



# DANSK ARBEJDSGIVERFORENING OG GLOBAL COMPACT

Januar 2024

# INDHOLD

## 3 Forord

## 4 DA arbejder for Danmark

## 5 DA – En ansvarlig arbejdsgiverforening

### 7 Det danske aftalesystem og internationalt samarbejde

8 Overenskomstkoordinering

9 OK2023

9 Konfliktløsning

9 Trepartsaftale om IGU-, efter- og videreuddannelse

10 Et konkurrencedygtigt, grønt og digitalt EU

10 Internationale fora

10 Social dialog på alle niveauer

### 11 Beskæftigelse, arbejdsmiljø og sundhed

12 Mangel på medarbejdere

12 Flere internationale medarbejdere

13 Flere med handicap i beskæftigelse

13 Alle unge skal med

13 Et nyt og bedre beskæftigelsessystem

13 Et godt samarbejde om et sundt og sikkert arbejdsmiljø

14 En styrket mental sundhed

### 15 Uddannelse og ligestilling

16 Et mindre kønsopdelt uddannelsesvalg og arbejdsmarked

16 Mere praksisfaglighed i grundskolen

16 Åben Virksomhed

18 DA's Uddannelsespris

## 19 DA – En ansvarlig arbejdsplads

### 20 Klima og miljø

21 Energi og belysning

21 Renovation og kildesortering

### 23 Social ansvarlighed

23 DA's medarbejdere er forudsætningen for, at vi lykkes

23 Medarbejdertilfredshed

23 Psykologisk tryghed som fundament

23 Læring og udvikling

24 Livsfaser og det fleksible arbejdsliv

24 Sundhed på arbejdspladsen

24 Mangfoldighed og ligestilling

### 27 Ledelse og styring

27 DA's valgte ledelse

27 Bestyrelsen

27 Forretningsudvalget

# FORORD

I Dansk Arbejdsgiverforening, DA, arbejder vi hver dag for, at konkurrencedygtige virksomheder har det bedst mulige grundlag for at skabe positiv værdi og sunde arbejdspladser. Vi indgår aftaler og udvikler løsninger til gavn for Danmark, og vi bidrager til et arbejdsmarked med ordnede forhold for både medarbejdere og arbejdsgivere. På den måde står vi vagt om den danske model, som er med til at sikre et dynamisk og stabilt arbejdsmarked.

Økonomisk vækst, samfundsansvar og gode arbejdspladser går hånd i hånd. Sammen med arbejdstagerne udvikler vi et stærkt arbejdsmarked. Vi arbejder blandt andet for, at vi har en sund og kompetent arbejdsstyrke med høj arbejdsevne, at arbejdspladserne fremmer ligestilling, diversitet og inklusion, samt at vi har et godt og sikkert arbejdsmiljø. Derudover stræber vi internt i DA efter at være en attraktiv arbejdsplads med høj trivsel og et ansvarligt forbrug af ressourcer i dagligdagen. Denne rapport giver indsigt i vores engagement indenfor miljø, medarbejdere og ledelse mv.

I øjeblikket går det godt for dansk økonomi. Beskæftigelsen er højere end nogensinde før, og ledigheden har de seneste mange måneder været historisk lav. Mange fra kanten af arbejdsmarkedet er kommet i job. Bagsiden af medaljen er dog, at mange virksomheder har svært ved at finde de medarbejdere, som de har brug for. Virksomheder må sige nej til ordrer, hvilket koster både

arbejdspladser, vækst, velstand og udfordrer den grønne omstilling.

Derfor er det vigtigt, at vi på alle fronter arbejder for gode og ansvarlige vilkår for drive virksomhed i Danmark. Vi ønsker, at så mange som muligt kan være en del af arbejdsmarkedet – uanset baggrund, køn, seksualitet, etnicitet eller alder. Vi er optagede at skabe plads til både de mest produktive medarbejdere og til de medarbejdere, der har udfordringer socialt eller helbreds-mæssigt. Det betyder, at vi på tværs af offentlige og politiske institutioner, arbejdsgiverorganisationer og arbejdstagerorganisationer arbejder sammen for at fremme et styrket og bæredygtigt arbejdsmarked.

Dansk Arbejdsgiverforening tiltrådte i 2020 FN's Global Compact. Vi arbejder for at understøtte og udbrede internationale principper for ansvarlig virksomhedsdrift. Det sker i naturlig forlængelse af vores daglige virke. I denne rapport fortæller vi mere om, hvordan vi bidrager til at indfri FN's verdensmål.

God læselyst!



Jacob Holbraad  
ADMINISTRERENDE DIREKTØR



# DA ARBEJDER FOR DANMARK

DA er hovedorganisation for 11 arbejdsgiverforeninger på det private arbejdsmarked. DA blev grundlagt den 19. maj 1896 og har således mere 125 års historie bag sig.

Mere end 25.000 virksomheder inden for bl.a. industri, handel, transport, service og byggeri er medlem af en af DA's medlemsorganisationer. Det svarer til, at DA repræsenterer virksomheder, der står for halvdelen af den private beskæftigelse i Danmark.

DA har været medlem af Global Compact siden 2020.

150  
Ansatte

1896  
Grundlagt

11

Medlemsorganisationer



# DA – En ansvarlig arbejdsgiverforening



Som organisation er det DA's formål at koordinere overenskomstforhandlingerne, bidrage til at løse uoverensstemmelser imellem arbejdsgivere og lønmodtagere, levere services til DA's medlemsorganisationer samt påvirke de politiske beslutningsprocesser, så virksomhedernes konkurrencekraft og adgang til kvalificeret arbejdskraft er størst mulig. DA er engageret i politiske spørgsmål, der har relation til arbejdsmarkedsspørgsmål i Danmark, EU og internationalt, herunder via medlemskaber af BUSINESSEUROPE, BIAC og IOE.

DA's primære arbejdsområder er arbejdsmarkedspolitik og kvalifikationer, arbejdsmiljø, integration, ansættelsesret, overenskomstkoordinering samt arbejdsret, internationale forhold og overvågning i form af analyse og statistikker om løn, sygefravær, konflikter osv.



# Det danske aftalesystem og internationalt samarbejde



16



17



FRED, RETFÆRDIGHED, STÆRKE INSTITUTIONER OG PARTNERSKABER FOR HANDLING



Foto: Colourbox.dk

### Det danske aftalesystem og internationalt samarbejde

I Danmark er det ikke politikerne, der opstiller spillereglerne på arbejdsmarkedet. De bliver derimod fastsat i de overenskomster, som arbejdsgivere og de faglige organisationer forhandler sig frem til med års mellemrum. Den arbejdsdeling mellem lovgivning og overenskomster går helt tilbage til slutningen af 1800-tallet, hvor arbejdsgiverne i Septemberforliget anerkendte lønmodtagernes ret til at organisere sig i fagforeninger og forhandle kollektivt. Samtidigt anerkendte lønmodtagerne arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet.

At vi i Danmark har en helt særlig måde at regulere løn og arbejdsvilkår på, hvor parterne selv får lov til selv at fastlægge, løn- og arbejdsvilkår, bliver ofte kaldet den danske model. En af de store fordele ved den danske model er, reglerne bliver besluttet helt tæt på de virksomheder og medarbejdere, hvor reglerne skal virke. Samtidigt er parterne selv med til at håndhæve dem. Det giver engagement og ejerskab, der er tilpasset den enkelte branche, og det betyder, at vi i Danmark har et stærkt og konkurrencedygtigt arbejdsmarked, hvor tilfredsheden på lønmodtagersiden er blandt den højeste i verden.

### Overenskomstkoordinering

Overenskomsterne skal fornys jævnlige, så de følger med udviklingen i samfundet. Derfor mødes medarbejdere og arbejdsgivere typisk hvert andet eller tredje år for at forhandle, hvordan vilkårene skal være.

Det er DA's opgave at sørge for, at alle arbejdsgivere ser nogenlunde ens på de overordnede udfordringer og prioriteter. Når der er lavet aftaler for langt de fleste af lønmodta-



gerne, træder DA aktivt ind i forhandlingerne. Sammen med FH og Forligsinstitutionen forhandler DA det mæglingforslag, der fastsætter vilkårene for de overenskomster, hvor parterne ikke selv er blevet enige.

### **OK2023**

Overenskomsterne på det private område blev senest forhandlet i 2023, hvor der blev forhandlet ca. 600 overenskomster på DA/FH-område. De dækker både over brancheoverenskomster og virksomhedsoverenskomster for næsten 600.000 fuldtidsbeskæftigede fordelt på cirka 25.000 virksomheder under DA's medlemsorganisationer.

Fornyelse af kollektive overenskomster vedrører en bred vifte af rammer og ansættelsesvilkår, herunder løn og sociale bestemmelser for de ansatte, der omfattes af overenskomsterne. I 2023 har arbejdsmarkedets parter f.eks. valgt at aftale udbygning af overenskomsternes barselsbestemmelser, herunder om øremærket barsel,

øgede incitamenter til medarbejdernes videreuddannelse og styrkelse af tillidsrepræsentantinstitutionen.

### **Konfliktløsning**

Det er en central opgave for DA at sikre hurtig og effektiv konfliktløsning, der understøtter gode relationer mellem virksomheder og medarbejdere. Gode relationer er ikke alene forudsætningen for produktiv beskæftigelse, men også for gode og stabile arbejdspladser, hvor alle føler sig trygge.

Derfor har DA en central rolle, når der på DA og FH-området er uoverensstemmelser mellem ledelse og medarbejdere på en arbejdsplads – f.eks. om forståelsen af en kollektiv overenskomst. En såkaldt ”fredspligt”, som er aftalt i Hovedaftalen mellem DA og FH betyder, at når der er indgået en kollektiv overenskomst, er det i strid med overenskomsten at standse arbejdet. Opstår der uoverensstemmelser af den slags, skal en løsning

findes ad fagretlig vej. DA medvirker bl.a. når der skal afholdes fællesmøder, hvor man søger at finde en hurtig løsning, så uenigheden ikke skal afgøres af Arbejdsretten. DA har i 2022-2023 deltaget i hhv. 619 og 448 fællesmøder i DA.

### **Trepartsaftale om IGU-, efter- og videreuddannelse**

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i september 2023 ligeledes en trepartsaftale om integration, der vil bidrage til, at flere flygtninge og indvandrere får fodfæste på arbejdsmarkedet.

Med aftalen blev den såkaldte integrationsgrunduddannelse (IGU) forlænget. IGU er en ordning, der kombinerer en ordinær ansættelse med målrettet opkvalificering og danskuddannelse, som fungerer som en trædesten til arbejdsmarkedet. Med aftalen blev målgruppen for IGU udvidet, så den nu omfatter flere både flygtninge og indvandrere med en svag tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det er centralt for arbejdsgiverne, at vi har en stærk aktiv beskæftigelsesindsats, der bidrager til at hjælpe ledige tilbage på arbejdsmarkedet. Det gælder både personer, der er ramt af kortvarig ledighed, og det gælder personer, der er længere væk fra arbejdsmarkedet. Og det gælder også personer, der kommer til Danmark som flygtninge. Integration på arbejdsmarkedet bidrager til integration i samfundet, og IGU er blandt de bedste ordninger til at sikre, at flere får et fodfæste på arbejdsmarkedet. Derfor håber DA, at trepartsaftalen kan bidrage til en stærkere arbejdsmarkedstilknytning til en målgruppe, der ellers ville have svært ved at komme i job.

### **Et konkurrencedygtigt, grønt og digitalt EU**

Udgangspunktet for DA's arbejde i EU og internationalt er at skabe gode vilkår for at drive virksomhed, fornuftige arbejdsforhold og et sundt arbejdsmiljø. Kun gennem et stærkt arbejdsmarked, kan vi lykkes med at gennemføre den grønne og digitale omstilling i EU og globalt.

En af de største udfordringer for europæiske virksomheders konkurrenceevne har de seneste år været mangel på medarbejdere. Den demografiske udvikling gør udfordringen større de kommende år. Kompetente medarbejdere er forudsætning for, at virksomheder kan begå sig i global konkurrence og dermed skabe jobs, innovation og vækst.

DA bidrager til at sikre, at arbejdsstyrken i EU har de rigtige kompetencer. Senest har DA i samarbejde med de tyske og polske arbejdsgiverforeninger arbejdet på at belyse, hvordan EU bedst kan sikre tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft og forberede sig på en uforudsigelig fremtid.

Ligestilling mellem kønnene er også centralt for DA's europapolitiske og internationale arbejde. DA er med til at sætte fokus på ligestilling mellem køn på arbejdsmarkedet og det europæiske samfund generelt. DA har blandt andet arrangeret en ligestillingskonference i Europa-Parlamentet, hvor både politikere, forskere og arbejdstager- og arbejdsgiverrepræsentanter har drøftet de bagvedliggende årsager til kønsforskelle på det europæiske arbejdsmarked. Herigennem understøtter DA verdensmål 5 om ligestilling.

### **Internationale fora**

DA er aktiv i en række internationale fora, herunder arbejdsgrupper og arrangementer i regi af OECD, ILO og BusinessEurope. Ligesom i EU-sammenhæng er manglen på medarbejdere og de rette kompetencer, særligt i forbindelse med den grønne og digitale omstilling, også et internationalt fokusområde for DA. Det er vigtigt at sikre et efter- og videreuddannelsessystem, der er relevant, moderniseret og af høj kvalitet. I ILO-regi

har DA arbejdet med en ny henstilling om lærlinge, som blev vedtaget på ILO's arbejdskonference i 2023. For DA er det vigtigt, at det gøres mere attraktivt at vælge en erhvervsuddannelse. DA arbejder for, at flere unge gennemfører en erhvervsuddannelse, samt at sikre moderne og effektive erhvervsuddannelsessystemer. Herigennem bidrager DA til verdensmål 4 om kvalitetsuddannelse og er med til at facilitere den grønne og digitale omstilling.

### **Social dialog på alle niveauer**

Også på europæisk plan arbejder DA for at fremme og understøtte den sociale dialog mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, så økonomiske og sociale fremskridt går hånd i hånd. Den europæiske sociale dialog er med til at styrke en positiv fælleseuropæisk udvikling på en række forskellige sociale og beskæftigelsesområder i EU, hvilket understøtter verdensmål 8 om anstændige jobs.

# Beskæftigelse, arbejds miljø og sundhed



Foto: Colourbox.dk



SUNDHED, TRIVSEL, ANSTÆNDIGE JOBS, ØKONOMISK VÆKST OG MINDRE ULIGHED



### Mangel på medarbejdere

Det er afgørende, at danske virksomheder har mulighed for at ansætte de medarbejdere, de har behov for. Virksomhederne skaber økonomisk værdi og arbejdspladser, og giver den enkelte medarbejder mulighed for at forsørge sin familie og sig selv og være en del af et fællesskab på arbejdspladsen. DA har i 2022 og 2023 lagt en række konkrete forslag frem, som øger arbejdsudbuddet og som dermed sikrer vækst, velstand og arbejdspladser i Danmark.

DA foreslår bl.a. reformer af tilbagetrækningsområdet, fleksjob og kontanthjælp, så flere udenfor arbejdsmarkedet kan komme i job, og dem, der kun arbejder få timer får styrket deres incitament til at arbejde mere. DA har også forslag til, hvordan vi i Danmark kan få en mere effektiv offentlig sektor, som kan bidrage til at afhjælpe manglen på medarbejdere på det private arbejdsmarked.

### Flere internationale medarbejdere

Internationale medarbejdere leverer et vigtigt bidrag til det danske arbejdsmarked og til dansk økonomi som helhed. Det er afgørende for virksomhederne, at de nemt og ubureaukratisk kan rekruttere internationale medarbejdere. Det gælder både på kort sigt for at løse den akutte mangel på medarbejdere, men også på lang sigt for at kunne sikre fortsat udvikling.

DA har i 2022 fremlagt en række forslag, der skal gøre det lettere for virksomhederne at tiltrække internationale medarbejdere. DA foreslår bl.a. at fjerne en lang række bøvlede

og ulogiske benspænd og fremme nemmere adgang til det danske arbejdsmarked fra statsborgere i en række lande, herunder Storbritannien.

### **Flere med handicap i beskæftigelse**

Ledigheden i Danmark er historisk lav, og virksomhederne mangler medarbejdere. Samtidig ønsker mange personer med handicap at komme ind på arbejdsmarkedet og bidrage med det, de kan. Derfor har DA sammen med Danske Handicaporganisationer i 2022 lanceret et udspil for at få flere personer med handicap i job. Det drejer sig bl.a. om nemmere adgang til hjælpemidler og større viden om personer med handicap.

### **Alle unge skal med**

DA har i 2022 lanceret de to ungeudspil; ”Alle unge skal med” og ”Fremtiden er ung”, hvor det sidstnævnte er udarbejdet sammen med Lederne. Udspillene indeholder konkrete initiativer til, hvordan vi får flere unge væk fra offentlig forsørgelse og i gang med en uddannelse eller i beskæftigelse, samt hvordan vi styrker unges trivsel og sundhed. DA har bl.a. foreslået mere praksisfaglighed i folkeskolen på tværs af alle fag og at etablere bedre tilbud for udsatte unge i skolen – f.eks. ved at styrke mulighederne for at lade elever gennemføre en del af undervisningen på en virksomhed. Derudover har DA foreslået at styrke de økonomiske incitamenter for unge til at bevæge sig fra offentlig forsørgelse til job eller uddannelse og forbedre rammerne for, at flere unge kommer i et fritidsjob.

### **Et nyt og bedre beskæftigelsessystem**

Et effektivt og velfungerende beskæftigelsessystem skal sikre, at ydelsesmodtagere hurtigst og billigst muligt kommer i arbejde. DA har i 2022 og 2023 fremlagt en række forslag til, hvordan den danske beskæftigelsesindsats kan bruge færre penge og skabe bedre resultater til gavn for de ledige, virksomhederne og det danske samfund som helhed.

DA har bl.a. foreslået, at nogle af de ydelsestyper og ordninger, som næsten aldrig fører til job – bl.a. ressourceforløb – afskaffes. DA har også foreslået, at der i beskæftigelsesindsatsen introduceres nye digitale løsninger. Det kan bidrage til at øge gennemsigtheden af de tilgængelige muligheder i indsatsen og styrke grundlaget for at tilbyde den enkelte borger den mest effektive og målrettede indsats. Det drejer sig bl.a. om, at kommunerne i højere grad skal være i stand til at skabe en automatisk generering og deling af oplysninger om borgeren. Det kan mindske behovet for at afholde fysiske møder mellem kommunale forvaltninger.

### **Et godt samarbejde om et sundt og sikkert arbejdsmiljø**

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er forudsætning for, at vi kan være selvforsørgende og deltage på arbejdsmarkedet helt frem til pensionsalderen. I Danmark er der tradition for, at ledelse og medarbejdere samarbejder om arbejdsmiljøindsatsen. Det gælder både på organisationsniveau og på den enkelte virksomhed. Den høje grad af samarbejde har medvirket til, at Danmark er blandt de lande med de allerbedste arbejdsmiljøforhold.



Foto: iStock.com

DA har sammen med de øvrige parter i Arbejdsmiljørådet givet anbefalinger til fornyelse af arbejdsmiljøindsatsen i Danmark. Blandt andet med anbefalinger om en stabil og målrettet myndighedsindsats baseret på data og evidens, mere klare og enkle regler, styrket fokus på ulykkesforebyggelse og på kemi i arbejdsmiljøet. Anbefalingerne har i høj grad præget den politiske aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats, der blev indgået i marts 2023, som sætter retning for arbejdsmiljøindsatsen de kommende år.

DA har også bidraget til indstilling fra Arbejdsmiljørådet om modernisering af reglerne om organisering af samarbejdet i virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation. Nye regler på området fremtidssikrer rammerne for samarbejdet, så de tager højde for et arbejdsmarked, der ændrer sig de kommende år.

### En styrket mental sundhed

DA bidrager sammen med ca. 50 andre parter til at styrke den mentale sundhed i befolkningen i partnerskabet ”Sammen om mental sundhed”. Partnerskabet gennemfører projekter, der sigter på at udbrede viden om og metoder til, hvordan virksomheder, medarbejdere og ledere kan bidrage til god mental sundhed blandt beskæftigede, herunder med fokus på unge og nyansatte, psykologisk tryghed mv.

DA arbejder også i regi af Samarbejdsnævnet på at inspirere ledere og medarbejdere til at arbejde med trivsel på virksomhederne. I 2022 lancerede nævnet f.eks. en Ungeportal med gode råd til medtagelse af unge på arbejdspladsen. I 2023 er der iværksat initiativer om inklusion af medarbejdere med læsevanskeligheder, og om hvordan man kan øge trivslen gennem kulturel intelligens.

# Uddannelse og ligestilling



Foto: Colourbox.dk



## KVALITETSUDDANNELSE OG LIGESTILLING MELLEM KØNNENE

### Et mindre kønsopdelt uddannelsesvalg og arbejdsmarked

Talent og kompetencer har hverken køn, etnicitet eller alder. Kvinder og mænd i Danmark har lige muligheder på arbejdsmarkedet. DA bidrager derfor løbende til at sikre rammer, der giver den enkelte mulighed for at vælge det liv, han eller hun ønsker. Det gælder blandt andet indsatsen for et mindre kønsopdelt uddannelsesvalg og arbejdsmarked.

Alle i Danmark skal føle, at de frit kan vælge uddannelse og karriere ud fra evner og interesser. Uanset køn skal man føle sig velkommen og tilpas på den uddannelse, man ønsker at tage – og senere hen på de arbejdspladser, man ønsker at tilbringe sit arbejdsliv på. Det vil ikke alene være godt for den enkelte og ligestillingen, men det vil også skabe et mere mangfoldigt arbejdsmarked med en højere trivsel og et bedre rekrutteringsgrundlag for de danske arbejdspladser i både den private og offentlige sektor.

I 2022 besluttede arbejdsmarkedets parter sig for at gå sammen i et partnerskab med henblik på at finde løs-

ninger, der kan være med til at opbryde det kønsopdelte arbejdsmarked. Partnerskabet består af Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Kommunernes Landsforening (KL), Danske Regioner og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, der tilsammen repræsenterer både arbejdsgivere og lønmodtagere i den private og offentlige sektor. I september 2023 offentliggjorde partnerskabet 10 anbefalinger til et mindre kønsopdelt uddannelsesvalg og arbejdsmarked.

### Mere praksisfaglighed i grundskolen

For mange unge står uden uddannelse eller job efter grundskolen. Det er først og fremmest uheldigt for den enkelte. Men det er også u hensigtsmæssigt for samfundet og for virksomhederne, som har brug for kloge hænder og hoveder.

Der er brug for at sikre, at alle får tilstrækkeligt ud af undervisningen i folkeskolen. Alle elevers udbytte af undervisningen i grundskolen kan øges ved at inddrage praktisk undervisning i højere grad. Det vil styrke læringen hos de elever, der i dag har vanskeligt ved at

honorere de boglige krav, men alle elever vil profitere af at se, hvordan fagene bliver brugt i praksis.

DA har i december 2022 offentliggjort 11 konkrete initiativer, som skal være med til at sikre, at flere unge kommer i gang. En rød tråd i initiativerne er større samarbejde med virksomheder, som f.eks. kan ske gennem DA Åben Virksomhed.

### Åben Virksomhed

Med Åben Virksomhed arbejder DA netop for at sikre et godt samarbejde mellem skoler og virksomheder, så eleverne ser, hvordan det, de lærer i skolen, bliver brugt ude i erhvervslivet. Åben Virksomhed udvikler undervisningsforløb inden for STEM-fagene (science, technology, engineering og mathematics), der alle centrerer sig om et virksomhedsbesøg på en lokal virksomhed. Når elever ser, at skolens fag er meningsfulde, relevante og praktisk anvendelige på arbejdsmarkedet, øges deres faglige begejstring og motivation for at lære.





Foto: Jakob Carlsen



Foto: Jakob Carlsen

På den måde er Åben Virksomhed med til at styrke den praksisnære undervisning i skolen og viser samtidig elever, hvilke job- og karrieremuligheder der findes. Indsatsen giver også børn og unge større indsigt i lokalsamfundets erhvervsliv og skaber interesse for at vælge en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse inden for det tekniske eller naturvidenskabelige område. Forløbene skal vise eleverne, at man gennem netop disse uddannelser kan tage aktivt del i den grønne omstilling.

Åben Virksomhed har udviklet 33 undervisningsforløb (23 til folkeskolen og 10 til gymnasiet), der udbydes af godt 800 virksomheder over hele landet.

### DA's Uddannelsespris

Danmark har brug for endnu flere dygtige faglærte. For at hjælpe den udvikling på vej, uddeler Arbejdsgiverforeningens Jubilæumsfond DA's Uddannelsespris til elever, lærlinge og færdigudlærte, der ønsker økonomisk støtte til at blive endnu dygtigere til deres fag for eksempel gennem videreuddannelse, udlandsophold eller andre former for kompetenceudvikling. Elever og lærlinge, der vil deltage i håndværkskonkurrer som DM i Skills, EuroSkills eller WorldSkills, kan også søge om prisen.

DA's Uddannelsespris blev første gang uddelt i oktober 2022. Her modtog 11 unge faglærte, lærlinge og elever prisen samt økonomisk støtte. I 2023 blev DA's Uddannelsespris og økonomisk støtte uddelt til fire elever og lærlinge. Pris og støtte uddeles fremadrettet hvert år og medvirker således til at skabe opmærksomhed og prestige omkring erhvervsuddannelserne.

# DA – En ansvarlig arbejdsplads





Foto: Colourbox.dk

En god arbejdsplads tager ansvar og sikrer et godt arbejdsmiljø. Medarbejderne er DA's vigtigste ressource, og vi arbejder hver dag på at understøtte medarbejdernes trivsel og produktivitet. Det skal være trygt, sikkert og sundt at gå på arbejde i DA. Vi tilstræber en god balance mellem arbejdstid og fritid, anerkendende og støttende ledelse og positive relationer med kolleger. Medarbejdernes sundhed og trivsel er en integreret del af DA's personalepolitik, og vi sørger for gode forhold. Det er forudsætningen for, at DA kan bidrage til at finde gode løsninger til gavn for virksomhederne og samfundet.

I DA tager vi både ansvar for arbejdspladsen, medarbejderne og omverdenen. Derfor har vi stort fokus på løbende at fremme CO<sub>2</sub>-reducerende initiativer. Det gør vi for at effektivisere brugen af ressourcer i den daglige drift og mindske vores klimaaftryk.



I DA arbejder vi løbende med forskellige CO<sub>2</sub>-reducerende initiativer, som kan være med til at nedbringe og effektivisere brugen af ressourcer i den daglige drift. Det tæller blandt andet udskiftning af industrimaskiner til mere miljøvenlige modeller, overvågning og optimering af energi og belysning og øget kildesortering. Derudover har vi løbende fokus på at styrke biodiversiteten på de naturområder, som DA administrerer.

DA's samlede bygningsmasser er af ældre dato fra år 1792 til og med 1972. Derfor kræver vores bygninger et konstant fokus på energioptimering og modernisering, så vi både sikrer medarbejderne et godt indeklima og et mindsket klimaaftryk.

### **Energi og belysning**

DA overvåger energiforbruget nøje, da vi råder over flere store gamle bygning, hvor der kan forekomme forskellige udsving. På den måde sikrer vi konstant en optimering af energiforbruget. I den forbindelse har vi stor opmærksomhed på at udskifte energitungt udstyr, når det kan betale sig økonomisk og miljømæssigt,

ligesom vi kontinuerligt skifter fra gamle glødepærer til energibesparende LED-pærer.

På den måde har DA formået over de senere år at sænke varmekonsumet via forskellige initiativer på området.

Ud over dette har vi en stor bevidsthed om, at mange af DA's gæster vælger bilen, når de kommer på besøg. Derfor har vi opsat flere ladestander til gæster med egen bil og til DA's egne biler for på den måde at bidrage til den grønne omstilling af transportsektoren. Dette forøger elforbruget, men hjælper i et samlet klimaregnskab.

Derudover er DA er også tilknyttet Bæredygtig Bundlinje 2,0 sammen med kommuner, brancheorganisationer, videnspartnere og energiaktører, hvor vi arbejder med tre af FN's verdensmål – mål nr. 7, 12 og 17.

### **Renovation og kildesortering**

DA har de seneste år øget indsatsen med kildesortering med dertil hørende containere og sorterer nu affald efter følgende typer: Batterier, pap, plast, farligt affald, metal,

papir, makuleret papir, glas, madaffald, restaffald samt elektronik affald. Det har udmøntet sig i en flot udtalelse fra Københavns Kommune i forhold til de nye gældende regler. Københavns Kommune roser DA for at gøre et fantastisk stykke arbejde for en organisation af vores størrelse, der ligger i centrum af København.

Desuden transporterer og sorterer DA selv større affald til nærmeste genbrugsplads. DA gør en dyd ud af at minimere brug af emballage og stiller krav til leverandører vedrørende dette. I DA makuleres alt papir, og 85 pct. af papiret bliver genbrugt. Alt det papir, DA køber, er tilknyttet en FSC international non-profit mærkningsordning for træ og papir.

Af følgende overblik fremgår, hvad DA derudover har taget af initiativer på DA's kursesjendom. Initiativer, der er med til at nedbringe og effektivisere brugen af ressourcer i den daglige drift, reducere klimaaftrykket og forbedre miljøet:

# Initiativer på DA's kursusejendom



## Energioptimering med lysensorer

I 2022 har vi gennemført en energioptimering af alle lyskilder og lysensorer ved DA's kursusfaciliteter. 15 ud af 16 punkter er lavet og alt lys ved kursusfaciliterne er nu LED.



## Fra halogenspot til LED

Vi er igang med at udskifte de resterende 213stk Halogenspot fordelt på værelser og 1stk halogenspot på et gangareal ved DA's kursuscenter. Det har et samlet forbrug på 10,6kwh. Ved udskiftning af halogen til LED-spot vil det samlede forbrug nedbringes til 1,2kwh.



## Vinduer i kursusbygning udskiftes

I en del af kursusbygningen er der i sommeren 2022 udskiftet vinduer fra 1-lags glas til 3-lags glas. Derudover har vi planlagt udskiftning af vinduer fra 1 lags glas til 3-lags glas i en anden del i foråret 2024.



## Energieffektiv græsklipning

Vi har løbende installeret robotplæneklippere, så de nu står for 90 pct. af vores græsklipning. Robotplæneklippere er mere energieffektive og erstatter forbrændingsmotorer med el.



## Nye opvaskemaskiner med mindre vandforbrug

I køkkenet har vi planlagt udskiftning af vores to opvaskemaskiner for at spare vand, strøm og kemi. De nye maskiner bruger i gennemsnit ca. 24 pct. mindre vand, strøm og kemi. Projektet forventes færdiggjort i år 2024.



## EC Power

Ved DA's kursusfaciliteter er et minikraftvarmeværk, som producerer ca. 1/3 af elektriciteten. Minikraftvarmeværket bliver drevet af den gas vi bruger til at opvarme ejendommen. Når minikraftvarmeværket producerer strøm, sparer vi ca. 0,69 kr. pr kWh.



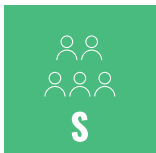
## Mindre klipping af skrænter sikrer biodiversitet

Biodiversiteten er forbedret på skrænterne ved DA's kursusbygning. Tidligere klippede vi to til tre gange årligt. Nu slås de kun i perioden november-april, så vi sikrer blomstring i efteråret og nektar til insekter i sensommeren. Derudover når beplantningen at sætte nye frø.



## Bedre vandmiljø i Bramaholm Bæk

Der er udført restaurering af vandløbet, Bramaholm Bæk, som går gennem matriklen ved DA's kursusfaciliteter. Det forbedrer vandmiljøet, da udløbet er blevet omlagt, så blandt andre ørreder og lampretter får nemmere adgang til bækken. Der er også udlagt gydegrus og skjulesten til yngel.



## SOCIAL ANSVARLIGHED

### DA's medarbejdere er forudsætningen for, at vi lykkes

Medarbejdernes trivsel, motivation og oplevelse af udvikling i jobbet er vigtigt for DA. Et fysisk- og psykisk godt arbejdsmiljø fremmer medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen, nedbringer sygefravær og har en positiv indvirkning på medarbejdernes produktivitet- og effektivitet. Det er forudsætningen for, at DA kan lykkes med at udvikle ansvarlige løsninger til gavn for DA-fællesskabet, virksomhederne og samfundet.

### Medarbejdertilfredshed

Medarbejdertilfredshed og trivsel er en vigtig forudsætning for, at vi kan nå vores mål og skabe de ønskede resultater. Derfor foretager vi i DA hvert tredje år en medarbejdertilfredshedsundersøgelse, hvor en ekstern udbyder laver benchmark af vores resultater sammenholdt med andre arbejdspladser. Dette skete senest i 2022, hvor vi kunne konstatere, at vi på faktorer som arbejdsglæde, motivation, omdømme og tilfredshed med nærmeste leder ligger højere end benchmark. Vi arbejder kontinuerligt for, at det også vil være sådan næste gang, vi gennemfører vores medarbejdertilfredshedsundersøgelse.

### Psykologisk tryghed som fundament

I DA har vi siden 2021 arbejdet internt med psykologisk tryghed, fordi vi tror på, at psykologisk tryghed er den ressource, der fodrer et sundt psykisk arbejdsmiljø og gør, at vi kan være innovative, samarbejde på tværs og skabe en stærk læringskultur. Psykologisk tryghed er derfor et tilbagevendende tema i vores medarbejderudviklingssamtaler, ledelsesudvikling og medarbejdertilfredshedsundersøgelser.

### Læring og udvikling

I DA sker en stor del af vores kompetenceudvikling i hverdagen, mens vi beskæftiger os med vores opgaver. Vi opfordrer til praktik i forskellige enheder og internt jobskifte for at understøtte læringen på tværs af organisationen.



Foto: Colourbox.dk



Foto: Colourbox.dk

Derudover har DA øremærket midler til kompetenceudvikling både i enhederne og i en tværgående strategisk pulje, der bidrager til at indfri målsætningerne i DA's handlingsplan og strategikort. Den strategiske pulje finansierer både individuelle udviklingsforløb og forløb for flere medarbejdere i en enhed eller på tværs af organisationen. I perioden 2021-2023 har vi blandt andet fokuseret på styrkelse af kompetencer indenfor forhandlingsteknik og fælles ledelsesudvikling. Desuden afholder vi hvert andet år en personalekonference for alle ansatte med fokus på de fælles temaer, vi ønsker at arbejde med.

#### **Livsfaser og det fleksible arbejdsliv**

DA ønsker at skabe en fleksibel arbejdsplads, der kan rumme, at medarbejdere står i forskellige livsfaser eller livssituationer. DA ønsker at støtte op om vores medarbejders forskellige behov og bidrage til deres trivsel gennem fleksibilitet og dialog. Derfor er medarbejdernes aktuelle livsfase blevet en fast del af medarbejderudviklingssamtalen, ligesom der er udviklet en intern politik om det fleksible arbejdsliv.

#### **Sundhed på arbejdspladsen**

DA ønsker at understøtte den enkeltes sundhed. Det gør vi blandt andet ved at tilbyde sundhedsscreening, massage i arbejdstiden, et grønt køkken, låncykler, sundhedssikring og fælles træning gennem foreningen DA Idræt.

#### **Mangfoldighed og ligestilling**

I DA har vi fokus på at fremme mangfoldighed og ligestilling, hvilket blandt andet afspejler sig i vores rekrutteringspolitik. Derfor udarbejder vi hvert år statistik på kønsdiversitet i forskellige medarbejdergrupper og bruger disse data til at validere ligestilling ved den årlige lønregulering.

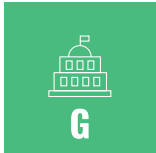




Foto: iStock.com



| Sociale data                       | Opgørelsesmetode  | 2023                      |
|------------------------------------|---|---------------------------|
| Kønsdiversitet                     | Procentvis fordeling af kvinder henholdsvis mænd. Beregning er baseret på fastansatte medarbejdere, der er tidsubegrænset ansat per 30. juni  | 57 % Kvinder<br>43 % Mænd |
| Servicemedarbejder                 | Procentvis fordeling af kvinder henholdsvis mænd opgjort per 30. juni   | 24 % Kvinder<br>76 % Mænd |
| Administrativ medarbejder          | Procentvis fordeling af kvinder henholdsvis mænd opgjort per 30. juni   | 86 % Kvinder<br>14 % Mænd |
| Konsulenter                        | Procentvis fordeling af kvinder henholdsvis mænd opgjort per 30. juni   | 58 % Kvinder<br>42 % Mænd |
| Direktionen                        | Procentvis fordeling af kvinder henholdsvis mænd opgjort per 30. juni   | 33 % Kvinder<br>66 % Mænd |
| Chefgruppen eksklusive direktionen | Procentvis fordeling af kvinder henholdsvis mænd opgjort per 30. juni   | 41 % Kvinder<br>59 % Mænd |
| Medarbejderomsætning               | Beregnes som antal fratrådte medarbejdere i forhold til antal ansatte og beregnes per 30. juni for de foregående 12 måneder.<br><br>Kun fastansatte medarbejdere, der er tidsubegrænset ansat indgår i beregningen.   | 13,6 %                    |
|                                    | Medarbejdere der selv har sagt op (eksklusive pension)  | 9,3 %                     |
| Gennemsnitlig anciennitet          | Beregning er baseret på fastansatte medarbejdere, der er tidsubegrænset ansat per 30. juni.   | 9,6 år                    |
| Sygefravær                         | Sygefravær beregnes for alle fastansatte medarbejdere – også medarbejdere, der er tidsbegrænset ansat, men eksklusive elever. Sygefraværet opgøres for perioden 1. juli til og med 30. juni i det efterfølgende år. Sygefraværet er inklusive langtidsfravær. | 2,2 %                     |



## LEDELSE OG STYRING

### DA's valgte ledelse

DA er en brugerstyret forening, der bliver ledet af en bestyrelse, et forretningsudvalg og den administrerende direktør. DA's medlemsorganisationer udpeger DA's valgte ledelse.

### Bestyrelsen

Bestyrelsen er DA's øverste beslutningsorgan. Bestyrelsen fastlægger de overordnede retningslinjer for DA's virke, opgaver og organisatoriske udvikling samt vælger en formand, der sidder i to år. Bestyrelsen udpeges af DA's medlemsorganisationer.

### Forretningsudvalget

Forretningsudvalget består af DA's formand, viceformand samt repræsentanter fra DA's medlemsorganisationer. Forretningsudvalget udmønter den fastlagte politik og er det besluttende organ i forhold til de løbende politiske og ressourcemæssige prioriteringer i DA's arbejde.

| Governance – ledelsesdata | Opgørelsesmetode   | 2023                          |
|---------------------------|--|-------------------------------|
| <b>Bestyrelse</b>         |  |                               |
| Medlemmer                 | Antal medlemmer opgjort per 1. november                                  | 19 inkl. formand              |
| Kønsdiversitet            | Procentvis fordeling af kvinder henholdsvis mænd opgjort per 1. november | 10,5 % kvinder<br>89,5 % mænd |
| Antal møder               | Antal (på årsbasis januar-december)                                      | 4                             |
| <b>Forretningsudvalg</b>  |  |                               |
| Medlemmer                 | Antal medlemmer opgjort per 1. november                                  | 5 inkl. formand               |
| Kønsdiversitet            | Procentvis fordeling af kvinder henholdsvis mænd opgjort per 1. november | 20 % Kvinder<br>80 % Mænd     |
| Antal møder               | Antal (på årsbasis januar-december)                                      | 11                            |

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1552 København V

Tlf. 33 38 90 00

da@da.dk

da.dk