændende, men de rykker ikke rigtigt noget. Når ESG-rapporteringen flytter ind i årsrapporten, så bliver det en del af regnskabsafdelingens opgaver, og den har autoritet, muskler og stor erfaring med at indsamle data. I mange virksomheder betyder det allerede, at der er et helt andet samarbejde mellem bæredygtighedsteamet og ingeniørerne eller mellem indkøb og HR. Pludselig er bæredygtighed alles ansvar og ikke bare noget, som foregår ovre i hjørnet om eftermiddagen,” siger hun.

Samtidig vil revisorerne fremover tjekke virksomhedens data for bæredygtighed efter i kortene og kontrollere, om virksomheden gør, hvad den siger.

”Der bliver altså skabt tillid til jeres rapportering. I dag siger 87 procent af investorerne, at de tror, at virksomhedernes bæredygtighedsrapporter indeholder et eller andet element af greenwashing. Det vil sige, at de faktisk ikke stoler på dem,” forklarer hun.



En leve- og bæredygtig virksomhed vil derfor være en virksomhed, der er relevant, ansvarlig og modstandsdygtig. Og det er et bestyrelsesansvar at lægge en strategi og følge op igen og igen.

”De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er i den privilegerede position, at de kan spørge igen og igen, til de får et godt svar, fordi de repræsenterer en meget vigtig interessentgruppe, nemlig de medarbejdere, der er på virksomheden og gerne vil have en arbejdsplads også om 10 år,” fastslår Susanne Stormer.

