

arbejdsmiljøNET

TEMA:

Trafik på matriklen

Velkommen
til RIVAL



Pas på os!



Efter Trivselmeter

Dialog er vigtigere
end målinger

Træning på plejecentre

Aarhus fokuserer
på hele mennesker

ArbejdsmiljøNET

Stop mobning
i Tranbjerg



arbejdsmiljøNET

Indhold

Uddannelser vil hæve niveauet i arbejdsmiljøbranchen 3

TEMA: Trafik på matriklen

Gulvet blev glat når det regnede 4
Visuelle advarsler til gående og truckførere 4
Riste fjerner snavs fra truckdæk 4
Truckbrændstof: Fra gas til brint 5
Jeg har fanget, hvor vigtigt det her er 6
Rush hour under roekampagnen 8

ArbejdsmiljøNET

Temadag om mobning:
Ind under huden på mobning 10
Blev jeg mobbet? 11
Smerte er ikke altid lig med sofa-tilværelse 12

Efter Trivselmeter

Mange eksisterende trivselsmålinger er spild af ressourcer 14
Det vigtigste er dialogen bagefter 15
Man skal bruge matematikken med varsomhed 16
Medarbejderne ved godt, hvor skoen trykker 17
Kommunerne kan selv måle trivsel 17
Gode råd til måling af trivsel 18

Årskonference 2015 19
ArbejdsmiljøNET på LinkedIn 19

Næste nummer oktober 2014

Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet mandag den 8. september 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 ArbejdsmiljøNETs holdning.

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

Om ArbejdsmiljøNET

- Mødestedet for virksomhedernes arbejdsmiljøprofessionelle

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

www.arbejdsmiljonet.dk



ArbejdsmiljøNETs aktivitetskalender

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

30.09. 2014

Fredericia-mødet

Fredericia



14.04. 2015 -
16.04. 2015

Årskonference 2015

Kolding



Afbud: skriv til info@arbejdsmiljonet.dk

Husk at melde afbud senest 24 timer i forvejen, hvis du bliver forhindret i at komme til et af ArbejdsmiljøNETs gratis arrangementer, eller send en kollega i stedet for. Hvis du ikke melder afbud, vil du blive faktureret kr. 200,-



Uddannelser vil hæve niveauet i arbejdsmiljøbranchen

Fra efteråret udbyder fire erhvervsakademier kompetencegivende kurser i arbejdsmiljøledelse og arbejdsmiljø

Undervisningsministeriet godkendte to moduler i arbejdsmiljø til erhvervsakademiernes lederuddannelse i 2011, og i efteråret 2014 bliver modulerne i henholdsvis arbejdsmiljø og arbejdsmiljøledelse udbudt på fire af Danmarks ti erhvervsakademier. Carsten Ditlefsen, adm. direktør for AM-Gruppen og bestyrelsesmedlem i ArbejdsmiljøNET, er én af idémændene bag de kompetencegivende moduler, og han håber, uddannelserne vil være med til at højne de formelle krav, virksomhederne stiller, når de ansætter arbejdsmiljøledere eller -konsulenter:

- Jeg tror på, at det på den lange bane vil styrke branchen. På et tidspunkt vil et bevis på en relevant uddannelse forhåbent-

lig blive et krav for, at virksomhederne overhovedet vil tage dig til samtale. Det kan godt være, at der går ti år, før det er sådan, men de to moduler, som hver er på otte dage og med en eksamen, er i hvert fald en begyndelse, siger han.

Til rutinerede arbejdsmiljøledere

Niveauet er lagt efter, at rutinerede arbejdsmiljøledere skal få udbytte af modulerne.

- Her får man ikke ny viden om eksempelvis mobning. Her skal deltagerne lave eksamensopgaver i, hvordan de fx vil opbygge en arbejdsmiljøorganisation, eksemplificerer Carsten Ditlefsen. På hans egen hjemegn - hos Erhvervsakademi Sydvest i Esbjerg - er 80 procent

af deltagerne arbejdsmiljøledere. Selv nogle af de meget rutinerede arbejdsmiljøledere har meldt positivt tilbage om modulerne, forlyder det vestfra.

Udbredelse

Udover Erhvervsakademi Sydvest er det Erhvervsakademi Sjælland, Københavns Erhvervsakademi og UCN Act2Learn i Nørresundby, som udbyder modulerne. Desuden er LO-skolen sprunget med på vognen - her er deltagerne dog primært arbejdsmiljørepræsentanter. Og i skrivende stund er Carsten Ditlefsen på vej til en HK-konference, hvor han skal fortælle HK's arbejdsmiljørepræsentanter om de nye uddannelsesmuligheder. ■

Aktivt åndedrætsværn - med total bevægelsesfrihed!



CleanSpace2 er det første aktive åndedrætsværn på markedet uden generende slanger, bæltomotor osv. Alt er samlet i én enhed, der sidder i nakken. Se mere på iTOOLS.dk/CS2

iTOOLS
- makes you work

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
Parallevej 2
2800 Kongens Lyngby

COWI



Du kan se en videofilm med Collision Sentry på Youtube. Slå op på Youtube og søg på "collision sentry".

Visuelle advarsler til truckførere og fodgængere

Advarselssystemet Collision Sentry kan "se om hjørner" og advare førere af kørende materiel og fodgængere om, at der er trafik i farvandet. Ved hjælp af infrarøde detektorer registrerer systemet, om der er bevægelse på begge sider af et hjørne, hvorefter det sender advarselsblink, så trafikanter, der er på vej til at dreje om hjørnet, kan sætte farten ned.

Læs mere på <http://www.sentrypro.com>

Gulvet blev glat når det regnede

Våde sko i regnvejr gjorde hvert skridt over Nespressos gulv i butikken i Aarhus til en risikabel affære. Uheld var der ingen af, men det kunne der hurtigt komme. Derfor valgte butikschef Rasmus Grønbech at skridsikre gulvet med et anti-skridmateriale med navnet Trusty Step.

- Hver gang det regnede, blev gulvet glat, når kunderne kom ind med våde sko. Store måtter løste ikke problemet. Indtil videre er vi tilfredse med produktet, fortæller Rasmus Grønbech.

Nespresso er ejet af Nestlé, som prioriterer sikkerhed for både kunder og personale højt.

Glatte fliser

En anti-skrid-behandling foregår ved, at gulvene først bliver afrenset. Herefter behandles de med produktet i 20-40 min., afhængig af hvordan gulvet tager imod behandlingen. Man stopper processen ved at skylle gulvet med vand. Når gulvet igen er tørt, kan man gå på det. Afhængig af lokale forhold kan man behandle 10-15 m² i timen. Produktet virker på gulvbelægninger af fliser, klinker og marmor. Der er garanti for skridsikkert gulv i fem år.

Man kan også få skridsikringsprodukter til andre gulvtyper som træ, beton, epoxy osv. Behandlingen af kørearealer kan tage op til 24 timer, fordi produktet skal opnå tilstrækkelig slidstyrke. På gulvtyper af mere porøst materiale får man en garanti på et år på skridsikringens holdbarhed.



Nestlé stiller høje krav om, at såvel kunder som medarbejdere kan færdes sikkert i koncernen.

kompetent • dedikeret • præcis



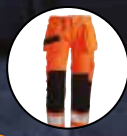
Kan du se mig?

Er i opmærksomme på trafikken internt i virksomheden? På lageret, i produktions-hallen, i varemottagelsen? Er jeres gæster? Har i afmærket områder for henholdsvis gående og kørende trafik?

Vi kan gennemgå arbejdsmiljøet og hjælpe rutiner samt sikkerhedskultur igang. Deltag også gerne i et af vores kurser om arbejdsmiljø, sikkerhed og sikkerhedsudstyr.

Kontakt kundeservice på 7611 5000 eller se www.procurator.dk

DS/EN ISO 9001:2008
DS/EN ISO 14001:2004
DS/OHSAS 18001:2008



TIP: Anvend synligheds-veste i trafikerede områder - f.eks. gul for medarbejder og orange for gæst.

Stærevej 2 • 6705 Esbjerg Ø • Tel. 7611 5000
info@procurator.dk • www.procurator.dk

procurator



Anbring børster ved indkørslen og undgå, at snavs fra truckdæks havner i lagerhal eller produktionsområde.

RISTE FJERNER SNAVS FRA TRUCKDÆK

Gaffeltrucks transporterer ikke bare varer ind og ud af virksomheden, men også skidt og snavs. Ved hjælp af metalriste, opsamlingsbakker og børstelister, der automatisk opsamler snavs fra truckdækkene, når køretøjerne passerer, kan man få et renere lager eller produktionsområde - uden at løfte en finger. Samtidig kan man spare mange ressourcer på rengøring.

Læs mere på www.profilgate.com

Truckbrændstof: Fra gas til brint

Egetæpper i Herning undgår udstødning på lageret med brintrucker



I december 2013 købte Egetæpper to brintrucks til lageret ved fabrikken i Herning, og virksomheden opfyldte dermed sit eget ønske om at gå over til en mere miljøvenlig teknologi end de gastrucks, de har anvendt i mange år.

Som sidegevinst undgår Egetæpper, at medarbejderne går rundt i en skadelig sky af os fra truckene.

- Vi har prøvet flere gange med eltrucker. Men især om fredagen har vi meget travlt i udleveringen, og når batteriet på eltrucken er fladt, tager det en vis tid at lade det op. Det gør, at vi ikke kan benytte eltrucker, forklarer fabrikschef Aksel Heltoft.

- Derfor har vi brugt gastrucker i en årrække. Men de giver emission.

Brintrucks

Gasdrevne gaffeltrucks er stærke, hurtige og accelerer godt. For at være sikre på, at brintrucksene kunne leve op til gastrucksene i effektivitet, aftalte Egetæpper en demonstration med leverandøren. Tre testpiloter afprøvede brintrucken over tre fredage. Trucken levede op til de høje krav på de travle fredage, hvor 167 tons tæppe forlader fabrikken.

I løbet af en fredag skal brintrucksene tankes op tre gange. Det tager et par minutter fra Egetæppers egen brintstation. Der er ingen udstødning fra trucksene. De udleder kun vand – og det skal tømmes af nogle gange i løbet af en dag. ■

Egetæpper

Afmærket område i hallen til fremmede chauffører

En travl lagerhal med hurtigtgående trucker kan være et farligt sted at opholde sig for en fremmed chauffør. Efter at flere og flere udenlandske chauffører er begyndt at transportere Egetæppers produkter har arbejdsmiljøorganisationen besluttet, at et særligt område lige efter indgangen til lagerhallen skal være afmærket som opholdsområde for chaufførerne. Der er også opmærket en sikker rute til administrationen, hvor de henter forsendelsespapirerne.

- Vi har været meget tæt på, at en udenlandsk chauffør kom galt af sted. I modsætning til danskerne, som hurtigt kører igen, så er det at holde og vente i længere tid almindeligt for udlændingene. Imens vil de gerne lave et eller andet. Men det er lidt farligt at gå inde på en fabrik, hvor truckerne kører rundt, fortæller Aksel Heltoft, fabrikschef i Egetæpper i Herning.

Sproget er et andet problem:

- Det er jo ikke alle, der snakker dansk. Og nogle chauffører fra Litauen eller Rumænien kan hverken engelsk eller tysk, bemærker Aksel Heltoft.

Nu kan chaufførerne sidde og vente i sikkerhed på det lille afmærkede område i lagerhallen.

Støjsvage hjul

Vil du også drage fordel af vores store erfaring med støjreducerende hjul?



Interesseret?

Så ring

98 15 15 11 / 98 14 77 77



KS Gruppen®
Blicklé | vi skaber mobilitet

Rota-Dan®

Henrik Holvad, adm. direktør i Rival: Jeg har fanget, hvor vigtigt det her er

For at kunne handle med de store i olie- og gasbranchen har Rival gjort op med håndværkermentaliteten inden for sikkerhed

Fra lille, lokal maskinfabrik til mellemstor leverandør af emner og komponenter til olie- og gasbranchen – en branche, hvis krav og forventninger på en række områder er tårnhøje. Branchens ekstreme optagethed af præcision og kvalitet går igen inden for arbejdsmiljø. Når Skanderborgvirksomheden Rival leverer komponenter til rør, der skal fungere 5.000 meter under havoverfladen, så skal der ikke sidde et støvfnug for meget på emnet. Det koster et bundløst hul af dollars at rette op på fejl på rør under flere kilometer vand. Derfor laver man ikke fejl. Samme mentalitet er fremherskende inden for sikkerhed. For at kunne gøre forretninger med olie- og gasbranchen har Rival tilpasset sig de høje krav på en mere end ti år lang kulturel dannelsesrejse.

Små vildmænd

Vi skal passe på hinanden, har de altid sagt i firmaet. Det nye er, at for at matche olie- og gasindustrien, skal sikkerheden være synlig, systematisk og højeffektiv. Sidste år og i år vier virksomheden trafikken på matriklen et særligt fokus. Intern trafik er kommet på tapetet på grund af en konkret, alvorlig ulykke – og en del mindre hændelser.

Rival har indført det vanlige arsenal af regler for sikker trafik såsom hastighedsbegrænsning, opslag, skilte- og tydelige signaler fra direktøren om sikker færdsel bl.a. på firmaets fredagscafeer, hvor budskabet går godt igennem.

Reglerne, skiltningen, afmærkningen og symbolerne er let nok. Når arbejdsmiljøorganisationen har taget beslutningen, så bestiller direktionsassistent Heidi Kellerup Rasmussen skilte, kegler og afmærkningstape. Relevante medarbejdere klistrer og skruer og placerer. Det vanskelige er menneskers adfærd – før, under og efter de har været på virksomheden.


- Rival ligger på et højdedrag i Skanderborg i et område med private boliger. Vi skal passe på os selv, men vi er også nødt til at tage hensyn til de familier og børn, vi bor sammen med. En af udfordringerne er os selv. En anden iøjnefaldende udfordring er de små minifragtvogne med en vildmand ved rattet, som er gearet til at det skal gå frygteligt stærkt, siger administrerende direktør Henrik Holvad.

Vildmanden skal tæmmes, og medarbejdere såvel som gæster skal lige lære, at nye vinde blæser over Rival. Slip speederen, tænk dig om og overhold fartgrænsen på 15 km/t, lyder det fra Henrik Holvad til chaufførerne. Han har sendt breve til fragtfirmaerne for at dæmpe vildskaben.

Våd olie

Blandet færdsel på fabriksområdet fører andre farer med sig.

- Det er farligt der, hvor vi blander de faguddannede medarbejdere med sådan



“Det er farligt der, hvor vi blander de faguddannede medarbejdere med sådan nogle som dig og mig, og med maskiner og trucks, der pludselig kommer rundt om hjørner”

HENRIK HOLVAD, ADM. DIREKTØR

nogle som dig og mig, og med maskiner og trucks, der pludselig kommer rundt om hjørner. Det, vi arbejder med, er farligt. Vi kaster jo med jern, siger Henrik Holvad.

- Vores maskiner er store og sviner med olie og borevand. Han, der står ved maskinen, ved det godt. Så kommer vi to gående og opdager for sent, at der er olie på gulvet, bemærker Henrik Holvad. Derfor sætter man i dag kegler op omkring sit arbejde, akkurat som de gør på byggepladser eller ude i den offentlige trafik.

Udenfor er blandingen mellem gående og kørende trafik over nogle hundrede meter mellem fabriksbygninger nu blevet reguleret med skilte.

Komisk

For medarbejdere, som måske har været i Rival et par årtier, kan de mange nye initiativer til at gøre arbejdspladsen sikker, virke overdrevne.

- Man skal som gæst skrive sig ind, instrueres i sikkerhed og bl.a. tage en grøn



Direktionsassistent Heidi Kellerup Rasmussen og produktionschef Heino Pedersen ved ét af de skilte, der regulerer færdslen på Rivals 6.000 kvadratmeter.

unge direktør synes, at vi skal gå i sikkerhedssko, anerkender Henrik Holvad.

Olie og gas

65 procent af Rivals omsætning i 2013 kom fra olie- og gassektoren, og samhandlen skal gerne vokse sig endnu større. Derfor vil sikkerhed også komme først hos Rival fremover.

- Når man besøger firmaer i branchen, bliver man altid inviteret med ind til deres sikkerhedsrum, og man ser deres instruktioner. Det væsentligste for os er at passe på vore medarbejdere. Men som leverandør til branchen er der også en forretningsmæssig gevinst i det. Vore kunder forventer at vi arbejder synligt med "helse", som vi siger, når vi taler med dem fra Norge.

Derfor er det ikke helt tilfældigt heller, at Rival har valgt at blive auditeret af Achilles i bestræbelserne på at blive certificeret efter OHSAS 18001. Blåstemplingen fra Achilles vil give anerkendende nik fra kunderne i olie- og gasbranchen.

- Det gør det nemmere for de store kunder at handle med os, siger Henrik Holvad.

Han anbefaler andre mindre og mellemstore virksomheder, der gerne vil højne sikkerheden, at træffe beslutningen, tage ved lære af andre og finde en rådgiver. Løft blikket fra færdiggørelsen af næste emne til kunden og sæt sikkerhed på dagsordenen. Den største barriere for forandring er mental, er Henrik Holvad overbevist om. ■

vest på som det første, når man ankommer. Det er lidt komisk nogle gange, men det signalerer også, at vi passer på os selv, påpeger Henrik Holvad.

- Det lidt atypiske hos os er vores størrelse på 48-50 medarbejdere. Vi kommer fra at være en lokalt forankret virksomhed

til at skulle være en spiller på det internationale marked. Det gør, at vi har noget adfærdsmæssigt, vi er nødt til at ændre på. Det er lykkedes os at ændre virksomhedskulturen. Men indimellem synes de medarbejdere, der har været her i 20 år, at det er lidt komisk, at den



Har du styr på din skiltning?

Ellers har vi det...

Ring til os på 4586 6222 og hør nærmere

Vores viden er din sikkerhed
www.icm-arsima.com



 **ICM**
ArSiMa



Når roerne skal indleveres på fabrikkerne, bliver trafikken tæt. Billedet er fra Nordic Sugar i Nakskov. Foto: Nordic Sugar.

Rush hour under roekampagnen

Trød på bremsen: I treenhalv måned om året modtager Nordic Sugar 600 lastbil- og traktorlæs roer om dagen

Lastbiler og traktorer i pendulfart mellem dyrkere og roefabrikker i Nakskov og Nykøbing i tre en halv måned, mens roehøsten står på, stiller krav om gode færdselsregler på Nordic Sugars område for roemodtagelse. Der er især fokus på at adskille gående fra den meget tunge trafik, de 600 daglige lastbiler og traktorer udgør. Dertil skal lægges en indsats

for at gøre bløde trafikanter synlige og mærke hjørner og værn op, som roetransporterne ellers nemt overser.

Kim Ulrik Hansen har nu toethalvt års ansættelse i Nordic Sugars fabrik i Nykøbing bag sig. Egentlig er han afdelingschef, men efter han fik overladt kasketten som arbejdsmiljøansvarlig, fylder sikkerhedsarbejdet størstedelen

af hans tid. "Du kommer ikke til at kede dig," var de ord, hans forgænger afleverede stafetten med.

- Under roe-kampagnen er det rigtig slemt - det skal næsten opleves, dér har man udfordringer. Der er rigtig mange traktorer, lastbiler og gummigeder. Vores mål er at adskille de bløde trafikanter fra den rigtig tunge trafik. Men det kan ikke lade sig gøre

at skille det helt ad. Så vi må også skille os ud af det, fortæller Kim Ulrik Hansen.

Der sker ikke de helt store ulykker mere. En af de mange håndværkere, der cykler rundt på pladsen, kan vælte i et lille hul i asfalten. Eller en truck kan køre ind i en stålsøjle.

“Under roe-kampagnen er det rigtig slemt – det skal næsten opleves, dér har man udfordringer. Der er rigtig mange traktorer, lastbiler og gummigeder”

**KIM ULRIK HANSEN,
ARBEJDSMILJØANSVARLIG**

Beton skiller trafikken

Men virksomhedens interne trafik har kostet et liv for nogle år tilbage. Det, sammen med den nul-ulykkes-politik, den tyske koncern Nordzucker indførte, da koncernen købte Nordic Sugar i 2009, har gjort den ledelsesmæssige vægtning af arbejdsmiljø tung som beton. Og netop beton spiller en hovedrolle i adskillelsen af tunge vogne og bløde fodgængere. Nordic Sugar har sat blokke af beton op som autoværn, fordi de ikke lige er til at flytte – selv for en tung lastbil.

- Betonblokkene er placeret der, hvor der er meget lastbiltrafik. Det er de samme, som dem, de benytter ved vejarbejde. Vi bruger dem for at skærme nogle områder af, for selv hvis en lastbil kører 20 km i timen, skal der ikke meget til, før man ikke føler sig tryk, når man går lige ved siden af, forklarer Kim Ulrik Hansen.

Helst også autoværn

Kim Ulrik Hansen er stadig ikke helt tilfreds.

- Jeg ville gerne udbygge det med nogle gule autoværn, men det skal samtidig være rengøringsvenligt både under og bag ved autoværnene. De foderpiller, som laves af roernes restprodukt, kan til tider drysse lidt af lasbilerne efter læsning, og i kombination med jord fra traktorer og lastbiler kan det skabe et fedtet føre. Det giver et glat føre, som kan give udfordringer for trafikken, beretter Kim Ulrik Hansen.

Det stakkels lager

Midt i den aflange, ensrettede rundkørsel, hvor lastbilerne og traktorerne cirkulerer

for at læsse roer af, blive vasket og blive læsset med pulp (overskydende roe-masse efter kogning, red.), som de tager med tilbage for bl.a. at anvende det som dyrefoder, ligger emballagelageret.

- Det ligger rigtig uheldigt, det lager, lyder det let ærgerligt fra Kim Ulrik Hansen. Men nu ligger det der altså:

Blandet med roetransporterne kommer der lastbiler for at læsse emballage af til lageret. De lastbiler har roe-kampagnens tunge trafik flyvende om sidespejlene. For at beskytte emballage-aktiviteterne har virksomheden sat et stålværn op.

- Vi har pakket den ene ende af lageret fuldstændig ind. Der er trafik hele vejen rundt om lageret hele tiden under roe-kampagnen, oplyser Kim Ulrik Hansen.

Farver

Beton og stål sætter en effektiv stopper for chauffører på afveje. Men helst skulle de jo køre uden om. Problemet med begge materialer er, at de ikke er ret tydelige – især ikke i mørke morgentimer. Så derfor har Kim Ulrik Hansen og kolleger været i gang med den gule malerspand. Indtil videre er det udvalgte hjørner, der har fået en gul overstrykning tilsat markeringstape i gul og sort. På læssepladserne er betonsøjler malet gule.

Plastik måske

Når livstruende situationer er sikkert indkapslet begynder der at melde sig nye spørgsmål. Kim Ulrik Hansen har gang i et eksperiment. For godt nok er beton og stål effektive barrierer. Men tonstunge lastbiler, der kører ind i en afspærring, laver altså mere end småridser. Det koster tid og penge at udbedre skader efter lastbil-escape.

- Jeg har kig på nogle plast- eller kulfiberjern. Det gode ved dem er, at de bøjer tilbage igen ved en påkørsel, bemærker Kim Ulrik Hansen. Lige nu laver de forsøg med materialet på stolper ved pakkeriet.

De fremmede

Langt det meste af trafikken under en roe-kampagne drives af eksterne vognmandsforretninger. Der skal bearbejdes til for at tæmme de heldigvis få tøjlesløse chauffører. Kursen over for farlige trafikanter er hård, når først hjulene er rullet ind på roe-aflæsnings-området: “Hvis du vil levere roer til os, så gør du, som vi giver dig besked på”.

- Der var fx en chauffør, som kom i en 40 tons tung lastbil, som talte i mobil – håndholdt. “Hvis det var ude på den anden side af hegnet, så havde du fået et klip i kørekortet og 1.500 kr. i bøde. Herinde er det bare sådan, at du ikke kan komme her mere,” sagde jeg til ham. Så gjorde han det ikke igen, fortæller Kim Ulrik Hansen.

Vognmændene kan også indimellem få et ring: Det og det vil vi ikke se mere. Det plejer også at virke.

Hårde trafikanters hjerte

Forud for roe-kampagnen får vognmænd og chauffører informationer om sikker adfærd. Ved møder bruger Kim Ulrik Hansen energi på at præge synet på sikkerhed.

- Det hjælper ikke altid at være streng. Nogle gange er det bedre at sige, “jamen, det kan jo være dig, der ikke kommer hjem til familien i aften”, mener han.

Man skal prøve at nå ind bag ved den følelse af usårlighed, chaufførerne kan have, når de sidder to en halv meter over jorden i et tonstungt køretøj. Man skal ramme den hårde trafikants bløde hjerte, som Kim Ulrik Hansen formulerer det.

“Der var fx en chauffør, som kom i en 40 tons tung lastbil, som talte i mobil – håndholdt. Hvis det var ude på den anden side af hegnet, så havde du fået et klip i kørekortet og 1.500 kr. i bøde. Herinde er det bare sådan, at du ikke kan komme her mere”

**KIM ULRIK HANSEN,
ARBEJDSMILJØANSVARLIG**

Venlige grønne striber

Når medarbejderne møder om morgenen, og når de går hjem om aftenen, kan de ankomme og forlade fabriksområdet guidet af en grøn stribe tegnet på asfalten. Striben signalerer en rute, man må benytte uden at bære sikkerhedsudstyr. Ellers er hjelm, vest og sikkerhedssko påkrævet de fleste steder som minimum.

Uden for høsttiden falder roen over fabrikken. I den periode justerer man lidt på det samlede sikkerhedsniveau. For i den periode kommer der næsten ingen tunge trafikanter forbi. ■

Temadag om mobning: Ind under huden på mobning

ArbejdsmiljøNET holdt en intim, personlig temadag om de delikate mekanismer i mobning hos TDC i Tranbjerg

Alle har været med til mobning. Så går tiden, og det sker igen et andet sted.

Da Henning Dyremose var direktør i TDC, var han klar i mælet: Vi kan ikke acceptere mobning, sagde han. Og TDC gik i gang med at stoppe mobning. I en fart.

- Nu har jeg selv arbejdet inden for psykiatri, og min erfaring er, at jo længere tid, man venter med at skride ind, desto større traumer kan folk få, sagde Mogens Nørgård Hansen. Selv har han oplevet, hvor farligt det kan føles at informere ledelsen om mobning: En person placeret højt i hierarkiet var kilden til mobning. Mogens Hansen valgte at fortælle ledelsen om det. Det er han stolt af i dag. Han blev overfuset af personen, der stillede sig helt op på tåspidserne af ham og skældte ud. Han frygtede at blive fyret – ikke for at have sladret, men man kan altid kalde den slags noget andet.

Sådan endte det heldigvis ikke.

Analysér mobning

Erhvervspsykolog og ph.D. Eva Gemzøe Mikkelsen har udviklet en udvidet kategorisering af de forskellige typer af mobning. Selv er hun glad for at have sat ekstra fokus på analysen af mobning, fordi det giver mulighed for at sætte ind med større præcision, mener hun.

I alt har hun fundet frem til seks typer af mobning: Konflikt-, rov-, magt-, kontrol-, straf-, og humormobning.



Eva Gemzøe Mikkelsen på podiet hos ArbejdsmiljøNET med tips og tricks til at stoppe mobning.

Det kan man læse mere om i bogen *Mobning på Arbejdspladsen*, som hun har været med til at skrive.

- Jeg kan allerede nu afsløre, at en stor del af de 415 sider handler om ledelse, sagde Eva Gemzøe Mikkelsen med et glimt i øjet.

Stop mobning

Blandt Eva Gemzøes nyeste indsatser er *Grib Ind*. Et anti-mobbe-projekt, hun har lavet sammen med fagforeningen FOA. Her sætter man som noget nyt særligt fokus på de mange, der på den ene eller den anden måde er vidner til mobning.

- Der er teoretisk belæg for at sætte fokus på vidneadfærd, oplyste Eva Gemzøe Mikkelsen.

Grib ind

Grib Ind består af tre trin. På første trin ser man som medarbejdergruppe nogle film om mobning, og man har en generel dialog om, hvad mobning er, og hvordan forskellige typer vidner agerer. På trin to

drejer samtalen hen på situationen på den konkrete arbejdsplads. Man benytter bestemte dialogspørgsmål, som er testet på ni virksomheder.

- De har givet meget positive resultater, bemærker Eva Gemzøe Mikkelsen.

Og på trin tre laver man en handleplan.

Er det mobning?

Når man som arbejdsmiljøleder påpeger over for overvægtige, at det er et problem, at de har svært ved at løfte korrekt, er der så tale om mobning? Spørgsmålet kom fra sikkerhedsleder Finn Laustsen, Verdo.

- Hvis det er et problem for udførelsen af arbejdet, så skal ledelsen tage den. Ellers kan man se dynamikker som strafmobning eller humormobning træde i kraft. Jeg har haft sådanne sager. Pludselig opstår der en hård tone, hvor man kører på hinanden hele tiden. Det er vigtigt at implementere redskaber til, at den enkelte kan sige stop: Nu er tonen blevet for meget, slog Eva Gemzøe Mikkelsen fast. ■

Blev jeg mobbet?

Klaus var på kant med lederen fra dag 1

Else er fortsat leder for Fødevarestyrelsen, mens Klaus Boyhus er arbejdsløs. Det er fire år siden, han blev fyret fra sit arbejde som tilsynsførende. Kort forinden var han brudt sammen.

Det var ikke, fordi Else klart og tydeligt sagde til Klaus: Du er uduelig, jeg kan ikke lide dig, du skal mobbes.

- Tværtimod kunne hun godt finde på at sige: Klaus, du er dygtig, fortæller Klaus Boyhus.

Men der var måske to grunde til, at Klaus kom på kant med Else fra første færd, eftertænkningen.

Først var der det med allergien: Til en julefrokost spurgte en kollega til Klaus' allergi.

- Hvilken allergi, jeg har da ikke allergi, svarede Klaus.

- Jo, kan du ikke huske, at du kom hjem fra en stald og hostede og harkede og lå syg i flere dage, spurgte kollegaen.

- Jo, men det var jo influenza, og alle hoster efter et besøg i en svinestald, svarede Klaus.

- Nå, men Else siger altså, at du har allergi, fortsatte kollegaen.

Da begik Klaus sin første fejl, tror han selv. Han skrev til Else, da han kom hjem.

- Hvis jeg havde allergi, ville jeg ikke kunne blive fastansat. Men jeg skulle nok ikke have skrevet til hende, vurderer han i dag.

Hvorfor ikke?

Den anden grund

Som leder skulle Else leve op til nogle krav om et antal årlige kontroller. Hun foretrak, at Fødevarestyrelsen nåede måltallene, fremfor at tilsynene blev udført i ordentlig kvalitet.

Som dyrlæge var Klaus optaget af dyrevelfærd, og han var stolt af sit fag. Han kunne ikke stiltiende acceptere, at tilsynene skulle udføres til et seks-tal – til lige akkurat bestået på den gamle karakterskala.

- Jeg påtalte over for Else, at jeg var uenig med hende.

Det skulle Klaus måske heller ikke have gjort. Når han ser tilbage på tiden i Fødevarestyrelsen, så er det nogenlunde fra dette tidspunkt, at han ikke længere fik de spændende opgaver. Han fik heller

ikke altid de lønstigninger, han syntes, han burde få.

- Og så var der noget med tonefaldet og de himmelvendte øjne. Mere skal der faktisk ikke til på den lange bane, slår Klaus fast.

Men det var nok ikke mobning på dette tidspunkt. Else var efter alle, der havde en anden mening.

Skyklapper på

Som den ene årlige prikkerunde afløste den anden, følte Klaus det, som om hver enkelt medarbejders skyklapper voksede sig større og større. Man skulle gøre, som man fik besked på, selvom resultatet var fejl og sjuksk og døde grise.

Klaus kunne ikke lade være med at påpege fejl og mangler i dyrevelfærden under sine tilsyn.

Særligt ét firma havde for vane at ringe til Else og klage over Klaus' nidkærhed. Else gav firmaet medhold, og bad Klaus om at se gennem fingre med forholdene.

Klaus kunne ikke. Og efter endnu et besøg hos virksomheden, hvor Klaus pegede på kritisable forhold, meddelte Else ham, at han fra nu af ikke længere skulle have med dyretransporter at gøre. Nu hed det salmonella-kontrol. Desuden kunne han lave en vejledning til sine kolleger på tilsyn ved transport af dyr.

Du er mærkelig

Klaus var presset, desillusioneret, havde mistet overblikket, humøret og var uden energi.

- Jeg tog nogle salmonellaprøver og dagen efter afspadserede jeg. Fredag morgen ringede Else. Jeg tog ikke telefonen første gang, den ringede.

- Her i firmaet har vi en regel om, at I tager telefonen fra kl. 8, sagde Else i røret.

- Det har jeg aldrig hørt noget om før.

- Kom ind på mit kontor, når du er kommet frem, beordrede hun.

Fremmødt på kontoret spurgte Else, om Klaus havde lavet vejledningen.

- Nej.

- Den skulle have været færdig i går.

- Det har vi da ikke aftalt.

- Der er også ringet til direktøren.

- Og hvad så?

- Så ikke noget.

- Og så er der det med alle dine kolleger. De synes, du er mærkelig.

Klaus gik ud og spurgte sine kolleger hver især, om de syntes, han var mærkelig. Nej, sagde de alle sammen.

- Jeg kunne ikke finde hoved og hale i det. Jeg brød sammen. Jeg kan ikke huske, hvad der sket den weekend.

Klaus meldte sig syg med stress mandag morgen i november 2010, og har ikke været i Fødevarestyrelsen siden.

Bagefter har Klaus været i tvivl: Blev han mobbet?

Hans læge sagde, at det var mobning.

Den psykolog, han fik timer hos, sagde det.

Længe syntes han ellers, han havde verdens bedste arbejde. ■



“Og så var der noget med tonefaldet og de himmelvendte øjne. Mere skal der faktisk ikke til på den lange bane”

KLAUS BOYHUS

Deltagerne er på vej ind til en temadag, hvor de vil komme til at høre en gribende beretning om mobning fra Klaus Boyhus.

Smerte er ikke altid lig med sofa-tilværelse

Forskningsprojektet "Sundt arbejdsliv i Ældreplejen" sætter ind med fysisk træning, ergoworkshops og kognitiv adfærdsterapi

Det er både fysisk og mentalt hårdt arbejde at pleje ældre mennesker. SOSU-medarbejdere hører ikke kun op med at arbejde, fordi deres kroppe siger stop. Ikke sjældent er der tale om en eller anden form for kombination mellem fysiske og mentale ressourcer. Det fysiske og psykiske hænger ofte tæt sammen og kan påvirke hinanden meget, som projektleder Lise Eeg Guldvang for forskningsprojektet "Sundt arbejdsliv i Ældreplejen" formulerer det. Derfor skal forebyggelse favne bredt med udgangspunkt i det hele menneske, hvis det for alvor skal lykkes at komme enhver form for nedslidning til livs.

Aarhus Kommune har netop afsluttet den praktiske del af projektet, der er blevet til i samarbejde med Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA): Fysisk træning af medarbejdere i Ældreplejen suppleres med workshops i ergonometri og mentale og sociale ressourcer.

Næsten 600 sosu-hjælpere og -assistenter og medarbejdere fra rengøring og køkken fra fire lokalområder har over 12 uger gennemført fysisk træning en time om ugen, været gennem to gange tre timers ergo-workshop og gennem samme omfang af workshops med fokus på mentale og sociale værktøjer. Projektet er et PhD-projekt, den PhD-studerende hedder Charlotte Diana Nørregaard Rasmussen, og projektet er støttet af Fonden til Forebyggelse og Fastholdelse.

Krav og kapacitet

Fysisk svarer SOSU-medarbejdernes arbejde til at være håndværker. Psykisk kan man sammenligne belastningen med pædagogens eller lærernes. Det er altså hårdt både fysisk og psykisk.

Når man som Aarhus Kommune ønsker at passe bedre på de ansatte i ældreplejen, er der derfor behov for at gå til værks på en helhedsorienteret måde.

- Det handler om at sikre, at der er balance mellem kravene i arbejdet og medarbejdernes ressourcer, forklarer Lise Eeg Guldvang. Her er det, at fysisk træning ikke kan stå alene. Nok kan man give en hjælpende hånd til, at medarbejderne indhenter den gode form:

- Men det nytter ikke noget, hvis organiseringen af arbejdet er uhensigtsmæssig. Det kan eksempelvis ske, hvis der er tidspres, anfører Lise Eeg Guldvang.

"Nu taler vi om, hvorvidt medarbejderne skal være forpligtet til at træne. Men vi ved jo, at guleroen mange gange virker bedre end pisk. Så vi taler også om at motivere medarbejderne. Få dem til at føle, at de har lyst til at leve sundere og motionere mere"

LISE EEG GULDVANG, PROJEKTLEDER

Ergo-workshops

I de to ergo-workshops sætter medarbejderne sig i førersædet:

- De peger selv på de ergonomiske udfordringer, de oplever i hverdagen. Fx kan støttestrømper kan være rigtig svært og fysisk hårdt at arbejde med. De forsøger at finde løsninger på problemerne, og bagefter skal de dele erfaringerne med deres team, fortæller Lise Eeg Guldvang.

Det er der kommet adskillige billige, men brugbare bud med rutinerne ud af

- som fx at anskaffe vasketøjskurve på kørestel, eller anskaffe lange børster, så borgerne selv kan vaske sig på ryggen.

Smerte er mange ting

Projektmanagerne er optaget af sammenhænge mellem årsager og virkning. Ikke mindst når det gælder smerte. Der kan være mange veje ind og ud af smerte - og hvor graverende den føles. Måske er det uhensigtsmæssige løft, der tænder for smerten. Men den kan også mildnes eller forværres alt efter, hvordan chefer og kolleger behandler en. Efter hvordan man lader sig påvirke af smerten. Eller efter hvordan man prioriterer sine kræfter.

- Den mentale og sociale træning, som vi kalder "tanke til handling", er lavet på baggrund af kognitiv adfærdsterapi. Målet er at give medarbejderne indblik i deres hverdagsaktiviteter og give dem værktøjer til at reflektere og eventuelt justere. På workshoppen taler vi om "gode" og "dårlige" smerter. Om smerter, der skal trænes væk, og smerter, der kræver brug af andre værktøjer som fx afspænding eller justering af arbejdskravene, beskriver Lise Eeg Guldvang.

- Vi har også snakket om positive og negative tanker. Sportsudøvere bruger rigtig meget krudt på at sige: Jeg kan godt, og jeg vinder - den mentalitet kunne vi andre lære rigtig meget af. Ikke fordi vi skal være jubelidioter, men fordi vi ved, at glade mennesker bare har det bedre, tilføjer hun.

Fuld skala

Kommunen er nu gået i tænkeboks. Hvordan kommer vi videre? Afdelinger for HR, sundhed og arbejdsmiljø fra flere magistrater har stukket hovederne



På nogle plejecentre træner medarbejderne sammen med de ældre. Foto: Brian Rasmussen.

sammen for at give en strategi om sundhedsfremme vinger, så den kan stå klar og flyvefærdig om nogle måneder. Erfaringerne fra "Sundt arbejdsliv i Ældreplejen" skal bredes ud, så alle medarbejdere i hele kommunen får glæde af dem.

En af de principielle diskussioner er af etisk karakter:

- I projektet har det været frivilligt at være med, og ikke alle har villet træne i arbejdstiden, oplyser Lise Eeg Guldvang.

- Nu taler vi om, hvorvidt medarbejderne skal være forpligtet til at træne. Men vi ved jo, at gulerod mange gange virker bedre end pisk. Så vi taler også om at motivere medarbejderne. Få dem til at føle, at de har lyst til at leve sundere og motionere mere, fortsætter hun.

Helhed har battet

De første teams på 12-ugers-forløbene blev færdige i foråret 2014. Nogle teams fortsætter træningen, andre er optaget af nye opgaver. Selv om det er lidt tidligt at tegne facitstreger under projektet, tror Lise Eeg Guldvang, at helhedsperspektivet har haft en effekt.

- Vi har set resultater, vi nok ikke havde opnået, hvis vi kun havde lavet ergo-workshops eller træning. Der er en sammenhæng mellem årsager og virkning, der går på tværs. Man kan ikke sige: Nu får du fysisk træning, og så er alt godt, konstaterer hun. Nogle behov er individuelle. Nogle medarbejdere har brug for fysisk træning. Andre kan bruge mentale værktøjer, og atter andre har brug for begge dele. Indimellem er der behov for en fælles indsats om arbejdskravene.

Resultaterne er gode, men det er svært at holde fast i dem. Medarbejderne har lavet handlingsplaner, der skal være med til, at teamet holder fokus. Lise Eeg Guldvang følger op med samtaler med lederne om, hvordan det går. Projektet afsluttes med en endelig plan for det enkelte team om, hvordan de vil komme videre.

Tiden er knap

I de kommende år skal de værktøjer, der fremelsker sunde medarbejdere formodentlig bygges ind i allerede eksisterende strukturer og aktiviteter i hverdagen.

- Det kan ikke tidsmæssigt lade sig gøre at fortsætte med et projekt i den størrelse. Tiden går jo fra plejen. Vi kan ikke forsvare at trække så mange timer ud, forklarer Lise Eeg Guldvang. Derfor leder kommunen netop nu efter smarte løsninger til at støtte en sundere livsstil for både medarbejdere og borgere. Medarbejdere træner fx allerede nu sammen med borgerne i dagligstuen på Lokalcenter Møllestien i midtbyen. Udover eventuel obligatorisk træning i arbejdstiden er medarbejdernes fritid også i sigtekornet. Kommunen har planer om at øge indsatsen for at motivere medarbejderne til at bruge både arbejdstiden og fritiden på at blive sunde.

- Her er placering af ansvar og etik svære emner. Vi skal selvfølgelig stille de rette rammer til rådighed for, at medarbejderne kan leve et sundt liv, men medarbejderne skal også selv tage vare på egen sundhed, lyder en af kommunens aktuelle overvejelser med Lise Guldvangs ordvalg.

Aarhus Kommune skal nu i gang med at lave workshops og fokusgrupper med medarbejdere og ledere for at finde ud af, hvad de synes, der er behov for. ■

Målingsamok:

MANGE EKSISTERENDE TRIVSELSMÅLINGER ER SPILD AF RESSOURCER

Et kolossalt spild af ressourcer, som ikke fører til et bedre arbejdsmiljø.

Sådan lyder dommen over mange kommuners håndtering af trivselsmålinger fra Tage Søndergaard Kristensen, som var involveret i at udforme Trivselmeter, og som er én af Trivselmeters største kritikere.

- Trivselmeter er lukket, men man kan godt sige, at systemet lever videre alligevel, for mange steder bygger målingerne fortsat på Trivselmeter, siger Tage Søndergaard Kristensen. Han nævner Københavns Kommune som et eksempel.

Virksomhederne, der udbyder systemer til måling, leverer meget dårlige produkter, som de kun kan sælge, fordi meget få personer i kommunerne har begreb om spørgeskemaer og målinger, fortsætter han. Og i en efterfølgende mail skriver han: Der er faktisk tale om en kommunal skandale!

Ubrugeligt til dialog

Det er ikke første gang, Tage Søndergaard Kristensen, der har været forsker hos Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, langer ud med alvorlig kritik af trivselsmålingsindustrien. Magisterbladet satte i august 2013 spot på Trivselmeter, og her sagde han bl.a., at Trivselmeter er ubrugeligt, også som oplæg til dialog. Det skyldes bl.a., at spørgsmål i målingen bliver blandet sammen i én stor pærevælling, så det svarer til at tale om sund kost, men ikke skelne klart mellem proteiner, fedt, kulhydrater og vitaminer. Man ender med intetsigende procentsatser, som ingen kan forstå. Det tager pipet fra folk, sagde Tage Søndergaard Kristensen dengang.

Men Trivselmeter er ikke en enlig svale. Man finder de samme metodiske problemer i rigtig mange andre koncep-

ter til måling af trivsel, som udbydes af rådgivere.

Et ritual

Det er desværre ikke gjort med, at målingerne i undersøgelserne er dårlige. Ifølge en undersøgelse, Rambøll har lavet, er det kun otte procent af alle trivselsmålinger, hvor man følger op på en relevant måde. Energien går fløjten efter det store arbejde med tal og målinger. Måske får man lavet en handleplan. Men den bliver liggende i skuffen. På den baggrund betegner Tage Søndergaard Kristensen målingerne som et ritual.

Flemming Lorenz, projektleder hos Rambøll, udlægger dog undersøgelsen lidt mere optimistisk end Tage Søndergaard, da de otte procent er dem, der mener, at der i meget høj grad/i høj grad bliver fulgt op. En hel del svarer "i nogen grad". ■



am uddannelsen

Arbejdsmiljøuddannelsen 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.

www.am-uddannelsen.dk

Sjælland og øerne	Jylland	
*Amager	*Frederikshavn	
*Farum	*Herning	
Hillerød	Hjørring	
Kalundborg	Holstebro	
*Korsør	*Horsens	Syddanmark
*København	*Randers	Esbjerg
Køge	Skjern	*Kolding
*Næstved	Thisted	*Odense
*Roskilde	Viborg	*Sønderborg
Slagelse	*Aalborg	Tønder
	*Århus	*Vejle
		*Aabenraa

Tlf. 70 107 706



Det vigtigste er dialogen bagefter

Rebild Kommune har købt et digitalt system til trivselsmålinger - undersøgelse, rapport og dialog laver kommunen selv

Rambøll har solgt et digitalt redskab til at foretage apv med til Rebild Kommune. Sælgeren, Ivan Dalsgaard Sørensen, siger til ArbejdsmiljøNET, at Rebild Kommune er én af de kunder, som gerne vil have et digitalt system, men som derudover gerne vil gøre resten af arbejdet med at finde spørgsmål og lave rapporter selv. Rambøll ville gerne hjælpe yderligere med at sikre gode undersøgelser, men når det stopper ved salg af selve systemet, er det et spørgsmål om økonomi.

Centralt styret måling

Arbejdsmiljøkonsulent Aase Grønhøj fra Rebild Kommune fortæller, at den næste trivselsmåling i kommunen, som skal laves i år, bliver centralt styret.

"Trivselsmeter var et værktøj, arbejdspladserne kunne bruge, hvis de ville, men de var fri til at måle trivslen på andre måder. Det var langt fra alle, der brugte Trivselsmeter. I 2014 laver vi en måling i hele kommunen på én gang, og den bliver centralt styret"

AASE GRØNHØJ,
ARBEJDSMILJØKONSULENT I REBILD KOMMUNE

- Vi skal lave trivselsmålinger hvert tredje år, og arbejdsmiljøudvalget fastsætter rammerne. Trivselsmeter var et værktøj, arbejdspladserne kunne bruge, hvis de ville, men de var fri til at måle trivslen på andre måder. Det var langt fra alle, der brugte Trivselsmeter.

I 2014 laver vi en måling i hele kommunen på én gang, og den bliver centralt styret, fortæller Aase Grønhøj. Det er til det formål, at kommunen har købt apv-systemet hos Rambøll. Ideen er at selvsamme system på længere sigt kan rumme såvel trivselsmålinger som apv og måske også ledelsevalueringer.



Det er en udfordring at nå til enighed om spørgsmål til medarbejderes trivsel, erkender Aase Grønhøj.

- Så behøver man ikke spørge om det samme flere gange, pointerer Aase Grønhøj. På dét punkt er Rebild Kommune på linje med en række andre organisationer og virksomheder, der på stribe sammenlægger undersøgelser for ikke at genere medarbejdere og ledere unødigt.

Kommunen laver indmaden

Kommunen skal selv putte indmaden i systemet fra Rambøll, og Aase Rebild erkender, at det er en udfordring.

"Det er nok ikke videnskabeligt objektivt. Vi spørger rent faktisk ikke erhvervspsykologer eller andre eksperter om, hvilke spørgsmål, der er vigtige at have med. Vi har i princippet ingen garantier for, at det virker efter hensigten"

AASE GRØNHØJ,
ARBEJDSMILJØKONSULENT I REBILD KOMMUNE

- Rambøll har været så venlige, at de har lavet en lille liste over, hvad de spørger om, når de laver undersøgelser. Derudover har vi ladet os inspirere af Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø ("tredækkeren" eller COPSQ, red.), og vi har også taget spørgsmål fra Trivselsmeter. Nu er vi i gang med at udvælge spørgsmål, og det er her, vi kan gå galt i byen, lyder det fra Aase Grønhøj.

- Det er nok ikke videnskabeligt objektivt. Vi spørger rent faktisk ikke erhvervspsykologer eller andre eksperter om, hvilke spørgsmål, der er vigtige at have med. Vi har i princippet ingen garantier for, at det virker efter hensigten, siger hun ærligt.

Det vigtigste ved trivselsmålinger er dog den efterfølgende dialog, påpeger hun. Data fra undersøgelsen kan være gode at komme i gang på. ■

Man skal bruge matematikken med varsomhed

Man kan ikke forbedre trivsel med hovedet under armen

I mange virksomheder er trivselsmåling den helt store aktivitet. Det burde egentlig være omvendt: At målingen er begrænset, mens dialogen er vidtfavnende. Årsagen er til dels trivselsaftalen i KTO, mener Flemming Lorenz, projektleder fra Rambøll. Virksomhederne har pligt til at gennemføre en trivselsmåling, men ikke til at følge op på den.

- Det rykker ikke i sig selv at måle. Det er opfølgningen og det at klæde lederne på til, at de er i stand til at følge op, der gør en forskel. Det, der batter, er, hvordan man spørger medarbejderne om deres syn på rapporten, ikke målingen i sig selv, siger Flemming Lorenz, der har arbejdet med trivselsmålinger i 15 år.

Fraråder beregnet trivsel

Flemming Lorenz forholder sig bl.a. kritisk til ideen om, at man kan regne sig frem til, hvad man som afdeling skal handle på. Ideen kommer til udtryk i værktøjet "multipel regressionsanalyse", som mange konsulenter – herunder også Rambøll – tilbyder i forbindelse med trivselsmålingen.

"Det, der havner i handleplanen skal være klogt formuleret, prioriteret, ikke koste en bondegård, og det skal være noget, vi synes er vigtigt. Det er det, vi træner lederne i og fortæller dem"

FLEMMING LORENZ,
PROJEKTLEDER FRA RAMBØLL

- Vi tilbyder det, men vi fraråder det, siger Flemming Lorenz.

- Vi mener, det er useriøst at sidde i en afdeling på få personer og lade en matematisk analyse afgøre, hvordan man skal handle. Matematiske beregninger smadrer dialogen frem for at fremme den, erklærer han.



Flemming Lorenz fra Rambøll opfordrer til at gå varsomt til værks med matematikken i forbindelse med trivselsmålinger.

- Udfordringen er, at der er nogle, som tænker, at hvis vi laver rapporten avanceret nok, så behøver vi slet ikke snakke om resultatet.

En multipel regressionsanalyse kan dog være et værktøj, der kan give inspiration, hvis man bruger det med varsomhed, tilføjer Flemming Lorenz.

Det der fungerer

En god handleplan fremkommer ved, at virksomheden tænker højt i fællesskab og finder frem til, om fokus ligger det rigtige sted.

- Det, der havner i handleplanen skal være klogt formuleret, prioriteret, ikke koste en bondegård, og det skal være noget, vi synes er vigtigt. Det er det, vi

træner lederne i og fortæller dem, siger Flemming Lorenz.

Tallenes magi

Trivsel er ikke nemt at måle. Men tal er forjættende, og selv om Flemming Lorenz siger, Rambøll helst ikke vægter dem højt, kan facitlisten hurtigt få sit eget liv. I et aktuelt samarbejde med en kommune har kommunen scoret 4,x.

- Jeg vil ikke dele deres nøjagtige resultat, når kommunen ikke har givet lov, siger Lorenz og signalerer dermed, at tallet kan være betydningsfuldt. Han er på den måde selv med til at bære ved til det bål, der set fra byrådsalens udsigtspunkt lyser så dejligt klart op i det mørke mysterium, spørgsmålet om trivsel er mange steder.

Ja, ja, kommunen tager opfølgingsarbejdet seriøst og arbejder med resultaterne, oplyser han videre. Men er terningerne ikke allerede kastet og mysteriet tilsyneladende løst, set fra kommunaldirektørens side af skrivebordet?

Pas på med tal

Hvorom alting er, så ved Flemming Lorenz det godt: Man skal være varsom med tal og matematikken.

- Vi konkluderer ikke på baggrund af overordnede resultater og gennemsnit. Det er ikke beregninger og index, vi tillægger den største værdi. Man skal bruge matematikken med varsomhed, slår han fast. Han tilføjer, at det i nogle situationer godt kan give mening at nedtone resultatet. Men nogle gange er målinger det eneste, der kan give anledning til at få dialogen om trivsel på en arbejdsplads. ■



Karen Frost og Holstebro Kommune leger med tanken om at lægge trivselsmålinger i traditionel forstand bag sig.



Kan vi helt droppe målingerne?

Medarbejderne ved godt hvor skoen trykker

Brug energien på at forbedre trivslen med fremadrettet dialog om, hvordan medarbejdere og ledelse ønsker, arbejdspladsen skal udvikle sig. Drop trivselsmålingerne. Det er den kortfattede version af en igangværende diskussion mellem arbejdsmiljøkonsulenterne i Holstebro Kommune. Det er indtil videre ikke noget, den øvrige organisation har været involveret i.

- Arbejdspladserne kender jo udmærket de resultater, der kommer ud af trivselsmålingerne. Hvad er det for overraskelser, målingerne kan afdække? Kunne vi ikke have sprunget det step over og med det samme begynde at bruge energien på at kigge fremad, siger arbejdsmiljøkonsulent Karen Frost fra Holstebro Kommune.

Vi gør det let

Allerede nu forsøger arbejdsmiljøkonsulenterne at gøre målingen så let som muligt for kommunens ledere og medarbejdere. Alligevel findes der stadig arbejdsmiljøgrupper, som mener, de er færdige med trivsel, når målingen ligger på skrivebordet.

- Vi måler os selv ihjel og bruger al energien på det, og orker næsten ikke at gøre noget ved det, kommenterer Karen Frost.

- Når vi beder medarbejderne udfylde trivselsundersøgelsen, siger vi samtidig til dem: Når I har resultatet, så saml alle på arbejdspladsen til en dialog om, hvad I vil arbejde med. Men de ved jo godt, hvor skoen trykker, så hvorfor ikke springe målingen over, spørger Karen Frost.

Hun medgiver dog, at trivselsmålingerne også har den funktion, at de giver medarbejdere mulighed for at få lettet trykket og få udtrykt deres utilfredshed engang imellem.

Metodefrihed

Karen Frost vurderer, at det vil kunne lade sig gøre at leve op til kravene i Trivselsaftalen fra 2008 at måle uden der er tale om et meget firkantet spørgeskema.

- Vi vil hellere dreje det over i nogle processer, hvor dialog spiller en større rolle, siger hun. ■

Kommunerne kan selv måle trivsel

Der er ikke behov for et overordnet målingsredskab

Trivselmeter var et elektronisk værktøj til at tage temperaturen på trivslen på offentlige arbejdspladser. Det blev udviklet som følge af en aftale mellem parterne på det offentlige arbejdsmarked i 2007. Det blev lukket ned i 2013. Og der kommer ikke en efterfølger, siger Magnus Bryde, der er konsulent i KL, og som var med til at forhandle indholdet af Trivselmeter på plads.

- Der kommer ikke noget som afløsning for Trivselmeter. Kommunerne driver trivselsmålingerne meget professionelt og har deres egne systemer. Mange kommuner har nu lavet trivselsmålinger gentagne gange, så der er sket meget på det her felt, og behov og ønsker til systemer har flyttet sig. Der er 98 kommuner med 98 forskellige ønsker til, hvordan de vil gribe målingerne an. Der er mange udbydere og mange spørgeskemaer, man kan vælge mellem. Det er ikke KL's opgave at pege på den ene eller anden leverandør. Der er metodefrihed med aftalen, og det var der også da Trivselmeter var tilgængeligt, forklarer Magnus Bryde.

Hvis der er kommuner, som ønsker sparring, står KL til rådighed. ■

GODE RÅD TIL MÅLING AF TRIVSEL

Skriv dig de nedenstående råd bag øret, også når du køber assistance til trivselsmålinger. For ifølge Tage Søndergaard Kristensen begår stribevis af leverandører af målinger fejl på helt basale områder som nedenfor

1. MAN SKAL SPØRGE TIL DET VIGTIGE

Bilen er rød, næsten ny og med rummelig kabine

Kan man heraf konkludere at det er en god bil?

Sørg for, at billedet i din måling er dækkende

2. MAN SKAL SPØRGE I ØST, NÅR MAN ØNSKER SVAR I ØST

Jeg vil gerne vide, om frakken er tilpas varm, og derfor spørger jeg dig, om du synes, knapperne er syet ordentligt fast?

Lidt for tit spørger målinger i øst, når de ønsker svar i vest. Det er goddag mand økseskaft, og det kan man ikke konkludere noget brugbart på: Målinger bliver ofte bygget op af dimensioner, som hver især rummer en gruppe spørgsmåls. Hvis en given dimension skal måle "krav i arbejdet", så duer det ikke, hvis halvdelen af spørgsmålene handler om "ledelse".

3. DET ER GODT, NÅR DET ER GODT

Sammenlignet med andre amerikanske børn er den amerikanske fedmeepidemi blandt børn ikke så slem.

(Med mindre alt for mange amerikanske børn er for fede).

Ifølge Tage Søndergaard Kristensen er det vigtigt at lave eksternt benchmark. Ellers kan man havne i fejlslutninger som ovenfor.

En rigtig grim benchmarking er, når man fokuserer på at sammenligne tal på en skala. 4 ud af 5 er måske godt, når det handler om indflydelse på eget arbejde, men skidt, når det handler om vold.

En ekstern benchmarking skal fx sammenligne med et landsgennemsnit, og det skal ikke kun være inden for ens egen branche (det kan være, det står galt til i hele branchen).

4. HOLD IGEN MED FORTOLKNINGERNE

Gule fingre giver kræft.

Nej, vel? Men der er statistisk sammenhæng (korrelation) mellem mennesker med gule fingre og kræfttramte. Det betyder ikke, at det ene er årsag til det andet. Alligevel bruger vi ofte korrelationer som grundlag for at træffe beslutninger. Men bliver der færre kræftofre, hvis vi undgår gule fingre?

"Mobning ødelægger arbejdsglæden," konkluderer en rådgiver i en trivselsrapport på basis af korrelationer mellem høj chikane og bl.a. lav tillid og arbejdsglæde. Der kan godt være sammenhæng, men ikke nødvendigvis.

For at afgøre, om mobning er årsag til lav arbejdsglæde, skal man frem for alt have styr på, hvad der kommer først. Når det er på plads, kan en række faktorer alligevel forstyrre årsagssammenhængen. Det drejer sig fx om livsstilsfaktorer, social status, køn, alder og lignende. Mange andre faktorer spiller også ind.

5. ENKLE FREMSTILLINGER

Skab overblik og indsigt med dine fremstillinger af data. En god rapport skal være umiddelbart forståelig og må ikke være for lang. Begreber, grafer og symboler skal være lette at forstå. De skal være ledsaget af gode forklaringer.

Inspiration & kilde:
Tage Søndergaard Kristensen, Task-Consult

Bilen er rød, næsten ny og med rummelig kabine. Kan man heraf konkludere at det er en god bil?



Psykosocialt spørgeskema

Tage Søndergaard Kristensen er én af hovedmændene bag Tredækkeren (COPSOQ), et psykosocialt spørgeskema, der ligger frit tilgængeligt på Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA's) hjemmeside. Som følge af omprioriteringer holder NFA ikke længere kurser i brugen af det, men det kan være et godt valg, bl.a. fordi det ganske enkelt er rigtig godt og er oversat til forskellige sprog, så man kan benchmarke hen over grænser, læd en vurdering i Magisterbladet i august 2013 fra den svenske forsker i psykisk arbejdsmiljø, Töres Theorell.

Tage Søndergaard Kristensen bemærker, at man her stadig skal være opmærksom på at lave rapporter, der er klare og tydelige.



Årskonference 2014

SES VI I 2015?

ArbejdsmiljøNETs årskonference 2015
afholdes den 14. - 16. april

ArbejdsmiljøNETs liv på LinkedIn



Din arbejdsmiljøforening - ArbejdsmiljøNET - har nu i nogle måneder drevet en gruppe på LinkedIn. Det er der indtil videre kommet 186 gruppemedlemmer ud af.

Men hvad er formålet med, at du nu skal bruge tid og kræfter på at holde dig selv og dit netværk ved lige på denne sociale portal?

- Ja, for det første er der ifølge LinkedIn selv mere end en million danskere med en profil.
- For det andet er LinkedIn et fortræffeligt mødested mellem arbejdsgivere og arbejdssøgende.
- En tredje grund kan være, at du kan finde mange kolleger fra arbejdsmiljøbranchen på sitet.

- Dit interaktive C.V. kan så være en fjerde og sidste grund, vi kan nævne her. Giv og få anbefalinger. Læg video, tekst og andre eksempler på dine egne opgaveløsninger ud. Et nuanceret billede af, hvem du er, kan begynde at tegne sig. Det kan andre arbejdsmiljøprofessionelle - eller arbejdsgivere - have gavn af.

Næste gang du har behov for hjælp til et problem mht. arbejdsmiljø, så prøv - måske bare for sjov - at lave en søgning på LinkedIn. Måske finder du personen, der har det, du mangler.

Sådan gør du

Hvis du vil være med i gruppen med navnet arbejdsmiljønet, så gør følgende: Log på. Skriv arbejdsmiljøNET i søgefeltet øverst. Vælg at søge under "grupper". Klik søg.



Tryghed. Trivsel. Glæde. Engagement. Overskud.

Hvad er et godt arbejdsmiljø? Mange virksomheder har haft fokus på skabe et sikkert arbejdsmiljø, men har glemt trivsel og det psykiske arbejdsmiljø. Vil I skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø?

Så hjælper Bureau Veritas jer på vej! En struktureret og systematisk tilgang er den direkte vej til et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Bureau Veritas giver jer de redskaber, der er brug for! 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**



**FØRSTEHJÆLP
SAMLET PÅ ÉT STED**

QuickSafe sætter førstehjælp i system

Nu er det slut med at lede efter øjenskyll, plaster, forbindelse og andre vigtige førstehjælpsprodukter.

- 1** Med QuickSafe samler du de førstehjælpsprodukter, du har brug for på ét sted
- 2** Det transparente låg giver dig overblik og gør vejen til førstehjælp hurtig og let
- 3** QuickSafe skaber tryghed og sikkerhed i din virksomhed

Vælg QuickSafe og gør vejen til førstehjælp hurtig, let og sikker.



QuickGuide

SCAN KODEN ELLER GÅ IND PÅ
WWW.PLUM-QUICKSAFE.DK OG SE, HVOR LET
 DU FÅR EN FLEKSIBEL FØRSTEHJÆLPSLØSNING

Kontakt os på tel. 6471 2112
info@plum.dk · www.plum.dk

plum