

# GRØN OMSTILLING I SAMARBEJDSPERSPEKTIV

TekSam Temadag den 23. maj 2022

Jan Lorentzen og Dennis Jensen



# Protokollat om Den grønne omstilling - OK2020

Gennemgribende forandringer - Krav om at anvende nye teknologier, udvikle og effektivisere produktionen.

Potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

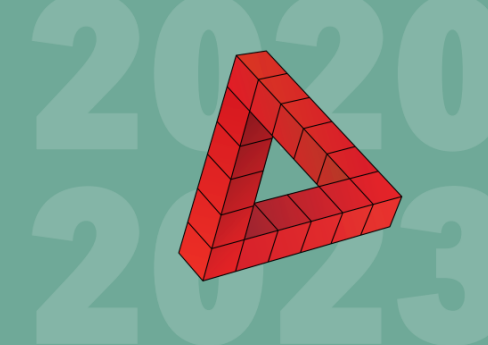
Afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, med kompetencer og løbende opkvalificering.

Systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden.

Den grønne omstilling er et centralt tema for TekSam. Udbygger fokus på teknologiforandringer og nye kompetencer.

Grøn omstilling et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene.

TekSam udvalget og samarbejds konsulent tjenesten vil styrke det systematiske samarbejde mellem ansatte og ledelse.



## Industriens Organisationsaftaler

2020 – 2023



# Bæredygtighed i TekSam perspektiv

- Virksomheder der tager hensyn til klima og miljø og som er konkurrencedygtige
- Har et bæredygtigt arbejdsmiljø, hvor der er fokus på medarbejdernes sikkerhed, sundhed og trivsel
- Medarbejdere der trives og som er engagerede vil bidrage til, at virksomheden når sine mål for forretning og grøn omstilling



# Hvorfor grøn omstilling

- Nuværende og fremtidige generationers muligheder for at leve en sund og tryk tilværelse.
- Fortsætter udledningen af klimagasser med at stige, vil konsekvenserne blive helt uoverskuelige.
- Forretningsmæssige potentialer for danske virksomheder
- Lovgivning



## Hvad er klimagasser?

Normalt tales der meget om CO<sub>2</sub>, men når vores klimabelastning skal udregnes, bruges målestokken CO<sub>2</sub>-ækvivalenter.

Der er nemlig mange andre gasser end CO<sub>2</sub>, som bidrager til klimaforandringer.

Eksempelvis metan, som blandt andet kommer fra landbruget.

For at få et samlet tal for klimabelastningen omregnes de andre gassers effekt til den effekt en mængde CO<sub>2</sub> ville have.

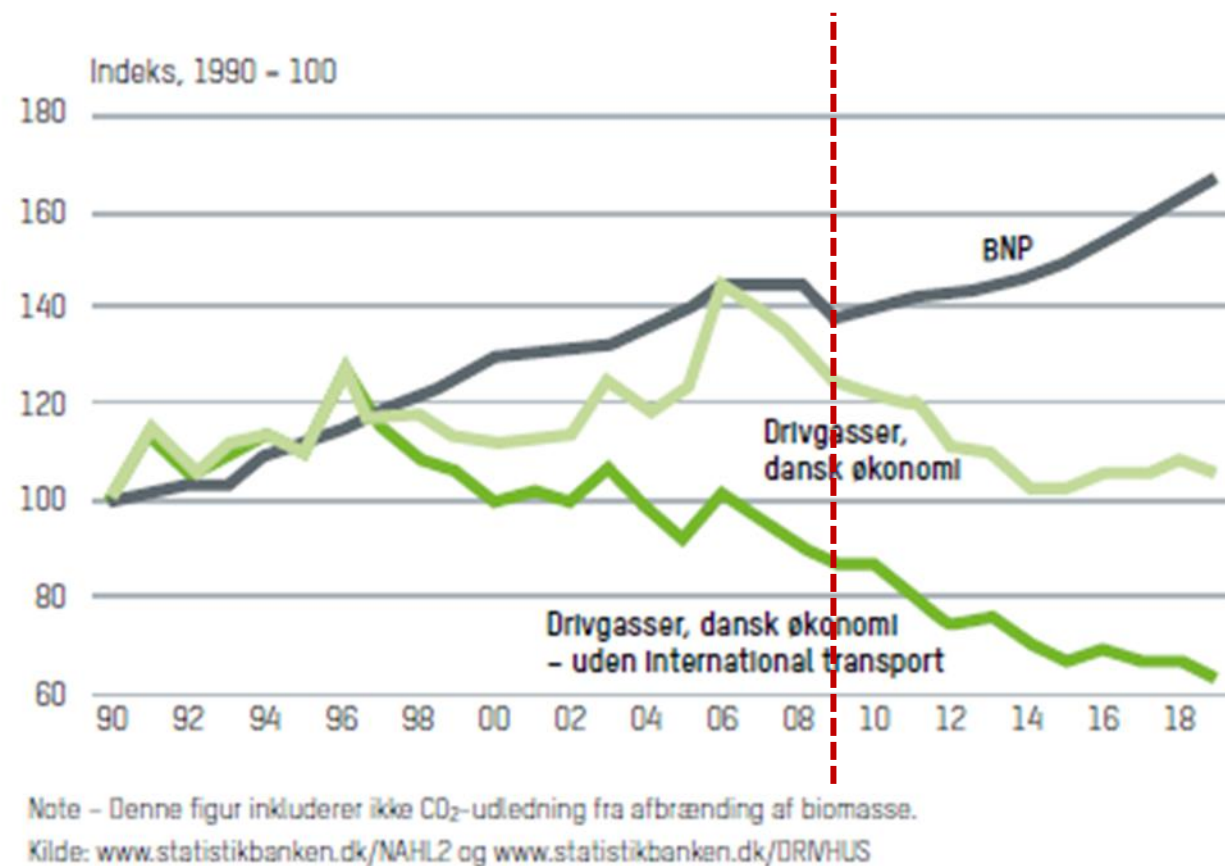
Eksempler:

1 ton metan = 25 ton CO<sub>2</sub>

1 ton lattergas = 298 ton CO<sub>2</sub>

# Hvorfor grøn omstilling

- Klimalov og klimamål
- Globale opvarmning på under 2 grader
- Reducere udledningen med 70 % i 2030 sammenlignet med 1990
- Vækstmuligheder









## Grøn omstilling i praksis

# Organisation – Produkt - Processer

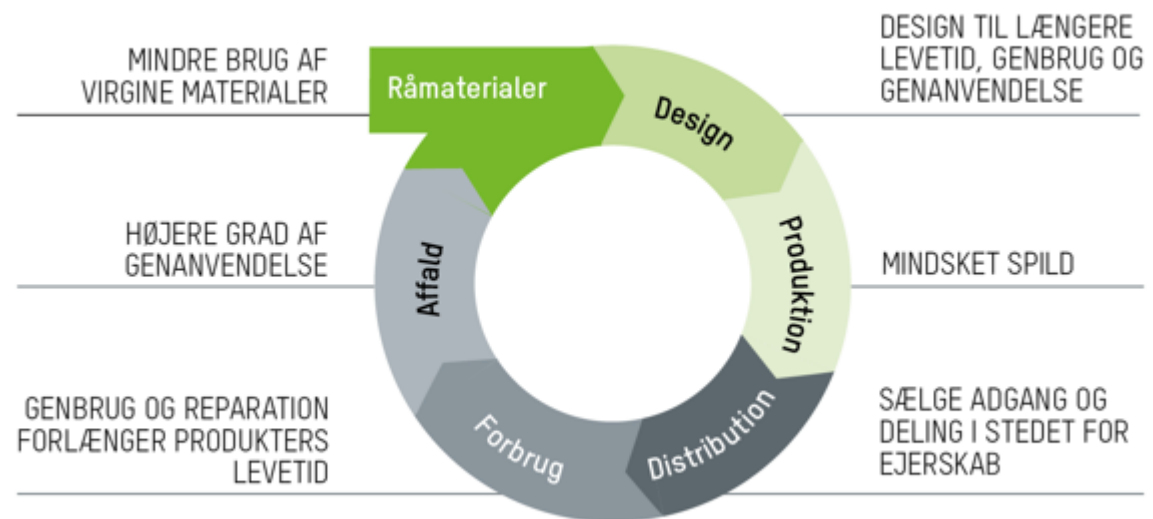
# Grøn omstilling i praksis - Organisation

**Miljøcertificeringer** handler i høj grad om miljøledelse og om at få blåstemplet virksomhedens miljøarbejde.

**Værdikædeudvikling** betegner en proces, hvor der kigges på alle led i aktiviteter, herunder indkøb, design, produktion, distribution, forbrug og affald med henblik på at optimere.



## CIRKULÆR ØKONOMI REDUCERER BEHOVET FOR NYE RESSOURCER





# Grøn omstilling i praksis - Organisation

**Uddannelse af medarbejderne** - Grøn omstilling kræver nye kompetencer, og det er derfor afgørende, at medarbejderne bliver klædt på til at arbejde med opgaverne

Det er i forhold til de nye typer arbejdsopgaver og arbejdsgange som omstillingen indebærer

**Samarbejdsudvalget** - arbejder med strategisk uddannelse – og uddannelsesplanlægning

AFDELING	MEDARBEJDER	KOMPETENCER													
		Diagram læsning	Projektledelse	Hydraulisk anlæg	Laserskæring	Robot betjening	vedligehold af anlæg	Fieldbussystemer	PLC Programmering	Svejsning	Salg	Bogføring	Kvalitetsstyring	Lagerstyring	Indkøb
ADMINISTRATION	PETER PETERSEN	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	JENS JENSEN	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	NIELS NIELSEN	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
PLANLÆGNING	SUSANNE NIELSEN	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	PETRA SØRENSEN	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	HENRY HANSEN	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
UDVIKLING	KIRSTEN JENSEN	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	ERIK ERIKSEN	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	ANNI ANDERSEN	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

■ Højt kompetenceniveau ■ Mellem kompetenceniveau ■ Lavt kompetenceniveau ■ Ingen kompetencer



## Grøn omstilling i praksis – Produkt

**Produktdesigns og materialer** handler om produktinnovation og re-design af virksomhedens produkter.

Producers ved anvendelse af færre eller mindre miljøbelastende materialer, og ved brug anvender mindre energi, vand eller andre ressourcer.

Produktets holdbarhed og mulighederne for at vedligeholde og reparere det



# Grøn omstilling i praksis - Processer



**Grønnere og mere ressourceeffektiv produktion** - Ændringer i produktionen kan være indførelse eller intensivering af LEAN

Toyota Production System (Lean's "moder") fokuserer i stigende grad på miljø og bæredygtighed, og virksomheden tilstræber at efterleve det japanske værdibegreb

"MONOZUKURI": "At producere i harmoni med naturen".

**Anvendelse af renere teknologier** - Rene teknologier betyder tekniske løsninger, der reducerer forurening, ressourceforbrug og miljømæssige risici.

Typiske eksempler er vedvarende energi som vind og solenergi, carbon capture (opsamling af CO<sub>2</sub>) teknologier samt effektivisering af affaldshåndtering









## Arbejdet med grøn omstilling

- > Sådan bliver virksomheder grønne
- > Nye løsninger kræver et godt arbejdsmiljø
- > Man spiller hinanden gode
- > Få hjælp til grøn omstilling
- > Dem der bøvler med tingene, kan se potentialet
- > Et grønt foregangsland
- > Danmark har løsningerne
- > En forandring som alle andre
- > Metoder og artikler
- > Sintermetal: Det virkede uoverskueligt
- > Verdens største kulturfabrik
- > Danske virksomheder er verdensmestre
- > Store, grønne muligheder
- > Morgendagens råvarer er nutidens affald
- > Her er ingen bange for den grønne omstilling
- > Protokollat om grøn omstilling
- > Et SU må ikke bare være en tom skal

[Forside](#) > [Konsulenttjenesten](#) > [Arbejdet med grøn omstilling](#)

## Arbejdet med grøn omstilling

**Den grønne omstilling er et centralt tema for TekSam. Hermed fortsættes og udbygges TekSams fokus på teknologiforandringer, og de konsekvenser disse har for nye kompetencer, produktivitet og trivsel.**

Hvis I har spørgsmål, konkrete ønsker eller vil booke konsulenterne til at bistå samarbejdsudvalget, så kan I [kontakte TekSam her](#).

> **Sådan bliver virksomheder grønne**

> **Nye løsninger kræver et godt arbejdsmiljø**

> **Man spiller hinanden gode**

> **Få hjælp til grøn omstilling**

> **Dem der bøvler med tingene, kan se potentialet**

> **Et grønt foregangsland**

> **Danmark har løsningerne**

> **En forandring som alle andre**

> **Metoder og artikler**

> **Sintermetal: Det virkede uoverskueligt**

> **Verdens største kulturfabrik**

> **Danske virksomheder er verdensmestre**

> **Store, grønne muligheder**

> **Morgendagens råvarer er nutidens affald**

> **Her er ingen bange for den grønne omstilling**

> **Protokollat om grøn omstilling**

> **Et SU må ikke bare være en tom skal**

> **Systematikken i input fra medarbejderne er guld værd**

Tilmelding til nyhedsbrev



# Integration af grøn omstilling i Samarbejdsudvalget

## Kom i gang - afklarende spørgsmål i SU

- Er vores SU klar til at arbejde med grøn omstilling?
- Hvordan er samarbejdet i SU?
- Hvad ved vi i forvejen om grøn omstilling?
- Hvad har vi af kompetencer, i SU og i hele virksomheden?
- Hvem arbejder med grønt omstilling/miljø i virksomheden
- Hvad er vores ambitionsniveau?
- Hvor langt er vi med grøn omstilling (er vi certificeret 14001, EMAS, 50001)?
- Hvor vigtig er grøn omstilling for os? Er vi enige?
- Hvordan skal det prioriteres i forhold til andre dagsordener?



# Integration af grøn omstilling i Samarbejdsudvalget

## Samarbejdsudvalget – forankring af grøn omstilling i SU

### SU arbejde med grønne omstilling

- Status på virksomhedens grønne strategi
- anbefalinger og forslag fra SU - Behovet for analyser - idegenreigen
- Medarbejder initiativer / projektgruppe
- Principper ved forandringer
- Inddragelse i forandringer - Opfølgning på trivsel og tryghed
- Kompetenceudvikling / uddannelsesplanlægning
- Kommunikation til ansatte



# Integration af grøn omstilling i Samarbejdsudvalget



## Principper ved forandringer

- **God planlægning:** At I tager hånd om det psykiske arbejdsmiljø før, under og efter forandringerne, så I forebygger, at forandringerne får en unødigt negativ effekt på medarbejdernes trivsel.
- **Kommunikation:** At I begrundrer og kommunikerer alle beslutninger, som træffes i forbindelse med forandringen, til alle de relevante aktører på arbejdspladsen.
- **Inddragelse:** At I involverer og engagerer medarbejderne – både de formelle samarbejdsorganer og de berørte medarbejdere og afdelinger.
- **Støtte:** At I afklarer, om der er brug for supporthandlinger som fx kompetenceudvikling, støtte, coaching, dialog, åbenhed, afklaring eller vejledning.











# At sikre et nødvendigt fokus på uddannelse og kompetenceudvikling.

## Hvorfor uddannelsesplanlægning?

### Mål

at medarbejderne får den fornødne efter- og videreuddannelse  
at styrke konkurrenceevnen  
at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning  
at der oprettes et paritetisk uddannelsesudvalg i virksomheden

### Midler

opgaver der behandles i uddannelsesudvalget er bl.a.:

- analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov
- beskrivelse af job og jobkrav
- udarbejdelse af uddannelsesplaner
- planlægning af uddannelsesaktiviteter
- forslag til deres gennemførelse

Anvendelse af egnede værktøjer i uddannelsesplanlægningen

Nærmere beskrivelse af uddannelsesudvalgets opgaver aftales lokalt

Rekvirere besøg - når en af parterne ønsker bistand til at igangsætte dialog og arbejde i virksomheden om uddannelse





# Grøn omstilling - En dynamisk proces i 5 trin

