

arbejdsmiljøNET

TEMA: Gas

Ikke alle har samme respekt for gas som os

Årskonference 2014

Tag selv ansvaret
for dit liv

Træning i arbejdstiden

Træner for at
holde længere

Gang i hjulene

Kommunal cykeltur
til Skagen

Indhold

Årskonference 2014

| | |
|---|---|
| Balance – tag selv ansvaret for dit liv | 3 |
| Modvægt – et plaster på såret | 6 |
| Nye kræfter træder til | 7 |
| En sikkerhedskultur i verdensklasse | 8 |

Arbejds miljøNET

| | |
|---|----|
| Flådestation Korsør: Hierarki, disciplin og sammenhold | 10 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| Over 40 og uden smerter | 12 |
| Politisk medvind til træning i arbejdstiden | 13 |
| Medarbejdere får en halv cykel for at cykle til Skagen | 14 |

TEMA: Gas

| | |
|---|----|
| Gas under København | 16 |
| Ikke alle har samme respekt for gas som os | 19 |
| Der er ikke så meget pjat med gas | 22 |
| Vejen til blåstempling bliver ikke kortere med tiden | 23 |



arbejds miljøNET

Næste nummer juni 2014

Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet tirsdag den 6. maj 2014

Redaktør Søren Dam Nielsen, Larsen & Partnere, Juliesmindevej 8, 4180 Sorø, telefon 57 82 02 03, dam@0203.dk, www.0203.dk

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

Tryk Rosendahls Mediaservice, Oddesundvej 1, 6715 Esbjerg N
ISSN 1904-755X
ISSN 1904-7568 (elektronisk udgave)

annoncer Rosendahls Mediaservice, www.rosendahls-mediaservice.dk
Mediakonsulent Jette Sterndorff-Jessen, 76 10 11 47, jsj@rosendahls.dk

Oplag 800 stk.

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

Arbejds miljøNET er trykt i et oplag på 800 og fordeles til Arbejds miljøNETs 550 medlemsvirksomheder; som typisk er repræsenteret i foreningen af bl.a. arbejdsmiljøledere og -konsulenter samt til arbejdsmiljømyndighederne, hovedorganisationerne og andre arbejdsmiljøaktører i Danmark.

Om Arbejds miljøNET

- Mødestedet for virksomhedernes arbejdsmiljøprofessionelle

Formand Charlotte Breinholt, telefon 41 70 35 85, charlotte.breinholt@biogenidec.com
Sekretær Bente Nørgård, info@arbejds miljønet.dk

www.arbejds miljønet.dk



Arbejds miljøNETs aktivitetskalender

Meld dig til arrangementerne og se udførlige programmer på www.arbejds miljønet.dk

30.09.2014
Fredericia-mødet
Fredericia

13.05.2014
Temadag om mobning
Region Nord
Tranbjerg (Aarhus Syd)

14.04.2015 - 16.04.2015
Årskonference 2015
Kolding



Balance:

Tag selv ansvaret for dit liv

Vi har brug for en grundlæggende debat i samfundet om, hvad psykisk arbejdsmiljø og stress er, sagde Karoline Klaksvig, DA, på ArbejdsmiljøNETs årskonference

Karoline Klaksvig, arbejdsmiljøchef i Dansk Arbejdsgiverforening:

- Arbejdsgiverne har et ansvar for psykisk arbejdsmiljø efter Arbejdsmiljøloven. Men hvilke rækværk skal man

sætte op inden for psykisk arbejdsmiljø? Jeg selv ville eksempelvis ikke passe ret godt til at skulle møde kl. 5 hver morgen som vært på TV2-programmet Go'morgen Danmark. Jeg er B-menneske. Hvis jeg arbejdede der, ville jeg nok sige, at det sted havde et rigtig dårligt psykisk arbejdsmiljø. Men hvad er svaret? At Go'morgen Danmark flytter til om eftermiddagen? Nej, at jeg finder et andet sted at arbejde. Vi skal have en mere individuel tilgang til psykisk arbejdsmiljø. Det kan vel også eksempelvis være ok at arbejde et sted med mange deadlines og højt arbejdspress i en femårs-periode, fordi det er mit eget valg. Den kollektive tilgang til

psykisk arbejdsmiljø: Regler, som gælder for alle, giver os problemer. Så hvis du spørger mig, om vi skal ligestille psykisk og fysisk arbejdsmiljø, så siger jeg: Ja tak! For der er en mega overvægt til det psykiske arbejdsmiljø i dag.

Fyret og ansat

Større dele af arbejdsmarkedet bliver som bygge- og anlægsbranchen fremover, forudså Karoline Klaksvig.

- Vi bliver i langt højere grad fyret og ansat. Det vil give mange store omstillingsproblemer. Men de er ikke afgørelsesegnet. Det er ikke noget, Arbejdstilsynet skal tage sig af, bemærkede hun. ►

LIGHT AS AIR. STRONG LIKE STEEL

SOLID GEAR®

CLOUD

Let industri - produktion, service, medicinal, levnedsmiddel, elektronik

- Ekstremt åndbar
- Ultra let - blot 379 gram
- Fleksibel og stødabsorberende
- Fås fra størrelse 36 til 48
- EN-20345 S1 SRC ESD

Kan købes hos Procurator
- Vi har konsulenter i hele landet



procurator

Stærevej 2, DK-6705 Esbjerg Ø, Tel kundeservice: +45 7611 5000 Fax: +45 7611 5001
info@procurator.dk



"Hvis du spørger mig, så er Arbejdstilsynet toppen af isbjerget - den store indsats ligger ude på arbejdspladserne. Min bekymring er, at vi ikke er enige om, hvad vi snakker om"

**CHARLOTTE BREDAL,
ARBEJDSMILJØKONSULENT I FOA**

Psykisk arbejdsmiljø: Globaliseringens nødvendige onde, et individuelt problem eller en sag for Folketinget.

► I et gruppearbejde tilsluttede John Overmark, Biofos, sig synspunktet om, at livslange ansættelsesforløb ikke behøver være det eneste saliggørende. Og Kim Hornbæk, Silkeborg Kommune, tilføjede, at foranderlighed også kan betyde, at man i en kommune kan flytte medarbejdere derhen, hvor der er arbejde – men at det bliver bremset af faglige organisationer.

- Nogle mennesker hylder forandring og ser det som en mulighed, sagde Jens Boye Ravn, Vejle Kommune.

- Meget afhænger af, hvordan vi mentalt er indstillet på at forandre os, mente Kim Hornbæk.

I kortlægger jer ihjel

Charlotte Bredal, arbejdsmiljøkonsulent i FOA:

- Min holdning er, at psykisk arbejdsmiljø faktisk er det grundlæggende. Med høj social kapital bliver man meget bedre i stand til at løse de andre problemer på arbejdspladsen.

- Brug nu tiden på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, opfordrede Charlotte Bredahl. Alt for mange kommuner bruger så lang tid på at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø, at når de endelig skal i gang



med at forbedre det, så er energien forsvundet.

- Hvis du spørger mig, så er Arbejdstilsynet toppen af isbjerget - den store indsats ligger ude på arbejdspladserne. Min bekymring er, at vi ikke er enige om, hvad vi snakker om, fortsatte hun.

Work life balance

Poul Chr. Jespersen, Aarhus Tech:

- Tilbage i '96, da jeg startede som arbejdsmiljøleder, var jeg nok mest på Charlottes hold. I dag er jeg nok mere på Karolines hold; Jeg oplever, at det aldrig kun er arbejdet, der er problemet – det er også privatlivet. 9 ud af 10 gange handler psykisk arbejdsmiljø i virkeligheden om work-life-balance.

Lov, arbejdsmarked eller

Nu er psykisk arbejdsmiljø ligestillet med

det fysiske arbejdsmiljø i arbejdsmiljøloven. Hvad er næste skridt?

Ifølge Charlotte Bredahl kan man godt skærpe formuleringer om bl.a. vold i lovgivningen. Herudover kan man lave flere aftaler arbejdsmarkedets parter imellem.

- Hvis det stod til mig, så var vold det eneste område, Arbejdstilsynet kunne føre tilsyn på. Lovgivningen kan ikke gøre noget ved arbejdsmængde og tidspres. Det er simpelthen forfejlet, fastslog Karoline Klaksvig. Hun erklærede sig enig i, at work-life-balance er et vigtigt emne. Og pegede på, at branchearbejdsmiljørådene kan spille en vigtigere rolle.

- Men vi har også behov for en anden debat i samfundet - hvad er det jeg selv tager ind i virksomheden – det er jo multifaktoriel, det her. ■

Er du arbejdsmiljøleder, arbejdsmiljøkoordinator, arbejdsmiljøchef eller sikkerhedsleder?

Så har vi to kurser – en grunduddannelse og et ajourføringskursus - der matcher dit job!

Ledelse af arbejdsmiljøet

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

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

Sæt ugerne 36/39/43 af i din kalender!

Ajourføringskursus

2½ dags opdatering – både for dig med stor erfaring og for dig, der løser arbejdsmiljøopgaver parallelt med andre opgaver.

Kurset er en efteruddannelsesaktivitet, hvor vi sætter fokus på de helt aktuelle og kommende temaer inden for arbejdsmiljø, sundhed og trivsel.

Sæt den 26.-28. november af i din kalender!

Begge kurser holdes på Egelund Slot i Fredensborg.

Læs mere på www.dakurser.dk, eller ring og få en snak med Jan Bendtsen på 3338 9472.



www.dakurser.dk - mail@dakurser.dk



L
E
D
E
R
K
U
R
S
E
R



Modvægt:

ET PLASTER PÅ SÅRET

Gør din pligt som arbejdsmiljøleder og tag ansvar for andres liv

Hvad enten det er at forbedre arbejdsmiljøet for medarbejdere i Danmark eller at tage et større globalt ansvar i CSR-arbejdet, så er essensen, at det handler om at tage ansvar for, at andre mennesker kan præstere og have det godt. To vigtige ting i livet, som Chris MacDonald bemærkede på ArbejdsmiljøNETs årskonference.

- I er simpelthen så vigtige, udrød Chris MacDonald med ægte begejstring under sit indlæg.

- Tak for at jeg måtte komme. Det er en ære for mig at tale for sådan nogle som jer, indledte den både sympatiske og velbetalte entertainer.

Baggrundstæppet

Baggrundstæppet for både CSR og arbejdsmiljøarbejde er imidlertid vævet sammen af en række dilemmaer.

- Lad os bare sige det højt: De virksomheder, der påstår, at sikkerhed altid kommer i første række, lyver simpelthen, lød en bramfri bemærkning fra irske Alan Palmer, en af konsulenterne fra JMJ, der på det indledende get-together-arrangement var inviteret til at fortælle, hvordan man bygger et arbejdsmiljø i verdensklasse.

Katrine Milman, Bestseller, pegede på et andet dilemma: - Det er lidt selvmodsigende, for det bedste, vi i Bestseller kan gøre for miljøet, er at sælge noget mindre. Men det vil vi jo ikke, erkendte hun overfor konferencepublikummet. Og jo, Bestseller vil også gerne give damerne i Bangladesh noget mere i løn for at sy bukserne, skjorterne, trøjerne, strømperne, underbukserne og kjolerne.

- Men det er ikke så simpelt som så. Det må løses på nationalt plan, beklagede Milman. Der er set eksempler på, at fabrikker, der hæver lønnen til de ansatte, kort tid efter står i flammer. Lønnen har dog netop fået et hak opad, og mens Bestseller venter på samarbejde på toppen af kranssekagen, hjælper



Vi kan kontrollere første led i leverandørkæden, sagde CSR-ekspert Katrine Milman fra Bestseller. Der er i første omgang for langt ud til hver enkelt bomuldsbonde - og de er for mange.

virksomheden lokalsamfundene med basale arbejdsmiljøtiltag, undervisning af bl.a. de kvindelige syersker og uddannelse til unge.

Det globale mareridt

Der er også dilemmaet om globaliseringen og teknologi-tsunamien. Aldrig har vi brugt så mange ressourcer på at behandle en hel masse mennesker, som i virkeligheden er raske.

- Om 100 år vil de se tilbage på os og sige: De var i gang med at diagnosticere en masse mennesker, som var fuldstændig normale, men som havde en verden omkring sig, som var splittet, lød et budskab fra Chris MacDonald, der ifølge egen selvdagnostik tjekker sin mobiltelefon 200 gange om dagen. Langt under gennemsnittet på 300 gange.

- Jeg mener, det er vigtigt, at vi ofte tager en tur op i helikopteren og stiller spørgsmål til det, der er blevet normalt, men som i virkeligheden er abnormt, sagde MacDonald med henvisning til bl.a. moderne menneskers teknologifisering, vores store, kroniske



“Om 100 år vil de se tilbage på os og sige: De var i gang med at diagnosticere en masse mennesker, som var fuldstændig normale, men som havde en verden omkring sig, som var splittet”

CHRIS MACDONALD

Omgivelser er afgørende: Elefanter på savannen er friske og struttende, dem i zoo er runke og passive. Spækhuggeres halefinne hænger slapt i fangenskab. Mennesker tilpasser sig, men også vi har en grænse, sagde Chris MacDonald.



søvnunderskud og vores enestående evne til at tilpasse os næsten hvad som helst omverdenen byder os.

Nødvendighedens politik

Også DA's arbejdsmiljøchef Karoline Klaksvig kom ind på globaliseringens indvirkning på den lille danskers hverdag:

- Når nogle virksomheder laver deres strategier om hvert halve år, så kan det jo godt skyldes, at vi lever i en global verden, hvor tingene ændrer sig hele tiden. Ydre omstændigheder gør det nødvendigt. Jeg kan godt sige jer, at ude i den globale verden er de

dybt ligeglade. Men hvis virksomheden ikke tilpasser sig, så er der ingen virksomhed, erklærede hun. Den enkelte medarbejders forandringstræthed kan sådanne virksomheder ganske enkelt ikke tage hensyn til på det overordnede plan.

Mennesker omkring os

Det ulykkelige ved mennesker er, at vi kan klare mere end vi kan tåle. Men det betyder for mange af os, at vi lidt flere morgener end vi bryder os om må svare nej til de tre spørgsmål:

- Er jeg energisk

- Er jeg motiveret
- Er jeg glad

Forudsætningen for at flytte os derhen, hvor vi kan præstere og være glade på én gang er, at vi har mennesker omkring os, som står klar med opmuntrende tilråb: Du kan godt! Jeg tror på dig!

Dét gør hestehviskeren med sine heste ved hjælp af respekt, tålmodighed, omsorg og tilgivelse, kan arbejdsmiljølederen også gøre med sine kolleger. Det er de samme redskaber, der skal til. Plus lidt mindre vanvid fra den store verden. ■

Nye kræfter træder til

Der er sat et nyt hold til at stå i spidsen for ArbejdsmiljøNET

Da afgående formand Eva Tauby lukkede ArbejdsmiljøNETs generalforsamling på årskonferencen slog hun samtidig sidste sving på den sløjfe, der gennem de seneste to år har betydet nye bestyrelsesmedlemmer på alle pladser – på nær Jani Aunskjær, som er rykket fra en post som suppleant til at være foreningens kasserer. Det var en vigtig knude at få bundet færdig. Ny formand er Charlotte Breinholt fra Biogen Idec. Hun har siddet i bestyrelsen siden 2013, og har været formand tidligere.

For en gangs skyld var der kampvalg til suppleantposterne. Valget faldt ud til fordel for Marianne Mortensen, Brønderslev Kommune og Susse Krogh fra DONG.

Der har været meget benarbejde forbundet med at finde frem til gode arbejdsmiljøkolleger, som ikke bare kunne, men også gerne vil være med til at drive foreningen. Bestyrelsesarbejdet er et hundrede procent frivilligt, og arrangementerne, du kan deltage på

i kraft af dit medlemskab, bliver planlagt og gennemført af frivillige i ArbejdsmiljøNETs tre regionsudvalg – nord, syd og øst. Du er velkommen til at komme med forslag til nye arrangementer eller selv melde dig til udvalgs- eller bestyrelsesarbejde.



Cirka 40 mødte frem til generalforsamlingen, der vanen tro blev afholdt i forbindelse med ArbejdsmiljøNETs årskonference.



ArbejdsmiljøNETs bestyrelse består nu af Jens Kjær Jensen, Crecea, Susse Krogh, DONG, Thomas Hermann, Coop, Charlotte Breinholt (formand), Biogen Idec, Marianne Mortensen, Brønderslev Kommune, Carsten Ditlefsen, AM-Gruppen og Jani Aunskjær (kasserer), Elopak.

Årsberetningen

Eva Tauby lagde i sin årsberetning særlig vægt på det nye samarbejde, ArbejdsmiljøNET har etableret sammen med en række andre arbejdsmiljøorganisationer. Samarbejdet er mundet ud i, at en paraplyorganisation med navnet AMPRO har set dagens lys. Den vil efter planen få en hjemmeside op at køre inden sommerferien. Meningen med AMPRO er at medlemsorganisationerne kan gøre flere ting i fællesskab: Det kan eksempelvis være at holde fælles møder og temadage eller med tiden at gøre bladet ArbejdsmiljøNET til et fælles tilbud. ■

En sikkerhedskultur i verdensklasse

Ledernes engagement i arbejdsmiljø skal ikke bare være for sjov

Forretningshemmeligheden fik deltagerne ikke på årskonferencens get-together-arrangement. Den om, hvordan JM Associates faktisk har held til at bidrage til at vende ulykkespilen mod nul i flere multinationale selskaber. Slides så vi som beviser for et faldende ulykkestal i nogle af disse selskaber. Og Alan Palmer holdt en god peptalk, som bl.a. afslørede, at topledelsens engagement og forståelse er uomgængelige, hvis man vil skabe en sikkerhedskultur i verdensklasse.

- Det var da Mark Wallace (landechef for Maersk Oil i Danmark) forstod forskellen på sikkerhed som en værdi og sikkerhed som en prioritering og delte sin forståelse med sit team, at det ændrede noget, sagde Alan Palmer. For vist er der mange virksomheder, der prioriterer sikkerhed som det allervigtigste. Men:

- Når topledelse siger, at sikkerhed altid har den højeste prioritet, så er det en lodret løgn, påpegede Alan Palmer. Derimod kan sikkerhed godt være en værdi i virksomheden hele tiden.

No kidding commitment

Vejen frem er en topledelse, der vil sikkerhed, ikke bare i dag og i morgen, men også om tre, fem og femogtyve år. Det kræver en topledelse med "no-kidding-commitment", som Palmer udtrykte det. De skal tage det alvorligt.

Interesse for mennesker

Nok om ledelse. Nu metode. Fejl nummer et på vejen mod en bedre sikkerhedskultur er at rette sit fokus på det letteste, det synlige, overfladen. Medarbejdernes adfærd og de systemer og regler, der kan regulere, hvad de finder på.

Det er ikke nok.

Hvis man vil skabe en god sikkerhedskultur, så må man gå ind under huden på de medarbejdere og kulturer, der eksisterer på virksomheden. Alan Palmer sammenlignede det med politiets hastighedskontroller. Hvis det er en af den slags kontroller, de har så mange af i England, de automatiske, hvor skilte advarer om, at de kommer – altså som de danske stærekasser – så sætter bilerne farten ned, mens de passerer.

Og så speederen i bund igen.

Hvorfor gør vi det? Der må sikkerhedsarbejdet

begynde. Alternativet er at have fartkontroller på hvert gadehjørne.

Det manglende led

Hvis vi kun retter på den enkelte, forkerte handling, opnår vi midlertidige løsninger. De virker, indtil vi kigger den anden vej. Hvis vi ændrer på medarbejdernes opfattelse af handlingen, ændrer vi noget for livstid.

Hvis vi ser en mand hænge fløjtende i en mast tre meter over jorden uden sikkerhedsudstyr, mens han arbejder, så ser vi en glad mand. Han opfatter ikke situationen som farlig. Her, siger Alan Palmer, skal vi ikke finde frem til, at medarbejderen tager fejl. Vi skal finde ud af, hvad der mangler, for at han opfatter virkeligheden på samme måde som os.

Nemme regler

Hvis kulturen er klar til reglen, er den nem at indføre. Hvis ikke bliver der krig.

Man indførte krav om sikkerhedsseler i biler i Irland i 70'erne. Det tog en generation at få folk til at bruge dem. Mens det irske rygeforbud slog igennem fra den ene dag til den anden. Hvad var forskellen? Kulturen var klar til ikke-rygning, derfor var reglen en formalitet.

Summa summarum: Når kulturen er klar til sikkerhed, er den nem at indføre. Det bliver den aldrig, hvis ledelsen ikke går forrest. ■

Hvad er det, Jette Rasmussen, Vestas, Allan Rahn Svendsen, Vejdirektoratet og en hel masse andre deltagere fotograferer?



Det er disse tre plancher, som i meget enkle formler peger på, hvad arbejdsmiljøarbejde egentlig drejer sig om.

ACCOMPLISHMENT.

= RESULT +
WHAT IT NOW MAKES
POSSIBLE.



1
:
:
:
7
8
10....

MISSING
VS
WRONG.

PERCEPTION

ACTION

RESULT

Temamøde i arbejdsmiljøNET Nord

Mobning

Oplægsholdere

- Arbejdsmiljøchef Mogens Nørgaard Hansen fortæller om TDC
- Psykolog Eva Gemzø Mikkelsen fra CRECEA fortæller om mobning
- Et mobbeoffer fortæller

Workshop

Deltag aktivt i en workshop, hvor vi diskuterer vore erfaringer med forebyggelse af mobning.

Tid: Tirsdag den 13. maj 2014

kl. 9.30 - 15.30

Sted: TDC, Sletvej 30, Lokale 7-146, 8310 Tranbjerg J**Tilmeldingsfrist**

Tirsdag den 6. maj 2014

OBS! Find det fulde program på arbejdsmiljonet.dk under menupunktet **Aktiviteter**

Middelfartmødet - nu rykket til Fredericia

- derfor:

FREDERICIA-MØDET 2014

Tirsdag den 30. september kl. 9-15.30**SIKKERHEDSKULTUR**

... *hvor har vi udfordringerne*, når vi skal forandre holdning og adfærd?

Fire *sessioner* á 20 minutter med oplæg fra deltagerne

Talk-shop: Hvor er udfordringerne.**Oplæg:** Er sikkerheden til stede?

Vil du dele dine erfaringer med sikkerhedskultur med os? Anmeld dit oplæg senest den 12. juni

Pris kr. 750,- pr. person ved tilmelding senest den 19. august. Herefter kr. 900,- pr. person frem til seneste tilmelding: 16. september.

Læs mere på www.arbejdsmiljonet.dk

Skru din udvikling rigtigt sammen og bliv flyvende!

Nogle gange er det blot små finjusteringer, der skal til. Andre gange er der brug for et større serviceeftersyn. Og nogle gange er der brug for helt ny inspiration. Hvis du vil sætte fuld fart på din udvikling, er Bureau Veritas et godt sted at starte.

Kurser hos Bureau Veritas er for dem, der tør tage springet. Dem der vil udvikles. Vil videre. Finde nye værktøjer. Blive inspireret til nye løsninger. For den enkeltes udvikling er afgørende for virksomhedens vækst. Når du giver fuld gas, flytter hele virksomheden sig. Bliv toptonet på Bureau Veritas' kurser og kørs fremtidens udfordringer i møde med kraftoverskud. Se mere på www.bureauveritas.dk

Bureau Veritas Denmark · www.bureauveritas.dk · Tlf. 7731 1000

Oldenborggade 1B | Vesterbrogade 149 | Birkemosevej 7 | Vestkraftgade 1
DK-7000 Fredericia | DK-1620 København V | DK-6000 Kolding | DK-6700 Esbjerg

Move Forward with Confidence**BUREAU VERITAS**

På virksomhedsbesøg med ArbejdsmiljøNET: Hierarki, disciplin og sammenhold på Flådestation Korsør

Det store, gråbulede stealth-skrog på Ivar Huitfeldt – den danske fregat, der bl.a. har deltaget i kampen mod pirateri i Aden-Bugten – gemte på hovedattraktionen, da to håndfulde medlemmer af ArbejdsmiljøNET den 4. marts besøgte Flådestation Korsør. Den underliggende historie var arbejdsmiljø – og de ifølge Søværnet selv relativt få arbejdsskader, der medfører mandefald og fravær.

- Vi er gode til at passe på hinanden, gentog sergent Trine Madsen flere gange, mens hun venligt viste de cirka ti deltagere rundt mellem krigsskibe og multifunktionelle bjærgnings- og miljøfartøjer, som også er en del af Søværnets portefølje.

Orden og virvar

løjnefaldende var den militære disciplin, såsom det enkle og effektive men også betydeligt bedagede bræt ved toppen af lejderen på Ivar Huitfeldt. Med søm i huller fik man her hurtigt overblik over mandskabet. Hvem er om bord, hvem er ansvarlig for dæk, dækning af bordene eller afdækning af fortrolige efterretninger fra fjendeland.

- Det er en gammel opfindelse, men den virker, bemærkede sergent Trine Madsen.

Lige så opsigtsvækkende var det organisatoriske virvar i Forsvaret, som

arbejdsmiljøkoordinator Jenni Petersens indførte deltagerne i. Så er der én militær funktion, som har ansvar for bygninger og en anden, som bestemmer over inventaret. For ikke at nævne den kuriøse detalje om de to forskellige p-numre på samme værksted.



Sergent Trine Madsen orienterer om Søværnets mange opgaver.

Vel ikke mere kaotisk end så mange andre steder, men spillet mellem de højtdekorerede kan indimellem være en frustrerende oplevelse at være en brik i, fremgik det af de tilstedeværende medarbejdere fra Forsvaret.

- Hvis de har problemer med at anvende seler i 2. Eskadre, så kan jeg som arbejdsmiljøkoordinator ikke gå til den ansvarlige chef på skibene. Jeg er nødt til at henvende mig til seniorsergent Bruno Damgaard (arbejdsmiljøkoordinator i 2. Eskadre, red.), eksemplificerede Jenni Petersen.

På samme måde stopper Jenni Petersens jurisdiktion ved kajkanten. Et trin op ad lejderen gælder Arbejdsmiljøloven ikke længere, fordi vi ikke befinder os på land. Søværnets skibe tilstræber at efterleve loven fra landjorden, men militære hensyn kan være en hindring. Til alt held er de søfarende gode til at passe på hinanden.

Højdespringeren

Det er ofte en spontant opstået diskussion, som pludselig giver den store gevinst, når man deltager på et netværksmøde. Dagens højdespringer set fra Deres udsendtes vinkel tog afsæt i militærets nylige investering i en elektronisk arbejdsmiljødatabase til brug ved udarbejdelse af APV og arbejdsskaderregistrering "Safetynet". For der var pludselig sammenfaldende interesser, idet deltager Thomas Hermann fra Coop havde erfaringer med systemet: Thomas Hermann udtaler, at rapporterne ikke er gode og kræver rugbrødsarbejde, men til gengæld ligger svarene fra 24.000 medarbejdere klar til analyse i systemet. På den måde var mødet en trick til kontakt - næste gang én af de to behøver sparring om apv-systemet. ■

Deltagere fra ArbejdsmiljøNET på guidet vandring mellem skibene på Flådestation Korsør. I baggrunden fregatten Ivar Huitfeldt.

WipeClean

Når det skal være

Nemt, Hurtigt, Sikkert

Rengørings- og desinfektionsklude til overflader



OPEN HERE

NY GENVEJ TIL EFFEKTIV RENGØRING OG DESINFEKTION

WipeClean sparer tid og øger sikkerheden

Tag en klud, tør af og smid ud. Nemmere kan det ikke blive. Du er sikker på at have den rette dosering af rengørings- eller desinfektionsmiddel til opgaven. Bryd smittekæden med vores komplette sortiment af wiper til overflader og løse genstande.

WipeClean har en omfattende dokumentationspakke og er bl.a. godkendt i henhold til EN 13697 baktericid. Testen er baseret på væske, trukket ud af kluden. WipeClean er med andre ord testet til mødet med virkeligheden.



MAY 6-9 • AMSTERDAM • NL

Stand 04.327



Universal Cleaning



Ethanol Disinfection 80%



Clinical Disinfection



Chlorine Disinfection

De ti plejehjem og den arbejdsrelaterede træning



Fra 1. januar 2013 udgangen af 2015 afprøver Københavns Kommune som et forsøg målrettet træning af 500 køkken-, rengørings- og SOSU-medarbejdere på ti plejehjem i arbejdstiden.

Træningen løber gennem tre faser.

I fase 1, der strækker sig over ti uger, er træningen intens for at opbygge medarbejdernes form. Medarbejderne træner to timer om ugen sammen med en fysioterapeut.

I fase 2 er træningsmængden lidt mindre - nu handler det om at holde formen.

I fase 3 skal de enkelte arbejdspladser integrere træningen som en naturlig del af hverdagen.

Efter ét års træning i arbejdstiden

OVER 40 OG UDEN SMERTER

Træningen af cirka 500 medarbejdere på ti københavnske plejehjem ser især ud til at gavne medarbejderne over 40 år

De løfter ældre, rører i sovsen og vasker trapper, SOSU-assistenterne, køkken- og rengøringsmedarbejderne på de københavnske plejehjem. Det er nedslidende arbejde, og med udsigten til, at denne gruppe medarbejdere skal holde længere på arbejdsmarkedet, har man fra politisk hold besluttet forsøgsvis at indføre fysisk træning i arbejdstiden for dem. Projektleder Annemette Eskesen fra Arbejdsmiljø København kalder det "arbejdsrelateret styrketræning": Øvelserne er målrettet efter de muskelgrupper, som bliver slidte: Nakke, skuldre og ryg. Derudover laver medarbejderne såkaldt "core-træning", dvs. træning af musklerne tæt ved skelettet.

Træningen har nu været i gang i godt et års tid og de første evalueringer viser, at især medarbejderne på den ældste side af 40 har udbytte af den. De melder i langt højere grad end yngre kolleger tilbage om større muskelstyrke og færre smerter.

Deltagerne siver

Men det er svært at fastholde træningen. Arbejdspladserne har meldt ud, at der er mødepligt, og alligevel falder deltagerne fra, især efter de første tre måneder.

- Den store udfordring for os er at fastholde træningsdeltagelsen. På den lange bane risikerer det at dø ud, hvis man ikke har en strategi for, hvordan man får medarbejderne til at blive ved. Man kan ikke entydigt pege på én ting, der gør, at folk ikke kommer. Der er så mange ting på en arbejdsplads, der gør, at der ikke bliver trænet så meget, som vi havde ønsket os, fortæller Annemette Eskesen.

- Vi kan se, at medarbejderne fra køkken-/rengøring fastholder træningen, mens det ikke er så nemt for sosu-assistenterne. Men der er også forskel på deres arbejde. Det er måske nemmere at udsætte en gulvvask for at deltage i træning, end det er at forlade en beboer, fortsætter hun.

Men det kan også helt enkelt være svært på et plejehjem at finde et tidspunkt, hvor alle kan være med.

Niveauforskelle og motivation

Træning er ikke bare træning.

- Nogle træner rigtig meget i forvejen. De synes ikke, de har brug for træningen i arbejdstiden. Andre har ikke trænet siden folkeskolen. For dem er træningen grænseoverskridende. Nogle af dem, som kommer til træningen, ville aldrig have valgt det selv. Nogle af dem er ikke vant til at blive eksponeret over for andre i forhold til deres fysik. Og i første omgang blev træningen simpelthen for hård for nogle af medarbejderne, opridses Annemette Eskesen nogle af de indledende erfaringer.

Det har vist sig at være nødvendigt at differentiere træningen. I dag udbyder projektet hold med forskellige niveauer, men det er svært at få planlægningen til at gå op, fordi træningen foregår inden for de enkelte plejehjems rammer.

- De enkelte arbejdspladser arbejder hele tiden med, hvordan medarbejderne kan motiveres og hvordan tilbuddet kan gøres attraktivt. I fase 1 laver vi små hold, hvor der er en fysioterapeut, der er træner. Det gør, at medarbejderne kan gå lidt mere trygge af sted til træningen. Her kan de forbedre deres teknik og få noget selvtillid. Det gør forhåbentlig, at de senere kan gå sammen med resten af kollegerne om træningen og have det godt med det, fortæller Annemette Eskesen.

At træningen særligt opøver de steder på kroppen, der bliver ømme på arbejde,



er et argument over for de veltrænede, som siger, de ikke behøver være med.

- Over for dem slår lederne på, at det godt kan være, at de dyrker én eller anden form for sport i fritiden. Men det er ikke samme slags træning. Selv de veltrænede bliver ømme de steder, træningen retter sig mod, bemærker Annemette Eskesen.

Opture og nedture

I løbet af et år kan der være perioder, hvor der er tid til træning, og perioder, hvor der ikke er. Som led i evalueringen har projektholdet kigget på kritiske perioder. Det kan være i forbindelse med omstruktureringer eller en sommerferie.

- Det har vist sig at være vigtigt også at kigge på, hvordan man kommer i gang med træningen igen efter det har ligget stille. Det kan være nødvendigt med en kickstart. Der var eksempelvis en arbejdsplads, som gik helt i stå efter fase 1. De besluttede at indrette et nyt træningsrum, og de fastsatte en dato for, hvornår de skulle i gang igen, eksemplificerer Annemette Eskesen.

Endnu mere arbejde

Når træning er én arbejdsopgave blandt alle de andre, så vil medarbejderne have mindre tid til at udføre det øvrige, de skal nå på en arbejdsuge. Det er en problemstilling, de har været opmærksomme på i projektet lige fra begyndelsen. Det er formuleret som en målsætning, at træningen ikke må forstyrre de andre opgaver.

- Alle arbejdspladser er med på, at det kan blive en stress-faktor. Træningen må

ikke blive en belastning. Vi kan se i fase to, at det er meget forskelligt, hvordan de enkelte plejehjem fordeler træningen. To gange en halv time, tre gange tyve minutter eller 12 minutter hver dag. Hvis vi har en meget fast model for træningen og hvordan den skal foregå, så bliver det svært at implementere. Der er tidspunkter, hvor det er helt håbløst. Ofte er det bedst at sigte efter at lægge træningen i ydertidsrummene.

- Der er en risiko, og vi har adresseret den ved at kommunikere den på arbejdspladserne – træning betyder ikke, at man skal arbejde hårdere, slår Annemette Eskesen fast.

Man kan også se for sig, at den forbedrede form blot bruges til at presse arbejdstempoet yderligere i vejret – og dermed alligevel giver nedslidning. Men det er ikke meningen med det, anfører Annemette Eskesen. Og den er de med på ude på plejehjemmene. Træning resulterer ikke i, at man tilsidesætter det normale arbejdsmiljøarbejde.

Resultater

I den første evaluering af træningseffekten efter de første ti uger oplevede alle medarbejdere over 40 år en forbedret arbejdsevne.

- Der var meget tydelig forskel på dem over og under 40 år. Det er det bedste fingerpeg vi har på, at træningen hjælper dem i arbejdet.

Der er også en tendens til at træningen øger energien. Endelig synes nogle ledere, at træningen er med til at forbedre relationerne på arbejdspladsen. ■

Politisk medvind til træning i arbejdstiden

Når samfundet fjerner muligheden for at gå på efterløn, så er vi i samme åndedrag nødt til at sørge for, at danskerne ikke bliver slidt ned af deres arbejde. Det er den holdning, som i første omgang fik Københavns Kommune med sundhedsborgmester Ninna Thomsen i spidsen til at indføre arbejdsrelateret træning: "Som en af landets største SOSU-arbejdsgivere ser jeg det som min pligt at gå foran og sørge for, at mine medarbejdere kan holde til et langt og godt arbejdsliv," sagde Ninna Thomsen i juli 2012 til Vanløse Bladet.

Kald det "fysisk efteruddannelse"

"Jeg vil foreslå ... at kalde det "fysisk efteruddannelse" i stedet for motion eller gymnastik. ... Fysisk efteruddannelse signalerer, at det i nogle jobsituationer er nødvendigt at sikre god styrke og kondition, for at jobbet i sig selv ikke skal føre til nedslidning."

Sådan lød en kommentar fra Bente Klarlund Pedersen i en klumme i Politiken den 21. juli 2012. Et argument for at træningen kan foregå i arbejdstiden.

Forebyg og reparer

Dennis Kristensen, formand for FOA, støtter også ideen om "fysisk efteruddannelse" i arbejdstiden: Når man har et arbejde, hvor man bliver slidt i arbejdstiden, så er det naturligt, at der også bliver brugt arbejdstid på at forebygge og reparere, lød hans ræsonnement i Politiken i juli 2012.



Medarbejdere på ti københavnske plejehjem udfører i øjeblikket som forsøg "arbejdsrelateret træning" med det formål at undgå nedslidning.

Medarbejdere får en halv cykel for at cykle til Skagen

Cykler til medarbejdere førte til kritik i lokalpressen for misbrug af skattekrone, men er led i en plan, som forebygger nedslidning, giver mindre fravær og store besparelser

64 medarbejdere på Materielgården, Vej og Park i Hvidovre Kommune, økser for tiden i fire til seks timer om ugen for at gøre sig klar til at cykle til Skagen i juni 2014. Racercyklerne, de kører på, har de selv betalt halvdelen af. Resten samt udstyr for til sammen cirka en halv million kroner får de, hvis og kun hvis de gennemfører sommerens cykeltur til Skagen.

Men kan det offentlige tillade sig at rutte med skatteborgernes penge på den måde? Sundhedsprojektet på Materielgården gav i optakten til kommunalvalget i efteråret 2013 høje dønninger.

Besparelser i sygefravær

Ja, det kan man godt tillade sig, mener arbejdsmiljøleder Jørgen Aanæs, der står i spidsen for cykelprojektet. For hvis man vil nå ud til alle medarbejdere og forbedre deres sundhed, så skal der af og til mere end almindelige gulerødder til. Ellers bliver man ved med bare at hygge op om dem, hvis BMI allerede ligger lunt i 20'erne, og som ikke drikker over måde, ikke ryger og i øvrigt sagtens kan tage vare på egen motion.

En god investering

Over de seneste år har Materielgården sparet sammenlagt fire mandeår på sygefravær ved at sætte ind med indsatser inden for KRAM-området. Det opgør Jørgen Aanæs i sig selv til at løbe op i 1,5 mio. kr. lige ned i kommunekassen. Cykelprojektet skal følge op på de gode takter – det ser lige nu ud til, at kommunen på bare de første to kvartaler af projektet sparer yderligere et mandeår i sygefravær. Altså lader cyklerne til at

være en god investering, der giver et positivt afkast.

Selvforsikring

Hvidovre Kommune har valgt at blive selvforsikrende inden for arbejdsmiljø

og beskyttelse af kommunens ejendomme. Derfor har kommunen ønsket at forstærke de forebyggende foranstaltninger og har afsat en pulje penge til det formål. Pengene til cyklerne kommer fra den pulje. Den samlede besparelse efter

At håndtere medierne

Hvad gør man, hvis man ikke kan slå hul igennem til medierne og få bragt historier med de vinkler, man selv synes, er de rigtige?

Jørgen Aanæs er efter mange års erfaringer med medierne nået til den konklusion, at man ikke kan styre, hvilke budskaber, man får ud over rampen, med mindre man er meget kendt eller har en håndfuld spindoktorer til rådighed.

Skjulte dagsordener

Det er afgørende at forstå, hvad medierne er på udkig efter for at kunne komme til orde, som man gerne vil. I Materielgårdens tilfælde er et indkøb af 64 cykler til medarbejderne isoleret betragtet noget, der kan ligne uforståeligt store gaver finansieret af skattekrone. Den problemstilling er man nødt til at tage bevidst stilling til i sit oplæg til en journalist, så man kommer kritikken i forkøbet og kan sælge sin historie som en positiv historie. Hvad der herefter ender med at havne på forsiden, afhænger af journalisten, tidspunktet og kilderne i øvrigt. Men sandsynligheden for at få den rigtige omtale øges, hvis man i første omgang melder skarpt ud. Vær offensiv: Lav den skarpe vinkel selv og sælg den til medierne.

Lav selv vinklen

Jørgen Aanæs har selv beskrevet cykelprojektet som et eksempel på, at det offentlige går foran på et område - ulighed i sundhed - hvor der er behov for ekstraordinære initiativer. Det kan være den vinkel, projektet kunne være blevet solgt med til medierne.

Hvis ikke man kan trænge igennem til journalisten, kan man i det mindste forsøge at være proaktiv - evt. på egne medier - hvad der er meget lettere i dag end for få år siden.

- Skab jeres egen platform med jeres eget publikum. Skriv en blog, lav en videofilm, brug Facebook, del billeder på Instagram, fortæl om historien på de interne medier i organisationen.
- Husk blot, at hvis I frigiver medarbejderne til at fortælle med på historien på sociale medier, så mister I også en del af kontrollen over, hvilken historie, der bliver fortalt.
- Så sidst men ikke mindst: I skal kunne stå inde for det, I laver.

Når medieskaden er sket

Hvis en dårlig historie først er havnet i medierne kan det være op ad bakke at ændre befolkningens opfattelse. Men man kan forsøge at

- Kontakte mediet/journalisten med sin egen vinkel på historien
- Tage til genmæle i et læserbrev, mens sagen er helt frisk, hvad Jørgen Aanæs også gjorde.
- Kontakte andre medier med historien.



de forebyggende indsatser er trukket fra er over de seneste fem-seks år løbet op i over 100 mio. kr. Men besparelserne skal selvfølgelig bl.a. omsættes til godt arbejdsmiljø, hvis de skal forblive besparelser. I det lys er cykelturen til Skagen en god ide, vurderer Jørgen Aanæs. Det er også en investering i fremtiden.

På vej til Skagen

Det var ét af målene med cykelprojektet at få den gruppe medarbejdere, det er svært at motivere, op af sofaen. Et andet mål var at skabe langvarige forbedringer i medarbejdernes livsstil. Det tredje mål gik på at ryste medarbejdere fra forskellige afdelinger sammen.

- Det er lykkedes for os at få fat i størstedelen af den store del af medarbejderne og lederne, som ikke dyrker motion til daglig. Nu er de med projektet fastholdt i at gøre det, beskriver Jørgen Aanæs. To tredjedele af medarbejderstaben har skrevet under på den bindende kontrakt. Den betyder, at de har forpligtet sig til at deltage

i to ugentlige træningspas á to timer, og at de skal betale 4.000 kr. til en "halv" cykel. En stor gruppe medarbejdere har desuden meldt sig som hjælpere.

Allerede inden vintersæsonen havde flere kørt op imod 100 km på én gang, kiloene er raslet af, og Materielgården har vist flaget med et cykelhold i bl.a. "Knæk Cancer"-løbet.

Nedsablet

Lokalavisen i Hvidovre fik gennem en positionspolitiker kendskab til sagen fire uger før kommunalvalget og sablede cykelideen ned på forsiden de efterfølgende tre uger. DR P4 tog også historien op med den smalle vinkel om ødselhed i det offentlige.

Pludselig forsvandt medarbejdernes stolthed, når de på træningsture måtte lægge ører til hånlige tilråb om kommunalt frås.

Uretfærdig kritik

Jørgen Aanæs undres og forarges over den kritik, cykelprojektet i stil med mindre sundhedstiltag i Hvidovre Kommune, blev mødt med af pressen.

- På længere sigt er det jo det offentlige, der får besparelserne på invalide- og førtidspensioner, hospitaler, plejehjem, hjemmehjælp osv., når der tænkes og investeres i sundhed, så hvorfor ikke lade det offentlige vise vejen, argumenterer Jørgen Aanæs.

- Hvordan er det muligt i den konkrete sag, at se bort fra en samlet besparelse på 100 millioner kroner, se bort fra et faldende sygefravær der tifold dækker udgiften, se bort fra den samlede sundhedseffekt; se bort fra den enkelte deltagers risikovillighed, se bort fra et sundhedsprojekt som udviklende for en organisation. Alt dette blot for at kunne skabe og sælge et billede af en vej- og parkarbejder; der har fået "en fin racercykel på kommunens regning", fortsætter han. ■

Efteruddannelse

Sæt dine erfaringer i spil

DTUs masteruddannelse i Miljø- og Arbejdsmiljøledelse (TML) sætter fokus på, hvordan du skaber fremdrift i miljø- og arbejdsmiljøarbejdet. En masteruddannelse i miljø- og arbejdsmiljøledelse giver dig kompetencer, der gør dig i stand til:

- at sætte miljø og arbejdsmiljø på dagsordenen
- at integrere miljø og arbejdsmiljøarbejde i ledelse og strategi
- at navigere og samarbejde i organisationer og netværk
- at lede forandringer inden for miljø og arbejdsmiljø
- at facilitere og rådgive i private og offentlige virksomheder
- at bruge teori og analyse som aktive værktøjer i dit daglige arbejde
- at forbedre samspejlet mellem myndighed og virksomhed

Bliv en del af et fagligt netværk, som består af over 300 tidligere og nuværende studerende fra Master i Miljø- og Arbejdsmiljøledelse.

Er du fx arbejdsmiljørådgiver, sikkerhedsleder, underviser, organisationskonsulent eller ansat i arbejdstilsynet eller i en miljømyndighed? Så er en Master i Miljø- og Arbejdsmiljøledelse skræddersyet til dine behov.

Adgangskrav: Minimum bachelorniveau og tre års relevant erhvervs erfaring eller mellemteknikeruddannelse suppleret med særlig erfaring.

Varighed: To års deltidsstudium med 16 undervisningsdage pr. semester (heraf fire lørdage).

ANSØGNINGSFRIST

Ansøgningsfrist for optagelse på uddannelsen er den 30 april 2014.

Du ansøger via www.tml.dtu.dk

Kontakt os på tlf. 4525 6043 eller skriv en e-mail: tml@dtu.dk



“Man kan også komme ud for, at en sensor er sat op til at måle en bestemt slags gas. Men andre gasser kan også godt påvirke den sensor. Derfor er det vigtigt at sikre sig, hvilke gasser, der reelt er til stede”

ALLAN RASMUSSEN, DRÅGER

Foto: Metroselskabet / Ditte Valente

Gas under København

Intet metrobyggeri uden gasovervågning: Under borearbejdet kører gasdetektorer konstant, når der er mennesker i skakter og tunneller

Ekspllosioner og forgiftning er de alvorlige risici, som i yderste konsekvens kan slå nogle af de mange byggearbejdere ihjel, som i øjeblikket bygger ud på Metroen i København. Det er fremfor alt metangas fra undergrunden, der kan eksplodere, mens de giftige gasser fortrinsvis er kulilte, kultveiltte og nitrogendioxid, der stammer fra de benyttede maskiner, og benzen, som ligger efterladt i jorden fra et nedlagt gasværk under Sønder Boulevard. Derfor hol-

der et antal alarmer konstant øje med luften i de syv skakter, der i øjeblikket er aktivitet i.

Frisk luft

Antonio Tredanari, en italiener, der har boet i Danmark i fire år, er arbejdsmiljøleder på Metro-byggeriet. Han fortæller, at risikoen for eksplosioner er meget lav på Metro-byggeriet, fordi skakterne er meget store, ventilationen kører uafslædt og fordi en række nødven-

dige foranstaltninger for at nedsætte risikoen er gennemført.

- Men vi vil gerne være sikre på, at luftkvaliteten i skakter og tunneller er som på jordoverfladen. Det er udfordrende at sætte gasdetektorerne rigtigt, fordi byggeriet er meget dynamisk. Dertil kommer, at den udformning, skakter og tunneller har, afgør, hvor god cirkulationen er, fortæller han. Både gaspåvirkninger og byggearbejdere flytter sig med andre ord konstant. ▶



94% af deltagerne var tilfredse med konferencen 2013

AM:2014

version

ARBEJDSMILJØKONFERENCEN

30

Viden, inspiration og netværk

- Er du arbejdsmiljøprofessionel?
- Arbejder du med arbejdsmiljøforbedringer?
- Er du interesseret i videndeling og forskningsresultater?
- Ønsker du at udvide dit faglige netværk?

TILMELD DIG

Arbejdsmiljøkonferencen AM:2014

den 10.–11. november 2014 på

www.am2014.dk

Vi inviterer til mere end 100 valgfrie workshops og 14 plenumforedrag i en spændende ramme på Hotel Nyborg Strand



- Derfor benytter man fleksibel gasdetektion med både stationære og bærbare enheder.

Fire målere pr. skakt

I reglen passer skakterne til fire stationære målere. To i bunden til de tunge gasarter, én ved overfladen og én øverst i skakten til de gasser, der stiger til vejrs. Det giver en god fornemmelse af luftkvaliteten. Derudover er der en person, som har en bærbare detektor på sig. Den kan som de andre udløse en alarm – og så kan den identificere behovet for yderligere detektorer.

I tunnelrørene

Gasmålinger i tunnelrørene foregår primært fra tunnelboremaskinen. Den har selvstændigt målingsudstyr påmonteret. I tilgift kan nogle af byggearbejderne have en bærbare enhed med rundt.

Ekspllosioner og giftgas

Hvis der går en alarm, er detektorerne indrettet sådan, at de sender alarmerne videre til de øvrige detektorer. Der lyder et alarmsignal og det grønne LED-lys på den detektor, der registrerer gassen, skifter til rødt. De andre begynder at blinke skiftevis rødt og grønt samtidig med at de udsender en lyd.

- Alarmen er gået nogle gange. Men det skyldes for det meste, at gravemaskiner i skakten har udløst alarmerne, når den har passeret en gasdetektor med kort afstand, fortæller Antonio Tredanari. I de tilfælde sætter man ind med evakuering eller yderligere ventilation afhængig af problemet. Indimellem kan det også være nødven-

ligt at begrænse antallet af grave- eller andre maskiner i skakten.



Seks slags gas

Det er Dräger, der har leveret gasdetektorerne. Hver enkelt gasdetektor kan kalibreres til at måle op til seks slags gasser. Det er specifikationer fra forundersøgelserne forud for Metro-byggeriet og krav fra Arbejdstilsynet, der afgør, hvilke gasser, de måler efter.

Benzenen er nok det værste, der findes, men den er kun til stede på et par af sites'ene, oplyser Martin Petersen fra Dräger.

Lidt giftgas er nok

Derudover er gasdetektorernes vigtigste opgave at sørge for at luften under jorden er ufarlig at indånde.

- Én ting er, at der skal være ilt nok. Man skal også forholde sig til, om der er nogle af de gasser i luften, som slår mennesker ihjel ved meget små mængder, forklarer Martin Petersen. Mængder, der er så små, at de ikke giver nævneværdige udsving på iltmåleren. En

iltmåler kan stå og bekræfte, at mængden af ilt er næsten den samme som i atmosfæren i almindelighed, samtidig med at luften indeholder en tilstrækkelig mængde kulilte eller måske endda kultveilte til, at man ikke kan få vejret. Derfor er det for Metro-byggeriets vedkommende vigtigt, at detektorerne er sat op til at måle både kulilte, kultveilte og også nitrogenoxid særskilt.

Mål med balance

Samarbejdet med leverandøren af detektorer er af stor betydning. Som regel er det kunderne, som oplyser, hvad der skal måles efter, fortæller Allan Rasmussen fra Dräger. Men én ting er at oplyse, hvilke gasser, der forekommer før arbejdet går i gang. En anden ting er overvejelserne om, hvordan arbejdet vil foregå: I tilfældet Metroen siver der metan op fra undergrunden. Men arbejdet i underjordiske gange kræver samtidig kontrol med udstødning og uafbrændt brændstof fra maskiner. Det er ofte først efter en dialog om brugen af gasser på opgaven, at man kan pege præcist på, hvilke sensorer, der er brug for.

- Man kan også komme ud for, at en sensor er sat op til at måle en bestemt slags gas. Men andre gasser kan også godt påvirke den sensor. Derfor er det vigtigt at sikre sig, hvilke gasser, der reelt er til stede, forklarer Allan Rasmussen. Det er en selvfølge, at gasdetektorerne skal registrere al farlig gas. Omvendt kan detektorerne nogle gange måle meget mere, end de burde gøre. Det kan sætte en produktion i stå, uden at det er nødvendigt. ■



Arbejds miljøuddannelsen 2014

Igen med **gennemførelsesgaranti** til kr. 4.175,- pr. deltager.
Eksklusive kurser (*) koster kr. 4.675,- pr. deltager.
30 forskellige byer i landet og på engelsk.

Sjælland og øerne

- *Amager
- *Farum
- Hillerød
- Kalundborg
- *Korsør
- *København
- Køge
- *Næstved
- *Roskilde
- Slagelse

Jylland

- *Frederikshavn
- *Herning
- Hjørring
- Holstebro
- *Horsens
- *Randers
- Skjern
- Thisted
- Viborg
- *Aalborg
- *Århus

Syddanmark

- Esbjerg
- *Kolding
- *Odense
- *Sønderborg
- Tønder
- *Vejle
- *Aabenraa

www.am-uddannelsen.dk Tlf. 70 107 706



Ikke alle har samme respekt for gas som os

Sikkerhed i gasbranchen er også at drage omhu for kunderne og til en vis grad borgerne

Vel er det en skrækhistorie, når Air Liquides EHS-manager Tue Madsen fortæller om dengang i 2011, hvor skuespilleren Anders W. Berthelsen som led i optagelser til filmen Klassefesten inhalerede helium. I yderste konsekvens kunne det have kostet ham livet. Med tilstrækkeligt helium i lunger og blodbaner bliver man kvalt. Helium erstatter let ilten i blodet, hvilket bl.a. gør, at man ikke kan give en person, der har indåndet meget helium ned i lungerne, kunstigt åndedræt. Ilten bliver simpelt hen ikke optaget. Berthelsen hallucinerede, og kollegerne havde svært ved at komme i kontakt med ham. Hans egen vejrtrækning fik ham dog på benene igen.

Men denne historie og eksempelvis tilbud til kunder om en oxygen-rus på københavnske barer eller kokke fra nær og fjern som kaster rundt med nitrogen for bl.a. at lave is er led i en stigende

tendens blandt mere eller mindre gas-kyndige borgere til at lege med noget, de burde have langt større respekt for.

- Her har vi respekten, slår site manager Flemming Vester fra Air Liquide fast.

Gasproducenterne i Danmark udgør en af de mest sikre brancher i Danmark, og derfor ser branchen som helhed med ærgrelse på, at gas indimellem bliver brugt så uforsigtigt. Derfor har branchen i fællesskab lavet materiale,

der berører nogle af disse nye måder at anvende gas på, og advare mod ukyndig brug af gasser i underholdningens navn. Vejledningerne er udformet som led i den information som gives til branchen og kunderne, hvad enten det er professionelle eller private.

- Vi gør utrolig meget ud af at fortælle kunderne, hvad de har med at gøre. Dels fordi vi føler ansvar over for kunderne. Dels fordi det falder tilbage på os selv, ►



Hvis ikke Air Liquides medarbejdere krydser færdselsvejene via fodgængerovergangen, hvordan kan man så vide sig sikker for, at de fylder gassen forsvarligt på flaskerne, lyder Tue Madsens arbejdsmiljøstrategi.



ICM-ArSiMa lancerer som de første i Danmark Compactmask fra Moldex

Kompakt og komfortabel maske i én størrelse
Den nye compactmask med integrerede filtre er ét af de bedste åndedrætsværn vi har set. Det kompakte design sikrer lav vægt, fremragende udsyn og god kombination med andet beskyttelsesudstyr. Lav åndingsmodstand sikrer høj komfort, og ny FlexFit tilpasning gør, at én størrelse maske passer alle.



Se mere her!



Mindre maske, BEDRE UDSYN

compact mask



ICM
ArSiMa

www.icm-arsima.com



Selv om de medarbejdere, som i dag arbejder i påfyldningen hos Air Liquide alle er ufaglærte, så har de alle været gennem både træning og uddannelse, før de blev sikkerhedsgodkendt til at komme i nærkontakt med gassen.

► hvis der sker noget. Det første, man ser på, er hvem der har leveret gassen. Når der fx har været brand, står myndighederne oppe hos os, fortæller Tue Madsen. I næste uge skal Tue Madsen i den forbindelse på ærinde hos en kunde for at hjælpe med at indrette et gasdepot.

Vi er ikke nervøse

På Air Liquidens fyldningsstation i Horsens løber gassen – som det er et kendetegn i branchen – i anderledes kontrollerede baner. Faktisk er de både her og i branchen næsten mere optaget af et emne som tunge løft end af eksplosioner og udslip. Medarbejderne er ikke nervøse, men de ved dog, der kunne være grund til at være det under andre omstændigheder.

Den mest "spændende" gas, som Tue Madsen udtrykker det, er ilt.

Den kan antænde spontant. Når den under højt tryk støder mod en indsnævring

eller en lillebitte forurening – som fx et støvkorn, kan det skabe en friktion, som skaber varme og sætter en forbrænding i gang, forklarer han.

"Vi gør utrolig meget ud af at fortælle kunderne, hvad de har med at gøre. Dels fordi vi føler ansvar over for kunderne. Dels fordi det falder tilbage på os selv, hvis der sker noget"

AIR LIQUIDES
EHS-MANAGER TUE MADSEN

Air Liquide har været ude for det, men det ligger et lille årti tilbage. Med en produktion på et sted mellem 800 og 1.200 gasflasker om dagen er et uheld med en enkelt flaske på ti år en meget lille fejlmargen, vurderer Tue Madsen.

Inden man får ansvar for en ilt-påfyldning kræver det et kursus. Man lærer om iltens tilbøjeligheder til at tænde sig selv, om at undgå smuds under fyldning, og fx sikre sig, at fyldestudsen er helt ren, før man sætter den på gasflasken.

Det er egentlig et lidt overset område. Når det handler om brændbar gas, så er folk generelt meget opmærksomme. Når det drejer sig om ilt, er det en anden snak, bemærker Tue Madsen.

Svejsegas

Noget tilsvarende kan forekomme med gasarten acetylen, som man fx bruger til svejsning. Acetylen er ikke så kritisk som det var engang. Det var sådan, at en flaske med acetylen, som fik et slag, kunne detonere. I dag får Air Liquide beholdere med buler retur som synligt bevis på, at de har været ude at flyve, fordi nogen har tabt dem.

Ude hos kunderne

Ude hos kunderne er situationen en anden. Vel ved en smed, at gas er noget, man skal omgås med respekt. Men i den konkrete anvendelse af gas i måske mere støvfylde miljøer er eksempelvis risikoen for, at der kommer et støvkorn på tværs af ilten større. Derfor er det en vigtig del af forretningen at lave uddannelsesforløb og træning af kunderne. Et af de basale råd lyder: Lad det brænde.

Hellere leve med en flamme og vide, hvad det er, end have en atmosfære fyldt med noget, vi ikke ved, hvad er, slår Tue Madsen fast.

Træning og indslusning

Selv om medarbejderne i påfyldningen er ufaglærte, så kan man ikke gå direkte ind ude fra gaden og blive sat til at håndtere gasser. Dels skal medarbejderne igennem et træningsprogram, dels begynder nye medarbejdere med at pakke færdige flasker. Efter et stykke tid i fir-

Et topstykke fra en gasflaske, hvor ilten har selvantændt. Medarbejderen slap med en række sår i ansigtet efter løsrevne metalsplinter.



maet kan de skridt for skridt blive sluset ind til arbejdet med at fylde gasser på.

Sikkerhed i påfyldningen

Tue Madsen kom til Air Liquide i 2008. I begyndelsen var han kendt blandt medarbejderne som ham i den gule refleksvest.

- De vidste måske ikke, hvad jeg hedder, men de vidste, at jeg er deres HSE-manager, bemærker han.

Siden har han indført en række nye foranstaltninger, og på et tidspunkt vil det også komme dertil, at medarbejdere kommer til at bære hjelm, ikke så meget for risikoen for at få noget i hovedet som for at signalere sikkerhed.

Vi kan lige så godt se det i øjnene, vi får amerikanske tilstande, erklærer han. ■

KOM OG HØR OM

ADFÆRDSBASERET SIKKERHED – DET BETALER SIG!

COWI HOLDER GÅ-HJEM-MØDE
DEN 2. JUNI 2014 FRA KL. 14.30 - 18.00.

Der vil være mulighed for at høre, hvordan ulykkesfrekvensen kan nedbringes ved hjælp af forskellige former for adfærdspåvirkning.

COWI samt andre virksomheder fortæller om erfaringerne, og der vil være tid til netværk.

TILMELDING

Arrangementet er gratis, men tilmelding nødvendig. Send en mail senest 20. maj 2014 til Annika Thorslund på antd@cowi.dk, hvor programmet for dagen også kan rekvireres.

STED

COWI A/S
Parallelvej 2
2800 Kongens Lyngby

COWI

kompetent • dedikeret • præcis



Når det gælder...

...og størrelsen tæller!

**SMÅ
APPARATER
– SMÅ
PRISER!**



Små kompakte gasetektorer fra Scott Safety:
PROTEGÉ ZM & PROTEGÉ

KONTAKT
Per Sørensen
Produktspecialist Fire & Rescue
tel 2021 8316, ps@procurator.dk

info@procurator.dk
Tel kundeservice +45 7611 5000
www.procurator.dk

procurator

Der er ikke så meget pjat med gas

Jeg synes ikke, man kan beskrive gas som farligt – det er det kun, hvis man ikke har kendskab til det, siger kvalitets- og sikkerhedschef Max Engelberth fra AGA

Det er, som om Max Engelberth næsten bliver forundret over spørgsmålet. Hvilke udfordringer gas giver. Det er så længe siden, fortæller han, at vi kunne opleve, at der har været farlige episoder med flyvende gasflasker på grund af knækkede ventiler og lignende. I dag er gasflaskerne udstyret med en beskyttelseshætte, som beskytter ventilen ved et evt. fald, og derfor er de meget stabile. Derudover bliver alle gasflasker i dag altid opbevaret og transporteret sikkert i flaskebure.

“Med den rette viden er gassen i sig selv ikke nogen udfordring – det største arbejdsmiljø-mæssige problem er manuel håndtering af tunge flasker hos kunderne. Derfor gælder det om at have det nødvendige udstyr til at håndtere de tunge flasker, og om at beskytte og opbevare dem i et sikkert miljø”

MAX ENGELBERTH,
SIKKERHEDSCHEF, AGA

- Med den rette viden er gassen i sig selv ikke nogen udfordring – det største arbejdsmiljø-mæssige problem er manuel håndtering af tunge flasker hos kunderne. Derfor gælder det om at have det nødvendige udstyr til at håndtere de tunge

flasker, og om at beskytte og opbevare dem i et sikkert miljø. Derudover er gasflasker godt surret fast under transport. Selvom en lastbil skulle vælte med 100 flasker på vejen i et færdselsuheld, så er der ikke længere nogen flasker, der flyver løbsk af sted, oplyser Max Engelberth.

Kulde og brand

AGA lever primært af at filtrere og rense helt almindelig atmosfærisk luft. Herefter bliver luften nedkølet til ca. minus 200 grader, så den bliver flydende. Herefter er det muligt at adskille dens primære bestanddele – nitrogen, oxygen og argon – ved at udnytte deres forskellige kogepunkter. Herefter overføres de rene og flydende produkter til hver sin tank, hvorfra de kan transporteres direkte til kunderne. Eller også kan man omforme væskeerne til gas og fylde det på flasker.

I ukyndige hænder

Både flydende og gasformigt gas kan selvfølgelig være yderst farlig, hvis den kommer i ukyndige hænder. Flydende gas, der omdannes til gasformig gas, udvider sig flere hundrede gange. Det kan give store trykstigninger og kan give farlige episoder, hvis ikke det håndteres korrekt. Den kolde og flydende gas kan give forfrysninger.

Så derfor skal man altid anvende korrekt arbejdstøj og værnemidler, når man håndterer flydende gasser.

- Desværre ser vi for tiden, at man i madprogrammer anvender flydende nitrogen uden brug af handsker og øjenbeskyttelse. Det er ikke et veldit fænomen i gasbranchen, bemærker Max Engelberth

Lige tilpas ilt

Der må hverken være for lidt eller for meget ilt i vore omgivelser. Et rum fyldt med nitrogen betyder iltmangel.

For meget ilt i et lokale vil derimod øge brandhastigheden voldsomt.

“Hvis du mætter ståluld med oxygen, så kan du få det til at brænde omgående. Med en kraftig og øget oxygenmætning kan du få stort set alt til at brænde”

MAX ENGELBERTH,
SIKKERHEDSCHEF, AGA

- Vi laver ofte et forsøg for at illustrere dette. Hvis du mætter ståluld med oxygen, så kan du få det til at brænde omgående. Med en kraftig og øget oxygenmætning kan du få stort set alt til at brænde, fortæller Max Engelberth.

Den slags viden skal man selvfølgelig have, når man arbejder med gas.

Grundlære om gasser

Alle medarbejdere hos AGA kommer derfor på et grundlæggende heldagskursus om gasser, hvor de bl.a. får lov at opleve gasserne og se hvordan man håndterer dem i praksis. Ligeledes sælger AGA en del kurser i at håndtere gas ud af huset til deres kunder. ■

AGA fik gulddiplom

I 2012 modtog AGA et gulddiplom for en million arbejdstimer uden ulykker af European Industrial Gases Association (EIGA). Succesen skyldes ti års målrettet arbejde med sikkerhed og sundhed, bl.a. Arbejdsmiljø-certificering og virksomhedens egne mål- og handlingsplaner for sikkerhedsarbejdet.

Læs mere på aga.dk under nyheder.

Tredje tur med risikogodkendelse: VEJEN TIL BLÅSTEMPLING BLIVER IKKE KORTERE MED TIDEN

Myndighederne har hævet overliggeren for risikogodkendelse efter Seveso-direktivet siden første gang, han var gennem proceduren, oplever AGA's kvalitets- og sikkerhedschef, Max Engelberth

Med 12 år som ansvarlig for virksomhedens ledelsessystemer hos gasproducenten AGA er Max Engelberth i øjeblikket i gang med at indhente risikogodkendelse fra myndighederne for tredje gang. Han er netop færdig med arbejdet for at opnå godkendelse for produktionen i København – og lige gået i gang med en ny femårs-godkendelse for virksomhedens fabrik i Taulov. Det bliver ikke lettere med tiden, kan han konstatere.

Ryggen fri

– Når man har været med længe, kan man se, at myndighederne hæver overliggeren fra gang til gang – det bliver sværere at få godkendelsen. Jeg ved ikke, om det skyldes fyrværkeriulykken i Seest (2004, red.) eller bare en generel skærpelse, men det er noget, hele branchen mærker, fortæller Max Engelberth.

Når myndighederne kommer på besøg, handler det ikke kun om at sikre, at der ikke sker en ulykke på virksomheden, vurderer han.

– De skal se og have dokumenteret alt, så de kan holde ryggen fri, hvis der skulle ske en ulykke. Det kan man tydeligt mærke nogle gange, og når man har erkendt det, er det nemmere at forstå baggrunden for, at de skal have al den information, forklarer Max Engelberth.

– Ingen detaljer er for små – og noget, myndighederne tidligere har godkendt, kan man pludselig opleve blive bragt i spil igen. Derfor kan det opleves som om, at der til tider mangler en grundlæggende styring og ledelse hos myndighederne, siger han.

To år og pingpong

Den tilbagevendende rutine er en ikke



ubetydelig post på kontooversigten over Max Engelberths arbejdsopgaver.

– Godkendelsen af København har strakt sig over to år med pingpong frem og tilbage med myndighederne, inklusive ti-tolv hel- og halvdags møder. Ikke kun jeg, men også en række chefer og arbejdsmiljørepræsentanter bruger meget tid på det, oplyser han.

Det er ikke så vanskeligt at forstå, efter at Max Engelberth lader afsløre, at det omfattende materiale til myndighederne sniger sig op på omkring 110 dokumenter og cirka 500 sider.

– Måske har myndighederne lagt overliggeren for højt i Danmark. Vores kollegaer i Skandinavien oplever en mere fornuftig praksis og tilgang fra myndighederne, anfører han.

Gør det selv

Trods det omfattende arbejde med at sikre virksomheden den nødvendige godkendelse anbefaler Max Engelberth

andre virksomheder at gå gør-det-selv-vejen. Godt nok kan det være en svær og uoverskuelig opgave, hvis man skal begynde helt fra grunden med at få lavet de nødvendige dokumenter til myndighederne. Det foranlediger, at mange virksomheder betaler sig fra det med eksterne konsulenter.

– Jeg er bare lidt bange for, at man opbygger et "skygesystem", hvis man overlader opgaven til en konsulent. Jeg kan være bange for, at man selv mister ekspertisen. Du mister noget af den vigtige viden internt i organisationen. Derfor har vi valgt at lave arbejdet selv, siger Max Engelberth.

Udarbejdelse af risikohåndbog

Max Engelberth råder andre, som skal i gang med at udforme risikorapporter, til at melde sig ind i Dansk Industris risikonetværk. Netværket udveksler viden og problemer med risikorapporterne og arbejder bl.a. på at få udgivet en risikohåndbog. ■



Nye værktøjer til arbejdsmiljøarbejdet



BAR Kontor har udarbejdet nye vejledninger og konkrete skabeloner, der skal gøre det nemt for virksomheder at få styr på det samlede arbejdsmiljøarbejde både i små og store virksomheder.

Et godt arbejdsmiljø giver arbejdsglæde, højere produktivitet og mindre sygefravær. Men det kræver, at man som virksomhed investerer tid, så man kommer hele vejen rundt. BAR Kontor giver nu virksomhederne en hjælpende hånd med et nyt materiale, der med skemaer, skabeloner og vejledninger guider virksomhederne igennem reglerne på en nem og overskuelig måde samt henviser til en række værktøjer.

Strategiske og daglige opgaver

Uanset virksomhedens størrelse er der både nogle daglige og strategiske arbejdsmiljøopgaver. Arbejdsmiljøet skal således indtænkes, når virksomhedens fremtidige planer skal drøftes. Fx når der skal investeres i nye it-systemer, kontorer skal ombygges eller der skal indarbejdes nye arbejdsprocesser. Hvilke strategiske opgaver samt daglige opgaver arbejdsmiljøorganisationen har, giver BAR Kontors vejledninger et klart og tydeligt billede på i vejledningerne.

Vejledninger og skabeloner

Der er udarbejdet tre forskellige vejledninger til henholdsvis virksomheder med 1-9 ansatte, 10-34 ansatte og endelig til virksomheder med mindst 35 ansatte.

BAR Kontors materiale består også af en række konkrete skabeloner, som er lige til at udfylde og printe ud. Det er fx dagsorden til den årlige arbejdsmiljødrøftelse, struktur for arbejdsmiljøorganisationen og opslag til valg af arbejdsmiljørepræsentant. Et andet hjælpeværktøj er planen for kompetenceudviklingen, som er et eksempel på, hvordan man kan udarbejde et skema for de beslutninger, man træffer om supplerende uddannelse.

Materialet kommer således hele vejen rundt om arbejdsmiljøarbejdet og kan findes på www.barkontor.dk under vejledninger.

Om BAR Kontor

I BAR Kontor samarbejder arbejdsmarkedets parter for at sikre et godt arbejdsmiljø på private kontorarbejdspladser. BAR Kontor består af repræsentanter fra: Dansk Erhverv, Dansk Industri, Lederne, HK/Privat, HK HANDEL og PROSA.