

TEKSAM NYT



**PÅ NKT
FÅR MEDARBEJDERNE
KONSTANT NYE IDEER
- OG DE ER VELKOMNE.**

**FOSS INDDRAGER KUNDERNE,
NÅR NYE IDEER SKAL UDVIKLES.**

LÆS OM INNOVATION, DER OGSÅ ER TEMAET FOR TEKSAMS ÅRS DAG INDE I BLADET.

NY TEKSAM FORMAND

I forbindelse med sammenlægningen af HTS og Dansk Industri til DI – organisation for erhvervslivet – har TekSam fået ny formand. viceadm. direktør Kim Graugaard, DI. Børge Frederiksen, formand for 3F's industrigruppe, er fortsat næstformand i TekSam. Nyt medlem af TekSam-udvalget er også samarbejdschef Niels Grøn Fabeck, DI.

Alle ideer har en chance
Side 3

Der skal være penge i det
Side 6

Først var jeg lidt på vagt
Side 8



Nu er det ikke sjovt længere
Side 11



Teksams årsdag
Side 14



LEDER

NY TEKSAM UDDANNELSE FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

Det lokale samarbejde ledelse og tillidsrepræsentant imellem har aldrig været vigtigere.

De fælles udfordringer med at få skabt løsninger som tilgodeser både virksomhedens konkurrenceevne og medarbejdernes trivsel, forudsætter ofte at tillidsrepræsentanten har et godt kendskab til områder som forretningsstrategier, regnskabsforståelse og produktionsplanlægning.

Et overblik over og en fortrolighed med disse vanskelige emner er for mange tillidsrepræsentanter en stor udfordring i en i forvejen travl hverdag. Derfor besluttede DI og CO-industri i forbindelse med overenskomstforliget i 2007 at igangsætte et fælles uddannelsesforløb for at bakke yderligere op omkring det lokale samarbejde på virksomhederne.

Uddannelsen for nyvalgte tillidsrepræsentanter giver blandt andet et indblik i emner som:

- Samarbejdsudvalgets arbejdsfelter
- Forretningsstrategi og innovation
- Regnskab og budgettal
- Produktionsforståelse.

Fire store områder, som ingen selvsagt er udlært i efter fire dages kursus. Det afgørende er imidlertid også, at den nyvalgte tillidsrepræsen-



tant får et godt værktøj til i dialog med ledelsen at arbejde videre for de fælles interesser: virksomhedens konkurrenceevne og medarbejdernes trivsel.

Vi håber med igangsættelsen af uddannelsen, at det lokale samarbejde på virksomhederne tilføres yderligere viden til løsning af de fælles udfordringer.

Nyhedsbrevet bringer en reportage fra den nye uddannelse.

Vi har også i dette nummer en reportage om medarbejderinvolverende innovation i virksomhederne. Innovation er samtidigt temaet på TekSams Årsdag den 7. oktober 2008 i Odense. Det bliver med garanti en spændende og inspirerende dag, så sæt allerede nu kryds i kalenderen.

God læselyst

Kim Graugaard og Børge Frederiksen

ANSVARSHAVENDE UDGIVER:
Teksam sekretariat,
DI/co-industri

REDAKTION:
Samarbejdskonsulenter
Lars Poulsen, DI,
Peter Dragsbæk, CO-Industri

JOURNALISTER:
Ingrid Pedersen, Tine Bjerre Larsen
GRAFISK TILRETTELÆGGELSE:
Jannie Jalloh/Citat

FOTO:
Heidi Maxmilling, Harry Nielsen,
Karsten Weirup, Foss billedarkiv
PurestockX

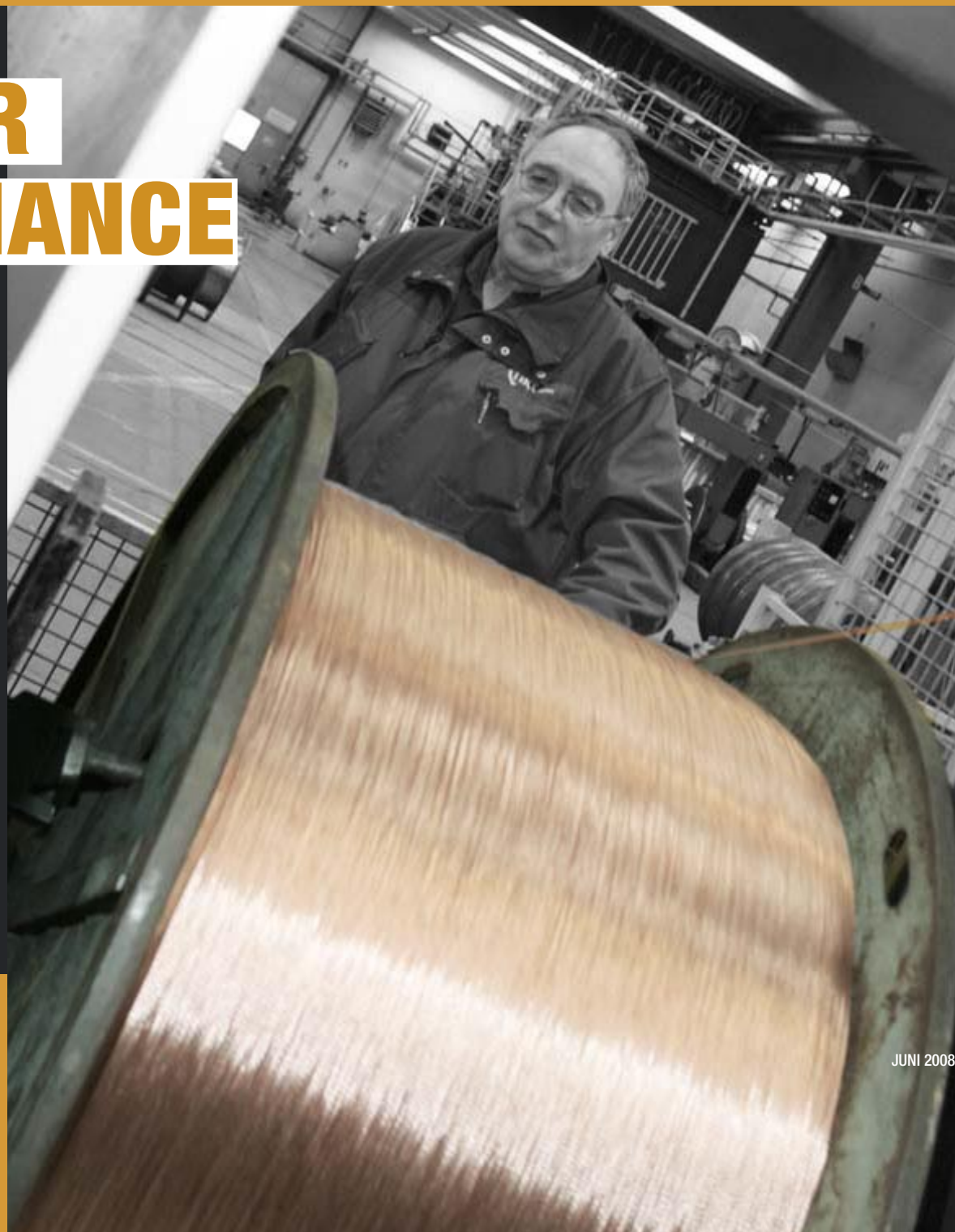
JUNI 2008 **TEKSAM NYT**

ALLE IDEER HAR EN CHANCE

PÅ NKT KAN ALLE KOMME MED GODE IDEER –
OG INGEN AF DEM BLIVER KASSERET UDEN
AT HAVE VÆRET SERIØST BEHANDLET.
NKT ER MED I LO'S PROJEKT OM MED-
ARBEJDERDREVET INNOVATION.
DET ER NEMLIG SJÆLDENT,
VIRKSOMHEDERNE TÆNKER PÅ,
AT DE ANSATTE OGSÅ KAN FÅ
GODE IDEER



○ Af Ingrid Pedersen
Foto Harry Nielsen



– En forslagskasse til medarbejdernes ideer var ikke nok. Den blev aldrig brugt, siger Jørgen Bjergskov

JUNI 2008

TEKSAM NYT

3



ALLE IDEER HAR EN CHANCE

- Forslagskassen, som medarbejderne på NKT tidligere kunne putte deres gode ideer i, er blevet erstattet af en konstant proces, der opsamler og videreudvikler de ansattes ideer. Der kom ikke ret mange forslag i kassen, for mange af kollegerne fandt det lidt for besværligt at skulle formulere dem skriftligt. Skriftlig formulering var ikke deres styrke.
 - Men nu får vi konstant gode ideer, fortæller elektriker Jørgen Bjergskov, tillidsrepræsentant og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem m.m. på NKT. Han understreger, at alle ideer i første omgang bliver taget alvorligt, men at mange af dem selvfølgelig bagefter viser sig ikke at være holdbare.
 - Til gengæld gør det jo ikke noget, at der er brugt lidt tid og ressourcer på ti andre, der ikke blev til noget, hvis bare én ide er rigtig god, fastslår han.
- En af metoderne til at få de gode ideer frem er en del af Lean produktionsformen. Heri indgår begrebet kaizen, som er japansk for forbedringer. Det bruger de på NKT. Men før det blev taget i brug, deltog de i LOs store projekt om Medarbejderdrevet innovation på private og offentlige virksomheder. Projektet blev lanceret i 2005 og førte blandt andet til, at en gruppe medarbejdere på NKT samarbejdede med stu-

derende fra højere læreanstalter – blandt andet CBS, Copenhagen Business School, og DTU, Danmarks Tekniske Universitet, om at udvikle gode ideer – og implementere dem i virkeligheden ude på virksomhederne.

Click...

Jørgen Bjergskov indrømmer, at samarbejdet måske lyder lidt 'langhåret', når man beskriver det – og mange af ideerne var så højtflyvende, at det var svært at se, hvordan de kunne bruges. Men nogle var umiddelbart omsættelige.

Det drejer sig for eksempel om et installationssystem, der betyder, at virksomhedens kabler bare kan samles med et click-system. Det gør installationen af elektriske apparater nemmere. Lovgivningen kræver stadig, at arbejdet udføres af en elektriker, men det gøres meget hurtigere og uden brug af en masse forskelligt værktøj, fordi han ikke længere skal afisolere kabler og skille armaturer ad.

– Systemet bruges for eksempel i butikker. De bliver jo tit ændret og nyindrettet, og på denne måde er det hurtigere og med færre fejlmuligheder, forklarer han.

Der er ikke noget bevis for, om systemet – der i forvejen var kendt i Holland – ville være opstået, hvis ikke medarbejderne var med i arbejdsgruppen, der havde til opgave

LO iværksatte projektet om medarbejderdrevet innovation for at få kortlagt, hvor meget medarbejderne deltager. LO mener, der er et stort potentiale i at udvikle den medarbejderdrevne innovation, fordi der i Danmark er særlige forudsætninger for at være førende på området.

Kulturen på danske arbejdspladser er karakteriseret ved en stor vilje til at samarbejde og involvere sig i arbejdet.

En undersøgelse fra Rambøll Management fra 2006 viser, at kun 24 procent af virksomhederne overvejer at inddrage medarbejderne i innovationsprocessen, og her tænker de især på medarbejdere med lange og mellemlange uddannelser.

Kun i tre procent af tilfældene inddrages de ufaglærte i processen.



ALLE IDEER HAR EN CHANCE

at udtænke nye måder at bruge eller forbedre virksomhedens kabler på.

– Det er svært at sætte procenter på vores engagement, siger Jørgen Bjergskov, men han er ikke i tvivl om, at det rykker hos medarbejderne, når det bliver en del af arbejdspladsens kultur, at nye ideer er kærkomne.

– Projektet var interessant, fordi det er spændende at observere, hvad det er, der får ting til at ændre sig, så vi ikke længere er en arbejdsplads, hvor vi gør, som vi er vant til, siger han.

– Tit viser det sig jo også, at selv de mest flyvske ideer, har muligheder i sig, hvis bare man graver et spadestik dybere, konstaterer han, og derfor bliver alle ideer og forslag præsenteret for en smed eller en elektriker, der undersøger deres muligheder.

Hul igennem

Mange ideer og forbedringer opstår på grund af irritation. Jørgen Bjergskov nævner en maskine, der havde betjeningsknappen til en folieskærer på den forkerte side. Sådan var den engang blevet monteret, men medarbejderne tog initiativ til at få den flyttet – og sparede på den måde både tid og besvær med at gå rundt om maskinen.

Et andet eksempel på nytænkning er en ny isoleringstype,

der gør kablerne tyndere og pænere.

– Det har givet et pænt omsætningsløft, siger han og tilføjer, at der hele tiden skal tænkes nyt, for om fire år skal ti procent af omsætningen stamme fra områder, man slet ikke kender i dag.

– Det er utroligt spændende, at innovation og nytænkning på den måde er blevet et fast element i dagligdagen. Nu har vi alle en fornemmelse af, at man har mulighed for at lave noget om. Der er hul igennem til ledelsen, og det får ideerne frem, siger Jørgen Bjergskov.

**TEKSAMS ÅRS DAG
TIRSDAG DEN 7. OKTOBER
I ODENSE HAR INNOVATION
SOM TEMA. ÅRSDAGEN ER
ÅBEN FOR ALLE MEDLEM-
MER AF SAMARBEJDS-
UDVALG INDEN FOR
TEKSAMS OMRÅDE.**

Det rykker hos medarbejderne, når det bliver en del af kulturen, at nye ideer er velkomne



DER SKAL VÆRE PENGE I DET

I FOSS ER DET KUNDENS BEHOV, DER SKABER INNOVATION. MEDARBEJDERNE BELØNNES FOR GODE IDEER.

- Innovation hos Foss er i høj grad styret af kunderne, og inden et nyt produkt bliver sat i gang, foreligger der en grundig markedsanalyse, der sikrer, at der er behov og interesse hos kunderne for det nye måleinstrument.
 - Vi producerer jo ikke konsumvarer som mobiltelefoner eller høreapparater, der kan sælges i kraft af et smart nyt design, siger udviklingsdirektør, Kim Vejlbj Hansen. Han tilføjer, at når der – som i Foss' tilfælde – er tale om business-to-business, skal kunden virkelig kunne se en forretningside for at investere i et nyt måleapparat. Virksomhedens instrumenter tester mælk, korn, kød og andre landbrugsprodukter for indhold af vand, fedt, protein og andre stoffer, og Foss er førende på verdensmarkedet for den type måleinstrumenter. Ifølge Foss bliver 85 procent af verdens mælk og 80 procent af verdens korn og 75 procent af verdens øl testet på et af deres instrumenter, og Kim Vejlbj Hansen fremhæver, at der er tale om en ganske lille niche, som det er vigtigt at være markedsførende i. Ellers kan det slet ikke betale sig at være med.
 - Det betyder, at vi hele tiden skal være innovative, så vi er i front med nye måleinstrumenter, siger han.
 - Inden kunden køber nye maskiner, foretager han en kold og kynisk kalkule: Kan det betale sig. Kan dette optimere processerne, så jeg kan få mere ud af mine råvarer, siger han.

○ Af **Ingrid Pedersen**
Foto **Foss billedarkiv og PurestockX**



– Det handler om at forstå, hvad der sker hos kunden og gerne præsentere kunden for nye måder at løse problemerne på, siger udviklingsdirektør Kim Vejlbj Hansen, Foss

DER SKAL VÆRE PENGE I DET

Hvis en måling viser, at korn har et højt proteinindhold, kan det måske sælges til et andet formål og til en bedre pris, end det kunne, hvis proteinindholdet ikke var kendt, ligesom en mælkepulverfabrikant kan udnytte mælken bedre ved at kende det nøjagtige fedtindhold, og vinen kan gøres bedre ved at måle bestemte processer undervejs.

– Det er den type overvejelser, kunden gør sig, forklarer han.

Kende kundens problemer

Kim Vejlbj Hansen fremhæver, at når man taler om 'markedsdrevet' innovation, handler det om at forstå, hvad der sker hos kunden, og eventuelt præsentere kunden for en måde at løse problemer på, som han ikke selv havde overvejet. Det behøver ikke at handle om at lave bedre analyser. Det kan også dreje sig om at spare arbejdskraft ved prøvetagningen.

Ideerne kan komme fra alle medarbejdere, men han siger, at det er sjældent, at den helt spontane ide fører til et brugbart resultat.

– Den får dog altid et par runder, så vi kan overveje, om der er noget i den, fortæller han.

Der er tre grupper medarbejdere, der tager ideerne under behandling. Det er økonomer/cand. merc'er, ingeniører og teknikere og endelig udviklingsafdeling/konceptdesignere. Når de har taget stilling til det tekniske, bliver der foretaget en markedsanalyse, der afgør, om den gode ide overhovedet er interessant for kunderne. Er den ikke det, bliver der ikke brugt kræfter på den.

Og dog.

– For selvfølgelig har vi taget fejl. I vores museum har vi også et rædselskabinet over 'gode ideer', der blev udviklet og markedsført, men aldrig solgt, indrømmer han.

Hæder

Alle medarbejdere opfordres til at komme med gode ideer.

– Hovedparten af ideerne kommer fra udviklings- og marketingafdelingen. Sælgerne, der har kundekontakten, er gode til at opfange kundens problemer.

Kim Vejlbj Hansen siger, at de medarbejdere, der kommer med gode, brugbare ideer, bliver fremhævet på afdelingsmøderne og får også en kontant erkendtlighed. Der er en vis hæder forbundet med at få en god ide, og den, der har fået den, bliver holdt orienteret om udviklingen.

Så snart en ide er ved at tage alvorligt form, bliver der søgt

patent på den, og det er Foss' målsætning at få mindst ti nye patenter om året, og det er målsætningen, at væksten hele tiden sker med nye produkter.

Foss har traditionelt arbejdet inden for de danske fødevarer mælk, mel og kød, men de senere år har de også bevæget sig ind på analyser af vin. Senest er virksomheden flyttet ud på gårdene til landmændene, for fornemmelsen af, at dyrevelfærd ikke bare var et modefænomen, men noget forbrugerne tager alvorligt, betyder, at de for øjeblikket afprøver et måleinstrument, der kan afsløre den enkelte kos trivsel.

FOSS

Foss i Hillerød producerer måleinstrumenter til fødevarerindustrien. Virksomheden blev grundlagt i 1956 af den nu 80-årige Nils Foss. I de første år producerede Foss instrumenter, der kunne måle fugtighedsindholdet i korn, men siden også til en lang række andre fødevarer, farmaceutiske produkter og vin.



FØRST VAR JEG LIDT PÅ VAGT

MEN AT UNDERVISEREN PÅ TEKSAMS TILLIDSMANDSKURSUS OM VIRKSOMHEDSFORSTÅELSE OG LEDELSESSTRATEGIER VAR FRA DI, VAR IKKE ET DILEMMA, MENER EN TILLIDSREPRÆSENTANT FRA COLOPLAST. HANS CHEF KALDER DET FOR "HELT AFGØRENDE".

● Af Tine Bjerre Larsen
Foto Harry Nielsen og PurestockX

JUNI 2008

TEKSAM NYT

8

FØRST VAR JEG LIDT PA VAGT

- Forretningsforståelse, strategi og ressourcer i virksomheden. Det var nogle af overskrifterne på TekSams nye kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter. De tolv forholdsvis nyvalgte sikkerhedsrepræsentanter fra hver deres arbejdsplads sad i hestesko på Metalskolen i Jørlunde og diskuterede, hvad god ledelse er, og hvorfor det er vigtigt at definere både kundetyper og konkurrenter. Flemming Broni, der har været tillidsrepræsentant i Coloplast A/S i et års tid, var overrasket over, at han blev indkaldt til et kursus, hvor også arbejdsgiverne var repræsenteret. Han skulle lige vænne sig til at modtage undervisning fra folk fra DI, som han normalt opfatter som modpart. Skepsis forsvandt dog så snart, kurset var i gang. Og det var interessant at lære om virksomhedsforståelse og få bedre indsigt i, hvordan man tænker som virksomheds-ejer, synes Flemming Broni.
– Det var ikke et dilemma, at nogle af underviserne var fra DI, og begge parter er jo interesserede i, at virksomheden består og klarer sig bedst muligt. Det er vigtigt for mig at vide, hvorfor arbejdsgiverne har de strategier, de har, for selv om jeg ikke er enig med dem, så har jeg bedre forudsætninger for at påvirke dem, siger Flemming Broni, tillidsrepræsentant i Coloplast A/S i Mørdrup i Nordsjælland.

Stærke tillidsrepræsentanter skaber ro

Flemming Bronis chef, Jørgen Erik Jensen, synes som udgangspunkt, at tillidsmandskurser er en god ide. Men at TekSam-kurset har både medarbejder- og arbejdsgiver-siden med er helt afgørende, understreger han.

– Det er meget vigtigt, at man kan se en sag fra to sider. Virksomheden skal drives, så der tjenes penge, og når det går godt for firmaet, går det også godt for medarbejderne. Vi vil gerne have en modspiller, som kan forstå, hvad vi siger, og jo dygtigere tillidsfolkene på virksomheden er, jo mere ro skaber det på arbejdspladsen, siger Jørgen Erik Jensen, der er produktionschef i Coloplast A/S i Mørdrup.
– De tillidsrepræsentanter, som ikke er stærke, bliver utrygge, fordi de ikke kan overskue det, som foregår på arbejdspladsen. De risikerer nemt at blive lidt firkantede i deres holdninger og kun tænke på at overholde reglerne. Men det kan gøres mere smidigt, hvis man føler sig ligeværdige og har tillid til hinanden. Så behøver man ikke hele tiden at gå til 3F.

Han synes, at tillidsfolkene på deres virksomhed er stærke og gode at samarbejde med. Selv om de ikke altid er enige, er der en gensidig respekt.

– At vi er kommet igennem store omvæltninger og landet



Flemming Broni synes, at det er en fordel i det daglige arbejde, at begge parter har forståelse for hinanden.



Forretningsforståelse og ressourcer i virksomheden var nogle af de emner, kursisterne diskuterede på Metalskolen i Jørlunde.



FØRST VAR JEG LIDT PÅ VAGT



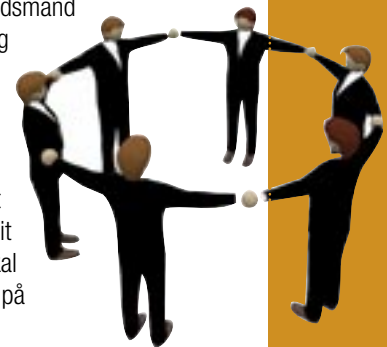
Hvorfor det er vigtigt at definere både kundetyper og konkurrenter blev der også talt om i hesteskoen.

på benene, er i høj grad tillidsrepræsentanternes skyld. Vi har outsourcet og haft afskedigelser af folk, og der har tillidsrepræsentanterne været med hele vejen. Vi har en jobtilbudsgaranti, så hvis der er tale om udflytninger, er man sikret arbejde et andet sted, siger Jørgen Erik Jensen.

Skal huske værdigrundlaget

Flemming Broni synes, at det er en fordel i det daglige arbejde, at begge parter har forståelse for hinanden. Og som tillidsrepræsentant kan det være lettere at klare sig i en argumentation, hvis man taler arbejdsgivernes sprog. Kan man ikke komme til at tale og tænke ligesom arbejdsgiverne?

– Den risiko er der altid. Men som tillidsmand har man holdninger til retfærdighed og lighed, og når arbejdsgiverne taler om "de høje lønninger", så glemmer man ikke, at der er en interessekonflikt. Men selvfølgelig er det vigtigt altid være opmærksom på, at man ikke kommer for langt væk fra sit værdigrundlag. Ligesom politikere skal vi huske, hvem det er, som har stemt på én, siger Flemming Broni.



Oplæg om psykisk arbejdsmiljø var lige noget tillidsrepræsentant Susanne Juul Jensen fra PBN MEDICALS A/S kunne bruge.

NU ER DET IKKE SJOVT LÆNGERE

MOBNING OG CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN ER ET ALVORLIGT SAMFUNDS-
PROBLEM. TEKSAM KAN HJÆLPE, NÅR KOLLEGERNES DRILLERIER IKKE ER
VENLIGT MENT, MEN ER VED AT UDVIKLE SIG TIL INVALIDERENDE MOBNING.

○ Af Ingrid Pedersen
Foto PurestockX

JUNI 2008

TEKSAM NYT

11



NU ER DET IKKE SJOVT LÆNGERE

- Bliver der fuldkommen stille, når du træder ind i kantine? Tror din kollega bare, I flirter, når du ser vredt på ham og siger: "hold op"? Kommer chefen konstant med ukonstruktiv kritik af dit arbejde? Føler du, at du - eller en kollega - bliver udsat for mobning på arbejdspladsen, og kan I ikke selv løse problemet, er første skridt ikke længere at ringe til Arbejdstilsynet. DI og CO-industri har netop fornyet organisationernes aftale om trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Det betyder, at de to organisationers samarbejdskonsulenter er klar til at hjælpe, når der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø på grund af mobning eller seksuelt chikane. Samarbejdskonsulenterne i TekSam, Peter Dragsbæk og Lars Poulsen, fremhæver, at man kan ringe til dem eller de øvrige samarbejdskonsulenter i DI og CO-industri, hvis

§ 9a.

Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane

mobning eller seksuel chikane er et problem på arbejdspladsen – og man kan ringe anonymt, hvis problemerne er så store, at man ikke har mod på at stå frem med dem.

Lav en politik

Den nye aftale opfordrer samarbejdsudvalgene til at drøfte principper og retningslinjer på det psykosociale område for at styrke det psykiske arbejdsmiljø.

Ifølge aftalen er det SU's opgave at sikre en lokal drøftelse af forebyggelse, identifikation og afhjælpning af generelle problemer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

TekSam erfaring er, at virksomhederne nemmere kan løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø på grund af mobning og chikane, hvis man har formuleret en politik på området. Derfor opfordrer TekSams konsulenter samarbejdsudvalgene til at overveje, om en politik mod eksempelvis mobning og chikane er relevant.

– Alene ved at arbejde med en politik på området, bliver emnerne snakket igennem, så ingen kan være i tvivl om, hvor grænserne går – og hvad konsekvenserne er, hvis de bliver overskredet.



NU ER DET IKKE SJØVT LÆNGERE

I nogle tilfælde kan det være nødvendigt at afskedige en medarbejder, der mobber de øvrige ansatte eller udsætter dem for seksuel chikane. Det skal man være klar over, så man ikke kan undskylde sig med, at det var for sjov, siger Lars Poulsen og Peter Dragsbæk.

SU-konsulenterne minder om, at det altid er mobningens ofre, der definerer, hvor grænsen er. Når de synes, kollegernes drillerier bliver ubehagelige, er det ikke sjovt længere.

Meningen med at lave en politik er, at medarbejdere og ledere skal forstå, at der er en definitiv grænse for drillerier – og at folk har forskellige grænser for, hvor længe det er sjovt. Det er en væsentlig ledelsesopgave at få alle til at forstå dette. Og SU-konsulenterne tilføjer:

– Ledere kan også mobbe. Derfor bør samarbejdsudvalgene overveje at beskrive nogle formelle handlemuligheder, så man eventuelt har mulighed for at gå til lederen længere oppe i hierarkiet. Generelt er det vigtigt at tage stilling til de handlemuligheder, som ofre og vidner til mobning har, så det er tydeligt, hvem man kontakter.

En aftale forpligter

De fremhæver, at fordelene ved aftalen – i stedet for Arbejdstilsynet – er, at man føler sig mere forpligtet af en intern politik i virksomheden, som man selv har været med til at udarbejde.

– Arbejdstilsynets eneste handlemulighed er et påbud, og det er voldsomt vanskeligt få folk til at ændre adfærd ved hjælp af et påbud, siger Peter Dragsbæk og Lars Poulsen.

Hvis problemerne ikke bliver løst i virksomheden, kan sagen føres hele vejen gennem det fagretslige system og kan i sidste ende resultere i civilt søgsmål og indberetning til Arbejdsskadestyrelsen.

Ifølge aftalen påtager CO-industri og DI gennem TekSam sig samme forpligtelse som Arbejdstilsynet til at sørge for, at bestemmelserne i paragraf 9a i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse bliver overholdt.

Kan virksomheden og det fagretslige system ikke selv løse problemerne, er der stadig mulighed for at tilkalde Arbejdstilsynet.

Enormt samfundsproblem

Ugebrevet A4 har netop beskrevet mobning på arbejdspladserne, og her siger erhvervspsykolog og forsker i

mobning Eva Gemzøe Mikkelsen, at mobning er et enormt samfundsproblem, når det gælder de menneskelige omkostninger. Men det er også et samfundsproblem, fordi rigtig mange virksomheder ikke tager det alvorligt, og det danske samfund slet ikke er gearret til at tage sig af mobningsramte.

Ifølge A4 er mellem en og to procent af lønmodtagerne udsat for så massiv mobning, at de bliver traumatiserede, får post-traumatisk stresssyndrom og selvmordstanker. Det er dyrt for både virksomheden og samfundet, for det fører ofte til langtidssygemeldinger, udstødelse fra arbejdsmarkedet og førtidspensionering.



- Aftalen omfatter virksomheder, der er omfattet af samarbejdsaftalen mellem DA og LO, hvor virksomheden er omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst.
- Aftalen omfatter håndtering af problemer i det psykosociale arbejdsmiljø, der skyldes påvirkninger, der skyldes ledelsens overordnede beslutninger, samspillet mellem ledelsen og de ansatte eller de ansatte indbyrdes – eller forhold der ligger udenfor virksomheden.
- Aftalen omfatter ikke konkrete personsager og psykosociale problemer, der udspringer af den enkeltes arbejdsfunktion. Konkrete personsager behandles fortsat i det fagretlige system.



FÅ **LYS** I PÆREN OG **VÆRDI** PÅ BUNDEN

INNOVATION er fornyelse, som skaber værdi.

Og de **GODE IDEER** til nye produkter, nye processer og **NYE MÅDER** at **SAMARBEJDE** på er det, vi skal leve af i **FREMTIDEN**.

Derfor er innovation en nødvendig proces i hverdagen. Innovation er temaet for

TEKSAMS ÅRS DAG TIRSDAG DEN 7. OKTOBER I ODENSE. Sæt kryds i kalenderen og få gode ideer til, hvordan innovation og fornyelse -

der aktivt inddrager medarbejderne - kan styrke det lokale samarbejde og virksomheden.

Program udsendes senere.

VÆRD AT VIDE

KÆRE LÆSERE

Her i 'Værd at vide' kan du læse om nye tiltag, hente nyttig viden og få gode tips.

Samtidig henviser vi til vores hjemmeside: www.teksam.dk.

Brug den flittigt – den er til for Jer!

TEKSAMS ÅRS DAG TIRSDAG DEN 7. OKTOBER I ODENSE.

Sæt kryds i kalenderen og få gode ideer til, hvordan innovation og fornyelse - der aktivt inddrager medarbejderne - kan styrke det lokale samarbejde og virksomheden. Program udsendes senere.

HUSK AT TILMELDE JER I GOD TID

Vi har med stor glæde kunnet konstatere en stigende tilgang til Teksams kurser og seminarer – det viser at interessen og engagementet er til stede fra alle sider.

Gå ind på hjemmesiden og læs om de kommende tiltag. Her kan I også tilmelde Jer.

Og gør det i god tid – det giver os mulighed for den bedste planlægning og en optimal afvikling, når vi ved hvem der kommer.

Vi lægger ud med nogle særdeles vedkommende projekter som du kan læse mere om.

Men gør det hellere i dag end i morgen.

Læs med i de kommende nyhedsbreve.