

TekSam Nyt

November 2018

Side
13

STÅLE EINARSEN PÅ ÅRS DAGEN:

Spændende hvad der sker i
Danmark de kommende år

NÅR EN KOLLEGA FÅR KRÆFT

Samarbejde mellem TekSam
og Kræftens Bekæmpelse

Side
18

TekSam årsdag 2018

SIDE 3

Når tonen bliver mere rå end hjertelig

SIDE 5

Ståle Einarsen

SIDE 6

Voxpop

SIDE 10



Hvad siger man til en kræftsyg kollega?

SIDE 18

De dygtige unge

SIDE 23

Værd at vide

SIDE 29



ANSVARSHAVENDE UDGIVER:
TEKSAM SEKRETARIAT,
DI/CO-industri

REDAKTION:
SAMARBEJDSKONSULENTER
JAN LORENTZEN, DI
PETER DRAGSBÆK, CO-Industri

JOURNALIST:
INGRID PEDERSEN
GRAFISK TILRETTELÆGGELSE:
JANNIE JALLOH

FOTO:
PALLE PETER SKOV
LEDERNES HOVEDORGANISATION
KRÆFTENS BEKÆMPELSE
ADOBE STOCK

TEKSAM ÅRSDAG 2018



TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO:
PETER SKOV

SJOV OG ALVOR PÅ ÅRSDAGEN

Skuespiller og komiker Andres Bo fik de omkring 750 deltagere i TekSam årsdag til at hyle af grin, da han afsluttede dagen med både at parodiere kendte skuespillerkolleger, og inddrage samarbejdsudvalg, DI og CO-industri i sine humoristiske Betragtninger om livet i Danmark.



TEKSAM
ÅRSDAG
2018



Kim og Mads

TEKSAM
ÅRS DAG
2018

NÅR TONEN BLIVER MERE RÅ END HJERTELOG

-Virksomhederne er kendetegnet ved en høj standard på det psykiske arbejdsmiljø, konstaterede TekSams formand, viceadministrerende direktør i DI, Kim Graugaard, da han åbnede dagen, der i år havde temaet *Stop krænkende adfærd, og styrk samarbejdet*.

Men det sker desværre af og til, at nogen kommer til at krænke andre, at tonen bliver mere rå end hjertelig, og så skal vi bistå med en løsning, sagde han og tilføjede, at partssamarbejdet er en meget vigtig brik i dette.

Næstformand for TekSam, Mads Andersen, næstformand i CO-industri og gruppeformand i 3F sagde:

-Vi er altid klar til at give en hånd med forebyggelse af krænkende adfærd, så vi har i år inviteret folk, der kan give et bud på, hvordan man undgår, at dårligt psykisk arbejdsmiljø opstår.

TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO: PALLE PETER SKOV

TekSams formand, viceadministrerende direktør i DI, Kim Graugaard og næstformand Mads Andersen, næstformand i CO-industri og gruppeformand i 3F bød velkommen.



Ståle Einarsen:- 30 års forskning i mobning viser, at det stadig er udbredt



A circular logo with a teal background and a pattern of colorful silhouettes of people. The text "TEKSAM ÅRSDAG 2018" is written in white, uppercase letters.

TEKSAM
ÅRSDAG
2018



Eva Gemzøe Mikkelsen, lektor, Ph.d. Syddansk Universitet: - Hvor mange af jer har grebet ind, når kolleger blev mobbet? Hun har udviklet værktøjet "Grib ind", som er gratis at anvende.

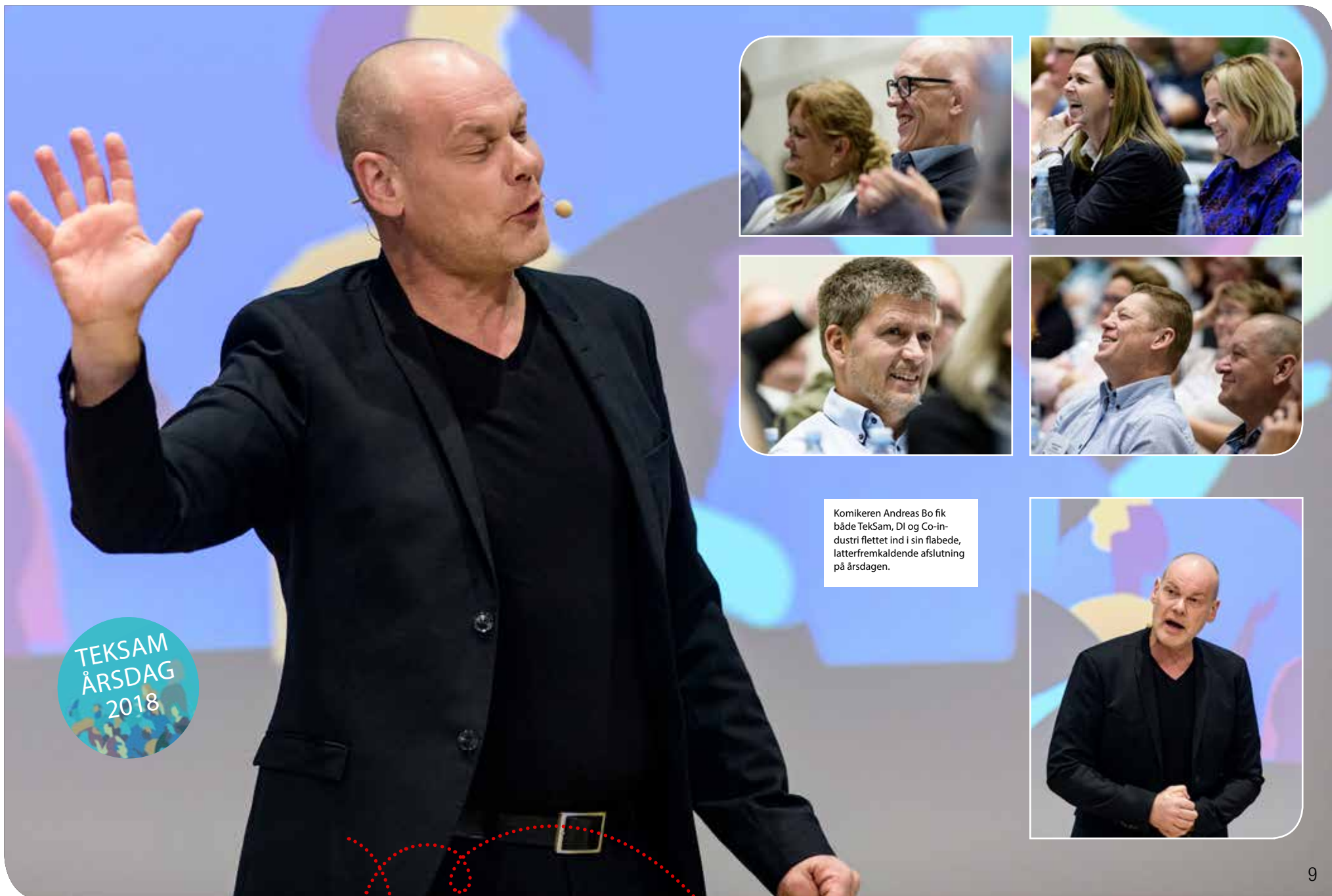


TEKSAM
ÅRSDAG
2018



Forsker Mille Mortensen: - Sjov og grin er ikke mobning, hvis alle er med. Hun studerede mobning under et etnografisk feltarbejde på Rigshospitalet.





TEKSAM
ÅRSDAG
2018



Komikeren Andreas Bo fik både TekSam, DI og Co-industri flettet ind i sin flabede, latterfremkaldende afslutning på årsdagen.



TEKSAM
ÅRSDAG
2018

VOXPOP

På TekSam årssdag spurgte vi en række virksomheder, hvilket beredskab de har til at tackle mobning og chikane.



DSV SOLUTIONS A/S

Claus Aagesen, t.r. 3F, DSV Solutions A/S, Frede Møller, t.r. 3F, DSV Solutions A/S, Jan Rudkøbing, manager, DSV Solutions A/S, Tine Nykjær, HR, DSV Solutions A/S.

Tillidsrepræsentant Frede Møller siger, at de problemer, der opstår og måske opfattes som mobning eller chikane, som regel skyldes kulturforskelle.

-Det kan jo nemt ske, hvis man kommer fra Polen, Litauen eller andre steder, siger han. HR-direktør Tine Nykjær siger, at virksomheden har en velfungerende arbejdsmiljøorganisation, og det er her problemerne bliver behandlet, når der er nogen.

-Men jeg kan faktisk ikke huske, hvornår vi sidst har haft nogen, siger hun og peger på tillidsrepræsentanterne.

-Det er jo jer, de tager fat i først, og så bliver de vel løst der, vurderer hun.

-Ja, man løser jo småtingene undervejs, når de opstår, siger Jan Rudkøbing.

-Når kollegerne kommer til mig, er det jo mit ansvar at løse det, og hvis jeg fornemmer, at der er problemer, jeg ikke kan løse, snakker vi om det i gruppen, siger Claus Aagesen.

-Eller vi bringer det videre til ledelsen, tilføjer han.

VOXPOP

TEKSAM
ÅRS DAG
2018



AGILENT TECHNOLOGIES DENMARK APS.

Randi Høiagaard, tillidsrepræsentant, HK,
Agilent Technologies Denmark ApS.
Lene Klejs Stuhr, HR-direktør,
Agilent Technologies Denmark ApS.

I virksomheden Agilent Technologies Denmark ApS, der laver udstyr til cancerdiagnostik, har de haft brug for deres beredskab mod mobning og chikane, for i forbindelse med en APV nævnte nogle kolleger, at de følte sig mobbede.

-Vi bad folk i afdelingen om at henvende sig til deres tillidsrepræsentant eller HR-afdelingen, men det kan være svært for folk at stå frem, siger HR-direktør Lene Klejs Stuhr.

-Virksomheden har et beredskab, så man ved, hvad der skal gøres, når problemerne kommer frem. Det er en proces, hvor man interviewer de involverede for at få afdækket sagen og afgør, om andre skal involveres, siger hun.

Sådan en sag har de haft. Her måtte et eksternt konsulentfirma hjælpe med at få problemerne løst. Alle sager starter med en undersøgelse, og derefter tager de stilling til, hvordan den skal løses – om det er mediation eller en mere juridisk proces, der skal sættes i gang.

-Mobning er jo en meget alvorlig ting, som man skal tage meget alvorligt, fremhæver Randi Høiagaard. Som tillidsrepræsentant ved hun, at hun enten selv kan prøve at løse problemerne, eller hun kan inddrage andre.

-Jeg ved altid, hvem jeg kan snakke med, understreger hun og tilføjer, at ledelsen altid er lydhør, når der er brug for, at problemerne bliver løst.

-Jeg kan også altid få råd og vejledning i vores arbejdsmiljøafdeling, siger hun.

Lene Klejs Stuhr forklarer, at alle medarbejdere ved, at de altid kan gå 'op i linjen', hvis der er problemer med kollegerne eller nærmeste leder.

-Man vil aldrig blive udsat for repressalier, selv om man klager på øverste niveau, siger hun.



TEKSAM
ÅRS DAG
2018

VOXPOP

VÆRDIER OG POLITIKKER

Brian Stage, administrerende direktør, HMF Group A/S
Anne Lovén, HR-direktør, HMF Group A/S
Donna Rosenbæk Petersen, tillidsrepræsentant HK,
Johnson Controls, Denmark ApS

Brian Stage og Anne Lovén understreger, at det er dybt forankret i virksomhedens værdier, at man ikke vil acceptere mobning, chikane og krænkende handlinger, men at det også ligger som en nedskrevet politik, som man kan trække frem, når noget går galt.

Det samme siger Donna Rosenbæk Petersen, og hun tilføjer, at det sker en gang imellem, at der opstår problemer, og så er der en fast procedure.

-I Johnson Control Group oplevede vi, at en person følte sig mobbet og kontaktede sin arbejdsmiljøre-

præsentant, så den faste procedure kunne sættes i gang. Men inden problemet blev løst, var funktionen flyttet udenfor virksomheden.

Anne Lovén siger, at i HMF Group A/S er det aldrig kommet så langt, for de fokuserer på straks at få problemet løst og i øvrigt på, at få virksomheden til at køre. De arbejder meget med feedback og på at have et godt samarbejde.

-Men jeg husker dog, at nogle medarbejdere påtalte, at en kollega ikke sagde godmorgen, så det fik vi lederen til at påtale, siger hun.

-Men man skal jo huske, at vi som medarbejdere kommer med hver sit 'jeg', hver sin identitet. Det skal man huske at respektere, siger Donna Rosenbæk Hansen.

UNIBOLT A/S

Ole Blicher Folmer, fabrikschef, Unibolt A/S
Jan Sørensen, tillidsrepræsentant, 3F, Unibolt.

-Vi er beredskabet, siger Ole Blicher Folmer og Jan Sørensen, Unibolt. Virksomheden laver skruer og bolte.

-Vi har mange politikker for alkohol sygdom og andet – men ikke for mobning og chikane. Det tager vi to os af, siger Ole Blicher Folmer.

Virksomheden har i dag kun 25-30 ansatte, men har været meget større. De ansatte har lang anciennitet – typisk 25-30 år, så alle kender hinanden, og fabrikken er præget af et godt kammeratskab.

-Jeg oplever ikke, at vi har de store problemer, siger Jan Sørensen.

-Jeg hæfter mig ved, at vi har en god dialog i hverdagen og god trivsel, så jeg tror ikke, vi har problemer med mobning eller chikane, mener Ole Blicher Folmer.



Ståle Einarsen

MAN ANSÆTTER SELVE LIVET

Du og dine kolleger har ikke valgt hinanden, men det er afgørende, at I trives sammen – for et dårligt arbejdsmiljø kan føre til mobning – og det har store helbredssekvenser, siger professor Ståle Einarsen

TEKSAM
ÅRSDAG
2018

TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO: PALLE PETER SKOV

tåle Einarsen: - I Norge lykkes det
at halvere mobbetilfældene



Mobning har store helbredskonsekvenser for dem, det går ud over.

-Det kan man se på hjernen, siger den verdenskendte norske professor Ståle Einarsen, der varen af oplægs-holderne på TekSam Årsdag.

Han beroligede dog forsamlingen med, at man af etiske grunde ikke har forsket i menneskehjerner, men set på hvordan dyrs hjerner reagerer, når de bliver udsat for mobning.

-De bliver syge, siger han.

Han understregede, at vi siden 2007 har haft en europæisk rammeaftale om mobning, og den opfordrer til, at aftaler om trivsel og sundhed skal indgå i overenskomsterne, og at virksomheder tydeligt skal tilkendegive, at vold og chikane ikke tolereres.

Alligevel er mobning og chikane et udbredt problem på arbejdspladserne – i Danmark siger undersøgelser foretaget af NFA, det nationale forskningscenter for Arbejds miljø, at én person ud af ni har følte sig mobbet indenfor de seneste 12 måneder.

Ståle Einarsen understreger, at begrebet mobning dækker over mange ting – lige fra enkelte krænkende handlinger til systematisk mobning, der kan være strafbare handlinger.

30 ÅRS FORSKNING

Han nævner, at mere end 30 års forskning i mobning viser, at det stadig er ganske udbredt, og at det har store helbredskonsekvenser for dem, der rammes – og også enkeltstående krænkende handlinger kan have konsekvenser for helbredet.

-Arbejds miljø er en meget vigtig faktor, særlig i kombination med manglende eller svag ledelse, siger han og fremhæver, at individuelle faktorer eller personlighed ikke er afgørende. Der er simpelt hen ikke bestemte personlighedstyper, der er mere udsat for mobning end andre.

I Norge lykkedes det i årene 1990 til 2005 at halvere antallet af mobbetilfælde, så 'kun' 4,5 procent af medarbejdere sagde, at de havde været udsat for mobning. Den seneste undersøgelse er fra 2010, og da var resultatet stadig det samme som fem år tidligere.

-Det har stabiliseret sig på det niveau, og det er åbenbart vanskeligt at komme længere ned, vurderer han.



Ståle Einarsen: -Det er vældig spændende, at der nu er slået hul på diskussionen, og jeg er meget spændt på, hvad der kommer til at ske i Danmark i de kommende 1-2 år

Når antallet af mobbetilfælde i Danmark stadig ligger på samme niveau, som Norge lå på inden indsatsen, forklarer han det med, at der ikke har været fokus på det før i de seneste år, og på TekSam Årsdag morede han sig over, at det var nødvendigt at tilkalde en nordmand for at fortælle om mobning og chikane i Danmark.

-Men jeg tror, at man i Danmark sætter det på spidsen nu, og man har forstået, at der er et alvorligt problem, siger han.

Han mener at kulturen på arbejdspladserne har nået et punkt, hvor man tager problemstillingen alvorligt, og flytter de kulturelle grænser for, hvordan man opfører sig overfor kollegerne.

-Det er vældig spændende, at der nu er slået hul på diskussionen, og jeg er meget spændt på, hvad der kommer til at ske i Danmark i de kommende 1-2 år, siger han. Især er han spændt på, hvilken indsats der vil blive gjort for at forbygge mobning og chikane.

DET GÅR IKKE VÆK

Han gør også opmærksom på, at det er afgørende, at man håndterer enkeltsagerne, når man opdager, at de findes. Det har man gjort gennem mere end 20 år i Norge.

-Man må acceptere, at de findes, og man skal gøre noget ved dem, for de går ikke væk af sig selv, konstaterer han.

Han mener ikke, at mobning og chikane er et arbejdsmiljøproblem, som man kan løse én gang for alle. Der skal konstant være opmærksomhed på det, fordi det handler om mennesker og kultur.

-Man kan ikke regne med, at man kan afskaffe det, som man afskaffede asbest og andre farlige materialer og erstattede dem med noget ufarligt, siger han.

Når det drejer sig om mobning og chikane, handler det om psykisk arbejdsmiljø og om at organisere arbejdet bedre og sørge for, at lederne er opmærksomme og griber ind.



Ståle Einarsen: -Arbejdsmiljø er en meget vigtig faktor, særlig i kombination med manglende eller svag ledelse

-Man kan forebygge meget men aldrig forhindre det. Shit happens, siger han.

KONFLIKTER HUSKES

Konflikter på jobbet, modsatrettede forventninger og rollekonflikter er ofte årsagen til, at mobning og chikane begynder.

-Og hvis der samtidig er en laissez faire-ledelse, så konflikterne ikke bliver løst, er der stor mobberisiko, siger han og tilføjer, at uløste konflikter kan opstå igen flere år senere, fordi de bliver husket.

Hvis en virksomhed har en god og tryk kultur og et godt psykisk arbejdsmiljø, vil der som regel ikke forekomme mobning og chikane.

-Hvis det er et rart sted at arbejde, bliver folk mere tolerante overfor hinanden. Men man har jo ikke valgt sine kolleger – og de har ikke valgt dig, men man skal have en hverdag sammen, og derfor skal virksomheden arbejde udviklingsorienteret, så der er et godt arbejdsmiljø, siger han.



EN PROCEDURE MOD MOBNING SKAL INDEHOLDE DISSE ELEMENTER – OG GERNE ANDRE:

- Diskretion. Det er i alles interesse, at man beskytter alles værdighed og privatlivets fred
- Ingen oplysninger gives til folk, der ikke er involveret i sagen
- Klager undersøges og håndteres inden for en rimelig frist
- Alle involverede parter bør have krav på en uvildig høring og retfærdig behandling
- Klager bør være veldokumenterede
- Falske anklager bør ikke tolereres og bør kunne medføre disciplinære foranstaltninger
- Ekstern bistand kan komme på tale
- Hvis det er fastslået, at mobning eller vold har fundet sted, bliver der taget de nødvendige skridt. Afskedigelse kan komme på tale.
- Se slides fra Ståle Einarsens oplæg på Teksam.dk

Kræft
og
kolleger

TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO: KRÆFTENS BEKÆMPELSE

HVAD SIGER MAN TIL EN **KRÆFTSYG** KOLLEGA?

Hvert år får 14.000 danskere i den erhvervsaktive alder kræft. De fleste vender tilbage til arbejdet. Derfor er det vigtigt for arbejdspladsen og kollegerne at vide, hvordan man håndterer en kollegas sygdom. TekSam har lavet et samarbejde med Kræftens Bekæmpelse.





Hvert år får knapt 36.000 danskere kræft – 14.000 i den erhvervsaktive alder. Fire år senere er 72 procent af de kræftpatienter, som ikke er gået på pension i mellemtiden, stadig på arbejdsmarkedet. Sammen med TekSam vil Kræftens Bekæmpelse udvikle redskaber og viden til arbejdspladser, så både kræftpatienter, pårørende, ledere, kolleger og andre kan tale sammen om kræft, og hvordan det påvirker arbejdslivet. I november måned sætter TekSam og Kræftens Bekæmpelse emnet på dagsordenen på tre temadage.

Kræftsygdom kan påvirke arbejdslivet, både når mistanken om kræft opstår, under undersøgelse og behandling, og når man vender tilbage efter behandlingsforløbet. Det betyder, at virksomhedens medarbejdere og ledere bliver vigtige nøglepersoner, når en kollega får kræft – og det kræver i nogle tilfælde en særlig indsats fra arbejdsplad-

sen og særlige hensyn fra kollegerne, fordi kræft og andre alvorlige, livstruende sygdomme efterlader spor hos mennesker – også når de ikke længere er syge.

-Selv om folk er kræftfri, kan de stadig være mærket af sygdommen, siger projektleder i Kræftens Bekæmpelse, Ditte Marie Bruun. Hun leder de tre temadage om Kræft og anden alvorlig sygdom på arbejdspladsen, som TekSam holder i løbet af efteråret.

Ditte Marie Bruun nævner, at antallet af tidligere kræftpatienter på arbejdsmarkedet stiger og stiger – dels fordi overlevelsen konstant bliver forbedret, dels fordi vi bliver længere tid på arbejdsmarkedet. Arbejdet er en del af vores identitet, og at komme tilbage på arbejde er en del af hverdagen, som mange kræftpatienter ønsker at få tilbage, siger hun.

DEN VIGTIGE ARBEJDSPLADS

-Samarbejdet med TekSam handler om at få redskaber til at tage dialogen, når en kollega er under behandling for kræft eller vender tilbage efter et sygefravær på grund af kræft, siger hun og understreger, at selv om Kræftens Bekæmpelse har mange års erfaring med at rådgive både patienter, pårørende og kolleger om kræft, vil hun også bruge temadagene til at indsamle erfaringer fra industriarbejdspladserne, for der er ikke en rigtig standardmåde, man skal håndtere situationen på, når en kollega får kræft. Hun vil høre, hvilke behov der er på deltagerens arbejdspladser, og hvilke udfordringer de møder.



Ditte Marie Bruun, projektleder, Kræftens Bekæmpelse:- Selv om kolleger kommer tilbage og er kræftfrie, kan de stadig være mærket sygdommen

-Man tænker på, at det er hårdt at gennemgå et kræftforløb, og det derfor kan være et helt andet menneske, der kommer tilbage. Dels kan behandling have sat sit spor, dels oplever mange kræftpatienter senfølger som for eksempel træthed og psykiske eftervirkninger, som man skal tage hensyn til, siger hun.

Samarbejdet med arbejdspladsen er meget vigtigt, når man har kræft. Dels kan der være særlig hensyn og en speciel indretning af arbejdspladsen, dels er der de daglige møder og samvær med kolleger, leder og HR-afdeling. Det kan være meget komplekst.

-Og det er vigtigt, at arbejdspladsen er klædt på til at tackle det, siger hun.

Når mange ønsker at gå på arbejde, hvis de kan efter endt behandling, har det flere årsager. Det bidrager i nogle tilfælde til den økonomiske tryghed, man bevarer sit netværk, man bruger sine kompetencer, og man er stadig en aktiv del af samfundet.

-Derfor er det vigtigt, at man har en god dialog med arbejdspladsen i denne situation, siger hun.

STOR VELVILJE

Ditte Marie Bruun siger, at der er en enorm velvilje på arbejdspladserne til at være klædt på til at tage hånd om situationen sammen med den kræftramte medarbejder, selv om det for nogle kan skabe usikkerhed at bruge ordet kræft.



-Der er meget viden i vores organisation om, hvordan man taler om kræft, men det er vigtigt for os, at vores materialer bliver tilpasset arbejdspladserne. Derfor tager vi meget ud og taler med arbejdspladser og glæder os til at afholde temadagene i samarbejde med TekSam, fremhæver hun.

USIKKERHED

Selv om velviljen på arbejdspladsen er stor, er nogle kræftpatienter tvivl, om de kan klare de krav og forventninger, som der er på arbejdspladsen.

-En undersøgelse viser, at 40 procent er usikre på, om de kan håndtere jobkravene og halvdelen af alle kræftpatienter siger, at de har forskellige følgevirkninger, og det er noget af dette, vi skal snakke om på temadagene.

-Jeg vil gerne høre, hvad der rører sig ude på arbejdspladserne, så jeg kan være med til at skabe dialog og selv gå klogere fra temadagene, siger hun.

Ditte Marie Bruun skal afholde workshops i hele landet og målet er – udover at få input til projektet – at undersøge, om kræft er et tabu på arbejdspladserne og være med til at skabe mindre berøringsangst om emnet.

Hun minder om, at selv om den største kræft risiko ligger i alderdommen, er en tredjedel stadig på arbejdsmarkedet, når sygdommen rammer, og derfor bliver mange kolleger også ramt af frygt for sygdommen og vil gerne hjælpe den ramte kollega, men er i tvivl om, hvad der er det rigtige at sige.

TRE TEMADAGE

Tre temadage

TekSam holdt i efteråret tre velbesøgte temadage om kræft og anden alvorlig sygdom. Temadagene blev faciliteret af projektleder i Kræftens Bekæmpelse, Ditte Marie Bruun, og indeholdt emner som:

- Hvordan skal arbejdspladsen forholde sig til kræft og anden alvorlig sygdom
- Hvilken rolle spiller arbejdspladsen og
- Når en medarbejder bliver pårørende.

Mange deltagere havde erfaringer med fra deres egen arbejdsplads i, hvordan de selv og kollegerne havde håndteret en kollegas alvorlige sygdom.



-Selv om de fleste gerne vil hjælpe, hører vi mange patienter sige, at de ville ønske, at venner, naboer eller kolleger havde tilbudt deres hjælp med små praktiske opgaver eller anden støtte, for når man er syg og bekymret, kan det være svært selv at bede om hjælp, siger hun.

Hun minder også om, at der kan være risiko for, at mennesker, der har overlevet en stor krise som for eksempel en kræftsygdom, får en depression.

-Og fordi det kan være så svært at bede om hjælp, så er det vigtigt, at kræftsygdom på arbejdspladsen bliver et fælles ansvar, så ingen står alene med kræft, siger hun.

BRYD TABUET

Konsulenterne i TekSam siger, at virksomhederne i de fleste tilfælde har en sygefraværspolitik, så rammerne for sygefravær er aftalt. Men samarbejdet med Kræftens Bekæmpelse handler om at kunne håndtere de medarbejdere, der bliver ramt af kræft eller andre alvorlige sygdomme, så man tager sig af de pågældende på en god måde – både under deres sygeforløb, og når de kommer tilbage til arbejdspladsen.

-For der er meget, der ikke kan skrives ind i en politik, siger samarbejdskonsulent Peter Dragsbæk, CO-industri og tilføjer, at tit handler det om at bryde tabuet og tavsheden om kræft.

-Der er ofte tale om et langt forløb præget af angst. Det skal arbejdspladsen have forståelse for. Man skal tænke på, om arbejdet ellers arbejdspladsen skal tilpasses, og man skal aftale, hvor meget kollegerne skal have at vide, siger samarbejdskonsulent Jan Lorentzen, DI.

Det sidste kan være nødvendigt, fordi der nemt opstår myter, hvis en kollega har meget sygefravær, og kollegerne ikke bliver informeret. På samme måde bør kollegerne informeres, når en medarbejder kommer tilbage efter sin sygdom, fordi man ofte har gener, er træt eller kan risikere at få en depression i kølvandet på sygdommen.

Kræft er en folkesygdom, som vi alle kommer i berøring med, og som påvirker arbejdspladsen, når en kollega bliver ramt.

-Og jo længere vi bliver på arbejdsmarkedet, jo flere kolleger, vil vi opleve, får kræft. Men bedre behandlingsmuligheder betyder heldigvis også, at flere og flere kommer tilbage på arbejde, når de er kræftfri, siger Jan Lorentzen.

Samarbejdskonsulent Dennis Jensen, CO-industri, minder også om, at man kan få penge fra sin livsforsikring, hvis man får en kritisk sygdom.

-Den slags tænker man ofte ikke på, når man står midt i en alvorlig sygdom, nævner han.

Hvis det rammer dig

Hvis du selv eller en kollega vender tilbage til arbejdet efter en kræftsygdom, er der viden og gode råd at hente hos Kræftens Bekæmpelse.

Læs mere her:

<https://www.cancer.dk/hjaelp-viden/hvis-du-har-kræft/arbejde/>



TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO: ADOBE STOCK,
LEDERNES HOVEDORGANISATION

DE DYGTIGE UNGE

De dygtige, ambitiøse unge kvinder kræver særlig opmærksomhed fra deres leder. De vil det hele, men risikerer at brænde ud for det. Men det, der begejstrer, er også det, der belaster.





- Signe Tønnesen, chefkonsulent,
Ledernes Hovedorganisation: - Man
skal helt sikkert ikke prøve at bremse
de dygtige unge. Det tager luften
ud af dem.

Ordene om sammenhængen mellem begejstring og belastning kommer fra chefkonsulent i Ledernes Hovedorganisation, Signe Tønnesen. I organisationens rådgivning oplever de, at der er flere kvinder end mænd, der ringer for at få rådgivning om stress, og hun genkender godt billedet af de dygtige, unge kvinder, der kommer fra universitetet eller anden uddannelse og som kun var tilfreds med 12-taller, vil være dygtigst til sport, se godt ud og konstant higer efter anerkendelse. Når de får deres første job, udfører de det med den samme form for perfektionisme. Men der er risiko for, at de på et tidspunkt brænder ud, hvis ikke deres leder guider dem.

-Det er helt sikkert, at man som leder ikke skal prøve at bremse dem. Det tager luften ud af dem, siger Signe Tønnesen. Men ligeså sikkert er det, at man heller ikke bare skal lade dem løbe linen ud, for selv om de selv vurderer deres psykiske arbejdsmiljø som godt, oplever man også i denne gruppe eksempler på depressive symptomer.

SITUATIONSBESTEMT

Signe Tønnesen siger, at det som altid handler om situationsbestemt ledelse, når man står overfor disse ambitiøse og dygtige, unge mennesker.

-Man skal tilbyde dem hjælp og sparring og selvfølgelig passende udfordringer, for det er klart, at når man er 25 år og nyansat, vil man bare ud over stepperne, siger hun. Det er lederens opgave at sørge for, at de får opgaver, der passer til dem, og som udfordrer dem.

-De skal indgå i arbejdsfællesskabet og have opgaver, som skal løses sammen med andre, siger hun og understreger, at det er vigtigt, at de er

en del af et fællesskab, og at man systematisk giver dem feedback. De skal være klar over, at mennesker har forskellige perspektiver og faglighed, og at feedback ikke er en kritik, men udtryk for, at man vurderer ting forskelligt. De skal ikke sidde alene med opgaverne, men man skal løbende sørge for at være i dialog med dem.

-Det kan være at spørge, hvordan det går og sørge for at opbygge en tillid, så de forstår, at de har mulighed for at sige fra, foreslår hun.

Hvis man selv arbejder med det samme som den pågældende medarbejder, kan man også løbende bede om deres input til sine egne opgaver og på den måde vise, at vi alle sammen har brug for feedback.

Lederen skal også udfordre den unge, ambitiøse medarbejders perfektionisme ved at snakke om, hvilke opgaver hun har planlagt i den kommende uge og hjælpe dem med at prioritere dem, så hun forstår, at alle opgaver ikke er lige vigtige.

-De skal have en realisme i forhold til, hvad de kan påtage sig at løse og forstå, at alt ikke brænder lige meget på, siger Signe Tønnesen. Hun er godt klar over, at for nogle medarbejdere er denne prioritering ikke nem, og så er det lederens opgave at udfordre medarbejderen og hjælpe med at prioritere, for ingen leder ønsker at se en medarbejder gå ned med stress.



MARATONLØBET

Hun mener til gengæld ikke, at en leder hverken kan eller skal blande sig medarbejderens privatliv – heller ikke, hvis det er forhold der, der er med til at skabe stress.

-Du kan jo ikke blande dig i, om medarbejderen er på de sociale medier til midnat eller spiller Counterstrike det halve af natten, siger hun. Ledelsen kan kun blande sig, hvis det har direkte konsekvenser på medarbejderens performance, fx hvis maratonløbet medfører skader og langvarigt sygefravær.

Hvis en medarbejder har problemer derhjemme for eksempel med skilsmisse eller syge familiemedlemmer er det vigtigt, at medarbejderen føler tryk til at sige, at man er i en særlig situation – uden nødvendigvis af fortælle, hvad den går ud på.

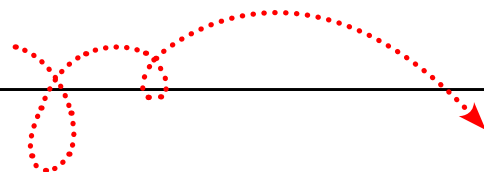
-Så skal lederen være afklaret om, hvad virksomheden kan og vil tilbyde, at man for eksempel i en periode kan gå ned i tid, hvis man har brug for det.

-Åbenhed er vigtigt fra begge sider, understreger hun. Men samtidig er det ikke lederens problem, at en medarbejder er ved at blive skilt.

-Man kan nævne, at virksomhedens har en helbredsforikring, som betyder, at man kan vælge at benytte de ydelser – for eksempel psykologbistand – den tilbyder.

MAILS OM NATTEN

Signe Tønnesen vil ikke generelt foreslå regler som, at man ikke må sende arbejdsrelaterede mails om natten eller fra sin ferie. For som hun siger folk er forskellige, så det, der skaber stress hos den ene kan være en løsning for den anden, og mange er ansat i job med ingen øvre arbejdstid, så de skal selv disponere over tiden.



Nogle mennesker har et meget højt energiniveau, og man skal passe på med at sammenligne sig med de bedste og mest effektive, men mange mennesker ser kun glansbillederne og sammenligner sig med dem.

-Før i tiden kunne vi kun sammenligne os med de smukkeste eller dygtige i vores egen landsby eller omgangskreds. Men i dag bliver vi via medierne konstant mindet om tusindvis af dygtige og smukke mennesker, siger hun.

Mange bliver også konstant konfronteret med et konkurrenceelement – ikke bare om at være smukkeste og dygtigst, men også for eksempel i spil, hvor der er belønninger i form af guld, stjerner og pokaler.

-Som leder kan det være en stor udfordring at lede mennesker, der på den måde konstant er på jagt efter ros og belønning, siger hun.

Ros har altid været efterspurgt, men der er forskel på, hvor meget det skal fylde. Men ledere skal være synlige

og tilgængelige og opmærksomme på at give feedback til medarbejderne.

PROBLEMET BAG

Hvis en medarbejder kommer til sin leder og siger, hun føler sig stresset. Skal man være opmærksom på ikke kun at løse det akutte problem men også undersøge de bagvedliggende vaner og strukturer, der har forårsaget stress.

-Det kan for eksempel være at kigge på niveauet for opgaveløsning, og se på hvorfor et problem er opstået, siger hun og understreger, at der altid har været perfektionister blandt medarbejderne, men at de sociale medier, hvor man altid kun lægger det perfekte op, kan give andre det indtryk, at det er normen. Supermennesker er blevet meget synlige – men det normale, uperfekte ser vi ikke.

-Der er mange kilder til denne perfektionskultur, siger hun.



MANGE UNGE HAR DET SKIDT

ISÆR UNGE KVINDER ER PLAGET AF STRESS OG DÅRLIG MENTAL SUNDHED.



Mange unge har det skidt. Især unge kvinder er plaget af stress og dårlig mental sundhed. Men de er glad for at gå på arbejde.

Mange unge mellem 16 og 24 år har det ikke godt. Flere store undersøgelser viser, at de unge har et dårligt mentalt helbred, lider af stress og andre psykiske problemer. Og dem, der har de største mentale problemer, er de unge kvinder mellem 16-24 år.

Men samtidig viser undersøgelser fra NFA, det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, at de unge er den gruppe på arbejdsmarkedet, der vurderer deres arbejds-

miljø bedst. De er glade for at gå på arbejde.

-Det er et stort paradoks, siger samarbejdskonsulent Jan Lorentzen, DI. Han peger på, at man skal se på stress i et større perspektiv end ved kun at se på arbejdsmiljøet, for mange andre forhold spiller ind.

-På arbejdspladserne skal man være opmærksom på, hvordan andre tendenser i kulturen og samfundet påvirker medarbejdernes – herunder de unges – forhold til arbejdet, siger han.

ISÆR DE UNGE KVINDER

Ifølge Den Nationale Sundhedsprofil fra 2017 siger 23,8

procent af de unge kvinder selv, at de har et dårligt mentalt helbred. Det er næsten dobbelt så mange som samme aldersgruppe blandt drengene.

'Kun' 12,9 procent af de unge mænd på 16-24 år siger, at de har et dårligt mentalt helbred – lidt flere af gruppen 25-34 år siger, at deres mentale helbred er dårligt.

I alle aldersgrupper er mændenes mentale helbred bedre end kvindernes. Sammenlagt siger 10,9 procent af mændene og 15,5 procent af kvinderne, at de har det skidt.

HØJT STRESSNIVEAU UNDER UDDANNELSE

Ifølge Den Nationale Sundhedsprofil siger 18,6 procent af alle, der er under uddannelse, at de har et dårligt mentalt helbred, men jo længere uddannelse, de har, jo færre siger, at deres mentale helbred er dårligt. Det samme gør sig gældende for fysiske sygdomme.

Siden 2013 er antallet af unge med et dårligt mentalt helbred steget meget.

Kvinderne – især de unge – oplever desuden et højt stressniveau, og stress regnes som et stigende folkesundhedsproblem.

Både mænd og kvinder siger, de føler, de har et højt stressniveau – og igen er det højst blandt de unge, idet 40,5 procent af kvinder mellem 16-24 år siger, at de somme tider har et højt stressniveau, og 23,4 procent af de unge mænd siger det samme – men mønstret går igen i alle aldersgrupper. Stressniveauet falder, jo højere uddannelse, man har. De mest stressede er dem, der kun har grundskoleuddannelse – og de unge, som er under uddannelse.

Værd at vide

TEMADAG

KRÆNKENDE HANDLINGER OG MOBNING

Krænkelser på arbejdspladsen, herunder mobning og seksuel chikane har alvorlige menneskelige omkostninger og negativ indflydelse på samarbejdet og produktiviteten.

Trods der på mange virksomheder gøres en indsats for at forebygge krænkende adfærd, oplever 12 procent at blive udsat for mobning og knap fire procent at blive udsat for seksuel chikane. Temaet aktualiseres yderligere af, at ny, strammere lovgivning er på vej og ikke mindst af de seneste års øgede opmærksomhed på seksuel chikane som følge af #metoo-kampagnen.

TekSam afholder i samarbejde med BFA-industri to temadage om krænkende handlinger og mobning.

Temadagen afholdes som udvidede temadage fra kl. 10.00 til 15.30. Det giver mulighed for at komme godt rundt om temaet og for at udveksle erfaringer med andre deltagere på temadagene.

Det er lykkedes os, at få **Ståle Einarsen** fra Bergen Universitet til at komme og være indlægsholder på temadagene. Ståle Einarsen er en af de største kapaciteter i verden på dette område, og han har i mange år arbejdet med disse temaer.

TEMADAGEN AFHOLDES

Torsdag den 7. marts 2019
kl. 10.00-15.30
Silkeborg-Langesøhus,
Vestre Ringvej 51,
8600 Silkeborg

KONTAKT TIL TEKSAM

Samarbejdskonsulenterne kan kontaktes
via TekSams sekretariat:
Jan Lorentzen, DI: jlo@di.dk
Telefon: 3377 3632

Peter Dragsbæk, CO-industri:
pd@co-industri.dk
Telefon: 3363 8013

WWW.TEKSAM.DK

