

TEKSAM NYT

**FRA FRAVÆR
TIL NÆRVÆR**

TEMA
SIDE 3 - 10



LEDER

SAMARBEJDE I EN KRISETID

Den globale, økonomiske krise har desværre også ramt mange danske virksomheder dramatisk med svigtende ordreindgang, faldende omsætning og finanseringsmæssige stramminger. Krisen og de umiddelbart dystre udsigter har tvunget mange virksomheder ud i afskedigelsesrunder.

Det gør naturligvis ondt hos medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledere, når tynde ordrebøger og dystre prognoser tvinger en virksomhed til at afskedige. Et er imidlertid at skulle sige farvel til gode kollegaer, noget andet er at forholde sig til, hvordan de tilbageblevne medarbejdere og virksomhedens ledelse sammen i en vanskelig situation holder et fokus på de fremadrettede udfordringer.

I en sådan situation er det er værd at hæfte sig ved, at de centrale elementer i samarbejdsaftalen står sin prøve og viser sin styrke også i modgangstider.

Kernen i samarbejdsaftalen og i samarbejdsudvalgenes arbejde er at fremme de fælles interesser: medarbejdernes trivsel og virksomhedens konkurrenceevne. Ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere har her en fælles opgave i at øge forståelsen for de fælles fremadrettede interesser – ikke mindst i en krisesituation hvor arbejdspladser og konkurrencekraft står på spil.

Mange virksomheder har heldigvis evnet at gennemføre de uundgåelige tilpasninger i fælles forståelse med tillidsrepræsentanter og medarbejdere, blandt andet fordi man med afsæt i samarbejdsaftalen i årevis har arbejdet med at styrke såvel det daglige samarbejde som dialogen i SU. Hermed skabes et bedre fundament for samarbejdet, når afsættet til at komme videre i en krisetid skal tages.



i TekSam arbejder vi målrettet på, at understøtte samarbejdsudvalgene i den vanskelige situation mange står i. I maj måned gennemfører vi eksempelvis en række landsdækkende temadage, hvor vi sætter fokus på, hvordan medarbejdere og virksomhederne kommer videre efter turbulente tilpasninger.

Et godt eksempel på værdien af en langvarig indsats for en åben dialog i samarbejdsudvalget finder vi i dette nummers temaartikel fra Danish Crowns slagteri i Ringsted. Det målrettede samarbejde på Ringsted -slagteriet er et godt eksempel på, hvor langt man kan flytte parternes fokus på værdien i det daglige samarbejde mellem tillidsrepræsentanter og ledelse. Med artiklen markerer vi også, at fødevarer virksomhedernes samarbejdsudvalg nu er blevet en del af TekSam i forbindelse med, at FTS – udvalget for Fødevarerindustriens Teknologi- og Samarbejdsudvalg – ved årsskiftet er blevet en del af TekSam.

God læselyst.

Kim Graugaard og Børge Frederiksen

Ingen strejker og halveret sygefravær
Side 3

Fravær og nærvær
Side 6



Tillid, retfærdighed og samarbejde
Side 8

Ansvar for den gode arbejdsplads
Side 11





DOBBELTINTERVIEWS
DOBBELTІNTEBΛIEMΣ

INGEN STREJKER OG HALVERET SYGEFRAVÆR

**SAMARBEJDSUDVALGET HAR VÆRET MED TIL AT
REDDE DANISH CROWN-SLAGTERIET I RINGSTED**

- Hos fabriksdirektør Frode Lauersen og tillidsrepræsentant Finn Lund, Danish Crown, er der ingen tvivl om, at det gode samarbejde i SU har været med til at redde slagteriet i Ringsted. Masser af svineslagterier er lukkede, slagtingerne centraliseret, og grisene fosser ud af landet – 20-25 procent af de 25 millioner grise, der årligt fødes på de danske svinefarme og gårde, ender deres liv på slagterier i Tyskland eller Polen. Mange af dem kunne ligeså godt opdrættes og slagtes i Danmark, er tillidsmanden og direktøren enige om.

- Af **Ingrid Pedersen**
Foto **Hanne Loop**



3

TEKSAM NYT
APRIL 2009

Dårligt arbejdsmiljø, strejker, uro og ballade var for 7-8 år siden en konstant medspiller i hverdagen på slagteriet i Ringsted, og det var klart, at der skulle gøres noget, hvis arbejdspladsen skulle overleve, og her var samarbejdsudvalget centralt.

- Samarbejdsudvalget er stedet, hvor vi lægger linjerne for, hvordan tingene skal fungere i virksomhedens regi, siger Finn Lund.

Han tilføjer, at samarbejdet handler om at bevare virksomheden – og beholde arbejdspladserne, så de ikke flytter til udlandet.

Politik for alt

I dag har Danish Crown nedskrevet politikker for alt – blandt andet fravær, konfliktløsning, sundhed, rygning, alkohol og seniorer. Den vanskeligste at blive enige om var fraværspolitikken, for der er mange følelser knyttet til 'retten til at være syg'.

Men den første prioritet var bestræbelserne for at undgå strejker, for de var dyre på slagterierne. Når strejken er slut, er varen væk.

Grise kan ikke vente, så det tabte ved en strejke kan ikke indhentes ved overarbejde.

Derfor enedes samarbejdsudvalget om, hvordan de i fremtiden skulle håndtere strejker.

- Der ligger meget psykologi i en strejke, siger Frode Lauersen. Han vurderer, at det, der fik dæmmet op for strejkerne var, at de ansatte indså, at de på længere sigt kunne true arbejdspladsen.

- Vi fik lavet en køreplan for, hvordan vi kunne diskutere tingene, så vi kan undgå strejker, fortæller Finn Lund.

Køreplanen beskriver blandt andet, hvordan man arbejder med forslag, til der er en løsning.

De mener dog også, at der er sket en kulturændring i slagteribranchen. 80 procent af de ansatte er mænd, men de skal kunne meget andet end at besidde fysisk styrke. Maskiner har overtaget en del af det hårde, tunge arbejde, så selv om der stadig forekommer ensidigt gentaget arbejde, er det ikke længere så tungt og nedslidende arbejde.

Halvt så meget fravær

Som nævnt var fraværspolitikken den helt store hurdle. Men det er nu næsten lykkedes at halvere sygefra-



været. Det kan måles på, at udgifterne til løn under sygdom i 2003 udgjorde 12 kr. pr. arbejdstime. Det er nu reduceret til 6,35 kr. i Ringsted og 8,08 kr. i gennemsnit i hele koncernen.

Som udgangspunkt er der ingen tvivl om, at folk naturligvis passer deres arbejde, når de kan. Men da der er tale om fødevareindustri, betød en lille rift på en finger tidligere, at man af hygiejniske grunde var nødt til at være sygemeldt i ti dage. Sådant er det ikke mere. En ny politik er, at hvis man ikke er syg – men bare midlertidigt ikke kan arbejde i sin sædvanlige funktion, bliver man straks overflyttet til et sted i produktionen, hvor man kan have plaster på en finger. I øvrigt er tilskadekomsterne også blevet reduceret væsentligt, for man går ikke længere rundt med løse knive. De transporteres i et lille bærbart trådbur, så man ikke skader

Tillidsrepræsentant Finn Lund og fabriksdirektør Frode Lauersen siger, at en køreplan for, hvordan man løser konflikter, har været med til at redde slagteriet i Ringsted



hverken sig selv eller kollegerne med dem. Handsker og andet sikkerhedsudstyr er også blevet forbedret.

Ingen pjækker

Men virksomheden går også mere aktivt til værks, når en medarbejder har meget sygdom. Ved et sygefravær på over syv procent fordelt på tre perioder i løbet af et halvt år, kommer man til en samtale.

Begge understreger, at der ikke er tale om kontrol, for ingen forventer, at medarbejderne pjækker.

- Men ofte går man jo derhjemme og spekulerer på, hvordan man kan vende tilbage til arbejde, hvis man ikke er 100 procent rask, siger Finn Lund. Det er der mulighed for nu. Lider man af kroniske, alvorlige sygdomme, som ikke er livstruende, kan man få en delvis sygemelding, så man kan komme på arbejde, når det er muligt – og så behøver man ikke at være urolig for fremtiden.

- Der kommer mere ro på, konstaterer Frode Lauersen. Hvis kollegerne er fraværende på grund af problemer med børn eller parforhold, vold i hjemmet eller skilsmisse – jeg hører jo meget i krogene, konstaterer tillidsmanden, bliver folk også tilbudt en samtale. Det kan medføre, at man bliver bedt om at holde ferie til

problemerne er løst.

- Men det er da bedre end at blive afskediget på grund af for meget fravær, erklærer Finn Lund.

Virksomheden hjælper også med at kontakte kommunen og lægge pres på sagsbehandlerne, så langtids-syge medarbejdere kan få en ordning, der gør det muligt for dem at komme hurtigt tilbage på arbejde nogle timer om dagen.

Polske kolleger

Danish Crown har også forsøgt at være en rummelig arbejdsplads. Det gik ikke så godt, og derfor betød manglen på arbejdskraft tidligere, at der kom polske kolleger på slagteriet. Men Finn Lund argumenterede længe for, at man i stedet skulle skaffe arbejde til ledige, der havde svært ved at få plads på arbejdsmarkedet. Desværre resulterede et projekt, der omfattede 70 ledige, kun i en enkelt slagteriarbejder, så tillidsrepræsentanten bøjede sig for, at der i første omgang blev ansat 12 polske slagteriarbejdere. Senere er mange flere kommet til, så der i dag er 120, og alle er enige om, at de fungerer rigtig godt. Slagteriet har ansat en polsktalende medarbejder, der hjælper med tolkning og andet, indtil danskurset har virket så godt, at der ikke

er sprogproblemer. En ting, der ikke har været til diskussion, er de polske medarbejders løn- og arbejdsforhold. De er selvfølgelig som de danske kollegers.

Ingen krise her

Hidtil har krisen ikke kostet arbejdspladser i Ringsted, men det kan mærkes, at der er krise hos svineproducenterne, og der bliver leveret færre svin. Det løses i første omgang ved, at medarbejderne tager deres ekstra ferie- og fridage, når der ikke er nok at lave.

Begge fremhæver, at de ansatte på den måde udviser en utrolig fleksibilitet. Der er indført 40 timers arbejdsuge, og det betyder, at de ansatte har 3½ uges ekstra fri om året.

Det krævede lange forhandlinger at indføre den lange arbejdsuge.

- Men folk er glade for det. I dag vil de ikke af med den igen, siger tillidsmand Finn Lund – for den giver også fleksibilitet i familielivet, selv om den enkelte arbejdsdag er længere.

Slagteriet har også goder som motionsrum, massage, zoneterapi og fodpleje. Prisen og betingelserne for disse ting aftales også i SU.



FRAVÆR OG NÆRVÆR



SYGDOM ER IKKE EN PRIVAT SAG. SYGGEFRAVÆRET ER FALDET I VIRKSOMHEDER, DER HAR VÆRET MED I TEKSAMS SYGGEFRAVÆRSPROJEKT

○ På virksomheden BB Electronics danske fabrikker faldt sygefraværet blandt de timelønnede i løbet af sidste år fra lige knap ti procent til omkring fire procent.

- Vi har brugt 3½ millioner kr. mindre på omkostninger i forbindelse med sygefravær i 2008 sammenlignet med 2007, siger administrerende direktør Knud Andersen.

Virksomheden har omkring 800 ansatte fordelt på tre fabrikker i Horsens, Give og Suzhou i Kina og producerer elektronik til bl.a. tele- og medicinalindustrien.

Den er en af de seks, der deltager i TekSams sygefraværprojekt, og opmærksomhed på sygefraværet har været med til at bringe det ned, men samtidig er der sket en lang række andre ændringer på fabrikkerne – især i Horsens.

Omstrukturering, lukning af en afdeling i Søn-

derborg og indførelse af lean i produktionen i Horsens skabte i første omgang usikkerhed blandt de ansatte, men har nu skabt et meget bedre arbejdsklima og større arbejdsglæde.

Samtaler fungerer

Både BB Electronics og de øvrige virksomheder har i projektperioden bevidst valgt at fokusere på omsorg og opmærksomhed, så sygemeldte medarbejdere efter et vist antal sygedage indenfor et bestemt tidsrum, invites til en sundhedssamtale.

På BB Electronics sker det, når man har haft mere end fem sygedage i løbet af tre måneder. Både nærmeste leder og tillidsrepræsentanten deltager i mødet – sidstnævnte kun, hvis den sygemeldte ønsker det. I den følgende sygeperiode holdes samtalerne med bestemte intervaller, og efter seks måneder tager man stilling til, om medarbejderen kan vende tilbage til arbejdspladsen. I virksomhedens nedskrevne fraværspolitik understreges det, at man ønsker at fastholde en medarbejder i videst muligt omfang, og sygdom betragtes ikke som en privat sag, men som et fælles anliggende mellem virksomheden og medarbejderen.

I fraværspolitikken fremhæves også, at man ikke ac-

cepterer fravær, der ikke er reelt.

- Sygefraværssamtalerne 'funker', og folk føler ikke, der er tale om en advarsel, siger tillidsrepræsentant Lene Rasmussen, 3F.

Indflydelse

Arbejdsgangene er ændret, så de ansatte har mere indflydelse på arbejdsgangene, og det har skabt tilfredse medarbejdere, fordi virksomheden nu kan overholde sine aftaler med kunderne. I dag bliver 96-98 procent af varerne leveret til tiden. Tidligere var det noget mindre end 60 procent, så kunderne er meget mere tilfredse i dag. Det forplanter sig i hele virksomheden og har formindsket langtidsfraværet hos dem, der blev konfronteret med de utilfredse kunder.

Ændringen skyldes, at lean og omorganiseringen af arbejdet har givet medarbejderne meget mere overblik over produktionen.

- Tidligere kunne vi blive flyttet 20 gange på en dag, fordi andre opgaver pludselig hastede, siger Lene Rasmussen. Det skabte irritation og dårlig stemning. Ikke alle medarbejdere har været glade for forandringen. Nogle har sagt op, andre er blevet sagt op – men dem, der er tilbage, er meget mere til stede.



Konference

Den 26. maj præsenterer TekSam og seks danske virksomheder på en konference på hotel Kongebrogården i Middelfart erfaringerne fra det sygefraværprojekt, der gennem de seneste to år har nedbragt sygefraværet i virksomhederne.

De seks virksomheder er Alfa Laval, uni-chains, Rynkeby Foods, BB-Electronics, Færch Plast og Eurofins.

Konferencens temaer er:

Omsorgs- og nærværssamtalen

Mobning og sygefravær, relationer, ledelse og fravær

Mød blandt andet Eva Gemzøe Mikkelsen, arbejds- og organisationspsykolog, samt hjerneforskeren Peter Lund Madsen, der fortæller om hjernen, krisen og sygdom.

Program udsendes senere, men reserverer allerede nu den 26. maj. Deltagelse er gratis for én medarbejder- og ledelsesrepræsentant fra virksomheder på industriens område.



TILLID, RETFÆRDIGHED OG SAMARBEJDE

DANSKE VIRKSOMHEDER HAR STOR SOCIAL KAPITAL. PAS GODT PÅ DEN, FOR DET ER GODT FOR KONKURRENCEEVNEN, SIGER PETER HASLE

- Det er karakteristisk, at parterne på det danske arbejdsmarked samarbejder i stedet for at slå. Det siger Peter Hasle, cand.techn.soc. og ph.d. fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Derfor ligger det nye, verdensomspændende buzzword, social kapital, ikke så langt fra virkeligheden på de danske arbejdspladser. Her er man vant til, at samarbejde, tillid og retfærdighed er en del af hverdagen – i hvert fald på gode arbejdspladser.
 - Social kapital er evnen til at skabe fællesskaber, og det handler om, hvor god man er til at skabe tillid, siger Peter Hasle.Han understreger, at de formelle strukturer på det danske arbejdsmarked – samarbejdsudvalg, sikkerhedsudvalg og andre samarbejdsfora ikke i sig selv er udtryk for stor social kapital, men de er en del af grundlaget for den.

- Af **Ingrid Pedersen**
Foto: **Purestock**

Virksomhedens social kapital er den egenskab, der sikrer, at ledelse og medarbejdere i fællesskab kan løse virksomhedens kerneopgaver. I praksis forudsætter det, at ledelse og medarbejdere kan samarbejde, og at samarbejdet i praksis er baseret på en høj grad af tillid og retfærdighed. Det er de tre forhold, virksomheden skal sætte fokus på, hvis den vil opbygge en høj social kapital – og løbende vedligeholde den.

- Det er indholdet i arbejdet i samarbejdsudvalget, der udgør den sociale kapital. Det er ikke selve udvalget, siger han og tilføjer, at det er lettere at have det godt på en arbejdsplads, når de formelle strukturer er på plads.

Husk feedback

Tillid opnår man ved at lave gennemskuelige beslutninger, hvor man involverer de berørte. Peter Hasle nævner, at når man træffer en beslutning om omstrukturering, skal man spørge de involverede – og man skal spørge i tide, så man kan inddrage deres mening.

- Hvis beslutningen allerede er truffet, skal man sige det, så medarbejderne ikke tror, der er tale om inddragelse, hvis der i virkeligheden bare er tale om, at de bliver informeret, understreger han.

Det er heller ikke nok bare at høre på medarbejdernes holdninger. Det er vigtigt at give feedback, så de ved, deres input er blevet hørt og vurderet, selv om beslutningen er blevet en anden, end de foreslået. Han nævner et eksempel fra en virksomhed, der har medvirket i VIPS-projektet. Her havde medarbejderne rapporteret et problem i forbindelse med den årlige arbejdspladsvurdering. Det drejede sig om en defekt

ventilator og nogle løse trappetrin. Men de hørte ikke noget. Ledelsen arbejdede med at løse problemet, men glemte alt om at fortælle medarbejderne, at den var i gang med det.

Peter Hasle fremhæver, at danske virksomheder generelt er gode til at opbygge en stor social kapital, men sker der tillidsbrud, så den gode stemning bliver nedbrudt, bliver det nemt selvforstærkende.

- Mistillid avler mistillid. Man genbekræfter, at 'de heller aldrig gør noget', fortæller han, og så kører den dårlige spiral: Negativitet skaber kontrol. Kontrol skaber snyd, og så bekræfter man, at kontrol er nødvendig...

Konkurrence med Kina

Det er ikke kun de danske virksomheder, men hele samfundet, der har stor social kapital. Peter Hasle siger, at det måske stammer helt tilbage fra vikingetiden, men i hvert fald er det forstærket af, at der ikke er store sociale forskelle, og vi har opbygget et samfund, der er baseret på tillid. De fleste borgere har tillid til, at staten og dens institutioner arbejder for alles bedste. Når resten af verden er optaget af begrebet social kapital, skyldes det især, at det fremmer produktiviteten.

- Social kapital er et afgørende konkurrenceparamete-



Peter Hasle: - Det er vigtigt, at medarbejderne ved, at deres input er blevet hørt og vurderet, selv om beslutningen bliver en anden, end de havde ønsket.

TILLID, RETFÆRDIGHED OG SAMARBEJDE

ter. Vi kan ikke konkurrere med Kina på lave lønninger, ringe miljølovgivning, billige maskiner og produktioner. Men vi kan konkurrere på forsyningssikkerhed, pålidelighed, innovation og hurtig omstilling til nye produkter.

- Det betyder meget, at man hurtigt kan stille produktionen om, hvis kunden kræver det. Og det kan man ikke, hvis man hele tiden er sur på – og har mistillid til – ledelsen, understreger han.

Krisetider

Krisesituationer er en trussel mod den sociale kapital, og i forbindelse med omstrukturering og fyringsrunder kan der være stor risiko for tillidsbrud, og det er vigtigt at være opmærksom på dem, der bliver tilbage i virksomheden.

- Hovedansvaret ligger selvfølgelig hos ledelsen, men tillids- og sikkerhedsrepræsentanten kan gøre det lettere, siger han.

Han fremhæver, at under en krise er det vigtigt, at ledelsen signalerer, at den arbejder aktivt for virksomhedens bedste, og det er vigtigt, at det man gør, er reelt begrundet.

- Enhver kan forstå, at man ikke fortsat kan producere

100 varer, hvis man kun kan sælge 75. Ledelsen skal vise, at den 'gør noget', og hvis ikke man kan finde nye markeder og ny afsætning, kan det være nødvendigt at afskedige folk – men det skal ske på en ansvarlig og respektfuld måde, understreger han.

Brug brokkehovederne

De bedste input kan ledelsen få fra virksomhedens brokkehoveder. Selv om de kan være irriterende og tidskrævende, mener han, at der altid er en kerne af noget rationelt i det, de siger.

- Og de siger det, som mange tænker, understreger han og opfordrer til at tage dem alvorligt, for de har som regel oplevet at blive afvist og eksponeret som modstandere af forandring.

Hvis de meget kritiske bliver trukket ind og givet ansvar, vil de trække på samme hammel som resten af virksomheden.

- Viser man dem tillid og bruger deres skepsis, viser ledelsen, at man respekterer andre synspunkter. Det skaber tillid. Det er bedre end at alliere sig med dem, man allerede er enig med, siger han.

I bogen 'Arbejdets kerne' beskrives udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø – og udviklingen i den sociale kapital – på 14 danske virksomheder. En gruppe forskere fulgte dem gennem to år i VIPS-projektet – virksomhedens indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø. Forskerne har disse gode råd til virksomhederne:

- De langsomme forandringer er de hurtigste
- Skab en professionel uenigheds-kultur
- Trivslen skabes i fællesskabet
- Lederen skal fjerne forhindringer, så vi kan passe vores arbejde
- Se manglerne i øjnene – dyrk mulighederne
- Ingenting kommer af ingenting – ressourcer.

ANSVAR FOR DEN GODE ARBEJDSPLADS

MOBBEPOLITIK, ETNISKE MADUGER, EGET JOBCENTER, SIDEMANDSOPLÆRING, NY ANSVARSFORDDELING, SPROGUNDERVISNING PÅ VIRKSOMHEDEN. DER ER MANGE KONKRETE BUD FRA VIRKSOMHEDERNE EFTER ET ÅR MED MANGFOLDIGHEDSPROGRAMMET

- Mangfoldighed på en lille dansk virksomhed kan blot være at give plads og mulighed, som den Loan Losif har fået hos Stelton i Fårevejle. Som han selv siger det:
 - Det afhænger af os selv, det har ikke noget med Danmark at gøre. Jeg har fået en chance her, og for at passe et arbejde skal man vise disciplin, vilje og respekt. Så går det. Det var de værdier, han havde i sin tid i Rumænien, da han passede sit arbejde som dyrlæge og i dag efter sin livsændring, har han taget værdierne med til fabrikken i Nordvestsjælland, hvor han fremstiller det anerkendte danske ståldesign. Det har ikke været uden problemer at skifte spor. Han døjer stadig me-



- Af **Iben Danielsen**
Foto: **Karsten Weirup, Purestock**



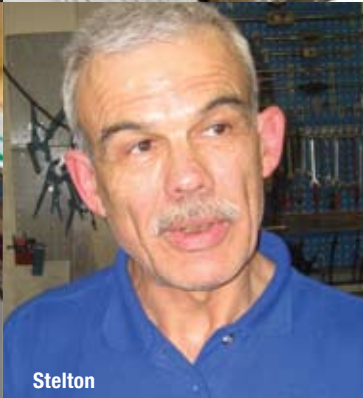
ThermoFisher



ThermoFisher



ThermoFisher



Stelton



Haldor Topsøe

ANSVAR FOR DEN GODE ARBEJDSPLADS

get med det danske sprog, men med venlige kolleger og tålmodighed, så fungerer det i dagligdagen.

På en større virksomhed med medarbejdere fra næsten 20 forskellige lande og kulturer kan det være nødvendigt at udarbejde nogle fælles spilleregler. På virksomheden ThermoFisher Scientific har medarbejdere i mindre arbejdsgrupper fundet frem til fem fælles bud, som også skal fungere som fremtidig mobbepolitik. Et bud handler om at tage ansvar for den gode arbejdsplads, et andet bud hedder kort og godt at acceptere og respektere kollegernes forskelligheder.

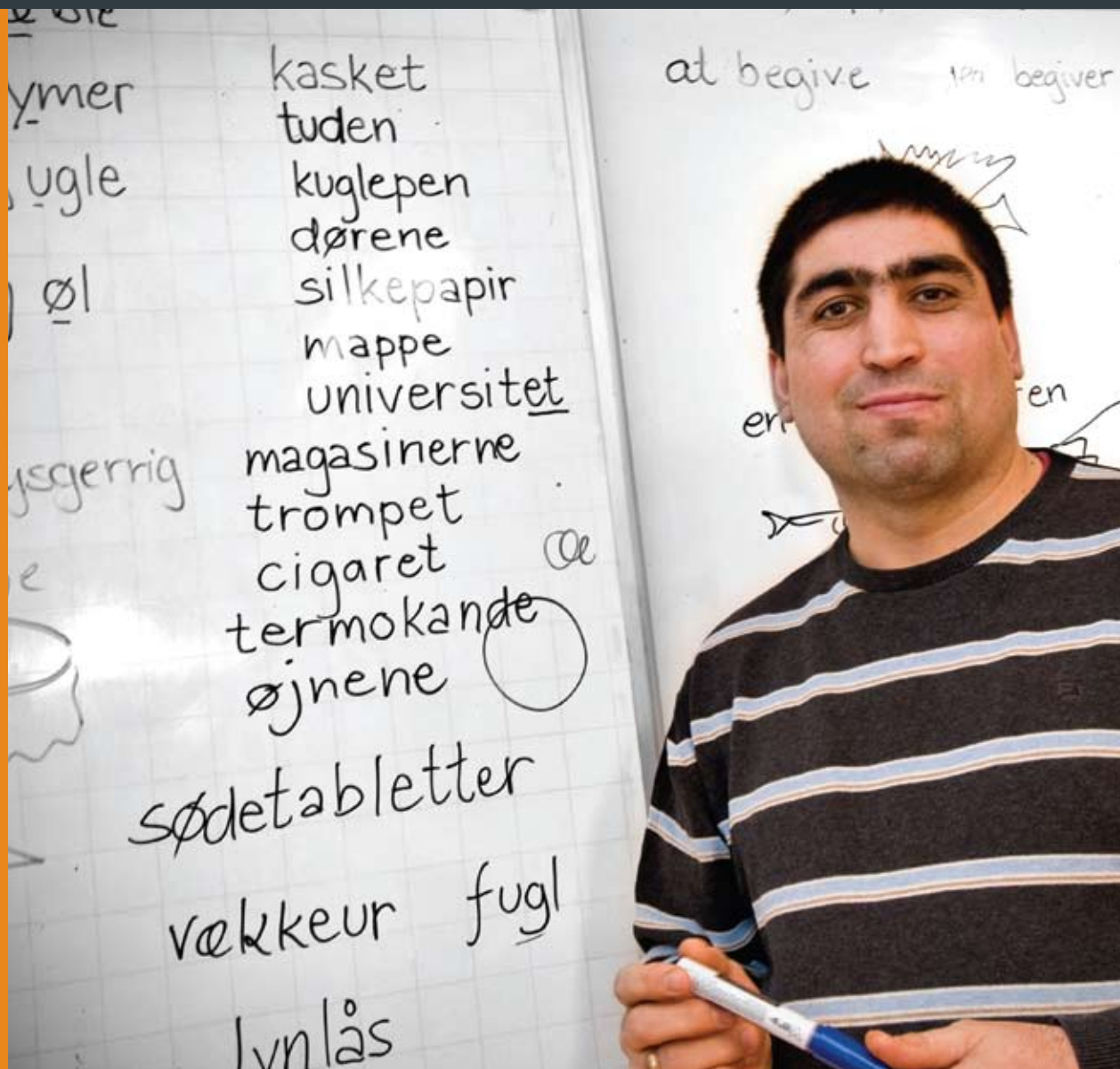
Hos Haldor Topsøe i Frederikssund har de indrettet en skolestue, hvor stadig flere medarbejdere modtager undervisning i dansk et par gange om ugen. Det er skolebøger, men også virksomhedens egne logbøger og manualer samt avisartikler, som bruges i undervisningen for både danskere og medarbejdere af anden etnisk oprindelse. Populariteten skyldes, at det er arbejdspladsen, som tilbyder undervisning i egne trykke omgivelser.

Smag på andre kulturer

Efter et års arbejde med Mangfoldighedsprogrammet har flere involverede virksomheder taget initiativ til nye

former for rekruttering, oplæring og fastholdelse på arbejdspladsen. Nogle har arbejdet med sprogundervisning og andre med spilleregler samt ambassadører fordelt på virksomheden for at føre disse ud i praksis. Virksomhederne har helt bogstaveligt smagt på andre kulturer og lyttet til og set på andres kulturbaggrund. Inden programmet afsluttes ved et seminar onsdag den 29. april på Hotel Comwell i Roskilde, samler virksomhederne deres erfaringer og gode råd i en pjece til andre arbejdspladser inspiration og efterfølgelse. Her vil, udover de konkrete forslag for mangfoldigheden, også være artikler om flere medarbejders erfaringer med, at et bevidst arbejde med mangfoldighed automatisk øger opmærksomheden over for hinanden og klargør problemstillinger og uskrevne regler.

Bag Mangfoldighedsprojektet står TekSam, og projektet er økonomisk støttet af Integrationsministeriet. Seminaret er åbent for medarbejdere og ledelsesrepræsentanter fra Industriens samarbejdsudvalg, ligesom der er åbent for andre virksomheder med interesse for emnet.



Haldor Topsøe

Afslutningsseminar

Onsdag den 29. april

kl. 9.30 -15.00

Hotel Comwell i Roskilde

- Integration i virkeligheden
– erfaringer fra ThermoFisher
- Mangfoldighed, en del af løsningen
- ved Elisabeth Plum, kultursociolog
og organisationskonsulent
- Danskundervisning og karrieremuligheder
– erfaringer fra Haldor Topsøe
- En buket af mangfoldighed
– stand up ved Audrey Castenada

Deltagelse er gratis.
Tilmelding og bestilling af pjece med
projekterfaringer send en mail til:
teksam@di.dk

Yderligere oplysninger:
Kontakt Pernille Kiær: peki@di.dk,
Ole Larsen: ol@co-industri.dk eller
Lars Poulsen: lap@di.dk

VÆRD AT VIDE

SEMINAR OM MANGFOLDIGHED I VIRKSOMHEDERNE

Onsdag den 29. april på Hotel Comwell i Roskilde

TRIVSEL TRODS STRAMME TIDER

TekSam inviterer i samarbejde med Ibar til tre temadage om trivsel i en krisetid.

- 12. maj i Kolding
- 13. maj i Holstebro
- 19. maj i Køge

Afskedigelser er blevet en del af virksomhedens virkelighed. Der opstår utryghed, stemningen bliver hektisk eller afventende. Personlige reaktioner og følelser er i spil. Hvordan klarer vi det sammen?

Der opstår en række eksistentielle spørgsmål såsom: Hvad med de som er tilbage? På hvilken måde opretholder vi arbejdsglæden? Hvad skal vi sige, når følelserne hænger i en tynd tråd? Hvordan kommer vi alle videre og skaber fortsat vækst for virksomheden?

TekSam har inviteret Lone Larsen og Thorkild Olsen fra Villa Venire A/S for at høre nogle aktuelle bud på, hvordan organisationer kan leve videre og forblive attraktive arbejdspladser trods vanskelige tider.

Deltagelse er gratis. For yderligere oplysninger – mail til teksam@di.dk

FRA FRAVÆR TIL NÆRVÆR

Konference om erfaringerne fra TekSams sygefraværprojekt.

26. maj på Kongebrogården, Middelfart.

Blandt foredragsholderne er Eva Gemzø Mikkelsen, arbejds- og organisationspsykolog, samt hjerneforskeren Peter Lund Madsen, der fortæller om hjernen, krisen og sygdom.

Invitation og program udsendes senere til Samarbejdsudvalgene.