

Vis

Redigér

Delete

Versioner

CO MAGASINET

6. UDGAVE 2021

INDHOLD**01. Hjemmearbejde er kommet for at blive**

02. JBF er helt skarpe – nu også på arbejdsmiljøet

03. Johnson Controls Denmark er Danmarks bedste "samarbejdsplads" 2021

04. Samarbejdet er sat i system

05. Samarbejdsprisen: De var med i opløbet

06. Kemisk risikovurdering: Kom væk fra skrivebordet

07. Hvor går grænsen?

CO-MAGASINET 6/2021

Gode råd om hjemmearbejde | Danmarks bedste samarbejdsplads 2021 fundet | Gratis arbejdsmiljøkonsulenter klar til jer

01. Hjemmearbejde er kommet for at blive

I Energinet har medarbejderne fået permanent mulighed for at arbejde hjemmefra, og på en typisk arbejdsdag står hver anden kontorstol i virksomheden tom. Den store interesse har overrasket fællestillidsrepræsentant Berit Schilling Nielsen, men hun ser det som en win-win-situation for kollegerne og virksomheden.



Helle Nielsen fra Energinet på hjemmearbejdspladsen

SIDST REDIGERET

10. december 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

Af Peter Andersen

Siden sommerferien har Berit Schilling Nielsen haft kolleger, som arbejder hjemmefra alle ugens fem dage. Ikke fordi de skal, men fordi de har lyst.

Hun er HK'er og fællestillidsrepræsentant i Energinet. Det er en statsejet virksomhed, og derfor blev medarbejderne sendt hjem, da Danmark blev lukket ned i foråret 2020. Og det blev en øjenåbner.

”Det begyndte selvfølgelig på grund af corona-pandemien, hvor folk blev tvunget hjem. Og vi kunne se, at hov, vi præsterede lige så godt hjemmefra, så hvorfor ikke

gøre det permanent? Vores produktion var lige så stor – på nogle områder endda større – fordi folk fik roen til at arbejde hjemme,” siger Berit Schilling Nielsen.

Vores produktion var lige så stor – på nogle områder endda større – fordi folk fik roen til at arbejde hjemme

Berit Schilling, fællestillidsrepræsentant

Så da corona-restriktionerne efterhånden blev lempet i forsommeren 2021, satte tillidsfolk og ledelse sig ned og lavede en aftale, som nu er skrevet ind i Energinets personalehåndbog. Og den er som udgangspunkt ret enkel:

Man kan arbejde hjemme lige så meget, som man har lyst, så længe det ikke går ud over arbejdet i den afdeling, man er ansat i. Men man kan ikke blive tvunget til at arbejde hjemme, medmindre det er et krav fra myndighederne.

”Hvis det går imod resten af afdelingen, kan man godt få at vide, at man skal møde ind. Hvis der er ansat nye folk, som skal introduceres ordentligt, eller der skal udvikles noget nyt, vil lederen typisk sige, at flere skal møde ind. Det kan også være et afdelingsmøde, hvor alle helst skal være til stede,” siger Berit Schilling Nielsen.

HJEMMEARBEJDSPLADSER TIL ALLE

Aftalen om hjemmearbejde omfatter cirka 1.300 ansatte på Energinets hovedkontor og afdelinger rundt om i landet. Eneste undtagelse er virksomhedens kørende teknikere, som i forvejen er dækket af en aftale om ude- og rejsearbejde, og de ansatte i kontrolcentrene. Og tilslutningen har overrasket fællestillidsrepræsentanten.

”Jeg har kolleger, der som udgangspunkt arbejder hjemme hele ugen, og de elsker det. På nuværende tidspunkt har vi i gennemsnit en belægning på 50 procent, og det falder fint i tråd med en undersøgelse fra akademikerklubben her i virksomheden. Halvdelen sagde, at de primært vil arbejde hjemme, mens den anden halvdel primært

vil være på virksomheden. Og det er nok nogenlunde sådan, det bliver fremover,” vurderer Berit Schilling Nielsen.

Arbejdsmiljøloven gælder, uanset om man er på sin arbejdsplads eller arbejder hjemmefra. Og her er kravet, at arbejder man hjemme mere end én dag om ugen, skal arbejdsgiveren stille det nødvendige udstyr til rådighed, herunder hæve-sænkebord, kontorstol, lampe og computerskærm. I Energinet har alle medarbejdere derfor fået tilbudt at få indrettet en hjemmearbejdsplads.

”Alle har fået tilbuddet, lige meget om de har tænkt sig at arbejde hjemme eller ej. Også de kørende teknikere. Der er ikke blevet spurgt, om de har tænkt sig at bruge det,” fortæller Berit Schilling Nielsen.

Hun fortæller, at tirsdag og onsdag er der flest medarbejdere på kontorerne, mens der er mest affolket om fredagen.

”De medarbejdere, som bor i nærheden, kommer måske ind om formiddagen og kører så hjem og arbejder – eller omvendt. Men vi har tidligere lavet en undersøgelse, der viser, at vi pendler mere end gennemsnittet i Danmark. Vi har kolleger, som bor i Aarhus, Svendborg og på Sjælland, og for dem kan det være en stor fordel, at de ikke skal køre til Fredericia hver dag.”

LAVERE SYGEFRAVÆR

Berit Schilling Nielsen er opmærksom på, at der også er risici, når kollegerne pludselig sidder hver for sig, spredt over det halve kongerige.

”Arbejder vi, når vi er syge? Arbejder vi hele tiden? Sørger vi for at holde pauser? Nogle holder faktisk ikke pauser, når de er hjemme, men det er så faktisk også dem, der kommer mere i firmaet. Vi laver hele tiden småundersøgelser om, hvordan folk har det, og om de synes, der stadig er balance i det. Og nu, hvor pandemien ikke længere tvinger folk til at arbejde hjemme, er folk blevet mere tilfredse.”

BERITS TJEKLISTE

Fem ting, man skal være opmærksom på, når man indgår en aftale om hjemmearbejde, ifølge Energinets fællestillidsrepræsentant Berit Schilling Nielsen:

1. at den nyvundne fleksibilitet ikke må blive en hæmsko for udvikling af job og opgaver – det er svært at lave udvikling via en computerskærm
2. at fleksibilitet kræver planlægning. Når nogle er på virksomheden og andre hjemme, skal det for eksempel planlægges, hvornår man snakker sammen – ellers ryger fordelene ved fleksibiliteten
3. at der skal være klare aftaler i de enkelte afdelinger om, hvordan muligheden for hjemmearbejde fungerer bedst – for lederen og samtlige medarbejdere
4. at der skal tages hensyn, når nye medarbejdere skal køres ind
5. at man ikke bare arbejder hjemme, når man er syg.

Ifølge en lokalaftale skal normalarbejdstiden ligge inden for Energinets åbningstid.

”Selvfølgelig er der nok nogle, der arbejder ud over det, men det var der også før. Den registrerede arbejdstid er ikke steget, og det er det, jeg kan forholde mig til. Jeg har en kollega, der godt kan lide at begynde arbejdsdagen klokken fire om morgenen. Det er også helt i orden, bare det er frivilligt, og man har aftalt det med sin leder. Vi har endnu ikke oplevet, at kolleger har følt sig presset til at arbejde mere, end de skal.”

Det er samtidig blevet understreget, at man ikke skal arbejde hjemmefra, når man er syg.

”Vi har italesat meget, at når man er syg, er man syg. Men man kan måske godt arbejde hjemmefra, hvis man er lidt snottet eller har ondt i halsen, altså situationer, hvor man tidligere ville møde på arbejde. Der foretrækker vi nu, at man arbejder hjemme for at minimere smitte. Vores sygefravær er faldet, fordi vi ikke går og smitter hinanden så meget som tidligere,” siger Berit Schilling Nielsen.

Selv har hun det bedst med at arbejde på den gammeldags facon, og tillidsfolkene i Energinet er generelt mere på virksomheden end resten af medarbejderne. De var på

forhånd opmærksomme på, at det kunne give udfordringer at være tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, når en stor del af kollegerne arbejder hjemmefra. Derfor har de oprettet en særlig side på virksomhedens intranet, så medlemmerne altid kan komme i kontakt.

”Den er lidt Facebook-agtig og har blandt andet en chatfunktion. Da vi var tvunget hjem, var det svært at fungere som tillidsrepræsentant, men nu er det nemmere. Og medlemmerne er gode til at bruge os.”

CO-INDUSTRI'S TEMA OM DISTANCEARBEJDE

→ [Fortsæt til CO-industris tema om distancearbejde\(/tema/distancearbejde\)](/tema/distancearbejde/)

02. JBF er helt skarpe – nu også på arbejdsmiljøet

Selv på en lille virksomhed, hvor der generelt er styr på arbejdsmiljøet, kan et besøg af industriens arbejdsmiljøkonsulenter gøre en forskel. Jydsk Barberblade-Fabrik A/S har nu fået inspiration og viden til at fintune deres arbejdsmiljø.



BFA Industri har en række relevante pjecer og vejledninger, som JBF blandt andet har gjort brug af i sit videre arbejdsmiljøarbejde.

SKREVET AF

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

8. december 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

”Kontoret er lukket i dag. Indgang på bagsiden af bygningen”.

Den lille gule post-it-seddel på den grå hoveddør henviser dagens gæster til at finde en alternativ vej ind på Jydsk Barberblade-Fabrik A/S. Her bliver der ikke brugt unødige resurser på bureaukrati, og vejen fra tanke til handling er kort uden at gøre løsningerne mere bøvlede end nødvendigt.

FÅ BESØG AF ARBEJDSMILJØKONSULENTERNE

Som udgangspunkt vil udvalgte virksomheder blive kontaktet og tilbudt et besøg af arbejdsmiljøkonsulenterne, men interesserede virksomheder er også velkomne til at kontakte DI og aftale et besøg. Virksomheder med lokaloverenskomster eller tiltrædelsesaftaler kan henvende sig via eget forbund eller til CO-industri.

Indsatsens fokus vil primært være rettet mod virksomheder med mindre end 75 ansatte, da disse virksomheder generelt har færre ressourcer afsat til en aktiv arbejdsmiljøindsats. Andre virksomheder kan dog også få besøg.

Sådan er det også med virksomhedens arbejdsmiljø. Skal noget løses, så går man i gang med det samme. Det fandt arbejdsmiljøkonsulenterne fra CO-industri og Dansk Industri ud af, da de efter kontakt til virksomheden blev inviteret på besøg i slutningen af september 2021.

”Ved vores fælles gennemgang fandt vi frem til nogle enkelte områder, hvor de kunne gøre noget. Dem satte de sig for at få styr på i løbet af 14 dages tid – og der må man altså bare sige, at to uger i forbindelse med arbejdsmiljøarbejde – og særligt når det er lidt tungere ting som for eksempel gennemførelse af APV og handlingsplan ud fra den – er ekspres-ekstremt hurtigt,” fortæller arbejdsmiljøkonsulent i CO-industri, Henrik Guldborg.

Jydsk Barberblade-Fabrik A/S – eller JBF som navnet er på det internationale marked – er blandt de første virksomheder, som har taget imod besøg fra den arbejdsmiljøkonsulentordning, som CO-industri tilbyder sammen med DI og Teknisk Arbejdsgiverne gennem BFA Industri.

GRATIS VIDEN OG INSPIRATION

Til forskel fra Arbejdstilsynet er der ikke en blok med forbuds- og påbudssedler med. Her er til gengæld inspiration og pjecer, der kan bruges som vejledning. Der kommer

heller ikke en faktura efter besøget. Det er nemlig gratis – finansieret af Beskæftigelsesministeriet i en toårig forsøgsordning.

”Derfor er det da også bare om at tage imod tilbuddet,” siger teamleder i JBF, Peter Rosenkilde Christensen, efter at han har taget imod på det lille kontor i produktionen, som han deler med produktionsdirektør og medejer af virksomheden, Morten Thomsen.

Sidstnævnte er i sving ude i produktionen, hvor han gerne vil arbejde en stor del af tiden i stedet for kun at sidde på kontoret. Teamleder Peter Rosenkilde Christensen har så blandt andet overtaget ansvaret for arbejdsmiljøet siden sin ansættelse i januar 2021.

”Jeg har ikke selv beskæftiget mig med arbejdsmiljøledelse, før jeg blev ansat her. Så konsulentbesøget var en rigtig god anledning og genvej til at få et godt overblik over det, jeg skal være opmærksom på,” siger Peter Rosenkilde Christensen, der oprindeligt er uddannet lastvognsmekaniker og blandt andet også har arbejdet som kørselsleder, før han kom til JBF.

DET SPARER TID

Jydsk Barberblade-Fabrik kan glæde sig over, at de i bund og grund har et godt arbejdsmiljø. Det viser tilsynsrapporterne fra Arbejdstilsynet, som da også gav virksomheden en grøn smiley ved seneste besøg i 2018. Og det er også det indtryk, som arbejdsmiljøkonsulenterne fik ved besøget.

”De havde virkelig godt styr på deres arbejdsmiljø, og der var en rigtig god kultur i forhold til at bruge tekniske hjælpemidler og værnemidler. Og den orden og renlighed, der er i deres produktion, skal man lede længe efter blandt andre virksomheder,” siger Henrik Guldborg.

Alligevel ser teamleder Peter Rosenkilde Christensen på ingen måde besøget som spild af tid:

”Jeg kunne nemt komme til at bruge meget tid på at søge den viden frem, som jeg har behov for i forhold til maskinsikkerhed, udsugning, kemi, ergonomi og så videre. Men

konsulenterne kunne jo meget specifikt pege på de områder, hvor vi kan optimere vores indsats, og så fik jeg nogle pjecer i hånden, som helt præcist beskriver, hvordan vi gør på de enkelte områder.”

De meget målrettede fokuspunkter blev allerede i løbet af et par uger håndteret. Der er blevet sat flueben ved gennemførelse af en APV og en dertilhørende årlig arbejdsmiljødrøftelse samt handlingsplan på baggrund af APV'en. Her er løsningerne også allerede blevet sat i værk – blandt andet bedre ventilation ved slibemaskinerne.

Der er kommet styr på kemien med oprettelse af en database og mærkning af produkterne, og så er Peter Rosenkilde Christensen tilmeldt den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse til december i kraft af sin rolle som arbejdsleder.

INGEN LØFTET PEGEFINGER

Målet med konsulentbesøgene er ikke, at den enkelte virksomhed inden for en meget kort periode skal have løst de indsatser, som man finder frem til ved rundturen. Sigtet er at give lederne og medarbejderrepræsentanterne inspiration, materialer og ideer til selv at gå videre med arbejdsmiljøindsatsen. Man skal derfor ikke stå til ansvar over for konsulenterne. En opfølgning er udelukkende et led i hjælpen.

Den tilgang er JBF's arbejdsmiljørepræsentant Henrik Nielsen glad for.

”Når det er Arbejdstilsynet, som er her, bliver det nok noget mere kontant og firkantet. Med konsulenterne var det anderledes. De kommer med nogle forskellige forslag, hvor vi selv kan lægge til og trække fra, hvad vi synes, vi vil fokusere på,” siger Henrik Nielsen, der har været AMR i 15 år og ansat på virksomheden i 26 år.

SÅDAN FOREGÅR ET BESØG

Der findes ikke en færdig skabelon for et besøg af arbejdsmiljøkonsulenterne. Aftalen indgås mellem konsulenterne og den enkelte virksomhed. Men typisk vil et besøg foregå på følgende måde:

- Kort introduktion.
- Rundering på virksomheden.
- Opsamling og drøftelse af runderingen med forslag til videre forløb og udlevering af relevante pjecer og andre materialer.
- Telefonisk opfølgning.

Ved besøget er såvel ledelses- som medarbejdersiden repræsenteret.

Varigheden af besøget varierer blandt andet på baggrund af virksomhedens størrelse og antallet af emner, der drøftes. Som udgangspunkt er der sat et par timer af.

Han ser derfor besøget som et kærligt puf og ikke løftet pegefinger:

”Det var rigtigt fint med at få sådan et lille skub og få nogen til at se på vores arbejdsmiljø udefra. Når man går i det til hverdag, overser man nok nogle nye muligheder og løsninger – når tingene ellers er i orden. Med det her besøg har vi fået inspiration til at optimere nogle ting.”

JBF har da også allerede kig på, hvor en yderligere forbedring af arbejdsmiljøet kan ske og ovenikøbet med en optimering af produktiviteten som sidegevinst.

”Vi kigger på at få bygget en maskine, der automatisk kan tage 25 blade af og lægge i en dispenser i stedet for, at det foregår med håndkraft. Vi er også ved at indhente tilbud på en foliemaskine, og så har vi gang i et samarbejde med Aalborg Universitet, som har været ude og måle på, hvordan vi kan optimere processen i vores pakkeri”, siger Peter Rosenkilde Christensen, som dermed også på det område vil leve op til virksomhedens slogan:

”Stay sharp” – forbliv skarp.

JYDSK BARBERBLADE-FABRIK A/S

JBF, Jydsk Barberblade-Fabrik A/S, beskæftiger 10 medarbejdere og udvikler, producerer og markedsfører skrabere og erstatningsblade til skrabere.

Målgruppen er det professionelle marked med fokus på segmenterne rengøring, vinduespudsning og aqua. Derudover producerer og leverer JBF en bred vifte af industrielle blade til diverse præcisionsformål og til brancher som medicinal, trykkerier, fødevarer, grafisk m.fl. Bladene eksporteres til hele verden.

Fabrikken blev grundlagt i 1930 i Løgstør og flyttede siden til Aalborg. Produktionen af barberblade stoppede i 1985, hvorefter fabrikken gik over til at producere skrabere og blade til industrielle formål.

I 2004/2008 skiftede fabrikken ejere til Morten Thomsen og Margit Sigaard, der begge var tidligere ansatte.

03. Johnson Controls Denmark er Danmarks bedste "samarbejdsplads" 2021

En målrettet holdindsats for at skabe et stærkt samarbejde i virksomheden og fokus på den grønne omstilling har sikret Johnson Controls Denmark i Højbjerg CO-industris Samarbejdspris 2021.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

10. december 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Johnson Controls Denmark i Højbjerg ved Aarhus kan nu kalde sig Danmarks bedste "Samarbejdsplads" 2021.

Virksomheden får CO-industris Samarbejdspris, fordi den arbejder målrettet med at skabe et stærkt samarbejde i virksomheden, og fordi den har besluttet at have den grønne omstilling på dagsordenen til hvert eneste møde i samarbejdsudvalget.

Johnson Controls Denmark har rensat samarbejdsudvalgets dagsorden for daglige udfordringer i driften. Det har skabt plads til strategiske overvejelser om blandt andet personalepolitik, efter- og videreuddannelse af medarbejderne og virksomhedens indsats i den grønne omstilling.

Samtidig er der skabt bedre muligheder for at løse de driftsproblemer, som tidligere landede på samarbejdsudvalgets bord, meget hurtigere og smidigere. Det er sket ved at bringe lederne tættere på medarbejderne i dagligdagen og ved at etablere forskellige typer møder mellem ledelse og tillidsrepræsentanter.

De forskellige tiltag har styrket samarbejdet mellem ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere og forbedret trivslen på arbejdspladsen.

VELOPLAGTE TILLIDSREPRÆSENTANTER

Det var derfor et stolt samarbejdsudvalg, der mandag den 25. oktober kunne modtage CO-industris Samarbejdspris 2021.

Inden overrækkelsen fik Mads Andersen, næstformand i CO-industri og formand for 3F Industri, Henrik Jensen, organisationssekretær i CO-industri, og Dennis Jensen, områdeleder i CO-industri, sammen med repræsentanter fra de lokale afdelinger af 3F, Dansk Metal, HK Privat og Dansk El-Forbund en rundvisning på fabrikken og en introduktion til virksomheden.

Det var virksomhedens tillidsrepræsentanter, der stod for rundturen på virksomheden, som næste år kan fejre 125-års jubilæum. Johnson Controls Denmark hed oprindeligt Sabroe og har gennem alle årene produceret køleanlæg og nu også varmepumper.

Rundturen bragte blandt andet deltagerne rundt om "Bjørnegrotten", hvor 80 tidligere medarbejdere mødes hver mandag for at reparere gamle kompressorer og vedligeholde historiske anlæg, som blandt andet har kølet de kongeliges drikkevarer ned i køkkenet på Amalienborg, og der som de første kunne holde fangsten kold i fiskeindustrien på Island og i Esbjerg.

Deltagerne blev af de veloplagte tillidsrepræsentanter taget med gennem hele den proces, som en kompressor er igennem, inden den som færdigt køleanlæg bliver malet klassisk Sabroe-sølvgrå og sendt ud ad porten til kunden.

STÆRKT SAMARBEJDE

Mads Andersen lagde i sin tale til prismodtagerne vægt på, at de har fokus på at styrke samarbejdet både i samarbejdsudvalget og i dagligdagen.

”Store forandringer kræver stærkt samarbejde. Ved at rydde ud i alle de ting, som blokerer for samarbejdets egentlige opgave – at finde strategiske løsninger for det gode samarbejde i virksomheden – har Johnson Controls skabt plads til at diskutere væsentlige strategiske emner som uddannelse og grøn omstilling,” sagde han.

Han påpegede, at det netop er vigtigt at holde øje med trivslen, når der indføres nye teknologier og ændres i arbejdsprocesserne.

”Samtidig er det vigtigt, at vi får sat den guldgrube af ekspertviden, som ligger hos medarbejderne i spil, hvis vi skal lykkes med den grønne omstilling. Hos Johnson Controls står medarbejdernes gode ideer i kø, og det er dejligt at se, at virksomheden prioriterer at lytte til dem,” sagde han.

Lene Overgaard Andersen, CEO i Johnson Controls Denmark, takkede for prisen og påpegede, at samarbejdet er alfa og omega for, at virksomheden kan nå de mål, som den har sat sig. Men det gode samarbejde er ikke kommet af sig selv.

”Grunden til, at vi er her i dag, er, at vi har fået opbygget tillid, ærlighed og respekt for hinanden og vores forskelligheder. Der er ikke et dem og os mere, men et vi og en fællesskabsfølelse af, hvad vi gerne vil. Og det er vi sindssygt stolte af. For det er ikke noget, som vi bare er kommet til. Vi kan godt sætte os sammen og sige, at vi skal arbejde sammen, men det er ikke nødvendigvis det, som bringer det gode samarbejde. Det er jo først der, hvor man får noget tillid til hinanden og åbent kan sige tingene og respekterer hinanden, at det gode samarbejde findes. Og så langt er vi simpelthen nået,” sagde hun.

RYKKET SAMMEN

Fællestillidsrepræsentant Christian Dyring, Dansk Metal, som havde indstillet virksomheden til prisen på vegne af hele fællesklubben, gav i sin tale Lene Overgaard Andersen ret i hendes beskrivelse af samarbejdet på virksomheden. Han har gennem

de seneste år oplevet en virksomhed, hvor ledelse og medarbejdere er rykket tættere sammen og har fået øjnene op for, hvad de kan sammen. En udvikling, som coronasituationen har sat ekstra skub i.

”Et godt samarbejde bygger også på gode intentioner, men hvis kun den ene side sidder der med gode intentioner, så kan det blive svært. Det er ikke kun os, der skal komme med gode intentioner. Det skal også opdages på den anden side af bordet, ellers kommer vi ikke videre. Samarbejdet går begge veje. Det var grunden til, at jeg indstillede os. Vi er rykket sammen, og vi tillidsrepræsentanter har oplevet, at vores udstrakte hånd er blevet taget godt imod. Det er vigtigt, for hvis vi ikke er fælles om arbejdet, så kommer vi ingen vegne,” sagde han.

CO-INDUSTRIS SAMARBEJDSPRIS

Du kan læse meget mere om CO-industris Samarbejdspris, og hvordan du nominerer din arbejdsplads til prisen.

På grund af coronasituationen var det ikke muligt at samle alle medarbejderne til at fejre overrækkelsen af CO-industris Samarbejdspris. I stedet fik hver medarbejder en flaske champagne med samarbejdsprisens logo på med hjem efter fyraften som tak for deres bidrag til samarbejdet.

Med CO-industris Samarbejdspris følger en statuette af kunstneren Stiig Kalsing. Skulpturen symboliserer den balance, der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Tillidsrepræsentanterne får desuden 5.000 kroner, som fællesklubben kan bruge til at fejre prisen med kollegerne.

04. Samarbejdet er sat i system

Samarbejdet og trivslen bliver bedre, når udfordringer løses der, hvor de hører hjemme. Det er Johnson Controls Denmark et godt bevis på. Derfor er virksomheden Danmarks bedste Samarbejdsplads 2021.



Udfordringer i produktionen forsøges løst så tæt på situationen som muligt. Her er det fabrikschef Jan Thimm Nordgaard (tv.), der har møde med tillidsrepræsentanterne.

SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

10. december 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Huller i asfalten, personspørgsmål og maskiner, der er i stykker. Det var tidligere emner, som fyldte meget på møderne i samarbejdsudvalget hos Johnson Controls Denmark i Højbjerg ved Aarhus.

Sådan er det ikke mere. Samarbejdsudvalget har nemlig besluttet at koncentrere sig om sin egentlige opgave, nemlig at finde strategiske løsninger for det gode samarbejde i virksomheden. Derfor er der ryddet ud i alle de ting, som tidligere blokerede for, at samarbejdsudvalget (SU) kunne arbejde med fremtidige indsatsområder som uddannelse, grøn omstilling og personalepolitik.

Den fokuserede indsats på det strategiske arbejde i samarbejdsudvalget er en af begrundelserne for, at Johnson Controls Denmark i Højbjerg modtager CO-industris

Samarbejdspris 2021.

Prisen er CO-industris hyldest til det gode samarbejde mellem medarbejdere og ledelse, som både er til gavn for trivslen og produktiviteten.

SAMARBEJDE DELT OP I NIVEAUER

Det var en TekSams Årsdag, som for et par år siden satte gang i tankerne om at arbejde mere strategisk med SU, fortæller Lene Overgaard Andersen, som er CEO i Johnson Controls Denmark.

”Vi fik alle en god energi på årsdagen. Det var dér, vi faktisk gerne ville hen med vores SU. Og så tog vi et valg om, at der er nogle strategiske initiativer, som vi skal arbejde med fremadrettet. Men der er jo stadig problemer i driften, som skal håndteres. Så vi arbejdede med en struktur, hvor vi så på, hvad det er for nogle emner, som skal tages i andre regier og fora,” forklarer hun.

Løsningen var at dele de forskellige samarbejdskanaler op i tre: et strategisk, et operationelt og et taktisk niveau.

På det operationelle plan er nogle af diskussionerne fra samarbejdsudvalgsmøderne blevet flyttet tilbage til driften, hvor kommunikationen mellem ledere og tillidsrepræsentanter er blevet øget. Lederne har fået besked på at være mere synlige og til stede blandt medarbejderne.

”Vi har fokus på ikke at få tingene bragt op på så højt et niveau som muligt, men at få talt sammen i hverdagen,” forklarer Jan Thimm Nordgaard, fabrikschef hos Johnson Controls Denmark.

HURTIGE LØSNINGER

Andre spørgsmål bliver behandlet på det taktiske niveau, hvor ledelse og tillidsrepræsentanter på fastlagte møder kan drøfte forskellige udfordringer i driften. Der bliver for eksempel afholdt statusmøder en gang om måneden, hvor forskellige

emner bliver håndteret. Det er blandt andet her, emner som huller i asfalten og rengøring bliver drøftet og taget hånd om.

”Huller i asfalten har været debatteret meget. Det kan virke fjollet for nogle, men for andre kan det betyde, at de har ondt i ryggen, når de går hjem. Det er et vigtigt arbejdsmiljøproblem. Men den forståelse kan godt være svær at få i SU, fordi det ikke er det, som vi skal snakke om i SU. På statusmøderne kan vi hurtigere blive enige om noget, fordi det er der, det hører hjemme,” siger Christian Dyring, fællestillidsrepræsentant og medlem af Dansk Metal.

”TRÆTTENDE SU-MØDER”

Endelig er der det strategiske niveau, som bliver håndteret i SU. Her oplever både ledelse og tillidsrepræsentanter, at der er opstået et langt bedre samarbejdsclima, hvor der er rum til at sige sin mening og blive hørt.

”Tidligere var det virkelig nogle trættende møder, som vi fik utroligt lidt ud af ud over at skælde ud på hinanden på begge sider af bordet. Det har vi virkelig arbejdet med det sidste stykke tid og har flyttet os til, at tillidsrepræsentanterne vil høre mere om, hvad vi gør ved grøn omstilling og komme med forslag til forretningsstrategien. De forskellige områder er inde og fortælle om, hvad de går og arbejder strategisk med for at udvide deres område, og der bliver stillet spørgsmål, ligesom der er en livlig interaktion mellem ledelse og tillidsrepræsentanter,” siger Jan Thimm Nordgaard.

Samme oplevelse har tillidsrepræsentanterne. Johnson Controls Denmark i Højbjerg har i de seneste år været gennem et generationsskifte, hvor der er kommet nye kræfter til hos både ledere og tillidsrepræsentanter. Det har også bidraget til en anden stemning, mener to af de erfarne tillidsrepræsentanter.

”Tidligere har jeg tit tænkt ”Uhh, nu bliver det pinligt. Jeg er ikke god til at være i det her.” Den følelse har jeg slet ikke længere. Det er jo også forstærkende, når man får nogle positive oplevelser ud af det. Stemningen på møderne er bare vendt. Man får mere lyst til at sige, hvad man mener,” siger Helle Grimar, der er tillidsrepræsentant for HK’erne på virksomheden.

”Vi grinede aldrig på SU-møderne førhen. Nu har vi lidt mere ping-pong, og ledelsen kan tage noget gas. Tidligere gad man egentlig ikke sige noget, for vi kom bare til at diskutere det,” supplerer Peter Jensen, som er tillidsrepræsentant for 3F’erne på lageret og i varemottagelsen.

RO PÅ GULVET

De er dog ikke i tvivl om, at den nye samarbejdsstruktur bidrager væsentligt til den gode stemning.

”Du kan til enhver tid gå til en leder, hvis du har brug for en hurtig beslutning. Mange gang er det jo for en kollega, at man lige skal have en lille snak, og det giver en helt anden ro på gulvet, når der kommer en hurtig tilbagemelding på et spørgsmål,” siger Peter Jensen.

Samtidig oplever han, at der faktisk kommer svar på mange spørgsmål på statusmøderne, så det ikke længere er nødvendigt at bringe så meget videre til SU.

”Tit prøver vi først at bringe spørgsmål op på statusmøderne, men hvis det ikke kan lade sig gøre at finde en løsning der, så plejer jeg at sige til ledelsen, at vi har tænkt os at tage det videre, for så er det til referat,” supplerer Christian Dyring.

Hans erfaring er, at det giver et langt bedre samarbejde, hvis ledelsen er varslet om, hvilke sager medarbejderne har tænkt sig at bringe op i SU. Det giver lederne mulighed for at forberede sig og finde frem til løsninger.

”Hvis vi kommer med ting, som de er helt uforberedte på, så går de jo bare i forsvarsposition. Det er klart. Det ville vi også gøre,” tilføjer Bo Bennetsen, som er tillidsrepræsentant for håndværkerne i bygning 11 og medlem af Dansk Metal.

ALTID POSITIV

Samtidig har alle tillidsrepræsentanterne en målsætning om, at de går positivt til samarbejdet. Den holdning slog for alvor igennem, da virksomheden skulle håndtere covid-19-situationen.

”Det kan godt være, at vi kommer med alle problematikkerne, men vi prøver også at komme med en positiv tilgang til det og involverer os selv i løsningerne. For eksempel oplevede vi under covid-19-situationen, at det haltede lidt med arbejdsmiljøet på nogle punkter. Men i stedet for bare at kritisere, så prøvede vi at gøre noget proaktivt. Blandt andet tilbød Christian og jeg vores hjælp til arbejdsmiljøgruppen,” siger Helle Grimar.

Den håndsækning blev anerkendt hos ledelsen, og Lene Overgaard Andersen betegner i dag erfaringerne fra covid-19-situationen som guld, som de har fået foræret.

CO-INDUSTRI SAMARBEJDSPRIS

Du kan læse meget mere om CO-industri Samarbejdspris, og hvordan du nominerer din arbejdsplads til prisen.

”Det har været en styrke for os, at vi har været ude af vores komfortzone. Det tænker jeg, at vi kan bruge til rigtigt meget fremadrettet. Vi har vist, hvor hurtigt vi kan omstille os. Vi har været nødt til at stå skulder ved skulder, og jeg tror for alvor, at vi har fået øjnene op for, at vi ikke kan gøre det alene. Vi kan spille hinanden gode, og det skal vi bygge videre på,” siger hun.

STRATEGISK SU

Samarbejdsudvalget har netop haft besøg af TekSam, som i løbet af en dag guidede dem i retning af en køreplan for, hvordan SU kan arbejde mere strategisk i fremtiden. På dagen fik de 14 medlemmer af SU talt om deres forventninger til hinanden, og de blev enige om, at de i det kommende år skal arbejde struktureret med personalepolitik, grøn omstilling, modtagelse af nye medarbejdere og efter- og videreuddannelse af medarbejderne.

Der er nedsat arbejdsgrupper, som skal arbejde med de enkelte emner, og der er sat en deadline for, hvornår udvalgets arbejde skal præsenteres for det samlede SU.

Det har skubbet SU endnu et skridt i den rigtige retning, er ledelse og medarbejdere enige om.

”Nu begynder det at batte noget. Nu er det ikke længere så ”fluffy”. Vi har nogle deadlines, og vi er alle sammen involverede,” fastslår Helle Grimar.

TEKSAM

TekSam er et samarbejdsorgan for Dansk Industri og CO-industri. Desuden indgår Fødevareforbundet NNF i samarbejdet. TekSam administrerer Samarbejdsaftalen, og hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg.

TekSams målsætning er at styrke det daglige samarbejde mellem medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse til gavn for trivsel og produktivitet i virksomhederne.

TekSam kan hjælpe dit samarbejdsudvalg med:

- At lave en trivselsundersøgelse
- At styrke den sociale kapital
- Inspiration og planlægning af kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning
- Forebygge stress
- At lave en mobbepolitik
- At forebygge konflikter
- Rolleafklaring
- At udvikle personalepolitikker

TekSam står desuden bag:

- TekSams Årsdag
- Temamøder
- Sporskifteprojektet
- Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter

05. Samarbejdsprisen: De var med i opløbet

Tre virksomheder var med i opløbet om at modtage CO-industris Samarbejdspris 2021. Johnson Controls Denmark i Højbjerg løb med titlen som Danmarks bedste "Samarbejdsplads". Mød de to øvrige virksomheder, der var tæt på, her.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

10. december 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

AMR

CO-industri modtager mange gode indstillinger til CO-industris Samarbejdspris fra tillidsrepræsentanter landet rundt. Det vidner om, at samarbejdet fungerer rigtig godt på mange virksomheder. Det gør det af mange forskellige årsager. Der er derfor ikke en facitliste for, hvad der udløser prisen som Danmarks bedste "Samarbejdsplads". Nogle år springer en virksomhed i øjnene, fordi medarbejdere og ledelse har taget et helt særligt initiativ i forhold til samarbejdet. Andre år kan det været et langt sejt træk, der har forbedret samarbejdet, som træder frem.

Til samarbejdsprisen 2021 blev der i det store og tætte felt udvalgt tre virksomheder, som udgjorde opløbet. Ud over Johnson Controls Denmark var det:

AVIATOR

Handlingselskabet Aviator i Københavns Lufthavn blev indstillet af 3F-tillidsrepræsentant Allan Slawecki på vegne af tillidsrepræsentanter for 3F og HK.

Aviator servicerer flyselskaber i Københavns Lufthavn. Selskabets medarbejdere sidder blandt andet i check-in og tager mod flypassagerer, de servicerer flyene under mellemlanding, og de håndterer bagagen. Virksomheden havde på indstillingstidspunktet 160 medarbejdere, hvilket er væsentligt færre end før coronasituationen. Medarbejderne fordeler sig ligeligt i de to forbund.

Aviator bliver af Allan Slawecki fremhævet for at inddrage tillidsrepræsentanterne i alle væsentlige beslutninger og fastholde det gode samarbejde selv i en krise som under coronasituationen, der ramte flybranchen hårdt i 2020. På under to år har ledelse og medarbejdere samarbejdet om både masseafskedigelses og masseansættelser. Hele tiden har holdningen været, at de tiltag, som var nødvendige at tage, kunne lade sig gøre inden for lokalaftalernes rammer.

Virksomheden satser hårdt på uddannelse og bruger både sporskifteordningen, selvvalgt og aftalt uddannelse gennem IKUF samt diverse interne uddannelser. Samtidig får ufaglærte medarbejdere i virksomheden tilbud om at blive faglærte. Gennem uddannelse lykkedes det også at fastholde en del af medarbejderne under coronasituationen.

Ledelsen betragter det som virksomhedens ansvar at sikre medarbejderne uddannelse, så deres værdi på arbejdsmarkedet opretholdes.

Samarbejdet er ifølge Allan Slawecki præget af en åben og gennemsigtig dialog. Ledelse og medarbejdere kender hinanden som hele mennesker, hvilket skaber gode relationer, og alle tror på, at de er i samme båd og ror i takt.

SIMPSON STRONG-TIE A/S

Simpson Strong-Tie A/S i Boulstrup ved Odder blev indstillet af 3F-tillidsrepræsentant Jakob Pedersen på vegne af ham selv og talsmanden for Dansk Metal.

Simpson Strong-Tie A/S producerer beslag til bygningsindustrien. Virksomheden har 80 ansatte.

De tillidsvalgte fremhæver virksomheden for at have forbedret samarbejdsklimaet væsentligt gennem de seneste år. Blandt andet har de styrket samarbejdet gennem et tæt samarbejde om et nyt lønsystem.

Samtidig har virksomheden arbejdet med at involvere medarbejderne mere i produktionen og give dem mod på at sige deres mening.

Ifølge de tillidsvalgte har de og ledelsen vendt mistillid til tillid gennem en åben og ærlig dialog, og de samarbejder dagligt om at finde fælles løsninger på store og små udfordringer. Blandt andet har det givet en meget bedre kommunikation fra værkstedet til produktionen, at de faglærte er blevet samlet i én gruppe.

CO-INDUSTRI'S SAMARBEJDSPRIS

Du kan læse meget mere om CO-industri's Samarbejdspris, og hvordan du nominerer din arbejdsplads til prisen.

Virksomheden ønsker at løfte medarbejdernes kvalifikationer, da produktionen bliver mere og mere kompliceret. Der er derfor lavet en rammeaftale om aftalt uddannelse, og de første medarbejdere er netop blevet uddannet til industrioperatører.

Uddannelsesudvalget arbejder ud fra en strategi om, at alle medarbejdere løbende skal efter- og videreuddanne sig. Det kan dog være svært at få snebolden til at rulle, men de bliver ved med at tale om uddannelsesmulighederne. Samtidig vil uddannelse for nogle medarbejdere betyde lønforhøjelse i det nye lønsystem.

06. Kemisk risikovurdering: Kom væk fra skrivebordet

Arbejdsmiljørådgiver Jasper Eriksen giver gode råd til, hvordan I kan gribe den svære kemiske risikovurdering an.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

10. december 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

Den kemiske risikovurdering volder problemer i mange virksomheder. De er usikre på, hvordan vurderingen skal foretages, og hvor omfattende vurderingen skal være.

Men i virkeligheden er det ikke så svært, siger Jasper Eriksen, som er erfaren arbejdsmiljørådgiver hos Arbejdsmiljøcentret Human House. Han gav på BFA Industris Arbejdsmiljø Topmøde gode råd til, hvordan arbejdsmiljøorganisationen på en overskuelig måde kan gribe den lovpligtige kemiske risikovurdering an.

”Det handler om at komme væk fra skrivebordet og ud og kigge på de mennesker, som arbejder med den farlige kemi. Hvordan gør de det, og hvad er der af risici forbundet med det? Det, vi skal med den kemiske risikovurdering, er jo at få farligheden i arbejdsprocesserne ned,” sagde han.

NYE VEJLEDNINGER

BFA Industri har netop udgivet den sidste vejledning af to om kemisk risikovurdering. Først på året kom vejledningen ”Kemisk risikovurdering”, som er en egentlig beskrivelse af, hvad kemisk risikovurdering er, og nu er vejledningen ”Kemisk arbejdsmiljø” udkommet. Den tykke vejledning er tænkt som et opslagsværk med metoder og værktøjer til at arbejde med det kemiske arbejdsmiljø.

De to vejledninger dannede baggrund for det oplæg, som Jasper Eriksen holdt for en tætpakket sal på topmødet.

”Det er glædeligt, at det kemiske arbejdsmiljø får det fokus, som det fortjener. Men jeg tænker også, at den store interesse skyldes, at mange synes, at området er besværligt og svært at arbejde med. Den gode nyhed er, at I ikke skal starte fra scratch, når I skal lave kemisk risikovurdering. Meget af det gør I jo i forvejen, så det handler i virkeligheden mere om at se på, om det, I har aftalt tidligere, fungerer, som det skal,” fastslog han.

Hvis arbejdspladsen allerede har gjort sit forarbejde godt, så er det ikke så vanskeligt at arbejde med kemisk risikovurdering, mener han.

SKRIDT FOR SKRIDT

Vejledningen om kemisk arbejdsmiljø viser skridt for skridt, hvordan man sikrer sig, at grundlaget for kemisk risikovurdering er på plads. Det handler blandt andet om, at der skal være et overblik over de arbejdsprocesser, hvor der bruges kemiske produkter:

- Få rydder op og bortskaffet det, som er overflødigt
- Find ud af, om nogle produkter kan erstattes med ufarlige eller mindre farlige produkter
- Opdel de tilbageblevne kemiske produkter i de arbejdsprocesser, hvor de bruges.

”Hvis I har mindre farlige og færre produkter, så bliver den kemiske risikovurdering meget mere overskuelig og lettere at gå til,” fastslog Jasper Eriksen.

Herefter skal virksomheden sikre sig, at den har sikkerhedsblade på alle farlige kemiske produkter, som er tilbage. Det er et lovkrav. Ligesom det er et krav, at virksomheden laver en liste – af nogle kaldt en produktliste – over de farlige produkter. Produktlisten skal være tilgængelig for alle de medarbejdere, der arbejder med arbejdsprocesser, hvor der bruges farlige kemiske produkter.

ET REGNESTYKKE

Næste skridt er at kigge på opbevaringen af de kemiske produkter. Jasper Eriksen anbefaler, at virksomheden følger leverandørens anbefalinger for opbevaring, og derudover opbevarer produktet så tæt på brugsstedet som muligt for at minimere risikoen for ulykker under transport.

Samtidig skal virksomheden også have styr på de arbejdsprocesser, hvor der opstår en påvirkning som for eksempel svejserøg, slibestøv og dieselos.

Alle disse faktorer spiller en rolle, når der skal risikovurderes. Den kemiske risikovurdering kan nemlig sættes op som et regnestykke, der hedder fare gange udsættelse er lig med risiko. Først vurderes stoffets farlighed, og kan det ikke erstattes af mindre farlige eller ufarlige stoffer, så skal man fokusere på udsættelsen.

Det kan ske ved at kigge på forebyggende foranstaltninger som for eksempel indkapsling af arbejdsprocessen eller opsætning af ventilation. Det kan også være at isolere arbejdsprocesser med kemikalier for på den måde at reducere antallet af medarbejdere, som kan blive påvirket.

”Endelig er der personlige værnemidler, men her skal man huske, at de er den dårligste forebyggelse. Hvis man kan undgå dem, så er det det, man skal gøre,” siger Jasper Eriksen.

Herefter skal virksomheden sikre, at medarbejderne er instruerede i at arbejde sikkert med kemiske stoffer. En mundtlig instruktion kan være fin, men Jasper Eriksen anbefaler også, at der altid udarbejdes en skriftlig instruktion, så det er muligt at vende tilbage til instruktionen.

KEMISK RISIKOVURDERING

7 punkter, som altid skal med i kemisk risikovurdering

1. Stoffernes og materialernes farlige egenskaber
2. Eksponeringsgrad, -type og -varighed
3. Omstændighederne ved arbejdet med de farlige stoffer og materialer, herunder mængden
4. Virkningen af forebyggende foranstaltninger, der er truffet eller skal træffes
5. Erfaringer fra arbejdsmedicinske undersøgelser
6. Arbejdstilsynets grænseværdier
7. Leverandøroplysninger om sikkerhed og sundhed

SE HVORDAN DET FOREGÅR

Selve risikovurderingen foretages ved at gå ud og se på, hvordan kollegerne arbejder. Bruger de rent faktisk værnemidler og ventilation, husker medarbejderne at skifte filter i åndedrætsværnet, hvordan foregår rengøring og afrensning af værktøjer, og håndteres eventuelt affald korrekt?

Her anbefaler Jasper Eriksen at dele mere komplicerede arbejdsprocesser op i flere bidder, så der bliver kigget på, hvad der sker, før arbejdsprocessen går i gang, under processen og efter.

Der er syv faste punkter, som skal med i en kemisk risikovurdering. Arbejds miljørådgiverne oplever, at særligt punktet om arbejdsmedicinske undersøgelser rejser spørgsmål.

”Det handler om, at hvis virksomheden har haft nogle medarbejdere inde til undersøgelse på arbejdsmedicinsk klinik, så skal I huske at indarbejde eventuelle anbefalinger fra klinikken i jeres risikovurdering,” sagde han og påpegede, at hvis virksomheden oplever udfordringer med de syv punkter, så skal den hoppe tilbage og arbejde mere med forebyggelse.

I begge vejledninger er der eksempler på, hvordan kemisk risikovurdering kan se ud, og på BFA Industris hjemmeside vil der komme skemaer til download, som er lige til at bruge ved risikovurderingen. Det vil også blive muligt at hente en PowerPoint, som kan bruges til intern vejledning.

På Arbejdsmiljø Topmøde 2021 havde deltagerne blandt andet også mulighed for at opleve ulykkesforebyggelse på lyd, de fik et oplæg om, hvordan trivsel og præstationer gik hånd i hånd og et indblik i exoskeletter og sikker krankørsel.

07. Hvor går grænsen?

Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter har lavet en række konkrete værktøjer, som skal hjælpe ledere og medarbejdere med at forebygge og håndtere hændelser med uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel chikane.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

8. december 2021

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

TR

AMR

Hvordan kommer I uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel chikane til livs på jeres arbejdsplads? Er det svært at få taget hul på snakken? Og er det svært at finde de rigtige værktøjer til undgå krænkelser og til at håndtere dem, der måtte ske?

Så er der nu en ny og opdateret værktøjskasse, som I kan bruge på jeres arbejdsplads.

Hjælpen kommer fra Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter, som i oktober 2021 i fællesskab har relanceret kampagnen "Hvor går grænsen", som første gang blev rullet ud for to år siden.

I 2019 var der først og fremmest fokus på at få arbejdspladserne til at forstå vigtigheden af at tage samtalen. Den nye kampagne tilbyder langt mere konkrete

værktøjer til, hvordan især lederne og virksomheden generelt kan forebygge grænseoverskridende adfærd eller håndtere sagerne.

De nye værktøjer består af:

- Dialogkort til at sætte gang i samtalen på arbejdspladsen
- Guides og gode råd:
 - Guide til den undersøgende samtale
 - Guide til at søge mere viden og sparring
 - Guide til at skabe en politik til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane
 - Drejebog til webinar/temamøde om udvikling af en politik
- Forebyggende dialogværktøj
- Kampagneplakater

På mange arbejdspladser er seksuel chikane blevet sat på dagsordenen. Dialogen er blevet mere åben, og flere virksomheder har fået klare retningslinjer og politikker, der skal bidrage til forebyggelse af seksuel chikane.

TEKSAM KAN HJÆLPE

TekSam kan hjælpe din arbejdsplads med at udarbejde en forebyggende plan mod krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

”Men vi er langt fra i mål. Derfor vil vi også opfordre til, at man i samarbejdsudvalget tager temperaturen på, hvor virksomheden er i forhold til forebyggelse og håndtering af seksuelle krænkelse. Kan der gøres mere? Har man en politik og nogle retningslinjer, som opfylder formålet, og har man de værktøjer, der er nødvendige. Er der en åben og ærlig dialog om, hvorvidt arbejdspladsen har en kultur, der giver rum til uønsket seksuel opmærksomhed og krænkelse – og hvordan

der i givet fald kan ske en varig kulturændring?” siger områdeleder for samarbejdsområdet i CO-industri Dennis Jensen.

Materialerne til kampagnen ”Hvor går grænsen” kan hentes på [TekSams hjemmeside](https://www.teksam.dk/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/seksuel-chikane/kampagne-hvor-gaar-graensen) (<https://www.teksam.dk/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/seksuel-chikane/kampagne-hvor-gaar-graensen>) og på [Arbejdstilsynets hjemmeside](https://at.dk/arbejdsmiljoeproblemer/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/hvor-gaar-graensen/) (<https://at.dk/arbejdsmiljoeproblemer/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/hvor-gaar-graensen/>)

.