

TekSam Nyt

November 2019

Side
8

**VERDENSMÅLENE ER
DEN VIGTIGSTE DAGSORDEN**

Side
3

**TAG FAT
PÅ NYE TEKNOLOGIER
I PRODUKTIONEN**

Side 12

**TRIVSELSMÅLINGER
SKAL BRUGES**



Robotter, cobotter
og reparationer over
store afstande

SIDE 3

Steen Hildebrandt
Den vigtigste
dagsorden lige nu

SIDE 8



Trivselsmålinger
skal bruges

SIDE 12



Ny kampagne sætter
fokus på seksuel chikane

SIDE 16

Invitation til deltagelse i
forskningsprojektet

SIDE 18

Mental Sundhed

SIDE 19

Værd at vide

SIDE 22



ANSVARSHAVENDE UDGIVER:
TEKSAM SEKRETARIAT,
DI/CO-industri

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

JOURNALIST:
INGRID PEDERSEN
GRAFISK TILRETTELÆGGELSE:
JANNIE JALLOH

FOTO:
SDU,
ADOBE STOCK,
PRIVATE FOTO

NADINE SHAABANA/UNSPLASH
CLAY BANKS/UNSPLASH

TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO : SDU, ADOBE STOCK

ROBOTTER, COBOTTER OG REPARATIONER OVER STORE AFSTANDE

Begrebet Industri 4.0 dækker over 15-20 nye teknologier, som de store virksomheder er i gang med – og de mindre straks bør lære at kende



Hvis man ikke ved, hvordan rav ser ud, kan man jo heller ikke finde det.

Professor Jan Stentoft, Institut for Entreprenørskab og Relationsledelse på Syddansk Universitet, bruger den eftertragtede hærkede harpiks som et eksempel på, at man skal vide, hvad man leder efter.

Han opfordrer danske virksomheder – især de små og mellemstore – til at sætte sig ind i de nye teknologier, de allerede nu kan gøre brug af for at sikre deres virksomheds fremtid.

Han nævner en lang række teknologier, der går under betegnelsen Industri 4.0. Nogle af dem er så småt ved at vinde indpas i de større danske virksomheder, andre virker måske som den rene – og urealistiske – fremtidsmusik.

Jan Stentoft tager sin iPhone op i hånden og konstaterer, at sådan en har de fleste danskere i dag og er helt fortrolig med at bruge den.

-Det er under ti år siden, at vi så den første gang i Danmark, og ingen af os kunne dengang forestille os, hvilken utrolig forskel, den ville gøre i vores hverdag – og hvor stor en hjælp, den på få år ville blive for os, siger han.



Jan Stentoft mener, at de mindre virksomheder overser fordelene ved de nye teknologier

Men han forstår godt, at den reservation og fremmedgjorthed mange følte, da de første gang hørte om den smarte telefon og dens muligheder også rammer de produktionsvirksomheder, der i dag bliver overvældet af udbuddet af smart teknologi, der kan gøre produktionen bedre, hurtigere, sikrere – og billigere.

MASKINEN FORTÆLLER SELV ...

Han siger om begrebet Industri 4.0, at der er tale om en samling af 15-20 nye teknologier, der både kan hjælpe virksomhederne med at producere varerne på en anden måde eller tilknytte dem serviceydelse.

Jan Steentoft vurderer, at blandt de teknologier, som danske virksomheder allerede nu eller om kort tid med

fordel kan bruge, er, at man som maskinfabrikant kan overvåge maskinen i drift hos kunden i for eksempel Brasilien. -Fabrikanten selv er jo den, der bedst ved, hvordan maskinen virker, og han kan bygge performance-data ind i den, så han kan overvåge, om den kører optimalt og sikre, at maskinen selv kan give besked, når den skal repareres. Det kan man allerede, konstaterer han, men tilføjer, at man også ved hjælp af *augmentet reality* installeret i et par særlige briller kan guide en brasiliansk reparatør i, hvordan han skal reparere maskinen eller udskifte en del i den, forklarer han.

Han nævner, at den slags teknologier også har andre fordele.

-Unge mennesker går meget op i Work-life-balance, og de er ikke som fortidens rejsemontører, der gerne tilbragte mange timer i fly og på fremmede hoteller. For unge i dag er det andre ting, der tæller. Så det her er en løsning, hvis der er mangel på arbejdskraft eller mangel på lyst til at rejse ud for at reparere, siger han. Arbejdet overlades ved hjælp af teknologi til en kollega på stedet.

Jan Stentoft indskyder, at Siemens-Gamesa i Brande allerede nu overvåger driften af *alle* de vindmøller, de har bygget i hele verden, fra et kontor i Brande.

DE STORE KAN SELV

Han nævner, at de store virksomheder selv kan opsøge viden om de nye teknologier og selv kan vurdere, om de er brugbare i deres produktion.

-Men SMV'erne er bekymrede, for selv om de har kendskab til teknologierne, siger de, at de mangler ressourcer til at sætte sig ind i brugbarheden for deres virksomhed, og i en tid med højkonjunktur tænker de mere på at levere ordrer her og nu, siger han og tilføjer, at der netop i den situation er ressourcer til at undersøge udviklingsmuligheder til fremtiden.

Han opfordrer virksomhederne til at sætte sig ind i mulighederne – enten ved at indgå i netværk, kontakte erhvervskontorer og uddannelsesinstitutioner,

tage på kurser og messer eller sende medarbejderne af sted, så man kan sondere mulighederne.

-Hvis man ikke ved, hvordan rav ser ud, kan man jo ikke finde det, siger han.

SKYND JER LANGSOMT

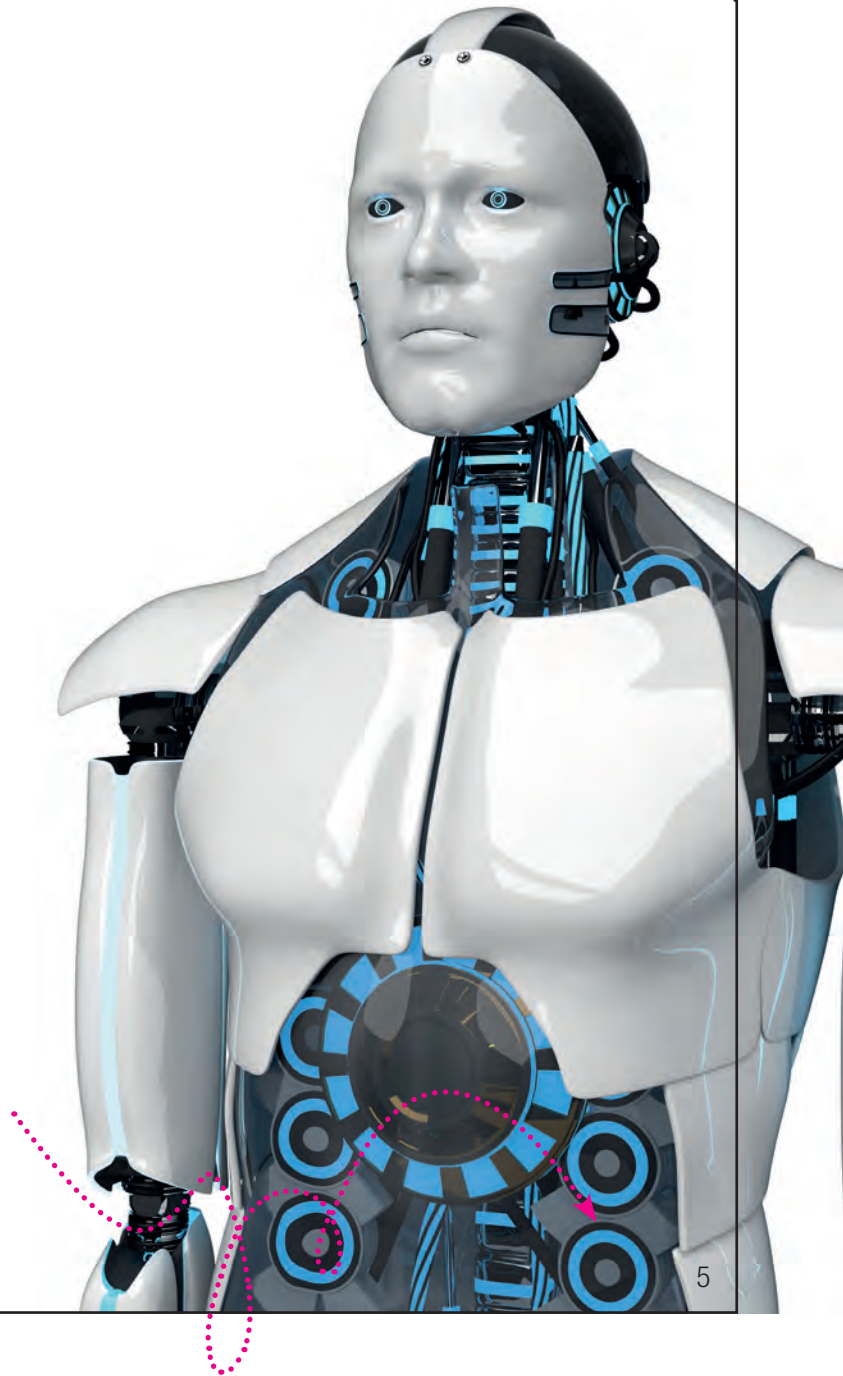
Omvendt siger han, at de små og mellemstore virksomheder heller ikke skal gå i panik og digitalisere eller købe ny teknologi uden først at undersøge, hvad der er det rigtige for dem.

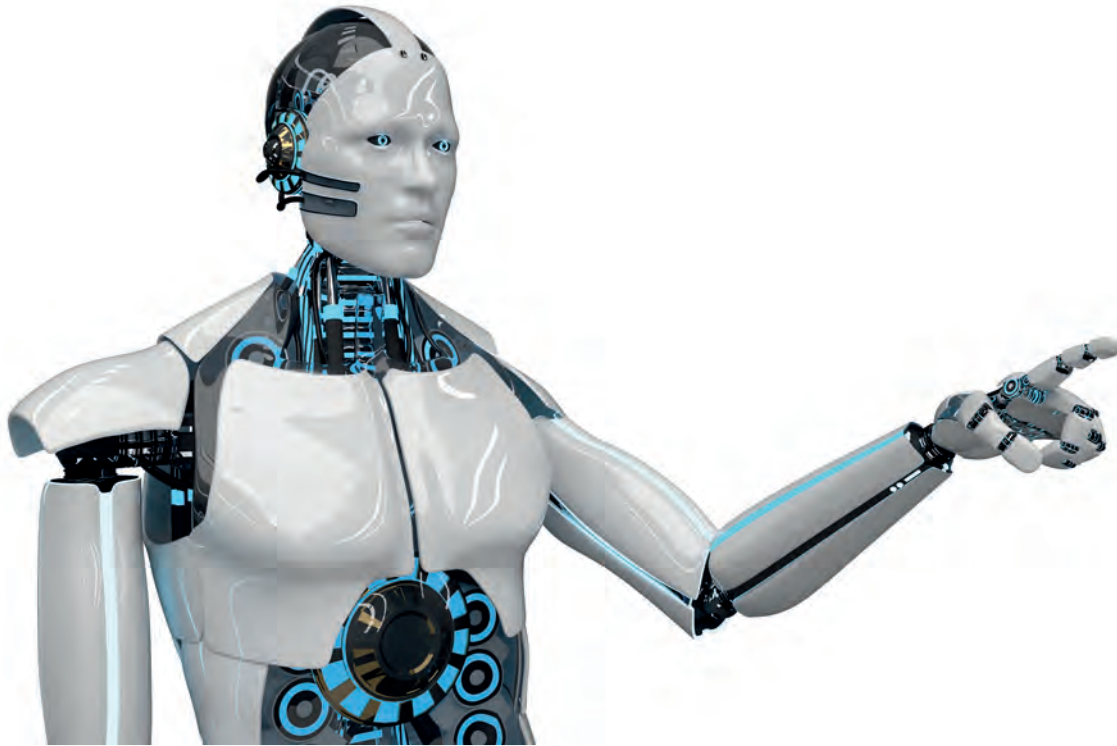
Han forstår godt, at de kan gå i panik og være bange for at sakke bagud.

-Men jeg synes først og fremmest, de skal orientere sig om, hvad der findes på markedet – men skynde sig langsomt med at købe, så de ved, hvad de har brug for, siger han.

Blandt de andre ting, der kan være relevante for danske virksomheder, nævner Jan Stentoft sensorer, der kan styre produktionen, robotter og cobotter (robotter, der samarbejder med et menneske).

-Det er meget oplagt at tage hele den diskussion i samarbejdsudvalget, siger han. Dels fordi der her kan være både medarbejdere og ledere med viden på området, dels for at undgå frygt hos medarbejderne for, at deres job bliver overtaget af teknologi.





PARAPLYBEGREB

Industri 4.0 er et paraplybegreb, der dækker over en samling af 15-20 nye teknologier, som virksomhederne nu eller i løbet af få år kan anvende i produktionen. Jan Stentoft har været med til at undersøge 570 danske virksomheders viden om og brug af de nye teknologier. Læs hele rapporten om forhindringer og muligheder for at introducere Industri 4.0 i danske virksomheder her: [Industry 4,0 in Danish Industry](#)

Han forstår godt frygten og nævner at teknologien har gjort både karetmagere og postbude arbejdsløse, men i Danmark har teknologien ikke har været årsag til færre arbejdspladser.

-Tværtimod. Men måske skal man skifte job eller ud-danne sig til en anden branche, tilføjer han. Under alle omstændigheder drejer det sig om efteruddannelse og livslang læring.

Han forudser også, at vi kommer til at opleve maskiner, der 'taler' sammen og selv kan træffe beslutninger for eksempel om at ændre temperaturen eller fylde et lager

op og 'big data' – altså indsamling og bearbejdning af data fra mange kilder, der medfører, at en maskine selv kan regne ud, at nu er tiden inde til reparation. På den måde kan man lave predictable (forudset) vedligeholdelse og måske undgå driftstop og sikre, at der bliver truffet bedre beslutninger, vurderer han.

Han nævner også allerede kendte teknologier og gode it-systemer, der bl.a. kan hjælpe med at sikre sporbarheden i en produktion, som mange flere kan have glæde af. Nogle er allerede i brug for eksempel i smarte køleskabe, der fortæller familien, at der mangler mælk og gulerødder og intelligente skraldespande, der kan sende

besked om, at de er fyldte og skal tømmes, eller droner som bruges til at kontrollere havvindmøller og eventuelle skader på byggeri.

-Der er så mange muligheder, og det er både fascinerende og skræmmende, siger han. Og igen opfordrer han de mindre virksomheder til at investere ressourcer i at undersøge mulighederne og træffe de rigtige strategiske valg om, hvilke de kan bruge.

-Det er vigtigt, at vi får skabt et fælles sprog og kan diskutere alle disse muligheder og teknologier og deres brugbarhed med hinanden, foreslår han.



I SKYEN

På et enkelt punkt maner han især til forsigtighed, for han forudser også, at virksomhederne i stigende grad vil uploade deres viden til 'skyen' i stedet for at have den på deres egen server.

-Og der kan jeg være en smule nervøs for cybersikkerhed, erkender han. For dygtige hackere kan i værste fald både sprede virus og stjæle viden.

DRIVKRAFT OG BARRIERER

Jan Stentoft har sammen med kollegerne Christopher Rajkumar og Erik Skov Madsen lavet en stor analyse af 570 danske virksomheders kendskab til og brug af Industri 4.0. De har også spurgt virksomhederne om, hvor relevant de opfatter de nye teknologier. I alt 1580 virksomheder modtog spørgeskemaet, og lidt over en tredjedel valgte at være med i undersøgelsen.

-Og i hovedtræk har virksomhederne en acceptabel viden om den del af Industri 4.0, der handler om smarte produktionsteknologier, smarte it-forbindelser, databearbejdning og big data, siger han.

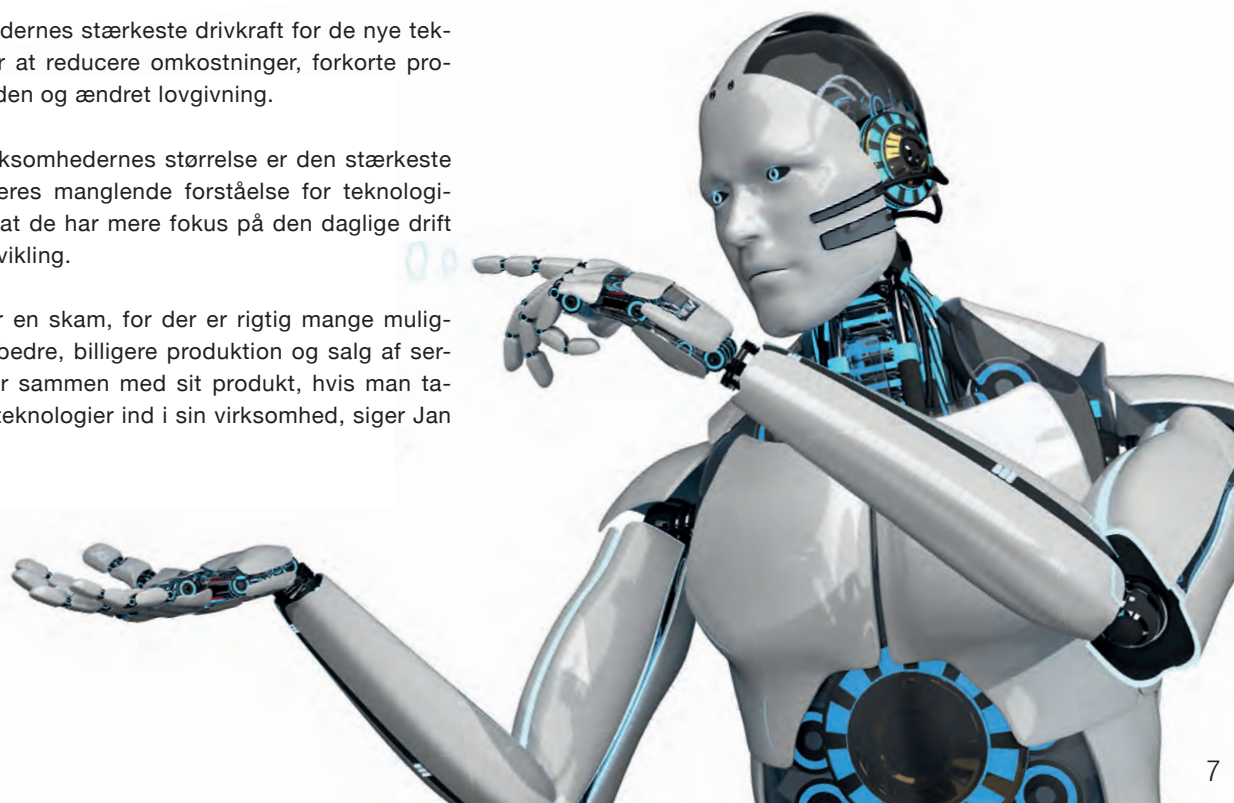
Han understreger, at de store virksomheder har en meget mere avanceret viden om teknologierne, end de mindre har. Og derfor opfordrer han SMV'erne til at tilegne sig viden om hvilke teknologier, der kan være interessante for dem.

Men selv blandt de virksomheder, der har forståelse for teknologierne, er der ikke noget, der tyder på, at de i særligt stort omfang bruger dem. Men også her er de store virksomheder noget længere fremme end de mindre.

Virksomhedernes stærkeste drivkraft for de nye teknologier er at reducere omkostninger, forkorte produktionstiden og ændret lovgivning.

Uanset virksomhedernes størrelse er den stærkeste barriere deres manglende forståelse for teknologierne – og at de har mere fokus på den daglige drift end på udvikling.

-Og det er en skam, for der er rigtig mange muligheder for bedre, billigere produktion og salg af serviceydelser sammen med sit produkt, hvis man tager disse teknologier ind i sin virksomhed, siger Jan Stentoft.



Steen Hildebrandt, professor ph.d.:

DEN VIGTIGSTE DAGSORDEN LIGE NU

Da professor Steen Hildebrandt gik på pension for 5 år siden, valgte han at bruge sin tid på at engagere sig i at gøre FN's verdensmål mere kendte. Det er lykkedes, og næsten dagligt holder han foredrag om dem. -Og uden virksomhedernes bidrag lykkes det ikke at nå målene, siger han.

TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO : ADOBE STOCK



STEEN HILDEBRANDT

Steen Hildebrandt har skrevet over 50 bøger om ledelse, verdensmålene og andre emner – blandt andet Bæredygtig Global Udvikling. Han har i alt bidraget med over 400 bøger.

Læs mere om Steen Hildebrandt her:
www.steenhildebrandt.dk



Steen Hildebrandt- Heldigvis er mange private virksomheder optaget af verdensmålene

Steen Hildebrandt, professor, havde længe kritiseret regeringen for ikke at interessere sig for FN's 17 verdensmål – og især for ikke at engagere befolkningen, virksomhederne og kommunerne. Kort sagt for ikke at bruge muligheden for at gøre opfyldelsen af målene til en folkesag.

Så tog han selv fat på at udbrede kendskabet til dem. Han havde i mange år været en efterspurgt foredragsholder i spørgsmål om ledelse, og da han blev pensionist, havde kalenderen blanke sider. Det har den ikke mere, for næsten dagligt holder han foredrag i foreninger, kommuner eller virksomheder om, hvorfor de 17 mål er så vigtige, og hvorfor vi alle kan og skal bidrage til at opfylde dem.

-Verdensmålene er den vigtigste dagsorden lige nu, siger Steen Hildebrandt og fortæller, at de bestemt passer godt sammen med hans tidligere fokus på god ledelse.

-At sætte mål er jo også ledelse. At opfylde verdensmålene handler også om ledelse, så jeg kastede mig over dem som et ledelsesredskab for at bidrage til at udbrede kendskabet til dem.

VIRKSOMHEDERNES ENGAGEMENT

Udover at holde foredrag, så andre får kendskab til verdensmålene, engagerer han sig også i projekter, der arbejder for dem – blandt andet Folketingets 2030-panel, er i bestyrelsen for CHORA 2030 og i Verdensmål Udvalget i Odense Kommune, og rådgiver private virksomhe-

der og kommuner, der arbejder med verdensmålene og klimaspørgsmål.

Han er også medlem af DI's High Level Advisory Board for verdensmålene og underviser på Københavns Universitets sommeruniversitet om verdensmålene sammen med professor Katherine Richardson.

-For heldigvis er mange private virksomheder også optaget af verdensmålene, siger han og tilføjer, at hvis ikke virksomhederne engagerede sig, ville målene aldrig blive realiseret. Det handler om både ansvar og forretning, for danske virksomheder har mange produkter, der arbejder i retning af opfyldelse af verdensmålene.



DE 17 VERDENSMÅL

FN vedtog de 17 verdensmål for bæredygtig udvikling frem til år 2030 i september 2015. I løbet af de 15 år skal alle lande i verden afskaffe fattigdom, stoppe sult, sikre rent vand og ligestilling mellem kønnene, og de skal skabe bæredygtige byer og lokalsamfund og sikre et ansvarligt forbrug og produktion – og 13 andre ting.

Læs mere om verdensmålene her:

<http://un.dk/da/om-fn/verdensmaalene>

-De store virksomheder er på vej. De er meget aktive på dette område, understreger han og tilføjer at verdensmålene både handler om, hvordan vi bruger ressourcerne, og hvordan vores forbrug udvikler sig.

-Virksomhederne har kolossal betydning for, hvilke varer der er til rådighed og er interessante at forbruge. Hvis ikke virksomhederne er med, nytter det ikke, for regeringer og kommuner kan ikke nå målene alene med detaljeregulering.

TRANSPORT ER ET PROBLEM

Men han vurderer også, at byggeri og transport stadig store problemer med for meget CO₂-udledning. De er fortsat store forurenere.

-Det samme kan man sige om landbruget. De gør meget, men der skal stadig gøres meget mere. Vejen er lang, siger han.

Steen Hildebrandt mener, at den meget klimabelastende transport betyder, at nogle produkter skal produceres tættere på forbrugerne.

-Transporten er et problem, der koster store ressourcer, og derfor skal forbrugsvarer i højere grad produceres lokalt, vurderer han. Samtidig skal forbruget begrænses i de højtforbrugende lande, så vi her forbruger mindre, siger han.

HALVDELEN SKAL FORBRUGE MINDRE

Verdensmål nummer ét er: Afskaf fattigdom, og selv om antallet af absolut fattige i verden er faldende, er der også på det punkt lang vej igen.

-De fattige skal have mulighed for at forbruge mere. Det skal selvfølgelig være et bæredygtigt forbrug, understreger han, men understreger samtidig, at halvdelen af ver-

dens befolkning til gengæld skal forbruge anderledes, mere bæredygtigt, og måske også forbruge mindre, og han lægger ikke skjul på, at det er den halvdel, vi tilhører.

-Det er svært, men rimeligt, erklærer han.

-Vi bliver tvunget til det. Muligvis skal det ske ved, at lovgiverne skruer op på afgifterne på varer, der ikke er bæredygtige eller bliver produceret på en ikke-bæredygtig måde. Der er nogle mekanismer, man kan skrue på, fastslår han.

Steen Hildebrandt fremhæver, at disse forandringer naturligt vil gå ud over im- og eksport og vil forandre det internationale handelsmønster.

OPFYLDELSE AF MÅLENE

Læs regeringens handlingsplan for Danmarks opfyldelse af målene her:

<https://www.regeringen.dk/nyheder/handlingsplanen-for-fns-17-verdensmaal/>



-Det er et følsomt område, for det kan også hæmme produktionen af ting, der fremstilles her i landet. Jeg er klar over, at det er en vanskelig diskussion, og det er svært at forudse, hvordan vi løser disse problemer, understreger han.

DET RYKKER ...

Steen Hildebrandt understreger, at der er sket en positiv udvikling, siden verdensmålene blev vedtaget i 2015. Engagementet i dem er kraftigt stigende ikke bare i virksomhederne, men også i skolerne, kommunerne og andre steder.

For to år siden skrev han kronikken: *Verdensmålene. Tænk hvis regeringen og dagspressen* i Ugebrevet Ledelse, hvor han bebrejdede de to parter, at de ikke på det tidspunkt havde taget verdensmålene til sig og formidlet dem til befolkningen. Han bebrejdede regeringen, at den havde været tavs som graven om verdensmålene og i stedet brugt energi på at diskutere skattelettelse, topskat, bandepakker og placering af en politiskole.

Da regeringen kom med sin *Handlingsplan for verdensmålene* roste han den, og skrev, at Danmark uden tvivl kunne være en inspiration for andre lande, men kritiserede, at selv om den var opløftende og inspirerende, savnede den ordet solidaritet.

-Man kan godt synes, det går for langsomt, men der er en stigende bevågenhed. Især hos de unge hører jeg mange, der ikke bare taler om et andet forbrugsmønster, men også praktiserer cirkulær økonomi, arbejder konstruktivt med affald og engagerer sig mere og mere i at kanalisere deres forbrug i den rigtige retning.

-Jeg kan jo også måle folks engagement i verdensmålene på, at jeg holder foredrag om dem næsten hver dag – nogle gange flere gange om dagen. Folks engagement er vokset, og de ser i stigende grad muligheder for at gøre noget, siger han.

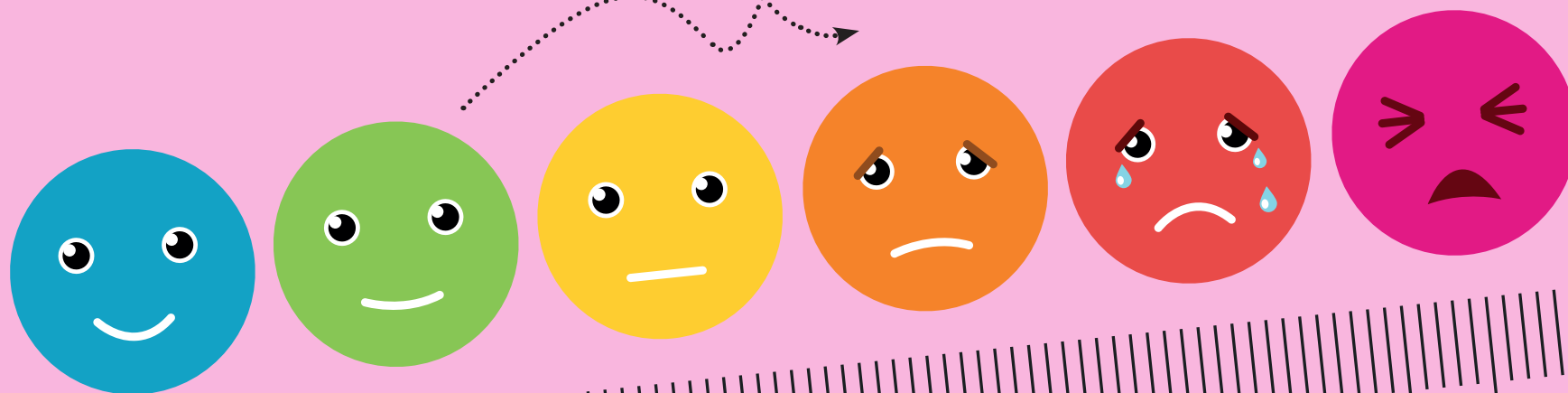
EFTER

Christine Ipsen,
Trivselsmålinger

TRIVSELSMÅLINGEN ...

TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO: ADOBE STOCK

Medarbejderne har forventninger om, at resultatet af en trivselsmåling bliver diskuteret og brugt. Det gør de ikke altid – og det skaber frustration.





Christine Ipsen: -
Målingerne kan afføde
en vis afmagt, hvis ikke
de bliver brugt

Trivselsmålinger er et populært og meget anvendt redskab til at tage temperaturen på arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.

-Men man skal huske, at de er et øjeblicsbillede, der viser situationen her og nu, siger lektor og leder af gruppen Implementation & Performance Management på DTU Management, Christine Ipsen. Hun arbejder ikke selv med at lave trivselsmålinger, men bruger dem som datamateriale, når hun samarbejder med virksomheder om blandt andet stressforebyggelse og psykisk arbejdsmiljø.

Opfølgning på målingerne er afgørende vigtig. Hvis ikke der kommer resultater af dem afføder de i stedet afmagt og mæthed, for medarbejderne føler, det er spild af tid at medvirke i dem, fordi der ikke kommer nogen resultater af dem, siger hun og tilføjer, at hvis målingerne ikke bliver brugt, gør de mere skade end gavn, for der opstår forventninger om forandringer, som aldrig bliver opfyldt.

Hendes egen afdeling arbejder med en anden model, som hedder Fish Bone, fordi tegningen i udgangspunktet ligner benene fra en spist fisk. På fiskens sideben,

CHRISTINE IPSEN

Christine Ipsen er lektor på DTU og blev i 2012 leder af Implementation & Performance Management Gruppen, ved DTU Management.

Sammen med syv andre arbejdsmiljøforskere har hun netop lavet Tænk tanken Bæredygtigt Arbejdsliv.

Læs mere om dens ni forslag her:
www.bæredygtigtarbejdsliv.nu



SÆT TID AF TIL OPGAVER

Men uanset om man bruger den ene eller den anden metode, skal man have gjort sig klart, hvordan man vil arbejde videre med resultaterne.

-De skal omsættes til handlinger, og man skal sørge for, at direktøren selv eller en med ledelsesansvar sikrer, at det bliver prioriteret, og at der bliver afsat den nødvendige tid, siger hun.

Når hun selv samarbejder med virksomheder, kræver hun, at der bliver afsat tid til trivselsprojektet.

Hun er godt klar over, at der kan være travlt i virksomheden, og at opfølgningen derfor bliver glemt, men det er afgørende, at der sker en tilbagerapportering, understreger hun.

Det kan godt indgå i et møde, som holdes i forvejen, så tilbagerapporteringen bliver en del af et morgenmøde eller tavlemøde.

-Men hvis ikke der sker den fornødne tilbagerapportering, får fremtidige trivselsmålinger meget svært ved at blive taget alvorligt, fremhæver hun.

Problemet med de traditionelle trivselsmålinger er, at man ganske vist får en registrering af tingenes tilstand, men ikke årsagen, og det fremgår ikke, i hvilken sammenhæng problemerne opstår.

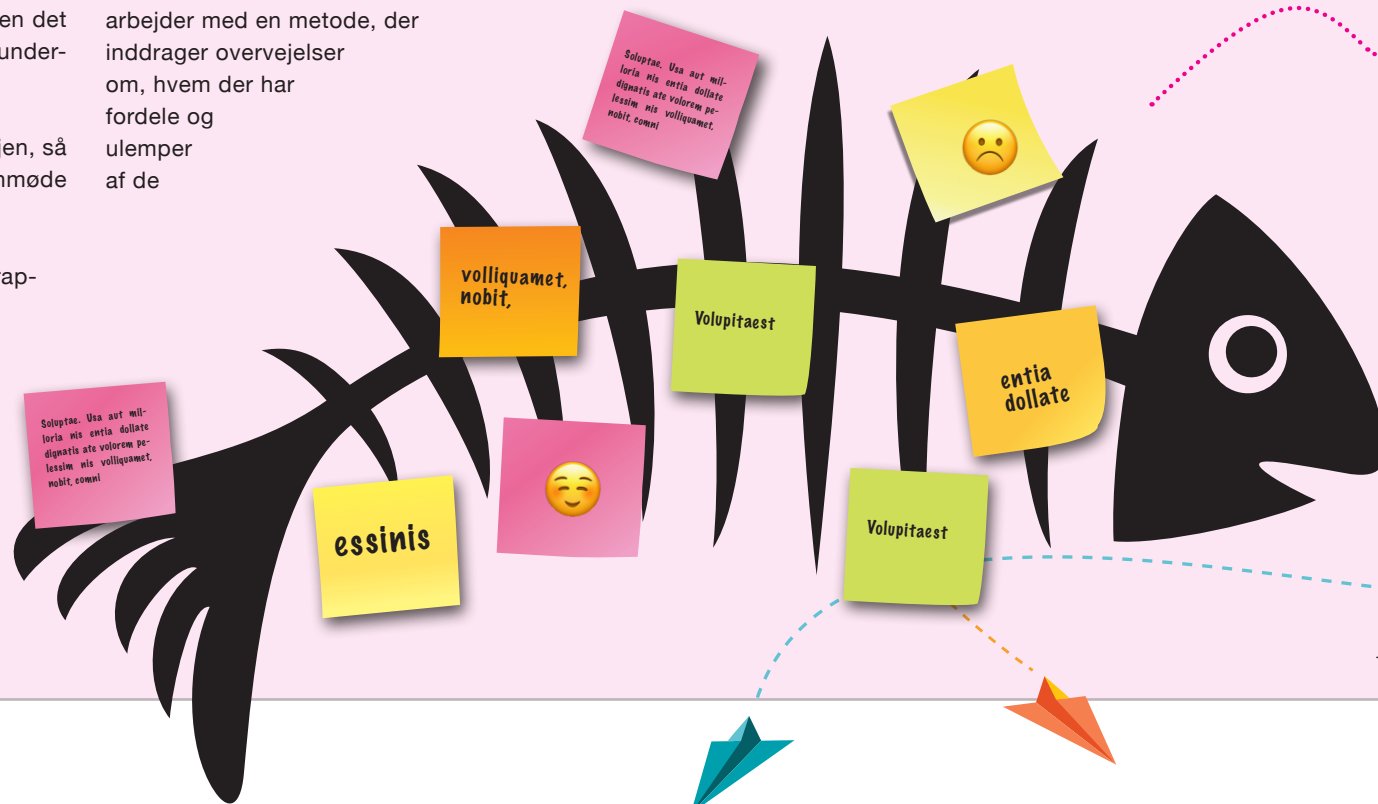
Christine Ipsen fremhæver, at når man arbejder videre med resultaterne af trivselsmålingen, er det vigtigt, at lederen kobler indsatsen til virksomhedens kernemål. Det kan være at fremme nogle supportfunktioner eller at have færre fejl i produktionen.

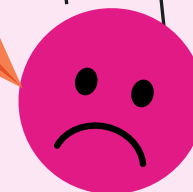
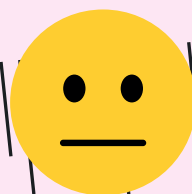
-Medarbejdere og ledelse skal i fællesskab formulere problemerne og finde frem til højst to indsatser, hvor man kan gøre tingene anderledes, og i de processer, vi har med at gøre, afhænger det videre forløb af virksomhedens egen evne til at facilitere dette og få tingene til at ske på den rigtige måde. Hun nævner også, at kolleger i USA

arbejder med en metode, der inddrager overvejelser om, hvem der har fordele og ulemper af de

foreslåede løsninger. Det problem, man arbejder med, kan være at få en bedre feedback-kultur, eller at tonen på arbejdspladsen ikke er god.

Christine Ipsen understreger, at nogle løsninger kan være langvarige og komplicerede, og at nogle virksomheder kan føle sig fristet til at vælge en billig løsning, men at den ofte ikke medfører nogen egentlige resultater.





-Ofte er det ikke engang synligt, hvorfor virksomheden vælger den ene løsning frem for den anden, siger hun og understreger, at man selvfølgelig skal gøre sig tanker om, hvad man forventer outputtet bliver, og om der er tale om en engangsinvestering eller en opgradering af kompetencer, der betyder, at fremtidige problemer også kan løses.

Derfor skal man lave et forløb, så man analyserer årsagen til problemerne, laver en handleplan og implementerer den med de rigtige værktøjer.

DET RIGTIGE AT GØRE

Christine Ipsen mener, at nogle virksomheder laver trivselsmålinger *'fordi det er det rigtige at gøre'*, og fordi psykisk arbejdsmiljø er et stort og vigtigt tema.

-Heldigvis har næsten alle fået styr på det fysiske arbejdsmiljø, så der bliver gjort noget ved de tunge løft, uheldigt lysindfald og støj. Derfor kan virksomhederne ikke være bekendt ikke også at få styr på det psykiske arbejdsmiljø og de problemer, der fylder i hverdagen.

Men hun vurderer, at disse problemer ofte er mere usynlige, og det derfor kan være svært at se, hvem der skal

tage ansvaret for at gøre noget ved det, men det er oplagt, at det ofte er SU, der beder om, at der bliver gjort noget – og måske også SU eller HR-afdelingen, der bærer dem igennem.

-Desværre har disse parter ikke altid værktøjerne til at løse problemerne, så her er det oplagt at hente TekSam eller andre konsulenter ind, så de kan hjælpe med at omsætte den indsamlede viden til handleplaner, siger hun.

Som et eksempel på en løsning nævner hun, at hvis to grupper ikke kan samarbejde, kan det være en enkel løsning, at de begynder at spise frokost sammen eller ændrer bemandingen af opgaverne samtidig med, at man taler om *'tonen på arbejdet'*, og hvilke værdier der er vigtige for arbejdspladsen.

ARBEJDET ELLER MENNESKET

Hun siger, at det er let nok og ufarligt at lave politikker om for eksempel at undgå stress. Men det er svært at afgøre, om det er arbejdet eller det enkelte menneskes egen situation, der er årsag til stress.

-Det er nemmere at sige, at det er det enkelte menneske og sværere, hvis det er arbejdet, for så skal man til at

omtænke arbejdsprocesser, og det kan have større omkostninger end at fokusere på mennesket. Det kan løses med at tilbyde fitness, løbetræning eller andet, og det kan da også taget noget af det, men det løser ikke hele problemet, hvis den egentlige årsag er arbejdets tilrettelæggelse, siger Christine Ipsen.

Hun nævner også, at hvis trivselsmålingen viser, at der hersker en grim tone i virksomheden, er problemet måske, at ledelsen ikke er nærværende, at der er konflikten-de mål, eller at en mellemlider har for lidt manøvrerum.

-I de tilfælde hvor man oplever fraværende ledelse, kan det være en idé at lave en oversigt over, hvem der taler med hvem, og hvem der systematisk har kontakt med hvem. På den måde kan man løse problemerne, før de opstår, siger hun, men erkender at det ligner noget, der kan tage lang tid, men det behøver ikke at kræve en stor forkromet løsning.



**HVOR GÅR
GRÆNSEN?**

NY KAMPAGNE SÆTTER FOKUS PÅ SEKSUEL CHIKANE

Dialogen er essentiel, hvis vi skal seksuel chikane samt grænseoverskridende og krænkende adfærd på arbejdspladsen til livs. Derfor har arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet udviklet et dialogværktøj, som skal være med til at gøre det nemmere at tale om og forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen.

TEKST: TekSam
FOTO: Unsplash





HVOR GÅR GRÆNSEN?

Husk at samarbejdsudvalg i virksomheder omfattet af industriens overenskomst eller industriens funktionæroverenskomst kan få hjælp af TekSam til at forebygge krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen. Læs mere i DI og CO-industri's Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø

Seksuel chikane er et emne, som skal tages alvorligt. For en grænseoverskridende adfærd er både et problem i sig selv, men også et symptom på et dårligt arbejdsmiljø, der belaster samarbejde og sygefravær.

For at forebygge seksuel chikane samt grænseoverskridende og krænkende adfærd på Danmarks arbejdspladser har Branchefællesskaberne For Arbejdsmiljø, Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet i forbindelse med en ny kampagne udviklet en række dialogkort, som skal være med til at gøre det nemmere at tale om og forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen. Repræsentanter fra TekSam har været med i udviklingsarbejdet.

Hvert år bliver cirka 77.000 personer i Danmark udsat for seksuel chikane på deres arbejdsplads. Det viser en undersøgelse, som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har lavet i 2018.

I undersøgelsen svarede cirka hver 20. kvinde og 1 ud af 50 mænd, at de har været udsat for seksuel chikane på jobbet i løbet af det seneste år. Værst ser det ud for de unge kvinder, hvor mere end hver tiende har oplevet problemer.

DET HJÆLPER AT SNAKKE OM DET

Det er derfor vigtigt at tale åbent og fordomsfrit om, hvad der bliver opfattet som seksuel krænkende adfærd. Og da grænserne er forskellige fra medarbejder til medarbejder og generation til generation, er det essentielt, at samtalen ikke dør, men fortsætter kontinuerligt.

Til det formål har arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet udviklet et dialogværktøj, som skal være med til at gøre det nemmere at tale om og forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen.

Alene det at tydeliggøre og tale om emnet har nemlig værdi i sig selv.

"Tallene viser desværre, at seksuel chikane stadig sker på de danske arbejdspladser. Det er afgørende, at topledelsen går forrest med et godt eksempel og skaber et rum med tillid og en tilpas åben kultur, der gør, at alle tør sige fra, hvis man oplever seksuel chikane eller er vidne til en hændelse", fortæller medlem af Arbejdsmiljørådet for Dansk Industri, Anders Just Pedersen og lægger vægt på ledelsens rolle:

"Vi skal som ledelse sørge for at tage dialogen og lægge klare retningslinjer for, hvad der er acceptabelt og ikke mindst, hvad man gør, og hvem man går til, hvis der skulle opstå en ubehagelig situation. Det kan dialogkortene være med til at sætte i gang".

Du kan downloade
dialogkortene og læse
mere om kampagnen
mod seksuel chikane på
hergårgrensen.dk

Invitation til deltagelse i forskningsprojektet

”GOD TONE PÅ ARBEJDSPLADSEN – FRA KRÆNKENDE HANDLINGER TIL GODT KOLLEGASKAB”

Vi søger to industrivirksomheder, som ønsker at deltage i et forskningsprojekt i samarbejde med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Institut på Psykologi ved Syddansk Universitet og TekSam. Projektet har til formål at afprøve interventioner, som mindsker krænkende handlinger og styrker det gode kollegaskab.

Vi forestiller os, at I er en mellemstor industrivirksomhed med 100-200 medarbejdere, men I kan også være større end det. Enighed i samarbejdsudvalget om at deltage i projektet er en forudsætning for deltagelse.

Projektet forudsætter aktiv deltagelse fra både ledelse og medarbejdere bl.a. i følgende (1) en endags work-

shop med virksomhedens samarbejdsudvalg, (2) et to-dages kursus for ledere og medarbejderrepræsentanter i at håndtere og reagere på konflikter og krænkende handlinger, (3) workshops med udvalgte afdelinger hvor der arbejdes med at identificere årsager til krænkende handlinger og udarbejde løsninger, som gennemføres på virksomheden.

Forventet udbytte for de deltagende virksomheder er et styrket kollegaskab, bedre omgangstone og en reduktion af krænkede handlinger.

HVORNÅR STARTER PROJEKTET?

Under forudsætning af opnåelse af finansiering forventes projektet at gå i gang 1. januar 2020.

**Er I interesseret i at
deltage eller ønsker
yderligere information,
kontakt:**

Seniorforsker
Jesper Kristiansen, NFA
jkr@arbejdsmiljoforskning.dk
Tlf. 39165259

Lektor
Eva Gemzøe Mikkelsen, SDU
egmikkelsen@health.sdu.dk
Tlf. 93507565

SUND HVERDAG

Et partnerskab bestående af 34 foreninger og organisationer har samlet al deres viden og erfaring i at skabe mentalt sunde arbejdspladser. Se mere på hjemmesiden mentalsundhed.dk

TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO : ADOBE STOCK

Hvis en kollega er mismodig eller lider af angst, kan det være svært for kollegerne eller lederen at vide, hvordan de griber ind på den rigtige måde.

Men mange virksomheder og deres samarbejdsudvalg har fundet løsninger og skabt værktøjer, som andre kan have glæde af, og 34 partnere, herunder fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer, NGO'er, virksomheder, Sundheds- og Ældreministeriet, Kommiteen for Sundhedsoplysning, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø med flere har dannet partnerskabet *Sammen om mental sundhed* og samlet alle værktøjer og tilgængelig viden på ét sted. Via hjemmesiden Mentalsundhed.dk kan man gratis finde viden og værktøjer og bruge dem på sin egen arbejdsplads.



-Der er tale om en digital værktøjskasse, som både medarbejdere, ledere og nøglepersoner (fx tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter) kan gøre brug af, siger projektkoordinator Mette Marie Åbom, Partnerskabet for Mental Sundhed. Hun understreger, at værktøjerne henvender sig til hele arbejdsmarkedet – både små og store arbejdspladser og både private og offentlige.

Selv om ideerne og værktøjerne er tilgængelige for alle, kan især små og mellemstore virksomheder, der ikke har egen HR-afdeling, især have glæde af dem, fordi de er afprøvet af andre og er nemme at bruge.

Mette Marie Åbom understreger, at selv om værktøjerne kommer fra mange forskellige virksomheder og organi-

sationer er de gennemset af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, der som sagt er med i partnerskabet.

IKKE ALENE

Hensigten med partnerskabet er at styrke mental sundhed og forebygge mentale helbredsproblemer ved at hjælpe mennesker, der bliver ramt af stress, angst og depressioner med at blive på arbejdsmarkedet – eller vende tilbage, hvis de har været sygemeldt. Psykiske lidelser er årsag til mellem 26 og 48 procent af alt sygefravær og om omkring 42 procent af tildeling af alle førtidspensioner. Derfor spiller både hensynet til de ramte og til virksomhedernes og samfundets økonomi en rolle i ønsket om at undgå, at folk får mentale problemer.

SNAK SAMMEN, HOLD ØJE, OG STØT ...

Der skal ofte ikke så meget til for at hjælpe en kollega, der ikke trives. Partnerskabet har lavet fem gode råd til, hvordan man støtter en kollega.

Se dem her:

<https://mentalsundhed.dk/5-rad-til-kollegaen>



-Ideen er, at uanset hvem man er, og hvor man arbejder, er angst, stress og depression ikke noget, man står alene med, siger specialkonsulent Christian Døsing Sørensen fra Sammen om mental sundhed.

Han understreger, at indsatsen både handler om at forebygge mentale helbredsproblemer og at gribe ind i tide, så folk ikke bliver sygemeldt. Men når de bliver det, skal man sørge for at hjælpe dem – og arbejdspladsen – når de kommer tilbage og undgå, at de bliver syge igen. Arbejdsgiverens interesse er ofte at få hjælp til at fastholde en medarbejder på arbejdspladsen, for det er dyrt at afskedige dygtige medarbejdere og dyrt at oplære nye.

-Det er uinteressant for os, hvad der har gjort folk syge, siger han. Det har ingen betydning, om der er tale om forhold i privatlivet eller på arbejdspladsen – eller en kombination.

FIND HJÆLPEN

Når man skal lede i den digitale skuffe med hjælpemidler, der kan forbedre den mentale sundhed, kan man både søge som sig selv, som leder, kollega eller nøgleperson, og man kan søge under alle disse emner:

- Depression og angst
- Forandring/Omstrukturering
- Fravær
- Konflikter
- Mobning og chikane
- Natarbejde
- Nedsat arbejdsevne
- Social isolation
- Stress
- Sygemelding
- Trivsel
- Vold og trusler

Og derefter søge indenfor den branche, man arbejder i. Søger man for eksempel på emnet *Social isolation og Industri* bliver man ledt videre til to hjælpemuligheder. Den ene stammer fra 3F og handler om, hvad man skal gøre, når man føler sig alene. Den anden hedder *Tjek Dig Selv Mand* og stammer fra Forum for Mænds Sundhed. Duer de ikke, er der mulighed for at søge mere bredt, og problemløsninger i én branche kan måske også bruges i en anden.

Både Christian Døsing Sørensen og Mette Marie Åbom understreger, at sekretariatet bag Partnerskabet ikke er rådgivere, men henviser til de værktøjer, partnerne har leveret til hjemmesiden.

-I nogle tilfælde er løsningen at kontakte professionelle rådgivere, psykologer og andre, for ofte er problemstillingerne meget komplekse, siger Mette Marie Åbom. Hun understreger også, at værktøjerne kun er til brug i tilfælde som angst, depression og lignende livskriser, men ikke når der er tale om mennesker, der har en egentlig psykiatrisk diagnose.

LEDERNES OPGAVE

Mette Marie Åbom og Christian Døsing Sørensen understreger, at værktøjerne henvender sig til alle medarbejdere, og der er en særlig pointe i, at de henvender sig til arbejdspladsen, for den er en vigtig del af menneskers liv og det sted, hvor vi både tilbringer mange timer, og man har mulighed for at udvikle sig.

Alle værktøjer og materialer til at skabe en mere mentalt sund arbejdsplads – uden stress, depression og psykiske problemer er her, hvor man også kan læse mere om partnerskabet:

<https://mentalsundhed.dk/om-partnerskabet>



Værd at vide

HVOR GÅR GRÆNSEN

**BESKYT DIN ARBEJDSPLADS OG
DIT JOB MOD SEKSUEL CHIKANE**

Temamøder om forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen

Hvert år oplever cirka 77.000 personer i Danmark at bliver udsat for seksuel chikane på deres arbejdsplads. For den enkelte spænder konsekvenserne lige fra irritation og nedsat trivsel til depression, angst og PTSD, og for virksomheden øget sygefravær, lavere produktivitet og forringet omdømme.

Al seksuel chikane er ulovlig, men hvornår er noget seksuel chikane? Vi har forskellige grænser, og det er derfor vigtigt, at vi på arbejdspladserne får talt om, hvilken adfærd der er acceptabel, og hvilken adfærd der ikke er.

Som et led i kampagnen "Hvor går Græn-sen?" inviterer Branchefællesskaberne For Arbejdsmiljø i samarbejde med Arbejdsmiljø-rådet og Arbejdstilsynet derfor til temamøder om seksuel chikane.

På temamøderne, der skal bidrage med viden og inspiration

til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, kan du møde nogle af Dan-marks absolut førende forskere og praktikere på området, ligesom du får mulighed for at afprøve et nyt dialogværktøj udviklet som et led i kampagnen "Hvor går grænsen?".

Tid og sted:

27. november, kl. 12.00 – 15.30

Scandic Kolding, Kokholm 2, 6000 Kolding

Tid og sted:

9. december, kl. 12.00 – 15.30

DI, H.C. Andersens Boulevard 18, 1553 Kbh. V

Se programmer og tilmeld dig på hergaargraensen.dk

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

TEKSAM.DK

