

CO-Magazine *CO-Magasinet 5/2020* opdateret.

Vis

Redigér

Slet

Versioner



CO MAGASINET

5. UDGAVE 2020

INDHOLD**01. Tillidsrepræsentant har lavet over 1.600 aftaler om uddannelse**

02. Klar til kamp for et godt arbejdsmiljø

03. Den svære balance mellem sjovt og krænkende

04. Klare regler om psykisk arbejdsmiljø

05. Kampagne: Giv de unge en god start på arbejdslivet

06. Sådan skaber I kloge forandringer

CO-MAGASINET 5/2020

Har lavet mere end 1.600 uddannelsesaftaler | Klare regler om psykisk arbejdsmiljø | Den svære balance mellem sjovt og krænkende

01. Tillidsrepræsentant har lavet over 1.600 aftaler om uddannelse

Kim Kolding har gennem sine 17 år som tillidsrepræsentant haft efter- og videreuddannelse som en af sine mærkesager. Derfor har han altid motiveret kollegerne til uddannelse og har hjulpet dem på vej.



Fællestillidsrepræsentant Kim Kolding Caverion

SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

26. oktober 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER FTR TR

For nogle ansatte i industrien kan efter- og videreuddannelse virke uoverskueligt. Hvad er mine muligheder, hvor skal jeg søge, hvad har jeg ret til osv. Det må dog aldrig blive en stopklods, og derfor spiller tillidsrepræsentanterne en væsentlig rolle, mener Kim Kolding.

IKUF

IKUF (Industriens Kompetenceudviklingsfond) administrerer selvvalgt uddannelse.

På deres hjemmeside kan du læse mere om selvvalgt uddannelse, hvilke uddannelser du kan tage, og du kan søge tilskud.

→ **IKUF(<https://www.ikuf.dk/>)**

Han er fællestillidsrepræsentant i Caverion, der har 630 ansatte i Danmark fordelt på to hovedadresser og 10 servicecentre, og som har et korps af 17 tillidsrepræsentanter, der dækker Blik & Rør, Dansk Metal, Dansk El-Forbund, HK og Teknisk Landsforbund.

”Efter- og videreuddannelse for kollegerne er altså en vigtig tillidsrepræsentantopgave anno 2020. Det er vigtigt for virksomhederne, og det er vigtigt for vores kolleger,” understreger Kim Kolding, som også ser en personlig glæde i opgaven:

”Jeg synes, det er interessant og givende at vejlede mine kolleger om uddannelse. Og det er spændende at se mennesker udvikle sig og se, hvordan de trives efter at have været på et kursus eller en længerevarende uddannelse.”

TILHÆNGER FRA BEGYNDELSEN

Selvvalgt uddannelse kom ind i industriens overenskomster som en nyskabelse i 2007, og parterne oprettede Industriens Kompetenceudviklingsfond, som bliver finansieret gennem indbetalinger fra virksomhederne.

”Selvvalgt uddannelse er genialt tænkt.”

Kim Kolding

Kim Kolding har været en stor tilhænger fra begyndelsen:

”Selvvalgt uddannelse er genialt tænkt. I et moderne samfund giver det god mening, at man i to uger om året kan forlade den normale arbejdsdag og specialisere sig i lige det, man har lyst til. Måske er du svejser og står ude i jorden og svejser fjernvarmerør dagen lang, men står med en hemmelig drøm om at blive kølemontør? Så kan du gøre det!”

1.600 kursusaftaler. Det er, hvad Kim Kolding mener, at han har formidlet alene i den periode, hvor der har været en elektronisk mulighed. Dertil kommer alle ”papirkurserne”, som han beskriver det.

VIGTIG TR-ROLLE

Fællestillidsrepræsentanten fra Caverion oplever egentlig ikke, at det er svært at sælge ideen om efteruddannelse til kollegerne – eller virksomhedens ledelse for den sags skyld. I køle- og ventilationsbranchen, som Caverion er i, er kurser og certificeringer en forudsætning for at kunne gøre sig gældende på markedet.

Kollegerne er dog ikke kun interesserede i de kurser, som er nødvendige for at passe deres daglige arbejde. De er også optagede af at kigge ud i fremtiden. Her spiller tillidsrepræsentanterne en stor rolle.

”Jeg har fra begyndelsen taget rundt og talt uddannelse med mine kolleger. Og jeg gør det stadig, samtidig med at mine TR-kolleger også tager opgaven på sig,” siger Kim Kolding og beskriver videre, hvordan han konkret gør:

”Det gælder om at sætte sig i kollegaens sted og så prøve at tegne et billede sammen med ham. Hvilke arbejdsopgaver kan han godt lide? Hvad har han af tanker og ideer? Hvor vil han gerne være om fem eller 10 år? Kan han bedst overskue korte kurser, eller er han indstillet på en længerevarende uddannelse? Ud fra de spørgsmål hjælper jeg med at konkretisere ideerne og tegne den videre vej. Og når det er på plads, kan jeg hjælpe med at lægge en uddannelsesplan og finde de rigtige kurser.”

For Kim Kolding er det ikke et problem at skrue en uddannelsesplan sammen og finde de rigtige kurser. Det gælder først og fremmest om at have interessen, fremhæver

han. Derudover skal man selvfølgelig have et kendskab til kollegernes fag og de muligheder, der ligger i IKUF.

”Man skal selvfølgelig bruge noget tid på at sætte sig ind i det. Og er man på bar bund, kan man jo bruge for eksempel AMU-centre, IKUF-sekretariatet og sit fagforbund. De vil jo alle sammen med glæde hjælpe,” siger han.

GENERATIONSFORSKEL

Med tiden bliver mange af kollegerne også selv klogere på mulighederne, efterhånden som de har taget nogle kurser. Det kan Kim Kolding især mærke i forhold til de yngre kolleger:

”Der er helt klart en generationsforskel. De unge er mere selvkørende, når det handler om it, og mange af dem opsøger ofte selv informationen og klarer det administrative, mens der skal en mere håndholdt indsats til for dem, der er 45-50 år og opefter.”

I Caverion handler meget uddannelse om at forbedre kompetencerne inden for medarbejdernes fagområder som blandt andet ventilation, køling og varme, el og sikring. Men mange har også mod på at kaste sig ud i længere uddannelsesforløb. For eksempel har 16 medarbejdere taget akademiuddannelser gennem selvvalgt uddannelse. Skulle det betyde, at nogle medarbejdere finder nye udfordringer uden for Caverion, accepterer virksomheden det.

BREMSER IKKE NOGEN

”Sådan er det jo med selvvalgt uddannelse. Man kan uddanne sig i en anden retning, og vi er enige om, at vi ikke vil bremse nogen. Når vi sender folk på efteruddannelse, løfter vi hele branchen. Det kan godt være, at vi siger farvel til dygtige medarbejdere, men vi får så til gengæld nogle ind, som har hævet deres kompetencer, mens de har været andre steder,” siger Kim Kolding.

"Når vi sender folk på efteruddannelse, løfter vi hele branchen."

Kim Kolding

Han anerkender, at de er privilegerede i Caverion. Virksomhedens ledelse har fokus på efteruddannelse. Han har selv tid til at gå ind i uddannelsesarbejdet, og kollegerne kan se en gevinst i at uddanne sig. Det giver nye spændende jobudfordringer, og det er ikke unormalt, at lønnen ligger 3.000 til 6.000 kroner højere om måneden for folk med specialkompetencer.

”Det er ikke på alle virksomheder, at det går lige så let. Men vi må som tillidsrepræsentanter tage en nøglerolle som mentorer og omdrejningspunkt, når det handler om efter- og videreuddannelse. Mangler der kompetencer til at løfte den opgave, må man se på, hvordan tillidsrepræsentanterne bliver rustet til det. For det handler ikke kun om at kunne navigere rundt på IKUF-hjemmesiden og finde kurser i AMU-systemet og andre steder. Man skal også have værktøjer til at åbne sine kolleger op og komme ind i det rum, hvor man kan tale kompetenceudvikling med dem, fordi det godt kan være en barriere for nogle,” siger Kim Kolding.

TRE TYPER UDDANNELSE:

I bund og grund er der tre typer uddannelse for ansatte i industrien:

Virksomhedsrettet

Det er den uddannelse, som er helt specifik for den enkelte virksomhed – for eksempel oplæring i en ny maskine. Virksomheden afholder alle udgifter selv.

Selvvalgt

Den enkelte medarbejder kan råde over to uger hvert år til selv at tage interessante kurser eller til at tage et uddannelsesforløb, som ligger inden for industriens område. Der er en lang liste af godkendte uddannelser, og andre kan søges. Kompensationen er 85 procent af den sædvanlige løn, som søges og udbetales af IKUF. Medarbejderen administrerer selv ordningen – evt. med hjælp fra for eksempel tillidsrepræsentant eller hr-afdeling.

Aftalt

Skal give et kompetenceløft fra ufaglært til faglært samt fra faglært og funktionær til videregående niveau. Det sker ud fra en rammeaftale på virksomheden med tilknyttede individuelle uddannelsesplaner for de omfattede medarbejdere. Der er fuld løndækning, og virksomheden får lønomkostningerne godtgjort blandt andet fra IKUF. Virksomheden administrerer ordningen.

02. Klar til kamp for et godt arbejdsmiljø

Der skulle noget tilløb til, før arbejdsmiljørepræsentanterne Susanne Ørum Nielsen og Joan Hvims Nielsen tilmeldte sig deres første kursus i 3F. Nu er de tanket op med viden, inspiration og energi, som skal omsættes til et arbejdsmiljø og en trivsel i top på ScanBelt.



Arbejdsmiljørepræsentanterne Joan Hvims og Susanne Ørum Nielsen, ScanBelt

SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

26. oktober 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

”Jeg har været arbejdsmiljørepræsentant en gang tidligere for nogle år siden. Dengang havde jeg ikke tid og lyst til at tage på kursus. Nu tænker jeg: Hvorfor gjorde jeg ikke det første gang?”

Ordene kommer fra Joan Hvims Nielsen en onsdag i oktober, hvor hun er halvvejs inde i modul to på 3F’s grunduddannelse for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på Langsøhus i Silkeborg.

”Man kan jo godt være en dygtig arbejdsmiljørepræsentant uden at få 12 i en eller anden prøve.”

Susanne Ørum Nielsen

Joan og kollegaen Susanne Ørum Nielsen fra ScanBelt A/S i Hjørring har nu begge fået øjnene op for, at det styrker deres position og viden som arbejdsmiljørepræsentanter at komme på kursus – og at det ikke er så ”farligt”.

”Hvis man skulle sidde og terpe en masse for at slutte af med en eller anden eksamen, så havde jeg nok sagt: Glem det,” siger Susanne Ørum Nielsen, og som hun konstaterer:

”Man kan jo godt være en dygtig arbejdsmiljørepræsentant uden at få 12 i en eller anden prøve.”

Prøver er der da heller ikke noget af på kurset. De fem dage, et modul varer, veksler mellem undervisning, arbejde i grupper og også masser af tid til at tale med de andre på holdet.

SAMMENHOLD OG NY ENERGI

”Som vi blev enige om, da vi kørte hjem efter første modul, så kommer man hjem med ny energi efter et kursus. Vi har det virkelig godt sammen med de 16 andre på holdet. Vi bliver klogere af undervisningen og af hinandens viden og erfaringer – og så får vi grinet en masse. Der er virkelig et stort sammenhold, og man finder ud af, at man kan rigtig godt sammen med nogle mennesker, som man ellers ikke kender i forvejen,” siger Joan og bliver suppleret af Susanne:

KURSER TIL AMR

Som arbejdsmiljørepræsentant fik du med OK20 sikret frihed til at deltage i relevante arbejdsmiljøkurser gennem dit forbund. Kurserne aftales med din arbejdsgiver og er ud over den lovpligtige uddannelse.

Du finder bestemmelsen i Bilag 24 i Industriens Overenskomst og Bilag 30 i Industriens Funktionæroverenskomst.

Kontakt dit forbund for at finde ud af, hvilke kurser de tilbyder.

”Man finder også ud af, at andre også står med udfordringer på deres virksomhed. Og nogle har måske ideer til, hvordan man løser et konkret problem, fordi de har stået i noget, der ligner. På holdet har vi talt om at sætte alle gode ideer op på en planche, inden vi afslutter kurset.”

Susanne og Joan har deltaget i de to første grundmoduler i 3F's program for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, efter at deres tillidsrepræsentant Rikke Godsk Stensbak og deres 3F-afdeling havde skubbet på.

Som arbejdsmiljørepræsentanter kunne de også være begyndt på grunduddannelsen for arbejdsmiljø. De er nu godt tilfredse med at være på et blandet hold, hvor de også kommer rundt i det faglige og dermed får et større overblik.

GODE IDEER TIL KLUBBEN

”Vi lærer virkelig meget om vores muligheder og rettigheder som tillidsvalgte. Vi kommer blandt andet rundt i Industriens Overenskomst og samarbejdsaftalen, så vi ved, hvor vi skal slå tingene op. Det er virkelig godt – også fordi det faglige arbejde hos os er ret nyt med to tillidsrepræsentanter, som heller ikke har været det så længe. Så kan vi hjælpe hinanden, og vi har flere gode ideer med hjem til vores faglige klub, som også er stort set nystartet,” fortæller Susanne.

"Jeg får den røde tråd i hele arbejdet som tillidsvalgt – uanset om man er arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant."

Joan Hvims

For hende er kurset dog en genopfriskning, da hun også var af sted, da hun senest var arbejdsmiljørepræsentant for 10 år siden. For Joan er den faglige undervisning ny, og hun er glad for, at kurset er strikket sammen, som det er:

"Jeg får den røde tråd i hele arbejdet som tillidsvalgt – uanset om man er arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant. Jeg får også alt det historiske med alle de resultater, fagforeningerne har opnået gennem årene."

KLAR TIL NÆSTE KURSER

De to arbejdsmiljørepræsentanter fra ScanBelt brænder da også allerede for det faglige arbejde. Og alle de gode argumenter for at være med i fællesskabet i 3F er på plads, når de kommer hjem på virksomheden i Hjørring og bakker TR-kollegerne op i det faglige arbejde.

På de næste kurser, som allerede er aftalt med virksomheden, står den på grunduddannelsen i arbejdsmiljø. Joan og Susanne vil dykke endnu mere ned i, hvilke regler der gælder, så de ved, hvad der skal overholdes på virksomheden. Og så skal der fokus på trivslen og det psykiske arbejdsmiljø.

SCANBELT

ScanBelt A/S i Hjørring er stiftet i 1992 og beskæftiger omkring 100 medarbejdere.

Virksomheden beskriver sig selv som en af verdens førende producenter af modulære transportbånd af plast med det største og mest fleksible program på markedet. ScanBelt eksporterer verden rundt, hvor kunderne er inden for blandt andet fødevare- og autoindustrien.

”Hvordan skaber vi en arbejdsplads, hvor kollegerne er glade for at komme på arbejde og går glade hjem? Hvordan får vi skabt glæde og grin i hverdagen. Det vil vi gerne have fat i, og vi har da også fået nogle ideer på kurset,” siger Joan.

Det kan også være med til at vise kollegerne, at det faglige fællesskab og fagforeningen gavner dem i det daglige.

”Tænk bare på disse kurser. Det koster ikke os noget at komme på dem, og de koster ikke noget for virksomheden. Men vi får en masse viden og inspiration med hjem, som vi er sikre på, vil komme både virksomheden og vores kolleger til gode,” understreger Susanne.

03. Den svære balance mellem sjovt og krænkende

MAN Energy Solutions fik sidste år en politik mod krænkende handlinger. Politikken har skærpet opmærksomheden på, om der bliver sagt, skrevet eller gjort noget krænkende, men fællestillidsrepræsentant Jonny Jacobsen synes stadig, at det kan være svært at vurdere, hvad der er sjovt, og hvad der er træls.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

22. oktober 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

Debatten om seksuel chikane, magtmisbrug og andre krænkende handlinger ruller igen i Danmark. Kedelige arbejdspladskulturer bliver afsløret i mediebranchen, på hospitaler, i Folketinget og blandt advokater.

MAN Energy Solutions satte sidste år ekstra fokus på at forebygge og håndtere krænkende handlinger og seksuel chikane på arbejdspladsen.

Koncernen udarbejdede en politik om krænkende handlinger, og alle tillidsrepræsentanter, ledere og arbejdsmiljørepræsentanter, som var en del af arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalgene, deltog i workshops, som TekSam stod for. Her drøftede de krænkende handlinger, og de fandt frem til et fælles sprog for at håndtere eventuelle sager om krænkende handlinger. Arbejdet i

workshoppene gav dem også en større forståelse for det fælles ansvar for at sikre et ordentligt og positivt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Samtidig er alle ledere samt tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter blevet klædt på til at tage en snak med en medarbejder, som føler sig krænket eller er gået over stregen over for en kollega eller en leder.

POLITIK

I MAN Energy Solutions' politik mod krænkende handlinger står blandt andet:

- Alle medarbejdere hos MAN Energy Solutions bør sige fra, hvis deres grænser bliver overskredet. Det skal klart meldes ud over for en eventuel chikanør, at man ikke bryder sig om de uønskede handlinger.
- Det skal ligeledes klart respekteres, hvis kolleger eller andre siger fra og udmelder, at en handling er uønsket, også selv om den udøvende selv finder handlingen uskyldig.
- Alt afhængig af den konkrete sag vil ledelsen vurdere, om den krænkende skal ansættelsesretligt sanktioneres ved eksempelvis en advarsel, opsigelse eller en bortvisning.
- Falske anklager om mobning eller seksuel chikane er naturligvis også helt uacceptabelt og kan således få ansættelsesretlige konsekvenser for dem, som måtte fremføre dem.

SKÆRPER OPMÆRKSOMHEDEN

Det har været en proces, som har skærpet opmærksomheden på, hvordan medarbejderne i den store koncern omgås hinanden lige fra topdirektørens kontor i København til svejsebænken på havnekajen i Frederikshavn, fortæller Jonny

Jacobsen, fællestillidsrepræsentant for medarbejderne i Frederikshavn og medlem af Dansk Metal.

”Jeg synes, at det er positivt, at vi arbejder for, at alle skal kunne komme på arbejde og være glade, og når de går hjem, så skal de også være glade,” siger han.

Han ser den nye politik mod krænkende hændelser som en facitliste på, hvordan MAN Energy Solutions skal være som arbejdsplads, når politikken er arbejdet grundigt ind i kulturen. Men mest af alt håber han, at den er et klart signal til kollegerne om, at de skal søge hjælp straks, når de oplever, at de bliver krænket, uanset om det er en chef eller en kollega, der gør det.

”Jeg synes, at det er trist at høre i den igangværende debat, hvor mange der har gået og gemt på oplevelser i mange år uden at sige noget, og så kommer det i store klumper som nu. Det er noget, som vi skal gøre noget ved, straks når det opstår, og ikke noget, som man skal gå og have ondt i maven over i flere år. Jeg håber, at mine kolleger vil komme til mig eller en anden i virksomheden, inden det er for sent at gøre noget ved det, eller inden de blive syge. Kun på den måde kan vi få stoppet krænkende handlinger, og ikke mindst kan vi forhindre, at det muligvis bliver gjort mod andre også,” siger Jonny Jacobsen.

ET STØRRE ANSVAR

Selv har han altid understreget over for nye medarbejdere, at de skal komme til ham eller en af de andre tillidsrepræsentanter, hvis der er det mindste, der nager dem, samt at alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt. Det tilbud er der også nogle, der har benyttet sig af.

”Det har mest været nye lærlinge, som syntes, at svendene var lidt for hårde ved dem. Så det er ikke nyt, at vi hjælper med at sige stop, hvis der er nogen, som ikke opfører sig ordentligt. Men efter workshopen oplever jeg klart, at jeg har fået et større ansvar for at være opmærksom på, om vi holder kammertonen. Der er kommet en større bevidsthed om, at vi skal sikre os, at folk er glade for at komme på arbejde,” fortæller Jonny Jacobsen.

Han er også blevet meget mere opmærksom på, hvilke ord han bruger.

”Jeg øver mig meget i at sige tillidsrepræsentant og ikke tillidsmand,” siger han, og fortæller om en episode, hvor en medarbejder i en mail havde omtalt nogle kvindelige kolleger som ”pigerne”, hvilket straks blev påtalt og stoppet.

”Så vi tænker langt mere over, hvad vi siger, og hvordan vi siger det,” forklarer han.

Det var ikke en konkret sag, der fik MAN Energy Solutions i gang med at udarbejde en politik for krænkende handlinger, men en vejledning fra Arbejdstilsynet om, hvordan virksomheder kan håndtere og forebygge krænkende handlinger.

HVAD ER SJOVT?

Og selv om Jonny Jacobsen bakker fuldt op om politikken, så kan han også være bekymret for, om den har en negativ indflydelse på det sociale samvær i virksomheden.

”Lige nu lister vi nok lidt mere rundt på listefødder, fordi der er så meget opmærksomhed på seksuel chikane i verden omkring os. Men jeg kan godt være bange for, at folk er blevet lidt bange for at komme med en vittighed eller en sjov kommentar,” siger han.

Han tror dog på, at en debat, som den de har haft i workshops i virksomheden, er med til at skabe en større forståelse for, hvad der kan opleves som krænkende. Men det er en svær balancegang, synes han.

”Det er utroligt svært at finde den rette balance. Der er jo meget stor forskel på folk, og hvad de synes, der er sjovt, og hvad de synes, der er krænkende. I dag kan mine kolleger godt finde på at sige ”Ej, nu er jeg krænkede” for sjov, fordi vi har så meget fokus på det. Men det sker da, at jeg lige har skullet vende det, når jeg når rundt om hjørnet, for mente han det måske? Var han krænkede? Vi bliver ved med at øve os. Det må bare ikke blive for kedeligt det hele,” siger han.

Tonen i værkstedet på havnen i Frederikshavn kan godt være lidt grov i kanten, men Jonny Jacobsen er i dag meget mere bevidst om, hvor grov den må være, og hvordan han kan gribe ind over for det urimelige.

”Det sker da, at jeg siger hov, hov, hvis en kollega kommer til at snakke grimt til en anden. Ofte er det jo ikke for at såre bevidst, men fordi han ville være sjov. Der skal være plads til at træde ved siden af eller have for kort lunte en gang imellem. Vi skal bare huske at sige undskyld,” forklarer han.

For at fastholde fokus skal alle nyvalgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt nye ledere på et kursus, så de er lige så bevidste om krænkende handlinger som deres erfarne kolleger.

TEKSAM

TekSam kan i år fejre 25 års jubilæum.

TekSam er et samarbejdsorgan for Dansk Industri og CO-industri, som administrerer Samarbejdsaftalen, og hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg.

TekSam kan hjælpe dit samarbejdsudvalg med, at:

- Lave en trivselsundersøgelse
- Styrke den sociale kapital
- Inspirere til og planlægge kompetenceudvikling og uddannelse
- Forebygge stress
- Lave en mobbepolitik
- Forebygge konflikter
- Afklare roller
- At udvikle personalepolitikker

TekSam står desuden bag:

- TekSams Årsdag
- Temamøder
- Sporskifteprojektet
- Samarbejds kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter

04. Klare regler om psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynets regler om psykisk arbejdsmiljø bliver nu samlet i én bekendtgørelse og udmøntes i fem vejledninger.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

26. oktober 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

Nu bliver det klart og tydeligt – og samlet ét sted – hvilke forpligtelser arbejdsgiverne har for at forebygge problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet samler nemlig for første gang de vigtigste regler om psykisk arbejdsmiljø i én bekendtgørelse.

BEKENDTGØRELSEN PSYKISK ARBEJDSMILJØ

→ Hent bekendtgørelsen på Retsinformation
(<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/1406>)

Overordnet set er der ikke ændret på noget. Det er stadig arbejdsgivernes ansvar at sikre et sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt arbejdsmiljø såvel fysisk

som psykisk, men hidtil har det psykiske arbejdsmiljø kun været beskrevet overordnet i lovgivningen.

Med den nye bekendtgørelse bliver det præciseret, hvilke risikofaktorer der skal indgå i virksomhedernes vurderinger, når det handler om forebyggelse i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet vil supplere bekendtgørelsen med tre nye vejledninger til virksomhederne, hvor virksomhederne kan finde hjælp til, hvilke forebyggende tiltag de kan sætte i værk for at leve op til reglerne.

Bekendtgørelsen følges op af fem vejledninger. To af dem er opdatering af eksisterende:

1. Vold
2. Krænkende handlinger herunder mobning og seksuel chikane.

De tre nye vejledninger bliver om:

3. Stor arbejdsmængde og tidspres
4. Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
5. Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.

TEKSAM OG PSYKISK ARBEJDSMILJØ

CO-industri og Dansk Industris samarbejdsorgan TekSam hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg om psykisk arbejdsmiljø blandt andet mobning og seksuel chikane.

TekSam har konsulenter fra både CO-industri og Dansk Industri tilknyttet. De kan komme ud til jeres samarbejdsudvalg og hjælpe med at udarbejde politikker mod mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger.

De to organisationer har desuden overtaget Arbejdstilsynets forpligtelser i forhold til indsatsen mod mobning og chikane. Hvis du oplever mobning og chikane, kan du anonymt kontakte TekSam, som herefter vil undersøge sagen.

Hvis der er tale om uoverensstemmelser af konkret art, for eksempel hvis sagen drejer sig om enkeltpersoner, behandles sagen på sædvanlig vis efter de almindelige fagretlige regler. Det vil sige, at sagen først vil blive forsøgt løst ved lokal forhandling, herefter vil der blive afholdt mæglingsmøder, og er der stadig ikke fundet frem til en løsning kan sagen sendes direkte til faglig voldgift.

Herefter vil TekSam hjælpe virksomheden med at forebygge lignende sager i fremtiden.

Udgangspunktet for TekSams indsats på dette område er Samarbejdsaftalen samt organisationernes "[Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø](#)

(<http://teksam.dk/Portals/0/Temaer/Psykisk%20arbejds milj%C3%B8/Trivsel%20og%20psyk%20arbejds mil.pdf>)

"

TekSam holder med jævne mellemrum temamøder, hvor emnet er psykisk arbejdsmiljø.

Du kan læse mere om TekSam på [teksam.dk](http://www.teksam.dk)(<http://www.teksam.dk>)

05. Kampagne: Giv de unge en god start på arbejdslivet

Fem enkle anbefalinger fra Arbejdsmiljørådet skal hjælpe arbejdspladserne med at tage godt imod deres unge medarbejdere.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

22. oktober 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

Unge er særligt udsatte for at komme ud for arbejdsulykker og arbejdsskader på deres arbejdsplads, og forskning viser, at arbejdspladskulturen i den enkelte virksomhed har stor betydning for de unges fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Derfor har Arbejdsmiljørådet netop lanceret kampagnen ”Tag godt imod jeres unge medarbejdere”. Kampagnen har fem enkle og operationelle anbefalinger til, hvordan arbejdspladser kan give en ung nyansat en god start på arbejdslivet.

ANBEFALINGER

Læs mere om Arbejds miljørådets anbefalinger og hent BFA Industris materiale om, hvordan I passer godt på nye medarbejdere

- Arbejds miljørådet
(<https://www.amr.dk/raadets-indsatser/unge-og-nyansatte/modtagelse-af-unge-medarbejder/>)
- Hent de fem anbefalinger til download
(<https://www.amr.dk/media/14148/anbefalinger-tag-godt-imod-jeres-unge-medarbejdere.pdf>)
- BFA Industri om sikker jobstart
(<https://www.bfa-i.dk/unge-og-nyansatte/vikarer-sikker-jobstart-og-unge>)

VÆR EN GOD ROLLEMODEL

Anbefalingerne er udformet som råd, forklaringer og en guide til, hvordan man konkret kan gøre. For eksempel lyder et af rådene at være en god rollemodel. Det betyder, at de "gamle" medarbejdere og ledere skal være gode eksempler på, hvordan arbejdet udføres på en sikker og sund måde. Det gøres for eksempel ved, at man på arbejdspladsen taler om, hvordan alle kan være gode rollemodeller, når de udfører deres job. Der kan også udpeges en eller flere medarbejdere, der får ansvar for at give de gode erfaringer videre på en forståelig måde.

De andre fire anbefalinger lyder på at lægge en plan for den første tid, at invitere til dialog med den unge medarbejder, at opstille krav og forventninger og at give konstruktiv feedback.

"Arbejds miljørådets anbefalinger kan bruges på alle danske arbejdspladser. Det er fem enkle anbefalinger, som er udtryk for sund fornuft koblet med omtanke. Og forskning viser, at de har effekt. Vi håber, at alle arbejdspladser, der ikke allerede i dag følger dem, vil tage anbefalingerne til sig. Det giver de unge en god start på et langt

arbejdsliv og et mere sikkert arbejdsmiljø,” siger Cristina Lage, formand for Arbejdsmiljørådet.

MERE FYSISK HÅRDT ARBEJDE

Sidste år blev den første samlede status over unges arbejdsmiljø og helbred samt mulige initiativer, der kan bidrage til at forbedre unges arbejdsmiljø, offentliggjort.

Rapporten viste, at unge erhvervsaktive i alderen 18-29 år er mere udsatte end deres erfarne kolleger. De rapporterer om et mere fysisk hårdt arbejde og længere tid i belastende arbejdsstillinger. De siger, at de har mindre indflydelse på arbejdet, og en større del af dem rapporterer flere depressive symptomer og angstsymptomer end erhvervsaktive i alderen 30-64 år. Stressniveauet er det samme for de to aldersgrupper.

En høj andel af unge rapporterer også om vådt arbejde og hudkontakt med kemikalier, og der er næsten dobbelt så mange erkendte hudlidelser blandt unge, som hos de 30-64-årige.

På den positive side er de unge mindre følelsesmæssigt berørt af deres arbejde end deres ældre kolleger, og de angiver bedre ledelse og bedre kollegialt samarbejde.

TIDLIG OG NÆR INDSATS

Rapporten, der er udarbejdet af det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) for Arbejdsmiljørådet, peger på, at den tidlige indsats og den praksisnære indsats er særlig vigtig i forhold til at forbedre unges arbejdsmiljø.

UNGES ARBEJDSMILJØ OG HELBRED

Rapporten "Unges arbejdsmiljø og helbred" fra NFA peger på, at den tidlige indsats og den praksisnære indsats er særlig vigtig i forhold til at forbedre unges arbejdsmiljø.

Ved at mindske flere af de fysiske belastninger i de unges arbejde i de første år på arbejdsmarkedet tyder det på, at man kan mindske risikoen for, at de får længerevarende sygefravær og må forlade arbejdsmarkedet i utide.

Samtidig peger rapporten på den særlige rolle, som arbejdspladsen spiller for at sikre de unge et godt og langt arbejdsliv.

”Unge ser, hvad deres erfarne kolleger gør, og kopierer, hvad de ser, i stedet for at bruge det, de har lært tidligere for eksempel på en erhvervsskole. Derfor bør forebyggelsesindsatsen være rettet mod hele arbejdspladsen og ikke kun de unge. Det er her, at man kan forvente den største effekt af en indsats,” sagde Johnny Dyreborg, der er seniorforsker på NFA, i forbindelse med offentliggørelsen af rapporten ”Unge arbejdsmiljø og helbred”.

06. Sådan skaber I kloge forandringer

Medarbejderne sidder med en masse viden, som er guld værd, når forandringens vinde blæser over virksomheden. Den viden skal tillidsrepræsentanterne være med til at hente frem, siger Bjarne Stark, ekspert i dialogisk ledelse.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

22. oktober 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Danske virksomheder sidder med en global konkurrencefordel, som de skal huske at udnytte. Det mener Bjarne Stark, som er dialogisk organisationskonsulent.

Høj faglighed blandt både ledere og medarbejdere og en flad struktur med kort vej fra topdirektøren til medarbejderen er nemlig netop de ingredienser, der skal til, for at danske virksomheder kan komme godt og klogt gennem de mange udfordringer, som venter.

”Vi lever i en tid med mange forandringer. Globaliseringen, klimaudfordringerne og her senest corona kræver, at virksomhederne skal være klar til mange og store forandringer. Spørgsmålet er så, hvordan gør vi det, så både ledelse og medarbejdere trives i det. Det gør vi ved at kunne arbejde sammen på tværs, ved at kunne føre en dialog om, hvordan vi gør,” siger Bjarne Stark, der er forfatter til bogen Dialogisk

Ledelse. Han skulle i oktober have talt om, hvordan god kriseledelse er dialogisk ledelse på TekSams Årsdag, som blev aflyst på grund af Covid-19-situationen.

HVAD FUNGERER I PRAKSIS?

Metoden hedder dialogisk ledelse og går i korte træk ud på, at selv ikke de dygtigste ledere har nok viden om, hvad der er sket i virksomheden, hvad der sker lige nu, og hvad der kommer til at ske i fremtiden, til at kunne træffe levedygtige beslutninger om forandringer alene. Ved at inddrage medarbejderne allerede i opstarten af udviklingsforløbet i et dialogisk samarbejde, kan medarbejdernes viden om arbejdspladsen og den organisatoriske virkelighed medvirke til at skabe de bedst mulige resultater.

”Lederne er gode til at kigge ind i fremtiden, de kender forventningerne til virksomheden, og hvilke politikker den er underlagt, mens medarbejderne ved, hvad der fungerer i praksis, hvad der er afprøvet, og hvad der kan lade sig gøre ude på arbejdspladsen,” forklarer han.

Det er altså den samlede mængde viden i virksomheden, der skal samles ind, når virksomheden står over for forandringer. Og i den proces har tillidsrepræsentanterne en særlig rolle, mener Bjarne Stark.

”Det er oplagt at inddrage tillidsrepræsentanterne, når man skal til at tage en snak om forandringer og høre dem, hvordan de mener, at virksomheden bedst får medarbejdernes ideer på bordet. De ved typisk, hvem forandringerne vil berøre mest, og kan pege på de kolleger, som kan komme med de bedste og mest kvalificerede input,” siger han.

DEN ULTIMATIVE ANERKENDELSE

Samtidig har inddragelsen af tillidsrepræsentanterne og på sigt medarbejderne også den positive sidegevinst, at de kommer til at føle medejerskab af forandringerne, hvilket vil minimere modstanden og konfliktniveauet i forhold til at indføre nye tiltag i virksomheden.

”Det er den ultimative anerkendelse at sidde med ved bordet og blive hørt om, hvordan man som tillidsrepræsentant og medarbejder synes, at virksomheden skal gøre det. Det styrker i den grad tilliden mellem ledelse og medarbejdere. For medarbejderne giver det en forståelse af, hvorfor tiltagene er nødvendige, hvilket betyder, at forandringerne giver mere mening for dem. For ledelsen er det selvklart, at medarbejderne kommer hurtigere med på vognen, der er mindre brok og modstand mod at gøre det,” fastslår Bjarne Stark.

IND FRA START

Han peger på, at det af samme grund er sund fornuft at inddrage medarbejderne fra starten i stedet for først, når beslutningerne er truffet og skal føres ud i livet, som det ofte sker.

”Man bliver simpelthen klogere omkring bordet, hvis medarbejderne bliver inviteret med. Det er dobbelt op på viden. Det er en slags bytte, bytte købmand, hvor ledelsen i bytte for en invitation til dialog får en stor ansvarlighed tilbage. Medarbejderne tager deres spørgsmål til en bedre virksomhed dybt alvorligt, og processen vil få bedre vilkår under udførelsen,” siger han.

Grundlaget for den dialogiske ledelsesproces er, at ledelse og medarbejdere i bund og grund gerne vil det samme, påpeger han.

”Hvis du spørger en virksomhedsleder, hvad der er vigtigt for ham eller hende, vil han eller hun typisk sige, at alt kører, som det skal, og at vi leverer en høj faglig kvalitet. For medarbejderne vil svaret ofte være, at de gør et godt arbejde, men også at det er fedt at være på en virksomhed, som klarer sig godt. Det er en dialogisk pointe, at ledelse og medarbejdere sagtens kan se hinandens pointer. Det er et uudnyttet rum, som man mange steder kan gøre meget mere for at udnytte,” fastslår Bjarne Stark.