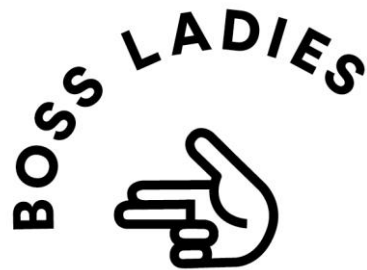


Workshop

Sådan øger I kønsdiversiteten i jeres virksomhed



Rethink your skills

X



DET ER IKKE DRENGENE MOD PIGERNE





Hvem er CG Jensen?

- Vi er en dansk bygge- og anlægseentreprenør
- Vi er delvist medarbejderejet
- Vi er 640 medarbejdere (420 timelønnede og 220 funktionærer)
- Vi har kontorer i Glostrup, Hedehusene, Harlev og Fredericia

Forretningsområder i CG Jensen



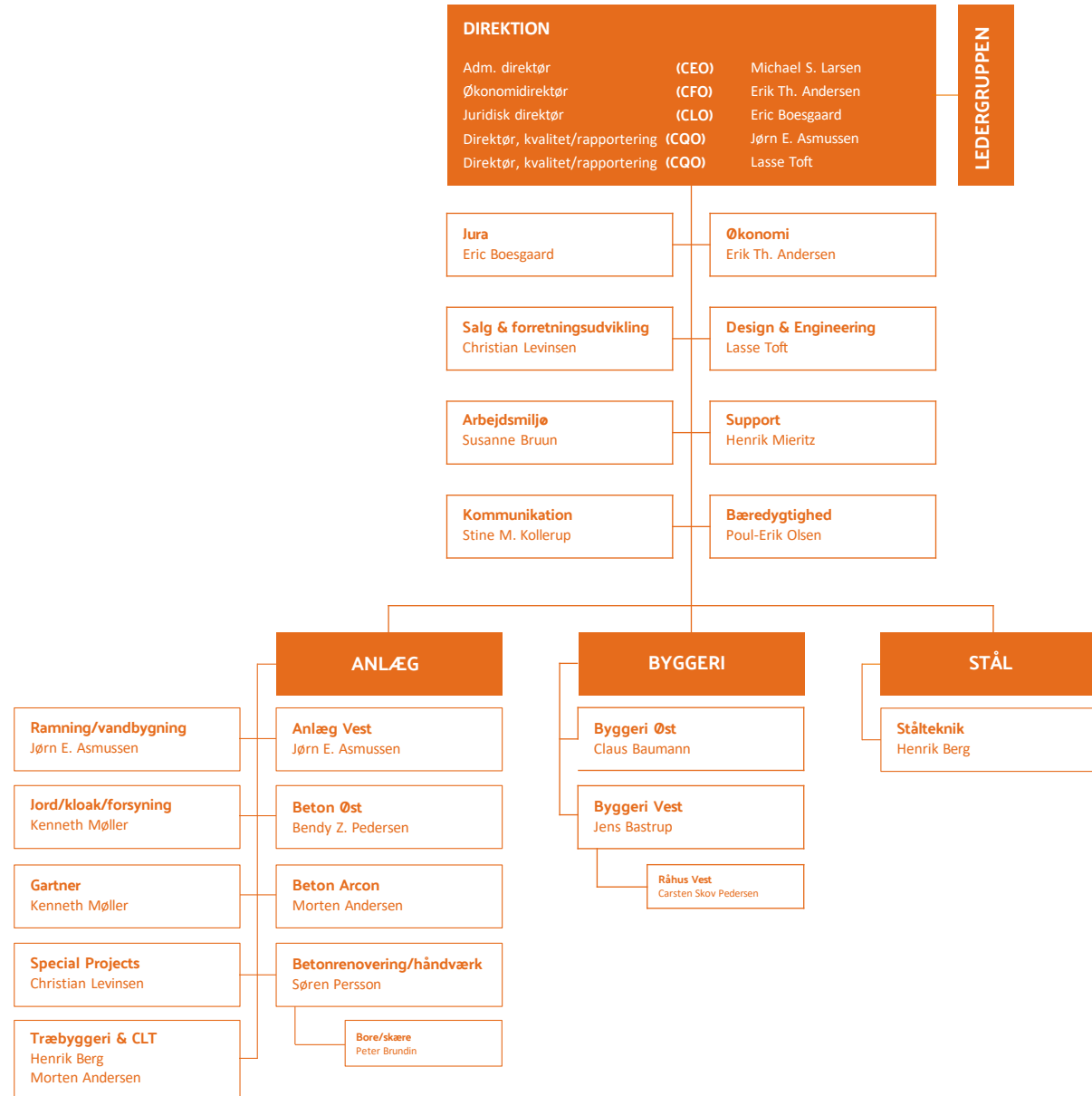
Anlæg

Byggeri

Stål

Træ

Organisation



Hvad vægter CG Jensen?

- At kunne hjælpe kunden hele vejen rundt med – vi råder over en af Danmarks største egenproduktioner
- At levere en høj faglighed
- At levere fremdrift ved hjælp af et stærkt, internt samarbejde på tværs af fagdivisioner og stabe
- Et godt og sikkert arbejdsmiljø
- Ordentlighed. Vi arbejder med tre bundlinjer; en social, økonomisk og bæredygtig bundlinje





Diversitet i CG Jensen

Hvorfor?

- Diversitet er en naturlig del af vores fundament
- Vi tror grundlæggende på, at diversitet forbedrer vores arbejdsmiljø og opgaveløsning
- I de senere år har vi arbejdet aktivt med at øge kønsdiversiteten. Både internt og på brancheniveau
- Vi mener, at bygge- og anlægsbranchen i dag går glip af kvalificeret arbejdskraft. Skal vi have fat i den samlede talentpulje, må vi ansætte bredt



Kønsdiversitet som mærkesag

CG Jensens tre veje til at øge kønsdiversiteten

- Ledelse og værdier er en forudsætning
- Forstå og bryd barrierer - spørg medarbejderne
- Forstå, at det ikke er 'kvinderne mod mændene'
- få de mandlige medarbejdere med



Kønsdiversitet i CG Jensen

Klar ambition, hvad kan spænde ben?

- Vi har skabt CG Jensens Ambassadørkorps for Diversitet. Her har vi i et fortroligt rum undersøgt egne benspænd
- Vi har i samråd med Ambassadørkorpsset igangsat forskellige indsatspunkter
- Vi mødes årligt for fortsat at tale om eventuelle, fortsatte benspænd og status
- Det er planen, at begge køn skal være repræsenteret i Ambassadørkorpsset



Kønsdiversitet i CG Jensen

Tiltag i samråd med Ambassadørkorpsset

- Bedre barselsvilkår
- Retningslinjer for uacceptabel adfærd
- Tydeligere ledelse, der agerer konsekvent
- Efteruddannelse af medarbejdere
- If you can se it, you can be it:
Kampagner og inspirationshistorier.
Begge køn med til uddannelsesmesser

KVINDER I CG JENSEN per 31.12 2022

	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder %
Ledelse ¹	2	15	17	12
Byggeledelse ²	23	86	109	21
Produktion ³	29	466	495	6
Administration	17	3	20	85
I alt	71	570	641	11

¹Ledelse (ledergruppe)

²Byggeledelse (bygge- og projektledere samt projektchefer)

³Produktion (byggepladsassistent, formand, landmåler, kranfører, struktør, specialarbejder, kalkulatører og øvrige)



BOSS LADIES

*Rethink
your skills*

Kun 9 % af de beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen er kvinder, og ser vi blandt håndværkere er det kun 4 %.

BOSS LADIES AMBASSADØRKORPS



Udfordringen

Kun 7 % af de tilmeldte elever på "Teknologi, byggeri og transport" var i 2022 kvinder.



Statistisk sammenhæng mellem trivsel og fastholdelse



Kvinder, der udgør kønsminoriteten har 74 % øget frafald. Tallet for mænd er 38 %

Udfordringerne

- Når nogen siger noget grænseoverskridende, så gider jeg ikke virke kedelig eller snerpet, men jeg vil gerne vise, at jeg kan tage en joke
- Det er hårdt at sige fra, når man er nederst i hierarkiet. Det gør, at vi er mange, der mistrives
- De andre undgår mig, fordi de er bange for at få en #Metoo-sag på nakken

Overlevelsesstrategierne

- Væner sig til at blive talt ned til
- Griner med på de lumre jokes, selvom man ikke synes, det er sjovt
- Påtager sig én "Jeg er bare en af drengene"-attitude, jeg har ikke noget imod jargonen eller nøgenkalendere
- Nedtoner sine feminine sider, selvom man ikke føler, man er tro mod sig selv

Samarbejdspartnere



Faktorer for tiltrækning af kvindeligt talent



Et godt fællesskab



Det er cool at gå sin egen vej!



Aktivt og energiskabende arbejdsliv



Her skaber vi noget, og det kan ses



Blanding mellem praksis og teori



Den grønne omstilling



Hovedet er godt skruet på



If you can see it, you can be it



Gode muligheder for efteruddannelse

4 Spor

- 1 Boss Ladies
Ambassadørkorps
- 2 Studievalg og fritid
- 3 Optag og trivsel på
erhvervsuddannelserne
- 4 Virksomheder, policy og
kommunikation



BOSS LADIES UDFØRER ALTERNATIV STUDIEVEJLEDNING I FOLKESKOLEN





**BOSS LADIES GIVER PIGERNE
MULIGHED FOR AT FÅ
PRAKSISFAGLIGHED OG SELVTILLID**



BOSS LADIES OPKVALIFICERER FAGLÆRERE OG UDDANNELSESVEJLEDERE



Berlingske

Mandag d. 9. dec. 2013 - kl. 11:39

Kønnet afgør uddannelsesvejledningen i folkeskolen

Bredskulrede Bent på 16 år med taloveringer op og ned ad armene vælger næppe at gøre karriere som sygeplejerske. Og prinsesse-Mia har ikke en drøm om at blive VVS'er



Karrierevejledere har stor betydning for, hvordan Ungdommens Uddannelsesvejledere hjælper de unge med fremtidplanerne i folkeskolen
(Foto: Steen Weim)





**BOSS LADIES ARBEJDER MED
KULTUREN PÅ ERHVERVSSKOLERNE**



VIRKSOMHEDSAMBASSADØRER

ØVELSE

Tal med din sidemakker

Kvindelig lærling

Kaldes konsekvent for 'tøsen'
af mester

Får klap i røven som 'ros'

Blev bedt om at strippe til
julefrokosten

Tvinges til at løfte for tungt,
fordi "hun ikke slipper, bare
fordi hun har PMS"

Sjakkbajs

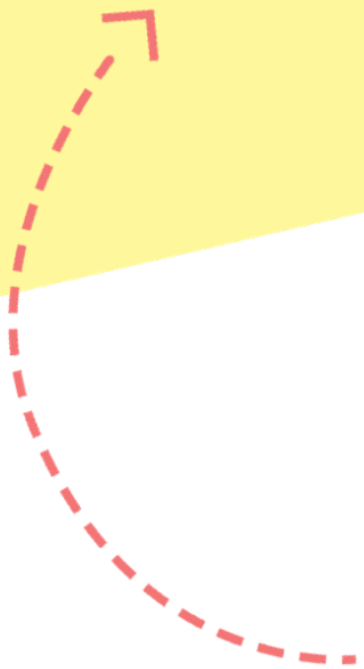
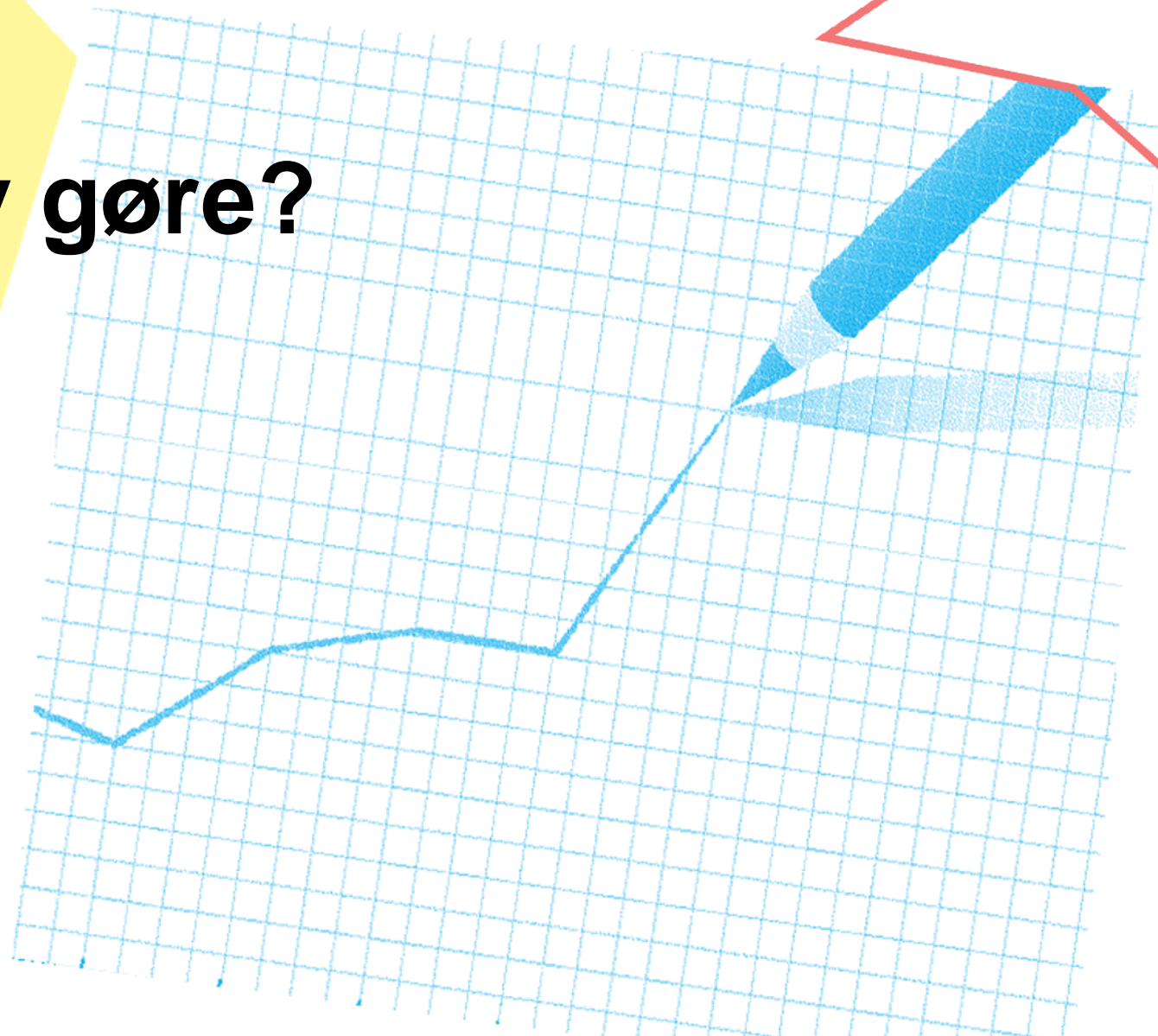
Bruger bare en kæk
omgangstone

Roser altid alle lærlinge

Laver lidt sjov for at skabe en
god stemning

Gør *aldrig* forskel
– heller ikke selvom den nye
lærling er en kvinde.

Dialog:
Hvad kan I selv gøre?





I kan være med til at gøre en forskel

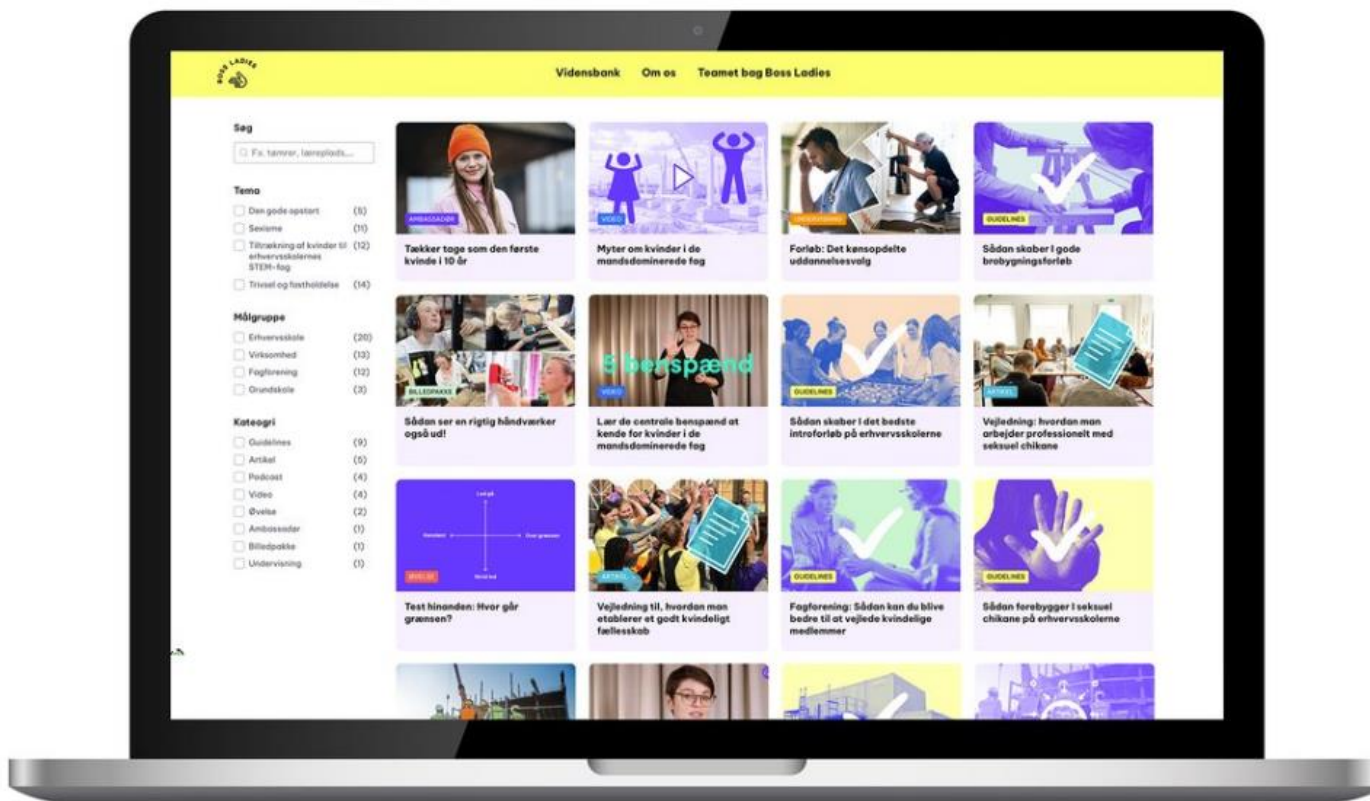
Byggeriets Diversitetsdag vil inspirere og vidensdele ved hjælp af oplægsholdere, cases og prisoverrækkelser

- CG Jensen er medinitiativtager til foreningen Byggeriets Diversitetsdag
- Foreningen har som formål at øge kønsdiversiteten i bygge- og anlægsbranchen. Et af redskaberne er afholdelse af en årlig Byggeriets Diversitetsdag
- I kan blive medlem og være med til at støtte arbejdet for en højere grad af diversitet
<https://byg-dag.dk/bliv-medlem/>
- Den næste Byggeriets Diversitetsdag afholdes **torsdag den 22. juni kl. 10.00 -16.00** i Industriens Hus. Temaet er, hvordan vi øger rekrutteringen af kvinder. I kan tilmelde jer her
<https://byg-dag.dk/tilmelding-2023/>

Besøg vores vidensbank og bliv inspireret til at fortsætte jeres gode og vigtige arbejde

Boss Ladies deler ny digital vidensbank

Vidensbanken indeholder unik viden og redskaber, der kan stimulere pigers interesse i skolerne og i vejledningen samt skabe den nødvendige kulturændring på erhvervsskolerne og i virksomhederne.



<https://vidensbank.boss-ladies.dk/>





Sådan skaber I de fysiske rammer, der matcher jeres visioner om diversitet



Sådan skaber I gode kvindelige fællesskaber



Sådan skaber du en god arbejdspladskultur



Sådan styrker du diversiteten i din virksomhed med god digital kommunikation

Call to action

INSPIRATION TIL TRE MÅDER AT SKABE STØRRE EFFEKT I STYRKELSEN AF DIVERSITET OG ARBEJDSMILJØ:

1. Indsamle viden:

- Spørgeskema
- Tillæg til virksomhedens MUS- eller APV-skemaer,

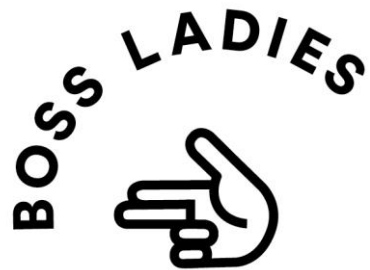
2. Uddele viden:

- Fyraftensmøde
- Oplæg for ledelsen med oplæg fra Boss Ladies og/eller en Boss Ladies Ambassadør

3. Ændre praksis:

- Klageprocedure
- Rekruttering af nye medarbejdere
- Onboarding
- Praktikforløb

Tak for i dag!



Rethink your skills

X





UNDERSTØTNING AF SAMARBEJDE OM ARBEJDSMILJØ PÅ BYGGEPLADSER

Arbejdspladsnær indsats i 2022/2023

BFA Bygge & Anlæg



Vi rådgiver om **MENNESKER I ORGANISATIONER**

Rådgivning inden for ledelse og arbejdsmiljø

- » Over 90 ansatte
- » Over 100 åbne uddannelser hvert år
- » Danmarks største konsulenthus:
 - » Autoriseret arbejdsmiljørådgivning
 - » Erhvervspsykologisk rådgivning

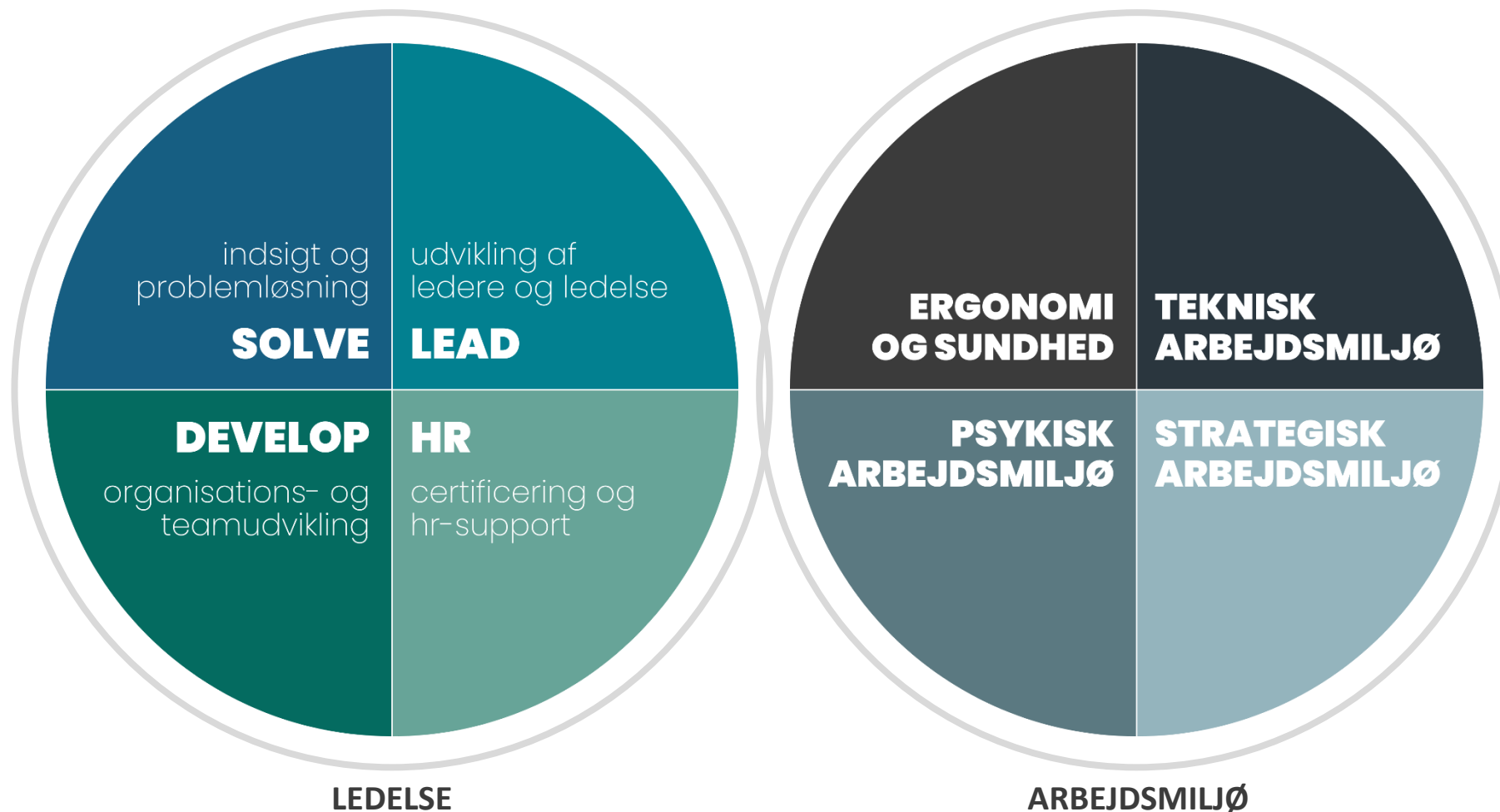
Flere end 2.500 kunder i 2022

- » Offentlige og private, Danske og internationale

human house
ledelse & arbejdsmiljø



HOS OS KAN DIN ORGANISATION FÅ RÅDGIVNING OM



Mød vores hold



Formål med projektet

- Bidrage til at nå arbejdsmiljømålene ved at understøtte samarbejde og dialog om disse områder på byggepladsen.
- Opsamle og dele metoder, erfaringer og historier med branchen – eksempelsamling under udarbejdelse.

Aktiviteter

- AM-koordinator/bygherre er omdrejningspunktet.
- Aftaler her samt evt. med andre på byggepladsen om aktiviteter der kan forbedre samarbejde og kommunikation.
- 15 bygge-/anlægspladser (7 i pilotprojektet) med hver 5-10 aktiviteter.
- Faciliteres/gennemføres af HH
- Evaluering i udkanten af aktiviteter.
- Supplering af eksempelsamling med metoder og cases – som formidles til branchen.

Summeøvelse 2 og 2

5 minutter:

- Præsenter jer for hinanden.
- Hvilke situationer kender I fra byggepladser, hvor der kan være behov for større fokus på samarbejde og dialog om arbejdsmiljø?

Historier fra byggepladser



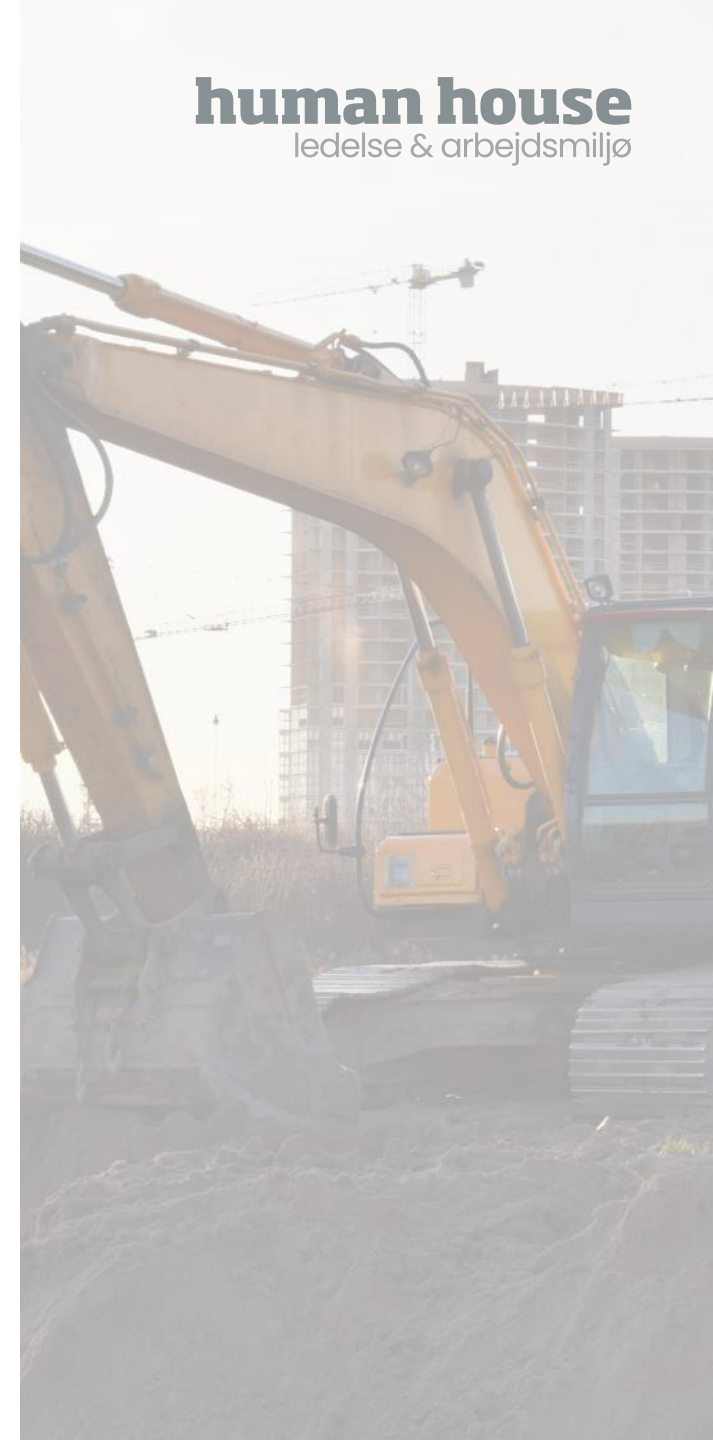
Cases – To store renoverings sager

- **Den unge arbejdsmiljøkoordinator**, der gerne vil gøre det godt
- **Den mere erfarne**, hvor der var behov for genstart af samarbejdet

Begge steder satte vi fokus på dialog og inddragelse

Uddrag af tiltag på pladserne

- Forventningsafstemning
- Dialogværktøjer
- Åbne spørgsmål
- Læring af ulykker
- Kampagner og sjov



Dialog-værktøj

» Spørgeskema i Forms



09.47 4G

Temperaturmåling 😊

1. Har vi styr på støv og støj i eget arbejdsområde?

☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆

2. Passer vi på hinanden og hinandens arbejde?

☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆

3. Overholder vi aftaler?

☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆

4. Er vi forberedte til møder og deltager vi aktivt?

☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆

AA forms.office.com

Udsagn er fra deres egen forventningsafstemninger

Tilfreds med målingen - refleksion

**Hvad kan vi hver især
bidrage med - for at løfte
os?**

**Hvem har jeg evt. brug for
at tale med?**

Hvad kan jeg gøre nu?



”Vi passer på hinandens arbejde” 6,2 ud af 10

- » Er scoren tilfredsstillende?
 - » Hvad vi hver især, og sammen, kan gøre for at løfte scoren.
 - » **Først luftes en del frustrationer**, men så kommer det frem at det ofte er kørsel i lifte der er årsagen til at arbejde beskadiges – og at lifte er meget forskellige, nogle reagerer hurtigt, nogle langsomt.
- Efter lidt snak frem og tilbage, siger en af formændene, at det vil være godt at sætte fokus på at **KENDE din LIFT.**
 - **På sikkerhedsmødet blev der enighed om at formænd sætter fokus på lifte på formandsmøderne**

Åbne spørgsmål

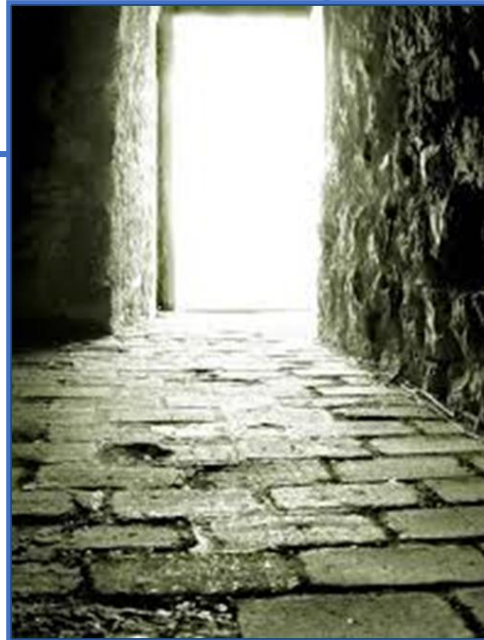
Hvordan

Hvilke

Hvad

Hvor

- Åbner for forskellige løsninger
- Udvikler samtalen



Lukkede spørgsmål

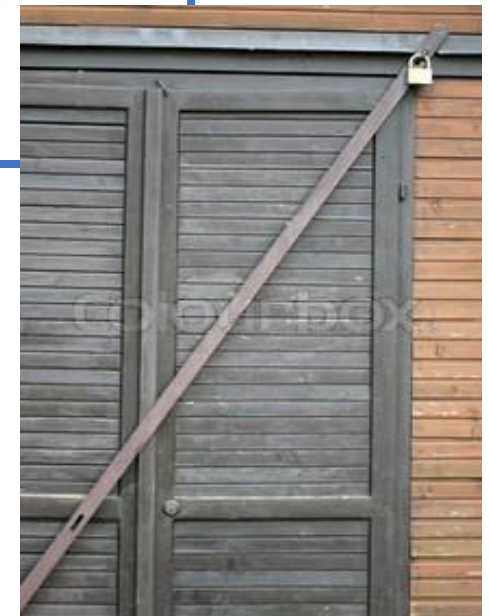
Kan besvares med ja og nej

Kan præcisere en aftale

Kan styre samtalen

Kan afslutte samtalen

- Kan lukke ned for samtalen



Lille historie

- » **HV-ord og bevidst inddragelse af alle:**
- » Arbejdsmiljøkoordinator referer fra sikkerhedsrunderingen. Der er en observation af en el-tavle der ligger på trappen. AMK beder Elektriker om at hænge tavlen op.
- » Elektriker er lidt i forsvar med korslagte arme og spørger om det nu er med i prisen, han siger at "det er cikane", idet det kommer frem at det er ca 3. gang han hænger omtalte tavle op. AMK siger at det vidste han ikke. Stemningen er en anelse "tens" – indtil AMK spørger lidt nysgerrigt, "hvorfor mon tavlen er taget ned"?
- » Elektrikeren tager armene ned og siger "Ja det kunne jeg også godt tænke mig at vide" der snakkes lidt frem og tilbage om den hænger i vejen eller hvad
- » – Nedriver ender med at sige, at han nok skal spørge sine folk til hans møde med dem i eftermiddag, således at det kan afklares om tavlerne hænger i vejen eller hvad der sker. De øvrige fag følger med og vil også spørge deres fag – stemningen bløder op.

Summeøvelse 2 og 2

5 minutter:

- Gør I noget tilsvarende på jeres byggepladser?
- Er der noget fra projektet, I kan have glæde af på jeres byggepladser?

EKSEMPELSAMLING MED 26 METODER

- » 7 kategorier:
- » Det gode sikkerhedsmøde
- » Formidling til teamet
- » Inddragelse og læring på tværs af fag
- » Måling af samarbejdet og dialog
- » Kampagner, der når ud til alle
- » Rollemodeller, der går foran
- » Den gode dialog

Tak for i dag

- Kontakt Vibeke/Human House, hvis I ønsker et forløb.
- Læs mere på byggeproces.dk

BEDRE DIALOG
SIKKER KULTUR

EFFEKTIVE MØDER
STYR PÅ TIDEN

Dialog om tilsyn i mindre grupper

Arbejdstilsynets strategi



Dialog om tilsyn i mindre grupper

Hvordan håndterer vi klager over dårligt arbejdsmiljø



Med afsæt i Arbejdstilsynets strategi:

Generelt prioriterer vi alvorlige klager, relevante ulykker og erhvervssygdomme højest.

På BA prioriterer vi i særlig grad asbest- og stilladsklager højt.

Det afhænger altid af en konkret vurdering.

Alle klager behandles anonymt.

Hjælp os gerne med at være så specifik og præcis som muligt, hvis det er jer, der er i rollen som klager



Kontakt Call Centeret



Hotline om mobning og seksuel
chikane 70 22 12 80



Hotline om udenlandske
virksomheder 70 22 12 81

Telefontid: Mandag - torsdag kl. 8-15,
fredag kl. 8-14

**I tilfælde af akutte og alvorlige
overtrædelser af arbejdsmiljøloven eller
alvorlige arbejdsulykker kan
Arbejdstilsynet kontaktes uden for
normal arbejdstid - følg anvisningerne
på telefonsvareren.**



E-mail: at@at.dk



Ring også meget gerne til os:

Jakob Krohn-Rasmussen,
Tilsynscenter Øst, tlf. 72209101

Martin Skåning,
Tilsynscenter Nord, tlf. 2209723

Lene Teilberg,
Tilsynscenter Syd, tlf. 72209551

Dialog om tilsyn i mindre grupper

