



Giv din virksomhed et teknologispring

Nu har du chancen for at sætte innovation på dagsordenen i din virksomhed. DTU søger små og mellemstore virksomheder, der er klar til at tage et teknologispring.

Siden DTU for et år siden her i bladet søgte små og mellemstore virksomheder til en række udviklingsprojekter, har 15 meget forskellige virksomheder meldt sig og gennemført en succesfuld innovationsproces, et såkaldt Teknologispringerforløb, støttet af DTU-specialister.

Her kan du læse mere om de erfaringer, som AVS Danmark ApS har gjort sig med udviklingsprojektet, som er finansieret af Rådet for Teknologi.

Samarbejde satte kursen for virksomhedens fremtid

AVS Danmark ApS beskæftiger sig med industriel automation. I teknologispringerforløbet har virksomheden med hjælp fra DTU's eksperter arbejdet med virksomhedens fremtidige forretningsmæssige fokus således, at teknologiske overvejelser sættes ind i de relevante rammer.

Samarbejdet har resulteret i en plan for videreudviklingen af virksomheden og dermed rammerne for den teknologiske og kompetencemæssige udvikling. Kjeld Bagger, der er adm. direktør i AVS Danmark ApS, er yderst tilfreds med forløbet:

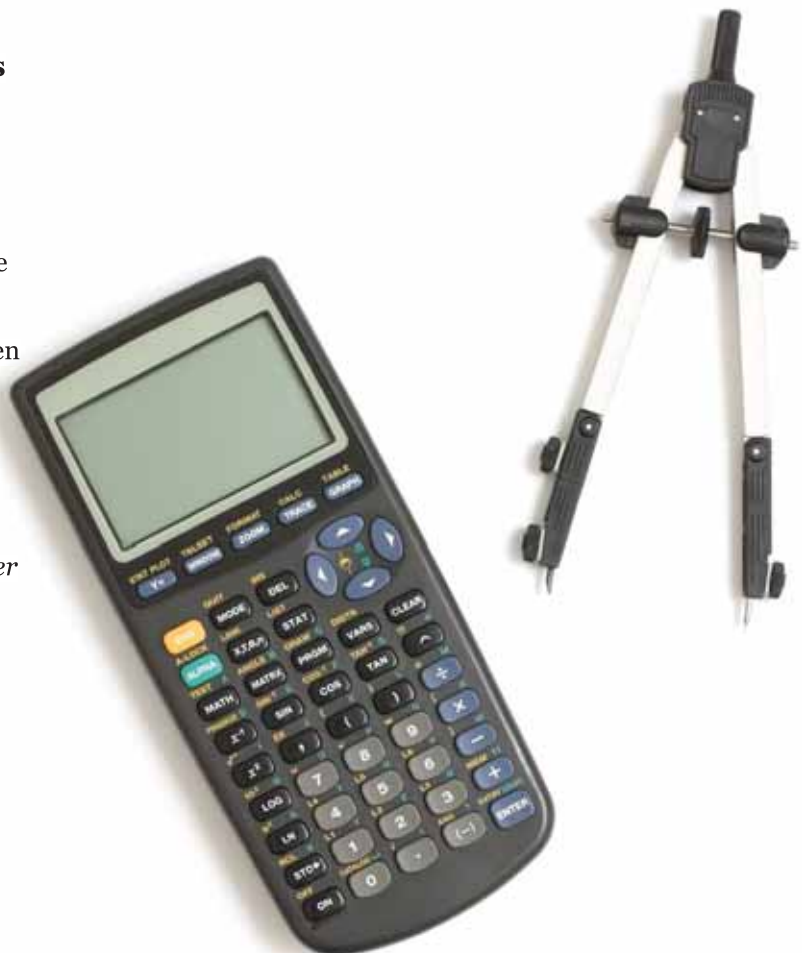
'Vi har fået sat ord på, hvor vores virksomhed skal udvikle sig hen i fremtiden, og hvorfor vi vil det,' udtaler han.

Sæt fokus på din virksomheds innovationspotentiale

Baseret på erfaringerne fra samarbejdet med AVS Danmark ApS og med udgangspunkt i den nyeste forskning fra DTU har DTU's eksperter udviklet en metode- og værktøjsboks til at tilrettelægge og gennemføre produkt- og ydelsesorienterede innovationsforløb i små og mellemstore virksomheder.

Til at videreudvikle denne "boks" søger DTU igen virksomheder, der har lyst til at deltage i et udviklingsforløb og i den forbindelse få kortlagt og afprøvet sit innovationspotentiale. Udviklingsforløbet kan være med til at forbedre konkurrencesituation for din virksomhed.

Yderligere information findes på www.match.dtu.dk under projekter.





DANSK ERHVERV TEKNIK

Skab fremtidens medarbejdere

Finanskrisen har varet længe og har ramt hårdt. Rigtig mange har været tvunget til at fokusere stærkt på omkostningerne, spare og skære til, herunder reducere medarbejderstaben.

Alligevel bør erhvervslivet og virksomhederne tænke på, at der også er en dag i morgen - hvor det forhåbentligt går lidt bedre - hvor man får brug for kvalificeret arbejdskraft.

Tag ansvar for uddannelse

Samfundet har en forpligtigelse til at sikre, at vi har en veluddannet befolkning, men erhvervslivet har et stort ansvar for, at vi også har den fornødne fagligt kvalificerede arbejdsstyrke, der skal sikre, at danske virksomheder kan udvikle sig og være konkurrencedygtige.

Derfor bør mange flere virksomheder – store som små – påtage sig det samfundsansvar, det er, at uddanne unge mennesker til en fremtid i dansk erhvervsliv. Mange unge, som gerne vil gøre karriere i det private erhvervsliv.

Selvfølgelig kræver det noget af den enkelte virksomhed at uddanne en elev eller en lærling – men man får også en dedikeret og motiveret arbejdskraft, der er indstillet på at gøre en engageret indsats for sin lære- eller elevplads.

Hvis ikke erhvervslivet selv bidrager til at uddanne vore unge mennesker, vil det klinge hult hult, når krisen forhåbentlig snart løjer af, og virksomhederne begynder at klage over, at man ikke kan få kvalificeret arbejdskraft.

Med venlig hilsen

Steen O. Rytlig
Branchedirektør

Udgives af Dansk Erhverv
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
Fax 3374 6080

info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

Redaktion

Steen Rytlig (ansvarshavende redaktør)
Michael Ostenfeld, Torben Edi Hoffmann
Rosenstock

Design og tryk:
Michael Stilborg, Dansk Erhverv
Udgives 4 gange årligt
Oplag: 750

Er et opsigelsesvarsel i en leverandøraftale indholdsløst?

Af Maria Nymann, jurist

Mange leverandører indgår rammekontrakter om leverancer af produkter eller ydelser. Tit indeholder aftalerne et opsigelsesvarsel. Men er dette noget værd?

Mange erhvervsdrivene indgår længerevarende aftaler om levering af tjenesteydelser eller varer. De fleste aftaler indeholder et opsigelsesvarsel af en vis varighed og eventuelt en periode, hvor aftalen er (gensidigt) uopsigelig.

Typisk betinger leverandøren sig en vis uopsigelighedsperiode, fordi vedkommende - for at kunne opfylde kontrakten - skal foretage en række investeringer, som kun er rentable, hvis aftalen har en vis længde. En opsigelsesperiode skal give leverandøren mulighed for at omstille sin forretning til den nye situation efter udløbet af opsigelsesperioden, herunder finde nye afsætningsmuligheder, afsætte materiel og eventuelt opsiges medarbejdere og lejede lokaler. Leverandøren vil som regel ganske naturligt gå ud fra, at samarbejdspartneren placerer ordrer og dermed genererer omsætning hos leverandøren i opsigelsesperioden.

Kan leverandøren tvinge samarbejdspartneren til at placere ordrer i opsigelsesperioden?

Hvis aftalen ikke indeholder bestemmelser om minimumsfakturering eller leverandøreksklusivitet er leverandøren på gyngende grund. En rammekontrakt eller en samarbejdsaftale er netop ikke en købskontrakt, hvor det med bindende virkning helt klart fremgår, hvornår der skal leveres, hvor meget og til hvilken pris.

Kan en aftalt opsigelsesperiode eller uopsigelighedsperiode blive indholdsløs?

Umiddelbart vil svare være "ja". Selvom der er indgået en samarbejdsaftale om leverancer af en given art, indebærer aftalen ikke, at samarbejdspartneren skal afgive et vist antal ordrer fx pr. måned til leverandøren. Da samarbejdspartneren derfor blot kan opsiges aftalen med det aftalte varsel og undlade at benytte sig af leverandøren i opsigelsesperioden, bliver et opsigelsesvarsel – og for så vidt også aftalt uopsigelighed – indholdsløs.

Hvad siger Højesteret?

Når svaret kun er umiddelbart skyldes det, at Højesteret i en afgørelse fra februar 2009 (U2009.1159H) har afgjort, at der skal betales erstatning for manglende overholdelse af et opsigelsesvarsel, selvom der ikke er aftalt minimumsfakturering eller eksklusivitet.

Sagen omhandlede en samarbejdsaftale mellem et transportfirma og et distributionsfirma, hvor transportfirmaet igennem en årrække stillede biler og chauffører til rådighed for distributionsfirmaet. Der var tale om et betydeligt samarbejde, hvor transportfirmaets aktiviteter var udvidet i takt med distributionsfirmaets, ligesom

transportfirmaets biler var malet og påført distributionsfirmaets logo.

Aftalen, der var mundtlig, indeholdt hverken opsigelsesvarsel, krav om minimumomsætning eller eksklusivitet. Aftalen blev opsagt med 14 dages varsel, hvilket distributionsfirmaet fandt passende. Transportfirmaet krævede 6 måneders varsel. Mellem parterne var der imidlertid enighed om, at transportfirmaet principielt havde krav på erstatning, hvis domstolen nåede frem til, at opsigelsesvarslet på 14 dage havde været for kort. Der var dog ikke enighed om erstatningens størrelse. Der var derfor ikke anledning til for Højesteret til at tage stilling til dette interessante spørgsmål.

Dette kan have været afgørende for, at Højesteret fastslog, at distributionsfirmaet skulle betale erstatning for det tab, selskabet har lidt ved ikke at have fået adgang til at fortsætte samarbejdet med distributionsfirmaet i en passende opsigelsesperiode.

Hvis ikke dette var forudsætningen for Højesterets afgørelse, må situationen i dag være den, at den leverandør, der hverken kan støtte ret på én i kontrakten forankret eneret eller en aftale om minimumsomsætning bedre kan være tjent med at blive (uberettiget) sagt op uden varsel. Dette kan ikke have sin rigtighed og bekræftes heller ikke af andre domme.

Er der et erstatningskrav, hvis samarbejdspartneren blot forholder sig passiv, men overholder opsigelsesvarslet?

I tiden efter den omtalte Højesteretssag blev der i april afsagt en byretsdom om netop dette spørgsmål, og her lagde retten sig op ad det oprindelige udgangspunkt i artiklen nemlig, at samarbejdspartneren kun er forpligtet til at benytte sig af leverandøren i opsigelsesperioden, hvis der er aftalt eksklusivitet.

Fremgår det hverken af aftalen eller af omstændighederne, at der foreligger eksklusivitet i aftaleforholdet mellem parterne, er spørgsmålet, om den manglende anvendelse af leverandøren i opsigelsesperioden kan medføre erstatningspligt for samarbejdspartneren? Det vil den med stor sandsynlighed ikke, så længe opsigelsesvarslet er overholdt.

Konklusion

Det er Dansk Erhvervs anbefaling, at en samarbejdsaftale, der indrømmer leverandøren en uopsigelighed eller et opsigelsesvarsel, der ikke er af ubetydelig karakter, bør suppleres af bestemmelser om minimumsfakturering eller eksklusivitet, hvis uopsigeligheden eller opsigelsesvarslet har betydning for leverandøren, herunder rentabiliteten i aftalen.

Rekruttering - når det lette bliver svært!

Af Ulrik Schultz Brix, ph.d. og chefkonsulent, Dansk Erhverv.

Rekruttering er en så delikat proces, at selv de dygtigste ledere og HR-konsulenter risikerer at ende med at ansætte medarbejdere, der trods alle råd, ligner dem selv!

Forskning har vist, at virksomhederne ikke aner, om de ansætter den helt rigtige til jobbet eller får sagt nej til ham, der ville præstere dobbelt så godt. Det skyldes primært, at vi ikke forholder os til samspelet mellem følelser, fornuft og logik i arbejdet med rekruttering og udvælgelse af ansøgere.

Sæt fokus på ansættelsesprocessen

I dag handler rekruttering mest om at minimere risikoen for at ansætte den forkerte og ikke om at maksimere virksomhedens indtjening og bundlinje. Dette betyder, at hvis man virkelig vil gøre en forskel, må individfokus forsvinde, og man må droppe forestillingen om den "helt rigtige ansøger" og i stedet fokusere på den "helt den rigtige proces" og koblingen til forretningen. På den måde kan vi i fremtiden lave mere begavede rekrutteringer.

Det følelsesmæssige fylder meget mere, end folk er bevidste om!

Alle har behov for en god mavefornemmelse og en god kemi, men samtidig får den eksplosive udbredelse i brugen af test, der i Danmark stort set ikke er reguleret, en stigende betydning for hvem vi ansætter. Psykologiske test, i hvert fald dem, hvor kvaliteten er i orden - kan utvivlsomt bidrage med ny viden om ansøgerne, men træfsikkerheden er ikke helt så stor. Kort sagt så er en række psykologiske test ikke særlig gode til at forudsige fremtidig performance.

Men er du i stand til at skelne snot og skæg eller skidt og kanel? Du får en mulighed for at pudse din rekrutteringsmæssige viden af i nedenstående test. Hvis du synes, at det er svært, eller resultatet ikke er helt så opmuntrende, som det kunne være, så fortvivl ikke, men glæd dig over, at rekruttering paradoksalt nok er et af de områder, der forskes og undersøges mest i inden for personaleområdet, men også det område, hvor flest praktikere ikke følger forskernes anvisninger.

Selvtest	Rigtigt	Forkert
1. Intelligenstest er bedste enkeltstående vurderingsmetode til at forudsige fremtidig succes i et job!		
2. Det er generelt bedre at ansætte efter værdier end efter intelligens!		
3. Integritetstest (test, der forudser, om en person vil forsøge at drage fordel af arbejdsgiveren) virker ikke godt i praksis, fordi så mange mennesker lyver i dem.		
4. Ved udvælgelse giver det større værdi at se på personlighedstrækket "samvittighedsfuldhed" end andre personlighedstræk!		
5. Det er vigtigere at vurdere en ansøger på baggrund af jobberfaringer end på mere generelle karakteristika som intelligens og samvittighedsfuldhed.		
6. HR-medarbejdere er generelt velorienterede om forskning inden for rekruttering og personvurdering.		
7. Grafologi som rekrutteringsmetode giver vigtigt information om en ansøgers personlighed og om den fremtidige succes i jobbet.		
8. Ansøgere bryder sig ikke om strukturerede interview, test og andre systematiske udvælgelsesmetoder.		
9. Den bedste udvælgelse af ledere sker via interview, hvor de interviewes dybdegående om, hvordan de har klaret tidligere job.		
10. Man kan udarbejde en idealprofil for en given medarbejder og dermed sikre, at man går efter det rigtige.		

SVAR (1=r, 2=f, 3=f, 4=r, 5=f, 6=f, 7=f, 8=f, 9=f, 10=r)

Tillykke du er nu blevet klogere på rekruttering end hovedparten af dine kolleger, som ikke har læst artiklen. I nedenstående tabel har jeg fremhævet nogle af de mest udbredte måder og værktøjer inden for rekruttering og deres prognostiske værdi. Prognostisk værdi handler om, hvor god en metode eller et værktøj er til at forudsige, om den ansatte efterfølgende har succes i jobbet. Desværre viser det sig, at de metoder og værktøjer som vi benytter allermest, er dem, som har den laveste prognostiske værdi og dermed dem, som er aller dårligst til at forudsige, hvilke ansøgere, der er gode.

Vi spørger om det forkerte

Eksempelvis bruger vi meget tid på at tale med kandidaten om, hvorvidt vedkommende laver noget lignende i sit nuværende job i troen på, at dette har afgørende betydning for, om kandidaten kan præstere i det kommende job.



Hvor mange af os har ikke siddet og set på et CV og fravalgt alle dem, som ikke tidligere har været ledere, når vi skulle besætte et lederjob? Dette sker til trods for, at stort set al forskning viser, at netop erfaring fra et lignende job har uendelig lille betydning i forhold til, om den nyansatte medarbejder rent faktisk kan blive succesfuld i jobbet. Også referencetagning har en udtalt rolle i rekrutteringsarbejdet, specielt mange rekrutterings- og headhuntervirksomheder fortæller vidt og bredt om, at deres referencetagning sikrer den allerhøjeste kvalitet.

Det interessante er, at referencetagningen primært bidrager til rekrutteringsvirksomhedens egen værdi ved at udgøre en salgsmulighed for netop deres ydelser til referencepersonen. Den reelle værdi er utrolig lille. Det samme gør sig gældende for alle danske virksomheders favoritmetode til rekruttering: Interview. Interview er i udgangspunktet et godt værktøj til udvælgelse, men det forudsætter, at det er struktureret og kompetencebaseret. Herved får man undersøgt i hvilken udstrækning, den pågældende ansøger har de kompetencer, som er nødvendige. Og dette er langt fra tilfældet i de ansættelsessamtaler, som sker rundt om i Danmark.

Metode	Prognostisk værdi
Assessmentcenter	40 %
Intelligenstest	26 %
Struktureret interview	25 %
Personlighedstest	14 %
Ustruktureret interview	14 %
Referencetagning	7 %
Erfaring i lignende job	3 %
Grafologi/astrologi	< 1 %
Alder	< 1 %

Kilde: Kahlke & Schmidt, 2005; Evers, Anderson & Voskuljl, 2005 (Specielt strukturerede interviews er der stor uenighed om den prognostiske værdi, men i de fleste undersøgelser ligger det mellem 15 og 30 %).

Hvis man virkelig skal øge kvaliteten og træfsikkerheden i rekruttering, er det nødvendigt at rulle det tunge skyts frem med IQ-test, strukturerede interview og assessmentcentre. Dette vil øge kvaliteten og træfsikkerheden ganske betragteligt, og flere internationale undersøgelser viser, at for ganske moderate investeringer kan performance for udvalgte medarbejdergrupper øges med 20 til 30 %.

Hvis virksomhederne fortsætter med at rekruttere på den måde, de gør i dag får de næppe den tilstræbte mangfoldighed i forhold til etnicitet, køn og nye kompetencer, som er helt grundlæggende for at bevare konkurrencekraften.

Løsningen er mere effektive og valide rekrutteringsprocesser, begavet brug af mavefornemmelsen og en stærkere kobling til virksomhedens strategi i rekrutteringen og udvælgelsen af kandidater.

Er industriproduktionen på vej op?

Af Mira Lie Nielsen, chefkonsulent, Dansk Erhverv

Dansk Økonomi har været igennem knap to turbulente år, og der er fortsat stor usikkerhed om den økonomiske udvikling i 2010 og 2011. Der er få brancher, der er blevet lige så hårdt ramt af den økonomiske krise som industrien og dens leverandører. Fra 3. kvartal 2008 til 3. kvartal 2009 faldt industriomsætningen opgjort i faste priser med 18 procent.

I de første måneder af 2010 har der dog kunne spores en fremgang, men der er fortsat lang vej til niveauet inden krisen, og der var da også et fald i april.

Det er langt fra alle industrierhverv, der er blevet lige hårdt ramt af krisen. Eksempelvis er omsætningsniveauet i fødevarerindustrien og medicinalindustrien stort set upåvirket. Desuden har elektronikindustrien skilt sig positivt ud med en markant omsætningsfremgang det seneste kvartal. Omvendt er omsætningen i metalindustrien, træindustrien, og plastindustrien faldet markant mere end gennemsnittet de seneste to år.

Krisen medførte prisfald

Omsætningen afhænger dels af de solgte mængder og dels af prisudviklingen. På kort sigt vil et fald i efterspørgslen mindske både mængdeomsætningen og priserne, idet producenterne forsøger at sikre fuld kapacitetsudnyttelse ved at sænke priserne for at øge salget.

På længere sigt vil nogle producenter blive tvunget til at lukke og slukke på grund af det lave prisniveau, hvilket muliggør, at de resterende producenter kan hæve priserne til et holdbart niveau. Dette mønster aflæses tydeligt i grafen nedenfor: Da krisen brød ud faldt industripriserne med omtrent 4 procent, og nu er de ved at rette sig.

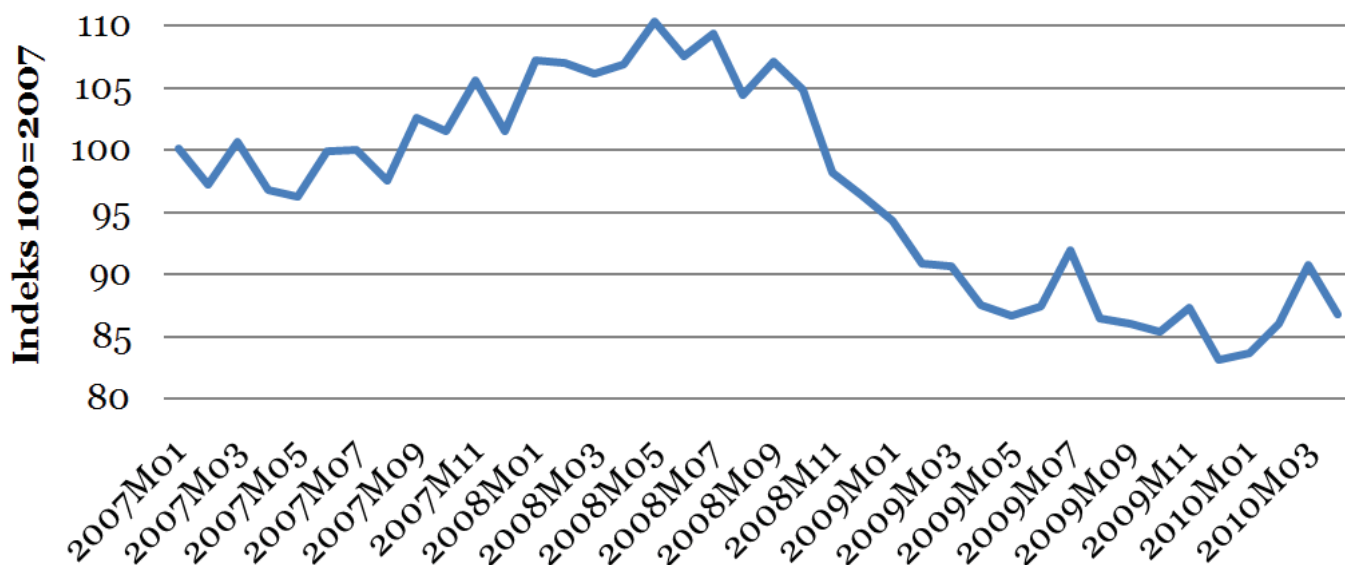
Industriens lave omsætningsniveau afspejler, at omsætningen i høj grad afhænger af investeringsniveauet i økonomien.

I nedgangsgangperioder falder investeringerne kraftigere end forbruget og det faktum at den økonomiske krise er et globalt og ikke blot et dansk fænomen bevirker, at det både er omsætningen på det indenlandske marked og på eksportmarkederne, der er faldet. For industrien og dens leverandører er det afgørende således ikke kun udviklingen i det private eller i det offentlige forbrug, men derimod investerings- og eksportvæksten.

Dansk Erhvervs forventninger til industriproduktionen

Eksportvæksten i 2010 og 2011 forventes at være pæn, hvilket blandt andet kan tilskrives den faldende eurokurs. I årets første tre måneder har den opadgående eksport bidraget til at øge industriomsætningen, men det vil tage

**Industriens omsætningsindeks
Januar 2007 til april 2010**



Kilde: Danmarks Statistik og Dansk Erhverv beregninger

flere år, før eksporten når op på samme niveau som inden krisen.

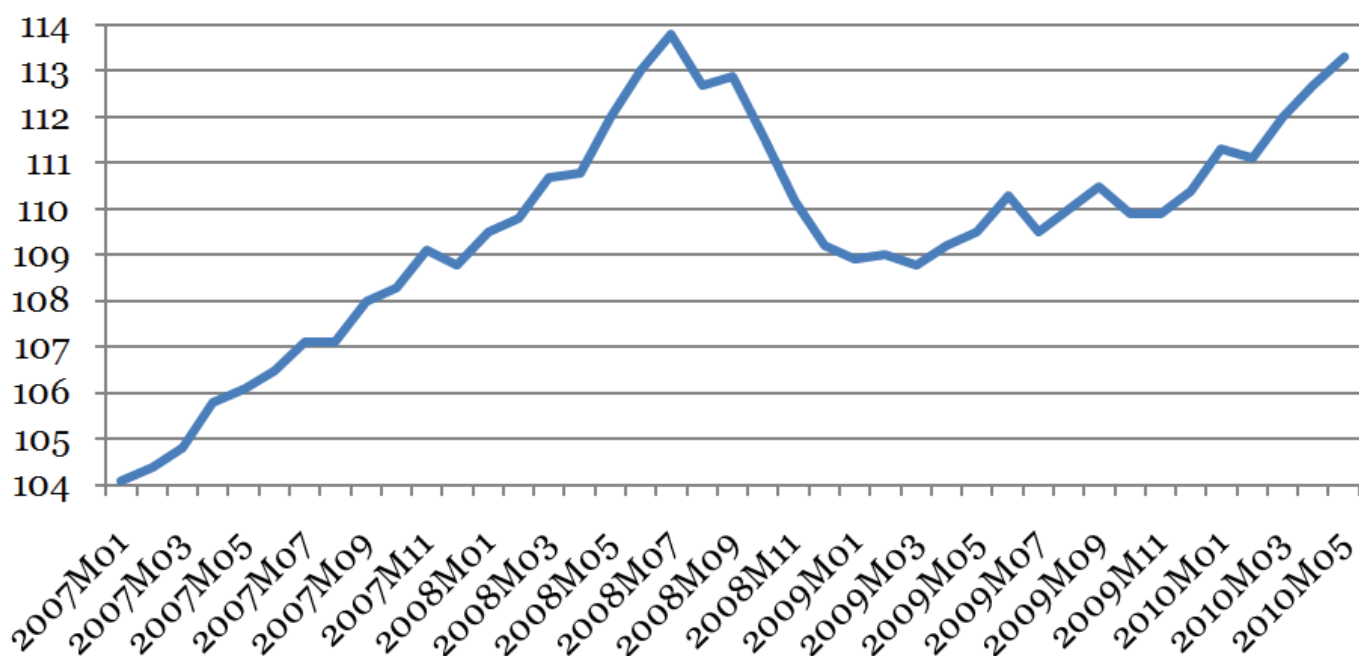
Investeringerne befinder sig på nuværende tidspunkt på et meget lavt niveau, og grundet den lave efterspørgsel ventes virksomhedernes investeringslyst at forblive lav året ud. Et eventuelt opsving i 2010 vil tidligst kunne aflæses i et højere investeringsniveau i 2011.

Samlet set må det forventes, at industriomsætningen i

resten af 2010 vil være svagt stigende, hvilket dels kan tilskrives eksportfremgangen, og dels den pristilpasning, der til stadighed finder sted. Investeringerne vil dog tidligst vende i 2011, og indtil det sker, vil industriomsætningen til stadighed være mærket af den økonomiske krise.

Dansk Erhvervs vækstforventninger for dansk økonomi er nærmere specificeret i en nyligt offentliggjort Økonomisk Prognose fra Dansk Erhverv.

Prisindeks for industrien Januar 2007 til maj 2010



Kilde: Danmarks Statistik og Dansk Erhverv beregninger

VIDSTE DU AT ...

ANSÆTTELSESRETLIG RÅDGIVNING ER EN TELEFONOPRINGNING VÆK ?"
DANSK ERHVERVS HOTLINE KAN TRÆFFES ALLE HVERDAGE KL. 8.30-16.30 PÅ
TLF. 3374 6400

Når arbejdstilsynet kommer på besøg

Af Rikke B. Ørum, arbejdsmiljøchef, Dansk Erhverv

Arbejdstilsynet skal besøge alle virksomheder for at undersøge, om arbejdsmiljøet er i orden. Har I ikke haft besøg endnu, er her en gennemgang af, hvad I kan forvente jer.

Det indledende besøg kaldes et screeningsbesøg. Dette gennemføres af en eller flere tilsynsførende, som har ret til at komme rundt i hele virksomheden og til at tale med alle ansatte. Et screeningsbesøg er en hurtig gennemgang af arbejdsmiljøet i virksomheden og varer gennemsnitligt 2 timer – alt afhængig af virksomhedens størrelse. Besøget sker uanmeldt, og formålet er at vurdere, om virksomheden har styr på arbejdsmiljøarbejdet, eller om der er problemer, som skal undersøges nærmere.

Hvordan foregår et screeningsbesøg?

Besøget indledes oftest med et møde med ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten. Arbejdstilsynet spørger til virksomhedens arbejdsmiljøorganisation, om der er gennemført arbejdspladsvurdering, om der findes arbejdspladsbrugsanvisninger for færemærkede produkter, f.eks. sprit, acetone og lak samt, om I har brugsanvisninger på virksomhedens maskiner. Derudover spørger de til, om I har foretaget lovpligtigt eftersyn af f.eks. porte, trucks og stiger, samt om de ansatte har de nødvendige lovpligtige uddannelser f.eks. epoxyuddannelse, svejseuddannelse samt uddannelse til truck mv. Endelig er Arbejdstilsynet interesseret i, om der har været nogen ulykker på virksomheden.

Derefter fortsætter besøget med en fysisk gennemgang af virksomheden, hvor Arbejdstilsynet observerer og spørger til såvel de fysiske som de psykiske arbejdsmiljøforhold. De vurderer bl.a.:

Ulykkesrisiko: Er der uafskærmede maskiner eller defekt reoludstyr? Er færdsels- og gangarealer ryddelige? Er de ansatte instrueret i brugen af maskiner og tekniske hjælpemidler?

Ergonomi: Sker der tunge løft, f.eks. af varer på lageret, og er der mulighed for at bruge tekniske løftehjælpe-midler? Er kontorarbejdspladser indrettet korrekt?

Psykisk Arbejds miljø: Er der ubehagelige kunderelationer? Er de ansatte stressede?

Indeklima: Er temperaturen passende, støjniveauet generende og er der korrekt ventilation ved f.eks. støvende arbejdsprocesser? Er personlige værnemidler som f.eks. handsker og briller stillet til rådighed, og anvendes de korrekt?

Unge arbejde: Overholdes særreglerne om unges arbejde, f.eks. i forhold til tunge løft, arbejdstid og arbejde med maskiner?

Efter screeningen

Ledelsen og repræsentanten for de ansatte informeres

om resultatet af screeningen. Hvis der er konstateret tre arbejdsmiljøproblemer eller flere, udtages virksomheden til et tilpasset tilsyn.

Tilpasset tilsyn

Tilpasset tilsyn er et anmeldt besøg, hvor Arbejdstilsynet ser nærmere på de problemer, som de fandt ved screeningsbesøget.

Rådgivning

Har I brug for rådgivning i forbindelse med et besøg fra Arbejdstilsynet, så kontakt Arbejdsmiljøchef Rikke Ørum, Dansk Erhverv på rbo@danskerhverv.dk. Vi kan også hjælpe med påklage af uberettigede påbud.



Nye og bedre pensionsordninger

Under navnet Dansk Erhverv Pension tager Dansk Erhverv nu et stort skridt for at sikre medlemmerne de bedste vilkår inden for pension. Det sker i et styrket samarbejde med Danmarks største kundedjede pensions-selskab PFA Pension.

Under navnet Dansk Erhverv Pension vil aftalen styrke erhvervsorganisationens tilbud til sine medlemmer og skabe værdi for virksomhederne og deres medarbejdere med fokus på pensionsopsparring.

PFA lever op til ønsker og krav

“Vi ønsker at levere løsninger, der lever op til medlemmernes ønsker og behov. Derfor skal vores rådgivning være professionel og nærværende. Som en markant overenskomstbærer er det afgørende for os, at vores samarbejdspartner kan levere løsninger, der både matcher overenskomstkraevne, er fleksible og har kommercielle elementer, der sikrer størst mulig værdi - herunder en konkurrencedygtig administrationsprocent. Det lever PFA op til,” siger direktør Laurits Rønn, Dansk Erhverv.

Til både medlemmer med og uden overenskomst

Dansk Erhvervs arbejdsgiverforening og PFA Pension har hidtil haft en pensionsaftale, der omfatter 1.600 virksomheder. Den nye forbedrede aftale bliver tilbudt alle medlemmer af Dansk Erhverv.

PFA tilbyder fleksible produkt- og rådgivningskoncepter, der kan tilpasses den enkelte virksomhed. Aftalen vil give stordriftsfordele til såvel store som små medlemsvirksomheder. Der vil samtidig kunne leveres pensionsløsninger, som både kan favne overenskomstmfattede og ikke-overenskomstmfattede medarbejdere.

Aftalen med Dansk Erhverv giver PFA en væsentlig vækst

PFA Pension ser aftalen som et væsentligt led i selskabets vækststrategi, som i høj grad skal ske ved samarbejde med organisationer. Selskabet har traditionelt haft en tæt tilknytning til arbejdsmarkedets organisationer. Med den nye aftale cementerer PFA Pension sin position som den foretrukne pensionspartner for organisationerne.

”PFAs særlige position som Danmarks største kundedjede pensions-selskab giver os en unik mulighed for samarbejde med arbejdsmarkedets organisationer. Vi er glade for, at Dansk Erhverv ser PFA som det pensions-selskab, hvor organisationen bedst kan sikre værdiskabelse hos medlemmerne,” lyder det fra PFAs koncerndirektør, Lars Ellehave-Andersen.

Minimum af administration for virksomhederne

For Dansk Erhvervs medlemsvirksomheder medfører aftalen, at der fremover kommer større fokus på pension og trivsel på arbejdspladsen. PFA Pension har de seneste år arbejdet målrettet med at udvikle produkter, som skal give værdi for kunderne. Herunder blandt andet pensionskonceptet PFA Plus,

Helbredssikring og forskellige forebyggelsestilbud.

”PFA og Dansk Erhverv har sammensat en omfattende og fleksibel pensionspakke til medlemmerne, hvor vi også samarbejder om at sikre en optimal rådgivning. Vi vil desuden levere elektroniske løsninger, der giver et minimum af administration for virksomhederne,” siger Lars Ellehave-Andersen.

Laurits Rønn supplerer: ”I Dansk Erhverv ønsker vi at tilbyde en bred vifte af professionelle ydelser og rådgivningskoncepter til vore medlemmer - herunder også de bedst mulige pensionsløsninger. Med denne aftale er fundamentet lagt for vore medlemsvirksomheder, der vil få attraktive tilbud at arbejde ud fra.”

P
E
N
S
I
O
N
P
F
A

Ledninger, kabler og batteriopladere er nu også elektronik

Af Steen O. Rytlig, branchedirektør, Dansk Erhverv

Miljøstyrelsen har truffet afgørelse om, at alle kabler samt batteriopladere er omfattet af producentansvaret.

Producentansvaret for elskrot har nu eksisteret i over 4 år.

Der er derfor en rimelig afklaring af hvilke produkter, der er omfattet af producentansvaret, og hvilke der er undtaget.

Alligevel hænder det, at vi bliver overraskede over myndighedernes afgørelser i forhold til konkrete produkter.

Senest har Miljøstyrelsen truffet afgørelse om, at alle kabler samt batteriopladere er omfattet af producentansvaret. Det har hidtil været den gængse opfattelse, at de ikke var omfattet.

Miljøstyrelsens afgørelse indebærer, at produkterne fremover skal indberettes til DPA-System (tidligere WEEE-System).

Beskrivelse af de omfattede produkter

Miljøstyrelsen har afgjort, at alle såkaldte "konfektionerede" ledninger og kabler er omfattet af producentansvaret.

Det vil sige, at også løse ledninger vil være omfattet og ikke kun ledninger, der sælges som en del af en produkt-pakke.

Derudover er også almindelige forlængerledninger, kabeltromler, batteriopladere m.v. omfattet af producentansvaret.

Undtaget fra producentansvaret er fortsat kabler i endeløse længder som f.eks. installationskabler.



**Find standardkontrakter på
www.danskerhverv.dk**

Hvis du ikke tidligere har brugt Dansk Erhvervs elektroniske medlemsservices, og ikke kender dit medlemsnummer, så kontakt Dansk Erhvervs medlemssekretariat, Mia Varnholst, på telefon 33 74 64 70 eller på email mia@danskerhverv.dk.

Rådgiverdagen 2010

Sæt kryds i kalenderen onsdag d. 15. september kl. 12.30-18.00 til Dansk Erhvervs årlige Rådgiverdag, hvor hele rådgivningsbranchen samles på Børsen i København til debat, spændende oplæg og workshop.

Med temaet "Vækst via rådgivning – værdiskabelse i fremtidens erhverv" sætter vi fokus på branchens udfordringer og fremtidige rolle.

Hvilke ændringer er der sket i kundernes indkøbsmønstre efter krisen? Hvad forventer kunderne ved brug af eksterne konsulenter? Hvordan kan rådgiverne blive bedre til at synliggøre værdien af egne ydelser? Og hvad kan politikerne, kunderne og ikke mindst rådgiverbranchen selv gøre for at skabe bedre vilkår og øget vækst?

Programmet byder på:

Oplæg

Fremtrædende ledere fra såvel den offentlige sektor som det private erhvervsliv med stor erfaring fra indkøb af rådgivningsydelser.

Økonomi- og erhvervsminister Brian Mikkelsens bud på det politiske aspekt.

International fremtidsforsker – hvor er branchen på vej hen?

Workshop

Hvordan kan branchen selv bidrage til at løse de aktuelle udfordringer?

Netværk

Del erfaringer med andre fra rådgiverbranchen under uformelle rammer.

Debatten styres dagen igennem af erhvervskommentator Niels Lunde.

Sæt kryds i kalenderen allerede nu

Endeligt program offentliggøres i starten af august, hvor der også åbnes for tilmelding – men sæt allerede nu kryds i kalenderen. Deltagerantallet vil i år være begrænset for at sikre optimale rammer for workshoppen.

Vi glæder os til at se dig til Rådgiverdagen 2010!

Forening	Aktivitet	Dato	Status
Brancheforeningen for Bygningsautomation (BBA)	Ministermøde	22/6 2010	Kun BBA medlemmer
Brancheforeningen for Gear & Gearmotorer (BGG)	Direktørmøde	18-19/11 2010	Kun for medlemmer
Brancheforeningen for Hydraulik og Pneumatik (BHP)	Direktørmøde	4-5/11 2010	Kun for medlemmer
Brancheforeningen for Industriel Automation (BIA)	Medlemsmøde	28/10 2010	Kun for medlemmer
Brancheforeningen for Personligt arbejdsmiljø (BPA)	Års medlemsmøde		Kun for BPA medlemmer
Dansk Værktøjsmaskiner Forening (DVF)	Generalforsamling	17-18/9-2010	Kun for DVF medlemmer
Fotobranchens Leverandørforening (FOTO)	Bestyrelsesmøde med efterfølgende medlemsmøde	14/9 2010	Kun for FOTO medlemmer
Genvindings Industrien (GI)	Ekstraordinært medlemsmøde	25/6 2010	Kun for GI medlemmer
	Medlemsmøde	27/8 2010	Kun for GI medlemmer
Grafisk Fags Leverandør Forening			
Kemikaliebranchen (KEMI)	Branchestrategiseminar	17/8 2010	
Leverandørforeningen for Elværktøj og Havebrugsmaskiner (LTEH)	Generalforsamling		Kun for LTEH medlemmer
Professionel Elektronik (PE)	Teknisk rundvisning i Parken		Åbent arrangement
	Generalforsamling	24/3 2011	Kun for PE
Foreningen af danske VVS-grossister (Rørforeningen)			
BRF Værktøj og Værktøjsmaskiner (VOV)	VOV golfarrangement	20/8 2010	Andre er velkomne mod deltagerbetaling
	VIP møde	28/10 2010	Kun for VOV medlemmer
	Generalforsamling	18/3 2011	Kun VOV medlemmer

Træt af at søge efter netforbindelser?

Sæt Telenor Mobilt Bredbånd i dit usb-stik. Så er du klar til at surfe og sende. Med det samme.

Lige nu får kunder med Bredbånd eller Mobildeal hos Telenor 50% på Mobilt Bredbånd.*

Læs mere og køb Mobilt Bredbånd på www.mbb.danskerhverv.dk



50%
rabat

Mobilt Bredbånd i alle størrelser fra S til L

S	Mobilt Bredbånd 79 Hastighed: op til 1 Mbit/384 kbit. Forbrug inkl. pr. md.: 1 GB	39,- pr. md. <small>(normalpris: 79,- pr. md.)</small>
M	Mobilt Bredbånd 159 Hastighed: op til 2 Mbit/384 kbit. Forbrug inkl. pr. md.: 10 GB	79,- pr. md. <small>(normalpris: 159,- pr. md.)</small>
L	Mobilt Bredbånd 239 Hastighed: op til 5 Mbit/1,4 Mbit. Forbrug inkl. pr. md.: 10 GB	119,- pr. md. <small>(normalpris: 239,- pr. md.)</small>