

arbejdsmiljø**NET**



Big data om trivsel på vej

Informationsmotorvejen kan hjælpe os med vores trivsel, håber udviklerne bag app'en Howdy

Dilemma ledelse/trivsel?

**Ledelse
under krise kan øge
social kapital**

Netværk der styrker:

**På udkig efter
nye forbindelser**

TEMA: Kompetencer og kurser:

**Arriva inde
i en grøn bølge**

Indhold

Risikobaseret tilsyn giver resultater	3
Fritidsaktiviteter slipper for apv	3
Hurtigere behandling af arbejdsskader anbefales	3
Howdy, er du frisk og udhvilet	4
Hvordan spotter man medarbejdere i mistrivsel	7
Når dit netværk gror, vokser du med	8
Lev stærkt - dø ung	8
På udkig efter nye forbindelser	10
Ledelse under kriser kan øge social kapital	12
TEMA: Kompetenceudvikling/ arbejdsmiljøkurser	
Genial lovgivning	14
Arriva inde i en grøn bølge	16
Klogere end loven kræver	18



arbejdsmiljøNET

Næste nummer marts 2015

Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet fredag den 2. januar 2015

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

14.04.2015 -
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,-

Dansk byggearbejder på dansk byggeplads udviser risikabel adfærd.

Risikobaseret tilsyn giver resultater

Arbejdstilsynet giver over dobbelt så mange påbud til de virksomheder, hvor der i forvejen er mistanke om problemer end tilfældigt udvalgte virksomheder

Det var fornuftigt, da Arbejdstilsynet indførte risikobaserede tilsyn og dermed i endnu højere grad rettede søgelyset mod antageligt farlige arbejdspladser. Sådan lyder vurderingen fra forsker Klaus T. Nielsen i en udtalelse til Dansk Arbejdsgiverforenings nyhedsbrev Agenda.

En analyse af Arbejdstilsynets kontroller i 2012 og 2013 viser, at der i gennemsnit falder 45 afgørelser, hver gang Arbejdstilsynet besøger 100 risiko-virksomheder. Hvis virksomhederne er mere tilfældigt udvalgt, falder antallet af afgørelser til 18.

60 procent af Arbejdstilsynets besøg er risikobaserede tilsyn, mens 40 procent er mere tilfældigt udvalgte virksomheder. ■

Fritidsaktiviteter slipper for APV

Folketinget behandler netop nu et ændringsforslag til arbejdsmiljøloven. Det skal blandt andet fritage frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, fra kravene om arbejdspladsvurdering (APV) og arbejdsmiljøorganisation (AMO). Med lovforslaget får arbejdsgiverne også pligt til at forebygge arbejdsrelateret vold og trusler, når sådanne hændelser finder sted uden for arbejdstiden.

For at arbejdsmiljøindsatsen i højere grad målrettes de virksomheder, der har de største problemer med arbejdsmiljøet, og for at fortsætte Arbejdstilsynets indsats mod social dumping i relation til arbejdsmiljø får Arbejdstilsynet endvidere adgang til at indhente flere oplysninger fra eksterne registre, hedder det i Folketingets beskrivelse af lovforslaget, der andenbehandles 20. januar. ■

Hurtigere behandling af arbejdsskadesager anbefales

Hurtigere afgørelser i arbejdsskadesager og en bedre indsats til mennesker med en arbejdsskade skal sikre, at flere vender tilbage til arbejdsmarkedet. Det er hovedbudskabet fra et ekspertudvalg, der i december offentliggjorde en rapport med 27 nye forslag til,

hvordan arbejdsskadeområdet kan moderniseres.

Eksperternes vurdering tager bl.a. afsæt i to nye SFI-rapporter om arbejdsskader.

ØNSKER AT ARBEJDE

SFI – Det Nationale Forskningscenter

for Velfærd – peger i den første rapport på, at mennesker med en arbejdsskade for det meste bare ønsker at blive raske og komme tilbage på arbejde og bekymrer sig mindre om erstatningens størrelse. Rapporten fremdrager også ventetiden og de psykiske og økonomiske belastninger, en uafklaret arbejdsskadesag giver.

SAMARBEJDE FREMMER FORLØBET

Den anden rapport viser, at et samarbejde mellem jobcentre og den tilskadedekomnes arbejdsplads kan gavne forløbet. ■

Howdy, er du frisk og udhvilet?

Nu kan medarbejdere overvåge egen trivsel med fem svar på spørgsmål fra en app hver fjortende dag

Når vi strækker armene i vejret over denne nye app, gør vi det så i jubel eller i selvforsvar?

Jamen, der har været mennesker, som har udtrykt bekymring for, om der er tale om overvågning, men svarene er fuldstændig anonymiseret, lyder svaret fra Rasmus Hartung, den ene partner i firmaet Worklife Barometer, som har udviklet det lille stykke software "Howdy" i samarbejde med Psykiatrifonden. Appen Howdy er et tilbud til virksomheder. De kan downloade Howdy og give medarbejderne mulighed for at overvåge deres egen trivsel. Howdy hjælper til, at omgivelserne griber tidligt ind, hvis et arbejdende menneske begynder at blive nedtrykt.

JEG ELSKER APP'ER

Stemningen er lun, kaffen er erstattet af gløgg i kopperne og suppleret med æbleskiver denne dag midt i julemåneden, hvor Worklife Barometer og Psykiatrifonden har inviteret til det første af foreløbig tre info-seminarer om Howdy. Blandt de godt og vel et halvt hundrede publikummer lader der til at være lagt i kakkelloven til en varm velkomsthilsen til app'en – iblandet drypvis naturlig skepsis.

– Jeg elsker app'er, udbryder en herre begejstret. Han så godt som siger "det er genialt, det der".

– Hvor går grænsen for anonymitet, vil én vide. Ved fem personer, svarer Rasmus Hartung.

– Hvis svarene er anonyme, hvordan kan man så som virksomhed bruge dem til at hjælpe medarbejderen? Bliver der ikke tale om et lukket kredsløb, som virksomheden er udelukket fra, vi prøver jo på at signalere, at det at komme sig oven på stress, er noget, vi gør sammen, spørger en anden.

En ny model til forebyggelse

App'en giver personer, der svarer på alle fem spørgsmål et tal, som indikerer, hvor godt de trives.

En WHO-5-score på 50 eller mere er ensbetydende med ok trivsel.

En WHO-5-score på mellem 36 og 49 signalerer så dårlig trivsel, så man bør følge op med en undersøgelse. På app'en er dette "bør" omformet til et tilbud om, at man kan kontakte erhvervspsykologen.

Ved en WHO-5-score 35 og lavere bør man have mistanke om depression.

Et fald på ti point fra én måling til den næste kan være et tegn på, at man er på vej længere ned, og det skal man også reagere på.

INDE I APP'EN

Vi dykker ind i app'ens maskinrum:

Motoren er en besked-sløjfe, som hver fjortende dag sender fem spørgsmål til de medarbejdere, som frivilligt har meldt sig til at deltage. Medarbejderen har et vindue på fjorten dage til at svare på spørgsmålene, så der kan reelt gå maksimalt en måned mellem to besvarelser – hvis man altså svarer.

Når medarbejderen svarer på de fem spørgsmål, udløser det en øjeblikkelig respons: Medarbejderen får en grøn, gul eller rød besked. Ved grøn er medarbejderen fit for fight, sund og frisk. Ved gul skal medarbejderen lige standse op og tildele sig selv en tænkepause, og han får også mulighed for at trykke på en knap på skærmen og derved blive sat i forbindelse med Psykiatrifondens erhvervspsykologer. Ved rød får medarbejderen at

vide, at han er i farezonen, og han bliver automatisk kontaktet af samme gruppe erhvervspsykologer inden for 24 timer.

GUL, RØD OG PLUDELIGE FALD

App'en måler din trivsel. Hvis du får gul og vælger at kontakte erhvervspsykologerne, hvis du får rød, eller hvis dine svar udvirker pludselige, store fald på din trivselskurve – hvilket også giver dig mulighed for trykke dig i dialog med Psykiatrifondens beredskab – så vil psykologerne i samtalen med dig stille en række bestemte spørgsmål, som indkredser, hvad det er for et problem, du går med. Den information samler app'en op på en server. Her genereres en trivselsrapport – ikke for dig personligt, men på afdelingsniveau – og den sender systemet automatisk videre til din virksomhed. Det er her anonymitetsgrænsen på fem personer, som app'en er født med, bliver relevant. Brugere af app'en kan selv hæve barren for antallet af personer, men ikke sænke den.

GRIBER TIDLIGT IND

Rasmus Harlung ser sin app som en slags uægte fætter til APV'erne, den traditionelle ramme for trivselsmålinger. Hvorvidt de egentlig er i familie, er tvivlsomt: APV er langsomt, stiller alt for mange spørgsmål, og medarbejderen føler ikke altid, at der bliver taget affære, når sjælen brænder. App'en derimod, er på pletten så hurtigt som en SMS krydser verdenshavene, netop når – eller, som psykiater Claudio Csillag bemærker, måske endda før – de første tydelige tegn på stress melder sig. Dét er app'ens virkelig stærke side. Det er nemlig vigtigt at reagere hurtigt på stress.

STRESS I GOOGLE

At der er brug for app'en er Claudio Csillag ikke i tvivl om.

- I 2012 var spørgsmålet "Hvad er stress?" på top ti over de mest googledede spørgsmål, indleder han sin gennemgang af de subtile forskelle mellem menneskets mange mørke sider: Mis-trivsel, stress, depression. Og så det at ha' det godt.

ANERKENDT MÅLEMETODE

Dét, der for ham som psykiatrisk over-læge virkelig er prisværdigt ved app'en er, at den anvender fem langt fra tilfældige, positive udsagn som screening.

- Jeg er i godt humør
- Jeg føler mig rolig og afslappet
- Jeg føler mig aktiv og energisk
- Jeg er vågnet frisk og udhvilet
- Min dagligdag er fyldt med ting, der interesserer mig

- Disse spørgsmål er udviklet af den danske professor Per Bech i 90'erne, og de er et af de mest benyttede instrumenter til måling af trivsel, fortæller Csillag. Spørgsmålene kaldes WHO-5-indexet, fordi de er en internationalt anerkendt screeningsmetode først og fremmest for trivsel, men de kan også bruges til at ►



App'en Howdy har samme anonymitet som fx apv'er og trivselsmålinger, forsikrede Rasmus Hartung.

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

Fjerner olietåge, eliminerer brandfare og forbedrer indåndingsluften. Olien opsamles og returneres til maskinen. En Filtermist centrifuge renser kontinuerligt luften med et minimum af vedligehold.



Lavtryksvasker med patenteret rengøringsteknologi, der sikrer effektiv rengøring af maskiner og komponenter med 95° varmt vand, justerbart tryk og uden brug af kemikalier.

ph-cleantec



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



► udelukke depression (men omvendt ikke til at stille diagnosen).

HAR DU SOVET GODT?

Der er ét spørgsmål, som vejer tungere end de andre, når man tidligt skal finde tegn på, om mennesker trives. Om man er vågnet frisk og udhvilet. Spørgsmålet er så vigtigt, at holdet bag app'en i øjeblikket overvejer, om en fremtidig version vil stille dette ene spørgsmål i første runde. Og kun hvis du har vendt og drejet dig som natlig adspredelse eller det, der ligner, lader app'en dig gå videre til de øvrige fire spørgsmål. Så kan du jo lige tænke over den.

EN PERSONLIG VENTIL

Retur til spørgsmålene fra publikum: Gør app'en ikke stress til et individuelt problem? Thit Aaris-Høgh, chef for forebyggelse og beskæftigelse i Psykiatrifonden rejser sig: En medarbejder, der er gået ned med stress må lære at leve i det miljø, der har gjort ham syg – eller eventuelt erkende at have behov for et mindre presset arbejde:

- Vi har ingen forventning om, at arbejdspladsen laver en 100 procent turnaround - for det sker jo ikke. Systemet er en ventil, hvor du som individ kan få lov at tale med en psykolog om, hvad der er gode greb at gribe i her og nu. Det er monitorering, det er ikke organisationsforandring eller behandling, afklarer hun.

SELVOVERVÅGNING

App'ens udviklere er ovenud tilfredse med resultatet og reaktionerne:



**Claudio Csillag hilser
Howdy velkommen:
Det er nemlig vigtigt
at opdage stress og
depression tidligt.**

- Det er godt med godt på, sagde Rasmus Hartung over telefonen forud for seminaret:

- Vi giver medarbejderne et stærkt værktøj til at holde øje med sig selv. Det er et sikkerhedsnet for de forholdsvis få, som har behov for at tale med en

erhvervspsykolog. Og vi hjælper virksomhederne med at få sat et tal på deres trivsel, opsummerede han.

MIKRO-JUSTERINGER

Han kalder app'ens bidrag justeringer på mikro-niveau, en screening og et supplement til andre tilbud, der findes i dag. Sammen med erhvervspsykologen får den enkelte en "mini-handlingsplan", som bl.a. kan indebære aktivering af virksomhedens eventuelle sundhedsordning.

TRIVSEL SOM SUCCESMÅL

På temadagen vender Thit Aaris-Høgh tilbage til potentialet i at indsamle data fra medarbejderne. Det giver mange muligheder for at måle og sætte tal på sin trivsel.

- På længere sigt vil app'en give interesserede virksomheder mulighed for at benchmarke sig op imod andre firmaer, der ligner én selv, anfører hun.

Howdys ophavsmænd taler om KPI'er (key performance indicators). At bruge trivsel som selvstændigt mål for virksomhedens succes. ■

Hvor ligger danskernes trivsel

En næsten nyudgivet, dansk befolkningsundersøgelse med 15.000 deltagere tager temperaturen på danskernes trivsel. Undersøgelsen benytter sig af WHO-5, akkurat som app'en, og benytter en skala fra 0-100, hvor 100 er "mest glad".

Gruppe

WHO-5-score

De personer, der ikke har en depression	70
Personer med en moderat depression	23
Fem procent af de personer, der er i arbejde	<35
Syv procent af de personer, der er i arbejde	36-51
88 procent af de personer, der er i arbejde	>51

Uerkendte symptomer er et problem, slår Claudio Csillag fast som kommentar til undersøgelsen. Han refererer en anden undersøgelse af 1.000 medarbejdere fra et stort, dansk firma fra 2013, hvor cirka halvdelen af medarbejderne med symptomer på psykisk lidelse ikke søgte professionel hjælp. Halvdelen af dem, som søgte hjælp, ventede mange måneder, før de gjorde det.

Howdy, jeg skal tages alvorligt

En ny app kan effektivt opsnappe medarbejdere, som er på vej op i det røde stress-felt og give dem en livline inden for 24 timer. Howdy, har idé- og udviklingsgruppen kaldt det lille stykke software, som enhver kan downloade gratis til sin telefon, og som det koster virksomhederne en krone pr. dag pr. medarbejder at bruge. Trods det kække navn er det vigtigt, at man tager Howdy alvorligt, lyder det fra gruppen, der har udviklet app'en. Man må ikke begynde at bruge app'en som middel til morskab og konkurrencer afdelingerne imellem, hvad det lettilgængelige måleapparat måske kunne ansprende nogen til. Så kan app'en volde mere skade end gavn.

Hvordan spotter man medarbejdere i mistrivsel – gode tips fra Psykiatrifonden

- Det er ikke spor let, siger Thit Aaris-Høgh. Nogle brokker sig jævnt hen. Ulven kommer, tænker chefen, og det gør den så måske også en dag.

Andre går helt alene med deres problem.

- Hvis man er opdraget i flinkeskolen, så bider man tænderne sammen og klynker ikke, fortsætter Thit Aaris-Høgh. Nogle er bange for at blive fyret, og andre synes, det er pinligt at fortælle om. Det sker hyppigere, end man skulle tro.

Det korte svar er: Hold øje med forandringer over kortere eller længere tid.

UDSTRÅL ET MENNESKE

Gør det ok at tale om sit velbefindende.

- Som leder skal du udvise mod og rettidig omhu. Sæt ikke for sent ind. Få styr på din egen travlhed. Der er masser af pressede chefer, der sveder tran, når de skal gennemgå stresspolitikken og stryge medarbejderne over håret. Man er nødt til at udstråle, at der er plads til



at være menneske på en arbejdsplads. Ikke fordi der altid skal foreligge et stort pædagogisk beredskab, men på bagkant af finanskrisen er der mange steder, hvor der i dag ikke er plads til at være menneske. Vi løber simpelthen så stærkt, og vi mærker ikke noget undervejs, det er der simpelthen ikke plads til, lyder det fra en af Psykiatrifondens spydspidser. ■

Hold øje med træthed, hukommelsesbesvær, mindre omgængelighed, pludseligt nedsat eller manglende engagement, en forandret sindstilstand, øget sårbarhed, mindre effektivitet, ændrede mødevaner, oversprungne pauser, fysiske skavanker, øget sygefravær, mere kaffe, slik, cigaretter m.m.

GOD, FÆLLES TRIVSEL

Man kan motivere medarbejdere til at være synlige ved selv at være åben og fortælle så meget, man kan, når der er stress og mistrivsel til stede. Hvis medarbejdere skal åbne sig, skal det være tydeligt, at arbejdspladsen anerkender kriser, stress, angst osv. som noget, der kan ramme alle.

- Du skal nok ikke sige: "I er velkomne med jeres problemer, akkurat som Ditte og Hans var det, og dem har vi nu fyret," siger Thit Aaris-Høgh med et smil.

Endelig skal du huske at handle. Du kan fx bruge Psykiatrifondens trinvis handlingsplan med navnet "Kryds".

Arbejds miljøuddannelsen 2015

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

- Hillerød
- Kalundborg
- *Korsør
- *København
- Køge
- Lyngby
- *Næstved
- *Roskilde
- Slagelse

Jylland

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

Syddanmark

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

Tlf. 70 107 706

Temaet for ArbejdsmiljøNETs årskonference 2015 er *Netværk der styrker arbejdsmiljøarbejdet*

Når dit netværk gror, vokser du med

At netværke er en måde at kvalificere arbejdet på, så man arbejder både hurtigere og bedre, siger Line Holst Jensen, der driver Dansk Læringscenter om Netværk

Når man netværker, handler det næsten altid om at møde nogle andre ansigt til ansigt.

- Jeg siger altid: Sæt ansigt på - skab en relation - så er det nemmere at henvende sig - jeg tjekker altid først de personer, jeg skal tale med, på nettet. Den personlige relation er meget ofte afgørende. Ved at komme på conference og "møde Kaj", så kan man bagefter bedre ringe til ham. Det kan også være, at man møder hinanden virtuelt. Her kan det indsnævre min eftersøgning, at jeg kan gå ind på ArbejdsmiljøNETs hjemmeside i stedet for bare at søge bredt på nettet, siger Line Holst Jensen.

Hvad kan man så få ud af at bruge et netværk som ArbejdsmiljøNET?

1. Viden Man kan få faglig viden fra andre, der har erfaringer med et bestemt stofområde.

2. Sparring Hvis man har en konkret udfordring, så kan man få faglig sparring, eksempelvis for at bygge oven på en ide, man har.

3. Fællesskabsfølelse Hvis man til daglig er lidt alene om sine opgaver, giver det fornyet energi at føle sig som en del af et fællesskab, og man kan tage hjem og gennemføre nogle ting, man ellers var gået død på.

4. Brobygning I netværket kan man kende nogen, der kender nogen. Som arbejdsmiljøleder kan det også være gavnligt at møde personer fra andre typer virksomheder. Møder i ArbejdsmiljøNET kan også føre til, at man pludselig opdager nye kompetencer ved mennesker, man kendte i forvejen.

5. Energi Man "recharger", når man mødes med andre, som interesserer sig for det sammen som én selv.

6. Personlig udvikling Ved at netværke kan man blive bedre til at gebærde sig i systemer og få forandringer igennem. Det kræver, at man er aktiv og opsøger dem, der kan give sparring på ens udfordringer.

7. Karrierestøtte Hjælp til at få et nyt job. ■

Ni gode netværksråd

Til dig, der skal på ArbejdsmiljøNETs årskonference

INDEN KONFERENCEN

1. Afklar, hvilken udfordring, du søger hjælp til
2. Forbered, hvad du vil sige om din udfordring og det, du søger hjælp til - formulér dig kort og interessant!
3. Tjek deltagerlisten, udvælg dem du vil opsøge, og find foto af dem på nettet, så du kan genkende dem på konferencen.

UNDER KONFERENCEN

4. Find dem, du har sat dig for at opsøge
5. Indled samtalen med noget positivt
6. Hvis der er kontakt: Fortæl om din udfordring/det, du søger hjælp til

EFTER KONFERENCEN

7. Skriv det, du vil gøre for at følge op på konferencen ind i kalenderen - vær konkret!
8. Følg op i forhold til dem, du talte med - vær konkret og personlig
9. Husk at sige tak for hjælp

Lev stærkt - dø ung

De kortlivede netværk er ofte de mest vitale. Brug ArbejdsmiljøNET som en ramme til at skabe netværk om emner, der er vigtige for jer lige nu

Relevant eller irrelevant? Vi mennesker her i 10'erne trækker revolveren og skyder hurtigt vores egen mulige deltagelse i et arrangement ned, hvis ikke vi klart og tydeligt ser, hvordan vi personligt kan blive beriget af at være med. Det er med møder og konferencer som med mad: Hvis vi skal andet end indtage foderet

fra den brune pose stående på passagersædet, mens bilen haster videre hen over asfalten, så skal det være udsøgt, intenst og unikt.

Engang var vi loyale. Vi fik jubilæumsnål efter 25 og 40 år, holdt med det lokale fodboldhold, og så DR fra TV-Avisen kl. 19.30 til det sene prøvebillede. Vi opførte os på samme måde i de netværk, vi indgik i. Vi tog, hvad de tilbød os. Det var forbundet med prestige at sidde i bestyrelser, udvalg og menighedsråd. Man satte en ære

i at passe butikken, også i de seks daglige timer, hvor man kunne gabe kæberne af led over de tomme gange mellem reolerne. Kunderne skulle nok komme, der var ikke andre steder at gå hen.

I 10'erne er vi et helt andet sted: De bedste netværk opstår ad hoc. De eksisterer for en tid. De kan dø ud lige så pludseligt, som de opstod:

- I dag vil man organiseres omkring det, man brænder for her og nu, og man gider ikke de formelle strukturer, siger Line Holst Jensen, der siden 2000 har været indehaver af virksomheden Azena, der sælger netværks- og mødeinnovation og driver Dansk Læringscenter om Netværk.

- I de kortlivede netværk mødes man med nogle andre, som på tidspunktet er lige så optaget af at løse et bestemt problem, som man selv er. Man holder nogle møder og deler erfaringer, indtil man ikke længere har brug for det eller kan få mere ud af det. Der, hvor det virkelig rykker, er, når man sætter sig sammen om noget helt aktuelt, der brænder, og



det er hyppigt kortvarigt, forklarer Line Holst Jensen.

ET SKELET

Der må gerne være et spinkelt organisatorisk skelet om det emne, man har et vedvarende fokus på, akkurat som ArbejdsmiljøNET er det for netværks-

Line Holst Jensen er indehaver af virksomheden Azena, der hjælper mennesker og organisationer med at netværke professionelt.

aktiviteter inden for arbejdsmiljø. Der er behov for en struktur, som vedvarende giver mulighed for kontakt.

- Som forening kan man skabe rammerne for, at der opstår en hel masse edderkoppespind af mennesker i forbindelse med hinanden derude et sted. Foreningen skal facilitere, at deltagerne taler med hinanden på kryds og tværs. Foreningen kan tiltrække mennesker ved at fortælle, at det er her, du kan finde eksperterne eller den opdaterede, faglige viden. Den skal være "netværkshub" - hvis jeg nu fx kender mange mennesker på et bestemt område, så er jeg netværkshub: "Ring til Line, hun kan altid finde en, du bør tale med", eksemplificerer Line Holst Jensen. Et netværk skal derimod ikke fungere som en sol, hvor alle strålerne udgår fra samme kraftcentrum. ■

ArbejdsmiljøNETs årskonference 2015

14.-16. april på Comwell i Kolding



Netværk der styrker
arbejdsmiljøarbejdet

■ Gør dit netværk større

■ Netværk dig til succes med Christian Stadil



■ Bliv arbejdsglad med chief happiness officer Alexander Kjerulf



Find hele programmet til ArbejdsmiljøNETs årskonference 2015 på www.arbejdsmiljonet.dk


arbejdsmiljøNET

Temaet for ArbejdsmiljøNETs årskonference 2015 er *Netværk der styrker arbejdsmiljøarbejdet*



"Er du i netværk med dem, du bare har været i netværk med hele tiden? Eller fortsætter du blot med at udvide antallet af kontakter? Det er ikke alle organisationer, der er lige interessante, og faktisk kan det også skifte meget"

LARS ANDERSEN,
ARBEJDSMILJØCHEF HOS LEDERNE

På udkig efter nye forbindelser

Netværk kan hjælpe med, at man når sine mål, siger de fire organisationsfolk, som udgør panelet på ArbejdsmiljøNETs årskonference

De kan ikke udføre deres arbejde uden at bruge deres netværk. At tale sammen med andre i en pause til et møde, over telefonen eller ved frokostbuffeten er afgørende for alle fire paneldeltagere til ArbejdsmiljøNETs årskonference. Derfor investerer de alle meget i deres forbindelser. Nogle af dem siger lige ud, at de ikke ville være i stand til at løse deres arbejdsopgaver uden.

HVORFOR NETVÆRKE

Sanne Nikolajsen, konsulent hos FOA:

- Jeg kan ikke bedrive det, jeg gør, hvis jeg kun holder mig bag lukkede døre. Netværk gør livet lettere for mig. En del

netværk er jeg med i for at få puttet mere viden ind. Mange gange er det lettere for mig at vide, hvem jeg kan ringe til, end at slå en hel masse op. Jeg får mere viden end bare det der står i bøgerne, så jeg er bedre hjulpet ved at ringe til en kammerat.

- Derudover har jeg behov for at formidle min viden til andre, for hvis jeg på den måde kan skabe en fælles enighed om, hvordan vi skal forstå nogle ting, så bliver mit liv meget lettere, fortsætter hun.

Jan Lorentzen, Dansk Industri:
- Jeg er hele tiden på udkig efter nye forbindelser, for tingene forandrer sig

hele tiden. Jeg er nødt til at være på forkant, så hvis jeg eksempelvis kan læse, at der er ny forskning på vej, så bruger jeg anledningen til at kontakte forskerne.

Lars Andersen, arbejdsmiljøchef hos Lederne:

- Det at kunne udøve mit arbejde er meget afhængigt af mit netværk. Det at kunne lære af hinanden, også i en fortrolig atmosfære, hvor vi kan have tillid til, at det, der bliver sagt, ikke er ude over de sociale medier en halv time efter, det gør, at jeg kan få ting at vide, som man ikke hører gennem de officielle kanaler. Den slags kan være afgørende for at nå mine mål.



Følg os på 

Find
Peter Dragsbæk
på LinkedIn
<http://alturl.com/2nh9x>



Følg os på 

Find
Lars Andersen
på LinkedIn
<http://alturl.com/6ig8s>



Følg os på 

Find
Sanne Nikolajsen
på LinkedIn
<http://alturl.com/6y3xa>

Peter Dragsbæk, konsulent hos CO-Industri: Jeg investerer ret meget i de netværk, jeg har, og prøver at give så meget som muligt. Jeg lever af renterne. Jeg holder meget af netværk, som er præget af generøsitet.

- Jeg er af den opfattelse, at den måde, man kan skabe indflydelse på, er ved at gå åbent og ærligt ind i diskussioner. Jeg holder meget af netværk, men ikke for netværkets egen skyld. Det skal have en mening. Et netværk er ingenting, hvis det ikke har en opgave. Så smuldrer det, fortæller Peter Dragsbæk.

SAT I SYSTEM

I Lederne er vedligeholdelse af netværk ikke overladt til tilfældigheder. Her bruger man tid og kræfter på at lave individuel og teambaseret kortlægning af netværk, fordi netværk er noget, der skal sættes i system, siger Lars Andersen. Personer tegnes ind i cirkler og får en farve – rød, gul og grøn – efter hvor vigtige de er. Det er ikke besværligt at lave, når først det er gjort én gang, og herefter kan man trække en oversigt frem engang imellem og afveje, om der er vigtige kontakter, der snart skal dyrkes. Engang imellem skal man også rydde ud i netværket:

- Er du i netværk med dem, du bare har været i netværk med hele tiden? Eller fortsætter du blot med at udvide antallet af kontakter? Det er ikke alle i et netværk, der er lige interessante, og faktisk kan det også skifte meget. Det tænker jeg rigtig meget over. Engang imellem må du gøre det, at du siger farvel og tak for denne gang til dele af netværket, bemærker Lars Andersen.

DE DER SKABER DET NYE

Peter Dragsbæk prøver at skære igennem den varme netværksluft.

- Jeg dyrker netværk rigtig meget, men lad os nu lade opgaven være styrende, og

lad os lave noget arbejde uden at skele til magt, indflydelse og ære. Jeg har efterhånden lært, at det er den, der laver arbejdet, der har indflydelsen. De, der har besværet med at skabe det nye, siger han. Eksempelvis, fortæller han, er direkte påvirkning af politikere på Christiansborg ikke en del af hans arbejde.

- Men omvendt er den måde, vi eksempelvis arbejder med at løse problemer med psykisk arbejdsmiljø i industrien med til at sætte dagsordenen, pointerer han.

SMÅ CIRKLER

Jan Lorentzen og Sanne Nikolajsen peger samstemmende på, at et netværk ikke er uendeligt stort:

- Jeg bruger 20 procent af netværket 80 procent af tiden. Jeg vil ikke sige, at netværket ligger fast, men der er måske 200, man i forskellige sammenhænge trækker på, siger Jan Lorentzen.

- Jeg lever i en arbejdsverden, hvor forbindelserne kører i ring. Det ene øjeblik arbejder de for KL, så for KTO. Der er måske en skare på 100 menne-

sker, som flytter rundt, beskriver Sanne Nikolajsen.

YDMYGHEDE

Der hører en åben og ydmyg tilgang til at have et godt netværk. Jan Lorentzen er inde på det. Det centrale er at løse opgaver. Ikke at kunne "name-droppe" hotte connections, som man vel smart kan formulere det på moderne dansk.

- Jeg tror eksempelvis ikke på, at man kan lave BAR-vejledninger løsrevet fra medlemmerne, siger Jan Lorentzen, der dagligt bruger god tid på at tale med helt almindelige medlemmer af Dansk Industri.

- Alle mulige mennesker henvender sig, og nogle gange er det da lidt i periferien, og vores indsats må afstemmes efter ressourcerne. På den anden side har jeg jo også brug for, at der er nogen, som vil hjælpe mig, når jeg har en opgave, der er den vigtigste på denne klode. Det er en vigtig del af netværkstanken, at man ikke på forhånd har en foruddefineret opfattelse af, hvor meget man skal give og tage, fortsætter Jan Lorentzen.

Det er netværksetikette. ■

Program for forårets forskningsbaserede rådgivningsseminarer er på gaden



02. marts: Arbejdsmiljø & LEAN

23. marts: Økonomi og arbejdsmiljø

22. april: Reduktion af muskel-skelet-besvær

20. maj: Hvad virker i ulykkesforebyggelsen?

ARBEJDSMILJØAKADEMIET



Kontakt: 3048 5816 / info@bamr.dk. Læs mere: www.bamr.dk



Følg os på 

Find
Jan Lorentzen
på LinkedIn
<http://alturl.com/793yo>

Ledelse under kriser kan øge social kapital

Ledelse og samarbejde på arbejdspladsen kan forvandle dårligt psykisk arbejdsmiljø til solid social kapital

Arbejdstilsynets interne instruks er ikke helt tilfældig, slår konsulent for CO-Industri Peter Dragsbæk fast:

”Du skal ikke gå nærmere ind i en sag om psykisk arbejdsmiljø, hvis du vurderer, at problemerne i det psykiske arbejdsmiljø har direkte baggrund i ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden, spillet mellem ledelsen, de ansatte og deres repræsentanter, spillet mellem de ansatte indbyrdes eller forhold uden for virksomheden,” siger Arbejdstilsynet til sine tilsynsførende.

Hvorfor det er sådan?

- Jamen, det skyldes jo, at det alt sammen skal foregå på arbejdspladsen – og det er arbejdsgiverorganisationer og fagbevægelse enige om, erklærer Peter Dragsbæk. Myndighederne kan ikke skabe en god arbejdsplads.

Virksomhederne kan faktisk selv. De bedste erfaringer fra virksomhederne

viser, at det er i arbejdet med den sociale kapital, at det harmoniske arbejdsklima får de gunstigste betingelser for at trives og vokse.

LEDEREN ER VIGTIG

Lars Andersen, arbejdsmiljøchef i Lederne beskriver det på denne måde:

- Der er en klar sammenhæng mellem virksomhedens økonomiske situation og det psykiske arbejdsmiljø. På de gode virksomheder er der skabt sammenhold, hvor man gennem tillid og fælles forståelse hjælper hinanden med at løse de problemer, der opstår. Han tilskriver lederne en stor betydning:

- Her i krisens kølvand kan jeg se, at mange af dem, som er kommet styrket igennem, har haft en ledelse som har haft mod og evne til at se virkeligheden i øjnene og vise handlekraft ved at udstikke en klar kurs og involvere ledere og medarbejdere. Det er naturligt, at der

kikkes meget efter kaptajnen, når bølgerne er høje. Har vi styr på kurs og retning og på, at vi ikke tager vand ind, fortsætter han.

SAMARBEJDET ER VIGTIGST

Er det for letkøbt at give ledelsen så stor en del af æren? Peter Dragsbæk er helt med på, at hvis man håndterer kriser rigtigt, så kan det være med til at øge virksomhedens sociale kapital. Men som oftest er den bedste løsning at finde gennem et samarbejde i samarbejdsudvalget.

- Som regel har psykisk arbejdsmiljø at gøre med grundstemningen i virksomheden. Den er grundlagt i ledelsens overordnede beslutninger og i den måde, processerne forløber på. I en tid med mange forandringer handler det ikke om at være imod dem, men håndtere dem sådan, at medarbejderne trives undervejs. Det kan godt lade sig gøre, hvis man involverer folk, vurderer han.

- Hvis samarbejdsudvalget gør sit arbejde, som det skal, så har det eksempelvis lavet ordentlige planer for, hvordan og hvornår medarbejderne skal informeres. Det er rigtig sjældent, at vi ser ledelsen gøre sig de overvejelser, når de sidder alene. Så involvering er afgørende. Ikke for at medarbejderne skal have veto, men for at de får mulighed for at komme med ideer og forslag vedrørende beslutninger, understreger Peter Dragsbæk.

Jan Lorentzen, Dansk Industri, støtter Peter Dragsbæk i det synspunkt, at involvering er afgørende i forandringsprocesser. Manglende involvering kan



Inddrag medarbejderne i forandringerne i organisationen, det kan den sociale kapital godt lide. Foto: Flickr.com/Jennifer Leonard

være medvirkende årsag til, at forandringer kuldsejler, forklarer han.

MED-UDVALG

Struktur og organisering er Sanne Nikolajsens specialitet. Som konsulent for FOA har hun siddet tæt på udviklingen af MED-strukturer i kommuner og regioner. Gået lidt på klingen vil hun gerne sige, at de rette rammer på arbejdspladsen er en nøgle til at løse nogle problemer mht. psykisk arbejdsmiljø. Men til syvende og sidst afhænger alting af, hvilke konkrete personer, der sidder omkring det konkrete forhandlingsbord på den enkelte arbejdsplads, betoner hun. Man kan ikke lovgive eller beramme sig ud af alting.

- I en MED-aftale får man indflydelse, før ledelsen træffer beslutninger om principielle ændringer. Men hvis man tror, man på den måde får medindflydelse, tager man fejl. Man får ikke noget i det rum, med mindre man giver noget. Jeg vil påstå, at uanset hvor mange aftaler, vi laver om psykisk arbejdsmiljø, så vil det altid kun være rammer for noget, der skal udøves af andre, og det er dem, som vil afgøre, om udfaldet bliver positivt eller negativt. Vi må erkende, at man ikke kan regelgive sig ud af dårlig ledelse eller medarbejdere, som lægger armene over kors og siger: Det er din skyld, chef, erklærer hun.

AFTALER ER GODE

Alligevel er MED-aftaler gode, mener Sanne Nikolajsen.

- Ligesom fx arbejdstidsaftaler giver de nogle rammer for vores arbejde, som trods alt begrænser ledelsesretten, og det gør at arbejdspladser i Danmark er bedre end i Indien. Børnene bliver i hvert fald ikke bundet til kakkelovnen mere, når mor går på arbejde, som i Pelle Erobreren. Vi har med overenskomsterne sat begrænsninger for ledelsesretten siden 1899, eksempelvis hvad løn, arbejdstid, ferie, sygdom eller arbejdsmiljø angår.

HEMMEIGHEDERNE

Ingen ledere har interesse i at genere medarbejdere. Faktisk er psykisk arbejds-

miljø så hot et emne, at man godt kan rejse en lille bekymring for, om det sluger så mange ressourcer at det går ud over indsatsen i forhold til de mere traditionelle områder inden for arbejdsmiljø, mener Lars Andersen.

Men da hensynet til virksomheden indimellem går forud for hensynet til den enkelte, er der uvægerligt dilemmaer, der ikke er til at komme uden om, mener han. Regler for børsnoterede virksomheder, eksempelvis. Fusionsplaner, flytning til udlandet eller omrokeringer på arbejdspladsen.

- Det er jo ikke sikkert, man kan melde alting ud til alle med det samme. Nogle gange må du gå på kompromis, siger han. Det kan potentielt øge usikkerheden blandt medarbejderne.

NOTATET

- Vi har et notat fra en højesteretsdommer, som siger, at det ikke er et brud på de børsnoterede regler at fortælle sit samarbejdsudvalg, hvad man har tænkt sig at gøre, giver Peter Dragsbæk til gensvar. Udvalget har tavshedspligt. Ledelsen skal

informere om planer, inden beslutningerne er truffet – fx om afskedigelser – så samarbejdsudvalget kan gå i dialog med ledelsen om den bedst mulige proces. Hvad kan vi gøre for dem, der skal fyres? Og dem, der bliver? Eller kan vi gøre andet end at outsource opgaverne?

- Al erfaring viser, at folk har det bedre med at høre sandheden, end at gå i uvished, siger Peter Dragsbæk.

FORANDRING ER IKKE FYORD

Hvem siger nej, hvis hun får tilbudt en ny bil? Forandring er ikke et fyord.

- Det handler om de tre nøgleord: Kommunikation, involvering og støtte. Virksomheden som helhed kan med forskellige tiltag gøre medarbejderne forandringsparate. Forandring behøver ikke være et stort uhyre, man kunne lige så godt sige: Endelig kom forandringen, påpeger Jan Lorentzen.

Men det er bedst at gå den nye fremtid i møde sammen – på én eller anden måde. ■

"I en MED-aftale får man indflydelse, før ledelsen træffer beslutninger om principielle ændringer. Men hvis man tror, man på den måde får medindflydelse, tager man fejl"

SANNE NIKOLAJSEN,
KONSULENT FOR FOA

Book jeres arbejdsmiljøuddannelse for 2015 allerede nu!

Se og download kursuskalender for 2015

www.procurator.dk

Vi afholder desuden individuelt tilpassede firmakurser - kontakt Ole Markvart:

tel: 2148 0003
mail: om@procurator.dk



procurator academy

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

procurator



"Det bliver igen i samarbejde med Crecea, at vi prøver at finde en anden måde at lave APV på. Sidste gang brugte vi Arbejdstilsynets standardspørgsmål, og vi kom ud med 120 APV'er, der kom til at stå åbne alt for længe. Det var tungt at arbejde med"

**GITTE LARSEN,
ARBEJDSMILJØKOORDINATOR
I ROULUNDS BRAKING**

Arbejdsmiljøkoordinator hos bremseproducent:

Genial lovgivning

Kravene om kompetenceudvikling og arbejdsmiljøkurser gør arbejdsmiljøorganisationen mere levende, siger Gitte Larsen, Roulunds Braking

De har produceret bremses i Danmark siden 1926, men nu flytter den sidste rest af produktionen til Indien. Fra nytåret talte Roulund Brakings danske hoveder derfor kun 65. Men de skal til gengæld stadig holde de mange regler, der gælder, når man eksempelvis udvikler ny bremsebelægning. Og de skal finde ny, taktfast

gang at marchere i efter en række usikre år, hvor der var tvivl om, hvornår produktionen ville lukke i Danmark.

EN KOMPETENT SIKKERHEDSORGANISATION

Her er den nye lovgivning om arbejdsmiljøorganisationer fra 2010 en god

kilde til at holde begejstringen for at forbedre vilkårene for arbejdet i live. Lovgivningen giver også en afgørende hjælpende hånd til at opbygge en kompetent arbejds-miljøorganisation.

- Vi synes, det er en genial lovgivning, siger Gitte Larsen, som er uddannet laborant, og som har været arbejds-

◀ **Gitte Larsen er arbejdsmiljøkoordinator hos bremseproducenten Roulund Brakes, der har eksisteret siden 1926.**
Foto: Shutterstock

miljøkoordinator i Roulunds Braking siden 2012.

- Det har gjort, at vi har fået en mere levende arbejdsmiljøorganisation, som udvikler sig, uddyber hun.

TEMADAGE

Kompetenceudviklingen i Roulunds Braking har temadage som drivrem. I 2014 har firmaet holdt en hel temadag om mobning og har været på en konference arrangeret af Crecea. I 2015 er det tid til at forny APV'en, og derfor falder det naturligt, at det er metoder til at fuldbyrde APV'en ad nye veje, arbejdsmiljøorganisationen dykker ned i. Og sådan er skiftende temaer fra år til år med til at holde arbejdsmiljøorganisationen spændstig og sprælsk.

"Vi er ikke helt kommet i mål med mobning. Det er helt klart nødvendigt med videre uddannelse. Det er så svært at håndtere, så vi har behov for nogle værktøjer"

**GITTE LARSEN,
ARBEJDSMILJØKOORDINATOR
I ROULUNDS BRAKING**

RÆKKER DET?

Men kan sådan et par timer om det ene eller andet virkelig give arbejdsmiljøorganisationen det høje antal hestekræfter, der er nødvendige for at trække virksomheden i en bestemt retning? For APV'en er Gitte Larsens håb, at det kan give en mere effektiv proces.

- Det bliver igen i samarbejde med Crecea, at vi prøver at finde en anden måde at lave APV på. Sidste gang brugte vi Arbejdstilsynets standardspørgsmål, og vi kom ud med 120 APV'er, der kom

til at stå åbne alt for længe. Det var tungt at arbejde med.

MERE UDDANNELSE NØDVENDIGT

Men alt afhænger af emnet. Selv om mobning var emne for en temadag i 2014, står solen ikke ned fra en skyfri himmel.

- Vi er ikke helt kommet i mål med mobning. Det er helt klart nødvendigt med videre uddannelse. Det er så svært at håndtere, så vi har behov for nogle værktøjer, erkender Gitte Larsen. Men hun møder en knold på vejen her, som er svær at passere, fordi man skal finde en kollega, som brænder for emnet. En løsning kan også være at købe hjælp udefra, bemærker hun.

Temadage i sig selv er i hvert fald ikke nok.

- Nej, man kan ikke stå selvstændigt uden at få hjælp udefra alene på baggrund af temadage, slår Gitte Larsen fast.

- Men vi kan tage nogle emner op, og derigennem skabe en anledning til at få kigget på, hvordan vi klarer os på en række områder, uddyber hun. ■



Skru din udvikling rigtigt sammen og bliv flyvende!

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

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

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

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

Move Forward with Confidence



**BUREAU
VERITAS**

Prisregn:

Arriva inde i en grøn bølge

Det regner ned med priser på transportselskabet Arriva Danmark i øjeblikket, og resten af Arriva i Europa samt ejeren Deutsche Bahn vil nu tage ved lære af danskerne

Arbejdsmiljøprisen 2014 i kategorien "arbejdsmiljø som strategisk element", en europæisk trafikssikkerhedspris, to CSR awards og en intern pris i Arriva-konferencen i "employer engagement". Der falder en veritabel regn af priser ned over Arriva Danmark i denne tid.

- Vi har haft en god høst i år, men det er nok lidt tilfældigt, siger HSE-chef Dorthe Nedermark med beskeden tilfredshed om alle laurbærkransene, blomsterne, diplomerne og hæderen. Men indsatsen på en række fronter over de seneste fire år har vakt så stor opmærksomhed, at Deutsche Bahn, som ejer Arriva, har været i Danmark for at hente håndbogen i HSE-ledelse til Tyskland og få den oversat.

- Og moderselskabet Arriva har stjålet én af vores direktører. De siger: "Det, I laver i Danmark, er så unikt, så det skal resten af Europa lære noget af," fortæller Dorthe Nedermark.

KENYANER I NATIONALDRAGT

Det er lokale kræfter, der har løftet trivslen i Arriva Danmark til nye højder.

I Aalborg har medarbejdere taget initiativ til "Smag på Verden", et månedligt arrangement, hvor en medarbejder laver mad fra den egn, hvor han stammer fra.

- Det har simpelthen flyttet så meget deroppe, at medarbejderne kan komme til et arrangement og møde en kenyansk kollega i fuld nationaldragt servere lokale retter. Mad og det at mødes over mad kan nedbryde barrierer. Det skaber velvære på arbejdspladsen. Der er kvinder, der nu kommer og siger: Den gruppe mænd plejer aldrig at hilse på mig, men nu giver de mig hånden. Det er samvær og hygge, og det giver respekt mellem kolleger, siger Dorthe Nedermark.

Men initiativet i Aalborg står langt fra alene:

- Vi har eksempelvis haft over 100 sundhedsinterventioner omkring søvn, mental robusthed og meget andet. Det kan jo ikke lade sig gøre, hvis ikke nogen tager ansvar for at drive det, understreger Dorthe Nedermark.

TILBAGE TIL GRÆSRØDDERNE

Over de sidste fire år har Arriva Danmark været mere fokuseret på at se medarbejdernes ressourcer. Det spiller en stor rolle, at der kom nye folk på direktørposterne i 2011. Dorthe Nedermarks egen tilgang til HSE er også vigtig.

- Jeg har lige passeret fire år i Arriva. Da jeg blev ansat var miljø og arbejdsmiljø ikke prioriteret. Jeg meldte ud, at hvis jeg skal være her, så er vi nødt til at få sat HSE-arbejdet i system. Jeg kan ikke være allevegne, så derfor er de lokale ledere nødt til at have flere kompetencer, fortæller hun.

Man har et valg, beskriver hun: Skal man slide sig selv ned på tre måneder, eller skal man gøre ansvaret klart for de ledere, som rent faktisk kan ændre noget i dagligdagen. Straks derefter begyndte Arriva Danmark at bygge ledelsessystemer op inden for arbejdsmiljø, miljø og sundhed.

"Hvis man skaber en positiv stemning, så medarbejderne bliver forankret på arbejdspladsen og får lyst til at møde fem minutter før for lige at snakke med kollegerne, så får chaufførerne også overskud til at hilse på passagererne om morgenen"

DORTHE NEDERMARK, HSE-CHEF

- Det vigtigste har i virkeligheden været at få ansvaret derud, hvor øjnene er, og hvor der er hænder, der kan tage fra. Hvis man skal det, er man nødt til at fortælle, hvad forventningerne er, og give dem nogle kompetencer og nogle systemer at arbejde med lokalt.

DE BEDSTE REJSEOplevelser

Tidligere stod punktlig overholdelse af køreplanen over alle andre kvaliteter ved en busrejse, når Arriva skulle vurdere sin egen succes. Men fra 2011 fik selskabet en ny strategi og en ny vision: At skabe de bedste rejseoplevelser.

- Det er utrolig vigtigt, at vi kommer ud til den enkelte chauffør, og fortæller, hvornår han har gjort arbejdet godt.



Følg os på 

Find
Dorthe Nedermark
på LinkedIn
<http://alturl.com/9hjue>

Tidligere var rettidighed Gud – men at komme til tiden er ikke det vigtigste. Det er god kundeservice, der skal til for at skabe gode rejseoplevelser. At Fru Jensen ikke falder ned fra stolen, at smile til passagererne og sige godmorgen, eller at passagererne kommer sikkert frem, fortæller Dorte Nedermark.

Men med den vision må man stille andre krav til medarbejderne end at kunne holde tiden.

- Hvis man skaber en positiv stemning, så medarbejderne bliver forankret på arbejdspladsen og får lyst til at møde fem minutter før for lige at snakke med kollegerne, så får chaufførerne også overskud til at hilse på passagererne om morgenen. Hvis du vil have dine medarbejdere til at komme og være engagerede, så er arbejdsglæde en vigtig ingrediens, erklærer Dorte Nedermark.

- Arbejds miljø er det grundlæggende i vores strategikort – hvis ikke vi har de bedste medarbejdere, så når vi ikke alle de punkter, der ligger ovenover, uddyber hun.

LEDERE MED DIPLOM

Efter at den nye direktion blev færdig med strategikortet i 2011, kom samtlige ledere på diplomuddannelse i ledelse. Man kan ikke lave et godt arbejds miljø uden gode ledere. Nu har lederne samme udgangspunkt, og det har stor betydning i hverdagen. To dage om året går alle ledere yderligere i dybden på varierende områder – i år har det handlet om mangfoldighed. Strategien over for lederne siger meget om tilgangen til arbejds miljø i Arriva Danmark i dag. Det er naturligt integreret.

- Jeg siger til vore ledere: Du behøver ikke tænke arbejds miljø. Du skal bare være en god leder. En god leder tænker sig ordentligt om: Hvis jeg laver denne vagtplan eller køber dette kemiske produkt, hvad får det så af konsekvenser for mine medarbejdere, siger Dorte Nedermark.

KAMPVALG TIL HSE-ORGANISATION

Arriva har ikke en arbejds miljøorganisation, men en HSE-organisation, der, som navnet antyder, dækker over sundhed, sikkerhed og miljø. Den har udviklet sig til en indflydelsesrig sparringspartner i virksomheden.

- Vi er nået dertil, hvor der er kampvalg over hele landet. Flere steder er det også tillidsfolk, der stiller op som HSE-repræsentanter, fordi det er dér, man



Arriva har gjort et stort nummer ud af at inddrage medarbejderne for at udvikle arbejds miljøet. Foto: Arriva.

får noget igennem. Det er dem, der laver ledeshåndbogen. Det seneste eksempel handler om, hvordan man bakker med bus. Her kom der et forslag fra Nordjylland, som nu bliver ophævet til lov i hele landet, forklarer Dorte Nedermark.

HSE-organisationen blev strammet efter de nye amo-regler dukkede op i 2010, så der i dag er væsentligt færre repræsentanter, men med væsentligt flere ressourcer.

INDDRAGER MERE OG MERE

Medlemmer af HSE-organisationen kommer igennem tre workshops plus to hele dages efteruddannelse om året. Hvert kvartal er der møde i HSE-organisationen, som hver gang indledes med to timers workshop.

- Vi laver mere og mere inddragelse af medarbejderne for at skabe en lærende organisation. I år på vore uddannelses-dag lavede vi fx "open space", hvor lokale

kolleger selv fortæller om deres projekter, påpeger Dorte Nedermark.

Busdirektøren, værkstedschefer og andre lokale ledere er selvskrevne deltagere. Rygraden skal være med, siger Dorte Nedermark.

- For os har det været rigtig vigtigt, at dem, der er budgetansvarlige og kan sige "ja, det gør vi," er med. At sætte en arbejdsleder på, som ingen beslutningskompetence har, er spild af tid, erklærer hun.

Det er én af mange strategier, som Arriva Danmark nu kan høste store roser for. ■

HSE-organisationen hos Arriva Danmark har cirka 85 medlemmer i 45 grupper. Der er cirka 4.000 medarbejdere, heraf 3.600 chauffører.



Der er stort fremmøde til kurser om arbejdsmiljø i Skanderborg Kommune. Foto: Flickr.com/Martin Gillet

Klogere end loven kræver

Man kan tage mere efteruddannelse i arbejdsmiljø end loven kræver som arbejdsmiljørepræsentant i Skanderborg Kommune

Det er gratis. Derfor kommer der mange, når Skanderborg Kommune inviterer til efteruddannelse i arbejdsmiljø. Sådan er det ikke i alle kommuner. Ofte må det lokale arbejdssted punge ud, når en kollega skal på internt kursus i kommunen. En af de positive konsekvenser ved det store fremmøde i Skanderborg Kommune er, at alle fra arbejdsmiljøorganisationen er

samlet med jævne mellemrum. Det giver et godt netværk.

- Skanderborg Kommune er et mønstereksempel blandt kommuner mht. kompetenceudvikling, vurderer Linda Rolsted, der er adm. direktør i Arbejdsmiljøcentret. Der bliver sat ressourcer af til formålet, og arbejdsmiljø har generelt en fin ledelsesmæssig bevågenhed. En af de helt store gevinster for kommunen ligger i, at arbejdsmiljørepræsentanter fra vidt forskellige grene på det kommunale træ får mulighed for at dele deres viden på tværs.

- Nogle gange har man jo kunnet opleve kommuner, hvor Arbejdstilsynet har givet påbud 15 forskellige steder i samme kommune for det samme problem. Det sker simpelthen kun, fordi de ikke taler

sammen – ellers havde de jo løst det, påpeger Linda Rolsted.

EFTERUDDANNELSE UD OVER LOV

Martin Keis Kristensen peger med glæde på, hvordan medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen kan tage mere efteruddannelse, end loven egentlig kræver – uden han dog lægger stor vægt på, at man så også bør gøre det:

- Man kan få mere, end loven kræver, hvis man melder sig til. Hvis du ellers får lov til det, og det er relevant, så vil du kunne deltage på tre til fem arbejdsdage om året inden for det, vi tilbyder, fortæller han.

- Vi giver også mulighed for at man kan tilkøbe al den efteruddannelse

lokalt, man har behov for. Arbejdsmiljøuddannelse er enormt vigtigt, men vi skal også balancere det i forhold til den kerneydelse, vi skal have til at fungere. Det er selvfølgelig ikke fremmende for medarbejdernes daglige opgaver, hvis vi tømmer en arbejdsplads to-tre gange om året, maner han til besindighed.

UDDANNELSE LANG NOK

Man kan høre røster rundt om, som er af den opfattelse, at de obligatoriske og supplerende arbejdsmiljøuddannelser forslår som en arbejdsmiljøplanche på en 5.000-mands systue i Kina. Det kan man dog ikke få Martin Keis Kristensen til at skrive under på. Men at forholdene er blevet bedre, siden loven om arbejdsmiljøorganisationen blev lavet om i 2010, er han ikke et sekund i tvivl om:

"Nogle gange har man jo kunnet opleve kommuner, hvor Arbejdstilsynet har givet påbud 15 forskellige steder i samme kommune for det samme problem. Det sker simpelthen kun, fordi de ikke taler sammen – ellers havde de jo løst det"

LINDA ROLSTED,
ADM. DIREKTØR I ARBEJDSMILJØCENTRET

- Det er en helt klar forbedring, at man har givet mulighed for og ret til efteruddannelse. Det er underligt, at man kan stå med en arbejdsmiljøuddannelse, der er tyve år gammel og forvente, at man kan levere en tilstrækkelig indsats. Jeg oplever indimellem medarbejdere eller ledere, som siger: Jeg skal sidde i arbejdsmiljøorganisationen, men jeg har uddannelsen, så jeg behøver ikke en ny. Det synes jeg ikke er tilfredsstillende, slår Martin Keis Kristensen fast. Man kan måske godt gå nogle skridt i retning af en mere professionel uddannelse, men den behøver på den anden side langt fra komme op i nærheden af diplomniveau.

NATURLIG KOMPETENCEUDVIKLING

Uden arbejdsmiljøuddannelserne ville arbejdsmiljøorganisationen køre dårligt.

De giver mere viden og flere kompetencer til arbejdsmiljøgrupperne. Arbejdspladserne får en viden om, hvor de kan henvende sig, hvis de har brug for råd. Uddannelserne giver mulighed for at være sammen om noget. Og de giver sikkerhedslederen viden om, hvad der er behov for i organisationen.

Så undvære arbejdsmiljøuddannelserne vil Martin Keis Kristensen nødig.

- Vi hilser ændringerne i 2010 velkommen. Det er blevet naturligt, at man skal indarbejde kompetenceudvikling for arbejdsmiljøgrupperne. Før var det et mere blødt punkt. Man kunne komme med nok så mange opfordringer, men det var op til den enkelte, erindrer Martin Keis Kristensen, der i dag har 150 arbejdsmiljøgrupper at holde styr på.

ANSVARLIGE LEDERE

Men som sikkerhedsleder i Skanderborg Kommune behøver man nu ikke styre sine grupper som en anden general på slagmarken, lader Martin Keis Kristensen forstå.

- Jeg synes, de på rigtig mange arbejdspladser er blevet dygtigere og mere professionelle. Vi har mange ledere, der er meget skarpe på, at arbejdsmiljø er noget, man skal tage sig af. Der er en tydelig bevidsthed om roller og opgaver. Så vi har en fornemmelse af, at vi har løftet arbejdsmiljøorganisationens kompetenceniveau over de sidste fire år.

Man kan fx genkende det decentrale ansvar i, hvordan kompetenceudviklingsplaner bliver til. De 70 lokale MED-udvalg laver dem, og der er ingen detaljeret kontrol af, hvad de indeholder.

- Men vi giver en instruks om at lave kompetenceudviklingsplaner i forbindelse med vores årlige drøftelse, understreger Martin Keis Kristensen.

TYDELIG KOMMUNIKATION

Kommunen udbyder den lovpligtige uddannelse for nyvalgte fire gange om året.

- Så alle skulle kunne nå at blive uddannet inden for fristen på tre måneder, bemærker Martin Keis Kristensen.

Han lægger vægt på at sende meget synlige signaler ud: Her er uddannelsen, som alle skal tage. Der er direkte kommunikation til ledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Det ligger på kommunens portal, og på MED-udvalgs-uddannelsen underviser man i det.

- Vi fortæller helt tydeligt, at det er MED-udvalgets opgave at sikre kompetenceudviklingen inden for fristerne. Derudover har vi en database for alle arbejdsmiljøgrupper. Vi følger op på, om alle har uddannelsesbeviser på den grundlæggende, lovpligtige uddannelse, beskriver Martin Keis Kristensen.

DEN SUPPLERENDE UDDANNELSE

Tilbuddene om supplerende arbejdsmiljøuddannelse tager afsæt i de indsatsområder, hoved-MED-udvalget fastsætter på den årlige drøftelse, som typisk afholdes i sidste kvartal. I 2015 retter

"Vi giver også mulighed for at man kan tilkøbe al den efteruddannelse lokalt, man har behov for. Arbejdsmiljøuddannelse er enormt vigtigt, men vi skal også balancere det i forhold til den kerneydelse, vi skal have til at fungerer"

MARTIN KEIS KRISTENSEN,
SKANDERBORG KOMMUNE

kommunen opmærksomheden mod arbejdsulykker, sygefravær, trivsel og god ledelse og mobning. Uddannelserne bliver målrettet sådan, at deltagerne bliver i stand til at arbejde med de temaer.

- Vi udbyder typisk to generelle temadage. I foråret kom Videnscenter for Arbejdsmiljø eksempelvis og lavede en dag om mobning. Vi arrangerer også interne kurser med egne undervisere, og vejleder i, at arbejdspladserne finder rådgivning der, hvor de har særligt behov. Desuden har vi kurser over fire timer, man kan melde sig på gratis, men det er ikke sikkert, det passer til de lokale behov. Vi lægger op til, at den enkelte leder skal motivere og næsten skubbe arbejdsmiljørepræsentanten til at tage på ergonomikursus, hvis det er det, der er behov for, forklarer Martin Keis Kristensen.

- Og så smider vi nogle penge efter det, tilføjer han som en sidste forklaring på, hvad der får kompetenceudvikling i Skanderborg Kommune til at glide så gnidningsløst af sted. Et par hundrede tusinde om året godt og vel. ■

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.



Nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant – husk arbejdsmiljøuddannelsen

- Grundlæggende viden om arbejdsmiljø
- Vedkommende og virkelighedsnær undervisning
- Forslag til metoder til det praktiske arbejdsmiljøarbejde

Supplerende uddannelse for arbejdsmiljøorganisationens medlemmer

Vi tilbyder en bred vifte indenfor fysisk og psykisk arbejdsmiljø bl.a.

- Vurdér dit indeklima
- Ergonomi for stillesiddende
- Fokus på trivsel og arbejdsglæde
- Bliv den synlige og effektive arbejdsmiljørepræsentant

Se vores kursusudbud og tilmelding online på www.amcentret.dk



arbejdsmiljøcentret

Engelsholmvej 26, 8940 Randers SV
Kirkebjerg Allé 84, 2605 Brøndby
Telefon 8710 8900 • mail@amcentret.dk