

Sådan kan du arbejde med trivsel og forebygge krænkende adfærd på autoværksteder

# RESPEKT

på værkstedet

## VÆRKTØJS KASSEN:

Sådan kan du  
sikre respekten på  
værkstedet



# RESPEKT

## på værkstedet

**Ansvarshavende udgiver:**

Dansk Metal  
Mølestien 7, 2450 København SV

**Layout:**

Hilden Design

**Udgivet:**

November 2022.

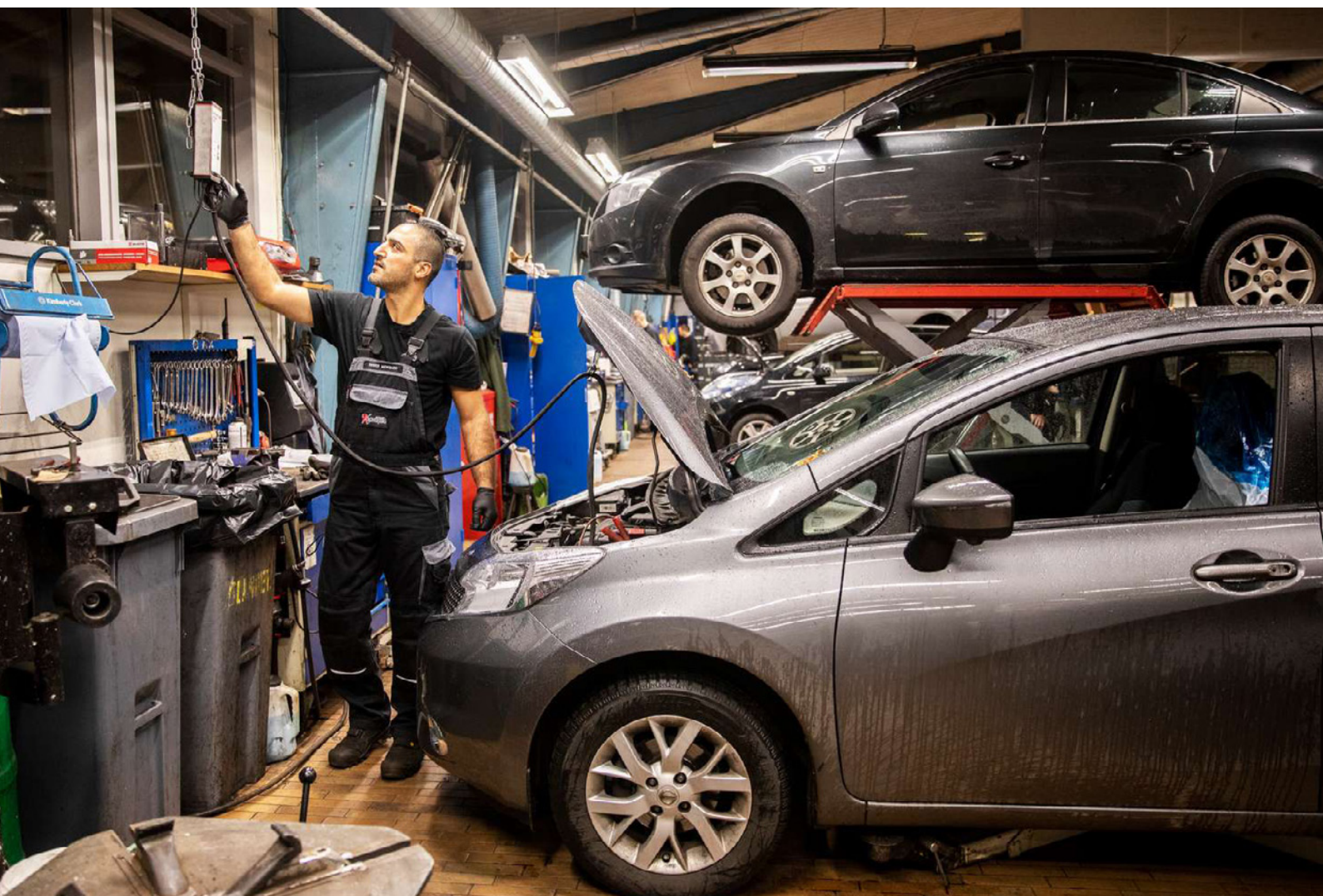
Har du spørgsmål, eller ønsker du at få tilsendt yderligere eksemplarer af rapporten eller få den som PDF, kan du skrive til Pia Haandbæk, Dansk Metal på mailadressen: [piha@danskmatal.dk](mailto:piha@danskmatal.dk)

  
AutoBranchen Danmark

  
DANSK  
METAL

Projektet er et samarbejde mellem Autobranchen Danmark og Dansk Metal.  
Projektet er støttet af Velliv fonden.

**Velliv**  
Foreningen



# Indholdsfortegnelse

<b>Respekt på værkstedet.....</b>	<b>5</b>
<b>Et blik på trivsel i autobranchen.....</b>	<b>6</b>
<b>Hvad vil det sige at arbejde med respekten på værkstedet? .....</b>	<b>8</b>
Hvad er krænkende adfærd? .....	8
<b>Værktøjskassen: Sådan kan du sikre respekten på værkstedet .....</b>	<b>12</b>
Kommunikation kan klare det meste .....	13
Lav et sprogligt servicetjek.....	14
Respektvitaminer – gør ros og anerkendelse til hverdag .....	15
Personalepolitik – sæt rammer om respekten .....	15
Personalemøder – respekt på dagsordenen .....	17
<b>Opmærksomhedspunkter – temaer i projektet.....</b>	<b>18</b>
<b>Opmærksomhedspunkt A:</b> Hvor stærk er fortællingen om, at man skal kunne holde til en hård tone på værkstedet? .....	18
<b>Opmærksomhedspunkt B:</b> Sexisme, nedsættende sprog og personangreb .....	18
<b>Opmærksomhedspunkt C:</b> Er I fælles om trivsel og respekt på værkstedet? .....	19
<b>Opmærksomhedspunkt D:</b> Humor og drilleri – nødvendigt eller for meget?.....	20
<b>Opmærksomhedspunkt E:</b> Seksuel chikane i mandsdominerede fællesskaber .....	21
<b>Opmærksomhedspunkt F:</b> Generationskløfter?.....	22
<b>Opmærksomhedspunkt G:</b> Ris, ros og hjælp.....	23
<b>Opmærksomhedspunkt H:</b> Overdragelse af arbejde og brok.....	23
<b>Hvad har vi gjort i projektet? .....</b>	<b>24</b>
Workshoppen 'Over Stregen' starter samtalen om respekten .....	25









# Respekt på værkstedet

Autobranchen er presset i disse år. Omskifteligheder i markedet påvirker forsyningskæder, mekanikerfaget bliver mere specialiseret som ny teknologi kommer til, bilmærkerne stiller større og mere komplekse krav til værkstedernes certificering og der er mangel på arbejdskraft. Det påvirker arbejdsmiljøet.

Manglen på arbejdskraft presser branchen endnu hårdere og øger behovet for at kunne rekruttere bredere og fastholde medarbejdere. Her er både løn og arbejdsforhold vigtige. Mekanikere har en god uddannelse og kan bestride mange forskellige jobs. Det gør dem eftertragtede i andre brancher.

Arbejdsmiljø er et redskab til fastholdelse og rekruttering. Har du det godt på din arbejdsplads, har du både lyst til at blive og måske yde en ekstra indsats. Medarbejdernes trivsel er fundamentalt for et godt mentalt helbred, og alle fortjener at blive behandlet med værdighed og respekt af både kollegaer, ledere, kunder og leverandører.

Men forskellige ting kan udfordre respekten på værkstedet. Dårlig omgangstone, mangel på anerkendelse, fordomme eller fællesskaber, som ikke respekterer et nej, kan være med til at gøre arbejdslivet dårligt eller føre til krænkende handlinger. Forebyggelse af krænkende handlinger – dvs. mobning, seksuel chikane og anden nedværdigende adfærd – er derfor nødvendigt for at sikre respekten på værkstedet.

Forebyggelse er at tage tingene i opløbet og sikre, at respekten bevares. Det er med det sigte, at denne rapport er skrevet. Den er en hjælp til, hvordan autoværksteder kan arbejde forebyggende med at skabe et godt arbejdsmiljø fri for krænkelser.

Forebyggelse betyder ikke, at din arbejdsplads har et dårligt arbejdsmiljø. Tværtimod handler det om at sikre, at den ikke får det. Nye opgaver, nye it-systemer, nye kollegaer, nye udfordringer og generelle udviklinger i samfundet gør, at det altid giver mening at tjekke ind med respekten på værkstedet. Det får du redskaber til at gøre i denne rapport.

Rapporten begynder med at skitsere baggrunden for projektet. Her kan du læse mere om tendenser og udviklinger i autobranchen i forhold til trivsel og krænkende adfærd.

Dernæst kan du stifte bekendtskab med rapportens 'værktøjskasse', som er konkrete metoder til, hvordan du kan arbejde med respekten på værkstedet.

Herefter gennemgår rapporten 8 opmærksomhedspunkter, som er konkrete dynamikker på autoværksteder, der kan forårsage manglende respekt og mistrivsel. Du kan gennemgå opmærksomhedspunkterne og se, om det er noget, du kan genkende fra dit værksted. Er det tilfældet, kan det være en fordel at dykke ned i værktøjskassen.

Til sidst kan du læse om, hvordan vi har gennemført projekt Respekt på Værkstedet. Her kan du få mere information om, hvordan projektets hovedaktivitet – dialogspillet 'Over Stregen' – er blevet gennemført.

God læsning!

# Et blik på **trivsel** i autobranchen



Dansk Metal og AutoBranchen Danmark har en interesse i at sikre alle medlemmer og medarbejdere i autobranchen gode vilkår. Det ser vi som en kerneopgave. Og her står trivsel centralt.

Autobranchen har en vigtig funktion i samfundet. Der kører ca. 2,79 mio. personbiler på de danske veje.<sup>1</sup> De skal – sammen med lastbiler, busser og andre transportmidler – forbi en mekaniker i ny og næ. Den grønne omstilling betyder yderligere et behov for nye kompetencer og omstillings-

parate medarbejdere.<sup>2</sup> Det er derfor i alles interesse, at der er medarbejdere nok i autobranchen, og at de går glade på arbejde.

Mekanikere er typisk passionerede mennesker, som går op i at levere en service med høj faglighed. De har en solid uddannelse i rygsækken, som gør dem dygtige til teknik og mekanik, strøm og komplekse problemstillinger. Derfor står mange døre åbne for en nyuddært mekaniker. Ca. 46% af mekanikerne har forladt branchen efter 10 år. Derfor mangler autobranchen

medarbejdere. Branchen presses af andre industrier, som kan gøre god brug af mekanikernes alsidige, tekniske kunnen. Det er brancher, som i visse tilfælde både kan tilbyde bedre løn og arbejdsvilkår.<sup>3</sup>

Der er mange knapper at skrue på, i forhold til at forbedre vilkår i autobranchen. En af dem er arbejdsmiljø og det psykiske arbejdsmiljø, som handler om trivsel, velvære og respekt på værkstedet. For selvom mange værksteder er præget af gode fællesskaber, hvor ledere og medarbejdere arbejder sam-

men om at skabe en god hverdag, findes der også værksteder, hvor kommunikationen halter, tonen og opførslen er for rå og arbejdsmiljøet dårligt.

Dansk Metal har flere historier og sager fra autobranchen, som vidner om problemer med respekten på værkstedet. Det gælder f.eks. John, som endte med at true en kollega pga. drillerier. Eller Kjeld som trak stikket og skiftede fra mekaniker til vejhjælp efter at have oplevet, at arbejdsmiljøet på værkstedet forblev dårligt.<sup>4</sup>

Men der er også sket mange fremskridt i branchen. Taler du med en ældre mekaniker, vil du hurtigt lære, at tingene ikke er, som de har været. Nogle af de interviewede til projektet beretter om en lærlingetid, hvor det kunne ske, at lærlinge blev snydt til at gribe rødglødende værktøj, hejst op i lifte med en kold vandslange ned ad ryggen mens alle gik til frokost, blev sat til at starte biler, hvor der var sat strøm til sædet og andre former for grov mobning og vold. Det er heldigvis sjældent i dag. Men spørger du en mekaniker om, hvorfor man sprøjter bremsevæske på en lærling og sætter ild til det, kan du stadig få svaret: ”sådan får man fut i en sløv lærling.”

Vi ved fra undersøgelser, at lærlinge sætter trivsel højt. En undersøgelse konkluderer, at anerkendelse, respekt og en retfærdig behandling har størst betydning for, om lærlinge er tilfredse med deres lære- og praktikplads.<sup>5</sup> Særligt omgangstonen har betydning for, om eleverne trives, og hele 80% af eleverne svarer i undersøgelsen, at de har oplevet en rå omgangstone.<sup>6</sup> Auto-Branchen Danmark har ligeledes sat fokus på, at elever først og fremmest vil trives.<sup>7</sup> Trivsel kan altså være vigtigt for rekruttering og fastholdelse af nye hænder i branchen.

Et andet spørgsmål er, hvordan et dårligt arbejdsmiljø med manglende respekt kan påvirke rekruttering af kvinder til branchen. Kvinder udgør stadig blot 10% af alle medarbejdere i autobranchen, og på landets erhvervsskoler udgør kvinderne omkring 4-6% af personvognsmekanikereleverne.<sup>8</sup> Antallet af kvinder på landets erhvervsskoler og på autouddannelserne er dog stigende, og der er derfor et potentiale for at hente yderligere arbejdskraft og nye kompetencer. Det har branchen fået øjnene op for, selvom den stadig kæmper med at få flere kvinder på værkstederne.<sup>9</sup>

En undersøgelse fra Autobranchen Danmark viser, at kvinder og mænd generelt trives lige godt på autouddannelser. Dog tyder undersøgelsen på, at kvinder oplever flere fordomme og i større grad bliver udsat for seksuel chikane end mænd.<sup>10</sup> Det er et vigtigt

## Trivsel kan være vigtig for rekruttering og fastholdelse af nye hænder i branchen.

opmærksomhedspunkt, da fordomme og seksuel chikane øger risikoen for koncentrationsbesvær, depression og manglende selvtillid, og kan påvirke motivation, præstation og medarbejders relationer til kollegaer.<sup>11</sup> Mistrivsel er en stor årsag til uddannelsesfrafald.<sup>12</sup> Og en undersøgelse viser, at kvinder på personvognsmekanikeruddannelsen generelt har højere frafald end mænd. Blot 27% af kvinderne gennemfører uddannelsen. Det ligger lidt under kvinders generelle gennemførelsesprocent på 31% målt på alle metaluddannelserne.<sup>13</sup> Et yderligere opmærksomhedspunkt er, at særligt kønsminoriteter i traditionelle mandefag – hvad end kvinder eller LGBT+ personer – oplever mistrivsel på erhvervsskoler som følge af sexismen og seksuel chikane.<sup>14</sup>

Undersøgelsen fra Autobranchen Danmark viser videre, at hvor trivlsen på skolerne generelt er høj, møder de kvindelige elever i højere grad udfordringer i deres lærepladser på virksomhederne. Andre undersøgelser tegner et billede af, at en vedvarende sexistisk værkstedskultur kan være med til at gøre autoværksteder ubehagelige og direkte utrygge for kvindelige kunder.<sup>15</sup> For at gøre autobranchen et trygt og attraktivt sted at arbejde og være kunde for kvinder, er det derfor vigtigt at arbejde med respekten på værkstedet.

Det samme gælder LGBT+ kollegaer. Selvom vi ikke ved noget specifikt om autobranchen, viser en undersøgelse om LGBT+ personers trivsel på arbejdsmarkedet, at der er et klart sammenhæng mellem LGBT+ personers trivsel, og om de kan være åbne om deres seksualitet eller identitet på deres arbejdsplads. Undersøgelsen

viser videre, at faglærte og ufaglærte LGBT+ personer generelt føler, at de kan være mindre åbne om deres seksualitet eller identitet på arbejdspladsen.<sup>16</sup> LGBT+ kollegaer skal kunne tale lige så åbent om deres parforhold, fritidsinteresser og tanker,

som deres kollegaer kan. Det er vigtigt, at respekten på værkstedet er for alle.

Alle brancher kan have udfordringer med arbejdsmiljø og krænkende adfærd. De seneste års fokus på seksuel chikane har vist, at hvad end du er journalist, ingeniør eller smed, giver forebyggelse mening for at højne trivlsen på arbejdspladsen. Her står autobranchen langt fra alene. Da der ikke findes en forkromet løsning på alle branchers udfordringer, giver det mening at zoome ind på kulturer og dynamikker i en branche. Det har projekt Respekt på Værkstedet været en unik mulighed for.

# Hvad vil det sige at arbejde med **respekten** på værkstedet?

Alle har det bedst, når de trives på deres arbejdsplads. At føle sig respekteret i sit arbejde og af sine kollegaer er centralt for, at vi har lyst til at gå på arbejde. At vi finder glæde i vores arbejde, og at vi gider yde en indsats, når arbejdet er hårdt, kedeligt eller krævende. Men en arbejdsplads er også et mere eller mindre tilfældigt fællesskab. Her samles vi på tværs af geografi, kultur, seksualitet, køn og andre ting. Det kan gøre det mere spændende at gå på arbejde. Men det kan også være en årsag til både konflikt og mistrivsel. Derfor er respekten vigtigt for at skabe et godt grundlag for trivsel i forskellighed.

At arbejde med respekten på værkstedet betyder at tage potentielle konflikter og mistrivsel i opløbet. Det er det, der menes med forebyggelse. Ligesom du kan mindske risikoen for rustdannelse eller trafikulykker, kan du også mindske risikoen for, at kollegaer mistrives eller bliver dårligt behandlet. Men det sker ikke altid af sig selv. Det skal indarbejdes og øves.

Mange hændelser, hvor kollegaer ikke føler sig respekteret, hvor de begynder at mistrives, og hvor det i værste fald kan føre til en sygdom, opsigelse eller en fagretlig sag, er udtryk for gentagne handlinger. Det er mange gange ikke den ene sure bemærkning, et enkelt drilleri, eller en dum kommentar som skaber mistrivsel. Det er oftere, når folk ikke føler sig hørt, ikke føler de kan sige fra, ikke føler de har opbakning og mister tilliden til deres kollegaer. Dog er det vigtigt at huske på, at et enkelt tilfælde sagtens kan være groft nok til, at en kollega føler sig nedværdiget eller skubbet ud af fællesskabet.

## **HVAD ER KRÆNKENDE ADFÆRD?**

I projekt Respekt på Værkstedet har vi arbejdet med forebyggelse af krænkende adfærd. Ordet krænkelse er i den

offentlige tale kommet et stykke væk fra sin juridiske betydning, hvor krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet.<sup>17</sup> Ordet 'krænkelse' kommer af et gammelt tysk ord for at gøre syg eller svag.<sup>18</sup> Denne oprindelige betydning af ordet indfanger meget godt, hvorfor krænkende adfærd er et problem: det gør os syge, fører til mistrivsel, ensomhed, stress, depression eller undergraver vores selvtillid. Vi angribes på vores værdighed og skubbes ud af fællesskabet.

Der er tale om mobning, når en medarbejder gentagne gange eller over længere tid udsættes for krænkende

handling, som personen opfatter som nedværdigende. Det kan være at blive kaldt skældsord, råbt ad, ydmyget, bevidst holdt udenfor fællesskabet eller tilbageholdt vigtig information.<sup>19</sup> Seksuel chikane er krænkelser af en seksuel karakter, der omfatter uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller

den virkning at krænke en persons værdighed.<sup>20</sup> Til forskel fra mobning lægger seksuel chikane-bestemmelsen vægt på, at krænkelserne ikke behøver at ske gentagne gange eller være personrettede. Seksuel chikane kan således godt være en engangshændelse, og det er ikke en undskyldning, at den generelle tone på arbejdspladsen er sexistisk eller seksuel.<sup>21</sup>

Mobning, seksuel chikane og andre krænkelser kan foregå på mange måder. Projekt Respekt på Værkstedet har fokuseret på sprog og opførsel. Dvs. hvordan vi taler til og opfører os overfor hinanden. Da det er svært at lave en standard for, hvad god opførsel er, har projektet taget udgangspunkt i synliggørelse af personlige grænser og kommunikation omkring arbejdspladsens kultur og værdier. Det er konkret

At arbejde med respekten på værkstedet betyder at tage potentielle konflikter og mistrivsel i opløbet. Det er det, der menes med forebyggelse.



blevet opøvet gennem dialogworkshoppen 'Over Stregen', som er blevet gennemført på alle deltagende arbejdspladser (læs om workshoppen på side 25).

Respekten for personlige grænser er vigtig, da det er en god målestok for, om folk føler sig godt behandlet. Vores grænser er forskellige. Vi kommer ind på en arbejdsplads med forskellige baggrunde og erfaringer, vi kan have forskellig kultur og religion, og vi kan have en masse blinde vinkler i forhold til, hvad der kan være krænkende for andre. Derfor er det vigtigt at synliggøre personlige grænser.

Det er vigtigt at have en god kommunikation blandt medarbejderne om arbejdspladsens kultur og værdier, da de ligger

som et baggrundstæppe på enhver arbejdsplads, selvom folk måske ikke lægger mærke til det. Kulturen kan være formet af nogle få medarbejdere, eller den kan være formet af, at "sådan har det altid været" – altså vanetænkning. Det kan gøre det svært at opdage krænkende adfærd, som kan være en del af sprog og opførsel på værksted, og som kan gå ud over respekten for den enkelte medarbejder.



## EN MÅDE AT SKABE OPMÆRKSOMHED OMKRING PERSONLIGE GRÆNSER ER AT HAVE FOKUS PÅ TRE TING

### 1. FORSKELLEN PÅ HENSIGT OG VIRKNING

Du kan have en god hensigt med noget, du gør eller siger. Men du kan aldrig vide, hvordan det bliver modtaget. Har det en dårlig virkning, bliver folk kedede af det eller føler sig krænket. Er der en uoverensstemmelse mellem hensigt og virkning, som bør tages alvorligt. Selvom du ikke mente noget med det, eller at det bare var for sjov, ændrer det ikke på, at det har haft en dårlig virkning.

Den bedste måde at håndtere sådan en situation, er at sige undskyld. Så føler den eller de krænkede sig respekteret, og I har et godt udgangspunkt for at genoprette tillid og undgå konflikt. Fokuserer du kun på din egen hensigt – f.eks. ”det var bare en joke” eller ”kan du nu ikke tage lidt gas?” – risikerer du at skabe yderligere konflikt.

#### Eksempel på forskellen mellem hensigt og virkning:

En kollega kæmper med en gammel bil, som skal have skiftet bremser. Han er kommet bagud med opgaven, og er begyndt at blive frustreret. En anden kollega ser situationen, og giver nogle kække kommentarer med på vejen: ”Se nu at blive færdig, så vi kan komme hjem!” ”Er det hårdt lille skat?” ”Pas nu på blodtrykket”, og andre bemærkninger falder ned over den frustrerede kollega som til sidst udbryder: ”Så hold dog din kæft og pas dig selv!” Den kække kollega bliver fornærmet og svarer: ”Slap dog af, det var bare for sjov”.

### 2. KONTEKST

Kontekst eller sammenhæng kan være altafgørende for, om noget bliver opfattet som krænkende. Det kan være måden, det bliver sagt på. Bliver det sagt med ironi, et blink i øjet eller med let skjulte hentydninger. Bliver det sagt et trygt sted? Bliver det sagt foran andre? Eller bliver det sagt i en upassende situation?

Den samme sætning kan have forskellige virkning alt efter, i hvilken sammenhæng den bliver sagt. Tag f.eks. et kompliment som ”Hvor ser du godt ud i dag”. Nogle vil mene, at man slet ikke skal give hinanden den slags komplimenter på arbejdet, da de handler om udseende. Andre synes, det kan være dejligt at få sådanne komplimenter. Her er vi tilbage til forskellen mellem hensigt og virkning. Men selv hvis en kollega godt kan lide at modtage sådan et kompliment, kan

der være forskel på at give komplimenter i salgslokalet, som er stort og lyst, og hvor der måske er andre mennesker, og så komme med det samme kompliment i et lagerlokale i kælderen uden vinduer, hvor du måske er alene med kollegaen. Her kan komplimentet pludselig virke truende og måske seksuelt chikanerende.

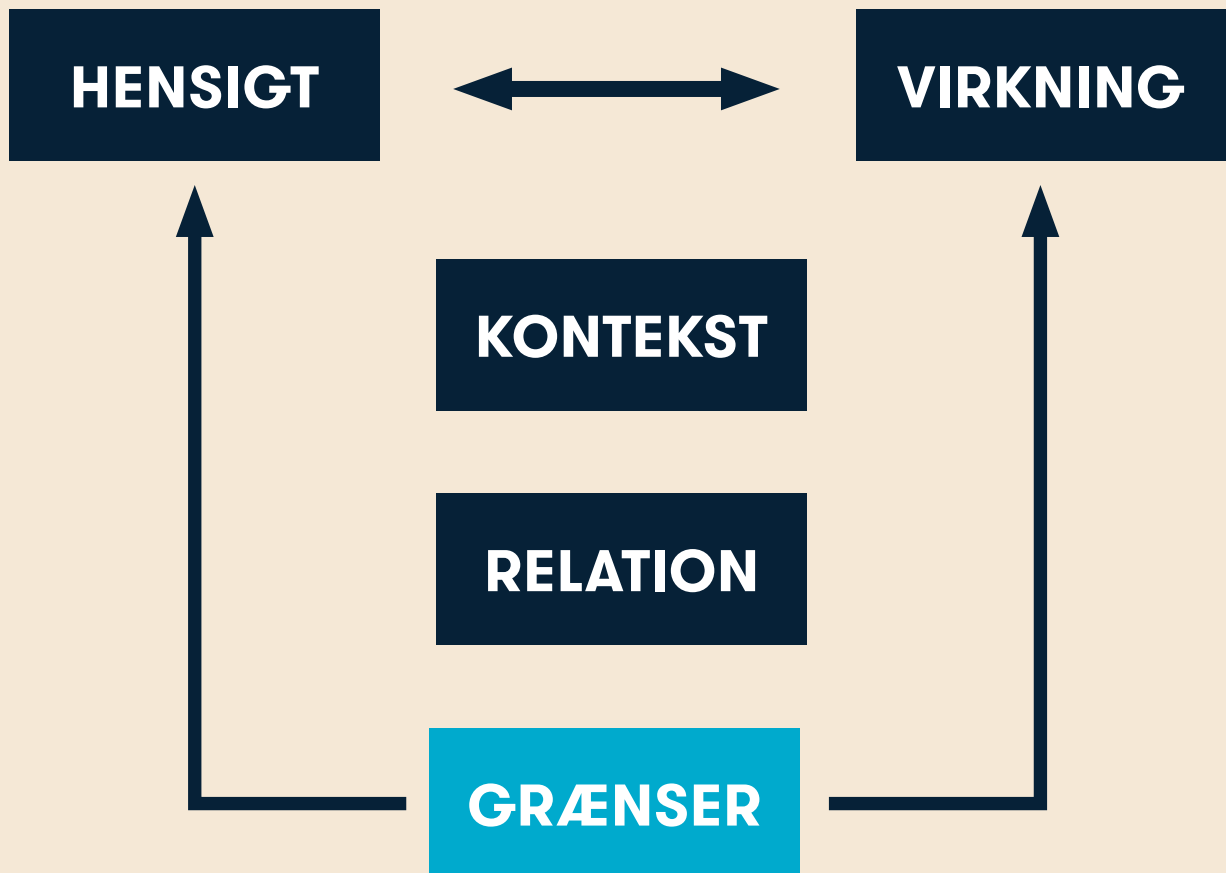
Kontekst kan også være afgørende for, hvornår nogle synes, at det er okay at sige bestemte ting. I workshoppen gennemført i projektet var der en generel tendens til, at mekanikerne synes en grov tone er okay på værkstedet, men at den ikke er okay i administration og salg. Det hang for dem sammen med, at der kunne være kunder i administration og salg. Men det hang også sammen med en bestemt opfattelse af, at mekanikere godt kan klare grov humor. Det er dog værd at undersøge, om alle kolleger er enige i det, og om det giver mening at dele arbejdspladsens værdier og kulturer omkring adfærd op i lokaler på den måde.

### 3. RELATION

Relation, eller det forhold I som kollegaer har til hinanden, er altafgørende for, om noget bliver opfattet som krænkende. Her er tillid centralt. Det var et gennemgående tema i workshoppen, at kollegaer, som har tillid til hinanden, kan gå langt. Men det var også et tema, at det kan være svært at vide, hvornår man har tillid nok til hinanden. Dertil kan det ske, at man laver en joke eller siger noget til en nyere kollega, f.eks. en lærling eller nyansat, man ikke har etableret et tillidsfuldt forhold til. Igen kan det samme udsagn pludselig blive opfattet helt forskelligt.

En anden ting, som kan påvirke en relation, er hierarkier og magtforhold. Der er forskel på, hvad du som chef kan sige til en ansat, og hvad du som svend kan sige til en lærling. Der kan også være forskel på, hvad du som et flertal på en arbejdsplads – på autoværksteder typisk etnisk dansk, heteroseksuel og mand – kan sige til et mindretal på en arbejdsplads – eks. muslim, homoseksuel eller kvinde. Det hænger sammen med, at du, som en der tilhører et flertal, ikke er i en lige så udsat position, fordi du i højere grad er med til at definere omgangsformen. Er du ene kvinde på værkstedet, er du mere udsat, når jokes eller dårlige kommentarer handler om dig. Specielt hvis de går på dit køn. Så bliver du rigtig udstillet som én, der ikke hører til i fællesskabet.







# Værktøjskassen:

## Sådan kan du sikre respekten på værkstedet

Dette afsnit skitserer 5 måder, du som leder, HR, tillidsvalgt eller medarbejder kan arbejde med respekten på værkstedet. Det er selvfølgelig ikke en udtømmende liste. Værktøjerne skal tilpasses netop dit værksted. Men det er en måde at komme i gang på.

Under afsnittet opmærksomhedspunkter bliver værktøjerne anbefalet. Er der derfor et opmærksomhedspunkt, du godt kunne tænke dig at arbejde med på dit værksted, kan du gå tilbage til værktøjskassen og hente inspiration.





## KOMMUNIKATION KAN KLARE DET MESTE

Mange konflikter kan forebygges med kommunikation. Kommunikation kan være med til at undgå misforståelser og genoprette tillid mellem medarbejdere, hvis tilliden er blevet brudt. Det kan ske, hvis der ryger en finke af panden, du får sagt noget surt, eller du krænker en, selvom det ikke var hensigten. Men for nogle kan kommunikation være svært, og det kan derfor være en fordel at træne kommunikation på værkstedet.

For at forbedre kommunikationen på værkstedet kan du lægge vægt på tre ting:

### 1. SPØRG OG LYT

Er du i tvivl om noget, så spørg. Det virker simpelt, men kan være ret svært i praksis. Har du sagt noget og er i tvivl om, hvorvidt din kollega er blevet vred eller såret, så er det en god idé at spørge. Opstår der en situation, som du finder ubehagelig eller akavet, så sig det højt og spørg, hvordan I kan ændre situationen. Her er det også vigtigt at være opmærksom på ikke at undvige den svære samtale (næste punkt).

Men det er også vigtigt, at folk lytter. Hvis du siger fra over for noget grænseoverskridende, og du efterfølgende bliver bedt om at slappe af, ikke være så sippet eller passe dig selv, så er dig og dine kollegaer på vej op ad konflikttrappen. Det er både vigtigt, at kunne lytte og tage kritik og kunne spørge og påpege en udfordring.

### 2. UNDVIG IKKE DEN SVÆRE SAMTALE

Kommunikationen knækker ofte, når emnet er svært. I forhold til krænkende adfærd kan det være sårbart både at sige, at du føler dig krænket, såret eller udstillet af dine kollegaers adfærd. Og det kan være sårbart at skulle indrømme over for en anden, at du har krænket, såret eller udstillet personen. Men det er vigtigt, at vi gør det. Og husk, at du kan komme langt med en undskyldning.

Dertil kan der være situationer på en arbejdsplads, som kan gøre at folk blev forlegne i forhold til at tage en samtale. En mekaniker som blev interviewet til projektet fortalte, at de havde fået en kvindelig kollega. De havde ikke særskilt omklædning, men det var i orden med den nye kollega. De udviklede hurtigt en rutine, hvor de klædte om med ryggen til hinanden. Men en dag havde nogle mandlige kollegaer oplevet, at de i en samtale havde vendt sig om, og at den kvindelige kollega havde stået med bar overkrop vendt mod dem.

De mandlige kollegaer havde fundet situationen akavet – også fordi de havde været nervøse for, hvad deres partnere og ægtefæller ville tænke om det. Men da den interviewede mekaniker blev spurgt, om de havde snakket med deres kvindelige kollega om det, var svaret nej. Dog kunne han heller ikke helt svare på, hvorfor de ikke havde snakket med hende om det. Svaret er muligvis, at det ville være en svær samtale (se også opmærksomhedspunkt E – side 21).

### 3. SØRG, FOR AT ALLE ER INFORMERET

Det er vigtigt, at alle føler sig informeret på værkstedet. Oplever folk, at der bliver indført initiativer eller nye systemer uden, at de er blevet informeret, kan det højne frustrationer og skabe brokkende og udadfarende medarbejdere. Det skaber ikke kun problemer for den enkelte, men for respekten på hele værkstedet. Det kan være information om alt fra nye it-systemer til nye ansættelser eller et åbent hus-arrangement.

Så sørg for, at alle er informeret på infoskærme, SMS, personalemøder eller hvad arbejdspladsen har til rådighed af kanaler.

## LAV ET SPROGLIGT SERVICETJEK

Vores sprog kan ramme hårdt og skævt. Og vi tager et helt arsenal af krænkende ord fra samfundet med ind på arbejdspladsen. Men selv hvis noget kan være okay udenfor arbejdspladsen, er det ikke sikkert, det er det på arbejdspladsen. Her skal du kunne tage hensyn til flere forskellige mennesker.

En nem måde at sikre respekten på værkstedet er derfor at give sproget eller jargonen et servicetjek. I kan bruge listen

herunder som inspiration til, hvilke områder der kan være risikable at bevæge sig ind på i forhold til respekten. Listen kan bruges til at udarbejde en personalepolitik, eller kan bruges til at starte en samtale med kollegaerne om, hvad der er i orden at sige på arbejdspladsen. Der kan være mange undtagelser til, om et ord der er nedsættende om køn eller etnicitet er okay at sige. Men når det kommer til respekten over for dine kollegaer, har du så virkelig lyst til at tage chancen?

## SPROGLIGT SERVICETJEK

OMRÅDE	EKSEMPLER
Køn	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nedsættende ord og humor om kvinder f.eks kælling, luder, so mv. Også stærkt sexistiske kommentar om kvinders plads i samfundet, f.eks. "kvinder burde være i køkkenet".</li> <li>Nedsættende ord om mænd: slapsvans, tøsedreng mv.</li> <li>Grov humor og nedsættende bemærkninger om personer, som ikke definerer sig som mand eller kvinde.</li> </ul>
Seksualitet	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nedsættende ord og humor om homoseksuelle.</li> <li>Skældsord såsom bøsselort, svans, betonlebbe.</li> <li>Bemærk: ordene behøves ikke være rettet mod en homoseksuel person for at være krænkende.</li> <li>Generelle bemærkninger og højlydte spekulationer om folks seksualitet, f.eks. "du er sikkert vild i sengen" eller "du ved hvad man siger om rødhårede".</li> </ul>
Etnicitet	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nedsættende ord om personers etnicitet eller hudfarve, f.eks. "perker", "kartoffel" mv.</li> <li>Grove generaliseringer om religion eller politiske hændelser, f.eks. alle muslimer er terrorister eller nedsættende generaliseringer om "arabere".</li> </ul>
Krop og udseende	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jokes og kommentarer om personers kroppe, f.eks. vægt, hårfarve mv.</li> <li>Seksualiserende bemærkninger om personers kroppe, f.eks. kommentarer eller humor om folks bryster, bagdel mv.</li> <li>Generelle uønskede bemærkninger om folks udseende, f.eks. "du ser sexet ud".</li> </ul>
Vold og voldtægt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jokes om partnervold og vold mod kvinder, f.eks. "får du bank af konen" eller om, at det er ok at slå kvinder.</li> <li>Jokes om seksuelle overgreb og såkaldt "victim blaming" (at give kvinder skylden for seksuelle overgreb, f.eks. hvis de har en kort kjole på).</li> </ul>

Ovenstående eksempler omhandler forhold omkring ens person. Når det er personligt, er det sværere at forsvare sig og sige fra. Det kan være med til at give dig en følelse af ikke at blive anerkendt i fællesskabet og gøre, at du føler dig udelukket af fællesskabet. I grove tilfælde er det direkte diskrimination. Til sidst er det vigtigt at være opmærksom på, at du

sjældent ved, hvad dine kollegaer har i bagagen. Hvad har de oplevet eller været udsat for? Og hvordan kan skældsord rettet mod deres person skubbe til dårlige oplevelser? Et servicetjek af sproget kan derfor være vigtigt for respekten.



## RESPEKTVITAMINER – GØR ROS OG ANERKENDELSE TIL HVERDAG

Respektvitaminer er de ting, du som medarbejder eller leder kan gøre i hverdagen for at skabe et bedre grundlag for respekten på værkstedet. De består i bund og grund af små handlinger, som får folk til at føle sig værdsatte på arbejdspladsen. To centrale vitaminer er:

### 1. Ros

Gør du et godt stykke arbejde, er det vigtigt at få det at vide af dine kollegaer. Det kan højne trivslen markant at føle sig værdsat. Dertil træner det en positiv omgangstone, som kan smitte af på fællesskabet.

### 2. Anerkendelse

Det er vigtigt at føle sig anerkendt som en del af fællesskabet på arbejdspladsen. Det kan gøres gennem goder såsom en sodavandsordning eller gennem fællesskabsrettede initiativer, såsom kageordning ved fødselsdage eller mulighed for en fyraftensøl/-vand om fredagen. Det kan også give medarbejderne rum for at tale om andet end arbejde.

Igennem workshoppen var det tydeligt, at en virksomhed, som viser interesse for sine medarbejdere, højner trivslen markant. En virksomhed havde en pølsevogn, som de af og til startede op om fredagen til stor glæde for medarbejderne. En anden virksomhed havde en tavle, hvor kollegaerne kunne give hinanden en stjerne, hvis de mente en kollega havde ydet en god indsats. Det gjorde, at virksomheden havde balanceret ros og ris og skabt en mere respektfuld arbejdsplads.

Respektvitaminer er dog også en balance: Medarbejderne skal føle sig rost og anerkendt, men falder rosen for ofte, kan den virke tom, og er der for mange initiativer på arbejdspladsen, kan det virke stressende. Ligesom med vitaminer er respekt noget, vi kan være i underskud af, men også noget vi kan få en overdosis af. Derfor er det vigtigt at afklare medarbejdernes behov gennem en god feedbackkultur, personalemøder mv.

## PERSONALEPOLITIK – SÆT RAMMER OM RESPEKTEN

En personalepolitik kan være et simpelt udtryk for en fælles holdning til respekten på værkstedet, eller den kan være en større handlingsplan for respekten på værkstedet. Uanset hvad I vælger, er den et godt værktøj.

Processen kan være forskellig. Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet – herunder forebyggelse af krænkende adfærd. Derfor giver det mening, at en ledergruppe tager initiativ til udarbejdelse af en personalepolitik. Det kan gøres i samarbejde med de tillidsvalgte og eventuelt udvalgte medarbejdere i en samarbejdsgruppe. Medarbejderne kan inkluderes i processen efter behov. Men det er vigtigt at fremlægge personalepolitikken for medarbejderne, så de er bekendt med den, og kan give feedback på den. Det er med til at sikre, at politikken også afspejler medarbejdernes holdning og får et liv på virksomheden.

## DEN SIMPLE PERSONALEPOLITIK – SÆT BARREN

Jeres personalepolitik bør som udgangspunkt indeholde de 3 følgende punkter:

### 1) Hvad mener I, er god opførsel?

Det kan være i forhold til sprog, adfærd eller en klar afstandtagen til mobning, seksuel chikane mv. Det kan være så simpelt som at blive enige om at skrive, at I ikke acceptere f.eks. seksuel chikane. Her er det bare vigtigt, at I også får skabt en fælles forståelse af, hvad seksuel chikane er.

### 2) Hvem er ansvarlig for den gode opførsel?

Det kan være vigtigt at afklare, hvem der er ansvarlig, hvis der opstår en konflikt eller en kollega bliver udsat for mobning. Hvad ansvar har I som kollegaer? Hvad er den tillidsvalgtes rolle, og hvordan synliggøres den? Hvad er lederens rolle, og hvordan kan lederne bedst leve op til deres rolle?

### 3) Hvordan håndterer I, hvis noget går galt?

Det kan være vigtigt at skabe en klar procedure for, hvordan I håndterer forskellige krænkelssituationer. Hvem går man til? Hvad gør den person? Er det f.eks. den tillidsvalgte, man går til, hvis man føler sig mobbet, og går den tillidsvalgte så til leder eller til fagforening? Lav en klar procedure så alle ved, hvad de skal gøre.

## DEN STORE PERSONALEPOLITIK – FÅ DET HELE MED

En personalepolitik kan også indeholde detaljerede handlingsplaner for både forebyggelse af krænkende adfærd, håndtering af konflikter og forekomster af krænkende adfærd, samt krav om forskellige forebyggende initiativer.

Personalepolitikken kan indeholde bestemmelser om, hvor tit en arbejdspladsvurdering (APV) eller medarbejdersamtaler skal gennemføres, præcise retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd, og klare beskrivelse af ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter og HR personales særlige roller, opgaver og ansvar og anbefalinger til, hvordan du som medarbejder kan reagere, hvis du er vidne til krænkende adfærd.

Hvis I vil udarbejde en større personalepolitik, kan I følge anbefalingerne i BFA Industri's guide 'Forebyg og håndtér krænkende handlinger'. Søg på titlen på nettet for at finde guiden frem eller klik [HER](#), hvis du har den digitale version af rapporten. I kan også finde inspiration i Arbejdstilsynets guide til en politik om seksuel chikane, som du finder [HER](#).





## **PERSONALEMØDER - RESPEKT PÅ DAGSORDENEN**

Har I ikke allerede personalemøder på værkstedet, er det et godt redskab at indføre. Personalemøder kan være korte, lange, daglige, ugentlige, månedlige mv. Det kan være en fordel at kombinere personalemøder af forskellige intervaller – f.eks. et dagligt check-in-møde med et månedligt dybdegående møde.

### **Korte personalemøder - en god måde at tage temperaturen**

De fleste virksomheder har personalemøder, hvor medarbejderne f.eks. samles på gulvet om morgenen og gør status over dagens opgaver. Her kan det være værdifuldt at tilføje lidt respektvitaminer.

Dertil kan I med fordel indføre en kort check-in i tillæg til det tekniske. Det behøver ikke være mere, end at I tager en runde, hvor alle siger, hvordan de har det her til morgen. Det kan også gøres ved at lave en farveskala – f.eks. rød, gul, grøn – hvor alle kort siger, om de er i det røde, det gule eller det grønne felt. Det giver kollegerne en føling med hinanden og tager temperaturen på værkstedet.

### **Længere personalemøder – her kan I få vendt tingene**

Det kan være værdifuldt for respekten på værkstedet, at kollegaer får mulighed for at stoppe op og få vendt potentielle konflikter og frustrationer. Det kan være at sætte en time af først eller sidst på ugen eller en gang om måneden, hvor der kan drøftes et tema relateret til respekten på værkstedet. Temaet kan være brok, et sprogligt servicetjek, drillerier og humor, overdragelse af opgaver eller seksuel chikane.

En god og klar personalepolitik kan være et godt udgangspunkt for et personalemøde. Det kan give kollegaerne en fælles reference for samtalen, og I kan bruge den til at genbekræfte, om alle er enige i, at personalepolitikken udtrykker den kultur, I ønsker på værkstedet.

# Opmærksomhedspunkter

## – temaer i projektet

Opmærksomhedspunkter er steder, du kan starte, hvis du vil arbejde med respekten på værkstedet. Værksteders fællesskaber er forskellige, og derfor er der ikke én løsning på alle værksteders udfordringer. Men der er nogle træk, som går igen.

De nedenstående opmærksomhedspunkter skal du være opmærksom på i forhold til, om de kan være et problem for respekten på værkstedet og potentielt kan skabe konflikter eller mistro for medarbejdere.

### OPMÆRKSOMHEDSPUNKT A:

**Hvor stærk er fortællingen om, at man skal kunne holde til en hård tone på værkstedet?**

Det er en gennemgående fortælling – specielt blandt mekanikere –, at du skal have hård hud for at være i branchen. Det er værd at bemærke, at det fungerer som en form for kulturelt tillæg til din tekniske faglighed. Det er en fortælling, der ofte gik igen, når folk i projektet blev spurgt om, hvad der skal til for at være en god mekaniker. Det fremgår af de to nedenstående citater.

”En mekaniker er en, som vil gøre et godt stykke arbejde. En mekaniker er grundig, passioneret, har kunden i fokus og er stolt af sit fag ... Det er vigtigt at få hård hud og kunne sige fra: Når du starter som kvinde på et værksted, har kollegaerne ikke nødvendigvis prøvet, at nogen siger fra før. Det skal de lære. Og det skal kvinder også lære, at de godt kan.”

Interview med kvindelig lærling, Hovedforløb 3

I begge citater lægger den interviewede først vægt på faglighed i beskrivelsen af en god mekaniker. Dertil kommer det kulturelle tillæg: At man skal have hård hud, kunne sige fra, klare jargonen eller ikke være for følsom. Andre har også observeret at særligt humor og en grov tone bliver brugt som en form for målestok for, om du passer ind i fællesskabet på værkstedet: Du skal kunne ”give igen”, ”kunne tage noget lort” og ikke være for ”fintfølende”.<sup>22</sup>

For nogle kan den kulturelle overbygning til en god mekaniker være udgangspunktet for et godt fællesskab. Men risikoen er, at den skræmmer folk væk fra branchen.

Du bliver ikke blot målt på din faglige kunnen eller samarbejdsevner, men på om du kan klare en grov tone og måske opførsel. Det kan skubbe folk ud af fællesskabet, som ikke kan ”holde” til den hårde tone.

God kommunikation og et servicetjek af jargonen kan få jer langt, hvis kulturen er for rå. Skab en kultur for, at det er okay at sige fra. Hvis I har en rå kultur, så sørg for at tjekke ind med, om alle har det godt med den, f.eks. på et personalemøde. Og husk selvfølgelig respektvitaminerne.

### OPMÆRKSOMHEDSPUNKT B:

**Sexisme, nedsættende sprog og personangreb**

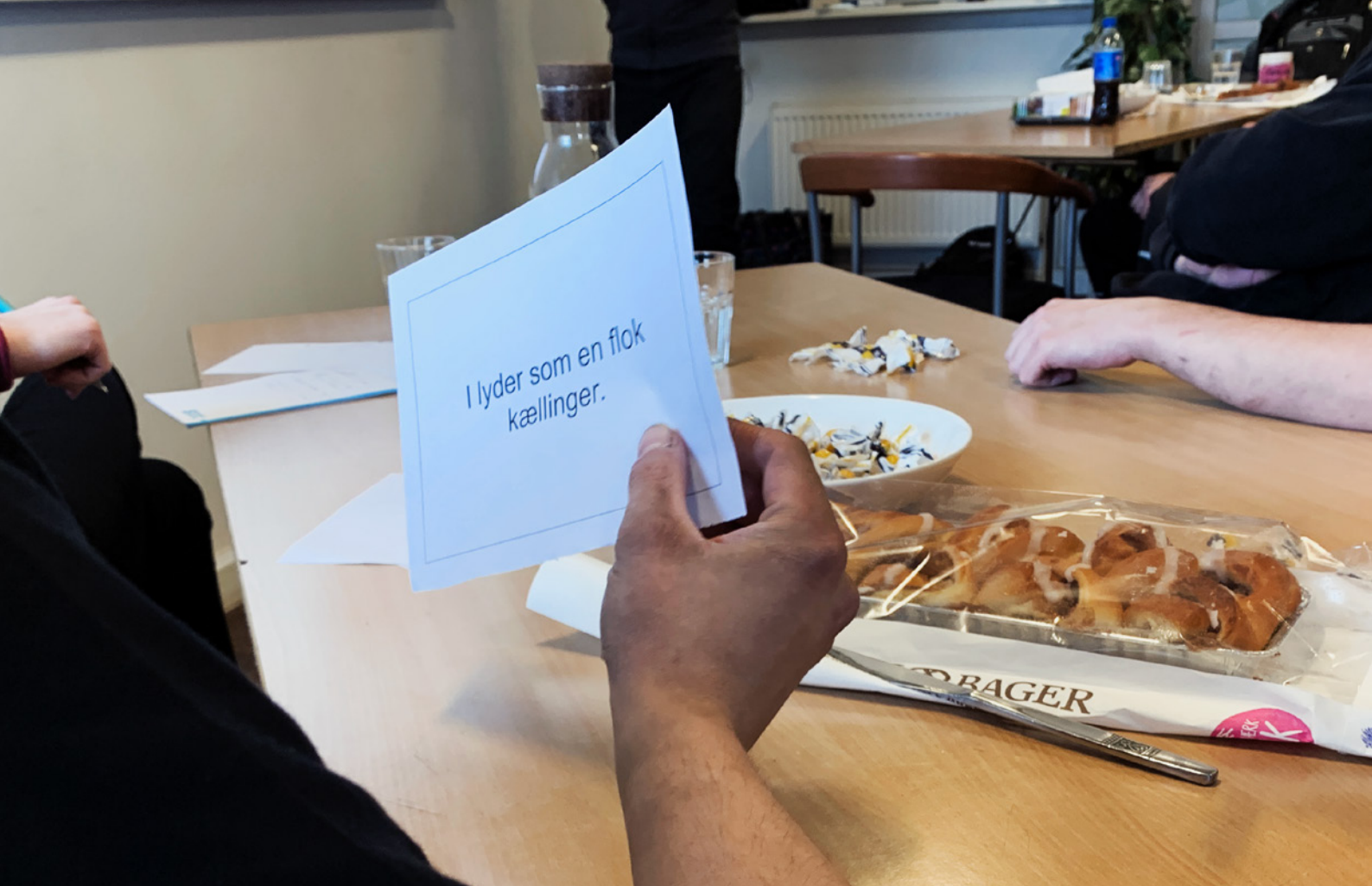
En hård tone kan ramme forskelligt. Der er forskel på at få at vide, at du har lavet en fejl, og på at få at vide, at du har lavet en fejl, og at det er fordi du f.eks. er kvinde.<sup>23</sup> Det samme gør sig gældende for nedsættende skældsord og bemærkninger, som går på noget personligt såsom køn, seksualitet, hudfarve, religion, krop eller andet. Det bliver mere personligt og kryber ind under huden, når folk kritiserer dig for den, du er. Sexistiske, homofobiske, racistiske eller andre skældsord og bemærkninger, rammer derfor hårdere og er sværere at forsvare sig imod.

”Du skal have hænderne skruet godt på, og du skal kunne tænke dig godt om, før du bare skruer en bil fra hinanden. Du skal kunne klare jargonen på værkstedet og have en vis fysisk styrke. Der er også en fordom om, at man ikke skal være for følsom. Det synes jeg nu, jeg selv er.”

Interview med kvindelig mekaniker

Her er det vigtigt både at være opmærksom på såkaldt ’personrettet’ og ’miljørettet’ krænkende adfærd.<sup>24</sup> Den personrettede går på en specifik person, f.eks. jokes om en bestemt kollegas seksuelle præferencer eller kommentarer om en bestemt kollegas udseende. Den miljørettede er mere generelle udtryk og udsagn, som ikke hæfter sig på nogen bestemt. Det kan f.eks. være at kalde noget, der ikke virker, for ’bøsselort’. Det er nedsættende og ekskluderende overfor homoseksuelle kollegaer – også selvom det ikke er henvendt til dem.





I projektet har folk gjort opmærksom på både personrettet og miljørettet krænkende adfærd. I en workshop sagde kvinderne på arbejdspladsen, at de gerne vil frabede sig, at folk bruger ordet 'kælling'. Som de sagde, blev de "trætte i hovedet" af at høre på det hele dagen. Det er en vigtig pointe i forhold til forebyggelse af krænkende adfærd: Selvom krænkende sprog for nogle kan være med til at gøre hverdagen sjov, kan det for andre – specielt grupper som skældsordene omhandler – være ekskluderende og gøre, at de skal bruge unødvendige mentale ressourcer på at holde "støjen" ude.

Tilgangen til personer med dårlig kropslugt er et andet opmærksomhedspunkt, hvor nedsættende personangreb kan forekomme. I workshoppen havde vi en situation der lød: "Måske skulle du prøve et bad en dag?". Alle værksteder havde oplevet at have kollegaer med dårlig kropslugt, og at det kunne være et problem for stemningen på værkstedet, og hvordan det håndteres respektfuldt. Her blev der lagt væk på hjælp og forståelse. Deltagerne mente, at det kan være en hjælp at gøre personen opmærksom på problemet. Måske er personen ikke klar over det. Dertil var der opmærksomhed på, at dårlig kropslugt kunne være et tegn på mistrivelser og problemer. Det er derfor vigtigt at spørge kollegaen, om kollegaen er okay – evt. en 1-1 samtale om trivsel.

### OPMÆRKSOMHEDSPUNKT C:

#### **Er I fælles om trivsel og respekt på værkstedet?**

Mange, specielt mindre værksteder, har hverken en HR-afdeling eller en HR-ansvarlig. Kollegaerne har derfor kun hinanden at betro sig til. Det kan være i forhold til at snakke om pro-

blemer i privatlivet, stress, konflikter med kolleger, eller hvis man føler sig dårligt behandlet af en værkfører eller leder.

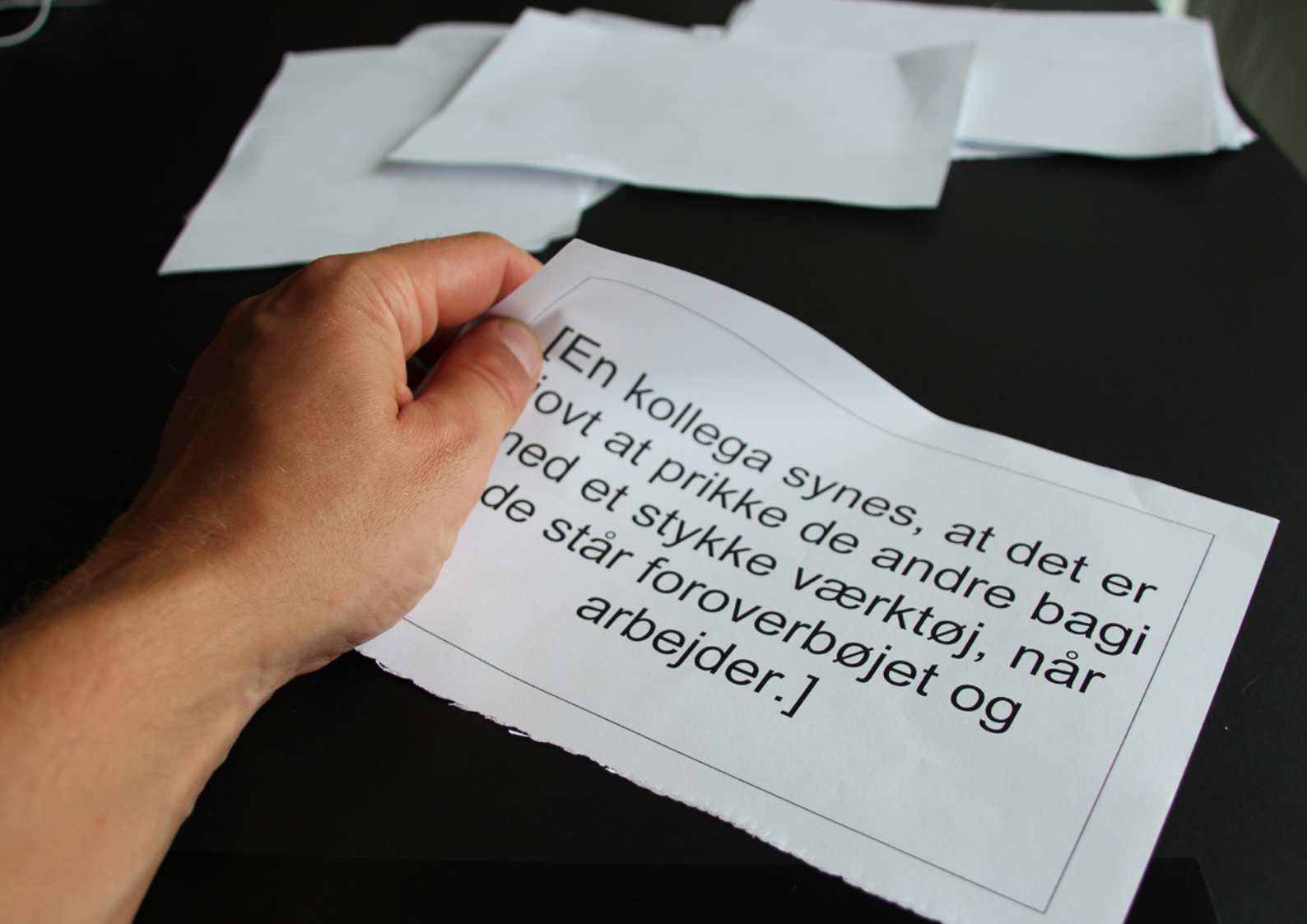
Som skitseret ovenover er kvinder en klar minoritet i branchen. Alligevel tegner projektets erfaringer et billede af, at mændene på værkstedet ofte går til kvinderne, hvis de vil tale om problemer. De kvinder, havde som regel ikke trivsel som en del af deres funktion, og blev derfor heller ikke kompenseret for arbejdet lønmæssigt eller karrieremæssigt.<sup>25</sup>

Det er derfor vigtigt, at værkstederne er opmærksomme på, at kollegaerne er fælles om hinandens trivsel. Her er det vigtigt at få valgt en arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant på værkstedet, som igennem fagforeningen kan få kurser i kollegaers trivsel, samt forebyggelse af krænkende adfærd.

#### **Der er yderligere 3 gode grunde til at uddelegere opmærksomheden på trivsel:**

##### **1. Ensomhed i trivselsarbejde**

Dem, som varetager trivselsarbejde, kan føle sig ensomme. De kan føle et stort ansvar for kollegaers velvære, og de kan føle, at de sidder alene med et ansvar over for en arbejdsplads eller ledelse, som ikke gør nok. Som en udtalte til projektet: "Jeg er den eneste kvinde på værkstedet. Derfor er det ofte mig folk kommer til, hvis de har problemer. Det er også mig som spotter, hvis folk virker stressede. Det var også mig, der tog vores lærling i forsvar, når de andre var for hårde ved ham." (kvindelig bogholder).



## 2. Hvem har ansvaret for den gode tone?

På workshoppen erfarer vi, at nogle mener, at folk bare kan sige fra, hvis tonen bliver for grov. Det betyder ofte i praksis – særligt når det omhandler sexistiske og seksuelle jokes – at særligt kvinderne på værkstedet får ansvaret for at opretholde den gode tone. Det er et ressourcekrævende ansvar at have – både mentalt og i forhold til tid. Dertil skal du hele tiden være den, som så at sige ”bryder den gode stemning”.

Det er derfor vigtigt, at alle tager ansvar for den gode tone på værkstedet, og at kollegaer bakker hinanden op. Det gør det mindre ensomt og ressourcekrævende at skulle sige fra hele tiden, og kan højne trivsel markant – navnlig for kvinder.

## 3. Mænd kan også synes, at tonen er for meget

Det er vigtigt at understrege, at mange mænd heller ikke bryder sig om den hårde tone. Men nogle mænd kan opleve, at det er svært at sige fra over for den. Da kvinder ofte bliver overdraget ansvaret for at opretholde den gode tone, bliver det ikke forventet, at mænd siger fra. Det kan ses som tegn på svaghed og resultere i mobning eller tab af anerkendelse fra kollegaerne. Det er derfor vigtigt, at folk, der siger fra, bliver støttet af kollegaer, ledelse mv.

## OPMÆRKSOMHEDSPUNKT D:

### Humor og drilleri – nødvendigt eller for meget?

Nå deltagere og interviewede i projektet blev spurgt, hvordan en god dag på værkstedet ser ud, var svaret enslydende: Når opgaverne spiller, og man kan høre latter i lokalerne. Humor er helt centralt for et godt arbejdsmiljø på værkstedet. Humor gør, at arbejdsdagen ikke blot handler om arbejde, og at kollegaerne i pressede situationer eller kedelige opgaver får lettet stemningen med grin.

Men fordi humoren er så central, kan det af og til være svært at vurdere, hvornår en joke er over stregen. Her anbefales god kommunikation og et servicetjek.

Drillerier er en form for humor, og er derfor også vigtigt for den gode stemning og kollegaskabet på værkstedet. Men drillerier kan være en svær balancegang i forhold til, hvornår de er respektfulde eller ej. De fleste i workshoppen gav udtryk for, at det gør hverdagen sjovere at gå og stikke lidt til hinanden. Men der var også enighed om, at det kan være svært at vide, hvornår et drilleri går over stregen.

Flere faktorer kan spille ind i, om et drilleri er for meget: Karakteren af drilleriet - altså hvor groft det er. Hvordan kollegaen har det den dag, f.eks. om kollegaen er stresset eller har problemer i privatlivet. Kollegaens personlige grænser. Eller en kollegas oplevelser i løbet af arbejdslivet, f.eks.



hvis kollegaen er blevet udsat for mobning på en tidligere arbejdsplads.

For at opretholde respekten på værkstedet, er det centralt at få talt drillerier igennem og sørge for, at medarbejderne får sagt højt, hvis der er drillerier, de ikke bryder sig om. Det er dertil vigtigt at træne kommunikation på værkstedet. Nogle værksteder har indført et kort punkt på morgenmødet, hvor medarbejderne, i tillæg til at gennemgå dagens opgaver, hurtigt tjekker ind med, hvordan de har det. Det kan gøre de andre kollegaer opmærksomme på, om en eller flere kollegaer måske ikke er i humør til drillerier.

Nogle drillerier, der går igen på et værksted, kræver særlig opmærksomhed. Et scenarie, vi havde med i workshoppen, var at prikke de andre bagi med et stykke værktøj, når de står foroverbøjet og arbejder. Der kan være stor uenighed blandt kollegaerne, om det er sjovt. Nogle synes, det er sjovt. Nogle synes kun, det er sjovt at gøre mod andre, men ikke at det bliver gjort mod dem. Og andre synes overhovedet ikke, at det er sjovt. Det er vigtigt at skabe en kultur for at kunne sige fra over for den slags.

En central ting ved fysiske drillerier er, at når medarbejderne i workshoppen blev adspurgt, hvordan de sikrer sig, at en kollega er i humør til sådan en type drilleri, blev der ikke givet klare svar. Det er blot en chance, du tager. Det er værd at overveje, om et drilleri er sjovt nok til, at man kan tage chancen i forhold til en kollegas trivsel. På værksteder med kvindelige medarbejdere var der fuldstændig enighed om, at den type drillerier kun kunne foregå mænd imellem. Igen er det værd at bemærke, at maskulinitet forbindes med det at kunne klare grov humor.

### OPMÆRKSOMHEDSPUNKT E:

#### **Seksuel chikane i mandsdominerede fællesskaber**

Et værksted i projektet havde haft en oplevelse med seksuel chikane. En ung, mandlig mekaniker havde angivet seksuel chikane i virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV). Da APV'en ikke var anonymiseret, kunne de spørge den unge mekaniker, hvad han havde oplevet. Det viste sig, at han fandt det for nærgående, at en kvindelig ansat på virksomheden rørte ham på skulderen, når hun sagde godmorgen. Det gjorde hun ved alle, sagde hun. Men hun undskyldte overfor ham og undlod at røre ham på skulderen i fremtiden.

Eksemplet illustrerer, når forebyggelse virker. APV'en bliver brugt, grænser bliver kommunikeret og vigtigst af alt respekteret. En undskyldning og en ændring af adfærd løser i det her tilfælde konflikten.

Situationen er også et eksempel på, at mænd siger fra overfor seksuel chikane. Tabuer og fordomme kan gøre, at det er skamfuldt for mænd at sige, at de har været udsat for seksuel chikane. I mindre grove tilfælde kan det også handle om, at en mand er bange for at tabe ansigt. Mange opfattelser af mænds seksualitet lægger vægt på, at seksuel opmærksomhed fra kvinder skal ses som et gode og kan give status. Derfor kan det blive tolket som svagt eller umandigt, hvis du ikke bryder dig om eller kan "klare" seksuel opmærksomhed fra en kvinde.

Mange mænd ser sig heller ikke som nogen, der kan blive udsat for seksuel chikane. På den ene side kan det hænge sammen med, at det at være udsat er at indrømme en sårbarhed. Det kan igen blive set som umandigt. Der kan

yderligere være en opfattelse af, at mænd skal have kontrol over deres seksualitet. Manden skal være den aktive part og have styr på tingene. Det kan derfor blive set som et nederlag, hvis du som mand ikke har styr på en seksuel situation.

Et eksempel fra et autoværk-

sted illustrerer dette. En leder fortalte, at de havde haft en ung kvindelig sælger, som kunne finde på stille sig op ved skranken og opfordre mandlige ansatte til at "klappe hende bagi". Lederen var frustreret over situationen, og havde fundet den svær at håndtere. Da lederen bliver spurgt, om han netop ikke kunne have brugt seksuel chikane til at påpege overfor den kvindelige kollega, at sådan noget må man ikke på arbejdspladsen, blev det tydeligt, at lederen aldrig havde tænkt på, at det var seksuel chikane. Den slags foregår normalt fra mand til kvinde, og så var det i hans hoved ikke seksuel chikane.

Projektets erfaringer viser, at mænd skal begynde at se forebyggelse af seksuel chikane som et redskab, de også kan bruge i arbejdet med respekten på værkstedet. Mænd kan og bør også sige fra overfor seksuel chikane – det er ikke kun et område for kvinder og andre. Det kan yderligere opøve mænds forståelse for seksuel chikane som et problem, samt empati for den situation, som kvinder og andre minoriteter på mandsdominerede arbejdspladser kan stå i.

”En leder fortalte, at de havde haft en ung kvindelig sælger, som kunne finde på stille sig op ved skranken og opfordre mandlige ansatte til at ”klappe hende bagi.”

Det er også vigtigt, da forskning viser, at mænd, der bliver udsat for seksuel chikane, har en højere risiko for at blive langtidssygemeldte.<sup>26</sup> Dertil er der også noget der tyder på, at unge mænd er begyndt at tale mere åbent om seksuel chikane. En undersøgelse fra Fagbevægelsens

**” De unge i dag finder sig ikke i noget, og det tvinger os andre til at tænke over tingene. ”**

Hovedorganisation (FH) konkluderer, at hvor flest kvinder har oplevet seksuel chikane på tværs af alle aldre, er der blandt de 18-29-årige lønmodtager ca. lige mange mænd og kvinder som angiver at have oplevet seksuel chikane på arbejdspladsen.<sup>27</sup>

Anden forskning viser dog også, at mænd har størst risiko for at blive udsat for seksuel chikane på arbejdspladser med mange kvinder.<sup>28</sup> Kvinder udgør en klar minoritet i autobran-chen. Derfor er seksuel chikane mod kvinder i autobran-chen fortsat et stort opmærksomhedspunkt. Og på tværs af alle undersøgelser om seksuelle chikane angiver ca. dobbelt så mange kvinder som mænd at have været udsat.<sup>29</sup>

De kvinder, projektet har været i kontakt med, er generelt glade for deres arbejde. Men nedsættende bemærkninger omkring deres køn og jokes og bemærkninger om deres krop og seksualitet, gør, at de i højere grad føler sig sat udenfor fællesskabet. De beskriver også seksualiserende humor og bemærkninger som noget, der er sværere at forsvare sig imod. Som en kvindelig lærling som blev interviewet til projektet sagde: ”Jeg giver altid igen. Men når det handler om den slags [seksuelle jokes/drillerier], ved jeg ikke altid, hvad jeg skal gøre. Nogle gange går jeg bare ind i et andet lokale.”

En kvindelig mekaniker beskrev, hvordan jokes om hendes køn, krop og seksualitet kan give hende en følelse af, ikke at blive accepteret helt i fællesskabet, selvom hun lagde vægt på, at hun trives bedst i maskuline fællesskaber. Dertil var det tydeligt, at selvom hun har et godt forhold til hendes kollegaer, gør den slags bemærkninger, at hun ofte tvivler på sig selv. Som hun sagde: ”Som ene kvinde på værkstedet er det sgu sådan lidt ’mig mod mændene’. Jeg har svært ved at sige fra, og det er ikke den person, jeg har lyst til at være.”

## OPMÆRKSOMHEDSPUNKT F: Generationskløfter?

Der kan være forskelle i de krav som medarbejdere stiller til en arbejdsplads på tværs af generationer. Det er dog ikke et entydigt billede. I løbet af projektet har vi snakket med medarbejdere som udtrykker frustrationer over, hvad de ser som yngre generati-  
oners mangel på gå-på-mod og stamina. De opfatter de unge som ”curlingbørn”, som hverken kan klare hårdt eller kedeligt arbejde (eks. dækskifte eller rengøring), eller som ikke kan tage en joke.

Omvendt stødte projektet også på den holdning, at de yngre generationer var en positiv drivkraft. Som en mandlig tillidsrepræsentant sagde til projektet: ”de unge i dag finder sig ikke i noget, og det tvinger os andre til at tænke over tingene.” Flere, ældre mekanikere har oplevet grove eksempler på vold og mobning i deres arbejdsliv, og de ser derfor de unges større krav til arbejdspladsen som noget positivt.

Der er derfor ikke en entydig generationskløft. Men det er værd at være opmærksom på holdningen til unge på arbejdspladsen: Står den i vejen for, at I kan tage fat om en dårlig kultur? Kan det skabe konflikter mellem nye, yngre kollegaer eller lærlinge og de eksisterende medarbejdere? Og hvordan lander en arbejdsplads en potentiel generationskonflikt?

Set i det lange historiske lys er generationskonflikter ikke noget nyt. Filosofen Sokrates beklagede sig for over 2500 år siden over ungdommens dårlige manerer, foragt for autoriteter og mangel på respekt overfor de ældre.<sup>30</sup> På den måde adskiller nuværende generationskampe sig ikke fra fortidige. Men det er værd at være opmærksom på deres gnidningspunkter.

I de nuværende generationskampe udspiller der sig en forhandling om, hvem der kan være i fællesskabet, og hvad fællesskabets normer er.<sup>31</sup> Det kan være praktiske normer så som ’hvorfor skal lærlingen altid feje frokoststuen’. Men det kan også være mere personlige, identitetsmæssige ting som ’kan du være kvinde og mekaniker’ eller ’kan mekanikere have neglelak på’ (uanset køn)? Det kan være konflikter over sprog og opførsel, såsom en hård tone, personlige pronominer (den måde folk ønsker at blive omtalt på, f.eks. han/hun/hen/de mv.)<sup>32</sup> eller forskellige afstraffelsespraksisser i forhold til lærlinge. Alt sammen kan føre til spændinger med forskellige udfald: lærlingen kan rette ind, lærlingen kan falde fra, og fællesskabet kan være mere eller mindre modtagelige over for nye ideer.



## OPMÆRKSOMHEDSPUNKT G:

### Ris, ros og hjælp

Et af scenarierne i workshoppen lød: ”Det er forhåbentlig ikke dig, der har lavet det lort?”. Deltagerne var overvejende enige om, at det er en hård formulering. Men mange frabad sig ikke nødvendigvis, at der blev talt sådan på værkstedet. Flere mente, at hvis man havde lavet et dårligt stykke arbejde, var det okay at få at vide – også i en grov tone.

De fleste var til gengæld enige om, at de sjældent oplevede at få ros. Og den balance ønskede de udlignet. De havde altså ikke et problem med ris, men det skal balanceres i forhold til ros.

Det er dog en anbefaling fra projektet at skrue ned for den hårde tone og indføre alternativer til ris. Det hænger sammen med et andet tema, som ofte dukkede op i workshoppen: Hvordan man bedst kan tilbyde sin hjælp og spørge om hjælp. Det var generelt noget, som kollegaerne savnede. Her er det vigtigt at have fokus på respektvitaminerne.

Her er det også et opmærksomhedspunkt, at der ofte var en tendens til, at et tilbud om hjælp ofte blev givet i en kæk og nedladende tone. F.eks. hvis en kollega sagde ”er det hårdt lille skat” eller ”i det tempo får vi da aldrig fyraften” til en, der kæmper med en opgave. Det kan skabe grundlaget for en konflikt, hvis folk ikke tilbyder hjælp på en ordentlig måde.

Omvendt oplevede de også i workshoppen, at nogle kunne have svært ved at modtage hjælp. De kunne opleve tilbud om hjælp som nedværdigende og en underkendelse af deres arbejde. De frabad sig derfor at blive tilbudt hjælp, medmindre de aktivt spurgte om det. Det kan dog skabe en risiko for, at folk ikke får den hjælp, de skal bruge.

Det kan derfor være vigtigt at sætte fokus på at modtage og tilbyde hjælp. Det kan gøres ved at forbedre kommunikationen. Det kan være på et personalemøde, hvor alle giver bud på, hvordan de ønsker at modtage hjælp, og hvordan man bedst kan tilbyde den.

## OPMÆRKSOMHEDSPUNKT H:

### Overdragelse af arbejde og brok

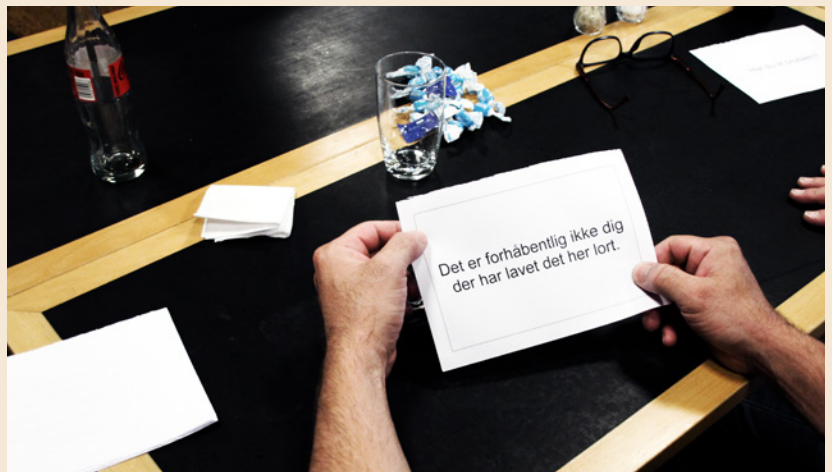
Et af scenarierne i workshoppen lød: ”hvorforskal jeg overtage dit lort?”. Det er en sætning, som deltagerne oftest kunne genkende. Workshoppen tegnede et mønster af, at overdragelse af opgaver kan være et konfliktpunkt. Det kan være hvis en bil ikke er lavet færdig, når en medarbejder har fri eller skal gå tidligt, eller hvis noget papirarbejde ikke er i orden. Det var ofte et omdrejningspunkt i samtalerne, at deltagerne mente, at der som regel var en god grund til, at man

ikke havde nået sit arbejde. Det kunne være, at man havde haft en gammel bil med rustne bremses tidligere på dagen, eller der havde været en særlig kompliceret opgave.

Scenariet ligner det forrige: Det løser problemet at tilbyde sin hjælp, men det oplever deltagerne ofte ikke sker. I stedet for at brokke sig over, at du skal overtage en andens opgave, ønskede deltagerne, at kollegaerne er nysgerrige på, hvorfor en opgave ikke er løst og tilbyder at hjælpe.

I en af workshoppen sagde en kollega til de andre, at han godt vidste, at han sagde det tit. Han brugte lejligheden til at undskylde over for de andre og lovede at ændre sin tone. Efterfølgende havde han, i stedet for at brokke sig over at skulle overtage en teknisk opgave fra en kollega, løst opgaven og efterfølgende printet løsningen ud til kollegaen. Det er et eksempel på, hvordan man kan gå fra brok til hjælp.

Brok var generelt et tema i projektet. Brok er ikke krænken- de adfærd. Men det kan lægge grundstenen til krænken- de adfærd.



adfærd, da brok er med til at forstærke frustrationer, som kan føre til konflikter.

Brok er generelt udtryk for to ting: Frustration og afmagt. Folk brokker sig fordi de er frustrerede over noget: De ventilerer. Men folk brokker sig ofte også, fordi de føler afmagt, at de ikke har indflydelse på eller kontrol over en situation.<sup>33</sup> Det kan f.eks. være afmagt i forhold til en ledelsesbeslutning.

Derfor kan det være vigtigt at finde ud af, om folk brokker sig, fordi de ventilerer eller føler afmagt. Det første kan man lave en politik for på arbejdspladsen og simpelthen forsøge og minimere brokken for at højne trivsel. Det andet kan kræve, at man finder måder at inddrage medarbejderne i beslutningsprocesserne eller at sørge for, at de bedre forstår, hvorfor bestemte beslutninger er blevet taget. Det kræver god kommunikation og tilstrækkelig orientering af medarbejderne på f.eks. personalemøder.

# Hvad har vi gjort i projektet?

For at komme i mål med projekt Respekt på Værkstedet har vi 1) Rekrutteret virksomheder til projektet; 2) Afholdt et opstartsmøde og afstemt forventninger med virksomhederne; 3) Lavet workshop og opfølgning på virksomhederne; 4) Lavet interviews med folk i branchen. Kerneelementet i projektet er workshoppen.

Rekruttering til projektet var ikke nem. Rekrutteringen efterlod et indtryk af, at mange virksomheder ikke ser tilstrækkelig værdi i at arbejde forebyggende med krænkende adfærd. Det hænger sammen med travlhed på virksomhederne, og at det koster penge at

gennemføre to timers workshop med alle medarbejdere i arbejdstiden. Det er dog en klar anbefaling på baggrund af projektet, at prioritere forebyggelse af krænkende adfærd. Omkostningerne forbundet med deltagelse bliver opvejet af fordelene ved større trivsel og bedre kollegaskab.<sup>34</sup>

10 virksomheder udtrykte interesse for at være med i projektet, og vi endte med at have 6 virksomheder med, hvor vi lavede workshop. De 6 virksomheder, som har været med i projektet, er generelt kendetegnet ved at have et godt arbejdsmiljø. For mange virksomheders vedkommende er deltagelse i projekt

Respekt på Værkstedet ikke første gang, at de arbejder med psykisk arbejdsmiljø. Ingen af virksomhederne i projektet er af Dansk Metal kendt for at have dårlige arbejdsmiljøer. Dertil var det også et krav for at være med i projektet, at virksomheden ikke havde igangværende faglige sager, da projektet er forebyggende. De deltagende virksomheder kan derfor ses som foregangsvirksomheder, når det kommer til arbejde med forebyggelse af krænkende adfærd.

Det er interessant at bemærke, at i 6 ud af 10 tilfælde, var den primære kontaktperson på virksomheden en kvinde.



Det efterlader et indtryk af – jf. opmærksomhedspunktet om omsorgsarbejde beskrevet tidligere –, at det overvejende er kvindelige medarbejdere, der har fundet interesse i temaet, eller har fået det overdraget. I et tilfælde var den kvindelige medarbejder arbejdsmiljørepræsentant, hvilket gjorde hende oplagt som kontaktperson for projektet. I de andre tilfælde var den kvindelige medarbejder bogholder, salgsansvarlig, leder eller sad i administrationen.

Projektet har gennemført 10 semi-strukturerede interviews med en kvindelig lærling, to kvindelige mekanikere, fire mandlige mekanikere, to kvinder fra administration og en mandlig værkfører. Interviews har været gennemført telefonisk eller som en del af besøg på virksomhederne.

## WORKSHOPPEN 'OVER STREGEN' STARTER SAMTALEN OM RESPEKTEN

Kerneelementet i projektet har været gennemførelse af dialogworkshoppen Over Stregen. Over Stregen er oprindeligt udviklet af FIU-Ligestilling som et dialogspil om seksuel chikane<sup>35</sup>. Spillet er i forbindelse med projekt Respekt på Værkstedet blevet udvidet til at omhandle krænkende adfærd generelt, samt er blevet tilpasset til autobranschen. Tilpasningen har bestået i at finde eksempler på sprog og adfærd, som kan være typisk på et værksted.

Forud for spillet er workshoppen blevet indledt med et kort oplæg om forebyggelse af krænkende adfærd. Oplægget har givet en grundlæggende forståelse af krænkende adfærd, forklaret, defineret og kommet med eksempler på mobning, seksuel chikane og anden nedværdigende adfærd, og lagt vægt på de tre pointer i forhold til respekt af personlige grænser – forskel på hensigt og virkning, relation og kontekst – som er beskrevet på side 10.

### Spillet over stregen spilles således:

Workshopfacilitator laver en streg på en væg med f.eks. malertape.

Kortene med de forskellige udsagn og scenarier lægges på deltagerens bord med bagsiden opad, eller deltagerne får to kort hver. Det er vigtigt, at deltagerne ikke kigger på kortene.

Hver deltager skal nu vende et kort og læse udsagnet op. På baggrund af udsagnet kan workshopfacilitator gennemgå 3 trin med deltagerne alt efter, hvad der giver mening:

#### 1) Kommunikation af personlig grænse

#### 2) Fælles samtale om grænser og arbejdspladsens værdier

#### 3) Idégenerering ved potentielle konflikter

#### 1) Kommunikation af personlig grænse

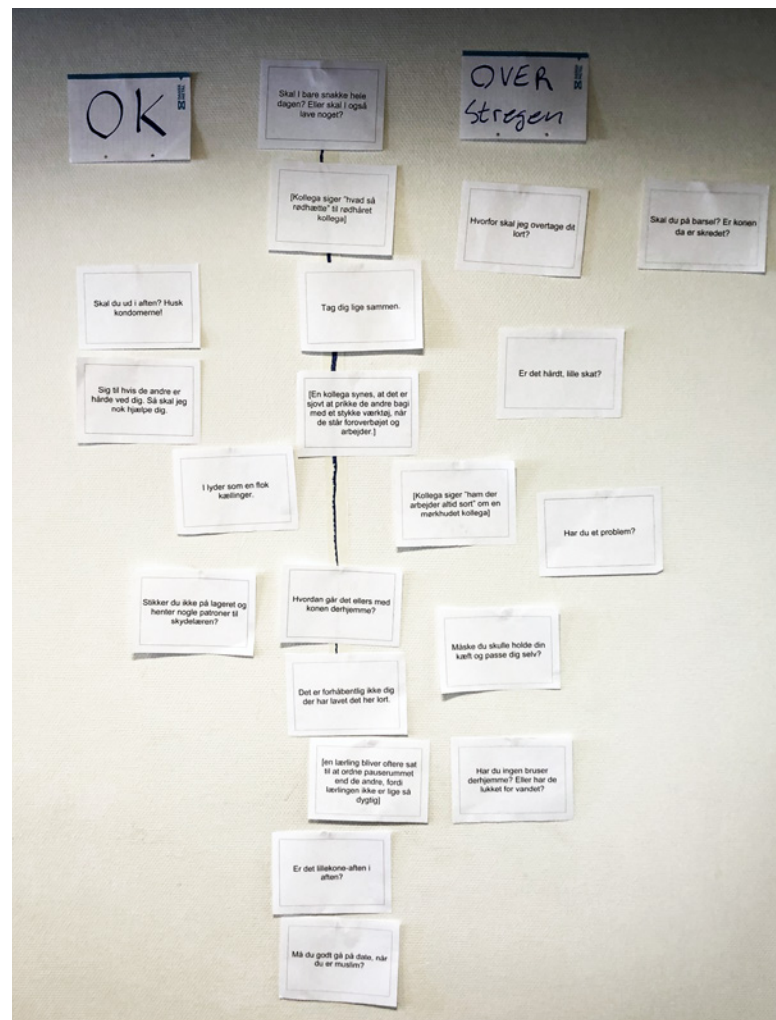
Hver deltager skal en efter en vende et kort, læse udsagnet op og vurdere, om de synes udsagnet er over stregen. Vurdering laves ved at sætte udsagnet på den ene side af strengen, hvis udsagnet er ok, på den anden side af strengen hvis udsagnet er over stregen, eller på strengen hvis de synes, at udsagnet kan gå begge veje. Kortene med udsagnet klæbes fast på væggen med klæbegummi (elefantsnot) eller tape. Det kan gøres af deltagerne selv, for at gøre det mere interaktivt og skabe lidt bevægelse, eller af workshopfacilitator.

Når udsagnet skal placeres, er det er vigtigt at ingen andre kommenterer. Det skal man som workshopfacilitator typisk minde folk om et par gange i starten. Det er nemlig vigtigt, at den person, der læser udsagnet op, selv får lov til at tage stilling til, om det overskrider den persons egne grænser. På den måde får personen kommunikeret sine grænser til kollegerne.

#### 2) Fælles samtale om grænser og arbejdspladsens værdier

Efterfølgende, i det omfang det giver mening, kan workshopfacilitator spørge, om nogle er af en anden opfattelse, f.eks. om deres grænser ligger et andet sted. Her er det workshopfacilitators ansvar at facilitere en samtale om forskellige grænser således, at alle føler sig hørt og respekteret.

I nogle tilfælde kan der være et behov for, at folk får lov til at komme med deres eget perspektiv på et bestemt udsagn.





Det kan f.eks. være et udsagn som ”du ligner en der har brug for hjælp”. Nogle vil synes, at det er grænseoverskridende, fordi de synes, det er nedladende. Andre vil mene, at det er dejligt, når folk spørger dem om hjælp, og at de foretrækker at folk spørger.

Workshopfacilitator kan her fortsætte på to måder: Workshopfacilitatoren kan konstatere, at folks grænser er forskellige, og at det er et vigtigt opmærksomhedspunkt. Workshopfacilitator kan opfordre folk til at tilkendegive, om de synes et udsagn er grænseoverskridende, og på den måde gør deres kollegaer opmærksomme på deres grænser. Workshopfacilitator kan også opfordre kollegaerne til generelt at kommunikere mere om deres grænser og behov, og bruge den lille uenighed til at illustrere, at det kan være værdifuldt.

### 3) Idegenerering ved potentielle konflikter

Workshopfacilitator kan også vælge at fremhæve et tema fra samtalen, som kan behandles af gruppen. I tilfældet med udsagnet ”du ligner en, der har brug for hjælp”, er temaet, hvordan vi tilbyder og spørger om hjælp. Det kan være meget gavnligt for deltagerne at snakke sådanne temaer igennem. Specielt da workshoppen er en pause fra en ellers travl og presset hverdag. Det kan hjælpe dem til at løse eller forebygge potentielle konflikter. Deltagerne kan få udtrykt, at de generelt gerne vil have, at folk tilbyder eller spørge mere om hjælp, og de kan snakke om gode måder, man kan gøre det på.

Er der meget uenighed om, hvorvidt noget er krænkende, kan der være behov for at finde en fælles løsning. Det kan gøres ved at opfordre deltagerne til at komme med alternativer til noget, man kan sige eller gøre, for at undgå den potentielt konfliktfyldte situation. Et eksempel er udsagnet ”Det er forhåbentlig ikke dig, der har lavet det lort?”. Nogle kan se det som okay at sige, da de mener, man skal have at vide, når man har lavet et dårligt stykke arbejde. Andre vil mene, at det er en unødvendig hård tone at bruge. Så hvad kan vi sige i stedet for, som gør at alle har godt med situationen?

### Fælles sprog og kommunikation

En sidste pointe med dialogworkshoppen er, at deltagerne får givet et fælles sprog for at kommunikere og forstå grænser. Deltagerne kan, på baggrund af workshoppen, referere tilbage til de samtaler, de har haft, og den fælles forståelse, de har fået af grænser i deres arbejdsfællesskab. Konkret kan deltagerne sige: Den var vist over stregen.

### Afrunding af workshop

Det er en fordel, hvis hver deltager kommer igennem to scenarier, hvis der er tid til det. Det kan være forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvor mange temaer det giver mening at stoppe op og zoome ind på.

Når workshoppen er afsluttet, takkes deltagerne for at spille med. Det er her op til workshopfacilitator, hvis det ikke er blevet gjort tilstrækkeligt undervejs, at fremhæve nogle pointer fra workshoppen.

Det kan være at fremhæve problemstillinger, der var uenighed om i løbet af workshoppen, og anbefale deltagerne at arbejde med og være opmærksomme på dem i fremtiden. På en workshop var deltagerne f.eks. meget uenige om, hvorvidt det er sjovt at prikke hinanden bagi med et stykke værktøj. Den fremhævede workshopfacilitator som et vigtigt opmærksomhedspunkt fremover. På en anden workshop udtrykte en fleksjobber, at vedkommende var ked af at blive mødt med bemærkninger som ”gid det var mig, der kunne gå tidligt”, når fleksjobberen var ked af ikke at være i stand til at arbejde fuld tid. Det blev fremhævet som et opmærksomhedspunkt.

### Synliggørelse af de 4 principper under workshoppen

Det fungerede godt, når de fire pointer – personlige grænser, forskel på hensigt og virkning, relation og kontekst – var synlige i workshoppen, f.eks. ved at bruge figuren side 11. Workshopfacilitator erfarede, at deltagerne begyndte at bruge pointerne, når de skulle overveje og kommunikere, om de synes noget er over stregen. Figuren kunne tages med på PowerPoint, plakat eller kunne tegnes på et whiteboard.

### Betragtninger fra projektets evaluering: Hvornår fungerer workshoppen?

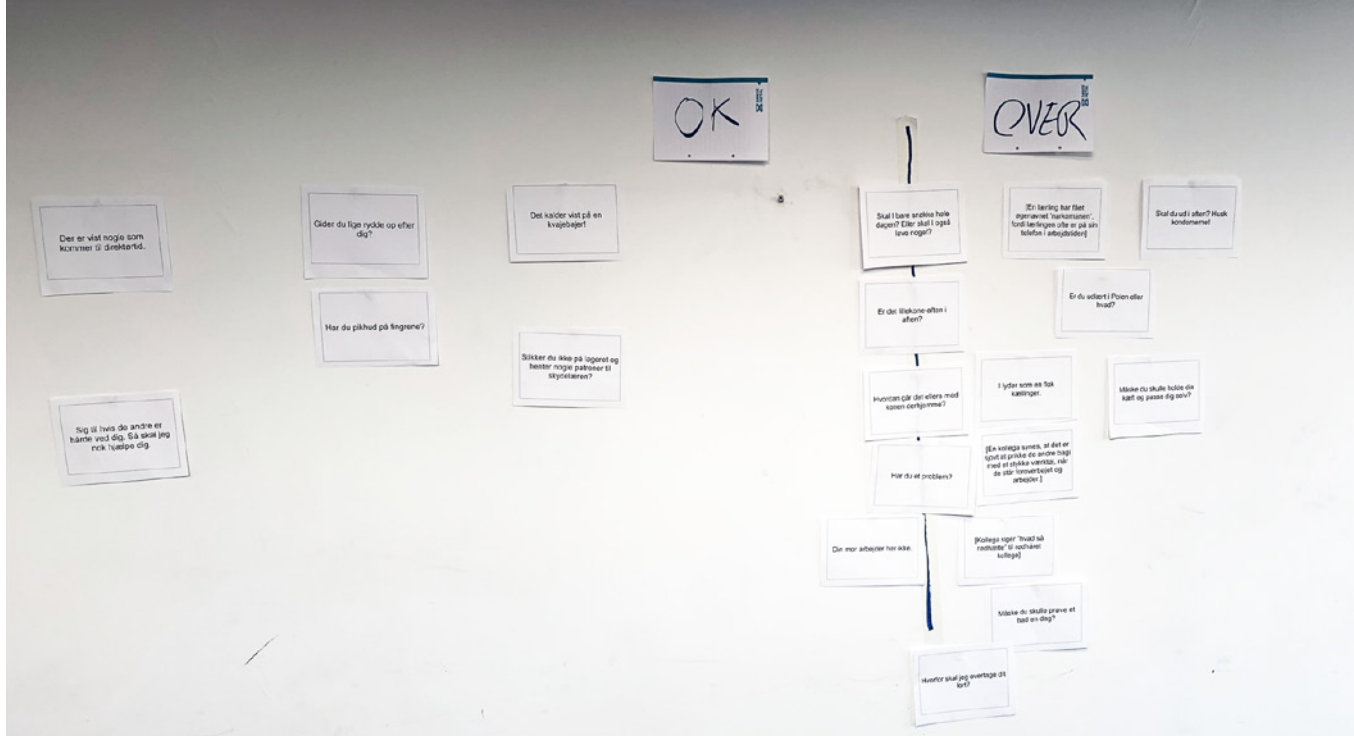
Oxford Research har foretaget en ekstern evaluering af projektet med fokus på Over Stregen. Evalueringen konkluderer, at projektet har været et kærtkomment projekt blandt virksomhederne, og at projektet har talt ind i en problematik, som virksomhederne i mindre eller større grad har været bevidste omkring.

Dertil har evalueringen lagt væk på tre bemærkninger i forhold til Over Stregen:

Workshoppen fungerer bedst, når der er flere deltagere: Dertil er det vigtigt, at hele arbejdspladsen deltager på tværs af teknisk-, administrativt-, salgspersonale mv. En workshop blev gennemført kun på værkstedet, da værkstedet lå i en separat bygning fra salg over administration.

Det er vigtigt med en ekstern workshopfacilitator: Evalueringen lægger vægt på, at deltagerne ikke mener workshoppen kunne have været gennemført af en fra arbejdspladsen. Det er vigtigt med en ekstern person, som har viden på området, som kan bryde isen og skabe en god og tryk stemning og som kan facilitere samtalen.

Medarbejderne får et fælles referencepunkt: Medarbejdere beretter i evalueringen, at folk har benyttet sig af at sige, at noget er over stregen, efter at have deltaget i workshoppen.



## REFERENCER

- Nyt fra Danmarks Statistik, 25. marts 2022 - nr. 103 <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NyHtml?cid=38333>
- "Tværgående kompetencebehov som følge af grøn omstilling i industrien". COWI, august 2022. [https://iu.dk/media/1cjhvb/4/kompetenceanalyse\\_gr%C3%B8n-omstilling-i-industrien\\_august-2022.pdf](https://iu.dk/media/1cjhvb/4/kompetenceanalyse_gr%C3%B8n-omstilling-i-industrien_august-2022.pdf)
- Mekanikere skifter oftere branche end pædagoger. 5. februar 2018. [https://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id\\_85417/cf\\_202/Momentum\\_nr\\_3\\_-\\_2018\\_-\\_6.PDF/](https://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_85417/cf_202/Momentum_nr_3_-_2018_-_6.PDF/) Verden står åben for en mekaniker, 15. maj 2018 - Danskmetal.dk <https://www.danskmetal.dk/feed/Sider/alle-vil-ha-en-mekaniker.aspx> Mekaniker-mangel presser branche: Autoværksteder skriger på arbejdskraft. 25. august 2020. <https://www.tvmidtvest.dk/midt-og-vestjylland/mekaniker-mangel-presser-branche-autoværksteder-skriger-paa-arbejdskraft>
- John ville trække en streg i sandet men gik over grænsen. Magasin for medlemmer af Dansk Metal, februar 2022: side 18 - 19. [https://www.danskmetal.dk/Nyheder/MetalMagasinet/Documents/MM0122\\_Transport.pdf](https://www.danskmetal.dk/Nyheder/MetalMagasinet/Documents/MM0122_Transport.pdf) Kjeld trak stikket og skiftede branche, 15. november 2021 - side 14 [https://www.danskmetal.dk/Nyheder/MetalMagasinet/Documents/MM0421\\_transport.pdf](https://www.danskmetal.dk/Nyheder/MetalMagasinet/Documents/MM0421_transport.pdf)
- Lærlinge og elevers psykiske arbejdsmiljø. Udarbejdet af COWI for Undervisningsministeriet, 2009: side 37. <https://www.yumpu.com/da/document/view/18529737/lærlinge-og-elevers-psykiske-arbejdsmiljøpdf-m-cowi>
- Lærlinge og elevers psykiske arbejdsmiljø. Udarbejdet af COWI for Undervisningsministeriet, 2009: side 70. <https://www.yumpu.com/da/document/view/18529737/lærlinge-og-elevers-psykiske-arbejdsmiljøpdf-m-cowi>
- "Elevet vil først og fremmest trives". Nyt fra Autobranchen Danmark, nr. 2, marts 2018. [https://issuu.com/autobranchend danmark/docs/nyt\\_nr\\_2\\_2018](https://issuu.com/autobranchend danmark/docs/nyt_nr_2_2018)
- Erhvervsuddannelser i Danmark 2019. Danmarks Statistik, maj 2019: side 48. <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=32526&sid=erhvervsuddannelser%20i%20danmark%202019>
- Autobranchen sukker efter kvindelige mekanikere, 26. februar 2020 - Finans.dk [https://finans.dk/erhverv/ECE11961946/autobranchen-sukker-efter-kvindelige-mekanikere/Bilbranchen-kæmper-med-kønsfordelingen:Kvinderne-gider-ikke-være-mekanikere\\_513134.aspx](https://finans.dk/erhverv/ECE11961946/autobranchen-sukker-efter-kvindelige-mekanikere/Bilbranchen-kæmper-med-kønsfordelingen:Kvinderne-gider-ikke-være-mekanikere_513134.aspx)
- "Trivselsundersøgelse 2022 - Autoudannelserne og fremtidens arbejdsmarked" - marts 2022. <https://autobranchend danmark.dk/wp-content/uploads/2022/03/trivselsrapport-2022-final.pdf>
- "Seksuel chikane har en pris". FIU-Ligestilling, 2020: side 9: [https://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/2020/06/Seksuel-chikane-har-en-pris\\_NET.pdf](https://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/2020/06/Seksuel-chikane-har-en-pris_NET.pdf) Paula McDonald: Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. International Journal of Management Reviews, Vol. 14, 1-17 (2012): <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x> Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., §1, stk. 6 <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2011/645>
- "Seksuel chikane har en pris". FIU-Ligestilling, 2020: side 9: [https://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/2020/06/Seksuel-chikane-har-en-pris\\_NET.pdf](https://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/2020/06/Seksuel-chikane-har-en-pris_NET.pdf) Paula McDonald: Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. International Journal of Management Reviews, Vol. 14, 1-17 (2012): <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x> Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., §1, stk. 6 <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2011/645>
- Elevtrivsel på erhvervsuddannelserne. Danmarks Evalueringsinstitut, 2020: side 6. <https://www.eva.dk/sites/eva/files/2021-06/Elevtrivselpaerhvervsuddannelserne.pdf>
- Analyse af frafald for uddannelser under Metalindustriens Uddannelsesudvalg, Industriens Uddannelser MOOS-BJERRE A/S, august 2022: side 66 og 68. <https://iu.dk/media/nsvh1cr/frafaldsanalyse-metalindustriens-uddannelsesudvalg.pdf>
- Minoritetløb på erhvervsuddannelser - en analyse af frafald og trivsel på kønsdominerede uddannelser. Institut for Menneskeretigheder, 2020: side 6. [https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Minoritets%C3%B8n%20p%C3%A5%20erhvervsuddannelser\\_tilg%C3%A6ngelig.pdf](https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Minoritets%C3%B8n%20p%C3%A5%20erhvervsuddannelser_tilg%C3%A6ngelig.pdf)
- Hver femte kvinde oplever chikane på bilværkstedet - 24. august 2018. [https://www.avisen.dk/hver-femte-kvinde-oplever-chikane-paa-bilvaerkstedet\\_511985.aspx](https://www.avisen.dk/hver-femte-kvinde-oplever-chikane-paa-bilvaerkstedet_511985.aspx) Kvinder flygter fra bilværkstederne, 2. maj 2016: <https://www.autobutler.dk/blog/kvinder-flygter-fra-bilvaerkstederne-1> Guide om seksuel chikane til tillidsvalgte, Dansk Metal, 2020 - side 17. [https://www.danskmetal.dk/Arbejdsmiljoe/Documents/Guide\\_om\\_seksuel\\_chikane\\_til\\_tillidsvalgte.pdf](https://www.danskmetal.dk/Arbejdsmiljoe/Documents/Guide_om_seksuel_chikane_til_tillidsvalgte.pdf)
- LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet". Als Research, 2019: side 16. [https://fvm.dk/fileadmin/user\\_upload/MFVM/Ministeren/Fotos/Mogens\\_Jensen/LGBT-personers\\_trivsel\\_paa\\_arbejdsmarkedet\\_endelig\\_rapport\\_august.pdf](https://fvm.dk/fileadmin/user_upload/MFVM/Ministeren/Fotos/Mogens_Jensen/LGBT-personers_trivsel_paa_arbejdsmarkedet_endelig_rapport_august.pdf) "Arbejdspladser for alle - 8 skridt til en LGBT+ ligestillet arbejdsplads". FIU-Ligestilling, 2018. <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/arbejdspladser-for-alle/>
- AT-Vejledning 4.3.1-1, stk. 2. Hvor Arbejdsmiljøloven §1.1 specificerer behovet for at skabe et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, udpensler "Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø" hvad der forstås ved psykisk arbejdsmiljø. §23 bekendtgørelse, at dette også omfatter krænkende handlinger. Betydningen af krænkende handlinger defineres i AT-Vejledning 4.3.1-1. Dertil indeholder Ligebehandlingsloven §1 en række bestemmelser om chikane og seksuel chikane. <https://at.dk/regler/at-vejledninger/krænkende-handlinger-4-3-1/>
- Kend dine krænkelsesbegreber med uniavisens krænkelsesordbog - <https://uniavisen.dk/kend-dine-krænkelsesbegreber-med-uniavisens-krænkelsesordbog/> - Krænkelse er tysk og cykelrelateret. Kristeligt Dagblad, 19. oktober 2020. <https://www.kristeligt-dagblad.dk/bagsiden/krænkelse-er-tysk-og-cykelrelateret>
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. AT-vejledning 4.3.1-1, 2020: stk. 3 <https://at.dk/regler/at-vejledninger/krænkende-handlinger-4-3-1/>
- AT-Vejledning 4.3.1-1, 2020: stk. 5 - <https://at.dk/regler/at-vejledninger/krænkende-handlinger-4-3-1/> - Paula McDonald: Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. International Journal of Management Reviews, Vol. 14, 1-17 (2012) - side 5: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x> Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., §1, stk. 6 <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2011/645>
- Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., §1, stk. 6 <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2011/645>
- Peter Hornbæk Frostholt & Thomas Rauff Krøyer: "Man må kunne tage noget lort!" - om humor, jargon og øgenavne som maskuline fællesskabsmarkører på et værksted befolket af mænd", side 25 - 26. <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/108189> - Tidsskrift for Arbejdsliv, vol. 20/2, 2018, side 25 - 39; Steno, A. M. (2016). Om sociale fællesskabers være betingelser på EUD. Dansk Pædagogisk Tidsskrift, 2016(4), 40-50. <https://www.uvviden.dk/da/publications/om-sociale-f%C3%A6llesskabers-sv%C3%A6re-betingelser-p%C3%A5-eud>
- Se f.eks. Maria Højgaard Andersen's beretning om at være smedelærling: Tidligere smedelærling: "Jeg vil hellere se op i februar-pigens æggestokke, end jeg vil tales til som snut-dum". 44-ligestilling, 12. maj 2022 <https://www.4medier.dk/ligestilling/artikel/debat-1>
- Forebyg seksuel chikane - tal om grænser og kultur. FIU-Ligestilling, 2019: side 16 [https://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/2019/08/Forebyg-seksuel-chikane-FIU-Ligestilling-2019\\_NET.pdf](https://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/2019/08/Forebyg-seksuel-chikane-FIU-Ligestilling-2019_NET.pdf)
- Så kaldt "ikke-forfremmende arbejde" - Fie Dandani: Laver du flere opgaver, der er gode for firmaet, men dårlige for karrieren? Så tror jeg, at jeg kan gætte dit køn. Zetland, 3. maj 2022. <https://www.zetland.dk/historie/SO/ABDvq-m81EMOPZ-d1fe6> - Emma Holten: Nøj bog viser, at hvis alle opførte sig som mænd, ville arbejdspladser have meget svært ved at fungere. Altinget, 30. maj 2022. <https://www.alinget.dk/verdensmaal/artikel/emma-holten-nøj-bog-viser-at-usynligt-og-uloennet-omsorgsarbejde-ogsaa-finder-sted-paa-arbejdspladsen>
- Mænd er mere væk fra jobbet efter sexchikane. NFA, 18. april 2017. <https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2017/maend-er-mere-vaek-fra-jobbet-efter-sexchikane>
- Seksuel chikane rammer også mænd: <https://kvinfo.dk/2020/11/18/seksuel-chikane-rammer-ogsaa-maend/>
- Trivsel, sundhed og ligestilling af mænd. FIU-Ligestilling, september 2022 - side 25 [https://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/2022/09/Trivsel-og-sundhed-for-maend\\_NET.pdf](https://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/2022/09/Trivsel-og-sundhed-for-maend_NET.pdf)
- Sex i Danmark. Nøgletal fra Projekt SEXUS 2017-2018. Projekt SEXUS, 2019: s. 17 - "Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark". [https://files.projektsexus.dk/2019-10-26\\_sexus-rapport\\_2017-2018.pdf?la=da](https://files.projektsexus.dk/2019-10-26_sexus-rapport_2017-2018.pdf?la=da) - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2022: side 18: <https://at.dk/media/7574/initial-afrapportering.pdf> - Borchhorst, Anette; Agustin, Lis Roslandsen: Seksuel chikane på arbejdspladsen. Faglige, politiske og retlige spor. Aalborg Universitetsforlag, 2017: kapitel 6. [https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/264475360/Seksuel\\_chikane\\_p\\_arbejdspladsen\\_Online.pdf](https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/264475360/Seksuel_chikane_p_arbejdspladsen_Online.pdf)
- Citat om ungdommen af Sokrates. <https://www.biblioteksvagten.dk/tidligere-svar.php?quid=150024-bilvagt:f2c28bd0-3999-ba0a-2d26-b97c83f9d4c9>
- Kygd, Morten: "Forestillinger om ungdom og (u)modenhed i et maskulint praksisfællesskab - erfarne ambulanceredderes syn på 'de unge'", side 42 - 43. <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/108187/157602> - Tidsskrift for Arbejdsliv, vol. 20/2, 2018, side 54 - 63
- <https://lgbt.dk/ordbog/personlige-pronominer/>
- Advarsel! Du risikerer at blive smittet af brokkehvederne, HK Privat 25. november 2021. <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2021/11/25/advarsel-hvis-du-omgiver-dig-med-brokkehveder-4-arsager-fører-til-brok-pa-jobbet:Det-kan-være-et-råb-om-hjælp> - Akademikerbladet, 3. maj 2022. <https://www.akademikerbladet.dk/debat/mads-loennerup/4-aarsager-til-at-vi-brokker-os-paa-jobbet-det-kan-vaere-et-raab-om-hjælp>
- Se også: Seksuel chikane har en pris. FIU-Ligestilling, 2020. <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/seksuel-chikane-har-en-pris/>
- "Over Stregen" - et kickstarterspil på FIU-Ligestillings hjemmeside: <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/over-stregen-dialogspil/>



**RESPEKT**  
PÅ VÆRKSTEDET