

Vis

Redigér

Delete

Versioner

A photograph of two men in a workshop. The man on the left is bald with a short beard, wearing a dark polo shirt and jeans. The man on the right has brown hair and a beard, wearing a dark polo shirt with a 'JENSEN' logo and jeans. He has a tattoo of a bird on his left arm. They are standing in front of industrial machinery. The text 'CO MAGASINET' is overlaid in white.

CO MAGASINET

5. UDGAVE 2024

01. Tommy fik drømmejob efter aftalt uddannelse

02. Ny ordning: Kollegaer giver mental førstehjælp på B&O

03. Tillidsrepræsentanterne er med til at kvalificere OK-ønsker

04. En medarbejdersucces kan fejre 50 år

05. Kunstig intelligens – din digitale værktøjskasse

06. 527 forslag til overenskomsterne

07. Danmark sakker bagud i teknologikapløbet – Vi skal gøre noget nu

08. Virksomheder søges til forskningsprojekt om natarbejde

09. Kom med til Arbejdsmiljø Roadshow 2025



Tommy fik drømmejob efter aftalt uddannelse | Kollegaer giver mental førstehjælp | OK25 er skudt i gang | 50 år med en medarbejdersucces



01. Tommy fik drømmejob efter aftalt uddannelse

JENSEN Denmark sendte en flok medarbejdere på akademiuddannelse. Det har givet flere kompetencer i virksomheden, interne jobskifter og et styrket netværk på virksomheden.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

29. oktober 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Tommy Petersen kigger jævnligt på sit ur. Han har en kæmpe afprøvning af et produkt, og det er vigtigt, at han er til stede, når afprøvningen går i gang.

Sidste efterår var han ansat som smed hos JENSEN Denmark A/S i Rønne. I dag er han produktionsleder i samme virksomhed og har derfor også ansvar for, at de sender et gennemtestet kvalitetsprodukt ud ad døren.

”Det er det bedste arbejde, jeg nogen sinde har haft,” siger han.

Men inden han smutter ud ad døren, vil han gerne fortælle om sine erfaringer med at tage et uddannelsesmodul på en akademiuddannelse. Det er nemlig den uddannelse, der har hjulpet ham på vej mod drømmejobbet.

HVAD ER EN AKADEMIUDDANNELSE

Akademiuddannelser er voksenuddannelser, du kan tage på deltid. Du tilmelder dig et modul ad gangen og kan gennemføre uddannelsen i dit eget tempo.

Du kan også vælge at tage et enkelt eller to moduler.

En hel akademiuddannelse er en videregående uddannelse på niveau med en erhvervsakademiuddannelse.

Typisk varer en hel uddannelse tre år. Nogle uddannelser kan tilrettelægges på fuld tid over et år.

Akademiuddannelserne henvender sig til voksne med erhvervserfaring. Du skal desuden have en erhvervsuddannelse eller en gymnasial uddannelse.

IKUF giver tilskud til en række akademiuddannelser på både aftalt og selvvalgt uddannelse. Se hvilke her:

Aftalt uddannelse: <https://ikuf.dk/virksomheder/positivliste-aftalt/>
(<https://ikuf.dk/virksomheder/positivliste-aftalt/>)

Selvvalgt uddannelse: <https://ikuf.dk/positivlisten/>(<https://ikuf.dk/positivlisten/>)

LØD SUPERSPÆNDENDE

Tommy Petersen havde længe tænkt over, at han godt kunne tænke sig at udvikle sine faglige kompetencer og måske prøve kræfter med et andet job på JENSEN Denmark A/S, hvor han har været ansat siden 1999. Han skulle derfor ikke bruge så meget betænkningstid, da tilbuddet om at komme på akademiuddannelsesmodulet ”produktionsoptimering” blev slået op på opslagstavlen.

”Det lød superspændende, og jeg så det som et springbræt til at få det job, som jeg gerne ville have,” fortæller han.

JENSEN Denmark arrangerede undervisningen i samarbejde med IKUF og fem andre virksomheder på Bornholm. Alle medarbejdere på virksomheden fik tilbuddet, og 11 timelønnede og funktionærer tog imod det.

Undervisningen var tilrettelagt med udgangspunkt i deltagernes egne projekter, og underviseren var, ifølge Tommy Petersen, god til at lægge niveauet et sted, hvor alle kunne være med.

”Jeg vil anbefale både gamle og nye produktionsledere at tage kurset. Du får ny viden og nogle værktøjer til at kunne arbejde med flow, produktion og fejlfinding. For timelønnede giver det også et rigtigt godt indblik i, hvordan en produktion fungerer, og hvordan selv små ændringer kan få store konsekvenser længere henne i processen,” siger han.

EKSAMENEN GIK LYNHURTIGT

Selv om der var hjemmearbejde undervejs, så synes han ikke, at det var slemt. Nogle uger var det en time, han brugte, og andre uger var det seks timer. Heller ikke eksamenen var afskrækkende.

”Jeg er ikke superglad for eksamener. Men jeg ville jo gerne det her, så jeg var nødt til at tage den med. Læreren og censor sørgede for at skabe et roligt miljø, så de 20-25 minutters eksamen gik ret hurtigt,” fortæller han.

To andre kolleger har også fået nyt job i JENSEN Denmark efter afslutningen på uddannelsen.

AFTALT UDDANNELSE

Læs mere om aftalt uddannelse

→ **Guide til aftalt uddannelse:**
(<https://ikuf.dk/guides/guide-til-aftalt-uddannelse/>)

”En af vores kolleger valgte at tage uddannelsen, fordi hun var begyndt at tvivle på, om hun kunne blive ved med at klare de tunge løft og træk, som vi nogle gange har i

jobbet som smed. Hun er i dag blevet kvalitetskoordinator,” siger André Kahlenberg, tillidsrepræsentant for medlemmer af Dansk Metal på JENSEN Denmark.

Han er faktisk lidt overrasket over, at så mange kolleger var interesseret i at videreuddanne sig.

”Det kan være svært at få kolleger til at tage selvvalgt uddannelse, men det her viser, at der er en øget interesse fra kollegerne for at styrke deres kompetencer. Udviklingen inden for vores fag går sindssygt hurtigt, og jeg tror, at vi er ved at indstille os på, at vi løbende skal uddanne os,” siger han.

TILFREDS VIRKSOMHED

Lærke Borup Carstensen, der er management assistent hos JENSEN Denmark, fastslår, at uddannelsesforløbet har været meget positivt for virksomheden.

”Det har været meget udviklende for den enkelte, og så har det bestemt også kastet noget godt af til virksomheden. Det handler jo også om vores egen fødekæde. Rekruttering - uanset branche - er superudfordrende, så må vi omfavne de muligheder, som kommer. Her kan vi bygge videre på medarbejdere, som har erfaring og viden om, hvordan tingene fungerer hos os,” siger hun.

Både Tommy Petersen og André Kahlenberg påpeger, at en stor del af succesen skyldes, at alle barrierer for ikke at komme på uddannelse var fjernet. Uddannelses tilbuddet blev hængt op på opslagstavlen, og Lærke Borup Carstensen hjalp alle interesserede med at tilmelde sig.

”Jeg skulle egentlig bare møde op med en computer,” fortæller Tommy Petersen.

RYKKET TÆTTERE SAMMEN

Virksomheden sendte en broget flok af medarbejdere på uddannelsen, og det har givet pote under undervisningsforløbet og bagefter, at timelønnede og funktionærer har arbejdet sammen om forskellige virksomhedsrelevante projekter.

”Vores egen evaluering viser, at der havde været en rigtig god synergieffekt mellem timelønnede medarbejdere i produktionen og funktionærerne. Det bliver flere gange

fremhævet, at det har givet en anden forståelse for hinanden,” fortæller Lærke Borup Carstensen.

Tommy Petersen arbejdede selv sammen med en funktionær om sin opgave.

”Det er rigtig sundt at vide, hvad de andre laver. Nu ved jeg, at Engineering yder et kæmpe arbejde for, at vi får de rigtige stumper til den rigtige tid, men jeg ved også, hvorfor det nogle gange går galt,” siger han.

Han er klar til nye uddannelsesopfordringer, og virksomheden har allerede to forløb i pipelinen, som de håber snarest at kunne gå i gang med.

”Jeg tror, at flere af mine kolleger har fået blod på tanden, efter at have hørt anbefalingerne fra det første hold,” siger André Kahlenberg.

”Der er ingen tvivl om, at vi har fået masser af gode kompetencer, men vi har også fået nogle gode ambassadører, som kan være rollemodeller og fortælle, hvordan det har været for dem. Det har en afsmittende virkning, når en kollega, som du kender, siger: ’Hvis jeg kan klare det, så kan du også.’ Så jeg tror ikke, at det bliver et problem at finde nogle, som skal afsted på de næste to forløb,” supplerer Lærke Borup Carstensen.



SÅDAN FORGIK UDDANNELSESFORLØBET PÅ JENSEN DENMARK A/S

JENSEN Denmark A/S har lavet en rammeaftale for aftalt uddannelse. Det betyder, at virksomheden kan sende medarbejdere på uddannelse med tilskud fra IKUF.

Virksomheden har i samarbejde med IKUF og fem andre virksomheder på Bornholm lavet et virksomhedsnetværk, som arbejder sammen om at oprette akademiuddannelsesmoduler lokalt på Bornholm.

Sammen med medarbejdere fra de fem andre virksomheder deltog flere medarbejdere fra virksomheden i efteråret 2023 i uddannelsesmodulet 'Produktionsoptimering' fra Akademiuddannelsen Innovation, Produkt og Produktion med støtte fra IKUF.

Akademimodulet i produktionsoptimering foregik på Bornholms erhvervsskole og bestod af seks undervisningsdage og to virtuelle undervisningsdage med en produktionsingeniør fra Københavns Erhvervsakademi som underviser. I alt deltog 27 medarbejdere, heraf to ledere.

Mellem undervisningsdagene var der hjemmearbejde som svingede mellem en og seks timer.

02. Ny ordning: Kollegaer giver mental førstehjælp på B&O

En arbejdspladsvurdering viste, at Bang & Olufsen scorede lavt, når det galt om at forebygge stress hos medarbejderne. Virksomhedens samarbejdsudvalg gik forrest med en ny ordning, der skulle sikre et bedre arbejdsmiljø – et tiltag, som siden har vist sig som en stor succes.



SKREVET AF

Sara Schou Holm

SIDST REDIGERET

28. oktober 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

”Når du står i lort til halsen, er det dumt at hænge med hovedet.”

Sådan lyder den moderne version af et gammelt, irsk citat.

Desværre er der mange, der hænger med hovedet på grund af stress og mistrivsel på arbejdspladsen. Det kan skyldes den sure chef, et for stort arbejdspress, manglende fleksibilitet, noget fjerde, femte eller sjette.

Netop stress blev Bang & Olufsen også opmærksomme på i foråret 2022, da de modtog resultaterne fra deres arbejdspladsvurdering, fortæller Anne-Mette Novrup, som er leder i virksomhedens HR-afdeling:

”Et af de spørgsmål, vi stillede i APV’en, var: ’I hvor høj grad er vi gode til at forebygge stress på vores arbejdsplads?’. Scoren på det spørgsmål var ikke prangende – lad os bare sige det sådan. Det var et vink med en vognstang om, at der var noget, vi blev nødt til at gøre bedre i virksomheden.”

STARTSKUDET GÅR FOR TRIVSELSLØBERNE

Resultaterne fra APV’en fik samarbejdsudvalget til at sætte gang i nye tiltag for at forbedre trivslen hos medarbejderne på Bang & Olufsen.

Et af initiativerne udsprang efter inspiration fra hjerteløberordningen, hvor almindelige danskere har meldt sig til at yde førstehjælp, hvis de er tæt på et sted, hvor en person falder om. Men i stedet for at have fokus på fysisk førstehjælp, skulle Bang & Olufsens nye initiativ fokusere på mental førstehjælp, fortæller Anne-Mette:

”Grundtanken var, at trivselsløberne skulle være brobyggere til den hjælp, som deres kollega havde brug for. Om det var at være de åbne ører og klemmet på skulderen, eller om de skulle være med til at bygge bro til virksomhedens HR-afdeling eller give en hjælpende hånd i forhold til at få et indblik i sundhedsforsikringens goder.”

OPBAKNING, UDDANNELSE OG SÆT I GANG

Da trivselsløberordningen skulle sættes i værk, handlede det for samarbejdsudvalget om at få nogle medarbejdere til at melde sig som frontløbere for projektet.

Der blev derfor lavet et opslag på Bang & Olufsens intranet med en præsentation af ordningen, hensigten bag og en opfordring til, at interesserede kunne melde sig på banen. Og hurtigt skete der noget, husker Anne-Mette tilbage:

”Meget kort efter havde 16 medarbejdere meldt sig som trivselsløbere. De havde meldt sig af forskellige årsager og besad forskellige arbejdsmæssige baggrunde, men de havde alle en tydelig fælles nysgerrighed på mental trivsel, og de var særligt optagede af, hvad der skal til, for at mennesker trives på deres arbejdsplads.”



For at blive klædt bedst muligt på til at kunne øge trivslen blandt deres kollegaer, fik trivselsløberne en form for uddannelse, der bestod af flere forskellige komponenter. Og så var de for alvor klar til at komme i gang med arbejdet.

BANG & OLUFSENS UDDANNELSE TIL TRIVSELSLØBERNE

Da trivselsløberordningen så sin begyndelse, var initiativet en idé, som hverken var færdigtænkt eller mejslet i sten. Derfor var der heller ikke en skræddersyet uddannelse, som skulle klæde trivselsløberne på.

I stedet præsenterede HR-afdelingen forskellige relevante værktøjer, oplæg og træning, som skulle gøre trivselsløberne i stand til at varetage deres nye rolle.

Trivselsløberne fik blandt andet nogle værktøjer gennem et sundhedsseminar med sundhedssikringen, ligesom de fik inspiration til at tage svære samtaler og træning i at opdage særlige signaler, de skulle være opmærksomme på hos kollegaer i mistrivsel.

Derudover blev de gjort til superbrugere af Bang & Olufsens egen trivselsportal, B&O-minds, som består af et forebyggelseselement og et behandlingselement. Forebyggelseselementet fokuserer på, hvordan risikoen for dårlig trivsel, stress og mental ubalance kan sænkes, mens behandlingselementet er fyldt med værktøjer, som er til gavn, hvis først skaden er sket.

ORDNINGEN GIK I GANG

Efter at ordningen begyndte, fandt trivselsløberne hurtigt ud af, at der typisk er tre måder, hvorpå de fik nys om en kollega, som ikke trives, fortæller Anette Sejbjerg, som er tillidsrepræsentant for medlemmer af Teknisk landsforbund og HK samt trivselsløber på Bang & Olufsen:

”Den første er, hvis en kollega selv henvender sig. Den anden er, hvis en kollega giver et praj om en anden kollega, der virker trist, eller som har et konkret problem. Den

tredje måde er, at vi som trivselsløbere selv opfanger, at en kollega er inde i en dårlig periode. Men som trivselsløber er det selvfølgelig ikke muligt at spotte alting.”

ANETTES TIPS TIL DEN SVÆRE SAMTALE

1. Sæt trygge rammer

”Når jeg tager fat i en kollega, som muligvis mistrives, så plejer jeg at høre, om vi skal tage en kop kaffe sammen. Hvis de har lyst til det, så finder vi et sted, hvor vi kan sidde uforstyrret og uden at andre kan lytte med.”

2. Bryd isen

”Hvis det for eksempel er en kollega, som har henvendt sig om en given person, så bryder jeg isen ved at sige: ’Din kollega siger, at du hænger lidt med næbet i øjeblikket, og at han er bekymret for dig. Er der noget om det eller hvordan?’ Herefter er det op til vedkommende, om de har lyst til at åbne op eller ej, men langt de fleste åbner sig og er faktisk glade for at blive set, og at der er nogen, der spørger.”

3. Vær ikke berøringsangst

”Det er vigtigt ikke at være berøringsangst i samtalen med en kollega. For hvis den, der mistrives, har kollegaer, som er kommet til mig som trivselsløber, så er det fordi, der er noget om det. Så handler det altså ikke om, at han eller hun synes, det er træls, at mælken i kantinen er sur. Så er det i stedet fordi, der er noget helt konkret i det.”

Ligesom der er mange måder at spotte en medarbejder i mistrivsel, er der ifølge Anne-Mette også mange forskellige grunde til, at medarbejderne i virksomheden somme tider ikke trives i hverdagen. Det kan være noget på hjemmefronten, men i mindst lige så høj grad kan det skyldes noget på arbejdspladsen.

”Emnerne spænder bredt, og de kan variere i både længde og størrelse. Det kan være en kollega, som står i en brydningstid med nye ledere og nye opgaver, og hvor det kan være svært at finde sin egen plads og rolle. Men det kan også være en, som er langtidssyg eller har tegn på stress. For nogle hjælper det at få plads til at snakke med en trivselsløber og kunne fortælle om situationen til en, der lytter. For andre er

samtalen en indgang til HR, og hvor løsningen kan være at få taget noget ansvar væk, gå ned i tid eller noget tredje.”

Fordi udfordringerne omkring mental trivsel spænder så bredt, mødes trivselsløberne med jævne mellemrum for at evaluere og sparre med hinanden, fortæller Annette:

”Som trivselsløber kan man godt have brug for at spørge de andre: ”Hey, hvad gør jeg her?” eller ”Har I andre oplevet noget lignende?”. For selvom vi er blevet trænet til vores nye rolle, så er det vigtigt med sparring, for medarbejderne skal være trygge nok til at turde komme til os, og vi skal være gode til at kunne håndtere deres problemer eller vise dem en vej videre i systemet.”

SIGNALET I ORDNINGEN ER EN DEL AF SUCCESSEN

Anne-Mette er ikke i tvivl om, at medarbejderne på Bang & Olufsen indtil videre er glade for trivselsløberordningen, og ifølge hende skyldes det blandt andet, at man ikke skal gå direkte til HR:

”Med ordningen sænkes barrieren for at spørge om hjælp, fordi det kan være nemmere at bede en kollega om hjælp end at gå til People and culture (HR, red.). Det er også nemmere at respondere, hvis en trivselsløber hiver fat i en for at høre, om man er okay – det er jo samtidig en kollega. Så selv om det kan være rigtig, rigtig svært at erkende, at man er presset, er travl eller i ubalance, så er det noget, vi er blevet bedre til at tale om.”

Selv om Anne-Mette ikke regner med, at det er alle medarbejdere på virksomheden, som har brugt eller kommer til at gøre brug af trivselsløberordningen, så er hun af den opfattelse, at medarbejderne generelt er glade for at være på en arbejdsplads, der sender et stærkt signal om, at virksomheden går op i medarbejdernes trivsel.

Og den antagelse er Anette enig i:

”Mine kollegaer synes også, det er fedt, at den gode trivsel er noget, som virksomheden har fokus på, og noget, som ikke bare bliver tiet ihjel, men i stedet er noget, der bliver gjort noget ved. Ordningen kommer ikke, fordi Bang & Olufsen bare

vil gøre noget, der lyder nyt, moderne og spændende. Nej, det er jo fordi, at vi vil den gode trivsel, og vi vil, at folk skal have det godt.”

Selvom trivselsløberordningen kun er på prøve, så håber Anne-Mette på, at den vil fortsætte:

”Lige nu er vi ved at se ind i næste fase og kigge på brugen af ressourcer. Der kiggede samarbejdsudvalget på os og sagde: ’Det skal vi!’ For trivselsløberordningen er en succes hos os – vi kan mærke, at det virker.”



03. Tillidsrepræsentanterne er med til at kvalificere OK-ønsker

CO-industris forhandlere er på vej rundt i Danmark for at høre, hvad industriens tillidsrepræsentanter mener er det vigtigste, som skal på forhandlingsbordet ved OK25.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

28. oktober 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Din mening er vigtig. Det fastslår CO-industris to topforhandlere, som netop har taget hul på den traditionelle tur rundt i landet forud for overenskomstforhandlingerne i 2025. På otte optaktsmøder har tillidsrepræsentanterne i industrien mulighed for at fortælle Claus Jensen og Mads Andersen, hvordan OK25 kan forbedre deres og kollegernes arbejdsliv.

Møderne tager udgangspunkt i de 527 forslag til forbedringer af overenskomsterne, som er blevet formuleret på arbejdspladserne, i afdelingerne og i forbundene.

VÆRDIFULD INFORMATION



I Slagelse var cirka 120 tillidsrepræsentanter og repræsentanter fra medlemsforbundene i CO-industri kommet fra store dele af Sjælland og Lolland-Falster for at møde CO-industris formand Claus Jensen og næstformand Mads Andersen.

”Det her er mere værdifuldt, end I måske forestiller jer. Der er mange, som mener, at når de har sendt deres forslag ind til overenskomsterne, så har de gjort deres. Men det er meget det, vi hører til de her møder, som brænder sig fast og bliver taget med til forhandlingsbordet. Her har vi mulighed for en pingpong med jer, så vi fuldt ud forstår problemstillingen,” sagde Claus Jensen som indledning på mødet.

Optaktsmøderne er altså med til at kvalificere forhandlernes argumenter og tydeliggøre, hvor tillidsrepræsentanterne oplever, at behovet for fornyelser er størst.

”Det her er de vigtigste møder, vi har, inden vi skal til overenskomstforhandlinger. Vi har rigtig mange ønsker til, at tingene bliver ændret i en positiv retning for os. Og derfor stiller vi mange forslag. Men her er jo mange flere ønsker, end en to- eller treårig overenskomst kan rumme, og derfor er det vigtigt, at vi får kvalificeret ønskerne, når vi har været rundt i landet,” sagde Mads Andersen.

Den opfordring greb tillidsrepræsentanterne på Sjælland, og de fik en god og engageret debat med forhandlerne om en række af de forbedringer, som de synes, det kommende overenskomstforlig bør indeholde.

TILLIDSREPRÆSENTANTERNE HAVDE RET

Claus Jensen og Mads Andersen orienterede desuden om den økonomiske situation i industrien, hvordan det er gået med nogle af de forbedringer, som blev opnået ved tidligere overenskomstforhandlinger, samt de forskellige temaer til den kommende overenskomstfornyelse, som er udarbejdet på baggrund af de indsendte forslag.

Blandt andet viser tallene, at mange flere har brugt muligheden for at komme på selvvalgt uddannelse med IKUF, efter at lønkompensationen blev hævet fra 85 procent til fuld dækning. En forbedring, som blev indført ved det seneste overenskomstforlig efter et stort ønske fra medlemmerne og tillidsrepræsentanterne.



”I havde ret – det piner mig at måtte sige det,” sagde Claus Jensen med et skævt smil.
”De 85 procent i lønkomensation var en af forhindringerne for, at flere ville tage uddannelse. Det gjorde en forskel, da vi ændrede komensationen fra 85 til 100 procent.”

Ved de seneste overenskomstforhandlinger tog CO-industri også fat på problemerne med at få lønudviklingen til at følge med virksomhedernes overskud og inflationen. I dag viser tallene, at alle tiltagene tilsammen har været med til at tvinge lønnen op.

Det betyder dog ikke, at dansk industri taber konkurrenceevne, da produktiviteten fortsat er meget høj i Danmark i forhold til lande, som vi normalt sammenligner os med.

KOM MED

Du har fortsat chancen for at høre mere om de kommende overenskomstforhandlinger og få indflydelse på det, som CO-industris topforhandlere skal tage med til forhandlingsbordet med Dansk Industri. Der er stadig ledige pladser på de kommende optaktsmøder. Du kan finde dit lokale møde herunder, og du tilmelder dig ved at henvende dig til din lokale afdeling i dit forbund:

Slagelse - 22. oktober 2024 kl. 17.00

ZBC Slagelse
Kantsøsalen
Bredahlsgade 1
4200 Slagelse

Aarhus - 30. oktober 2024 kl. 17.00

Aarhus Tech
Halmstadsgade 6



8200 Aarhus N

Agerskov - 31. oktober 2024 kl. 17.00

Agerskov Kro
Hovedgaden 3
6534 Agerskov

Rønne - 7. november 2024 kl. 17.00

Metal Bornholm
Ved Lunden 16
3700 Rønne

København - 11. november 2024 kl. 17.00

Metal Hovedstaden
Nyropsgade 25
1780 København V

Odense - 13. november 2024 kl. 17.00

Odin Havnepark
Lumbyvej 17 F
5000 Odense C

Aalborg - 25. november 2024 kl. 17.00

Vejgaard Hallen
Vejgaard Torv 3



9000 Aalborg

Holstebro - 26. november 2024 kl. 17.00

UCH Holstebro Teknisk Skole

Døesvej 70-76

7500 Holstebro

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



04. En medarbejdersucces kan fejre 50 år

I 1974 kunne de første medarbejdere med loven i hånden blive valgt ind i deres virksomheds bestyrelse. Selv om mange medarbejdere har taget ordningen til sig, kunne udbredelsen være langt højere i mindre virksomheder, påpeger forsker.



SKREVET AF

Sara Schou Holm

SIDST REDIGERET

28. oktober 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

MAB

I Danmark opstår tanken om medarbejdervalgte i virksomheders bestyrelser allerede i 1960'erne.

Samfundsdebatten om medarbejderdemokrati er stor i årene herefter, og i 1973 fremsætter den daværende socialdemokratiske regering et forslag, der skal sikre landets medarbejdere mere indflydelse og en større stemme på deres arbejdsplads.

Lovforslaget skaber debat, og både højre- og venstrefløj udtrykker en vis skepsis. Alligevel er det et enigt folketing, som vedtager forslaget, der også bliver støttet af arbejdsmarkedets parter.

Loven bliver effektueret i 1974, og den giver medarbejdere ret til at vælge repræsentanter til deres arbejdsplads' bestyrelse.

HVAD VIL DET SIGE AT VÆRE MEDARBEJDERVALGT BESTYRELSESMEDELM?

Som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem er man medlem af selskabets ordinære bestyrelse, men valgt af virksomhedens ansatte.

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer deltager i bestyrelsen på lige vilkår med de aktionæervalgte, og de har samme rettigheder (for eksempel til at stemme og til at modtage vederlag) og forpligtelser i forhold til bestyrelsesarbejdet.

Medarbejdervalgte i bestyrelsen har til opgave at varetage selskabets interesser, men med et medarbejderperspektiv på bestyrelsesarbejdet.

Hvis et aktieselskab, eller anpartsselskab med en bestyrelse, i gennemsnit har flere end 35 ansatte gennem de seneste tre år, har medarbejderne ret til at få opsat et valg til virksomhedens ordinære bestyrelse og dermed få en medarbejder valgt ind.

I Danmark kan op til en tredjedel af et selskabs bestyrelse bestå af medarbejdere – dog kan der altid vælges mindst to.

MERE INFORMATION TIL MEDARBEJDERNE

I Danmark kan op til en tredjedel af bestyrelsen i et selskab bestå af medarbejdere. Det betyder, at de medarbejdervalgte altid vil være i mindretal og dermed ikke kan dominere en beslutningsproces.

Alligevel er der mange gode grunde til at få en medarbejdervalgt i bestyrelsen på sin arbejdsplads, fortæller Casper Berg Lavmand Larsen, som er økonom og adjunkt på Copenhagen Business School og blandt andet forsker i medarbejderinddragelse. Han fremhæver blandt andet informationsdeling som en gevinst. Studier viser, at virksomheder, der har medarbejdere i bestyrelsen, er bedre til at informere hele medarbejderstaben end øvrige virksomheder:



”I selskaber med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er ledelsen forpligtet til at informere den generelle arbejdsstyrke bedre og hurtigere om for eksempel strategiske beslutninger. Det skyldes blandt andet hensynet til de medarbejdervalgte i bestyrelsen, som har tavshedspligt, og derfor kan komme til at sidde i en prekær situation, idet de forsøger at varetage selskabets, men samtidig også de ansattes interesser. Informationsstrømmen er derfor større i virksomheder, som gør brug af MAB-ordningen.”

En anden fordel ved ordningen handler om medarbejdertilfredshed, fortsætter Casper Berg Lavmand Larsen:

”På arbejdspladser med medarbejderinddragelse er der større medarbejdertilfredshed generelt. Det skyldes blandt andet større indflydelse på design af arbejdsforhold, og at medarbejderne oftere har en følelse af, at deres inputs er værdifulde og bliver taget seriøst sammenlignet med selskaber uden medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.”

Studier viser desuden, at virksomheder med en etableret MAB-ordning gør en forskel i krisetider, fortæller Casper Berg Lavmand Larsen:

”Her er selskaberne med MAB mere tilbøjelige til at fastholde de ansatte og lave forskellige ordninger – for eksempel genforhandling af bonusordninger, hvilket medfører en større grad af fastholdelse og dermed mindre grad af afskedigelse til trods for finansielle udfordringer i selskabet.”

FEM UD AF 10 MEDARBEJDERE ER DÆKKET

I følge Casper Berg Lavmand Larsen er det især de store virksomheder, som har taget ordningen til sig.

”Omkring 24 procent af de aktie- og anpartsselskaber, som har mulighed for at implementere MAB-ordningen, har gjort det. Den andel dækker 53 procent af alle ansatte i de pågældende selskaber. Jo større et selskab er, desto større er sandsynligheden også for, at ordningen allerede er implementeret i virksomheden. Antallet af virksomheder med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er stabilt, men da antallet af virksomheder også stiger, er dækningen relativt blevet mindre.”

TRE GRUNDE TIL FÆRRE MEDARBEJDERVALGTE

Ifølge Casper Berg Lavmand Larsen er der særligt tre årsager til den dalende medarbejderrepræsentation i bestyrelser:

”Den ene er, at det er op til medarbejderne selv, eventuelt med hjælp fra deres fagforeninger, at organisere support blandt kollegaerne og gøre krav på retten til at introducere MAB på arbejdspladsen. Og det kan i praksis være en tæt på uoverkommelig opgave for den enkelte medarbejder. Virksomhedernes ledelser er ikke forpligtet til for eksempel at informere om medarbejdernes ret til MAB. Derfor er fagforeningerne i praksis også involveret i næsten alle nyetableringer af MAB-ordningen.”

Den anden grund handler ifølge Casper Berg Lavmand Larsen om generationer:

”Aldersfaktorer har altid spillet en rolle i formel organisering, men de seneste år ses det i endnu højere grad, at det er blevet svært at engagere de unge i fagligt arbejde. Det betyder, at jo yngre en arbejdsstyrke er i et selskab, jo mindre sandsynligt er det, at MAB-ordningen er etableret.”

Den tredje årsag er ifølge Casper Berg Lavmand Larsen det manglende fokus på emnet, som medfører, at færre medarbejdere er opmærksomme på ordningen:

”De seneste år har der ikke været en offentlig debat om emnet, de bagvedliggende principper eller ordningens rolle på det danske arbejdsmarked i det hele taget. Det står i modsætning til i 1970’erne, hvor emnet var til stor offentlig debat: Hvorfor er det, vi har MAB’ere? Hvorfor er de vigtige, og hvad skal vi bruge dem til? Vi stiller ikke længere spørgsmålene, og derfor bliver svarene også mindre tydelige.”

HJÆLP AT HENTE

Som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem behøver man ikke at være bekymret for ikke at kunne magte opgaven, blot fordi man sidder sammen med for eksempel direktører, advokater og økonomer. Som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem bringer man i stedet ekspertise i hverdagens udfordringer med for eksempel produktion, kompetenceniveau og kundeoplevelser ind i bestyrelseslokalet. Med den

viden og indsigt får bestyrelsen et bedre og bredere grundlag for at træffe beslutningen om virksomhedens fremtid.

Derudover uddanner flere fagforeninger MAB'erne i både hårde og bløde kompetencer, som skal styrke deres input i bestyrelsesarbejdet, fortæller Casper Berg Lavmand Larsen:

”Der er undervisning i alt fra at læse et regnskab og forstå en strategi til at forhandle og præsentere materiale. Mange fagforeninger er rigtig gode til at klæde de medarbejdervalgte i bestyrelserne på til arbejdet i selskabernes professionelle bestyrelser, så de ikke starter på bar bund.”



VIL DU HAVE EN MAB'ER PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

1. Ræk ud til din fagforening

Din fagforening ved alt om dine og dine kollegaers rettigheder, og hvordan I gør krav på dem. Hvis du vil høre mere om, hvordan I kan implementere ordningen på jeres arbejdsplads, så kontakt dem og få deres råd til den bedst mulige organisering.

2. Få dine kollegaer med ombord

Næste skridt er at komme ud til dine kollegaer med dit budskab. Her kan din fagforening igen hjælpe dig med det praktiske i at drive processen og skabe opbakning på din arbejdsplads.

3. Selskabet skal afholde et valg

Når der er opbakning fra mindst 10 procent af arbejdsstyrken på jeres arbejdsplads – og hvis mindst halvdelen af de ansatte stemmer for introduktion af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer – har I ifølge selskabsloven krav på, at selskabet skal afholde et valg, så I kan få mindst et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem.

Mange fagforeninger vil herefter bakke op med kurser i bestyrelsesarbejde, så den eller de valgte bliver klædt ordentligt på til opgaven.

Overvejer du at indfri ordningen om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer på din arbejdsplads? Så tøv ikke med at kontakte CO-industri på co@co-industri.dk (<mailto:co@co-industri.dk>). Herigennem kan du høre mere om ordningen, procedurer, regler og praktik samt få information om kurser, som bliver holdt for alle nye medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.



05. Kunstig intelligens – din digitale værktøjskasse

Vælg de gode problemer og hav modet til at være eksperimenterende. Sådan lyder et par gode råd fra to eksperter, som giver tip til, hvordan virksomhederne kan komme i gang med at bruge kunstig intelligens.



SKREVET AF
Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET
28. oktober 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Anders Kofod-Petersen lægger ud med et dementi – der er ikke noget mystisk ved kunstig intelligens (AI).

”Nogle har den opfattelse af kunstig intelligens som enten noget, der kommer og løser alle vores problemer ved et tryk på en knap, eller også kommer det og spiser os. Begge dele er selvfølgelig en fis i en hornlygte. Kunstig intelligens er en værktøjskasse som alle andre værktøjskasser. Den er bare digital,” siger han.

Anders Kofod-Petersen er cand.scient. i datalogi og dr.scient. i kunstig intelligens og holdt oplæg på TekSam Årsmøde om kunstig intelligens, og hvilke potentialer og udfordringer der er knyttet til brugen af den.



MEGET MERE END CHATGPT

Kunstig intelligens skal betragtes som en værktøjskasse, som indeholder forskellige værktøjer, der er velegnede til at løse en række problemer. Og det er meget mere end ChatGPT, som er utroligt kedeligt, fastslår han.

”Når man skal skrue en skrue i, så skal man forholde sig til, om det er en stjerneskrue eller en unbrako, som man er ved at skrue i, og tage det rigtige værktøj op af værktøjskassen. Det er fuldstændig det samme med andre problemer. Man skal tage det rigtige værktøj op af AI-værktøjskassen,” siger han.

I dag er omkring 87 procent af alle AI-projekter Machine Learning-projekter, som basalt kan bruges til at finde mønstre, forudsige mønstre og tage beslutninger på baggrund af den viden. Netop den evne til at finde mønstre gør Machine Learning velegnet til at løse nogle af de problemer, som vi mennesker slås med i dag. Vi er eksempelvis gode til at konstruere mønstre, men dårlige til at genkende dem, vi er dårlige til at risikovurdere – vi er bange for at flyve, men tager gerne bilen til lufthavnen, selv om det er meget farligere, og vi er dårlige til at videregive tavs viden som for eksempel, hvordan man i praksis cykler.

Ifølge Anders Kofod-Petersen handler den nye teknologi altså meget om at bruge den til at løse de gode problemer. Og gode problemer er, mener han, der, hvor vi har brug for kognitiv støtte.

Som eksempler peger han på armbåndsuret og kalenderen som to af de vigtigste værktøjer til at støtte vores kognition, altså vores evne til at tilegne os viden.

”Vi skal finde nogle ting, som vi ikke er så gode til,” siger han.

To ting, som vi mennesker ikke er gode til, er logistik og sagsbehandling.

Undersøgelser viser nemlig, at mange kommuner taber klagesager, fordi de formelle krav ikke er overholdt, og cirka halvdelen af alle lastbiler kører tomme rundt. Her kan AI bruges til at fange de formelle fejl, ligesom AI er særligt velegnet til at løse logistikproblemer.



POTENTIALET ER ENORMT

AI byder altså på mange muligheder for at løse de gode problemer, som vi mennesker ikke selv er gode til at løse. Samtidig er potentialet for forskellige løsninger enormt.

”Der er et ikke kvantificerbart enormt potentiale for optimering. Det er typisk det, vi gør først. Vi gør det, som vi altid har gjort, vi gør det bare lidt hurtigere og mere effektivt. Og så er der et endnu større potentiale for at gøre tingene anderledes. For meget af det, vi gør, gør vi, fordi vi altid har gjort det sådan,” siger han.

Men der er også udfordringer forbundet med AI, og ifølge Anders Kofod-Petersen så er den største udfordring, at vi mennesker ikke er særlig gode til at vide, hvad vi ikke er gode til.

”Kunstig intelligens er en værktøjskasse, og ligesom vi godt selv kan hænge et billede op eller male en liste, så er der tidspunkter, hvor man skal ringe til en professionel,” fastslår han.

Og endelig så skal vi vænne os til, at kunstig intelligens er en eksperimenterende verden, hvor vi bliver nødt til at eksperimentere hele tiden, fordi verden omkring os forandrer sig hele tiden, og nye problemer opstår.

FØR OG EFTER CHATGPT

En af dem, som ikke er bange for at eksperimentere, er Thomas Terney. Han har en ph.d. i kunstig intelligens og er iværksætter og direktør i Athlee, som laver video-feedback-løsninger til svømmere. På TekSam Årsdag fortalte han om, hvordan virksomhederne kommer i gang og får succes med AI.

Og han er en af dem, som bestemt ikke finder ChatGPT kedelig.

”Jeg kan trække en streg i sandet mellem før og efter ChatGPT og Gemini i min virksomhed,” fortæller han.

Thomas Terney har blandt andet brugt AI til at forstå og forbedre samarbejdet med en influencer. Gemini hjalp med at analysere hans virksomheds hjemmeside, og han bad den komme med forslag til, hvad de skal fokusere på, når de laver Instagram-opslag.

”Bagefter gjorde jeg det, som jeg tror, at vi kommer til at arbejde meget med i virksomhederne. Jeg spurgte Gemini forud for mit møde med Instagram-eksperten: ’Hvad er de fem spørgsmål, som jeg skal stille vedkommende?’ Og så vendte jeg den om: ’Hvad er de fem spørgsmål, som hun vil stille mig?’ Der kan jeg mærke, at der sker noget. Jeg kan simpelthen bruge det til at facilitere en dialog, fordi jeg forstår hendes verden bedre, end jeg nogensinde har gjort før,” forklarer han.

I dag bruger han løbende de to modeller til at forbedre kommunikationen i sin virksomhed, så de får meget mere ud af møderne. Hele dagen har han ChatGPT kørende på den ene side af skærmen, og han spørger den hele tiden om alt muligt.

”Det har accelereret vores samarbejde, fordi jeg nu har en personlig assistent, som jeg før et møde kan spørge: Hvad er det for en verden, og hvad er det for nogle begreber de bruger?” siger han.

På samme måde har han brugt modellerne til at finde ud af, hvordan han bedst leder de forskellige typer medarbejdere han har i virksomheden.

HJÆLP TIL KOMMUNIKATION

Den største aha-oplevelse fik han dog, da han på en togrejse mellem Kolding og Fredericia fik lagt en strategi for virksomhedens markedsføring baseret på et foto fra et møde af et whiteboard med post-its.

Under rejsen uploadede han billedet til ChatGPT og bad modellen oversætte billedet til tekst. Herefter fik han ChatGPT til at sætte noterne ind en defineret ramme, som en brandingekspert har skabt. Og kort efter havde han et to siders strategidokument. Han bad den lave et script på baggrund af strategidokumentet og herefter generere en markedsføringsvideo om Athlee.

”Det er lavet på under 10 minutter. Jeg oplever, at vi har fået en kæmpe produktivitetsforøgelse i min virksomhed. Og jeg tror, at vi står over for en større revolution i måden, vi kommunikerer mellem mennesker. Vi har simpelthen fået et værktøj, der kan hjælpe os til at forstå hinanden bedre,” siger Thomas Terney.



06. 527 forslag til overenskomsterne

Medlemmerne af CO-industris medlemsforbund har været aktive med at drøfte og formulere forslag til overenskomstfornyelsen i 2025.



SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

14. oktober 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Medlemmerne af CO-industris medlemsforbund har mange ønsker og ideer til fornyelsen af industriens overenskomster. 527 forslag er det blevet til, efter at CO-industri lukkede for indtastning af forslag fra medlemsforbundene i midten af september.

”Engagementet fra medlemmerne er fantastisk. Min oplevelse er, at der har været masser af debat om overenskomsterne i forbund, lokalafdelinger og på virksomheder. Det viser, at vi har et levende medlemsdemokrati, og det er virkelig vigtigt op til forhandlingerne”, siger Mads Andersen, der er næstformand i CO-industri og formand for 3F Industri.



KOM OG MØD TOPFORHANDLERNE

CO-industris formand Claus Jensen og næstformand Mads Andersen kommer til Slagelse, Aarhus, Agerskov, Rønne, København, Odense, Aalborg og Holstebro. Her kan du se, hvor og hvornår møderne er. Tilmelding foregår gennem dit forbunds lokalafdeling.

→ **Her kan du møde Claus og Mads (/optaktsmode)**

CO-industris formand Claus Jensen glæder sig også over den stærke opbakning fra medlemmerne.

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

TILLIDSREPRÆSENTANTER MØDER TOPFORHANDLERNE

Medlemsdemokratiet folder sig også ud, når CO-industris formand og næstformand fra den 22. oktober 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.

De to overenskomster, der er omfattet af forhandlingerne mellem Dansk Industri og CO-industri, er Industriens Overenskomst for faglærte og ikke-faglærte og Industriens Funktionæroverenskomst for tekniske og administrative funktionærer. Disse overenskomster gælder direkte for cirka 6.000 virksomheder og omfatter cirka 230.000 medarbejdere.



07. Danmark sakker bagud i teknologikapløbet – Vi skal gøre noget nu

CO-industri og DI har en række anbefalinger til regeringen og Folketinget til, hvordan Danmark kan fastholde sin position som et stærkt produktionsland.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

29. oktober 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Det er afgørende, at der investeres i robotter og ny teknologi, forskning og uddannelse, hvis Danmark ikke skal sakke bagud i teknologikapløbet med især USA og Kina. Det fastslår CO-industri og Dansk Industri (DI).

De to organisationer har derfor udarbejdet en række anbefalinger til regeringen og Folketinget. Anbefalingerne blev lanceret i forbindelse med Industripolitisk Årskonference, som de to organisationer afholdt 2. oktober i København.

På konferencen deltog blandt andre minister for byer og landdistrikter Morten Dahlin (V) og erhvervsminister Morten Bødskov (S).



”Lige nu er der godt gang i hjulene, men vi begynder at sakke bagud på robotdelen. Hvis vi ikke gør noget nu, så kan vi ikke være dem, der har de bedste løn- og arbejdsvilkår. Vi bliver nødt til at handle, uanset om vi taler digitalisering og ’robotisering,’” sagde Claus Jensen, formand for CO-industri og forbundsformand for Dansk Metal.

HJÆLP TIL SMV

CO-industri og Dansk Industri foreslår derfor blandt andet, at små og mellemstore virksomheder får bedre adgang til tilskud og støtte, der kan hjælpe dem med digitalisering og automatisering i produktionen. Samtidig foreslår de, at regeringen genindfører et investeringsvindue for små og mellemstore virksomheder, som gør det muligt at afskrive 115 procent af investeringerne i ny teknologi. Det skal ske for at fjerne en af de største barrierer for teknologiinvesteringer, som netop er de store omkostninger.

Organisationerne foreslår desuden, at regeringen øremærker 100 millioner kroner til forskning i avanceret produktionsteknologi, så Danmark kan fastholde og udbygge sin teknologiske konkurrenceevne til glæde for både de store og de mindre virksomheder samt for de mange medarbejdere, der skal anvende teknologien i fremtiden.

UNGE ER DIGITALE INDFØDTE

Og endelig skal arbejdskraften fremtidssikres. Det betyder, at der er brug for et større kvalitetsløft af erhvervsuddannelserne end det, regeringen har præsenteret med de afsatte 900 millioner kroner.

”Jeg er egentlig ikke bekymret for vores kvalifikationer ude i industrien. Vores medlemmer møder ny teknologi hver dag, som de lærer at bruge. Jeg er mere bekymret for dem, som skal ind på arbejdsmarkedet, hvis de ikke får en erhvervsfaglig uddannelse. De unge er vokset op med touchskærme og AI, og hvis ikke den teknologi er i industrien, så kan vi ikke tiltrække dem,” sagde Mads Andersen, næstformand i CO-industri og formand for 3F Industrigruppen.



Den bekymring bekræftede Ujjwal Kumar, Group President i Teradyne Robotics, som blandt andet ejer Universal Robots og MiR i Odense.

”De unge er digitale indfødte. De udgør en ny generation af medarbejdere, der vil arbejde sammen med maskinerne og lade dem tage de kedelige og farlige opgaver, mens de bruger deres færdigheder til at programmere maskinen, så de kan udføre nye opgaver hver dag,” sagde han.

STORDRIFTSFORDELE ER VÆK

Dermed passer de unges færdigheder og ønsker godt til fremtidens industri, mener Ujjwal Kumar. Der er nemlig ikke længere i udpræget brug for store fabrikker, der kan producere store mængder af det samme produkt.

I dag bliver teknologien i mange produkter, som for eksempel biler og mobiltelefoner, fornyet med korte mellemrum, hvilket stiller store krav til omstillingen hos producenterne.

”Vi står over for en stor forandring, hvor stordriftsfordelene er væk. I dag skal virksomhederne være mere agile og fleksible. Ved at investere i små avancerede robotter, som let kan omstilles til anden produktion, kan de små og mellemstore virksomheder komme ind på det marked, som vi tidligere sendte til Kina,” sagde han.

Forud for den fælles Industripolitiske Årskonference afholdt CO-industri konference for organisationens medlemmer fra de Regionale Industripolitiske Udvalg (RIPU), hvor der var fokus på industrien som motor for den grønne omstilling.

CEO i Ørsted, Mads Nipper, fortalte blandt andet om, hvordan Ørsted er udfordret i etableringen af vindmølleparker i USA, fordi der ikke er nok kvalificeret, faglært arbejdskraft til at bygge dem. Mens økonomiminister Stephanie Løse (V) holdt oplæg om grøn omstilling, CO2-afgift og kampen for flere faglærte.



08. Virksomheder søges til forskningsprojekt om natarbejde

Forskningsprojekt skal undersøge, hvad der skal til, for at NFA's anbefalinger om natarbejde bliver indført ude på virksomhederne, og hvordan det bliver gjort i praksis.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

28. oktober 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

TR

AMR

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2023 aftalte DI og CO-industri at indføre NFA's (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø) anbefalinger om natarbejde i industriens overenskomster.



LÆS MERE OM FORSKNINGSPROJEKTET

NFA har lavet et infoblad om forskningsprojektet, som du kan læse eller downloade her.

📄 **Infoblad NFA forskningsprojekt natarbejde (PDF)**
(<https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-10/Infoblad%20om%20forskningsprojekt%20natarbejde.pdf>)

Det blev samtidig aftalt at sætte et forskningsprojekt i gang.

I den forbindelse er der brug for virksomheder til at få undersøgt, hvad der skal til, for at NFA's anbefalinger om natarbejde bliver indført ude på virksomhederne, og hvordan det bliver gjort i praksis.

Resultaterne bliver samlet i en håndbog til gavn for virksomheder rundt om i landet. Håndbogen samler erfaringer og viden op fra virksomheder, som har taget stilling til anbefalingerne. Formålet er at hjælpe andre virksomheder ved at samle og dele de gode løsninger og initiativer.

NFA vil derfor gerne i kontakt med virksomheder, der vil dele deres oplevelser og viden med dem.

På [DI's hjemmeside](https://www.danskindustri.dk)

(<https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/personale/nyhedsarkiver---personaleforhold/nyheder-personalejura/2024/10/di-soger-virksomheder-til-forskningsprojekt-om-natarbejde/>)

fremgår det, hvem der kan deltage i projektet, og hvad det kræver af de deltagende virksomheder og medarbejdere. Her er der også kontaktoplysninger til DI for dem, der gerne vil høre mere.



09. Kom med til Arbejdsmiljø Roadshow 2025

Mangler du og dine kollegaer friske inputs til jeres arbejdsmiljøindsats? Så kom med til Arbejdsmiljø Roadshow og få viden, redskaber og nye ideer til et endnu bedre arbejdsmiljø.

**SKREVET AF**

Sara Schou Holm

SIDST REDIGERET

29. oktober 2024

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

Fra den 20. januar 2025 og tre uger frem kan tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsgivere og ledere fra industriens brancher komme med til årets Arbejdsmiljø Roadshow.

Temaerne for Arbejdsmiljø Roadshow 2025 er:

- Status på arbejdsmiljøet i industrien
- Støv
- Lovpligtige eftersyn
- Anmeldelse af ulykker
- Unge
- Systematisk arbejdsmiljøarbejde



- Natarbejde
- Psykisk arbejdsmiljø

Møderne er gratis, afholdes 11 steder i landet og varer fra klokken 12-15. [Se lokationer og læs mere om arrangementerne.](#)

(<https://www.bfa-i.dk/arrangementer/arbejdsmiljoe-roadshow-2025>)

Møderne er en god anledning for både ledere og medarbejdere til at få konkrete redskaber og inspiration til dialog og samarbejde om et godt arbejdsmiljø. Der opfordres derfor til, at både ledere og medarbejdere deltager.

[Tilmeld dig årets Arbejdsmiljø Roadshow.](#)