



**POINTER FRA ÅRETS
KONFERENCE**

**FØLELSER PÅ ARBEJDSPLADSEN:
DER ER BÅDE MENNESKELIG
OG ØKONOMISK GEVINST VED
GOD SORGHÅNDBTERING**

**NYT OM ARBEJDSMILJØ:
ER "1984" PÅ ARBEJDSPLADSEN
EN VELSIGNELSE
ELLER FORBANDELSE?**

GOD SOMMER!

Efteråret bliver i netværkets tegn

Med årets konference veloverstået er mange af os klar til at gå på en velfortjent sommerferie og få batterierne ladet op. Konferencen bød igen i år på en række af spændende og fagligt relevante oplæg. Navnlig i forhold til de udfordringer, som kunstig intelligens kan skabe for arbejdsmiljøet allerede nu.

Det blev atter en indholdsrig og alsidig konference med mange værdifulde indspark af faglighed og nyttige redskaber for den enkelte at arbejde videre med ude i virksomhederne. Denne udgave af magasinet vil traditionen tro bringe jer en række artikler om konferencens oplæg og forhåbentlig inspirere endnu flere til at deltage på næste års konference. Læs f.eks. om hvordan AI skal ses som en ny mulighed for arbejdsmiljøet på side 4, og hvordan leg kan hjælpe til at finde løsninger på side 9. God læselyst!

MERE NETVÆRK

Men alt ved konferencen var selvfølgelig ikke kun faglighed. Det var en glæde at møde hinanden og få lejlighed til at udveksle erfaringer fra hverdagen. Og selvom deltagerantallet i år meget gerne havde været lidt højere, viste netværksdelen med alt tydelighed, at der er brug for os. Vi er nemlig et netværk af fagfæller med professionalismen i fokus. Vi har faglighed som spidskompetence. Arbejds miljø er vores passion – det er det, vi er sat i verden for.

Vi har derfor alle sammen en værdifuld historie at formidle. Det er ikke alene en opgave for bestyrelsen eller vores samarbejdspartner. Det er en opgave for alle os at udbrede historien om vores netværk. Ikke bare på sociale medier. Men også i vores egen omgangskreds.

Et netværk som vores har en fremtid. Vores fælles viden om arbejdsmiljø udgøres af jer medlemmer hver især. Det er ikke en viden, vi skal holde for os selv. Det er en viden, vi skal dele med hinanden og med vores omgivelser.

Derfor vil vi i den kommende tid efter sommeren satse på at få de fysiske netværksmøder tilbage. Så snart vi har møderne klar, vil vi dele dem med jer gennem SoMe og nyhedsbreve. I kan også følge vores kalender inde på websitet. Vi håber naturligvis, at der vil være stor opbakning til at komme ud at netværke og mødes på tværs af vores virksomheder.

Og selv om det måske er et fromt ønske, håber vi i den forbindelse at få invitationer fra vores medlemmer. Inviter dine kolleger fra Arbejds miljøNET med på et besøg. Sådan spiller vi hinanden fagligt stærke. Henvend jer derfor gerne til os i bestyrelsen eller til vores sekretariat, som altid står på spring til at hjælpe.

Tilbage er der kun at ønske alle medlemmer en god og solrig sommer sammen med jeres familier. Vi mødes igen på den anden side til et efterår i netværkets tegn.

På vegne af bestyrelsen,

Charlotte Breinholt,
formand

INDHOLD

SIDE 4
**KUNSTIG INTELLIGENS
ÅBNER FOR NYE MULIGHEDER
INDEN FOR ARBEJDSMILJØET**

SIDE 6
**MØD MEDLEMMERNE
PÅ KONFERENCEN**

SIDE 8
**SPIL, SJOV OG
TEGNINGER FREMMER
BÅDE FORSTÅELSE
OG FÆLLESSKAB**

SIDE 11-13
NYT OM ARBEJDSMILJØ

SIDE 14
**TAK FOR DETTE ÅRS
KONFERENCE**

SIDE 16
**DER ER BÅDE MENNESKELIG
OG ØKONOMISK GEVINST VED
GOD SORGHÅNDTERING**

SIDE 19
NYT FRA FORENINGEN

SIDE 20
**STORE VIRKSOMHEDER ER
DE MEST POSITIVE OVERFOR
HJEMMEARBEJDE**

SIDE 22
**PAS GODT PÅ DE
TILBAGEVÆRENDE EFTER
FYRINGSRUNDEN**

Udgivet juli 2024
Arbejds miljøNET

ANSVARSHAVENDE REDAKTØR

Charlotte Breinholt

STRATEGI, KONCEPT, DESIGN OG TEKST

Lindskov Communication

I REDAKTIONEN

Charlotte Breinholt,
Stig Holm, Catrine Eisenreich,
Lars Lindskov, Sandra Nielsen,
Karsten Lorentzen,
Torben Kristensen

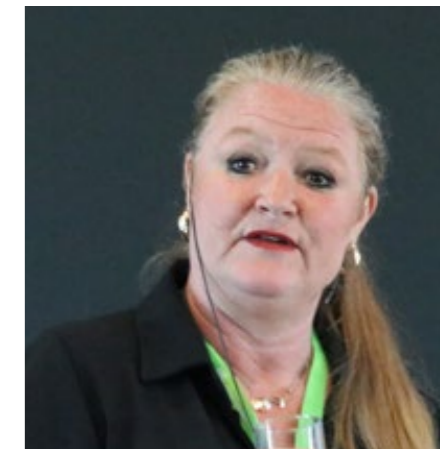
ANNONCESALG

Lindskov Communication
Tlf.: 70 26 19 79
marketing@lindskov.com

KUNSTIG INTELLIGENS ÅBNER FOR NYE MULIGHEDER INDEN FOR ARBEJDSMILJØET

Skal man have succes med at indføre kunstig intelligens på arbejdspladsen for at styrke arbejdsmiljøet, skal man inddrage de ansatte i implementeringen, fortalte Pernille Thau i sit oplæg på årets konference

Af Torben Kristensen



Afdelingsleder Pernille Thau fra konsulentfirmaet Human House talte ved konferencen om digitaliseringens betydning for arbejdsmiljøet.

Kunstig intelligens udvikler sig med rasende fart, giver helt sikkert nye muligheder for at skabe bedre arbejdsmiljø, men det kan også skabe hidtil ukendte problemer. Sådan opsummerer chefkonsulent Pernille Thau fra Human House sin vurdering af kunstig intelligens efter sit oplæg om emnet på årets konference.

- Med kunstig intelligens kan man samle hidtil usete store mængder af data meget hurtigt. Dermed kan man få et langt bedre overblik over meget tilgængelig information, end det ellers har været tilfældet ind til nu. Den omfattende viden kan jo bruges til at forbedre både det fysiske og ikke mindst det psykiske arbejdsmiljø, forklarer hun.

De store muligheder for bedre arbejdsmiljø i nye digitale løsninger kan bl.a. være kameraer, der slår alarm, hvis der er ved at ske en ulykke på arbejdspladsen. Hvis to trucks på et lager er på vej til at støde sammen, så kan man forhåbentligt helt undgå det, hvis en alarm lyder inden.

- Nogle vil altid være betænkelig ved enhver overvågning, men i sådan et tilfælde kan de fleste vel være enige om, at det er en god konsekvens. Derfor er der positive muligheder i at anvende teknologien på arbejdspladserne, siger Pernille Thau.

INDDRAGELSE AF ANSATTE AFGØRENDE

Som med alt andet nyt, der skal implementeres på en arbejdsplads, kan der

ifølge chefkonsulenten dog også være udfordringer.

- Hvis ledelsen i en virksomhed ikke formår at inddrage sine ansatte om indførelsen af den nye teknologi, kan det hurtigt blive opfattet som negativt, hvis man som ansat oplever, at det bliver trukket ned over hovedet på en. Det kan især gå ud over det psykiske arbejdsmiljø, og det har jo stor betydning for både trivsel og produktivitet i en virksomhed, fortæller Pernille Thau.

Derfor anbefaler hun kraftigt arbejdsgivere at inddrage alle medarbejdere grundigt, før en beslutning om ny teknologi bliver truffet. Så føler alle et ejerskab, og dermed er chancen for at det accepteres hos de ansatte også tilsvarende større.

- I sagens natur kan ingen jo på forhånd være eksperter i den nye teknologi, der er på vej, og aldrig er prøvet før. Derfor er det også så afgørende, at den slags beslutninger træffes - og gennemføres - i fællesskab, understreger hun.

Der ligger derfor et stort arbejde hos landets arbejdsmiljøprofessionelle, der skal finde ud af, hvordan vi midt i den rivende teknologiske udvikling kan sikre arbejdsmæssig trivsel, da det har stor betydning for den medarbejders velbefindende og virksomhedens produktivitet.

Med kunstig intelligens kan man samle hidtil usete store mængder af data meget hurtigt. Den viden kan bruges til at forbedre arbejdsmiljøet.

Pernille Thau

Afdelingsleder, Human House



Pernille Jensen er senior EHS&S for pektinfabrikken CP Kelco. Hun henter ny inspiration til sit arbejde på konferencen.



Lars Gammelgaard fra Coops ferskvarelager ved Aarhus er med på konferencen for at blive bedre til sit job som arbejdsmiljøchef.

MØD NOGLE AF MEDLEMMERNE PÅ KONFERENCEN

Arbejds miljøNETs konference er et oplagt sted at få opdateret sit netværk med nye kontakter. Hør to af medlemmerne på konferencen fortælle om, hvad de tager med hjem

Af Torben Kristensen

DERFOR DELTAGER PERNILLE JENSEN PÅ KONFERENCEN:

HER KAN MAN LÆRE OM FREMTIDENS ARBEJDSMILJØ

- Jeg kommer først og fremmest til arbejdsmiljøNETs årlige konference, fordi jeg kan lære nyt om, hvad der sker på området og få et blik ind i fremtidens arbejdsmiljø.

Sådan fortæller 49-årige Pernille Jensen, der er senior EHS&S i virksomheden CP Kelco med 350 ansatte. Virksomheden producerer pektin af citruskaller til fødevarerindustrien.

Pernille Jensen er uddannet kemiingeniør fra DTU og har tidligere arbejdet 17 år i Arbejdstilsynet, både Nykøbing F., Ringsted og København. Men i de seneste 5 år har hun arbejdet med arbejdsmiljøet på de på den amerikanskejede virksomhed ved Køge, som er en af de største af sin art i hele verden.

- På sådan en konference som her bliver man opdateret på nye ting og tendenser inden for arbejdsmiljø. Dermed kan man også lære om, hvad fremtiden bringer på vores område. Det er en fordel, når man så kan forberede sig lidt på det i sin egen virksomhed, fortæller hun.

MØDE LIGESTILLEDE

Pernille Jensen er samtidig glad for, at hun på konferencen kan møde ligestillede arbejdsmiljøansvarlige fra andre virksomheder indenfor en række forskellige brancher.

- Mange af os her står jo ofte lidt alene med problemstillingerne ude i den enkelte virksomhed. Derfor er det godt at kunne snakke med dem og høre om deres erfaringer. Vi er jo underlagt de samme regler og betingelser, så det er fint at høre om, hvordan kollegerne rundt om tackler det, fortæller Pernille Jensen og tilføjer:

-Konferencen her giver inspiration til, at man kan gå hjem og komme videre med sit job, bl.a. ved at flytte holdninger i ens egen virksomhed. Netværket med ligestillede her gør en bedre til at tage fat i sin egen virksomhed.

LARS GAMMELGAARD FRA COOP ER HOS ARBEJDSMILJØNET FOR AT FÅ:

INSPIRATION OG NY VIDEN

-Jeg kommer til konferencen for både at få inspiration og ny viden, som vi kan bruge hjemme på min arbejdsplads.

Sådan siger Lars Gammelgaard, der er arbejdsmiljøchef hos Coop Logistic i Hasselager ved Aarhus. Her er 450 ansatte, der skal distribuere de ferske fødevarer til alle butikker i Jylland og på Fyn.

- Jeg har deltaget i konferencerne hos arbejdsmiljøNET gennem en række år. For mig er det vigtigt at være med her i Middelfart og følge med i, hvad der sker inden for vores felt. Så er man f.eks. bedre forberedt på, når der kommer nye regler eller krav, siger han og tilføjer:

- Hele ledelsen i vores virksomhed er interesseret i, at vi følger med på dette felt. På den måde kan vi bedre tage højde for, hvad der skal ske i fremtiden.

INSPIRATION FRA KOLLEGER

Lars Gammelgaard deltager derudover i et af de netværk, som findes inden for arbejdsmiljøNET. På den måde bliver han endnu bedre rustet til sit job.

- På konferencen her får man inspiration gennem oplæg, men i høj grad også fra kolleger i andre virksomheder og brancher. Det er altid interessant at høre, hvad de gør. For måske kan man også bruge noget af det, siger han.

Arbejdet med andre mennesker giver de samme type udfordringer overalt, og indsatsen for arbejdsmiljøet rundt om i virksomhederne handler i høj grad om at flytte holdninger for at løse disse udfordringer. Den opgave føler jeg mig bedre rustet til ved at deltage i konferencen.

Lars Gammelgaard
Arbejds miljøchef hos Coop Logistic

Når vi visualiserer information, gør vi det nemmere for folk at relatere til og huske det, vi forsøger at formidle.

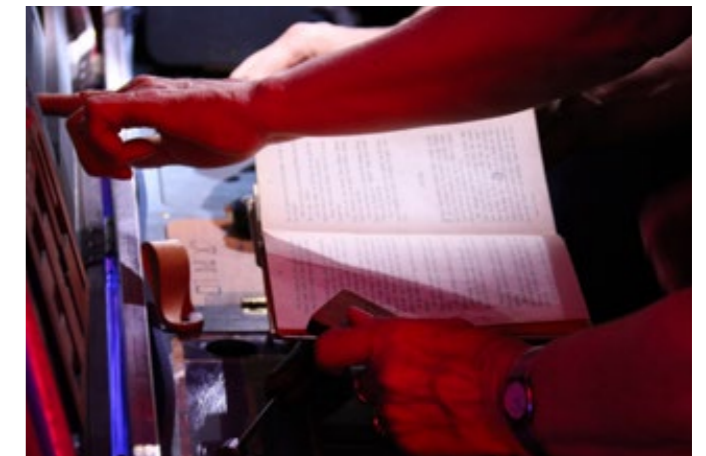
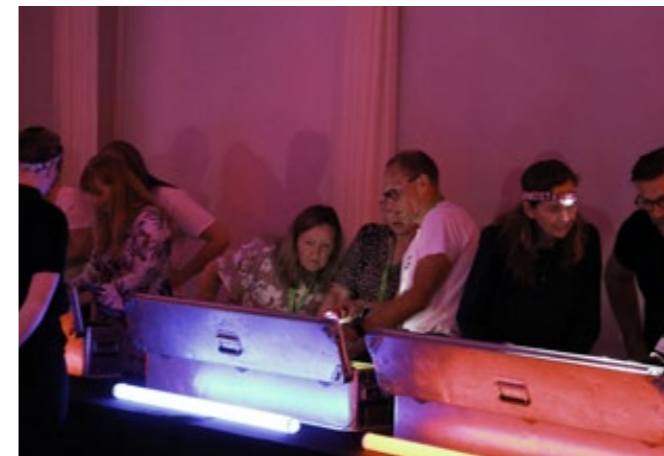
Jesper Oehlenschläger
Gravisi



SPIL, SJOV OG TEGNINGER FREMMER BÅDE FORSTÅELSE OG FÆLLESSKAB

Man bliver aldrig for gammel til at lege sig frem til en løsning

Af Torben Kristensen



Man bliver aldrig for gammel til at lege sig frem til en løsning. Leg er nemlig et fantastisk redskab til problemløsning. Med sjov og spil eller tegninger samt andre typer af visualisering kan man i en gruppe opnå en helt anden forståelse og et bedre fællesskab end det, som ord eller tal alene kan give. Det var et af de overordnede budskaber på arbejds miljøNETs konference.





ESCAPEABLE: LEG OG LÆRING HÅND I HÅND

Repræsentanterne fra virksomheden Escapeable, filminstruktøren Theis Christensen samt lærer og musiker Sune Lyster, demonstrerede deres metoder til fremtidens teambuilding i et mørklagt rum, hvor en række opgavekasser var opstillet. Her skulle grupper med tre deltagere samarbejde for at løse en både teknisk og praktisk opgave.

- Målet med øvelsen var at skabe en situation, hvor samarbejde og kommunikation var afgørende for succes, og det blev tydeligt, hvor stor en forskel det gjorde. Øvelsen rystede gruppedeltagene markant sammen, så de blev mere indstillet på at hjælpe hinanden. Det fremmer både det individuelle engagement og den kollektive problemløsningssevne, hvilket er essentielt for effektivt teamwork i enhver organisation, forklarer Theis Christensen.

Escapables metoder kan anvendes til at forbedre arbejdsmiljøet, fordi deltagerne koncentrerer sig om en gruppedynamik, som skal få alle med.

- Når deltagerne er aktive og engagerede gennem leg, øges deres evne til at absorbere og anvende ny viden. Tilgangen fremmer kreativ tænkning og samarbejde, hvilket er fundamentalt for at løse komplekse opgaver. Vi har observeret, at når læring er sjov og interaktiv, bliver den mere vedkommende og motiverende, som resulterer i en dybere forståelse og et stærkere fællesskab blandt deltagerne, siger Sune Lyster.

GRAVISI: GØR DET ABSTRAKTE KONKRET MED TEGNINGER

På konferencen demonstrerede Jesper Oehlenschläger fra Gravisi, hvordan alle kan tegne, når man griber det praktisk og enkelt an.

- Tegninger og grafik kan give bedre overblik og gøre det abstrakte konkret, så modtagerne bedre forstår et budskab, fremhæver Jesper Oehlenschläger, der sammenligner sin metode med den gamle tegnemester Jørgen Clevin i fjernsynets barndom.

- Når vi visualiserer information, gør vi det nemmere for folk at relatere til og huske det, vi forsøger at formidle. Derudover skaber tegninger og grafik også et andet rum for nysgerrighed og medinddragelse, end det talte og skrevne ord gør, forklarer han.

METODER, DER VIRKER

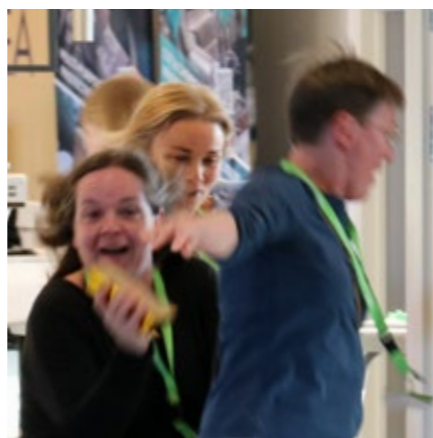
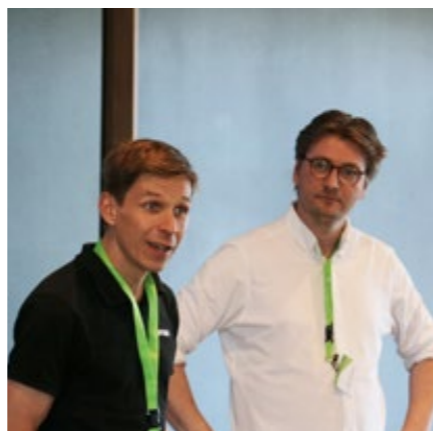
De præsenterede metoder kan anvendes i virksomhedernes arbejde med at forbedre arbejdsmiljøet. De fokuserer på gruppedynamik og visuel kommunikation, som kan gøre alle mere interesserede i at deltage aktivt.

- Visualiseringer kan tydeliggøre komplekse budskaber og fremme samarbejde, sagde Sune Lyster. Når medarbejdere ser deres ideer og tanker blive omsat til visuelle former, føler de sig mere involverede og engagerede, tilføjer Jesper Oehlenschläger.

KREATIVE INDSLAG STYRKEDE FORSTÅELSE OG FÆLLESSKAB

Begge indslag var med til at gøre konferencen både underholdende og afvekslende midt i de mange alvorlige og vigtige budskaber, der blev præsenteret.

Deltagerne gik derfra med en forståelse for, hvordan leg, sjov og tegninger kan være effektive redskaber i arbejdsmiljøet.



Nyt om arbejdsmiljø:

PETE KINES INDTRÆDER I EKSPERTGRUPPE OM FOREBYGGELSE AF ARBEJDSULYKKER

Seniorforsker på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Pete Kines skal deltage i ekspertgruppe, der skal undersøge årsagen til det stigende antal arbejdsulykker og give anbefalinger til forebyggelse

Pete Kines er kendt i Arbejds miljøNET-sammenhæng, hvor han på konferencen i 2022 holdt oplæg om "Vision Zero" og redegjorde for, hvordan arbejdsmiljøet og forebyggelsen skal indarbejdes som et helt naturligt led i alle processer på arbejdspladsen. Det er beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen, som har nedsat

ekspertgruppen i januar med henblik på at kaste lys over de mere end 49.000 anmeldte arbejdsulykker og 32 dødsfald i 2023 – de tal er nemlig for høje, mener hun. Også selv om de 32 dødsulykker i 2023 er lavere i forhold til antallet på 43 i 2022, er det stadig for højt.

ER "1984" PÅ ARBEJDSPLADSEN EN VELSIGNELSE ELLER FORBANDELSE?

Overvågning og kunstig intelligens kan som omtalt her i bladet være et godt og nyttigt redskab for arbejdsmiljøet, men den nye teknologi indeholder også en række etiske dilemmaer.

Af Karsten Lorentzen

Da den britiske forfatter George Orwell skrev sin dystopiske fremtidsroman "1984" i 1948, forudså han allerede, at maskiner en dag ville kunne skrive romaner, og han forudså, at den totale overvågning ville være mulig i fremtiden – det mundede som bekendt ud i et mareridt.

Men han berørte ikke, at teknologien også kan redde menneskeliv og være en god ven i det daglige liv på arbejdspladsen. Det gælder f.eks. i forhold til brug af AI og fremtidsteknologi, som kan opdage, at man lige mangler at få sikkerhedshjelm på eller andre ting af risikoforebyggende karakter – lige fra videooptagelser til GPS-tracking.

ET "VIDENSHUL"

Men den nye viden kan blive overvældende, og mange ting bliver i dag

indført uden foregående diskussioner eller undersøgelser. Det mener forskere, som har identificeret et decideret videnshul inden for overvågningsteknologi på arbejdspladsen. Det gælder ikke i mindst i forhold til eventuelle etiske overvejelser. Derfor har forskerne nu udviklet en teoretisk ramme – DUV (Duty, Utility, Virtue), der kan understøtte overvejelser og menneskelige og etiske konsekvenser af overvågningen. Rammen er udmøntet i en konkret checkliste, som indeholder en række etiske spørgsmål såsom fordele og ulemper med teknologien samt intentionerne med overhovedet at anvende den.



MARKANT FALD I ANTALLET AF DØDSULYKKER

Antallet af dødsulykker på danske arbejdspladser har ikke været lavere siden 2018, men visse brancher stikker uheldigt ud

32 ansatte mistede livet i forbindelse med ulykker på danske arbejdspladser i 2023, hvilket er markant lavere end antallet året før. Der er tre brancher, som topper i statistikken over dødsulykker, og det er landbrug, skovbrug og fiskeri med seks dødsulykker, bygge- og anlægsbranchen med fire og vejgodsbranchen med tre dødsulykker.

Af samme grund er netop de tre brancher genstand for en forhøjet indsats med forebyggelse af ulykker – i 2024 bliver vejgodsbranchen et særligt indsatsområde.



NEDRIVNING AF ASBEST SKAL FREMOVER KRÆVE AUTORISATION

I fremtiden skal tømrere ikke længere frygte at blive sat til arbejde med asbestnedrivning uden beskyttelse. Fra 1. juli 2024 vil arbejdet kræve en autorisation for virksomheden

Som led i udmøntningen af aftalen om arbejdsmiljøloven, som Folketingets partier enstemmigt står bag, er der nu blevet fremsat et lovforslag om, at kun virksomheder med en egentlig autorisation må udføre arbejdet. Det skal sikre, at sikkerhedsreglerne bliver overholdt, idet virksomhederne skal have et såkaldt kvalitetsledelsessystem med en godkendt fagligt ansvarlig for at opnå autorisation.

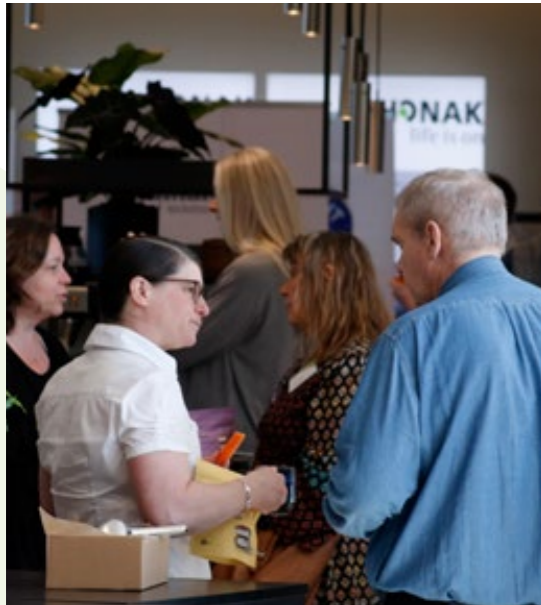
Hvis regler ikke overholdes, truer markante bøder, der som udgangspunkt vil ligge på 30.000 kroner og opefter – alt efter sagens alvor. Lovgivningen kommer også til at påvirke private boligejere, som ikke længere selv må nedrive et tag med asbest, men fremover skal have professionel assistance.



Tak for dette års konference. Skal du med til næste år?

Allerede nu kan du sætte kryds i kalenderen fra d. 6.-8. maj, hvor vi endnu engang afholder konference i Middelfart. Vi er allerede i fuld gang med at planlægge næste års program. Har du har forslag til tema, oplæg eller andet, vil vi rigtig gerne høre fra dig.

Du kan sende en mail til sekretariatet på:
info@arbejdsmiljonet.dk eller ringe til 70 20 20 75.



DER ER BÅDE MENNESKELIG OG ØKONOMISK GEVINST VED GOD SORGHÅNDBTERING



Uhensigtsmæssig håndtering af sorgramte medarbejdere kan koste virksomheder dyrt, når medarbejderen finder et andet job. Virksomheder gør ifølge ekspert derfor klogt i at håndtere sorgramte ansatte ansvarligt

Af Torben Kristensen

40 pct. af sorgramte bliver sygemeldte. Tendensen er, at de skifter job. (Kilde: Det Nationale Sorgcenter)

Det er ikke alene et stort tab af viden og erfaringer for virksomheden, men koster også tid og penge, for hver gang en ny kollega skal læres op. Derfor er der ifølge sorgrådgiver, Anja Enggren, en gevinst at hente for virksomheden, hvis der kommer et større fokus på at hjælpe de medarbejdere, der slås med en sorg.

- Med en ansvarlig og hensigtsmæssig håndtering af medarbejdere eller medlemmer, der er ramt af sorg, kan både virksomheder og organisationer hente vigtige menneskelige og økonomiske gevinster. Det forebygger nemlig stress, sygefravær, fejl, ulykker og opsigelse, forklarer hun.

Ifølge hende bør virksomheder og andre typer organisationer gøre en langt større indsats for at tage hånd om sorgramte medarbejdere. Hendes anbefaling er at håndtere sorgramte, som man håndterer stressramte. Det vil faktisk ikke kun være til gavn for virksomheden, men hele samfundet.

Anja Enggren mistede selv sin mand i en ung alder og skulle gennem nogle svære år, før hun igen fandt en mening

med tilværelsen. Hun skrev bogen 'Bliver jeg glad igen - når sorg rammer en ung familie', og samtidig uddannede hun sig til sorgrådgiver og stresscoach.

TRE INDSATSOMRÅDER GØR EN FORSKEL

Anja Enggren rådgiver til daglig virksomheder på området og har følgende tre tips til at få styr på håndteringen:

- Virksomhederne bør have en sorgpolitik, der indeholder både viden, rammer og værktøjer. På den måde kan man bedre understøtte de sorgramte og deres chefer i en svær følelsesmæssige situation og samtidig sikre en ensartet håndtering.
- Flere nøglepersoner skal inddrages, hvis sorgpolitikken skal lykkes. Det gælder både de ramte medarbejdere, deres chefer, repræsentanter fra HR-afdelingen samt tillidsvalgte.
- Endelig er det vigtigt, at virksomheden og kollegerne ikke har 'berøringsangst' overfor en sorgramt kollega. Hvis man undgår vedkommende og ikke taler om problemerne, gør det kun ondt værre. Undgåelse er det værste.



VARMT HJERTE MED STORE ØRER

Ifølge Anja Enggren kan, tillidsvalgte gøre en stor forskel. De kan nemlig fungere som et 'varme hjerte med store ører'. De skal kunne lytte til de ramte kolleger og give plads til dem, mens de står med sorg og andre problemer. De skal ikke fikse sorgen, men rumme den.

- Tillidsrepræsentanterne, der både omfatter tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, har en meget vigtig rolle, når det gælder kollegernes trivsel. Det kan f.eks. være i forbindelse med stress, skilsmisse, sygdom – eller i værste fald dødsfald. De kan udrette meget ved at holde ramte kolleger inde i fællesskabet, så disse ikke bliver ekstra isoleret og får det endnu dårligere, pointerer hun og tilføjer:

- Men i mange tilfælde er tillidsrepræsentanterne ikke 'klædt på' til for alvor at kunne hjælpe sorgramte kolleger.

Anja Enggrens vigtigste budskab til tillidsrepræsentanterne er derfor helt klart:

- Man gør ikke den sorgramte ked af det ved at tale om sorgen. Det er sorgen, der gør dem ked af det.

NYT FRA FORENINGEN

I efteråret vil vi derfor arrangere nogle virksomhedsbesøg for alle vores medlemmer, hvor vi hver især kan udvide vores netværk og blive inspireret af andres arbejdsmiljøarbejde.

Sidder du med et bud på en virksomhed, som du godt vil besøge for at høre om deres arbejde med arbejdsmiljø?

Fortæl sekretariatet om det på info@arbejdsmiljonet.dk eller 70 20 20 75.

Og hold øje med din indbakke - så snart vi er klar med det første besøg, sender vi en mail til alle medlemmer!

Netværksmøder i kalenderen:

11. september 2024

AL-gruppe 1 mødes hos Ørsted i Hvidovre.

17. september 2024 kl. 9-13

AL-gruppe Jylland mødes hos Verdo i Randers.

Tilmelding til Fin Lausten på fla@verdo.dk



STORE VIRKSOMHEDER ER DE MEST POSITIVE OVERFOR HJEMMEARBEJDE

Dansk erhvervsliv er kommet langt i forhold til andre lande i Nordeuropa- mindre virksomheder ser ikke nogen fordel, viser en stor undersøgelse

Af Catrine Eisenriech

De store danske virksomheder er mest positive i deres vurdering i at lade medarbejdere arbejde hjemmefra, mens mindre virksomheder slet ikke oplever nogen fordel. Blandt seks lande i Nordeuropa ligger Danmark med en score på 6.6 point ud af 10 pænt over det fælles gennemsnit 5.9.

Dette resultat fremgår af en undersøgelse fra december 2023, som koncernen Azets har fået gennemført i Danmark, Finland, Irland, Norge, Storbritannien og Sverige. Adm. direktør June Mejlgaard Jensen hos Azets Danmark fremhæver betydningen af fleksibilitet og balance som en afgørende faktor for at sikre trivsel og konkurrenceevne.

- I Danmark ser mange virksomheder en værdi i hjemmearbejde, fordi det kan øge medarbejdernes trivsel, hvis de på den måde kan få en bedre sammenhæng i deres private familieliv. Det positive resultat i undersøgelsen understreger danskernes evne til at finde smidige løsninger, der både passer til erhvervsstruktur og virksomhedernes særlige kultur.

- Flexibilitet er jo meget afgørende for at tiltrække og fastholde talenter i virksomhederne i en situation, hvor der er stor kamp om kvalificeret arbejdskraft, forklarer hun.

FORSKEL EFTER STØRRELSE

Gennemsnitstallene dækker dog over en stor forskel afhængig af virksomhedernes størrelse. Blandt store danske virksomheder med en milliardomsætning kommer vurderingen af hjemmearbejde helt oppe på 8.3 point ud af 10. Blandt de små og mindre virksomheder, som står for en fjerdedel af svarene, har man til gengæld ikke oplevet en positiv effekt ved hjemmearbejde.

Ifølge undersøgelsen er danske virksomheder på forhånd mere indstillet på at anvende hjemmearbejde, og det er også med til at skabe de positive resultater.

Formand Charlotte Breinholt arbejds miljøNET oplever både fordele og ulemper ved hjemmearbejdet:

- Det kan gøre arbejdet langt mere fleksibelt og lettere for medarbejdere i forhold til deres familieliv. Men i en række tilfælde er det nu også en fordel, at man er fysisk sammen på et job, hvor det er vigtigt at kunne inspirere hinanden og udvikle nye ideer sammen. Det sociale liv, når man er sammen til hverdag, er jo også vigtigt for trivsel og resultater på en arbejdsplads, understreger hun.



PAS GODT PÅ DE TILBAGEVÆRENDE EFTER FYRINGSRUNDEN

Når virksomheden har måttet sige farvel til nogle medarbejdere, er det vigtigt at tage hånd om dem, der bliver tilbage. Det kan koste dyrt ikke at tage sig godt af resten af teamet, fortæller en ekspert

Af Torben Kristensen

En negativ oplevelse i forbindelse med en omgang afskedigelser rammer de tilbageværende i firmaet meget hårdt, hvis ikke man gør noget.

Susanne Teglkamp,
ledelseskonsulent



Det kan koste dyrt for en virksomhed ikke at tænke på de resterende medarbejdere, når fyringsrunden rammer. Det fortæller ledelseskonsulent Susanne Teglkamp.

- Ofte samler opmærksomheden sig om de afskedigede i forbindelse med en indskrænkning i antal medarbejdere. Men for virksomheden og dens ledelse er det faktisk langt vigtigere at gøre en indsats for de tilbageværende, der jo skal være firmaets fremtid. Her er der brug for en række initiativer, og hvis man ikke foretager sig noget, mister de resterende medarbejdere let modet, og det rammer hele virksomheden, fortæller hun og tilføjer:

- Indskrænkninger og afskedigelser, selv om det kun berører et begrænset antal, får let kraftig virkning på de tilbageværende. Det påvirker hele klimaet og arbejdsmiljøet i virksomheden.

AFSKEDIGEDE ER BESKYTTET

Susanne Teglkamp fremhæver, at de afskedigede normalt er godt beskyttede og har deres klare rettigheder gennem overenskomster, aftaler og lovgivning.

- Men ledelsen i en virksomhed, der indskrænker, bør samtidig overveje, om det er en god idé at beholde de opsagte i hele perioden frem til sidste arbejdsdag. De skaber måske ikke den bedste stemning og udgør en konstant påmindelse om det negative, man har været igennem.

Susanne Teglkamp anbefaler derfor i sådan en situation virksomhederne at indgå aftaler med de opsagte om, hvad der skal laves færdigt, og hvordan de opsagte kan overdrage deres opgaver til kollegerne.

- At holde på opsagte til den sidste dag kan let virke lidt småligt og sender et dårligt signal til alle dem, der skal arbejde videre. Hvis den opsagte derimod selv ønsker at fortsætte til det sidste, og det giver mening for virksomheden, så er det en anden sag. Så bør man imødekomme deres ønske, når det kan bidrage positivt, fortæller Susanne Teglkamp.

UTRYGHED SKAL BREMSSES

Men hvad gør virksomheden så, når de andre står tilbage? Ifølge Susanne Teglkamp er det afgørende, at ledelsen fremlægger en plan for, hvad der så skal ske.

- Overfor de tilbageværende i virksomheden skal ledelsen optræde meget synligt og tydeligt vise, at den tror på det fortsatte projekt. Ellers vil usikkerheden og utrygheden bare fortsætte og måske vokse. Så det gør kun ondt værre, hvis ledelsen i sådan en situation bare gemmer sig. Den må ud på gulvet og være nærværende i forhold til sine ansatte, forklarer hun. Planen skal bl.a. omfatte en tydelig prioritering af, hvilke opgaver der først skal løses.

- Når man er blevet færre, kan man jo ikke forsætte på samme måde som hidtil. Enten må man organisere arbejdet på en anden måde, eller også må man droppe de mindst nødvendige opgaver. Hvis ledelsen tager de nødvendige initiativer, vil oplevelsen fra afskedigelsesrunden ikke fylde så meget hos de tilbageværende. Men hvis man ikke gør noget, rumler den dårlige oplevelse i lang tid efter. Det kan vare i flere år og går ud over både arbejdsmiljø samt resultaterne, fortæller Susanne Teglkamp.

MEDARBEJDERE SIVER VÆK

Til mindre virksomheder uden en stor HR-afdeling med mange ressourcer til at klare sådan en opgave, foreslår Susanne Teglkamp at hente hjælp udefra. Det kan f.eks. være fra deres egen arbejdsgiverorganisation eller hos en konsulent, der hentes ind udefra.

- En negativ oplevelse i forbindelse med en omgang afskedigelser rammer de tilbageværende i firmaet meget hårdt, hvis ikke man gør noget. Så kan der let opstå en tendens til, at folk søger væk, og det er alvorligt for virksomheden, som dermed mister vigtig viden og erfaring, som det er både svært og dyrt at erstatte. Derfor er den motiverende indsats for de tilbageværende efter en indskrænkning så vigtig for hele virksomhedens fremtid, konkluderer Susanne Teglkamp.

BLIV MEDLEM AF ARBEJDSMILJØNET

- og få inspiration til bedre arbejdsmiljøledelse

- Bliv en del af et **stærkt netværk sammen med andre arbejdsmiljøledere**
- Kom med til **inspirerende (digitale) arrangementer, konferencer og møder**
- Modtag vores nyhedsbrev – og få **masser af gode råd, artikler og inspiration**

Læs mere på arbejdsmiljonet.dk

KUN 1.995,- EKSKLUSIV MOMS PR. ÅR!

Meld dig ind i dag

arbejdsmiljø**NET**

MAGLEKILDEVEJ 7
4000 ROSKILDE
info@arbejdsmiljonet.dk
+45 70 20 20 75