

arbejdsmiljøNET



Det skal helst gå ned ad bakke

COOP's ferskvarelager i Brøndby har taget fat på sikkerhedskulturen. Ulykkeskurven ser ud til at være nedadgående

I dialog med ledelsen:

Har du fokus på bundlinjen?

Får de tilbud:

Arbejdsmiljø-repræsentanter uden uddannelse

Arbejdsmiljøprofessionel:

Tricks og kneb i rollen



arbejdsmiljøNET

Indhold

Brug for bedre rådgivning om arbejdsmiljø	3
Stillinger i Arbejdstilsynet reddet	3
30 ekstra sæt øjne på dagholdet	4
Pengene på bordet	6
Rådgivning skal øge virksomhedernes performance	8
En krammebamse vendte stemningen	9
Kirurgen stod over på relationerne	9
Arbejdsmiljørepræsentanter uden uddannelse	10
En iPad kan betyde farvel til arbejdslivet	11
Tricks og kneb i rollen som arbejdsmiljøprofessionel	12
TEMA: Øjne, briller, beskyttelse og behandling	
Nogle områder er farligere end andre	14
Bær altid briller	15
Kommuner køber ikke skærmbriller nok	16
Hej Lisa, hvordan går det med dine 300 arbejdsmiljøgrupper?	18

Næste nummer januar 2015

Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet onsdag den 10. december 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

14.01.2015

**Årsmøde
Region Syd**

Vejen

(udsat fra december)

14.04.2015 -
16.04.2015

Årskonference 2015

Kolding



24.02.2015

**Fostering Healthy
Workplaces for
Sustainable and
Inclusive Growth
(Am-pro)**

Bruxelles

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,-

Brug for bedre rådgivning om arbejdsmiljø

Der sker fortsat både ulykker og skader på danskernes arbejdspladser. Samtidig skal vi holde længere på arbejdsmarkedet. Ifølge eksperter bør vi som samfund tilbyde bedre rådgivning til alle virksomheder, ikke kun virksomheder med store og alvorlige problemer.

LO og FTF har bedt eksperter fra COWI, NewInsight og Team Arbejdsliv om at komme med deres bud på fremtidens arbejdsmiljørådgivning. Eksperterne foreslår at bruge mere økonomisk lokkemad. Eksempelvis kan man tilbyde gratis rådgivning til små og mellemstore virksomheder.

VIL IKKE BRUGE DET

Forslagene er ikke faldet i lige god jord hos alle arbejdsgiverorganisationer. Blandt andet ønsker Dansk Erhverv ordninger drevet af lyst frem for pligt. Fra en af redaktionen bekendt

arbejdsmiljørådgiverdirektør lyder kommentaren, at virksomhederne nok ikke vil benytte sig af sådan en ordning. Begejstringen er svær at få øje på. Dansk arbejdsmiljørådgivning fortsætter med dette forslag i samme paradigme som hidtil: Med at hjælpe med apv, systemer eller konkrete problemer. Rådgivning skal langt hellere give virksomhederne det, de har behov for, og som passer ind i deres overordnede forretningsstrategi.

Find ekspertrapporten på LO's eller FTF's hjemmeside. ■



Små og mellemstore virksomheder skal lokkes økonomisk til at benytte sig af rådgivere inden for arbejdsmiljø, mener eksperter.

Hotline:

Få gode råd om at bygge

Skal din virksomhed bygge? Er du rundt på gulvet over bygherreansvaret, arbejdsmiljøkoordinering, den projekterendes pligter eller konkrete arbejdsmiljøforhold? Så kan du som arbejdsmiljøleder ringe til BAR Bygge & Anlægs hotline. Det er gratis. ■

SPØRG OM ALT

– om arbejdsmiljø i bygge & anlæg



- Hvornår træder bygherreansvaret i kraft?
- Hvilke kompetencer skal arbejdsmiljøkoordinator have?
- Hvad betyder det, at den projekterende med sine angivelser sikrer, at projektet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt?
- Hvad er projekteringslederens arbejdsmiljøopgaver?
- Hvad gør jeg, hvis...?
- Hvor finder jeg information om...?



40 80 14 00

Vi kan desuden tilbyde kortere vejledningsforløb for virksomheder, som ønsker bedre kendskab til lovgivningen for bygherrer og projekterende.

Stillinger i Arbejdstilsynet reddet

Mere end 120 stillinger i Arbejdstilsynet stod til at blive nedlagt allerede i løbet af 2015, men stillingerne er nu foreløbig reddet med Finansloven for 2015. Her giver aftaleparterne Arbejdstilsynet en ekstra pose penge – 77 mio. kr. i 2016 – som kan sikre, at de mange mennesker kan fortsætte deres virke i hvert fald ét år mere. Pengene tages fra Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse. Parterne bemærker videre i Finansloven, at der skal udarbejdes en holdbar løsning for Arbejdstilsynets fremadrettede drift.

Der er afsat cirka 30 mio. kr. om året de næste fire år til at forebygge fysisk og psykisk nedslidning, arbejdsulykker og erhvervs sygdomme, fastholde ældre og udsatte medarbejdere samt sikre bred inklusion på arbejdsmarkedet.

Endelig er der sat penge af til at bekæmpe social dumping. ■



Årsmøde i Region Øst

20. november holdt Region Øst
årsmøde hos Coop i Brøndby.

ArbejdsmiljøNET på lager. Bjarne Jensen viser gæsterne rundt på Coops ferskvarelager.

Ambassadører for det gode arbejdsmiljø:

30 ekstra sæt øjne på dagholdet

- Jeg kører lige bagom her, lyder beskeden fra én af mange forbigående truckførere, da han omhyggeligt triller sin gaffeltruck uden om den forsamlede gruppe af gæster. ArbejdsmiljøNET er på besøg på COOP's ferskvarelager i Brøndby på ugens travleste dag. Truckførernes advarende bemærkninger til de refleksvestklædte gæster og til hinanden er én af de nye omgangsformer på det store lager, som øger sikkerheden, og som vidner om lagerets indsats gennem en årrække for at hæve sikkerhedskulturen med Duponts Bradley-kurve som forbillede. Den, hvor man forsøger at skabe en kulturel forandring: Så arbejdspladsen holder op med at acceptere ulykker som hændelige uheld. Og hver enkelt medarbejder når et punkt, hvor han ikke bare passer på sig selv, men også griber ind,

hvis han ser andre udsætte sig selv og måske andre for fare.

AMBASSADØRERNE

Hvordan gafler man en bid af lagermedarbejdernes opmærksomhed? Man involverer dem. Ferskvarelageret har opbygget et korps af omkring 30 frivillige ambassadører – medarbejdere fra lageret, heriblandt arbejdsmiljørepræsentanterne. Deres opgave er at give sikkerheden på lageret ekstra opmærksomhed og hjælpe kolleger med at køre efter reglerne. De udgør 60 ekstra øjne på sikkerheden på dagholdet i lagerhallen.

De fleste ulykker på ferskvarelageret er påkørsler, løfteskader og fald ved at træde op på paller. Som ambassadør bliver man understøttet med en bagde, som signalerer, at man har hjemmel til at tale med store bogstaver,

hvis nogen fx glemmer at orientere sig i de mange halvkuglespejle i loftet eller kører i den forkerte side af gangen.

- Når kolleger fra andre lagre kommer på besøg i Brøndby, så bemærker de med det samme, at der er noget særligt ved den måde, lagermedarbejderne samarbejder på her. Eksempelvis kører de i højre side, og de kommunikerer, når de kører forbi hinanden. Det er noget af det, ambassadørerne tager sig af, fortæller Bjarne Jensen, der er leder for dagholdet på lageret.

RIGTIGT FØRSTE GANG

Bjarne Jensen viser rundt. Næsten samtlige af de cirka 480 medarbejdere arbejder i de køleskabskolde omgivelser mellem reolerne. De plukker kasser på bestilling til omtrent 500 Coop-butikker øst for Storebælt. På denne travle dag drejer det

sig om et godt stykke over det daglige gennemsnit på 400 tons, der skal hentes frem, pakkes klar, sættes på lastbil og læsses af ved øernes mange Superbrugser, Faktaer, Irmaer, Dagli'Brugser og Kvicklyer.

- Det er mængden af ekspederet vægt, jeg bliver målt på som mellemløder, oplyser Bjarne Jensen. Dagsekspeditionen skal nå 168 kolli i timen.



Arbejdsmiljøchef Thomas Hermann fortæller om Bradley-kurven.

- Hvis vi dykker for meget, skal jeg stå på mål for det, siger Bjarne Jensen. Kan man nu leve op til forventningerne om produktivitet, uden at det giver øget risiko for arbejdsskader? Ja, siger Bjarne Jensen.

- Hvis vi gør tingene rigtigt første gang, så er der ingen problemer, erklærer Bjarne Jensen.

- Den ramme, vi lægger det ind i, er Lean - det bliver lagt ind i driftsmodellen, tilføjer Thomas Hermann, der er arbejdsmiljøchef i Coop.

- Vi kan godt gøre tingene rigtigt første gang og samtidig passe på os selv, fortsætter arbejdsmiljøchefen.

MED PÅ RÅD

Der er sket noget, efter at de på lageret besluttede at tage medarbejderne med på råd. Det var i første omgang for mange ulykker, som sporede lageret ind på at ændre sikkerhedskulturen.

- Det tog fart i 2011, da den daværende logistikdirektør sagde, at nu skulle antallet af ulykker reduceres, og cheferne fik antallet af ulykker med som et nøgletal, der skulle følges op på, fortæller Thomas Hermann.

Lageret har lavet sin andel af sjove plakater, som medarbejderne syntes var noget mere underholdende end den oprindelige envejskommunikation ("hold nu op, skal vi nu høre på ham den knotne

igen", som Bjarne Jensen udtrykker). De indsamler nærved-ulykker og laver forbedringer. Og andet. Men det er da interessen fra medarbejdernes side gryr, at forandringens vinde begynder at blæse.

Bare det at så mange har meldt sig som Bradley-ambassadører. Det taler sit eget sprog.

- Vi sagde til medarbejderne: Vi er interesserede i, at I kommer hele hjem fra arbejde. Vi underviste dem i, hvad en arbejdsskade koster i kroner og ører i fravær og erstatninger. Vi valgte at vise dem hele Bradley-modellen, mindes Bjarne Jensen.

Selv om privilegierne næsten begrænser sig til lidt god kage til de månedlige møder, har interessen for at være ambassadør været stor. På møderne går ordet bordet rundt, så alle kan fortælle om oplevelser med sikkerhed og lufte eventuelle frustrationer. Og man forbereder sig på den nærmeste fremtid. Nu kommer juletravlheden, og der venter også en snarlig installation af robotter.

MEDARBEJDERNES EGNE FORSLAG

Godt nok kan ambassadørerne stadig godt lige få en melding: Nå, der kommer sheriffen nok. Og nok måtte lageret

afskedige en medarbejder for nylig, fordi han gentagne gange lod hånt om reglerne for sikkerhed. Men medarbejderne tager selv initiativer, som skal være med til at højne sikkerheden. To-tre gange om ugen bliver to til fire medarbejdere taget ud af produktionen for bare at gå rundt og kigge på, hvordan deres kolleger arbejder. Det er medarbejdernes eget forslag.

- De går to og to i typisk et par timer, hvor de påtaler adfærd. Det kan fx være en kollega, som pakker for højt. De bliver bedt om at pakke om, så pallerne kommer under 1,7 m i højden, fortæller Bjarne Jensen.

EN FORNUFTIG OMGANGSTONE

- Det er en rejse, der aldrig slutter, bemærker Bjarne Jensen et par gange.

Thomas Hermann konstaterer med tilfredshed, at medarbejderne på ferskvarelageret har fået en fornuftig omgangstone.

- Den er opstået på grund af arbejdet med sikkerhed. Men vi har spurgt os selv: Kan vi ikke bruge den gode tone til at adressere andet end sikkerhed, fx kvalitet? Det er I så begyndt på. Min påstand er, at det havde I ikke kunnet gøre, hvis I ikke havde sat fokus på arbejdsmiljø, bemærker Thomas Hermann. ■



Løftegaffel gør flytning af kasser lettere og hurtigere.

Pengene på bordet

Flere tal kan overbevise ledelsen, mener Marianne Stark, arbejdsmiljøchef, CELF, Nykøbing Falster

Marianne Stark er overbevist om, at hun bedre vil kunne overbevise ledelsen på CELF (Center for Erhvervsrettede Uddannelser Lolland Falster) om at investere i arbejdsmiljøet, hvis hun kan medbringe oplysninger om tal: Penge, besparelser eller overskud. Hun savner økonomiske argumenter, der kan vise, at indsatsen i arbejdsmiljøet har en positiv

indvirkning på bundlinjen. Det skorter egentlig ikke på eksempler:

DEN SYGDOMSRAMTE KANTINE

Skolekantinen bageovnen har været slukket i en længere periode. Brød og meget andet er i denne periode købt udefra som færdigvarer. For fire langtidssyge kantine-medarbejdere på én

gang fik de tilbageværende kolleger til at lægge låg på de kulinariske ambitioner.

- Men selv om de skærer ned på arbejdsopgaverne og chefen efter 14 dage gik ind i vagtplanen, så fjerner disse initiativer ikke den fulde belastning. Medarbejderne kan godt mærke et ekstra pres. Der er en risiko for, at kantine kommer ind i en ond spiral med flere sygemeldinger, vurderer Marianne Stark.

Derfor har hun valgt at inddrage skolens direktør og HR-medarbejder for at lave en procedure for, hvordan man håndterer sygemeldinger og langtidsfravær. Ét af de væsentligste punkter er at handle hurtigt. Det arbejde er i gang.

- Der går hurtigt en måned, før man kan sætte initiativer i værk. Men der er faktisk en stor risiko forbundet med ikke at handle hurtigt. Ledelsens argument for at vente i forbindelse med de syge medarbejdere i kantine var, at det er dyrt at hente vikarer ind. Det er netop her, jeg bliver nødt til at regne på, hvor meget sygefravær eller en stor ekstra-belastning egentlig koster, forklarer Marianne Stark.

HVAD KOSTER DET?

Marianne Stark har forsøgt at lave beregninger på, hvad CELF må betale ekstra, hver gang skolen har syge medarbejdere. Hun er kommet dertil, hvor hun har sat det op i et skema, hvad varierende lønninger af sygefraværet koster.

- Det er vanskeligt at få et sikkert svar på, hvad omkostningerne er. Jeg har lavet mine beregninger ud fra interview med

Marianne Stark har været arbejdsmiljøchef på CELF siden 2006. Hun er master i teknisk miljøledelse fra DTU.





uddannelsescheferne om, hvordan de håndterer sygefravær. Jeg var nødt til at vide, om der blev hentet en vikar ind – og om vikaren var én, man fandt internt eller hentede udefra. Jeg har kun uddannelseschefernes ord for, hvad de gør. Og det er meget forskelligt. Det kommer selvfølgelig an på, om de har en intern vikar til rådighed. Derudover er der andre løsninger, såsom at en lærer har to klasser på én gang, forklarer Marianne Stark.

I beregningerne har hun også forsøgt at tage højde for andre forhold. Eksempelvis, at man får kommunal refusion ved langtidssygefravær over 30 dage. Det færdige skema har hun sendt videre i organisationen, men det er der indtil videre ikke kommet noget ud af.

FULD TID PÅ SKOLEN

Marianne Stark har også kig på fremtiden. Efter sommerferien har de fleste lærere pligt til at være til stede på CELF i hele arbejdstiden. Lærerne lader til at

være glade for ordningen – de nyder at have fri, når de tager hjem, vurderer hun. Men det er kun én af mange forandringer på området. Derfor har CELF søgt midler til et projekt om mental robusthed.

“Mere økonomi i argumentationen over for ledelsen vil helt sikkert virke bedre”

MARIANNE STARK, ARBEJDSMILJØCHEF, CELF, NYKØBING FALSTER

- Jeg kan frygte, at der venter en stigning inden for psykisk sygefravær, siger Marianne Stark.

Hun har ikke haft behov for at grave økonomiske argumenter frem i forbindelse med projektansøgningen til Kompetencesekretariatet, som råder over en pulje af overenskomstmidler, som en skole som CELF kan ansøge om at få del i.

- Kompetencesekretariatet ved udmærket godt, hvor meget langtidssygdom

ved psykisk dårligt arbejdsmiljø koster, siger hun.

HISTORISKE VÅBEN

Marianne Starks personlige overbevisning er, at glade medarbejdere på CELF vil gøre eleverne bedre.

- Det har ikke været overbevisende, erkender hun. Det er ikke noget, der kaster penge af sig til at forbedre arbejdsmiljø for.

I direktionen bliver hun nemlig mødt af en anden holdning: At arbejdsglæde er lidt som at holde fest på arbejde hver dag. Det kan godt være, vi morer os, men der kommer ikke nødvendigvis bedre service eller bedre undervisning ud af det.

- Derfor tænker jeg at mere økonomi i argumentationen helt sikkert vil virke bedre – men jeg kan ikke rigtigt finde tal på, hvor meget mere man præsterer, når man er glad. Det kunne være godt, hvis jeg havde forskningsresultater, der viser, hvad arbejdsglæde egentlig betyder på bundlinjen, siger Marianne Stark. ■

Tal økonomisk eller forsvind

Virksomheder kan registrere det på bundlinjen, hvis de har bare en eller to færre arbejdsulykker om året, sagde Páll Ríkharðsson, der er professor ved Reykjaviks Universitet og ekstern lektor ved Aarhus Handelshøjskole, da flere danske medier i oktober skrev om de ekstremt høje omkostninger ved syge eller ulykkesramte medarbejdere. Det skete i kølvandet på en rapport offentliggjort i maj af Det europæiske Arbejds miljøagentur. Dårligt arbejdsmiljø koster staten mellem 55 og 87 milliarder kroner om året.

Páll Ríkharðsson mener, at prisen for misligholdt arbejdsmiljø kan være højere, idet rapporten ikke medregner omkostninger til administration, kommunikation, rapporter til det offentlige, produktionsforstyrrelser og vikarer. Han benyttede lejligheden til at nævne for bladet Arbejds miljø, at moralen for arbejdsmiljøledere og -repræsentanter meget vel kunne være at blive bedre til at tale samme økonomiske sprog som ledelsen. Ellers kommer man ikke langt med sine initiativer, sagde han.

WORKSAFE

Vælg øjenværn, der passer til dit arbejdsmiljø. Stelbriller, helbriller eller visir.

Worksafe øjenværn

...fordi selv den mindste "torn" i øjet, kan få store konsekvenser.

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

procurator

Topchef: Hvorfor skal jeg have rådgivning i arbejdsmiljø?

Arbejdsmiljø-rådgiverne: Fordi loven siger det.

Jan Dul: Nej, fordi det øger din performance

Hollandske Jan Dul gik bag om kulisserne hos Arbejdsmiljørådgiverne og viste, at lovgivning er en central del af brancheforeningens argumentation for rådgivning over for virksomhederne. Det bør det ikke blive ved med at være

Systemisk, bliver det kaldt i visse fagmiljøer, når et problem ikke bare er noget, den onde gør over for den uskyldige, men når en struktur i systemet fremmer og bekræfter en fremgangsmåde, som skaber problemet. Det sidder i systemet.

Når man ser på Arbejdsmiljørådgivernes hjemmeside, argumenterede den hollandske forsker Jan Dul under sit indlæg på Arbejdsmiljøkonferencen 2014, så har brancheorganisationen to formål. Det ene er at virke for lovens bogstav. Det

andet er at give virksomheder det, de har behov for. Det er sådan set tilfredsstillende, mente Jan Dul, at en brancheorganisation har disse to ben at gå på. Det er bare bemærkelsesværdigt, påpegede han, at når man kigger videre på Arbejdsmiljørådgivernes øvrige sider, så er loven det eneste, organisationen giver eksempler på og henter argumenter for at fremme arbejdsmiljøet i. Det er blevet en vane at retfærdiggøre mere arbejdsmiljø ved at pege på loven. Det ligger i systemet. Ikke

kun hos Arbejdsmiljørådgiverne. Ikke kun i Danmark.

- Vi har et "command-control"-paradigme. For mig er det fortidens paradigme. Det er godt til arbejdsforhold som i Columbia, men ikke i den vestlige verden, sagde Jan Dul, som netop var hjemkommet fra det sydamerikanske land, hvor det er helt andre arbejdsmiljøproblemer, der tales om. Hos os har paradigmet virket fint over for arbejdsulykker, mente Jan Dul. Men ikke over for muskel-skelet-slid eller mental misère.

VIRKSOMHEDERNE GIDER IKKE

Bank som arbejdsmiljørådgiver, -leder, -manager eller -repræsentant på døren til chefkontoret, og den lukkede dør vil tale sit tavse sprog: Vi gider ikke arbejdsmiljø hos os i topledelsen.

- Du kan ikke forvente, at virksomhederne tager ansvar, med mindre der er en virkelig forretningsinteresse, påpegede Jan Dul. Hvis vi kan vise, at der ikke er en konflikt mellem forretning og arbejdsmiljø, så vinder vi anseelse.

NØGLEORD: PERFORMANCE

Ser man efter, hvilke søgeord, som oftest anvendes på netversionen af Financial Times, så ligger ord relateret til performance helt i top.

- Derfor bør vi også knytte vores indsats til performance, erklærede Jan Dul.

- Lad os glemme alt om lovgivning og kontrol. Lad os prøve, om vi ikke kan bevæge os et skridt op og blive en del af



Arbejdsmiljøkonference i Nyborg for 30. gang.

virksomhedernes forretningsstrategi, opfordrede Jan Dul.

HJÆLP OS

Det burde være en topdirektør – ikke en minister – der stod som keynote speaker for en konference som denne.

- Om fem år skal det være en topdirektør, der står her og holder åbningstalen, sagde Jan Dul. Og et af topdirektørens centrale budskaber skal være: Kære arbejdsmiljørådgivere: Hjælp os med at overleve.

PERFORMANCEKONSULENT

Om fem år skal det ikke længere hedde arbejdsmiljørådgiver, men performancekonsulent – frit oversat fra Jan Duls engelske termer.

- Så får I business value. Og I går for øvrigt i højere grad til ledelseskonferencer, hvor I bl.a. opbygger et netværk blandt lederne. For jeres interesse er ikke længere virksomheden som helhed, men toppen af virksomheden, provokerede Jan Dul.

- Er jeg provokerende nok, tilføjede han.

FREMTIDEN TILHØRER INNOVATION

Og han sluttede af med at pege på innovation som fremtidens drivkraft. Innovative miljøer er til gavn for virksomhedernes overlevelse i det hele taget. Men de er også afgørende, når virksomheder skal slå to fluer med ét smæk og på samme tid øge performance og arbejdsmiljø. ■

Emnet er performance: Ledelsen inviterer dig

På et lager i tilknytning til et supermarked i Holland lavede man en omstrukturering. Egentlig havde man i tankerne at bygge nyt, fordi de gamle rammer var for små. Men ved at tænke nyt i stedet for lykkedes det lageret at øge produktiviteten, mindske dårlige arbejdsbetingelser og få plads til medarbejderne i de eksisterende fysiske rammer.

- I mange situationer kan man skabe en win-win-situation, uden at der er tab på andre konti. Og det er oven i købet gratis. Hvis du kan tilbyde ledelsen sådan en gevinst, så vil du blive inviteret. Uden den slags gevinster vil du blive ignoreret, sagde Jan Dul.

Social kapital:

En krammebamse vendte stemningen

I en dansk bank fyldt med hårde regnedrenge havde de et problem: Stemningen blev dårligere og dårligere. Fra koncernniveau iværksatte de ændringer. Især én ting hjalp: At lave om på makkerparret i bankens ledelse. Begge var regnedrenge, men da banken fik en "krammebamse" ind på posten som souschef, var stemningen vendt et år senere.

NÆRMESTE LEDER ER AFGØRENDE

Historien er et eksempel på den nærmeste leders store betydning, når man har med social kapital at gøre, fortalte Kasper Edwards, seniorforsker, DTU Management Engineering, da han holdt oplæg på AM:2014.

Generelt betyder ledelse det hele:

- Hvis ikke, der er en leder, der vil det, så er der altid én, der er stærk, og som

tager magten, understregede Kasper Edwards, og fortalte om en Nykreditmåling, hvor man kan se store forskelle i målingerne af social kapital, hver gang der kommer en ny leder.

RETFÆRDIGHED ER OVERSET

Social kapital handler om tillid, retfærdighed og samarbejde. Ofte glemmer man lidt retfærdigheden. Men uretfærdighed kan bl.a. få medarbejdere til at reagere ved at stjæle fra arbejdspladsen, være mindre fleksible – fx arbejde mindre over, være mere syge eller miste korpssånden. Det kan blive dyrt for en virksomhed.

Høj social kapital generelt giver bl.a. mindre sygefravær, højere produktivitet og lavere medarbejderomsætning, fortalte Kasper Edwards.

Relationel koordinering:

Kirurgen stod over på relationerne

På et kirurgisk afsnit på et sygehus undersøgte man, hvor meget operationssygeplejerske, anæsthesisygeplejerske, anæstesiolog og kirurg kommunikerede med hinanden. Mens de tre førstnævnte kommunikerede hyppigt med hinanden, stod det med målingen tydeligt frem, at kirurgen ikke var ret involveret i de fælles interaktioner.

- Da vi bagefter viste dem resultatet af vores undersøgelse, fnes de lidt og sagde: "Det vidste vi da godt," fortalte Kasper Edwards.

Kasper Edwards advarede mod at tro, at bedre relationel koordinering i sig selv nødvendigvis betyder store forbedringer på andre områder. Men man kan bruge målinger af den relationelle koordinering til at pege på, hvor koordineringen halter.

Relationel koordinering er et begreb, som fortæller, hvor meget eksempelvis personer eller afdelinger i en organisation relaterer sig til hinanden, fortrinsvis gennem kommunikation. Når man gerne vil måle det, så er det, fordi succesraten af mange typer arbejde hænger tæt sammen med, hvor meget man koordinerer. Når man får lav score kan det betyde, at processer er uklare, at procedurer ikke bliver fulgt, eller at der er strukturelle problemer. Man kan ikke måle relationer mellem afdelinger med social kapital.

Får de tilbuddet?

Arbejdsmiljørepræsentanter uden uddannelse

Omtrent halvdelen af 3F's nyligt valgte arbejdsmiljørepræsentanter deltager ikke på den to-dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Hver anden af de nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter kommer ikke af sted på den to-dages uddannelse, arbejdsgiverne skal tilbyde dem. De bliver heller ikke spurgt, siger halvdelen af den halvdel, der ikke kom på kursus.

- Jeg tror, at når virksomhederne ikke gør det godt nok, så er det, fordi reglerne siger, at uddannelsen skal være et tilbud, lød vurderingen fra Henrik Hansen, arbejdsmiljøpolitisk konsulent hos 3F. Han bidrog på Arbejdsmiljøkonferencen i Nyborg med at præsentere 3F's årligt gentagne undersøgelse af, hvordan forbundets arbejdsmiljørepræsentanter på virksom-

hederne oplever arbejdsmiljøorganisationen. Hvis det stod til Henrik Hansen, strammede man skruen: Ingen stiller sig tvivlende overfor, at en medarbejder, som kører truck, skal have et truckcertifikat, sammenlignede han. Hvorfor er det anderledes med en uddannelse i arbejdsmiljø?

UDVIKLING SIDEN 2010

Det er gået fremad, siden kravet om kompetenceudvikling blev ommøbleret ved reformen i 2010. Men det går for langsomt fremad, synes Henrik Hansen. Siden reformens vedtagelse har parterne enedes om, at de skal gøre mere. Arbejdstilsynet har fået besked på at holde øje med, at der sker noget.

Men Henrik Hansen erkender, at man ikke kan lade det være op til Arbejdstilsynets kontroller at skabe fremskridt:

- Vi må finde nogle mekanismer, som ikke er afhængige af, at der kommer en myndighed, sagde han.

- Vi har fra 3F's side oplyst meget om arbejdsmiljøuddannelsen. Der er ikke én nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant, der ikke får information. Og alligevel kommer de ikke af sted på kursus, lød det undrende fra Henrik Hansen.

DET FLYTTER NADA

Efter oplægget lagde Henrik Hansen op til debat. Her blev det bl.a. vendt, om virksomhederne kan se perspektiverne i at sende arbejdsmiljørepræsentanter på kursus. Som det lød fra en deltager:

- Halvanden dags efteruddannelse flytter nada.

Måske er det en af grundene til, at nogle arbejdspladser ganske vist tilbyder medarbejderne efteruddannelse, men kun inde midt i et samlet kursusudbud, hvor chancen er størst for, at medarbejderne ikke får øje på det.

Opgaven er udført, tilbuddet er givet. ■

Nu som e-learning: Den strategisk tænkende arbejds- miljørepræsentant

Som et forsøg på at give den supplerende arbejdsmiljøuddannelse en større plads i bevidstheden hos virksomhedernes arbejdsmiljørepræsentanter har AM-Online som noget nyt skabt et tilbud om en uddannelse med titlen "strategiske arbejdsmiljøperspektiver".

Ideen er at give deltagerne indblik i deres egen position i virksomheden, så mulighederne for at påvirke virksomhedens arbejde med at forbedre arbejdsforholdene bliver større.

Kurserne tilbydes som e-learning over ti lektioner på ti uger. Ideen med det er bl.a., at man som deltager opholder sig ved sin efteruddannelse i arbejdsmiljø over længere tid end blot halvanden eller to dage.



En udstiller fik lidt bøvl med plancherne - måske den eneste udstiller, det ikke måtte ske for.

En iPad kan betyde farvel til arbejdslivet

Hverken Danmark eller EU har råd til, at den ældre del af arbejdsstyrken bakker ud af bagdøren den dag, de får et nyt arbejdsredskab stukket i hånden, som hedder en iPad.

De bruger sloganet *Teknologi skal holde ældre i job – ikke skræmme dem hjem*, og det sammenfatter glimrende ideen. Hverken Danmark eller EU har råd til, at den ældre del af arbejdsstyrken bakker ud af bagdøren den dag, de får et nyt arbejdsredskab stukket i hånden, som hedder en iPad.

FASTHOLDELSE

Aalborg Universitet og ID-Advice er danske partnere i et EU-projekt, som skal udvikle metoder til at fastholde den

del af arbejdsstyrken, som primært sidder ved skriveborde og foran computer-skærme i længere tid. Over de kommende to et halvt år vil de i alt otte partnere fra flere EU-lande i fællesskab udvikle metoder, der sikrer, at arbejdspladserne indrettes hensigtsmæssigt.

Udgangspunktet er at spørge medarbejdere i den relevante alder – dvs. fra omkring 55 år – hvad der skal til, for at de vil blive ved med at arbejde.

MIDLERNER ER MANGE

Samtidig ved vi jo alle, hvilke fysiske og

mentale evner, der svækkes, efterhånden som vi bliver ældre: Vi ser og hører dårligere, ryggen gør mere ondt, vi husker færre adgangskoder. Den slags kan man kompensere for med både gammelkendte metoder såsom ergonomi – og med nye metoder, som først er blevet mulige inden for de senere år.

Blandt hjælpemidlerne fra den nye teknologi finder man den såkaldte RFID-teknologi, som det danske firma ID-Advice bidrager med i projektet. RFID kan bl.a. fjerne behovet for at huske adgangskoder eller tilpasse en digital arbejdsplads efter den person, der bruger den. ■

Sikkert lager - sikre medarbejdere



Er sikkerheden god nok på lageret? Overholder vi de krav og regler, vi skal?

På mange lagre sker der hvert år arbejdsulykker, fordi reolerne ikke overholder gældende regler og krav. Ulykker, der let kunne have været undgået ved det lovpligtige, årlige sikkerhedstjek udført af fagligt uddannede montører.

FLAM, brancheforeningen for virksomheder med speciale i lagerindretning og materialehåndtering, og virksomheder associeret med FLAM varetager det årlige lovpligtige eftersyn af reoler og lagerudstyr.

Et eftersyn, der med garanti følger gældende regler og lovgivning og er udført af medarbejdere, der:

- har den rette faglige uddannelse og tekniske indsigt
- har viden om de aktuelle danske og europæiske regler og krav
- har adgang til aktuelle belastningstabeller og anden relevant data

Med fagligt uddannede montører er du garanteret et korrekt sikkerhedstjek, så du kan sikre dig selv og dine medarbejdere i arbejdet på lageret.

Har du og din virksomhed råd til at lade være?

Læs mere på FLAM's hjemmeside og bliv klogere på din sikkerhed på lageret

www.flam.dk

Tricks og kneb i rollen som arbejdsmiljøprofessionel

Ledelse, organisering, facilitering og at være fagnørd er de fire vigtigste elementer i rollen som arbejdsmiljøprofessionel. Eller det var i hvert fald de fire ord, der blev hængende i luften, efter at ArbejdsmiljøNET og IDA Arbejdsmiljø lukkede og slukkede for et fælles medlemsmøde den 7. oktober 2014 i København.

Der er ikke én måde at være arbejdsmiljøprofessionel på. Der er rigtig mange. Man kan vægte projektledelse eller personlighedstyper højt i sit arbejde for at give arbejdsmiljøet størst mulig medvind i organisationen. Eller man kan byde ind med al sin specialviden om ulykker, APV, ergonomi eller glæde.

Man kan være sekretær for arbejdsmiljøorganisationen eller konsulent for topledelsen. Men det hele skal helst ikke gå op i drift og daglig praktik. Der skal være plads til at løfte indsatsen med tværgående projekter i organisationen.

Efter toenhav workshop og tre gode indlæg af Kenneth B. Barlov, Laila N. Therkildsen og Uli Heyden om rollen som arbejdsmiljøprofessionel, sluttede dagen i udbredt enighed om, at

der er brug for gode netværk, hvor man kan sparre med hinanden om bl.a. muligheder for efteruddannelse eller gode rådgivere. ■



ArbejdsmiljøNET og IDA Arbejdsmiljø samlede 66 arbejdsmiljøbeskæftigede til møde i IDA's københavnske hovedkvarter om det at være én af dem, der får løn for at møblere rundt på arbejdsmiljøet.

Kenneth B. Barlov:

Hvad nu, hvis ledelsen ikke spørger om råd?

Et stadig større samfundsmæssigt fokus på arbejdsmiljø har gennem årene gjort det lettere at være arbejdsmiljøkoordinator

En ensom politibetjent kan være et ramrende billede på den rolle, Kenneth B. Barlov spillede i de første mange år som arbejdsmiljøkoordinator i byggevirksomheden I. Anker Andersen. Men som tiden er gået, erfaringer er lagt på erfaringer, netværket er vokset og bevågenheden i samfundet over for arbejdsmiljø skærpet, har Kenneth Barlov i dag både moralsk og lovgivningsmæssig opbakning fra mange sider. Han er ikke længere så ensom, men oplever stadig, at det kræver udholdenhed og viljestyrke at være den, der skal presse virksomheden til at skabe bedre arbejdsvilkår.

- Som arbejdsmiljøkoordinator skal man rådgive ledelsen, men hvad nu, hvis der ikke er nogen, der spørger om råd, indleder Kenneth Barlov sin fortælling om sig selv som arbejdsmiljøprofessionel.

POLITIBETJENT

Han griner lidt af den måde, tingene

foregik på, da han begyndte. Som politibetjent, ordensdengse, sikkerhedskværlant, eller hvordan man nu vil betegne det.

- Jeg skulle ringe i forvejen, når jeg gik på audit, og så var alting i orden, når jeg kom. Ikke sjældent kunne jeg se folkene blive orange, efterhånden som jeg bevægede mig derudaf, fortæller han.

- Der var ingen i ledelsen, der tænkte langsigtet eller strategisk om arbejdsmiljø. Så var der til gengæld heller ikke så mange krav til, hvad man skulle gøre, erindrer Kenneth Barlov.

- Men som forberedelse til i dag har jeg bladret i mine gamle MUS-samtaler. De handlede om, at jeg havde et meget ensomt job, at jeg ikke havde sparringspartnere, der var kun mig, fortsætter han.

GENERATIONSSKIFTE

Der kom skred i tingene, da Kenneth Barlov ved et generationsskifte fik ny

leder. Han kom på DA's sikkerhedsleder-kursus og blev tilmeldt Dansk Byggeris erfa-gruppe, hvor han stadig er med. Han er også blevet en del af redaktionen på brancheavisen Under Hjelmene.

Hos I. Anker Andersen hjælper et større fokus og nye love såsom kravet om en årlige arbejdsmiljødrøftelse ham med at holde arbejdsmiljø på sporet.

Samfundet har signaleret, at Kenneth Barlovs professionelle rolle hos I. Anker Andersen er værdifuld. Det er blevet mere legitimt at blande sig i kollegers adfærd. Som tilhører fornemmer man dog, at det sidste skulderklap fra virksomheden mangler til, at Kenneth Barlov kan blive en værdsat hjælper frem for en frygtet fejlfinder. Så lurar ensomheden igen. Sådan er det nok stadig mange steder, at dømme efter det store fremmøde på denne dag. ■



Mål giver mening

Et stadig større samfundsmæssigt fokus på arbejdsmiljø har gennem årene gjort det lettere at være arbejdsmiljøkoordinator

Da Laila N. Therkildsen trådte sine første skridt som H&S manager i DT Group i 2008, følte hun, at hun havde svært ved at komme ind bag virksomhedens facade:

- Det var, som om jeg stod uden for virksomheden med en megafon.

Det var svært at komme på bølgelængde med kollegerne – at ramme deres frekvens.

- Jeg oplevede ofte mig selv stå og sige: I må ikke, I må ikke..., fortæller hun.

Ofte endte hun med at blive firkantet, næsten brysk, og tale i lidt for store bogstaver for at blive hørt, á lá: ”Siger du til mig, at vi ikke skal følge loven, hva’?”

MÅL GIVER MUSKLER

En langt mere ydmyg måde at pege på behov for forandring er at kunne dokumentere sine påstande.

- Det, der har givet mest mening for mig, er at måle, så man kan komme og vise noget, bemærkede Laila Therkildsen.

Mange kolleger mestrer rygmarvsreaktionen: ”Det sker ikke for mig.” ”Jo, men se nu her,” kan Laila Therkildsen så demonstrere. ”Min statistik viser, at hvis du arbejder her i 33 år, så vil det ske for dig på et eller andet tidspunkt.”

- Hvis man vil ind og have indflydelse over for ledelsen, så giver mål også mening, understregede hun.

UD AF PLOVFUREN

I en organisation som DT Group er der 270 ledelser – én i hver sin træløst. Det gælder om at tænke stort, hvis man skal nå nogle vegne med sit arbejdsmiljøarbejde:

- Man får travlt, hvis man bliver en driftsafdeling. Man skal løfte det op og blive en projektorganisation, hvor man løser et givet transportproblem i hele Norden, frem for bare hos en lokal vognmand i Viborg, anbefaler Laila Therkildsen, som oprindeligt er bankuddannet. Hun har også en

Kenneth B. Barlov fortalte om livet som arbejdsmiljøkoordinator i I. Anker Andersen A/S, og Laila N. Therkildsen både tegnede og fortalte, da hun gav indblik i sine ledelsestricks som H&S manager i DT Group A/S.



uddannelse som fysioterapeut, og som H&S manager har hun lagt vægt på at tage efteruddannelse i ledelse. ■

Uli Heyden:

Kun ensomt uden opbakning

En god ledelse og at komme ud blandt kolleger tager det værste af ensomheden

Ja tak, det vil jeg rigtig gerne, sagde Uli Heyden, da hun i 2006 blev spurgt, om hun ville være sikkerhedsleder i GEUS. Som laborant havde hun allerede en del erfaring med sikkerhed og en idé om, hvad stillingen ville indebære – og det vidtfavnende sikkerhedsarbejde fra isbjørne på Grønland til laboratoriefælder i København var spændende og tillokkende.

Uli Heyden nikker genkendende til, at rollen som arbejdsmiljøprofessionel kan være ensom. Men det står og falder med ledelsen, mener hun. Og i hendes tilfælde, som arbejdsmiljøleder hos GEUS, har hun den opbakning fra ledelsen, som er nødvendig. Hvis man så oveni dette sørger for at komme ud og kigge til de arbejdende kolleger, så tager det også noget af ensomheden, beretter Uli Heyden. ■



Uli Heyden er uddannet laborant, og har arbejdet med IT, så journalledelse og herefter - siden 2006 - med arbejdsmiljø. Hun har været ansat hos GEUS i 32 år.

Sikkerhedsinstruks: Nogle områder er farligere end andre

Eksterne håndværkere ånder lettet op, når de får at vide, at de ikke behøver bære beskyttelsesbriller hele tiden

Hvad el-nettet angår, er der ingen kære mor, fortæller Michael Hansen, der i 17 år har slået sine folder på Amager Ressourcecenter (tidl. Amagerforbrændingen). Ved arbejde på el-nettet skal medarbejdere strengt følge en række procedurer, de får stukket i hånden.

Man skal selvfølgelig altid følge reglerne for sikkerhed på Amager Ressourcecenter. Men regler skal afspejle virkeligheden. Og da der ikke er lige farligt overalt, er der områder, hvor medarbejderne godt kan tage eksempelvis beskyttelsesbrillerne af.

INTELLIGENT ARBEJDSMILJØ

Og det er en meget væsentlig del af måden at skabe en sikker arbejdsplads på, er Michael Hansens erfaring. Arbejds miljøindsatsen skal være intelligent.

- Regler skal hænge sammen, så man kan forstå dem, erklærer Michael Hansen.

Medarbejdere og samarbejdspartner skal have lov at tænke selv. Ellers går det



Når det er farligt, og der ikke er andre måder at skabe sikre forhold på, så skal vi beskytte os med værnemidler, siger Michael Hansen.

ud over sympatien for arbejdsmiljøarbejdet. Måske også over glæden ved at være ansat. Det kan være, det er noget, der bedst duer lige præcis på Amager Ressourcecenter. Måske er det bestemte arbejdskulturer, som helst vil have det sådan. Eller er det mon et dansk særkende?

FARLIGE ZONER

Men hvis man eksempelvis har en regel på en fabrik om, at man altid skal bære briller, så skulle man tro, at der på fabrikken er lige farligt overalt.

Sådan er det jo imidlertid sjældent. Som oftest er der zoner, lokaler, haller, arbejdspladser, hvor risikoen er koncentreret.

- Når jeg instruerer medarbejdere i arbejdsmiljø, så er det ekstremt vigtigt for mig at møde dem personligt, understreger Michael Hansen.

- Vi har en hel masse risici, vi skal håndtere. Det er vigtigt, at de nye lige får den korrekte besked om det hjørne, de netop skal stå i - hvilke risici det rummer, fortsætter han. Den enkelte får klar

OHSAS-certificeret

Amager Ressourcecenter har været OHSAS-certificeret de seneste 15 år.



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 Hillerød Kalundborg *Korsør *København Køge Lyngby *Næstved *Roskilde Slagelse	Jylland *Frederikshavn *Herning Hjørring Holstebro *Horsens *Randers Skjern Viborg *Aalborg *Århus	Syddanmark Esbjerg *Kolding *Odense *Sønderborg Tønder *Vejle *Aabenraa
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

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

besked om, hvor de farlige zoner er for det arbejde, han skal udføre. Herefter kan han selv tage de nødvendige forholdsregler. Det er enkelt. Det kræver, at medarbejderen skal tænke lidt selv, men det virker.

LETTEELSE

Jamen, behøver vi så ikke have briller på hele tiden?

De eksterne håndværkere er vant til, at arbejde inden for energisektoren er ensbetydende med konstant høje sikkerhedskrav.

- Når jeg siger nej, ånder de lettede op, siger Michael Hansen.

- Reglerne i Danmark siger, at du skal bruge personlige værnemidler, hvis du ikke kan finde andre løsninger. Du skal altid finde den bedste metode – fx finde mildere stoffer, man må stikke hænderne i eller indrette processen, så man ikke kan røre ved eller indånde det, der er farligt. Se på laboranterne, som ikke behøver maske, fordi de har et stinkskab. Så hvis du giver dine folk briller på, så må det være, fordi du ikke kan løse problemet på andre måder, forklarer Michael Hansen.

FALSK TRYGHED

Når Amager Ressourcecenter skal rense røg, benytter man et kalkpulver, som er stærkt ætsende. Når man kommer i nærheden af det som medarbejder, så er det reglen, at man skal have briller på, som slutter helt tæt omkring øjnene – som en dykkermaske.

- Jeg var tæt på at hoppe på at købe sikkerhedshjelme med visir. Men efter at have diskuteret det, fandt vi ud af, at vi ikke ville have dem. Vi ville simpelthen ikke risikere, at medarbejderne kunne tro, at visiret kunne beskytte dem tilstrækkeligt, fortæller Michael Hansen. Sikkerhedsudstyr kan med andre ord også indgyde en falsk tryghed blandt medarbejdere, så det, der skulle beskytte i sidste instans ender med at udgøre en risiko.

VI TÆNKER SELV

I Danmark er vi uddannet til at tænke os om, og vi forventer, at andre handler efter intentionerne i reglerne.

- Vi kan ikke bruge folk, der blot bevidstløst følger en procedure. Det skal du selvfølgelig i nogle tilfælde, fx på vores el-anlæg, siger Michael Hansen. ■

Sikkerhedsinstruks: Bær altid briller

Det giver færre øjenskader, og man vænner sig hurtigt til det

Hvis man kan redde bare ét øje ved at indføre sikkerhedsbriller som fast standard fra medarbejderne stempler ind til de igen står uden for hegnet med kurs mod privaten, så er det det hele værd. Sådan lyder Bo Bennedsens dom over en politik for sikkerhedsbriller som noget, hver enkelt selv skal huske at tage på, når arbejdet kræver det. Bo Bennedsen er arbejdsmiljøleder på DONGs kraftværker i Østdanmark. Også Tue Madsen, sikkerhedschef i Air Liquide støtter denne linje: "Vi vil under ingen omstændigheder fravige kravet til sikkerhedsbriller," skriver han på ArbejdsmiljøNETs debatside.

FORSKEL PÅ VIRKSOMHEDER

Bo Bennedsen medgiver, at der kan være forskel på virksomheder.

- Vi har været i nøjagtig samme dialog som Michael Hansen, oplyser han. Og det kan være en rigtig løsning at lave fleksible brilleregler i en virksomhed, hvor udskiftningen af medarbejdere eller underleverandører ikke er så stor.

- Vores store udfordring ligger i, at vi skal i udbud. Hvert tredje år kommer der nye i klassen, og vi kan ikke styre, hvem det bliver. Jeg vil ikke sige, at vi

starter forfra, men når vi så ofte får nye leverandører, så er det altså nemmere med faste regler, siger Bo Bennedsen, som også kan konstatere, at antallet af øjenskader er faldet, siden reglerne blev indført i 2010.

ANDRE SIKKERHEDSKULTURER

Sagens alvor skærpes også af, at de nationaliteter, der gør deres entré i DONG, i stigende grad ikke har en sikkerhedskultur på højde med den danske.

- Der kommer kolleger fra fx Polen eller Rumænien, og de har bare en anden holdning, og det får vi ikke ændret over night. Det er enormt lavpraktisk det her, og hvis vi bare redder ét øje, så har det sin berettigelse, at vi lærer at gå med de briller, sig Bo Bennedsen.

FÅ BROKKER SIG

Både Tue Madsen og Bo Bennedsen anfører, at det at gå med briller er en vanesag.

- Når jeg kigger på, hvad jeg får af øvråb i dagligdagen, så eksisterer de stort set ikke mere. At gå med briller er en tilvænning, og jeg medgiver, at man skal sætte tempoet ned i starten, når man gør det her – og når du går på trapper, skal du nok ikke løbe, siger Bo Bennedsen.

Men man ser også brillerne komme folk til undsætning en gang imellem på tidspunkter, hvor de under andre omstændigheder ikke ville have haft dem på.

Bo Bennedsen tilføjer, at måden, man indfører brillekravet på, er afgørende.

- Den smarte ledelse bruger noget tid på at se på, hvor mange øjenskader vi har, og hvordan vi kan arbejde med det. Kommer "skal-fornemmelsen" ind over, så er det langt sværere at få det implementeret, erklærer han. ■

Det er godt at bruge sikkerhedsbriller som standard, mener mange virksomheder.
Foto: flickr.com/modot photos



“Kommunerne køber ikke skærmbriller nok”

Optiker og medudvikler af den første skærmbrille, Bjarne Hansen, modsiger kollega om, at kommuner bruger for mange penge på skærmbriller

Skærmbriller – det er bare et synonym for penge i foret til optikerne. Alt for mange medarbejdere i kommunerne får skærmbriller, selv om de reelt ikke har behov for dem. Det var essensen af en historie, der rundede bl.a. JyllandsPosten, B.T. og Berlingske Tidende i oktober. Cirka 135.000 lønmodtagere anmoder årligt om at få skærmbriller betalt af deres arbejdsgiver, vurderede Pia Roug Nyeland, optiker og indehaver af firmaet Fair Erhvervsoptik ved den lejlighed.



Formanden for Danmarks Optikerforening, Per Michael Larsen, mener ikke, der bliver solgt for mange skærmbriller til danske kommuner.

- Næsten alle får ja, men mindst en tredjedel af brillerne burde aldrig være bevilget. 30 procent af dem, som optikerne anbefaler at få en rekvisition fra deres arbejdsgiver, behøver slet ikke skærmbriller, og næsten samtlige af disse er under 40 år. De bliver bevidst opmålt forkert, fordi optikerne er salgsvirige, sagde hun dengang til JyllandsPosten.

FOR FÅ SKÆRMBRILLER

- Da jeg så den artikel i JP tænkte jeg med det samme: Det kunne jeg egentlig godt tænke mig at se dokumentation for: At en kommune syntes, de havde købt mange overflødige skærmbriller. Jeg har endnu ikke mødt nogen kommune, som har købt skærmbriller nok. Jeg kender ikke nogen kommune, som i deres apv har fokus på, om medarbejderne ser godt nok, lyder en kommentar fra optiker og medudvikler af den første skærmbrille, Bjarne Hansen fra brancheorganisationen Dansk Erhvervsoptik.

HVAD ER EN SKÆRMBRILLE?

Skærmbriller er for de medarbejdere, som har fået det, der kaldes et gammeldags syn. Det er medarbejdere, der har rundet de 40 år.

- Så begynder det med at knibe med at læse. Først kan du måske bare købe en læsebrille i Tiger for 20 kr. Har du haft briller før vil dit næste skridt være at købe en brille med glidende overgang. Det fungerer vældig godt privat – eksempelvis når du læser i en almindelig bog. Når du finder ud af, at denne brille ikke dækker til arbejde ved skærmen, først da er du berettiget til skærmbriller, forklarer Bjarne Hansen.

FOR RINGE KVALITET

Når det er på plads, hvem der har behovet for skærmbrillerne, så handler næste skridt om at finde frem til skærmbriller af den rigtige kvalitet. Her kan det ikke betale sig at gå på kompromis, mener Bjarne Hansen.

Skærmbriller kan fås, så de kun fungerer til skærmen.

Man kan kun se en meter frem. Der er også modeller, hvor man kan se halvanden til to meter ud i lokalet. Og modeller, hvor sigtbarheden er på tre en halv til fire meter.

- Min kollega Pia Nyeland bruger det argument, at kommunerne skal spare. Men det koster måske i runde tal 500 kr. mere for at få en brille, hvor du ikke skal skifte hele tiden, og hvor du kan se, hvis der er en, der spilder en kop kaffe i den anden ende af lokalet. Som optiker og ældre



herre på 64 år synes jeg, at pengene til at se mere optimalt, er givet rasende godt ud. Når man ser på, hvad en kommunalt ansat koster over fire år (skærmbrillens levetid), så er det vanvittigt ikke at give dem det optimale synsredskab. Jeg tror, der mange steder ligger skærmbriller i skuffen, fordi arbejdspladsen har købt nogle, der ikke var optimale at bruge.

Derfor ville jeg utroligt gerne tale med den kommune, som medvirkede i artiklerne, og se, hvad det var, der ikke virkede, argumenterer Bjarne Hansen. Der kunne godt være gevinster i form af øget produktivitet at hente ved at vælge de rigtige briller, mener han.

- Det vil undre mig meget, hvis otte ud af ti ikke kan mærke forskel, siger han.

VIRKSOMHEDEN SKAL BETALE

Som reglerne er skruet sammen, så skal

virksomheden betale den nødvendige skærmbrille til den medarbejder, som har fået en rekvirition af en optiker. En skærmbrille og intet andet. Det er ikke tilladt, at man i stedet for at få en skærmbrille får et tilskud til private briller. Det sker, men for det meste i lykelig uvidenhed om, at det er forbudt. Laver man den slags tilskud på en virksomhed, er der tale om et frynsegode. I princippet er skærmbrillen et redskab, som ligger på arbejdspladsen, når medarbejderen har fri.

ONDT I NAKKEN

Det kan i mange tilfælde skyldes et forkert valg af briller, når medarbejdere på kontorarbejdspladser får problemer med ondt i nakken, siger Pernille Andersen, der er fysioterapeut, og som underviser optikere i fysiske gener efter dårligt syn.

Når man ikke kan se, hvad der står på skærmen, læner man sig

uvilkårligt frem mange gange i løbet af en arbejdsdag uden at man måske selv lægger mærke til det. Den fremadbøjede arbejdsstilling giver mange medarbejdere på den anden side af 50 problemer med smerter i lænden.

Mange, som bruger briller med overgang har også en tendens til at bøje i nakken for at se ud over kanten af brillen. En tendens, der vokser i takt med, at feltet, de reelt kan se noget ud af, bliver smallere og smallere. Begge dele kan belaste nakken.

80 PROCENT RIGTIGE SALG

I det store og hele bliver der solgt det antal skærmbriller, der er nødvendigt, vurderer formanden for Danmarks Optikerforening, Per Michael Larsen. Med et slag på tasken vurderer han, at 80 procent af de skærmbriller, der bliver købt, kommer ud og virke, som de skal. Han oplyser, at skærmbrillemarkedet ikke er stort i forhold til optikerbranchens samlede omsætning. ■



Foto: Shutterstock.

Hvad er skærmbriller?

Skærmbriller adskiller sig fra almindelige briller ved en anderledes styrke eller opbygning i glassene. Styrken er tilpasset den afstand, medarbejderen har til skærmen.

PÅ KURSUS I ARBEJDSMILJØ

COWI KATALOG FOR KURSER I ARBEJDSMILJØ, SIKKERHED OG SUNDHED I 2015 ER UDKOMMET



Autoriseret arbejdsmiljørådgiver
Godkendt udbyder af
arbejdsmiljøuddannelserne

Læs mere om arbejdsmiljøkurser – herunder den obligatoriske, den supplerende, den for koordinatore og nu også den for flyvende personale.

KONTAKT
Tlf. 56 40 49 04
maki@cowi.dk

LÆS MERE
www.cowi.dk/arbejdsmiljoe



COWI

ArbejdsmiljøNET udstak med Fredericiamødet en ny kurs:

”Hej Lisa, hvordan går det med dine 300 arbejdsmiljøgrupper?”

Arbejdsmiljøprofessionelle på virksomheder skal komme på møder for at høre, hvad kollegerne tumler med

En stor del af årets Fredericiamøde tilbragte deltagerne i små grupper, hvor de kunne tale om emner, der passede til netop deres hverdag: Høj risiko, vold og trusler, fysisk arbejdsmiljø i det offentlige og meget andet. Sådan vil møder i ArbejdsmiljøNET, region syd, også blive fremover. Der skal vaskeægte kammeratskab til. Der skal skrues ned for at sidde passivt og lytte til oplæg om fx stress eller ergonomi, som vi alligevel mere eller mindre har hørt i forvejen:

- Vi vil leve op til ”net-delen” i vores navn. Det skal være en stor del af det at komme til møder i ArbejdsmiljøNET, at man som arbejdsmiljøprofessionel kommer for at hilse på Kristian og sige ”Hej, hvordan går det med dine near-miss-indberetninger?” eller Dorte: ”Hej Dorte, har du fået styr på din sundheds-kampagne”, fortæller Carsten Ditlefsen, formand for ArbejdsmiljøNET, Region Syd. Han lægger vægt på, at emner som at håndtere op

imod 300 arbejdsmiljøgrupper i en kommune eller at samarbejde med Arbejdstilsynet som højrisikovirksomhed skal i højsædet: To eksempler på faktiske udfordringer, arbejdsmiljøprofessionelle på virksomheder møder i deres hverdag.

SIKKERHEDSKULTUR

Oplæg var der dog på Fredericiamødet – tidligere kendt som Middelfartmødet, og nu rykket over bæltet til nabobyen.

Kjeld Fjord fra DONG fortalte om virksomhedens tilgang til arbejdsmiljø: ”The safe way or no way”.





Efter oplæg blev bolden givet op til gruppesamtaler om et godt og sikkert arbejdsmiljø: Anerkendende safety walks, Arbejdstilsynets rolle i højrisikovirksomheder og meget andet.



Men de var korte, og to ud af tre kom fra deltagerne selv:

I DONG Energy, fortalte arbejdsmiljøchef Kjeld Fjord, kan en leder, hvis afdeling kommer ud for selv en mindre arbejdsulykke blive kaldt til en kammeratlig samtale med topchefen: "Hvad vil du gøre, for at det ikke sker igen," vil lederen så blive spurgt.

Der er tale om benhård konsekvens:

- I dag har vi en produktionschef, som skal til møde hos topchefen og fortælle om, hvordan det er gået til, at en af vores cateringmedarbejdere har brækket lillefingeren, fortæller Kjeld Fjord. Og hvad vil han så gøre, så det ikke sker fremover, vil han blive spurgt.

EKSTREMT HØJ RISIKO

DONG's gode sikkerhedskultur er kommet med modermælken beskrev Kjeld Fjord. Dels er der de farlige opgaver:

- Vi har et ekstremt højt risikopotentiale, som kræver et konstant fokus på sikkerhed, anførte han. Han pegede bl.a. på en petrokemisk fabrik, og på det, han omtalte som "stål-øer" ude midt i Nordsøen.

Dels er der partnere, som forlanger sikkerhed med stort S.

Og endelig er der, hvad man kan kalde tvungen opbakning fra ledelsesmæssigt hold til et førsteklases arbejdsmiljø. Hvad gør I for at sikre, at lederne bakker op, ville en deltager vide.

- Det gør topledelsen bare. Det er en del af vores dna, sagde Kjeld Fjord.

- Jamen, hvordan er det blevet sådan, spurgte deltageren.

- Historien er kort: Hvis ikke de gør det, bliver de fyret. Så er det goodby, slog Kjeld Fjord fast.

UD I MARKEN

Mellemliderne har en stor udfordring, beskriver Kjeld Fjord: De skal lette sig fra kontorstolen og gå ud blandt medarbejderne.

- De bliver målt på det, erklærer han.

- De kommer også på kursus i at være rollemodeller. På de kurser fortæller vores advokater dem, at hvis det går galt, så kommer de ikke og redder dem. Mange ledere ved ikke, hvor meget ansvar, de har, når der sker ulykker, siger Kjeld Fjord.

IKKE HELT I MÅL

- Vi er ikke så heldige i Vejdirektoratet at have en øverste chef, der har arbejdsmiljø højest på listen, bemærkede arbejdsmiljøkoordinator Allan Rahn Svendsen. Både trafik- og beskæftigelsesminister har mange andre interesser.

- Det politiske system er ikke helt dér endnu, hvor sikkerheden kommer først, lød det med et strejf af optimisme fra Allan Rahn Svendsen.

Nå, nu skal vi have rettet skrivebord igen, lød én af de første bemærkninger, Allan Rahn Svendsen blev mødt med, da han blev ansat. Nej, det drejer sig om, at entreprenøren og hans medarbejdere

skal kunne vende helskindede hjem fra arbejde, svarede Svendsen.

HAR I NOGET?

I et tredje oplæg gav arbejdspsykolog Anja Dahl Pedersen konkrete tips til arbejdsmiljø, når ordet står som øverste punkt på dagsordenen:

- Vi kommer nogle gange til at gå for let hen over tingene, bemærkede hun om den usvigeligt sikre kendsgerning, at den hellige grav ikke er velforvaret, blot fordi arbejdsmiljø står sort på hvidt på mødeindkaldelsen.

Hun opfordrede til at eksperimentere med at spørge mødedeltagerne på nye måder. Det traditionelle spørgsmål – har I noget til arbejdsmiljø? – er som skabt til at fremkalde stilhed. Hun foreslog et par spørgsmål som alternativer: Hvilke refleksioner har I haft? Hvad kan vi blive bedre til?

NÅR DIALOG IKKE DUER

Nogle gange når man et punkt, hvor man kommer til kort med dialog. Her kan nudging være et godt redskab:

- Hvorfor skal vi bruge nudging? Vi får en bedre verden, hvor vi træffer flere sikre og sunde valg. Nudging er små, kærlige puf. Det er vigtigt, at de er kærlige, for der hører en etisk dimension til nudging. Vi må ikke fjerne det negative, der omgiver os, men skal vise kærligt vej til det positive. Det er det, der adskiller nudging fra manipulation, sagde Anja Dahl Pedersen. ■

Klip kuponen af og giv til en ven

Skaf et nyt medlem og **vind et gavekort på 500 kr.**

Uofficiel uddannelse

Der findes ingen officiel uddannelse til arbejdsmiljøleder - men der findes en uofficiel. Deltag i ArbejdsmiljøNETs temamøder og årskonference - så bliver du godt klædt på til dit arbejde.

Møder og årskonference

ArbejdsmiljøNET holder cirka ni årlige møder fordelt over hele landet. Hvert år i april holder vi årskonference over to dage i Kolding.



Bliv ringet op

Lad vores erfarne netværkssekretær kontakte dig, hvis du vil vide mere eller har spørgsmål til netværksgruppen ArbejdsmiljøNET.

Send en SMS til: 30 10 97 07

Kontakt os

Har du spørgsmål, er du velkommen til at ringe eller skrive til os.

T: +45 86 11 04 11
E: info@arbejdsmiljonet.dk

Mød os

Deltag på prøve på et af vores gratis temamøder, der afholdes flere steder i landet. Se mødeoversigt på www.arbejdsmiljonet.dk/aktiviteter eller scan dig ind på ArbejdsmiljøNETs mødeoversigt.



Lægger du vægt på et sikkert arbejdsmiljø?

AVS løser mange typer arbejdsopgaver indenfor arbejdsmiljøet i industrien.

Vores team af specialister står klar til at løse miljøopgaver med fokus på:

- *Rengøring af maskiner og komponenter - uden brug af kemikalier.
- *Eliminering af statisk elektricitet.
- *Udsugning af olietåge og olierøg.
- *Slangebrudssikring.
- *Reduktion af trykluftstøj.
- *Energibesparelser ved nedsat trykluftforbrug.

Vi siger altid JA til en udfordring

Undgå slangebrud, som kan medføre alvorlige skader på mennesker og materiel.

Med Hoseguard slangebrudssikring skabes et mere sikkert arbejdsmiljø for de medarbejdere, der arbejder med trykluft.



Effektive blæseapplikationer med et lavt lydniveau, som forbedrer arbejdsmiljøet. Støjen reduceres kraftigt og risikoen for høreskader minimeres med disse sikkerhedspistoler og -dyser.



AVS Danmark ApS
Skelvej 18
DK-2640 Hedehusene

Tel. +45 46 56 43 43
Fax. +45 46 59 01 43

mail@avsdanmark.dk
www.avsdanmark.dk
VAT no. 79 29 32 10

