



**FB**

**BÆREDYGTIG FAGFORENING**  
**BÆREDYGTIG FREMTID**  
**- MBOS -**

# PROGRAM KL 9:05-10:15

## **Om netværket MBOS - Bæredygtig fagforening**

- Send gerne en mail, hvis I ønsker videre dialog, til netværkskoordinator Jakob Skovgaard på [jkskvgrd@gmail.com](mailto:jkskvgrd@gmail.com)
- Se også en [videopræsentation af MBOS netværket i 2020 her](#)

**Nedsat almen arbejdstid:** 10 min + 15 min diskussion + 5 min plenum

**Klimarepræsentant:** 10 min + 15 min diskussion + 5 min plenum



**BÆREDYGTIG  
FAGFORENING**

# MBOS – BÆREDYGTIG FAGFORENING

**Opstartet** 2019, medlemsdrevet, Initiativtagere Frederikke Oldin og Jakob Skovgaard  
Medlemsforum for Bæredygtig Omstilling af Samfundet, nu ***MBOS Bæredygtig fagforening***

**Status:** 78 medlemmer, møder hver måned

**Vision:** ‘I netværket MBOS diskuterer og undersøger vi muligheder for at påvirke samfundsudviklingen i en grøn og bæredygtig retning’.

Vores [vision kan læses her](#)

- “Inspireret af FN’s indflydelsesrige Brundtlandrapport fra 1987, forstår vi bæredygtig udvikling som en udvikling, der opfylder den nuværende generations basale behov for et godt liv uden at bringe fremtidige generationers muligheder for at opfylde samme behov i fare. Vi ønsker at samtænke økologisk, social, psykisk og fysiologisk bæredygtighed” både lokalt og globalt.

**Hjemmesider:** [Vores egen](#) & [vores side hos DM](#)



**BÆREDYGTIG  
FAGFORENING**

# AKTIVITETER DET FØRSTE 1,5 ÅR

## DM's kongres i 2019:

MBOS bidrog til ændring i DM's principprogram:

*"DM arbejder for et **miljø- og klimamæssigt bæredygtigt samfund**, der også tilgodeser kommende generationer"*

Og i arbejdsprogrammet:

*"der skal være en **rettidig bæredygtig omstilling** og udvikling af samfundet i overensstemmelse med forskeres anbefalinger og internationale forpligtelser og målsætninger.*

*DM vil arbejde for en sådan udvikling og **for at bringe medlemmernes viden i spil** både internt i DM og i politikudvikling til gavn for bl.a. klima og miljø".*



BÆREDYGTIG  
FAGFORENING

# AKTIVITETER DET FØRSTE 1,5 ÅR

Åbent brev til DM's hovedbestyrelsen med svar i Magisterbladet

Møder med bl.a. DjøffereForFuture (søster-netværk), IDA, Flexwerker, journalister, Broen til Fremtiden mm.

Møder i DM med bl.a. Camilla Gregersen, Lotte Grostøl, Louise Kanstrup, jer 😊

DMs 1. maj online-program

Vores egen [hjemmeside her](#)

Medlemsarrangementer med støtte fra DMs netværkspulje:

Klima-journalisterne Anna Fenger og Anders Nolting om virksomheders klimatilpasning

Professor emer. Jesper Jespersen om bæredygtig samfundsøkonomi og nedsat arbejdstid



**BÆREDYGTIG  
FAGFORENING**

# KOMMENDE ARRANGEMENTER

Pernille Garde Abildgaard taler om, **hvordan virksomheder kan indføre en 30-timers arbejdsuge** på torsdag 27. august kl. 17:00 har vi hos DM, Peter Bangs Vej 30 (Fuldt booket 70 DM-medlemmer)

Se [DM's hjemmeside her](#)

I ugen op til efterårsferien har vi arrangeret en **paneldebat om fagbevægelsens rolle ift. at sikre demokratisk og socialt retfærdigt klimatilpasning**. Vi udsender info senere. [Se vores hjemmeside her](#)



BÆREDYGTIG  
FAGFORENING



**FB**

**BÆREDYGTIG FAGFORENING**  
**BÆREDYGTIG FREMTID**  
**- MBOS -**

# NEDSAT ARBEJDSSTID – HVORFOR?

Vi tror, det er meningsfuldt, nu at gøre *forsøg* med nedsat arbejdstid i den offentlige sektor – og forske i dets effekter i forskellige typer job.

Mange danskere ønsker i dag at arbejde mindre ([ref](#)).  
Især “akademikere og beskæftigede i aldersgruppen 35 til 44 år” ([ref](#))

Camilla Gregersen foreslår, at: “mange akademikere ikke kan få hverdagen til at hænge sammen, fordi de arbejder for meget” ([ref](#))

Janne Gleerup mener, at vi er nødt til at styrke ”**bæredygtighedsfølsomme grundværdier**” og at et brud med “*industrisamfundets reduktion af mennesker til forbrugende lønarbejdere er et klogt sted at starte, og derfor er diskussioner af, hvor meget og hvordan vi arbejder nødvendige. Faktisk er vi også nødt til at diskutere hvorfor, hvis vi skal hjælpe et større paradigmatisk skifte på vej, hvor meningen med både livet og arbejdet får et andet fortegn end den blinde forhåbning til vækst som quickfix. Det kan virke flyvsk, men konkrete eksperimenter kan gøre drøftelsen mere håndterbar og handlingsrettet. Jeg tror på initiativer nedefra – fra mennesker som reagerer på deres erfaringer og søger sammen om forandringer.*” ([ref](#))



BÆREDYGTIG  
FAGFORENING



# NEDSAT ARBEJDSSTID – HVORFOR?

Akademikernes fagforbund AC skriver også at især akademikere ”slås med psykiske arbejdsmiljøproblemer” bl.a. pga. **udflydende arbejdstid, arbejdsrelateret stress, tab af sans for det vigtige og udmattelse.**

Se især s. 22-25 her

Repræsentanter fra ikke-akademiske fagforeninger, vi har interviewet, oplever **øget pres på medarbejdere pga. nedskæringer, målstyring og et accelereret arbejdstempo i det offentlige.**

Læs hele vores interview-baserede artikel her

## **Klimaet?**

Måske mindre udledning. Læs Klimabevægelsens forslag til grøn genstart (pkt 3) og to engelske rapporter her og her.



**BÆREDYGTIG  
FAGFORENING**

# 100 ÅR MED 8-TIMER ...

Ifm. 1. maj 2020 interviewede vi forskere, rådgivere og fagfolk, der arbejder med eller har udtrykt en holdning til nedsat arbejdstid. [Læs vores tema om tid her](#)

**Temaer: stress, ligestilling, klima, opgør med vækst, travlhed og forbrug**

Næstformand i HK Kommunal Hovedstaden, Karla Kirkegaard:

*“Hvorfor knokler vi sådan nu? Det er også, fordi vi har en kultur, hvor vi vil have alt muligt: Vi tager på dyre flyrejser, vil have en ny carport, køkken og så videre. Men forbrug er sjældent det, der gør os gladest. Og mange har allerede nok. **Jeg tror bare, at vi har gjort det til en vane, at forbruge sådan.** Men er det dét, vi vil? Når vi også tænker bæredygtighed, så kan vi veksle noget af det forbrug - de rejser og den carport - til tid til det, mange af os savner: at være sammen med dem, vi holder af og at leve langsommere“.* [Læse hele artiklen her.](#)



**BÆREDYGTIG  
FAGFORENING**

# KAN ØGE TRIVSEL OG EFFEKTIVITET

Forsøg med kortere arbejdstid viser ofte både øget **medarbejdertrivsel i (og udenfor) jobbet og effektivitet**, fordi medarbejderne oplever at have bedre energi til opgaverne.

Ex i Sverige har man gjort forskellige forsøg i den offentlige sektor blandt sygeplejere, kirurger og læger, der arbejder 6 timer om dagen.

En sygeplejer i Göteborg udtaler fx: ***“I used to be exhausted all the time, I would come home from work and pass out on the sofa,” ... “But not now. I am much more alert: I have much more energy for my work, and also for family life.”***

Citeret i en The Guardian-artikel

Også private virksomheder, som Microsoft, og mindre danske virksomheder, rapporterer at de har **samme – eller hos nogen øget – produktivitet**, udover at de oplever positive effekter på medarbejdertrivsel og fremstår attraktive ved rekruttering. (Jf links på kommende slides)



BÆREDYGTIG  
FAGFORENING

# NEDSAT ARBEJDSSTID – MODELLER & OVERVEJELSER

**Reduceret arbejdstid (ex 30-32 t) – ex Göteborg**

**Komprimeret arbejdstid (ex 37 t / 4 dage) – ex Odsherred**

**Fleksibel arbejdstid – ex København**

Overvejelser:

**Lønkomensation** (sikre et retfærdigt og bæredygtigt lønniveau)

**Personalekomensation** (flere i og om arbejdet)

**Reduceret opgavemængde** (ændre kultur, undgå spareøvelse)

**Kulturelle barrierer** (ex køn, vaner, konkurrence-frygt)

**Kollektivt krav eller 'frit valg'**

**Muligt?  
Hvorfor?  
Hvornår?**



**BÆREDYGTIG  
FAGFORENING**

# DEN OFFENTLIGE SEKTOR – TILTAG OG FORSLAG

## 30-timers arbejdsuge med fuld løn- og personalekompensation

- Københavnske fagforeninger opfordrede i 2017 Københavns kommune til at gøre forsøg med en 30-timers arbejdsuge med fuld løn- og personalekompensation for at skabe viden og erfaringer. (Ref) Forslaget gik på et forsøg med 30-timers arbejdsuger blandt ca. 100 medarbejdere i forskellige stillinger over en periode af ex 3 år. Forsøgsdeltagerne skulle arbejde 30 timer til samme løn som da de arbejdede 37 timer, og der skulle oprettes nye stillinger for de frigivne timer. Forsøget skulle tilknyttes følgeforskning, der skulle skabe viden om virkninger og effekter af den kortere arbejdsuge for forskellige faggrupper på parametre som arbejdstidens betydning for produktivitet, sundhed, arbejdsmiljø, klima, forbrug, foreningsliv og f.eks. de ansattes børn og øvrige familie.
- Forslaget var bl.a. inspireret af erfaringer fra forsøg i hjemmeplejen i Göteborg kommune ([Ref](#))

## Komprimeret arbejdstid

- Odsherred rådhus' 300 ansatte arbejder nu fire dage om ugen, komprimeret via på en halv time længere tre dage om ugen og én lang arbejdsdag på ti timer. Det er et treårigt forsøg, der følges af forskere fra RUC. Status er her i sommeren, bl.a. at det fungerer godt for de fleste ansatte og har en positiv effekt ved rekruttering af nye medarbejdere.
- I et jobcenter i Esbjerg har 86 procent af 450 medarbejdere sagt ja at arbejde fire dage om ugen komprimeret. Senest har kommunen dog blokeret for eksperimentet pga. en gruppe fagforeningers krav om at tiltaget skal evalueres af en ekstern partner og ikke af kommunen selv. De er bl.a. bekymrede for om den komprimerede uge først og fremmest er en spareøvelse. ([Ref](#))
- OBS: Erfaringer med komprimeret arbejdstid (40 timer på 4 dage) på et dansk slagteri viser utilfredshed med ordningen, fordi de fire lange arbejdsdage ikke gjorde medarbejderne produktive men udmattede ([ref](#))

## Fleksibel arbejdstid

- I fx Københavns kommune har man indført fleksibel arbejdstid med et overordnet positivt resultat ift. medarbejdertrivsel og rekruttering. Her kan medarbejdere vælge at arbejde mere eller mindre end 37 timer. ([Ref](#))

# VIDERE ORIENTERING - ET PAR FORSLAG

## Udenlandske erfaringer og rapporter

Ugebrevet A4 har beskrevet en række af de nordiske forsøg [i denne artikel](#)  
Britiske The Guardian har skrevet om [Göteborg kommunes forsøg i hjemmeplejen](#)  
UK tænketank om [klima og arbejdstid](#)  
"Microsoft tester [4-dages arbejdsuge med stor succes](#)"

## DM

To forslag til DM Kongres 2019 om at DM skal arbejde for, at øget produktivitet omsættes til sænket arbejdstid. [Læs her](#)  
Medlemsnetværket MBOS' blog-posts med [temaet arbejdstid](#).

## Et par private danske virksomheder med nedsat arbejdstid:

[IT-virksomheden IHH Nordic](#)  
[Designvirksomheden Umage](#)  
[Digital designvirksomhed Abtion](#)

## Corona-erfaringer

"Der er tidligere blevet tegnet nogle skræmmebilleder af nedsat arbejdstid, men jeg håber, at flere har indset, at der ikke altid er en kobling mellem arbejdstid og produktivitet. Vi kan stadig være effektive trods kortere arbejdstid". - Henrik L. Lund, arbejdslivsforsker, RUC, i Magisterbladet [Læs her](#)



**FB**

**BÆREDYGTIG FAGFORENING**  
**BÆREDYGTIG FREMTID**  
**- MBOS -**

# KLIMAREPRÆSENTANTEN – GRØN OG GANGBAR IDÉ

<http://mbos.site>



**BÆREDYGTIG  
FAGFORENING**



# GRUNDLAG

Fagbevægelsen har endnu ikke fundet sine ben i klimakampen

\*Hvis man ønsker at være mere end blot en 'lobbyorganisation' i rækken af interesseorganisationer, bør man gå nye veje

Klimarepræsentanten vil forbinde klimakampen med det faglige arbejde på arbejdspladserne – i tråd med fagbevægelsens historiske rolle og ansvar

\*Vigtig anbefaling i LO's inspirationskatalog "*Flere grønne job*": indsats for grøn omstilling på arbejdspladsen bør bygges op omkring fællesskab – dét er klimarepræsentanten et svar på



BÆREDYGTIG  
FAGFORENING

# REPRÆSENTANTENS ROLLE

Klimarepræsentanten vælges demokratisk blandt de ansatte, repræsentantens opgaver består bl.a. i at:

- Styrke lokal indsats for omstilling ved at sikre klare mål for CO2 reduktioner på arbejdspladsen, både i egen drift og investeringer
- Sikre muligheder, rettigheder og incitament, der hjælper med at drive den grønne omstilling fremad og styrker inddragelse af medarbejdere
- Være bindeled mellem medarbejdere, ledelse og forhandlingsberettigede organisationer i klimaspørgsmål
- Sikre lighed – bæredygtighed er både økologisk og social retfærdighed



**BÆREDYGTIG  
FAGFORENING**

# ERFARINGER

Fagforeninger i England og Tyskland har i en årrække haft klimarepræsentanter. Deres erfaringer peger på:

- At netværk på tværs af arbejdspladser er afgørende for succes
- At fagforeninger skal investere sig selv i grøn omstilling, hvis idéen skal være gangbar – ansvaret er ikke klimarepræsentantens alene
- At arbejdet repræsentanterne udfører kan lede til reelle politiske og strukturelle forandringer – fx i form af grønne job
- At kollektive forhandlinger på arbejdspladsen leder til et vedvarende fokus på grøn omstilling og ændringer i adfærd, som er mere effektivt end hvad det enkelte individ kan opnå



**BÆREDYGTIG  
FAGFORENING**

# PERSPEKTIV

OK21 er en oplagt anledning til at gennemføre idéen i praksis

\*Risiko for symbolpolitik eller isolerede tiltag: der skal mobiliseres på idéen og DM må tage et lederskab i AC

Der er stor opbakning i befolkningen og især blandt de unge til ambitiøs grøn omstilling – ”al politik er klimapolitik” er ikke bare et slogan

\*Hvis ikke klimakampen skal blive et ’generationsopgør’, må fagbevægelsen vise hvad man står for og formulere et kollektivt svar på krisen, ellers står medarbejderne alene med kampen



BÆREDYGTIG  
FAGFORENING

# DISKUSSION

- \*Passer klimarepræsentanten med DMO's (grønne) visioner for det offentlige arbejdsmarked?
- \*Hvordan bliver idéen mere end 'feel-good' symbolpolitik?
- \*Vil vi foreslå at OK21 forhandlingsoplæg indeholder krav om klimarepræsentant? Skal det offentlige gå forrest?
- \*Bør DM selv (på vegne af AC) indføre en forsøgsordning med klimarepræsentanten?
- \*Hvem er de oplagte alliancepartnere?



BÆREDYGTIG  
FAGFORENING

# KONTAKT

Mere info om netværk og klimarepræsentant?

Kontaktperson: Jakob Skovgaard / [jkbskvgrd@gmail.com](mailto:jkbskvgrd@gmail.com)



**BÆREDYGTIG  
FAGFORENING**