

arbejdsmiljøNET



Chefen træner med

Bladet ArbejdsmiljøNET var med til tirsdagsmorgentræning i IT-virksomheden Chili Security

ArbejdsmiljøNET i Kolding, 14.-16. maj:
Troels Lund Poulsen
åbner konferencen

ISO 45001:
Verden bestemmer

TEMA:
Sexchikane

Indhold

Deadline for registrering af kemikalier nærmer sig	2
Det skal være sikkert og sundt at arbejde	4
ISO 45001: Det er verden, der bestemmer	5
Ikke flere ligegyldige lyserøde gardiner	7
TEMA:	
Sexchikane	
Vi finder os måske i sexchikane	8
Vi ser kun toppen af isbjerget	10
Værktøjerne til at bremse seksuel chikane findes allerede	12
Et reformeret arbejdstilsyn skal være lokomotiv	
Årsagerne hænger sammen på kryds og tværs	16
Nu er jeg klar til at give den gas på arbejdet	18
Farvel til den sidste papirblanket	20



arbejdsmiljøNET

Næste nummer juni 2018

Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet onsdag den 2. maj

Redaktør Søren Dam Nielsen, Fagsagen, Energivej 3, 4180 Sorø, mobil 22 99 53 75, soeren@fagsagen.dk, www.fagsagen.dk

Layout Michael Blomsterberg, Fingerprint reklame, www.fingerprint.dk

Tryk Jørn Thomsen Elbo A/S, Essen 22, 6000 Kolding
ISSN 1904-755X
ISSN 1904-7568 (elektronisk udgave)

Annoncer Vendemus, Louise Trankjær, M. 27 85 70 82, louise@vendemus.dk, www.vendemus.dk

Oplag 600 stk.

Redaktionen påtager sig intet ansvar for materiale, der uopfordret indsendes og eventuelt optages under indsenderens navn. Samtidig gøres opmærksom på, at det optagne ikke nødvendigvis udtrykker ArbejdsmiljøNETs holdning.

ArbejdsmiljøNET er trykt i et oplag på 600 og fordeles til ArbejdsmiljøNETs 400 medlemsvirksomheder; som typisk er repræsenteret i foreningen af bl.a. arbejdsmiljøledere og -konsulenter samt til arbejdsmiljømyndighederne, hovedorganisationerne og andre arbejdsmiljøaktører i Danmark.

Om ArbejdsmiljøNET

- Mødestedet for virksomhedernes arbejdsmiljøprofessionelle

Formand Charlotte Breinholt

Sekretær Lori Eriksen

info@arbejdsmiljonet.dk, T. 51 31 95 11

www.arbejdsmiljonet.dk



Deadline for registrering af kemikalier nærmer sig

Sidste frist for at registrere kemikalier i EU's kemi-agentur er den 31. maj 2018

I EU er det et lovkrav for virksomheder at registrere kemikalier i EU's kemi-agentur, hvis virksomheden årligt importerer eller fremstiller kemikalier i mængder på et ton eller derover. Sidste frist for denne registrering er den 31. maj 2018. Er registreringsfristen ikke overholdt, vil varerne være ulovlige at sælge. Leverandører skal informere deres kunder, hvis en vare indeholder stoffer fra kandidatlisten.

Virksomhedens forpligtelser

Hvis din virksomhed skal registrere stoffer til den sidste registreringsfrist 31. maj 2018, skal I bl.a.:

- indsamle alle foreliggende oplysninger om stoffets egenskaber

- dele dem med andre producenter og importører af samme stof
- finde ud af sammen med dem, om de som medregistranter har alle de oplysninger, de behøver for at registrere.

Der gælder yderligere regler, hvis I importerer eller fremstiller over ti tons årligt.

Overblik og support

Du kan få overblik over REACH og support hos Miljøstyrelsens helpdesk (mst.dk)



**KURSET
AFHOLDES
KUN I LIGE ÅR!**

ER DU ARBEJDSMILJØCHEF, ARBEJDSMILJØLEDER ELLER ARBEJDSMILJØKOORDINATOR?

Så har vi grunduddannelsen – der matcher kravene til dit job!

Ledelse af arbejdsmiljøet

3 ugers lederuddannelse – for dig, der arbejder med arbejdsmiljø, sundhed og trivsel på ledelsesniveau og som hovedbeskæftigelse!

På kurset sætter vi fokus på den viden og de kompetencer, der skal til for at kunne lede, koordinere og udvikle arbejdsmiljøet – på både operationelt og strategisk niveau. Vi kommer rundt om alle arbejdsmiljøets mange facetter – faglige som ledelsesmæssige. Som sidegevinst får du på tre uger opbygget dit eget netværk, som du både under og efter kurset kan sparre med.

Sæt ugerne 34/36/38 i 2018 af i din kalender, og vær sikker på at få en plads!

Kurset afholdes på Egelund Slot i Fredensborg.

Læs mere på dakurser.dk, eller kontakt kursuschef Jan Bendtsen på 3338 9472 jeb@da.dk eller chefkonsulent Anette Heen på 3338 9473 anh@da.dk.



Mød Troels Lund Poulsen på ArbejdsmiljøNET i Kolding

Du har mulighed for at møde Troels Lund Poulsen, når han holder åbningstalen på **ArbejdsmiljøNET i Kolding den 14.-16. maj.**

Foto: Jens Astrup



Troels Lund Poulsen:

Det skal være sikkert og sundt at arbejde

Flere danskere end for fem år siden bliver i dag nedslidte af at arbejde, og derfor vil beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen lægge indsatsen om. Fagbevægelse og opposition råber på flere midler til Arbejdstilsynet. En ekspert foreslår at skrive trivsel ind i arbejdsmiljøloven

På bare fem år er der blevet 17 procent flere danske arbejdstagere, der er psykisk overbelastede, og 15 procent flere har overbelastninger af muskel og skelet. Tallene er så markante, at det har fået beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen til at erklære, at den hidtidige arbejdsmiljøindsats er slået fejl og skal lægges om. Til det formål har han nedsat et ekspertudvalg, som skal komme med forslag til en nytænkning af området.

- Som beskæftigelsesminister er jeg bekymret over udviklingen. Med de tal, vi ser i dag, kan jeg konstatere, at

arbejdsmiljøindsatsen har slået fejl. At indsatsen simpelthen ikke virker efter hensigten, sagde beskæftigelsesministeren i en pressemeddelelse, da ekspertudvalget blev søsat. Ved en tidligere lejlighed slog ministeren fast over for Avisen.dk, at hans holdning er helt klar: Det skal være sikkert og sundt at gå på arbejde i Danmark.

HVER FEMTE FYRET

I perioden fra 2012 til 2016, hvor stigningen i arbejdsskader har fundet sted, er over hver femte medarbejder i Arbejdstilsynet blevet fyret. Over en bred

kam lyder det derfor fra fagforeningerne, at besparelserne i Arbejdstilsynet må stoppes. LO-formand Lizette Risgaard opfordrede i forbindelse med finanslovsforhandlingerne i efteråret politikerne til at droppe yderligere besparelser på Arbejdstilsynet.

I en undersøgelse lavet af Cowi for LO hedder det, at faldende bevillinger til Arbejdstilsynet har negative følger for den fortsatte udvikling og forbedring af arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser under ét. Projektleder Per Tybjerg Aldrich fra Cowi advarede i den forbindelse i Ugebrevet A4 om, at Arbejdstilsy-



net kan udvikle sig til en ny skandale á lá Skat. Færre bevillinger til tilsyn giver mere plads til overtrædelser, lød logikken.

Fra DA lyder der andre toner. Her er meldingen fra arbejdsmiljøchef Christina Sode Haslund, at Arbejdstilsynet i forvejen er en af de største tilsynsmyndigheder i Europa, og at de bevillinger, der er skåret fra, hele tiden har været tænkt som midlertidige. Desuden bygger Cowis rapport på en statistik, hvor man tager udgangspunkt i år 2000, hvor bevillingerne til Arbejdstilsynet var særligt store. Derfor er Cowis rapport misvisende, mener hun.

Det risikobaserede tilsyn er vejen frem, mener hun. De omtrent 120 mio. kr., som Arbejdstilsynet årligt bruger på at besøge virksomheder, som ikke har nogen problemer med arbejdsmiljøet, kan i stedet bruges på andre initiativer, der kan fremme sikkerhed og sundhed på arbejdspladserne, skrev hun i en klumme på Altinget.dk i november. Hun understreger, at det efter hendes mening aldrig skal kunne betale sig at konkurrere på et dårligt arbejdsmiljø i Danmark. Derudover vil det være udtryk for sund fornuft at give Arbejdstilsynet en stabil bevilling fremover, så den danske indsats for et godt arbejdsmiljø kan følge en langsigtet strategi.

LOV OM TRIVSEL

Vi bliver nødt til at tage tyren ved hornene og skabe arbejdspladser i Danmark, som både er produktive, og hvor medarbejderne trives, lyder det fra Aalborg Universitet, hvor Peter Hasle er professor i arbejdsmiljø. Det er ikke gjort ved blot at justere på nogle budgetter, og det skyldes ifølge Peter Hasle, at samfundsmodellen, vi bygger arbejdsmiljøindsatsen på, er født med at skulle øge produktiviteten år efter år.

- Vi har et samfundssystem, hvor vi hele tiden arbejder med at optimere og være mere effektive. Det gælder både private og offentlige virksomheder. Og selvom man forsøger at gøre selve systemerne mere effektive, medfører det et øget pres på den enkelte om at være mere effektiv, sagde Peter Hasle til Magisterbladet i foråret 2017.

Peter Hasle foreslår derfor, at vi i Danmark skriver trivsel ind i arbejdsmiljøloven, ligesom de har gjort det i Norge. Desuden bør man lade Arbejdstilsynet føre tilsyn med forandringsprocesser, mener han. ■

ISO 45001:

Det er verden, der bestemmer

Verden uden for den enkelte virksomhed får med ISO 45001 langt mere at skulle have sagt om virksomhedens arbejdsmiljø, og det kan sikre virksomhedens overlevelse.

Det er egentlig bare en af kapitalismens naturlove: Kan kunderne ikke lide lugten i bageriet, køber de deres brød et andet sted. Med den nye arbejdsmiljøstandard ISO 45001 skal virksomhederne lave en interessentanalyse som led i certificeringen og i denne analyse forholde sig til, hvad omverden og interessenter forventer af virksomheden på arbejdsmiljøområdet i de kommende år. På godt dansk betyder det, at man skal spørge andre, hvordan de egentlig synes, man som virksomhed skal sikre sine medarbejdere, og andre der arbejder for virksomheden (underleverandører, osv).

Andres forventninger til virksomhedens evne til at opføre sig ordentligt har haft stigende betydning igennem en årrække. ISO 45001 er med til at understøtte en global tendens:

- Presset kommer. De samme, store internationale virksomheder træder i øjeblikket speederen i bund og siger: Vi vil ikke slås i hartkorn med virksomheder, der ikke opfører sig ordentligt, påpeger Kristian Glæsel. Han har været projektleder for den internationale arbejdsgruppe, der har fremelsket den nye standard for arbejdsmiljø og er direktør for konsulentbureauet Glæsel HSEQ Management.

KUNDEPLEJE PLUS

Man kan godt betragte ISO 45001 som god, gammeldags kundepleje. Men det er også mere end det. Kunderne og interessenterne bliver inviteret med helt om i bagbutikken, så de kan kigge med og se, om mester og svende i fornævnte bagerbutik arbejder sikkert og sundt. I gamle dage behøvede virksomheder ikke konkurrere på ordnede forhold i baglokalet, blot varerne i udstillingsvinduet var indbydende og lækre. Sådan er det ikke længere.

- Som virksomheder vil vi godt have et godt forhold til alle dem omkring os. Det er meningen med at lave interessentanalysen, og det er helt centralt for alle virksomheder. Hvis ikke man har et godt forhold til sine omgivelser, så overlever man ikke, erklærer Kristian Glæsel.

LEDELSEN KAN VÆLGE

ISO 45001 giver i sig selv ingen garanti for, at en virksomheds arbejdsmiljø er i verdensklasse, slår Kristian Glæsel fast. For hvordan ledelser vælger at agere har ISO 45001 selvfølgelig ikke hånd- og halsret over. Men standarden sørger for, at der bliver kastet lys på de mulige problemer med arbejdsmiljøet. Det gælder også konflikter mellem et ønske om profit og muligheden for at skabe et godt arbejdsmiljø. Med interessentanalysen kan man bl.a. afdække risici for, at et dårligt arbejdsmiljø kommer til at koste kunder både på kort og på længere sigt.

ARBEJDSMILJØ PÅ HØJKANT

I nogle firmaer kan ledelsen blive konfronteret med, at de tjener penge, men sætter arbejdsmiljøet på højkant. Det kan gå an forretningsmæssigt, så længe kun-



Når verden rundt om virksomheden kigger med over skulderen, er det sværere at springe over, hvor sikkerheden er lavest.

ISO 45001 afløser nu OHSAS 18001

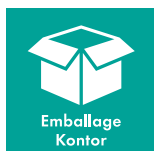
ISO 45001 har samme struktur som alle de andre ISO'er. Hør Kristian Glæsel fortælle om ISO 45001 på ArbejdsmiljøNET i Kolding den 14. - 16. maj.



Arbejdstøj
Sikkerhedsudstyr



Hygiejne
Rengøring



Emballage
Kontor



Borddækning
Servering

HVAD KAN PROCURATOR?

Procurator forenkler virksomheders hverdag og sikrer et trygt arbejdsmiljø via viden, uddannelse og services.

Vi har mere end 75 års erfaring med innovation og individuelt tilpassede løsninger dækkende områderne: arbejdstøj & personligt sikkerhedsudstyr samt rengørings-, hygiejne- og emballageprodukter.

Skal vi finde en løsning til jer?



Stærevej 2 • 6705 Esbjerg Ø • Tel. +45 7611 5000
info@procurator.dk • www.procurator.dk

procurator

► derne holder mere af den lave pris end af sikre og sunde medarbejdere. Men der bliver altså flere og flere kunder, som man vil skyde fra sig, hvis man holder sig til at konkurrere på pris.

- Tag nu tunnelbyggeriet i Femern Bælt som eksempel. Hvis jeg som mindre virksomhed på Falster vil gøre mig gældende, så må jeg tilpasse mig Femern-byggeriets krav for at få mine ordrer, siger Kristian Glæsel.

Tankegangen spirer frem rundt om på hele kloden. Sådan skal det også være. Især da i et land som Danmark. Samfundet har råd til det. Og vi sparer menneskeliv, slår Kristian Glæsel fast. ■

Ja tak fra LO

I Danmark har LO ifølge Kristian Glæsel taget godt imod ISO 45001, og LO har i øvrigt også været med i processen med at lave standarden.

- LO er stærk fortalere for ISO 45001, fordi de godt kan se fordelene for den enkelte medarbejder - at ISO 45001 kan hjælpe medarbejdere til en bedre hverdag, siger Kristian Glæsel. Standarder er ellers - uretmæssigt ifølge Glæsel - blevet beskyldt for ikke at være medarbejderinddragende.

- Det er en myte og en misforståelse, understreger han, og det skyldes, at kritikerne aldrig selv har læst standarden. Det er direkte beskrevet, at man skal involvere medarbejderne. AMO skal være mindst lige så aktiv som hidtil. De vil måske blot opleve en øget interesse fra ledelsen denne gang.



Ikke flere ligegyldige lyserøde gardiner

ISO 45001 kan blive en støtte for arbejdsmiljøledere og AMO'er til at prioritere de virkelig store arbejdsmiljøproblemer højest.

Engang arbejdede Marianne Ødum i en større fransk koncern. Det var i Danmark, og det var efter arbejdsmiljøreformen i 2010; den, der skulle få has på den såkaldte sidevognseffekt. Men effekten er der stadig. Marianne Ødum, som i dag er daglig leder hos Glæsel HSEQ, tror, at ISO 45001 kan gøre det, reformen ikke kunne: Afkoble sidevognen og anbringe arbejdsmiljøet i begivenhedernes centrum. Sikre ledelsens fulde opmærksomhed på arbejdsmiljøet i virksomheden. Vel at mærke det arbejdsmiljø, som er centralt og afgørende for virksomhedens overordnede mål.

- Jeg oplevede fx dengang, at det var svært at tænke arbejdsmiljø ind i projekteringen af nye anlæg. Vi kunne da lige blive hørt til sidst. Men det var for sent, fortæller hun. Gennem sit netværk ved hun, at det er en velkendt udfordring.

- Det sker ofte, at man lukker øjnene for store udfordringer, fordi man ikke lige kender løsningen på dem. Man viger tilbage fra at tage hånd om de store problemer og kaster sig over de mere lavthængende frugter. Men man kan altså godt bide elefanten over i mindre bidder, anfører hun. Princippet med ISO 45001

er, at man hellere må fortære en næringsrig elefant over flere år end dag for dag at spise frugter, som ikke rigtigt mætter. Lad bagatellerne ligge. Se at få løst de store arbejdsmiljøproblemer først.

Hendes tro på, at ISO 45001 kunne noget afgørende nyt, var det, der fik hende til at søge arbejde hos Glæsel HSEQ.

IKKE KUN PAPIR

Med ISO 45001 kan virksomhederne sætte arbejdet med procedurer og papir i baggrunden. Det er kun det faktiske arbejdsmiljø, som tæller: Den reelle proces med at forbedre forholdene.

Arbejdsmiljø er med ISO 45001 toplederens og linjelederens ansvar. Det er slut med at tørre ansvaret af på en arbejdsmiljøleder. Der er nemlig ikke længere noget, der hedder en ledelsesrepræsentant. Lederne kan ikke undslå sig, og derfor vil ISO 45001 blive en stor hjælp for arbejdsmiljøledere i arbejdet med at prioritere arbejdsmiljøindsatsen, vurderer Marianne Ødum.

UD MED LIGEGYLDIGHEDERNE

I modsætning til den hidtidige standard (OHSAS 18001) er ISO 45001 ikke kun sat i verden for at højne arbejdsmiljøet, men at gøre det i overensstemmelse med ledelsens ønsker til virksomhedens overordnede udvikling. ISO'en kommer fra start ved, at ledelsen definerer et ønsket udbytte; hvad skal der komme ud af at have ledelsessystemet. Herefter gennemgår virksomheden en proces, som

har til formål at afklare, hvad der skal til, for at det lykkes. Det indebærer bl.a., at man laver en interessentanalyse og forholder sig til muligheder og trusler i virksomhed og verden. Når virksomhederne har udvalgt sig nogle mål, så skal de måle på, om de når dem. De skal også vurdere, om resultatet har bragt dem nærmere det ønskede udbytte; det, der i første omgang var meningen med at lade sig certificere.

- På den måde sikrer man, at virksomheden ikke bare render efter det, jeg kalder kategorien for lyserøde gardiner, siger Marianne Ødum. De letkøbte, lavthængende frugter, med andre ord.

HJÆLP TIL PRIORITERING

Det er denne afklaring, der kan hjælpe AMO'erne og arbejdsmiljølederne med at prioritere indsatsen. Da ledelsen er direkte involveret, fremkommer der fra starten klare signaler om, hvor ledelsen egentlig vil hen med det hele. Da ledelsen senere i processen skal auditeres, vil det undervejs blive afdækket, om lederne selv bidrager godt nok til processen.

- Min erfaring er, at det er svært at prioritere som arbejdsmiljøleder. For hvornår er det ok at vælge noget fra? Med ISO 45001 får man nogle udvælgelseskriterier stukket ud fra ledelsen. Det giver mulighed for at prioritere. Og jeg er sikker på, at hvis virksomhederne bliver skarpere til at prioritere, så får de også et andet resultat, lyder det optimistisk fra Marianne Ødum. ■

måske

Vi finder os ~~ikke~~ i sexchikane

Vores viden om sexchikane hviler på et skelet af usikre antagelser

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? Sådan lød spørgsmål 19 i 2016-udgaven af Arbejdsmiljø og Helbred, målingen af dansk arbejdsmiljø, som Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) foretager hvert andet år. 6 procent kvinder og 1,6 procent mænd svarede ja til spørgsmål 19. Men hvad siger det tal egentlig? Ifølge Anette Borchorst, der er forsker på Aalborg Universitet og i 2017 sammen med kollegaen Lise Rolandsen Augustin lavede undersøgelsen Seksuel chikane på Arbejdspladsen, kan måden man spørger på, afholde mange mennesker fra at svare. Dermed kan udbredelsen af sexchikane komme til at se mindre ud, end hvad der rent faktisk er tilfældet. Og det er uheldigt, fordi det kan afholde

politikere og arbejdsmiljøorganisationer fra at tage fat om problemet. Resultater fra andre undersøgelser antyder, at det kan være langt flere mennesker end NFA er kommet frem til, som oplever sexchikane.

HVER FJERDE

Da HK stillede sine medlemmer en række konkrete spørgsmål om seksuelt krænkende adfærd i 2016, var det hver fjerde, som inden for de seneste 12 måneder havde oplevet sexchikane. Anette Borchorst mener, at det i høj grad er forventningen om, at svarpersonerne ved, hvad sexchikane er, der giver den store variation i besvarelserne om krænkelse.

- Den måde, NFA spørger på, gør, at man holder igen. Hvis man spørger direkte, om kvinder har været udsat for chikane, så får man ikke ret meget frem, fordi emnet er så tabubelagt, siger hun. Udover at spørge rigtigt er det selvfølgelig afgørende at definere, hvad der er seksuelt krænkende adfærd. Fordi for få har undersøgt

området fra en adækvat vinkel, så er det præget af mørketal, mener Anette Borchorst. Det er usikkert, hvad vi egentlig ved.

INGEN FORSKNING

Selv kom hun i gang med at grave i sexchikane på arbejdsmarkedet, fordi hun blev bedt om at holde et oplæg for Arbejdstilsynet. Hun opdagede, at der ikke var blevet forsket i det i Danmark siden slutningen af 80'erne.

- Jeg blev tændt på, at der ingen forskning var, siger hun. Siden har hun og kollegaen indsamlet 150 sagsrapporter, lavet interview med jurister og psykologer og gennemtrawlet flere års høringer og samråd i Folketinget om sexchikane.

- Da vi begyndte at kigge i materialet stod håret lige op i luften i forhold til, hvor grove sagerne er. Det er godt nok utroligt, hvad der kan passere. Det er især unge, det går ud over. Det viser alle analyser. Og løst ansatte, fortæller Anette Borchorst.

#METOO OG ARBEJDSPLADSKULTUR

Ved et tilfælde var undersøgelsen færdig

#METOO

Metoo-bevægelsen har sat gang i diskussionerne om sexchikane herhjemme og har gjort Anette Borchorsts og Lise Rolandsens undersøgelse Seksuel chikane på Arbejdspladsen højaktuel. Foto: GGAADD (cc)(flic.kr/p/E1zoVg)

"Der er noget på vej på de sociale medier - især blandt unge, der eksempelvis spreder nøgenbilleder. Har man ingen spilleregler på arbejdspladsen, så kan det gå hen og blive et problem"

ANETTE BORCHORST, FORSKER, AALBORG UNIVERSITET



på samme tid som metoo-bevægelsen dukkede op.

- Gennem metoo er det væltet frem med historier. Det betød, at vi ikke behøvede fortælle så meget om tabuer og isbjerge. Metoo har også gjort det nemmere at flytte emnet over til at tale om arbejdspladskultur i stedet for enkelt-sager. Normalt er det ellers et problem at få diskuteret kulturen, siger Anette

Borchorst. Metoo kan også give anstødet til at få flere undersøgelser og analyser. Både Dansk Magisterforening og DJØF er på vej med rapporter, oplyser Anette Borchorst. Samtidig har to ministre, beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen og ligestillingsminister Karen Ellemann nu meldt sig på banen med ønsker om at grave et spade-stik dybere. ■

Tip til bedre kortlægning af seksuelle krænkelser

Hvis I på jeres arbejdsplads vil kortlægge, om seksuelle krænkelser er udbredte, så anbefaler forsker Anette Borchorst, at I benytter det internationalt kendte spørgeskema SEQ. Det er udviklet i USA med det formål at måle uønsket adfærd – i stedet for individuelle opfattelser af, hvad der er seksuelle krænkelser. I SEQ spørges der ikke direkte til, om man har været udsat for seksuelle krænkelser. Det skyldes, at mange kvinder vægrer sig ved at beskrive selv åbenlyst grænseoverskridende hændelser som krænkelser. I stedet spørger man, om man eksempelvis har været udsat for, at kvinder er blevet omtalt nedsættende, om man har fået uopfordrede spørgsmål til sit sexliv eller om man er blevet rørt ved på en måde, der har seksuelle undertoner. Det har også i dansk sammenhæng – bl.a. HK's undersøgelse *Under Overfladen* vist sig, at måden at spørge på samt definitionen af sexchikane giver vidt forskellige resultater.

Om man rapporterer om sig selv eller andre kan også være afgørende for resultatet. Dansk Sygeplejeråd har lavet en undersøgelse i 2015, hvor 16 procent af sygeplejerskerne fortalte, at de selv havde oplevet sexchikane. Når de fortalte om, hvad de vidste om kollegerne, så røg antallet af krænkede op på 25 procent.

Det er især yngre kvinder, som rammes af sexchikane. Som uprøvede på arbejdsmarkedet kan de være i tvivl, om de har været ude for upassende adfærd. Det kan være med til at give underrapportering, anfører Anette Borchorst. Det kan også siges at være et karakteristisk træk ved metoo-bevægelsen, at mange kvinder her for første gang står frem med en oplevelse, de først flere år senere kan se var krænkende.

Sexchikane behøver ikke være "grov og gentagende"

AT-vejledningen stemmer ikke overens med Ligebehandlingsloven

Arbejdstilsynet holder sig til en vejledning (D.4.2.), der definerer sexchikane som grove og gentagende handlinger af seksuel karakter, som foregår over længere tid. Den vejledning bliver ifølge forsker Anette Borchorst også brugt af mange arbejdspladser. Vejledningen harmonerer bare ikke med Ligebehandlingsloven, som kort og godt siger, at sexchikane er forbudt. Det behøver ikke være groft eller ske flere gange. Desværre bliver lovens ord sjældent anvendt. Det gælder også det forhold, at der ved sexchikane er delt bevisbyrde. Dvs. at offeret skal bevise, at krænkelserne har fundet sted, mens den anklagede skal bevise, at intet er hændt. Det ved de færreste.

En politik for god tone på arbejdspladserne

I rapporten efterlyser Anette Borchorst og Lise Rolandsen Augustin en politik for god tone hos virksomhederne som det vigtigste redskab til at gøre op med seksuel chikane på arbejdspladsen. Frem for alt må sexchikane ikke blive reduceret til et individuelt problem for den ramte medarbejder.

Det er vigtigt at få seksuel adfærd på arbejdspladsen frem i lyset og drøfte det på arbejdspladsen, siger Anette Borchorst:

- Få nogle holdninger, så den enkelte ikke er i tvivl om, at det er noget man skal gå videre med, hvis man bliver udsat for noget, der opleves som krænkende. Få nogle spilleregler, eksempelvis også om frivillige seksuelle relationer mellem over- og underordnede, opfordrer hun.

INGEN BEST PRACTICE

I undersøgelsen forsøgte forskerne at finde en "best practice" for forebyggelse af sexchikane på arbejdspladser, men måtte opgive. I stedet peger de på et par virksomheder, som har foretaget sig noget: I Caverion, som blev ramt af sexchikane, har man taget skeen i den anden hånd. Her har man eksplicitte adfældsregler for omgangsformen på arbejdspladsen. I 2013 indførte man desuden en webbaseret ordning, hvor medarbejderne anonymt kan indberette brud på adfældsreglerne.

I Vestas er seksuel chikane nævnt i deres "code of conduct". Også her kan brud på god opførsel indberettes via en whistleblower-ordning.

Vi ser kun toppen af isbjerget

Når hver fjerde har oplevet sexchikane, så bør man kunne stille arbejdsgiverne til ansvar, og alle arbejdspladser bør have en politik på området

I HK's undersøgelse Under Overfladen fra 2017, hvor man bl.a. interviewede 1.986 medlemmer, kom man frem til, at 26,4 procent af de adspurgte inden for de sidste 12 måneder havde været udsat for en eller flere seksuelt krænkende situationer. Det høje tal kalder på handling, mener de i HK. Det peger nemlig på det faktum, at selv om der bliver ført forsvindende få sager om sexchikane, så er det ikke ensbetydende med, at vi på arbejdspladserne afholder os fra at genere hinanden seksuelt.

- Det, der kommer frem, er toppen af isbjerget, siger René Knudsen, der er formand for HK Service Hovedstaden – ét af de steder, man har størst erfaring med at hjælpe medlemmer med sager om sexchikane. I langt de fleste tilfælde går de ramte stille med dørene. De fleste løser

problemet ved at skifte arbejde. Enkelte ringer til fagforeningen. Et minimalt fåtal fører sag, hvad HK også holder igen med, fordi det kan være stærkt belastende for den enkelte, og sagen kan strække sig over flere år.

ARBEJDSGIVERANSVAR

Erstatningerne for sexchikane er så små nu, at dommene ikke ansporer til at lade være, og der er eksempler fra domme, hvor man har set mildere på sexchikane på arbejdspladser, hvor tonen var rå i forvejen, fortæller René Knudsen.

- Hvis man fx er hos en bager, hvor det er normalt, at der bliver sagt grimme ord, så er det åbenbart i orden. Det mener vi i HK faktisk ikke det er. Det kan ikke være rigtigt, at unge, som jo oftest bliver udsat for sexchikane, skal være forpligtet

til at undersøge kulturen på en arbejdsplads, før de begynder at arbejde der, siger René Knudsen. Han mener derfor, at kravene til arbejdsgiverne skal være skrappe, og at virksomhederne bør vedtage politikker, der forebygger sexchikane.

- Lovgivningen skal ændres, så der bliver et objektivt arbejdsgiveransvar for sexchikane på arbejdspladser, erklærer han. Desuden bør samarbejdsorganisationerne vedtage en politik for, hvordan man håndterer sexchikane, tilføjer han.

- Mange har efter vores opfattelse ikke skrevet noget ned overhovedet. Politikker findes slet ikke i det omfang, de burde. Jeg har ikke nogen eksakte tal – men når op imod en fjerdedel i vores egen undersøgelse har været udsat for sexchikane, så burde alle arbejdspladser også have en politik, siger René Knudsen. ■



Alle arbejdspladser bør have en politik, der dækker seksuel chikane, siger René Knudsen, der er formand for HK Service Hovedstaden.
Foto: David Veksler (cc)(flic.kr/p/6isijY)

update 18

SUPPLERENDE ARBEJDSMILJØUDDANNELSE

WORKSHOP FORMIDDAG

Effektivitet i storrumskontorer
Mindfulness som forebyggende værktøj
Risikovurdering af det psykiske arbejdsmiljø
Kommunikation, omgangstone og feedback
Stressforebyggelse og AMO's muligheder
Stop konflikterne i tide
Et langt liv på arbejdsmarkedet
Når uret tikker, kan din hjertestarter redde liv

WORKSHOP EFTERMIDDAG

Fokus på kerneopgaven
Håndter forandringer
Mere energi i hverdagen
Robotterne kommer
Holdning, adfærd og kultur – en forbedret arbejds- og sikkerhedskultur
Kom op af stolen – bevægelse i hverdagen
Hensigtsmæssig kommunikation
Er du klar til uventet besøg fra Arbejdstilsynet?

DA arbejdsmiljøuddannelse og Arbejdsmiljø-Centret byder velkommen til en spændende temadag med fokus på arbejdsmiljø.

På **update 18** samler vi private og offentlige virksomheder til 16 workshops, der behandler aktuelle temaer på hele området. Du sammensætter selv dit program og opnår kompetencer inden for det felt, der er relevant for netop din virksomhed.

Temadagen giver dig desuden mulighed for at netværke med andre arbejdsmiljøorganisationer og dele erfaringer på tværs af brancher.

2. maj 2018 Legoland Hotel & Conference, Billund
23. maj 2018 Glostrup Park Hotel

1.875 kr. ekskl. moms og ekspeditionsgebyr
Læs mere på [tilmeld.dk/update 18](http://tilmeld.dk/update18)

Værktøjerne til at bremse seksuel chikane findes allerede

Hvis der er mistanke om seksuel chikane på en arbejdsplads, så skal man reagere. Men vi har ikke brug for mere regulering, siger Anne-Marie Røge Krag, arbejdsmiljøchef i Dansk Erhverv

Seksuel chikane er ikke i orden, og det skal håndteres ansvarligt på arbejdspladserne. Det handler enten om kultur eller om misbrug af autoritet og der er ikke brug for flere regler på området, siger Anne-Marie Røge Krag, arbejdsmiljøchef i Dansk Erhverv. Med udmeldingen cementerer hun en politik, der ifølge Finans.dk er afstemt mellem DA, DI og Dansk Erhverv.

- Jeg vurderer, at vi har de nødvendige værktøjer. Hvis der sker seksuel chikane

på en arbejdsplads, så er det allerede i dag arbejdsgiverens ansvar at gøre noget ved det, siger hun.

ARBEJDSGIVER SKAL HÆFTE

3F, HK og flere andre fagforeninger har ellers for nylig foreslået at ændre ligestillingsloven, så arbejdsgiveren også hæfter for det, hvis en af lederne udøver seksuel chikane. Arbejdsgiveren skal leve op til det, der kaldes et indirekte, objektivt

ansvar ved at have en plan for at undgå seksuel chikane, inden problemet opstår.

- Så længe arbejdsgiverne ikke hæfter for seksuel chikane, vil der ikke for alvor ske en forebyggelse. Det betyder, at vi først kan føre sagerne, når skaden er sket og har givet folk ar på sjælen, sagde HK/Privats sektornæstformand, Marianne Vind kort før årsskiftet til Avisen.dk. Beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen har i et brev til HK skrevet,



Hvis seksuel chikane kun involverer personer med tilknytning til arbejdspladsen - medarbejdere og ledere - så henhører håndteringen af situationen under ansættelsesretten og fx en tjenstlig samtale, ikke arbejdsmiljøet, mener Anne-Marie Røge. Foto: homethods.com



at han ser frem til at høre mere om fagforeningernes forslag.

SEXCHIKANE PÅ DAGSORDENEN

Affødt især af, at to ministre har vist interesse for sagen, kommer sexchikane på dagsordenen i partsregi i løbet af foråret, oplyser Anne-Marie Røge Krag.

- At to ministre siger, at de vil gøre noget ved det, aktualiserer, at vi selvfølgelig lige kigger i egne rækker. Vi skal have snakket om, hvorvidt man på arbejdspladserne oplever seksuel chikane, og om det kommer fra kunder, kolleger eller fifty-fifty. Kan man finde ud af at håndtere det? Og hvis ikke – kan vi komme med anbefalinger, siger hun.

NUL SAGER I FAGLIG VOLDGIFT

Anne-Marie Røge Krag understreger, at Dansk Erhvervs medlemsorganisationer allerede i dag har indgået en partsaftale med fagforeningerne om forebyggelse og sagsbehandling af mobning og seksuel chikane (HAST-aftalen). Ifølge denne

skal arbejdspladserne i udgangspunktet selv håndtere problemer på disse områder. Men både ledere og medarbejdere kan også kontakte organisationerne og bede om konsulent-bistand.

Imidlertid har der været påfaldende tyst på sex-chikane-området. Anne-Marie Røge Krag oplyser, at der simpelt hen ikke har været nogen deciderede

sager om sexchikane under HAST-aftalen, som er endt i en faglig voldgift.

Hun kan selvfølgelig ikke afvise, at det kan se anderledes ud på arbejdspladser, som står uden for aftalen. Men det er nærliggende at konkludere, at der på handelsområdet allerede i dag findes et fyldestgørende værktøj mod sexchikane. Hvorfor så lægge statslig regulering oveni? ■

Brug de rigtige værktøjer

Sexchikane mellem leder og kollega eller mellem kolleger på arbejdspladsen hører under ansættelsesret, siger Anne-Marie Røge Krag.

Hvis man som direktør eller leder har en mistanke eller bliver vidende om, at der foregår seksuel chikane på en arbejdsplads, så skal man selvfølgelig reagere, siger Anne-Marie Røge Krag, arbejdsmiljøchef i Dansk Erhverv. Hvis man er medarbejder, som oplever adfærd, man ikke synes er i orden, har man mulighed for at gå til sin organisation, tillidsrepræsentanten eller en leder.

Når sexchikane ikke involverer eksterne personer, så er der ikke noget at hente i den arbejdsmiljøretlige værktøjskasse, mener Anne-Marie Røge Krag. Hvis medarbejdere oplever krænkelse fra eksempelvis borgere eller patienter, så er det ledelsens opgave at instruere medarbejdere i, hvordan de bør forholde sig. Men hvis det er en kollega eller leder, der ikke kan finde den rette balance, så skal arbejdspladsen gribe ned i en anden værktøjskasse:

- Så skal du bruge ansættelsesretten, hvor du eksempelvis har

mulighed for at give en advarsel eller afskedige en person, anfører Anne-Marie Røge Krag.

TO VÆRKTØJSKASSER ER NOK

Budskabet fra Anne-Marie Røge Krag er, at de to værktøjskasser er tilstrækkelige til at tage hånd om seksuel chikane. Vi skal bare bruge dem. Yderligere lovgivning er ikke nødvendig, men det kan være en god ide generelt at italesætte uacceptabel adfærd mere og tidligere. Hvis arbejdspladser finder frem til, at en politik på området er en god ting, så vil Anne-Marie Røge Krag ikke stille sig i vejen for det, men hun gør opmærksom på faren for, at den slags ender i skrivebordsskuffen.

- Jeg vil slå fast, at bliver man bekendt med, at en eller flere føler sig seksuelt chikaneret på ens virksomhed, så skal man undersøge det. I ansættelsesretlig sammenhæng tager du en samtale med folk. Hvis en medarbejder begynder at mistrives, så er det da ikke til nogens gavn, at der ikke tages fat i det, siger hun. Hun tilføjer, at medarbejderne mange steder i dag har rig lejlighed til at gøre opmærksom på mistrivsel, eksempelvis i den løbende dialog med lederen, sin tillidsrepræsentant, eller i en trivselsundersøgelse. ■



Høring om flere gode år på arbejdsmarkedet den 11. januar:

Et reformeret Arbejdstilsyn skal være lokomotiv

Tempoet skal ned. Virksomheder skal vurdere, hvordan større forandringer påvirker arbejdsmiljøet. De skal selv betale, når der sker skader og nedslidning. Og et reformeret Arbejdstilsyn skal gå foran i en ny, sammenhængende og koordineret samfundsindsats for at skabe et sikkert og sundt arbejde for alle

Vi løfter færre tunge ting, når vi arbejder. Men vi har mere travlt. Arbejdsdagen er intens. Og ingen dage er ens – takket være højfrekvente omstillinger og forandringer i virksomheder og organisationer. I nogle brancher er det stadig hårdt slid at arbejde. Og som følge af disse forhold har arbejdsmiljøet i Danmark i de senere år kørt baglæns. Det skal nu vendes, og på en høring den 11. januar fremlagde en arbejdsgruppe under Teknologirådet på bestilling fra LO en rapport med 14 anbefalinger. Arbejdsgruppen foreslår som anbefaling 1 ud af 14, at politikerne giver Arbejdstilsynet muskelkraft og mandat til at trække arbejdsmiljøet i en ny retning.

SAMMENHÆNGENDE OG KOORDINERET

I flere år har ideen om en orkestreret indsats på arbejdsmiljøområdet været et buzzword blandt forskere. Nu relancerer arbejdsgruppen ideen med fornyet

kraft: Lad Arbejdstilsynet gå i spidsen for en orkestreret indsats i samarbejde med bl.a. Arbejdsmiljørådet og arbejdsmarkedets parter. Regulering, oplysning og incitamenter skal spille sammen, så hvert tiltag bliver stærkere ved at være understøttet af parallelle aktiviteter. Tilfør større og mere stabile midler til at løse opgaven. Hos venstrefløjspartier ved høringen og hos fagforeningerne falder ideen i frugtbar jord. Hos regeringspartier og DF høres højlydt tøven over at fordyre Arbejdstilsynet.

TEMPOET SKAL NED

Forskerne anmærker i rapporten, at tendensen er et stigende tempo i arbejdstiden. Et for højt tempo er en af de hyppigste årsager til nedslidning i en række brancher. De anviser

derfor mulige veje til at bringe intensiteten i arbejdet under kontrol: Man kan give Arbejdstilsynet hjemmel til at kræve arbejdsintensiteten nedsat. Parterne i branchen kan aftale sig til et lavere tempo. Arbejdspladser kan få påbud om arbejdsmiljørådgivning om, hvordan tempoet kan sænkes.

De bemærker samtidig, at man ikke betræder jomfruelig jord, hvis man vælger at muliggøre indgreb i tempoet. I 1992 lavede Arbejdstilsynet en handleplan mod ensidigt gentaget arbejde. Cirka i 2000 gav Arbejdstilsynet påbud om loft over tempoet ved udskæring på slagterierne.

BLANDET MODTAGELSE

Mens Hans Andersen (V) på høringen pure afviser at lovgive om tempoet, tager Jens Nielsen (FOA) imod ideen om et lavere tempo med kyshånd – medarbejderne bliver jo syge af tempoet,



Arbejdstilsynet - her repræsenteret ved direktør Søren Kryhlmund - kan være lokomotivet i en stærkere arbejdsmiljøindsats, siger Teknologirådets ekspertpanel. Foto: Arbejdstilsynet.



konstaterer han. Samtidig erkender han, at arbejdsmarkedets parter via overenskomster selv bærer en stor del af ansvaret for det høje tempo. Lennart Damsbo-Andersen (S), som selv er tømmer, foreslår at lade virksomheder, hvis medarbejdere kommer til skade og bliver nedslidte, betale gildet selv – eksempelvis i form af afgifter. Christian Juhl, som nu er MF for Enhedslisten, men har rødder i 3F, nævner, at 3F på sin seneste kongres

besluttede, at alle overenskomstforslag fremover skal arbejdsmiljøvurderes.

FORANDRINGERNES KONSEKVENSER

Medlemmer af FOA mærker tydeligt konsekvenserne af konstante organisatoriske forandringer på egen krop. De tærer på kræfterne, bemærker Jens Nielsen (FOA). I rapporten underbygger arbejdsgruppen Jens Niensens udsagn. Det er nemlig veldokumenteret i forsk-

ningen, at større forandringer indebærer risiko for forringet helbred. Derfor bør arbejdspladser vurdere konsekvenserne af større forandringer for arbejdsmiljøet, inden de iværksættes. Tanken er at gøre de arbejdsmiljømæssige konsekvenser til en del af beslutningsgrundlaget forud for topledelsers eller byråds vedtagelser af større forandringer. Vurderingen bør også foreligge som et dokument, som Arbejdstilsynet kan se ved et besøg. ■

14

anbefalinger til en styrket arbejdsmiljøindsats

LO bad i foråret 2017 Teknologirådet om at finde svar på, hvordan arbejdsmiljøet kan sikre flere gode år på arbejdsmarkedet for alle. Teknologirådet nedsatte en uafhængig arbejdsgruppe, der fik til opgave at komme med politiske anbefalinger til at styrke den danske arbejdsmiljøindsats. Anbefalingerne blev præsenteret på en høring i Folketinget den 11. januar.

DE 14 ANBEFALINGER

Anbefalingerne retter sig ifølge Teknologirådet især imod det påtrængende behov for at skabe bedre balance mellem arbejdets vilkår og de faktiske ressourcer i arbejdsstyrken. De første otte anbefalinger sigter mod at skabe et arbejdsmarked, som giver flere mulighed for flere gode arbejdsår. Fire anbefalinger handler om at forbedre forholdene for grupper, der i særlig grad er udsat for fysisk og psykisk

belastende arbejde. De to sidste anbefalinger handler om finansiering.

- 1 En mere sammenhængende og koordineret arbejdsmiljøindsats
- 2 Et stærkt og stabilt Arbejdstilsyn som fundament for en styrket arbejdsmiljøindsats
- 3 Forskningen i arbejdsmiljø skal være bred og dækkende, og resultaterne skal formidles sådan, at virksomheder og medarbejdere forstår dem
- 4 Den virksomhedsnære rådgivning og vejledning skal styrkes
- 5 Før ledelsen af en virksomhed beslutter at gennemføre større forandringer, skal den vurdere, hvordan de påvirker arbejdsmiljøet
- 6 Når opgaver sendes i udbud, skal der stilles krav til arbejdsmiljøet ved udførelsen af arbejdet
- 7 Øget myndighedsindsats for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø

- 8 Arbejdstilsynet og pensions- og forsikringselskaberne bør stille viden til rådighed for forskning og forebyggelse
- 9 Arbejdsintensiteten bør tilpasses, så den ikke skader de ansattes helbred og forringer deres mulighed for et godt og langt arbejdsliv
- 10 Opsøgende rådgivning om mulighederne for at skifte spor i arbejdslivet
- 11 I udvalgte fag og brancher bør medarbejderne tilbydes fysisk aktivitet i arbejdstiden
- 12 Støtte til udvikling af ny arbejdsorganisering og nye tekniske hjælpemidler som mindsker belastninger af de arbejdende
- 13 Fond til finansiering af en ambitiøs indsats
- 14 Aktivering af midler fra Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse.

Læs mere

De 14 konkrete anbefalinger kan ses i rapporten "Hvordan kan arbejdsmiljøet sikre flere gode år på arbejdsmarkedet? - politikforslag om arbejdsmiljø og tilbagetrækning".

Find et link til rapporten på arbejdsmiljonet.dk



Dansk byggeri er farligere end svensk:

Årsagerne hænger sammen på kryds og tværs

Det er mange sammenhængende faktorer, der gør, at svenske bygningsarbejdere hyppigere slipper uskadt hjem fra arbejde end danske

Forsker Kent Nielsen og hans kolleger har fundet frem til 11 faktorer, der kan forklare, hvorfor svenske bygningsarbejdere rammes af langt færre arbejdsulykker end danske. Evnen til at tænke langsigtet er en af de 11 faktorer, og det er en evne, svenskerne behersker bedre end danskerne. Fordi evnen til at tænke langsigtet kunne være en faktor, man som arbejdsmiljøleder har mulighed for at påvirke, spurgte ArbejdsmiljøNET Kent Nielsen, der er psykolog ved Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning, hvilken betydning denne evne har:

- At det har betydning, at man tænker langsigtet, er noget, vi har fra andre undersøgelser. Det er evnen til at sige til sig selv: Jeg er godt klar over, at det tager lidt længere tid og er besværligt at arbejde sikkert, men på den lange bane kan det betale sig, definerer Kent Nielsen. At kunne orientere sig mod en fremtidig gevinst er en vigtig faktor i forhold til sikkerhed.

SVÆR AT ÆNDRE

Evnen til forudseenhed på den lange bane er vigtigt for sikkerheden. Så langt, så godt. Her må kunne findes et håndtag at dreje på i sikkerhedsarbejdet, kan man umiddelbart drømme om. Men da

vi kommer til spørgsmålet om, hvordan man som virksomhed kan ændre på medarbejdernes tanker på fremtidige konsekvenser i den aktuelle planlægning, går klappen ned for drømmen. Evnen til forudseenhed er nemlig svær at påvirke, fortæller Kent Nielsen.

"Hvis man placerer folk i et system, som belønner langsigtet tankegang, så får personlighedstrækket at tænke langsigtet medvind. Og omvendt"

KENT NIELSEN, PSYKOLOG

- Når man kigger på litteraturen er fremtidsorientering et personlighedstræk, oplyser han. Personlige egenskaber er ikke sådan lige til at ændre på med et snuhtag.

Derfor må man fokusere på forhold i omgivelser og rammer, som enten fremmer eller hæmmer den langsigtede tankegang.

- Hvis man placerer folk i et system, som belønner langsigtet tankegang, så får personlighedstrækket at tænke langsigtet medvind. Og omvendt. Det er lidt, som hvis du placerer en ludoman på et

kasino, sammenligner Kent Nielsen. Så selv om det ser ud til, at danskere tænker mere kortsigtet end svenskere, så er det i høj grad vilkårene i byggebranchen, som er med til at afgøre, om langsigtet tankegang vinder frem eller ikke. Det kan handle om ansættelsesformer, eksemplificerer Kent Nielsen:

- Danskernes ansættelser er af kortere varighed end svenskernes. Hvis man på forhånd ved, at man kun er på byggepladsen i kort tid, så giver det ikke bevæggrunde for at tænke langsigtet, forklarer han. Det svenske forsikrings-system er også konstrueret på en måde, så langsigtet tankegang bliver belønnet.

STORT ER GODT

En anden forskel mellem Danmark og Sverige er virksomhedsstrukturen i byggebranchen.

- Man ved fra forskning, at større virksomheder ofte har bedre styr på arbejds-

Hør mere om de 11 faktorer, der kan forklare, hvorfor svenskerne kommer mindre til skade end danskerne, når Kent Nielsen taler om emnet på **ArbejdsmiljøNET** i Kolding den 14. - 16. maj.



miljøet end små. De har flere ressourcer, og kan bedre drage fordel af systematik og data. Der er flere store virksomheder i Sverige: 30 procent af de svenske bygningsarbejdere er ansat i virksomheder med flere end 250 medarbejdere, mens det kun gælder for otte procent af danskerne. Den svenske byggebranche er domineret af virksomheder som Skanska og NCC, mens det i Danmark er det vilde vesten af små og mellemstore virksomheder, oplyser Kent Nielsen. Det kan forklare en del af forskellen i ulykker mellem Danmark og Sverige – men det forklarer ikke det hele.

AKKORD BETYDER MINDRE

På forhånd havde forskerne et godt øje til akkord-systemet som en forklaring på danskernes tyngende ulykkesstatistik.

- Det var et af de forhold, vi troede, betød noget. Men der bliver arbejdet lige meget på akkord i Danmark og Sverige. Den store forskel ligger i, om medarbejderne var fastansatte eller timelønnede på korttidskontrakter, siger Kent Nielsen. Om man altså får fast månedsløn eller ikke. Her er der stor forskel. I Sverige får 37 procent fast månedsløn. Det gør kun otte procent af danskerne. Mens 55 procent af danskerne er på timeløn er det tilsvarende tal i Sverige kun 31 procent. Brikkerne i puslespillet falder ikke bare lige pludselig på plads, blot

fordi man bliver fastansat, understreger Kent Nielsen. Men de længerevarende ansættelser gør det mere betydningsfuldt at investere i hinandens fælles sikkerhed og trivsel.

ET LANGT SEJT TRÆK

Selv om forskerne har bidraget med en sandsynlig forklaring på nogle af forskellene mellem antallet af arbejdsulykker i Danmark og Sverige, så er det ikke nogen enkel operation at ændre kurs i Danmark og gøre danske forhold mere lig de svenske, erklærer Kent Nielsen.

- Vi har diskuteret resultaterne med fagforeninger og arbejdsgivere. Jeg har ikke hørt nogen sige, at de nu vil ændre på det her. Det havde jeg heller ikke forventet, fordi det er så rodfæstet i branchekulturen at have de her daglejere. For håndværkerne er det også profitmaksimering at bygge en mur på den halve tid og tjene kassen, siger han.

Akkurat, som hvis man vil ændre på danskernes vaner med rygning, alkohol eller kost, så er det et langt sejt træk at ændre på den kultur, der skaber arbejdsulykkerne. Man kan ikke bare lige forbyde virksomheder med færre end 50 medarbejdere, som Kent Nielsen siger.

DET HÆNGER SAMMEN

Forskerne bag undersøgelsen tror selv på, at den danske byggebranche kan forbed-

res, hvis flere af forholdene nærmer sig de svenske. Men nemt er det ikke:

- Vores pointe er, at tingene hænger sammen på kryds og tværs. Det vil ikke være nok at kigge på en enkelt af de 11 faktorer, vi har fundet. Det er området for kompleksitet til, erklærer Kent Nielsen. Man kan eksempelvis ikke sende håndværkerne på kursus i langsigtet tænkning. Men man kan godt gøre noget i virksomhederne, især hvis man kigger på rammerne og strukturen:

- Det, den enkelte håndværker gør, det gør han af gode grunde. Det hænger eksempelvis sammen med, hvad der belønnes i virksomheden. Hvad får man ros for? Er det at blive færdig til tiden eller at arbejde sikkert? Jeg har siddet med ved sikkerhedsmøder, hvor sjakbajsen siger, at ganske vist arbejder han usikkert. Men hvis han ikke gør det, så får han dagbøder, og til sidst bliver han fyret, siger Kent Nielsen. Den rigtige fremgangsmåde er derfor at analysere forholdene i virksomheden og finde årsagerne til usikker adfærd. Fremgangsmåden er ressourcekrævende, men er ikke en uoverstigelig udfordring i større virksomheder. Det står langt værre til i de små virksomheder, som måske oven i købet ikke har oplevet arbejdsulykker de seneste 30 år, og som derfor har svært ved at se meningen med at ændre på noget. ■

Ansættelsesform, belønningsstruktur, virksomhedsstørrelse: Hvis det omkringstående stillads er på plads, så er det nemmere for den enkelte håndværker at arbejde sikkert.



“Nu er jeg klar til at give den gas på arbejdet”

IT-virksomheden Chili Security har indført obligatorisk motion for medarbejderne i arbejdstiden. Reportage fra en motionsmorgen

38-årige Bolette Jørgensen kommer i god tid, og er den første af medarbejderne, der ankommer til dagens træning. Intet under. Hun har været oppe siden halv fem. Hun står op ved den tid hver dag, fordi - som hun siger - hun godt kan lide at have lidt tid for sig selv. Desuden har hun bedre tid til at komme gennem konflikterne, hvis børnene har en af de dage, hvor tøj er lige så ufedt som utøj - ikke noget, man lige har lyst til at have på sig.

Normalt møder Bolette Jørgensen på kontoret hos Chili Security i Odense, hvor hun er kontorassistent, ved otte-tiden, men i dag, hvor det er træningsdag, har hun ekstra god tid. Mødetid på træningsdage: Kl. 9. I dag er hun her dog kl. 8.30, fordi hun har en aftale med journalisten fra Arbejds miljøNET. Da hun træder ind ad døren, har hun netop stillet cyklen efter en times pedal-eren for at aflevere børn - og komme til træning.

- Jeg cykler rigtig meget. Dels for at træne, men også som transport. Jeg bor

i Odense C, så jeg har sparet bilen væk, fortæller Bolette Jørgensen.

GLÆDER MIG ALTID

Forude venter 40 minutters træning i fitness-centret Claus Sloth midt i Odense. Alle hos Chili Security træner med. To gange ugentligt.

- Jeg glæder mig altid til det. Jeg er glad for, at min chef har lavet dette tilbud om træning i arbejdstiden. Jeg har ikke tid til træning efter arbejde, bemærker Bolette Jørgensen. Som en del af træningen er der mulighed for at få massage. Det er et ekstra plus, som sammen med træningen kan hjælpe hende med begyndende smerter. Bolette Jørgensen har netop fået konstateret slidgigt i nakken.

- Det skyldes nok mine år som tjener, hvor jeg arbejdede 16 timer om dagen, mener hun.

SPRINGER IKKE OVER

IT-supporteren Sebastian Rask er 22 år. Han var springgymnast, da han var yngre, men de seneste fire-fem år har han lavet meget lidt.

- Jeg har da været medlem af et fitness-center, griner han.

I dag sov han, så længe han kunne. Kom i tøjet. Fik et lift til træningen. Gik den sidste halve kilometer.

- Jeg har det ok med træningen, selv om jeg var skeptisk i starten. Som dansker bliver man skeptisk, når man får at vide, at man skal lave tvungen motion i arbejdstiden. På den anden side har man ingen undskyldning for at springe motionen over, når det foregår i arbejdstiden.

CHEFEN TRÆNER MED

Chefen træner også med.

- Det er megafedt for mit eget vedkommende, siger 30-årige Martin Larsen.

- Hvis ikke vi trænede i arbejdstiden, ville jeg ikke få det gjort, tilføjer han.

- Det er svært med god samvittighed over for familien at køre fra arbejde klokken halv seks og videre til træning, siger han.

Han har store problemer med slidgigt i ryggen, og uden træning sover han alt for lidt, fordi han har smerter.

- Men når muskulaturen bliver styrket, så har jeg ingen problemer.

SKRAP KOST

Og så går det løs. Cirkeltræning med instruktør fra fitness-centret. Overraskende skrap motionskost med samme dosis til alle uanset højde og drøjde. Hver enkelt kan selvfølgelig skrue på intensiteten. Der er træk i elastikker. Mavebøjninger med boldkast. Armhævninger på

Tvungen træning i arbejdstiden

Chili Security, der arbejder med it-sikkerhed, har siden januar 2017 stillet som krav for medarbejderne, at de deltager i fælles træning to gange om ugen. Dels for at nedbringe sygefraværet, dels for at skille sig ud fra andre virksomheder - give det kant, som adm. direktør Martin Larsen udtrykker det - og gøre det lettere at rekruttere nye medarbejdere.

Er danskerne klar til at blive tvunget til motion?

Ikke alle. Ifølge en undersøgelse foretaget af Megafon for TV 2 mener et stort mindretal på 48 procent, at obligatorisk motion i arbejdstiden er en god idé. 52 procent er altså ikke klar til at begynde arbejdsdagen i motionshabit.

stang. Med meget mere, og til sidst en fælles afslutning med mavepinsler og muskelsmerter, men også munde, der strækkes ud i smil og grin. Stemningen er påfaldende positiv.

ENERGISKE

Friske, aktive, energiske og enkelte trætte medarbejdere træder bagefter ud af træningslokalet.

- Jeg er glad. Træningen giver lige lidt ekstra energi. Nu er jeg klar til at give den gas på arbejdet, lyder første kommentar til mikrofonen fra Bolette Jørgensen uden for træningslokalet. For hende er det en del af en livsstilsændring, hvor hun bl.a. har tabt sig 22 kilo. Træningen på arbejdspladsen er med til at give hende et større fysisk og psykisk overskud, siger hun.

- Det gør rigtig meget – også for mine børn. Før var jeg tit træt, det er næsten forsvundet, siger hun.

- Jeg er glad for at motionen er tvungen. Det er godt, at nogle sparker en i gang, erklærer hun.

VÆRD AT OVERVEJE

Styrketræningen i fitness-lokalet falder i Sebastian Rasks smag.

- Måske er det en mandeting. Men det er bare federe med styrkeøvelser end fx at

Chili Security på ArbejdsmiljøNET i Kolding:

Mød chefen, der forlanger motion, sved og tårer af sine medarbejdere

Mød Martin Larsen, adm. direktør hos Chili Security, når han giver et indlæg på ArbejdsmiljøNET i Kolding, den 14. - 16. maj.

Læs mere om konferencen på arbejdsmiljonet.dk

løbe, siger han. Han kommer ud med en anden form for energi, fortæller han.

Alt i alt er det godt at træne i arbejdstiden:

- Jeg vil ikke sige, at alle bør træne i arbejdstiden. Men det er værd at overveje, siger han og tilføjer, at der er nogle, der ikke vil bryde sig om det.

ET KÆMPE PLUS

En spritny medarbejder trænede med i dag. Det er Mathias Nowak på 25 år, som netop er blevet ansat som kunde-servicechef.

- Jeg er træt i benene, men frisk i hovedet, siger han. Det er helt fint at træne i arbejdstiden, synes han.

- Det er et kæmpe plus. Det er fedt at stå op og starte med at træne. Men jeg bliver nok mere træt end vanligt i eftermiddag, griner han.

- Træning giver god mening, tilføjer han:

- Vi hygger os og har det sjovt. Kollegerne er glade og smilende. Det er en sjov måde at starte på en ny arbejdsplads på. ■

Chili Securitys morgenmotion bringer smilet frem denne tirsdag morgen.



Farvel til den sidste papirblanket



Fra 1. januar 2018 er det obligatorisk for virksomhederne at melde tilbage digitalt, hvis de får et påbud af Arbejdstilsynet. Fremadrettet skal de danske virksomheder svare digitalt, når de fx skal fortælle Arbejdstilsynet, hvordan de har efterkommet et påbud, eller ønsker at svare på en skriftlig høring om en påtænkt afgørelse. Det skal ske gennem Arbejdstilsynets selvbetjeningsløsning OnlineAt.

FARVEL TIL PAPIR

Tidligere har de fleste virksomheder brugt en papirblanket. De nye regler om digital kommunikation med Arbejdstilsynet gælder for afgørelser og skriftlige høringer, som Arbejdstilsynet sender efter 1. januar

2018. Hvis virksomheden ønsker at søge om at få forlænget fristen for at efterkomme en afgørelse, skal det også ske digitalt, hvis afgørelsen er sendt i det nye år.

ONLINE BLÅSTEMPLING

Virksomheden skal som altid orientere Arbejdstilmiljøorganisationen (AMO) eller en repræsentant for de ansatte (i virksomheder uden AMO) om, hvordan virksomheden har løst det pågældende arbejdsmiljøproblem. Det skal ske, inden virksomheden melder tilbage til Arbejdstilsynet.

Tidligere skrev AMO eller en repræsentant for de ansatte under på, at de var orienteret på en papirblanket. Fremover skal virksomheden tjekke af i OnlineAt og

på den måde bekræfte, at AMO eller repræsentanten for de ansatte er orienteret.

ET LED I DIGITALISERINGEN AF DEN OFFENTLIGE SEKTOR

De nye regler er beskrevet i Bekendtgørelse om obligatorisk digital kommunikation til Arbejdstilsynet og indføres som led i den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi for 2016-2020, der har til formål at øge digitaliseringen af den offentlige sektor.

Da adgang til OnlineAt kræver NemID repræsenterer overgangen til obligatorisk brug af OnlineAt samtidig en mere sikker løsning. ■

Brug for mere info?

Slå op på arbejdsmiljonet.dk og find links til yderligere info samt en animationsvideo, som forklarer de nye regler.

ArbejdsmiljøNET i Kolding den 14.-16. maj 2018: "NYE FORUDSÆTNINGER"

Troels Lund Poulsen:
**Vi skal nytænke
arbejdsmiljø-
indsatsen**

Beskæftigelsesminister
Troels Lund Poulsen
åbner ArbejdsmiljøNET
i Kolding 2018.

Foto: Jens Astrup



Pilot Peter Burkill
bjærgede alle 152
passagerer ned i live,
da hans fly i 2008 styr-
tede ned i Heathrow
Lufthavn, London.

**SHIT
HAPPENS**
- og hvad sker der så?

**Susanne Thyssen
Rasmussen**, erfaren leder
i medicinalindustrien,
causerer over hverdagens
fejl og deres følger.


arbejdsmiljøNET

ISO 45001

**11 stærke svenske kort
mod arbejdsulykker**

Tilmeld dig og se programmet på www.arbejdsmiljonet.dk