

# arbejdsmiljøNET

## Trucks i lange baner

Udbytterig medlemstur til COOP's lager i Vejen

Kollektivt stress:

**Når hele gruppen  
giver op**

ISO 45001:

**Arbejdsmiljø  
indlemmes  
i ISO-familien**

Årskonference:

**Program på midter-  
siderne - kom med**

# Indhold

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| Hvad skal du arbejde med i år?                                 | 3  |
| Virksomhedsbesøg kan ændre spillets gang                       | 4  |
| Kollektiv afmagt avler stress                                  | 6  |
| Efter OHSAS 18001 kommer ISO 45001                             | 8  |
| Verdens sikreste byggeplads er kommet fra start                | 10 |
| <b>Midtersiderne: Program for ArbejdsmiljøNET årsmøde 2015</b> |    |
| Relationer der bærer frugt                                     | 15 |
| <b>ArbejdsmiljøNET</b><br>Nu får ArbejdsmiljøNET ny hjemmeside | 16 |
| <b>TEMA: Akustik</b>                                           |    |
| Lyt til din støjmåling                                         | 18 |
| Veksø A/S har minimeret støjen i storrumskontoret              | 20 |
| Brems bølgerne af lyd                                          | 21 |



## arbejdsmiljøNET

**Næste nummer** maj 2015

**Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet** mandag den 13. april 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](http://www.arbejdsmiljonet.dk)



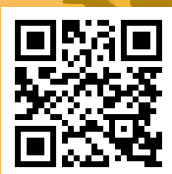
## ArbejdsmiljøNETs aktivitetskalender

Meld dig til arrangementerne og se udførlige programmer på [www.arbejdsmiljonet.dk](http://www.arbejdsmiljonet.dk)

14.04.2015 -  
16.04.2015

**Års-  
konference  
2015**

Kolding



17.06.2015

**Arbejdsmiljø/  
arbejdsskader:  
Hvilke reformer  
er på vej?**

København



**Afbud: skriv til [info@arbejdsmiljonet.dk](mailto: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,-



# Hvad skal du arbejde med i år?

Vi bestræber os på at understøtte medlemmernes daglige arbejde ved at lave arrangementer, hvor I kan hente viden og inspiration i forhold til de udfordringer, I står med netop nu

Derfor vil vi opfordre jer til at sende os oplysninger om målene med arbejdsmiljøarbejdet for det kommende år på



Hvor ligger din virksomheds arbejdsmiljømæssige fokus i det kommende år? På COOP's tørvarelager i Vejen, hvor Region Syd var på besøg i januar, har de bl.a. arbejdet med jobrotation.

netop jeres virksomhed. Vi behandler de indsendte oplysninger fortroligt.

Du kan hente konkrete oplysninger om, hvilke virksomheder, som skal arbejde med nogle af de samme emner som dig ved at henvende dig til sekretær Bente Nørgård.

Hvis du deltager på ArbejdsmiljøNETs årskonference har du også dér mulighed for at hente oplysninger om virksomhe-

der ved at henvende dig til ArbejdsmiljøNETs sekretariat. ■

## Dit fokus i 2015

Udfyld formularen på:  
**arbejdsmiljønet.dk**



needlite™

Ny dansk lampe

## Dagslys og arbejdslampe i ét

### Dagslys hele arbejdsdagen

Med Needlite bestemmer du selv, hvor meget dagslys du vil have i løbet af en arbejdsdag. Lysets intensitet kan ændres trinløst med en enkel berøring på lampernes baser. Lamperne kan også styres med en iPhone app, og tænde og slukke automatisk alt efter, om man er ved lampen eller ej.

### Giver energi – også om aftenen

Selv med den laveste lysintensitet, giver Needlite™ et effektivt tilskud af dagslys, så kroppen forbliver vågen. Forskning har bevist, at dagslystilførsel i løbet af arbejdsdagen giver mere energi og forbedrer produktivitet og koncentrationsevne. Desuden vil du have mere energi efter arbejdsdagen er slut.



### Prøv Needlite™ GRATIS i 14 dage

Oplev forskellen dagligt.  
Ring 56 65 01 45 eller  
Besøg [ergopartner.dk](http://ergopartner.dk)  
Introduktionspris:  
2.995 kroner + moms

## Ergopartner

Mød os på ArbejdsmiljøNETs Årskonference  
2015, 14.-16. april Comwell Kolding.



# Virksomheds- besøg kan ændre spillet's gang

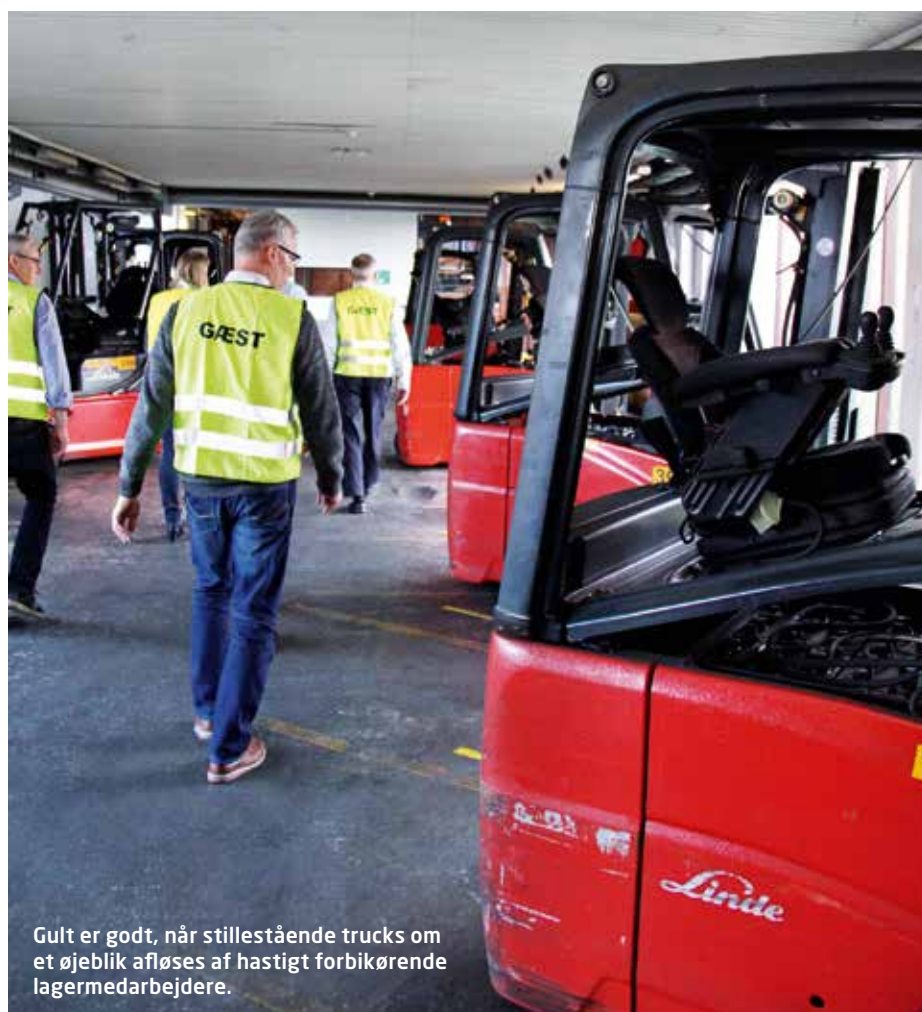
Nok en gang lagde ArbejdsmiljøNET vejen forbi et af COOP's lagre – denne gang var Region Syd på besøg på COOP's tørvare-lager i Vejen

Inspiration til det hjemlige arbejde kan indimellem komme fra flere kanter, end

arrangørerne lægger op til, når man er på virksomhedsbesøg med ArbejdsmiljøNET. Der var meget inspiration at hente i besøget på COOP's tørvarelager i Vejen i forbindelse med Region Syds årsmøde først i januar. Rundvisningen blev indledt med et oplæg af arbejdsmiljøchef Thomas Hermann og produktionschef Poul Deleuran. Herefter bevægede deltagerne sig ud på lageret mellem travle trucks og stablede varer. Én af de

detaljer, arrangørerne gjorde meget ud af, var rengøringen og planlægningen af denne. Poul Deleuran viste bl.a., hvordan rengøringen bliver tilrettelagt og styret ved hjælp af en LEAN-tavle.

Under den videre færd gennem lageret blev deltagerne vidner til en af de konkrete indsatser, lageret gør for at holde hallen ren: En medarbejder i færd med at støvsuge fra en lift helt oppe under loftet. To deltagere fra Esbjerg, som for første gang



Gult er godt, når stillestående trucks om et øjeblik afløses af hastigt forbi-kørende lagermedarbejdere.

## Fra årsmødet i Region Syd: Ny formand: Tine Busk

Ny formand for ArbejdsmiljøNET Region Syd er Tine Busk, der er arbejdsmiljøkoordinator i Fredericia Kommune. De øvrige medlemmer af regionsudvalget blev Bent Kristensen (Velux), Carsten Ditlevsen (AM-Gruppen) og Claus Vesterled (ABB). Suppleanter: Berit Wolmar (Sydvestjysk Sygehus) og Pia Jensen (Sønderborg Kommune).

Bestyrelsen takkede Carsten Ditlevsen for hans år som formand og Kurt Aulbjerg fra Billund Lufthavn, som efter en årrække i regionsudvalget er gået på pension.

Særligt den nye type arrangement på Fredericiamødet fik positive tilkendegivelser med på vejen, da deltagerne på årsmødet i Region Syd evaluerede det seneste års aktiviteter. Stilen i Fredericia var lagt an på at dele almindelige erfaringer fra hverdagen som arbejdsmiljøprofessionel, og det vil den også blive i årene fremover.



deltog på et arrangement med ArbejdsmiljøNET betragtede imponerede aktiviteten. ”Sådan noget kan vi også bruge derhjemme,” sagde de om oplevelsen.

## JOBROTATION OG TRIVSEL

Omdrejningspunktet i COOP's arbejdsmiljøstrategi er sikkerhedskultur. I Vejen bliver øvelsen i at blive mere bevidst om sit eget og kollegernes arbejdsmiljø gennemført via den samme Bradley-model, som man anvender i det øvrige COOP, og som her hænger lige så synligt fremme i plakatstørrelse, som den gjorde på COOP's ferskvarelager i Brøndby, hvor ArbejdsmiljøNET var på besøg i november.

På lageret i Vejen, hvor man har mange medarbejdere med 25-40 arbejdsår på samvittigheden, har de for tiden øjnene rettet på emner som trivsel og jobrotation. Og det fordrer en kraft- og omsorgsfuld indsats, for anciennitetens indgroede vaner kan være vanskelige modstandere. Nogle truckførere har eksempelvis været så glade for de rullende manøvrer mellem reolerne, at de havde mere end svært ved at se sig selv



Det er ikke sundt at sidde i en gaffeltruck hele dagen hver dag, og det er en af grundene til, at COOP's lager i Vejen har indført jobrotation.

udføre arbejde, der ikke indebar et trucksæde under buksebagen. Men det er ikke sundt at køre truck hele dagen hver dag. Det er én af grundene til, at lageret i Vejen har indført, at alle

lagermedarbejdere skal rotere mellem skiftende arbejdsopgaver. Efter indledende utilfredshed lyder tilbagemeldingerne nu, at truckførerne er glade for jobrotationen. ■



## Tryghed. Trivsel. Glæde. Engagement. Overskud.

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

Så hjælper Bureau Veritas jer på vej! En struktureret og systematisk tilgang er den direkte vej til et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Bureau Veritas giver jer de redskaber, der er brug for! Se mere på: [www.bureauveritas.dk](http://www.bureauveritas.dk)

**Bureau Veritas Danmark** · [www.bureauveritas.dk](http://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**



# Kollektiv afmagt avler stress

**Observation:** Fordi de talte sammen om, hvor belastede, de var, fordi travlheden tog til, og fordi ledelsen ikke lyttede, blev de mere stressede

Forsker Tanja Kirkegaard har netop fået titlen Ph.D. til sit visitkort på baggrund af studier af grupper af medarbejdere på en større dansk virksomhed. Med sin afhandling om kollektiv stress har hun skrevet et nyt kapitel i den lange historie om, hvor komplekst et fænomen stress egentlig er, og hvordan det opstår.

- Da jeg kom ud at observere virksomheden, havde de netop fået nye opgaver, som de havde svært ved at nå. Jeg målte deres stressniveau undervejs, og da jeg forlod virksomheden, var det steget, særligt i en gruppe af laboranter, der stod i en kamp, de ikke kunne vinde, fortæller Tanja Kirkegaard. Hun observerede to grupper medarbejdere: Laboranter og forskere. De havde vidt forskellige måder at reagere på et stigende arbejdspress på.

## DEN KOLLEKTIVE STRESS

Laboranterne arbejdede tæt sammen. De talte meget sammen om deres arbejde.

- Når man sidder tæt sammen fysisk og har et stærkt sammenhold, så er der større mulighed for, at det øgede arbejdspress kommer til at fylde rigtig meget, fordi man har muligheden for tale om det og har fokus på at hjælpe hinanden. For mange af dem var det en beskyttende og positiv faktor, at de sad sammen og kunne hjælpe hinanden. Men i de situationer, hvor de ikke havde andre steder at gå hen, fordi ledelsen ikke ville hjælpe, så havde de kun hinanden at gå til og så voksede frustrationerne internt i gruppen, konstaterer Tanja Kirkegaard.

Gør sammenhold ikke stærk?

- Hvis ikke der er mulighed for at handle, kan der opstå negative processer, der vokser sig større, siger Tanja Kirkegaard. I den indledende fase, da ordrebunken begyndte at vokse, var der ikke nogen kære mor. Der var ingen leder i sigte, som kunne hjælpe laboranterne



Tanja Kirkegaard har bl.a. observeret en gruppe laboranter blive mere stressede som følge af manglende indflydelse og intern krisestemning. Foto: Shutterstock

med at finde en løsning: Ansætte flere, aftale overarbejde, ændre på organisationen af arbejdet eller hvad der nu ellers kunne afhjælpe problemet. Laboranterne blev mere og mere frustrerede. En stemning, der var skabt gennem den måde, de talte om situationen på, og som fik næring gennem manglende udmeldinger fra ledelsen.

## MODSTYKKE

Forskerne var modstykket, der bekræfter reglen. Også de var ramt af travlhed. Men modsat laboranterne talte forskerne ikke særlig meget sammen, bl.a. pga. deres enmandskontorer. De arbejdede. Mere. Sådan løste de problemet.

- De havde også et relativt højt stressniveau, men det var ikke stigende som hos laboranterne i den periode, jeg var der, og de udviklede ikke kollektive stressprocesser. Det betyder ikke, at det nødvendigtvis er en god strategi at arbejde

sig ud af det, for på sigt kan man også forestille sig, at deres stressniveau kunne forværres, hvis arbejdspresset fortsatte.

## TRUSSEL

Vi kan slå fast, at truslen for de to grupper var nogenlunde den samme: Mere arbejde. Men reaktionerne var vidt forskellige. Altså er stress ikke bare noget, der opstår, når der er bestemte risikofaktorer til stede, siger Tanja Kirkegaard. Det er mere komplekst end som så.

For laboranterne skete der følgende: For det første blev de rent faktisk presset af flere opgaver, end de var vant til. For det andet bakkede ledelsen dem ikke op. Hertil kom den yderligere forvikling i sagen, at arbejdsmængden forekom dem truende.

Men hvordan kom det dertil? Det gjorde det bl.a., fordi laboranterne i fællesskab talte om, at de nye opgaver hængte som et damoklessværd over hovederne på

dem, og at de valgte kollektivt at forsøge at ændre på betingelserne.

- Det er ikke sådan, at alle reagerer ens. Om noget er truende for os og hvordan vi skal handle i forhold til det, er også noget vi bliver enige om i de sociale grupperinger vi indgår i, så derfor kan der være gruppeforskelle i, hvordan vi vurderer vores arbejdsbetingelser og i de måder vi handler på, siger Tanja Kirkegaard.

- Men det er vigtigt for mig at påpege, at det ikke alene er de processer, hvor vi påvirker hinanden, der gør os stressede. Der skal være nogle andre forhold til stede samtidig. Eksempelvis en leder, der siger, at de forslag, medarbejdere selv har om forandringer, ikke kan lade sig gøre, tilføjer hun. Når det så er tilfældet, så kan selve samtalen blandt medarbejderne om at ændre noget og den forgæves kamp for at ændre forholdene blive en stressfaktor oveni alt det andet.

## DU ER PÅVIRKET

Intet menneske går upåvirket gennem livet. Vi tror på, hvad andre fortæller os. Vi er ikke som linedanseren, der ikke skal andet end blot træde ned på det næste stykke af linen foran sig. Nej, andre mennesker kan for hvert skridt, vi tager, flytte på vores forestilling om, hvor tovet er. Så bliver linedans en helt anden, risikabel affære. Men heldigvis kan vi stadig krydstjekke vores forestilling med virkeligheden. Kigge ned og se linen. Som en medarbejder sagde til Tanja Kirkegaard:

- Her i afdelingen har vi travlt, og det skal vi have. Men når jeg kigger på, hvor meget tid jeg egentlig har til hver opgave, så har jeg egentlig slet ikke så travlt endda.

- Han var blevet lullet ind i en fortælling om at have travlt, som til dels udsprang af en udpræget travlhedskultur, som kendetegnede firmaet som helhed, påpeger hun.

Et andet godt eksempel på at blive påvirket fik Tanja Kirkegaard fra en

medarbejder, som var blevet revet med over, hvor travlt der var, gennem en email-konversation.

- Men så havde den samme medarbejder talt med en kollega, som beroligede ham: Vi skal nok nå det her. På den måde vekslede medarbejderens reaktion mellem ophidselse og ro fra den ene påvirkning til den anden, siger Tanja Kirkegaard.



Tanja Kirkegaard.

## GRUPPETÆNKNING

Det er i menneskers samspil med hinanden, at frygten for en truende fare opstår, og den frygt kan give stress. Tanja Kirkegaard håber, hun kan være med til at bringe denne mere komplekse synsvinkel længere ind mod kernen af stressforskningen. Til hendes smag har den været for polariseret: Enten hed det "risikofaktorer" – eller også hed det "individet og dets personlighed".

- Jeg kigger på, hvordan man vurderer de betingelser, man arbejder under. Den vurdering er grundet i ens interaktion med andre mennesker. Vi skal se på, hvad det er, der får medarbejdere på en arbejdsplads til at tænke og handle på en given måde, opsummerer hun.

- Altså, der er måder at tænke på, der bliver skabt i en gruppe. Det kunne jeg se, da jeg tidligere havde mennesker i terapi. Når de vendte tilbage til arbejdet, begyndte de at tænke på den samme måde som deres sociale gruppering på arbejdet og havde svært ved at holde fast i

de ting, vi havde arbejdet med i terapien, pointerer hun.

## LØSNINGER

I en anden afdeling, Tanja Kirkegaard fulgte, så hun et eksempel på, hvordan man kan håndtere opløb til stress.

- De var meget gennemsigtige i deres måde at lede på. Jeg var overrasket over, hvor meget ledelse egentlig betød. Ledelsen var meget opmærksom på at fortælle, hvordan arbejdspresset så ud, hvilke ordrer, der var på vej, og hvad de ville gøre for at lette byrderne for medarbejderne. Allerede inden medarbejderne havde nået at tænke over, at de måske ville få travlt, havde ledelsen arrangeret møder om situationen. Det viste, at de tog medarbejderne og situationen alvorligt. Der var mange ting at hente i deres ledelsesstil.

## TR OG AMO

I den stress-truede afdeling spillede tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøorganisation en rolle. Tillidsrepræsentanterne forsøgte at bibeholde en konstruktiv tone på møderne. Arbejdsmiljøorganisationen tog aktive skridt for at ændre på noget: Satte forskere to og to sammen for at give mulighed for faglig støtte frem for at sidde alene. Hentede hjælp udefra i form af en arbejdsmiljørådgiver.

Her stoppede Tanja Kirkegaards studier, men hun har hørt, at det går bedre. Nye ledere og en anden organisering af arbejdet har skabt fremgang.

- Det er vigtigt, at man som medarbejder er opmærksom på, hvordan man taler om tingene – eksempelvis at være handlingsorienteret. Og ledelsen skal sørge for, at der er mulighed for at handle og være gennemsigtig. Ledelsen kan gøre rigtig meget ved at vise, at man er der for at hjælpe medarbejderne. Det gav en kæmpe loyalitet i den afdeling, hvor det var sådan, opsummerer Tanja Kirkegaard. ■



**TNG Engineering ApS**

**Din rådgivningspartner indenfor eksplosionsfarlige områder – uddannelse – inspektion – ATEX – APV**

**Kontakt os på tlf. 58 38 38 82 eller e-mail [info@t-n-g.dk](mailto:info@t-n-g.dk)**



# Efter OHSAS 18001 kommer ISO 45001

Et verdensomspændende samarbejde om at lave en ny standard for arbejdsmiljøledelse kan betyde et farvel til OHSAS 18001 og goddag til ISO 45001

Lige nu er målet at lancere den nye standard for arbejdsmiljø - ISO 45001 - til september 2016. Det kan meget vel betyde, at OHSAS 18001 bliver trukket tilbage, lyder vurderingen fra Kristian Glæsel, der er formand for den arbejdsgruppe under ISO (International Organization for Standardization), som i øjeblikket er ved at lave den nye standard, og netop hjemvendt fra arbejds-møde i Trinidad:

- 18001 bliver antageligt trukket tilbage. Mere sikkert kan det ikke siges. Lad os sige det på den måde, at der ikke er grund til at have to standarder, hvis de begge lever op til formålet, siger Kristian Glæsel.

## OVERGANGSPERIODE

Der vil i givet fald blive en overgangsperiode på tre år til at konvertere til den nye standard.

- Det kan blive lidt tricky i lande, hvor man har indbygget standarder i lovgivningen - fx som i Danmark, hvor 18001 er en anerkendt standard. Myndighederne skal finde ud af, om de skal godkende både 18001 og 45001 - eller bare den sidste, hvad der vil være mest logisk - men det er deres valg. Jeg vil dog sige, at jeg bliver overrasket, hvis man ikke går fra 18001 til 45001, erklærer Kristian Glæsel.

## DEN GRØNNE KRONE-SMILEY

For den enkelte virksomhed kan overgangen få som konsekvens, at der kan være en periode, hvor 45001 ikke er anerkendt, og hvor man derfor ikke kan pryde hjemmeside og andre officielle

dokumenter med den grønne krone-smiley. Overgangen fra den ene standard til den anden, behøver derimod ikke blive så stor:

- De fleste vil opdage, at hvis de i forvejen har haft et seriøst system, så bliver overgangen ikke så krævende. Hvis man blot har haft et system for at have et diplom hængende på væggen, så kommer man på arbejde, anfører Kristian Glæsel.

## KIG OVER HÆKKEN

I den nye standard kan virksomheder ikke nøjes med at sørge for gode arbejdsvilkår for deres egne medarbejdere. De skal eksempelvis også forholde sig til, hvilke samarbejdspartnere de vælger eller hvordan virksomhedens produktion kan påvirke borgere i nabolaget. Konsekvensen af ISO 45001 er bl.a., at det bliver vanskeligere for virksomheder at se bedre ud på arbejdsmiljøfronten ved simpelt hen at outsource risikobetonet arbejde.

*"Alle standarder får en fælles struktur. ISO 9001, ISO 14001 og ISO 45001 får samme inddeling og ordvalg. Det er en kæmpe fordel for dem, der skal sidde med flere standarder"*

KRISTIAN GLÆSEL,  
FORMAND FOR ARBEJDSGRUPPEN  
UNDER ISO

## LEDELSEN ER PÅ

Samtidig strammer ISO 45001 kravet til, at arbejdet med sikkerhed og sundhed bliver integreret i virksomhedens overordnede ledelsessystem. Det vil mange steder betyde, at topledelsen bliver nødt til at tage et større ansvar for arbejdsmiljø.

- Med ISO 45001 skal arbejdsmiljøledelsessystemet være en del af virksomhedens core business - det skal være en

ægte del af det at drive en virksomhed - rent filosofisk er det en bedre og mere tidssvarende måde at lave en standard på, siger Kristian Glæsel.

## MANGE ER PÅ ISO

Det er for at gøre livet lettere for de mange virksomheder, som i forvejen rider på ISO-bølgen, at fødslen af en OHSAS 18001-søster er sat i gang. Gruppen, der udvikler ISO 45001 har særligt lagt vægt på at lægge den nye standard så tæt som muligt op ad ISO 14001. Dels fordi især mange mindre virksomheder lader en medarbejder tage sig af både 14001 og 18001, og måske også 9001. Samtidig er håbet, at standarden vil vinde større udbredelse og anerkendelse med ISO som varemærke.

- Alle standarder får en fælles struktur. ISO 9001, ISO 14001 og ISO 45001 får samme inddeling og ordvalg. Det er en kæmpe fordel for dem, der skal sidde med flere standarder. Det er nok noget af det mest revolutionerende, siger Kristian Glæsel.

## RYGTERNE FLYVER

Det flyver med rygter om den nye standard, selv om den langt fra er færdig endnu. Derfor har Kristian Glæsel taget initiativ til en konference på Hotel Nyborg Strand den 5. marts, hvor interesserede kan få aflivet myterne og høre forklaringer og beskrivelser fra nøglepersoner fra ISO.

►  
Det seneste møde om ISO 45001 blev holdt under varmere himmelstrøg på Trinidad.



- Den samme dag, som vi holdt det allerførste møde om ISO 45001 i London, udkom der en bog om, hvordan man skulle skifte 18001 ud med 45001. Der er penge i at prøve at gøre sig klog på det, så det er der masser af mennesker, der gør, selv om de ikke aner, hvad de snakker om. På mødet i Nyborg kan man komme og tale med nogle af dem, der har arbejdet med at udvikle standarder de seneste 15-20 år, bl.a. Charles Corrie, der er et ikon inden for ISO-sammenhæng – det synes jeg er interessant, lyder invitationen fra Kristian Glæsel.

### TILBLIVELSE AF EN STANDARD

Det er 80 delegerede fra hele verden, som i fællesskab møjsommeligt stykker ISO 45001 sammen. Bevæggrundene er både forretning og humanisme. 6.600 mennesker dør dagligt på denne jord af arbejdsrelaterede årsager. Organisationen ISO er en

NGO – altså uafhængig af nationale interesser. Og blandt samarbejdspartnerne finder man også ILO – den internationale organisation for arbejdstagere. Samtidig kan man dog bruge arbejdet kommercielt, idet man efterfølgende kan tage hjem og sælge certificeringsydelser.

### INTERNATIONAL UENIGHED

På Trinidad behandlede de 80 delegerede 2884 kommentarer på en uge.

- Den største udfordring er at få 80 delegerede til at blive enige, beretter Kristian Glæsel.

- Der er to emner, vi diskuterer meget: Hvem er dækket af standarden, og hvem skal inddrages? Hvor meget inddragelse, der skal til, er landespecifikt. Om det skal være fagforeningen eller som i Danmark valgte medarbejderrepræsentanter. Standarden åbner for begge dele. Som udgangspunkt dækker standarden

arbejdere, dvs. det traditionelle 'blue collar'-begreb. Men det er nok ikke så rammende mere. Derfor har vi omdefinert arbejdere

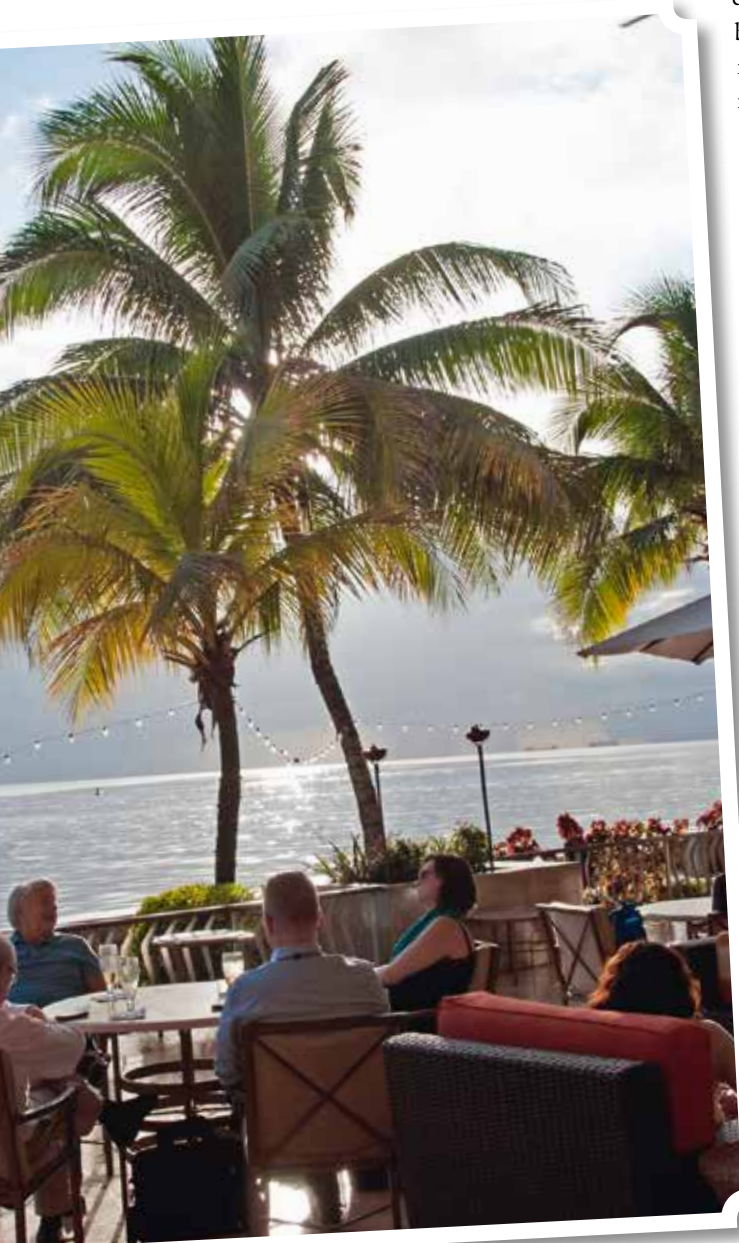
til alle, der udfører arbejde eller arbejds-lignende opgaver. Dermed dækker standarden alle fra den administrerende direktør til piccoloen, forklarer Kristian Glæsel

### MAN VIL OVERHOLDE STANDARDER

Der er to store fordele for virksomheder og deres medarbejdere ved at få en certificering, forklarer Kristian Glæsel. Den ene er, at med diplommet på væggen kommer der en udenforstående og kontrollerer, om man lever op til den nationale lovgivning. Det er især en fordel i lande, hvor der kan være langt fra lov til virkelighed. Den anden er, at virksomheder som oftest vælger at lade sig certificere, fordi det er et krav fra kunder. Det giver et stort incitament til at overholde standarden. ■

Læs om mødet  
i Nyborg

... på [ny-iso-9001.dk](http://ny-iso-9001.dk)



## 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](mailto:info@bamr.dk). Læs mere: [www.bamr.dk](http://www.bamr.dk)

Du kan høre Willy Thomsen fortælle mere om verdens sikreste byggeplads på ArbejdsmiljøNETs årskonference (se midtersiderne)

# Verdens sikreste byggeplads er kommet fra start

**Hillerød, januar 2015:**  
Håndværkerne graver i undergrunden på verdens sikreste byggeplads

Et eksisterende stålhus med glasfacade og betondæk hos medicinalvirksomheden Biogen Idec i Hillerød bliver nu indrettet til et af Nordeuropas største anlæg for biologisk produktion.

- At vi kalder det verdens sikreste byggeplads er ment som en provokation, fortæller byggeleder Willy Thomsen. Ophavskvinde til udtrykket var vistnok ArbejdsmiljøNETs formand Charlotte Breinholt, som har sit daglige virke hos Biogen Idec. Målet er at balancere mellem to yderpunkter, hvor man på den ene side risikerer at male sig op i et hjørne ved at kræve nul ulykker, på den anden side ender i kynisme ved at acceptere, at ulykker sker.

- Hvis vi siger, at nul ulykker er det eneste, vi kan acceptere, hvad så? Jamen, så har vi jo tabt i det tilfælde, at der sker en arbejdsulykke. På den anden side fejrede de forleden i radioen, at et stort projekt har haft 300 dage uden uheld. Det kan jeg godt forstå, at de gør. Til gengæld forstår jeg slet ikke kommentaren: Man kan ikke bygge så stort et projekt uden ulykker, det må man bare acceptere. At et byggeri til en milliard kroner rent statistisk vil generere fire ulykker. Det vil jeg simpelthen ikke acceptere, slår Willy Thomsen fast.

**Commitment:** Håndværkerne skal holde pause sammen i pavilloner, for så bliver det nemmere at snakke sammen på tværs og skabe relationer.

- Biogen Idec har setuppet til at skabe verdens sikreste byggeplads. Jeg siger, at jeg vil prøve at lave en arbejdsplads fri for ulykker. Der er selvfølgelig ting, der er uforudsigelige og udenfor min kontrol. Men jeg vil gøre alt, hvad der står i min magt, og bruge de ressourcer, der skal til. Hvis der så alligevel sker ulykker, handler det om at se på, hvad vi kan gøre bedre, for at det ikke sker igen, forklarer Willy Thomsen. ■





## Arbejdsmiljøuddannelsen 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](http://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
- \*Åabenraa

Tlf. 70 107 706



# Netværk der styrker arbejdsmiljøarbejdet



Årskonference 2015

14.-16. april på Comwell i Kolding



# NETVÆRK DIG TIL SUCCES

GRATIS "GET-TOGETHER-ARRANGEMENT" - MED AFTENSMAD, SPÆNDENDE OPLÆG, FAGLIG SNAK OG HYGGE. DELTAGERNE BETALER KUN UDGIFTEN TIL OVERNATNING!

**20.00-21.30** Manden bag bogen "Netværk dig til succes", Christian Stadil, vil udfordre os på, om vi får nok ud af at netværke.

Som så mange andre professionelle færdigheder er det noget, som man via indsigt og træning kan blive endnu bedre til. Christian har medvirket til at formulere seks kompetencer, som den gode netværker skal have.

**Alle, der kommer til get-together, får et eksemplar af bogen "Netværk dig til succes" som gave af ArbejdsmiljøNET.**



**Christian Stadil** er rådgiver, coach i mere end 250 virksomheder og medforfatter på bøger om netværk, ledelse af netværk og arbejdsliv. Han er indehaver af Enso Consult, hvis mål er "at gøre de bedste bedre". I bagagen er også en karriere som elitehåndbold-spiller med 146 landskampe. Christian er uddannet cand. merc, 50 år, gift med Jane og far til Gulliver og Columbus.

## ONSDAG DEN 15. APRIL



**08.30-09.30 ANKOMST OG REGISTRERING  
MORGENKAFFE OG RUNDSTYKKER**

**09.30-09.35 VELKOMST OG PRÆSENTATION AF  
ORDSTYRER LIS THODBERG**

*v/Charlotte Breinholt, formand for  
arbejdsmiljøNET*

**09.35-10.35 SAMARBEJDET OM ET BEDRE ARBEJDS-  
MILJØ OG 2020-MÅLENE**

Aktuelle udfordringer i arbejdet med at få 2020 målene i hus set fra Arbejdstilsynet side.

Om vigtigheden af arbejdsmiljølederens netværksarbejde internt i virksomheden og ud af huset. Et godt netværk kan kvalificere de valg, man træffer som arbejdsmiljøleder og gøre det lettere at skaffe relevant viden.  
*v/Peter Vesterheden, direktør for Arbejdstilsynet*

**10.35-11.15 KAFFEPAUSE / AKTIV Udstilling**

**11.15-12.30 DILEMMA: LOVGIVNING OG LEDELSERET**

Dialog i plenum: Dilemmaet imellem lovgivningen på det psykiske område og lederes ret til at lede og fordele arbejdet.

*Panel: Jan Lorentzen, DI, Peter Dragsbæk, CO-Industri, Lars Andersen, Lederne og Sanne Nikolajsen, FOA*

**12.30-14.00 STÅENDE FROKOST OG NETWORKING  
I Udstillingen**

**14.00-14.45 STYRK JERES SAMARBEJDE OG  
VINDER-KULTUR**

Hvordan skaber man en vinder-kultur på arbejdspladsen, så arbejdsglæden stiger, og



resultaterne forbedres? Hør om, hvordan medarbejderne kan få energi SAMMEN i stedet for at udkonkurrere hinanden internt. Nogle gange gør de små enkle ting den helt store forskel.

*v/Thomas Grønnemark, foredragsholder*

**14.45-15.00 KAFFEPAUSE / AKTIV Udstilling**

**15.00-15.45 DARE TO CARE**

Sikkerhedskultur i verdensklasse på et fundament af systematisk arbejdsmiljøarbejde.

I Novozymes har man i mange år arbejdet på at højne sikkerhedskulturen samt nedbringe antallet af arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser eksempelvis gennem initiativet Behavior Based Safety.

*v/Arbejdsmiljørådgiver Lena Bech Holskov og Arbejdsmiljøchef Lene Hjerrild, Novozymes*

**15.45-17.00 KAFFEPAUSE OG NETWORKING  
AKTIV Udstilling**

**17.00-18.00 GENERALFORSAMLING**

**18.00-19.00 PAUSE / NETWORKING**

**19.00- FESTMIDDAG**





**09.00-09.45 VERDENS SIKRESTE BYGGEPLADS**

Nul ulykker som mål? Og tre nøgleudfordringer! Nemt nok, men meget svært!

Willy Thomsen ved, hvor svært det kan være at få alle til at arbejde sikkert. Willy har brugt det meste af sin tid på at være en del af holdet, der prøver at lave Verdens sikreste Byggeplads ved at gøre sikkerhed personligt, relevant og vigtigt.

*v/Willy Thomsen, Project Construction Manager, Biogen Idec*

**09.45-10.15 KAFFEPAUSE / AKTIV Udstilling**

**10.15-11.15 AKTIVE INDLÆG**

**1 ATs nye model til ulykkesundersøgelse**

Hør hvordan AT undersøger ulykker og lær at bruge samme værktøj. Værktøjet er enkelt og selvforklarende, og udviklet på basis af mange års erfaringer med ulykkesundersøgelse og kan bruges af alle i AMO.

*v/Holger Delfs, Mia Birkum Juul og Victor Mørk Johansen*

**2 Udfordringer og fælder i maskindirektivet**

Der er stadig forvirring og misforståelser omkring CE-mærkning af sammenbyggede anlæg. Hvor ligger ansvaret for sikkerhed og den tilhørende CE-Mærkning? Hvordan hænger det sammen med andre krav til sikkerhed?

*v/teknisk direktør John Rasmussen, Bowitek ApS*

**3 Godt psykisk arbejdsmiljø – når der sker forandringer på arbejdspladsen**

Forandringer kan være positive og til gunst for både ledere og medarbejdere, men forandringer kan også sætte det psykosociale arbejdsmiljø under pres.

Workshoppen ser på forskningens anbefalinger om kommunikation, involvering og støtte samt Rejseholdets erfaringer med emnet.

*v/Nis Kjær, Rejseholdet – en del af Det Nationale Forskningscenter*

**4 Forandringer i et kulturmix**

Sådan håndterer ISS de udfordringer, der kan opstå, når man står med en sprog-, religions- og kulturmæssig meget forskellig personale sammensætning og skal forandre og implementere nye processer.

*v/Jane Lund Henriksen, ISS*



**11.30-12.15 LØBENDE DIALOG OM SOCIAL KAPITAL ER ET VIGTIGT SUPPLEMENT TIL MÅLINGER**

Løbende dialoger om social kapital kan supplere målinger på trivsel, APV mm. og gøre det muligt for arbejdsmiljøorganisationen at sætte det psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen med større vægt.

*v/Hanne V. Moltke, New Stories Consulting ApS*

**12.00-12.45 FROKOST OG NETWORKING AKTIV Udstilling**

**12.45-14.45 ARBEJDSGLÆDE: SÆT FOKUS PÅ DET, SOM VIRKELIG VIRKER**

Et overdrevet fokus på frugtordninger, fitnessrum og fredagsbar påvirker ikke arbejdsglæden synderligt, viser forskning.

Hør, hvad I kan gøre hurtigt, billigt og effektivt for at skabe mere energi, motivation og arbejdsglæde.

*v/Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer*

**14.45-15.30 PRÆMIOVERRÆKKELSE KAFFE OG AFSLUTNING**



**11.15-11.30 PAUSE**

# Konferencen er for alle med interesse for arbejdsmiljø og human resource

| DELTAGELSE                                                                                                             | KONFERENCEAFGIFT         |                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                                                                                        | Medlemmer                | Ikke-medlemmer           |
| <b>14., 15. og 16. april</b><br>Prisen inkluderer Get-together-arrangement, forplejning, festmiddag og 2 x overnatning | kr. 6.400<br>ekskl. moms | kr. 7.000<br>ekskl. moms |
| <b>15. og 16. april</b><br>Prisen inkluderer forplejning, festmiddag og overnatning                                    | kr. 5.500<br>ekskl. moms | kr. 6.200<br>ekskl. moms |
| <b>15. april</b><br>Prisen inkluderer frokost                                                                          | kr. 3.200<br>ekskl. moms | kr. 3.600<br>ekskl. moms |
| <b>16. april</b><br>Prisen inkluderer frokost                                                                          | kr. 3.200<br>ekskl. moms | kr. 3.600<br>ekskl. moms |

Konferencedeltagelse vil blive faktureret umiddelbart efter tilmelding.

## TID OG STED

14., 15. og 16. april 2015  
Comwell Kolding  
Skovbrynet 1, 6000 Kolding  
Tlf. 76 34 11 00, Fax 76 34 12 00  
E-mail: hotel.kolding@comwell.dk  
Kørselsvejledning: www.comwell.dk

## KONFERENCEUDVALG

Marianne Mortensen, Brønderslev Kommune  
Susse Krogh, DONG Energy  
Jani Aunskjær, Total Wind A/S  
Charlotte Breinholt, Biogen Idec Manufacturing ApS  
Bente Nørgård, ArbejdsmiljøNET

## TILMELDINGSFRIST

Sidste frist for tilmelding er fredag den 27. marts 2015.

## AFMELDING

Kan ske indtil den 27. marts 2015. Herefter betales fuld pris, hvilket også gælder ved udeblivelse.

## SPØRGSMÅL

Kan rettes til sekretariatet.

# Netværk der styrker arbejdsmiljøarbejdet



Tilmelding på [www.arbejdsmiljønet.dk](http://www.arbejdsmiljønet.dk)



# arbejdsmiljøNET

Virksomhedernes arbejdsmiljøprofessionelle



Du kan møde Christian Stadil på ArbejdsmiljøNETs årskonference.



# Relationer der bærer frugt

## Hold forbindelser ved lige til de rette mennesker

Det gælder ikke bare om at netværke og vidensdele så meget som muligt. Derimod er det vigtigt at sørge for, at de rigtige medarbejdere og ledere taler sammen.

Én af de klassiske netværkssynder i arbejdsmiljøets verden er, når arbejdsmiljøfunktionen er malplaceret organisatorisk. Eksempelvis "nede" hos teknikerne. Det kan godt være, det er nogle hyggelige fætre, du dermed har som kolleger, men berige dig med arbejdsmiljøtips eller væsentlig indflydelse på retningen i virksomheden kan de sjældent.

Og det er jo bare dig og dit arbejdsmiljørelaterede netværk. Tænk så på, hvis det står lige så galt til med de øvrige medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen? Det kan måske være værd at undersøge med en netværksanalyse?

### MÅL DIN ARBEJDSMILJØORGANISATION

Et netværk, der er nærliggende at kortlægge for en arbejdsmiljøprofessionel i en virksomhed er arbejdsmiljøorganisationens. Med en måling kan

man bl.a. komme nærmere et svar på, hvor involveret topledelsen er i det daglige arbejdsmiljøarbejde – eller i hvor høj grad arbejdsmiljøorganisationens medlemmer trækker på eksterne ressourcer – det være sig arbejdsmiljørådgivere, fagforeninger eller andre med forstand på arbejdsmiljø.

Når du skal analysere et netværk i organisationen, foregår det ved at indsamle data fra relevante medarbejdere. Den enkelte medarbejder skal typisk svare på fire-fem spørgsmål. Det kan eksempelvis være: "Hvilke af dine kolleger diskuterer du ugentligt arbejdsmiljørelaterede emner med". Eller "hvilke ledere udveksler du informationer med om arbejdsmiljø?"

Når man analyserer svarene ved at danne et kort af streger mellem personer, tegner der sig et billede af, hvordan et netværk ser ud på det pågældende område. Man kan tegne billeder af enkelte medarbejders relationer eller af relationer mellem hele afdelinger.

Hvis det viser sig, at arbejdsmiljøorganisationen i beskeden grad henter inspiration fra kompetente ressourcepersoner, så kan det være anledning til at lave om på nogle af mønstrene i virksomhedens kommunikation internt og eksternt. ■

## Christian Stadil: Netværk dig til succes

På ArbejdsmiljøNETs get-together-arrangement den 14. April – som optakt til årskonferencen – kan du høre Christian Stadil fortælle om, hvordan man kan få det optimale ud af at netværke.

Vi har spurgt Christian Stadil, hvorfor det er så vigtigt for virksomheder og enkeltpersoner at optimere deres netværk:

- En virksomhed lever af at nå sine mål. For at nå dem har man nogle strategier. Man har typisk nogle interesser, man skal lykkes over for. For at kunne det, er det vigtigt, at der er nogen i virksomheden, der danner relation til dem. Har man ikke relation til de rette, er der risiko for, at virksomheden spilder sin tid. Hvis man netværker de forkerte steder er det nærmest bedre at lade være, siger han.

Christian Stadil beskæftiger sig med at hjælpe virksomheder med at styrke evnerne til at netværke:

- De fleste virksomheder dyrker de forkerte netværk. Det er for det meste sådan, at de enkelte medarbejdere er med i nogle netværk for deres egen karrieres skyld. De uformelle netværk på arbejdspladsen er ofte lige så tilfældige, fortæller Christian Stadil. I en sådan situation kan virksomheden have brug for en netværksstrategi.

## Store oprydningsdag:

# Nu får ArbejdsmiljøNET ny hjemmeside

Vi trængte til det - nu fokuserer vi på det væsentlige

På den nye hjemmeside fokuserer vi på det, som er væsentligt for dig som medlem, og som du ikke kan få andre steder: ArbejdsmiljøNETs arrangementer, nyheder, der vedrører dig, og dit netværk som arbejdsmiljøleder, -konsulent, -koordinator - eller hvordan din stillingsbetegnelse som arbejdsmiljøprofessionel nu er. Og så bringer vi os teknisk på omgangshøjde med nutiden.

### SMART ONLINE

Teknisk set er den største landvinding, at hjemmesiden nu velvilligt lader sig læse fra tablets og smartphones. Vi har i bestyrelsen vurderet, at det var meget væsentligt at efterkomme behovet for at kunne gå gnidningsfrit til foreningen fra alle elektroniske platforme.

### MEDLEMSBLAD ONLINE

Som du nok allerede har bemærket, er medlemsbladet begyndt at udkomme som et e-blad. Med virke fra begyndelsen af 2015 har vi udvidet mulighederne for at bearbejde bladet online, ligesom bladet som resten af hjemmesiden er blevet mere tilgængeligt fra tablets og smartphones.

### NETVÆRKET FLYTTER

Som du kan læse mere om herunder, holder vores interne kommunikation flyttedag. Tiden er

ganske enkelt løbet fra at vedligeholde selvstændige "sociale medier", som man godt kan kalde vores gamle, interne kommunikation. Afløseren hedder LinkedIn.

### LETTERE AT ADMINISTRERE

Det har været et stort ønske fra sekretær og journalist at få et system, der var lettere at arbejde med. Det har vi fået. Den nye hjemmeside giver flere muligheder for at håndtere medlemsændringer, kontingentbetalinger og opgaver i forbindelse med arrangementer automatisk. Ligeledes er vedligeholdelse af sitet, opdateringer med nyheder og arrangementer og udsendelse af nyhedsbrev en del lettere at håndtere end før.

### I LUFTEN

Den nye hjemmeside forventes at gå i luften den 1. april 2015. ■



### LinkedIn:

## Det skal DU gøre

Hvis du vil tage del i ArbejdsmiljøNETs interne diskussioner, får du brug for at oprette en profil på LinkedIn. Fremtidens netværksstruktur for ArbejdsmiljøNET kan man kalde semi-åben, hvor den før var lukket. Før var det kun medlemmer, der kunne få adgang til hinanden ved at logge ind og her diskutere med hinanden på et lukket forum. Det går vi bort fra nu. Fremover vil vores medlemsforum ligge på LinkedIn.

Det betyder, at du som medlem af ArbejdsmiljøNET ikke længere automatisk har en personlig profil. Den skal du selv oprette ved at tilmelde dig LinkedIn og udfylde din profil.

Ved at være synlig på LinkedIn opnår ArbejdsmiljøNET og du som medlem at indgå i det overordnede flow af arbejdsmiljødiskussioner, -profiler, -karrieremuligheder eller -arrangementer, som i forvejen findes derinde. Som netværk betragtet bliver ArbejdsmiljøNET altså en fleksibel del af mange forskellige slags netværk og grupperinger. Vi håber, det vil bidrage til dynamik - både for os selv og for den øvrige arbejdsmiljøverden.

### PRIVAT

ArbejdsmiljøNETs overordnede gruppe på LinkedIn bliver åben. Imidlertid er der på LinkedIn rig mulighed for at oprette grupper, som er private. Det er en måde, hvorpå vi mener at kunne fastholde muligheden for en intern dialog, som vi synes kun angår medlemmer eller grupper af medlemmer. Meget mere om det senere.

Nogenlunde sådan her kommer ArbejdsmiljøNETs nye hjemmeside til at se ud på computerskærm, tablet og smartphone.

# Kom til gratis eftermiddagsmøder om forebyggelse af stress

Branchearbejdsmiljørådet BAR Kontor afholder gratis formidlingsmøder med fokus på forebyggelse af stress tre steder i landet. Stresscoach og konfliktmægler Marianne Lassen vil her dele ud af sin store viden og erfaring med at forebygge stress på danske arbejdspladser. På formidlingsmødet får du udleveret BAR Kontors arbejdshæfte til forebyggelse af stress, som kan bruges i egen arbejdsplads både på organisations-, leder-, gruppe- og individniveau.

Du kan vælge mellem:

**Den 18. marts, kl. 13.00-15.30,**  
hos Outforce, Strandvejen 7, 5500 Middelfart

**Den 25. marts, kl. 13.00-15.30,**  
hos HK Østjylland, Sødalsparken 22, 8220 Brabrand

**Den 15. april, kl. 13.00-15.30,**  
hos Dansk Erhverv, Børsen, 1217 København K



## Målgruppe

Målgruppen er både leder- og medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationer på private kontorarbejdspladser. Dog er andre interesserede også velkomne.

## Det får I ekstra på dagen

Vi serverer koldt og varmt at drikke samt frugt og kage. BAR Kontor tilbyder en bred vifte af vejledninger og værktøjer om arbejdsmiljøet på kontorarbejdspladser.

Materialerne vil være tilgængelige på møderne, og BAR Kontors arbejdsmiljøkonsulenter Heidi Lisette Bille og Rikke Rus Hatorp vil i den forbindelse være behjælpelig med at besvare spørgsmål.

## Sådan tilmelder du dig

Gå ind på [www.barkontor.dk](http://www.barkontor.dk) og udfyld tilmeldingsblanketten. Der bliver tale om "først til mølle princippet" i forhold til deltagelse.

Vi ser frem til at møde jer!



# Lyt til din støjmåling

Støjkortlægning har ført til bedre arbejdsklima og glattere medarbejdere hos Bevola

AF KRISTINA MUNCH LARSEN

A/S Bevola producerer dele til opbygning af lastbiler, anhängere og trailere. Det kræver flere værktøjer og maskiner, der larmer. Derfor har støj været et tema i flere år hos A/S Bevola, og det er lykkedes virksomheden at finde på nogle gode løsninger til at reducere støjen. Samtidig har de også formået at ændre på holdningen hos medarbejderne i forhold til at anvende høreværn mm.

## STØJMÅLING VISTE SKRÆMMENDE RESULTATER

- Vi har gennem mange år haft et samarbejde med Avidenz, og vi fik dem til at foretage en støjkortlægning for at finde ud af, hvor stort støjproblemet reelt var, fortæller Jan Berthelsen, der er produktionschef og formand for arbejdsmiljøudvalget hos A/S Bevola.

- Vi var jo klar over, at der var meget støj, men vi var alligevel overraskede over resultaterne, der vel nærmest var skræmmende. For eksempel viste målingerne, at arbejde med den ene af vores save uden høreværn i blot 5-15 sekunder ville svare til, at medarbejderen allerede havde fået, hvad der svarer til den maksimalt tilladte støjbelastning over en hel arbejdsdag på otte timer ved en støjbelastning på 85 dB. Risikoen for alvorlige høreskader for de forbipasserende personer uden høreværn var altså meget stor. Vi har derfor taget støjen meget alvorligt, og der er blevet arbejdet intensivt på at finde brugbare løsninger, siger Jan Berthelsen.

## ISOLERET STØJROM

De larmende save er blevet flyttet over i et specielt isoleret rum, der samtidig

ligger separat, så øvrige medarbejdere, besøgende og andre personer ikke skal igennem rummet for at komme rundt i virksomheden.

*"Vi var jo klar over, at der var meget støj, men vi var alligevel overraskede over resultaterne, der vel nærmest var skræmmende"*

JAN BERTHELTSEN,  
PRODUKTIONSCHEF, A/S BEVOLA

Samtidig er der sat støjvægge op flere steder i produktionen, hvilket også har reduceret støjen væsentligt.

- Vi har ikke fået foretaget en konkret måling på, hvor meget støjen er blevet

**Vi sikrer tryghed**

## Kan (v)i dæmper?



**3M PELTOR**

**BILSTØJISOLERING**

**Alpha Akustik**

**AM-GRUPPEN**

**FURUNO**

Mulighederne for støjreducering er mange. Vi har udvalgt en række samarbejdspartnere og kan tilbyde et helstøbt koncept inden for området støj dæmpning.

**KONTAKT**  
Ole Markvart  
Mobil +45 2148 0003  
Mail om@procurator.dk



**procurator**

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

## PÅ KURSUS I ARBEJDSMILJØ

COWIS 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**



reduceret, men det er helt tydeligt, at den er blevet meget lavere, hvilket har givet en meget mere behagelig atmosfære i produktionen. Medarbejderne dør ikke nær så meget med træthed i hovederne. De er gladere og friskere og dermed også mere effektive, fortæller Jan Berthelsen.

### STØJPJECE HAR ÆNDRET HOLDNINGEN

Ud over de konkrete tiltag for at redu-

cere støjen har A/S Bevola udarbejdet en støjpjece, som alle medarbejdere har fået. Pjecen informerer generelt om støj og de væsentligste resultater af støjmålingerne. Desuden viser den medarbejderne, hvordan de kan dæmpe støjen i deres arbejde.

Pjecen har givet medarbejderne en bedre forståelse for, at det er vigtigt at tage sine forholdsregler, når man arbejder i støj, og har været med til at motivere medarbejderne til at anvende høreværn, hørepropper mm. Det er tydeligt, at medarbejderne

Det kom bag på virksomheden Bevola, hvor stor risikoen var for at få høreskader i visse dele af produktionen.

har fået øjnene op for støjens skadelige virkninger, vurderer Jan Berthelsen.

### HØRETEST HVERT ANDET ÅR

I 2013 tilbød Bevola alle sine medarbejdere at få foretaget en høretest. Det viste sig, at virksomhedens ører lå på niveau med branchen i øvrigt.

- Vi blev anbefalet at tilbyde medarbejderne i produktionen formstøbte høreværn, da de bl.a. gør det muligt at kommunikere med kollegaer samtidig med, at man beskytter sig mod støj. Det har vi gjort, og vi har også givet vores kontoransatte høreværn, som de tager på, når de går gennem produktionen, fortæller Jan Berthelsen.

Bevola har besluttet fremover at få foretaget høretest af medarbejderne hvert andet år for at følge med i udviklingen af medarbejdernes hørelse og for at vurdere, om støjtiltagene har den ønskede effekt.

I november 2015 er det tid til høretest igen. ■

## Lægger du vægt på et sikkert arbejdsmiljø?

AVS løser mange typer arbejdsopgaver indenfor arbejdsmiljøet i industrien.

Vort 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 statisk elektricitet i din produktion. Ioniseringsløsninger fra AVS eliminerer problemet – både med og uden trykluft. Til applikationer med høje hastigheder, store overflader, kompakte indbygningsmål og en virkningsgrad på op til 6 meter.



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



# Veksø A/S har minimeret støjen i storrumskontoret

Støjen skal dæmpes, hvis man vil høste fordelene ved storrumskontorer

AF KRISTINA MUNCH LARSEN

Hvis der er noget, der kan overskygge fordelene ved at arbejde i storrumskontorer, så er det generende støj. Heldigvis er det forholdsvis let at nedsætte støjniveauet betydeligt. Det har de oplevet hos Veksø A/S, der har haft stor gavn af blandt andet funktionsbaseret indretning.

## AKUSTIK OG INDRETNING

Hos Veksø A/S blev man gennem en APV-kortlægning opmærksom på, at man havde nogle udfordringer i forhold til støj i storrumskontoret. Enkelte ændringer gjorde stor forskel for medarbejderne i hverdagen.

- Vi vil gerne have åbne kontormiljøer, da vi har brug for det samspil, det giver. Så i stedet for at ændre på det, undgik vi at anvende hårde overflader i rummet, da det giver stor rumklang. Vi fik blandt andet lagt "tæppefliser" og sat nyt loft

op. De to ting har skabt meget mere ro i lokalet, fortæller Flemming W. Skall, der er licitationsmedarbejder hos Veksø A/S.

Tæppefliser er et tyndt gulvtæppe med en tæt og kompakt overflade, som både giver høj komfort og en bedre akustisk oplevelse end et hårdt gulv. Veksøs nye loft er af typen rockfon, som tager meget lyd.

- Samtidig fik vi sat nogle specielle lydabsorberende rumdelere/skærmvægge op. Det hele til sammen har faktisk gjort, at der ikke er nogen efterklang på den støj, der nu engang er, og det er virkelig noget, vi mærker positivt på støjniveauet, fortsætter Flemming Skall.

## EFFEKTIVE SKÆRMVÆGGE

- Skærmvægge kan være en god idé, men man skal dog være opmærksom på, at de kun har en effekt af betydning i lokaler

med en god akustik og ikke i lydhårde lokaler, siger Tom Andersen fra Avidenz. En optimal akustik er central i et storrumskontor. Skræks scenariet er et lokale udelukkende med hårde overflader som beton, tegl, gips, glas, metal, linoleum og lignende. I sådan et lokale vil samtale mellem blot få mennesker være en prøvelse, da lyden reflekteres fra de hårde overflader og er længe om at dø ud. Lokalet har en alt for lang efterklangstid, og er der her mange medarbejdere med arbejdsopgaver, som indebærer samtale, bliver det for nogle mennesker vanskeligt eller umuligt at koncentrere sig.

## PLACER MEDARBEJDERNE OPTIMALT

En anden, meget væsentlig ændring, de har foretaget hos Veksø A/S, og som ikke kræver en masse investeringer, er at flytte rundt på placeringen af medarbejderne i forhold til deres jobfunktioner, også kaldet funktionsbaseret indretning.

Funktionsbaseret indretning drejer sig om at kigge på, hvilke arbejdsopgaver de enkelte medarbejdere i samme kontorkolandskab har og så indrette efter det. Det er for eksempel ikke hensigtsmæssigt, at en medarbejder, som varetager salg og har mange telefonsamtaler, er placeret tæt op ad en mere indadvendt og koncentreret jobfunktion som bogholderi eller teknisk tegning. Omvendt er det vigtigt, at medarbejdere med behov for hyppig samtale, netop er placeret tæt på hinanden. ■



Støjdæpende materialer og placering af medarbejdere efter funktioner har dæmpet støjen i storrumskontoret hos Veksø A/S.





Claus Møller Petersen har bl.a. været med til at lave forarbejdet til DR's koncertsal.

# Brems bølgerne af lyd

Moderne liv er fuld af støj. I institutionen, i skolen, i det åbne kontorlandskab og selv i boligen. Støj skaber problemer med koncentration, stress og dårlige arbejdsforhold. Og det koster. Både socialt og økonomisk

AF MAGGIE SVARSTAD

At skabe en lydmæssigt sund dagligdag for alle får derfor større og større fokus. Og hos det europæiske, rådgivende ingeniørfirma Grontmij har man i Danmark afdelingen Acoustica, som udelukkende beskæftiger sig med akustik. Akustik i forbindelse med veje, jernbaner, industri, vindmøller og helt almindeligt byggeri. Og Acoustica har masser af arbejde.

- Vi tog faktisk toppen af problemet med lyd i åbne kontorer via et forsknings-

projekt for Arbejds miljøforskningsfonden, hvor vi prøvede at optimere metoderne til at gøre lyden så optimal som mulig, fortæller Claus Møller Petersen, Grontmij's og Acoustica's fagchef for akustik i bygninger og rum. Og han forklarer:

- Arbejdstilsynet, som kontrollerer virksomhederne, plejede at koncentrere sig om efterklangstid og hvordan den gennemsnitlige, akustiske situation var i et kontor. Men et gennemsnit kan jo ►

► ikke bruges til ret meget. Eller som jeg siger: Det ikke særlig interessant, at en person, som ligger med hovedet i ovnen og benene i fryseren, har det gennemsnitligt godt.

Problem-løsningen foregik derfor ved at droppe gennemsnit-tanken. Ved at lave computer-modeller og nye målinger. Men også ved at tænke nyt.

*"Vi tog faktisk toppen af problemet med lyd i åbne kontorer via et forskningsprojekt for Arbejdsmiljøforskningsfonden, hvor vi prøvede at optimere metoderne til at gøre lyden så optimal som mulig"*

CLAUS MØLLER PETERSEN.  
GRONTMIJ OG ACOUSTICA

- Vi skulle vide, hvordan lydforholdene er arbejdspladserne imellem. Præmissen for den åbne kontorløsning er jo, at man kan høre lidt til, hvad den nærmeste

gruppe snakker om. Den vedkommende snak. Hvad man derimod ikke har brug for, er forstyrrelser og unødvendige informationer fra kontorets blandede funktioner.

Logisk nok var en anden konklusion, at call-centre og sælgere også skulle placeres i deres egne lokaler. I et andet rum end de medarbejdere, som har brug for at koncentrere sig.

- Mellem de andre grupperinger kan man også lave passende dæmpning og separation med skærme. Hvoraf de nyeste er transparente, forklarer lyd-eksperter.

#### AKUSTISK MODE

Lyd er tryk-bølger. Som kan bremses. Før handlede det bare om rockwool. Men nu har man gennemsigtige lyd-absorbenter. Fx af plexiglas. Og det er det nye, hotte inden for akustik. At man skal kunne se igennem.

Akustisk puds er også godt. Puds oven på isolering kan redde samlivet for det unge par, som kun lige akkurat kan samtale over middagsbordet i deres nye,

moderne bolig med hårde, glatte vægge og loft til kip. Men som ikke kan have gæster, hvis ord skal kunne høres.

*"Vi skulle vide, hvordan lydforholdene er arbejdspladserne imellem. Præmissen for den åbne kontorløsning er jo, at man kan høre lidt til, hvad den nærmeste gruppe snakker om. Den vedkommende snak"*

CLAUS MØLLER PETERSEN.  
GRONTMIJ OG ACOUSTICA

Akustisk kunst er også blevet en del af hverdagen. Absorbenter i form af farvestrålende, maleri-lignende firkanter, som er lavet i filt. Og ikke olie på kanvas.

- De gør en kæmpe-forskel i et minimalistisk rum. Lidt på samme måde, som barndommens væg-til-væg tæpper, forklarer Claus Møller Petersen. ■

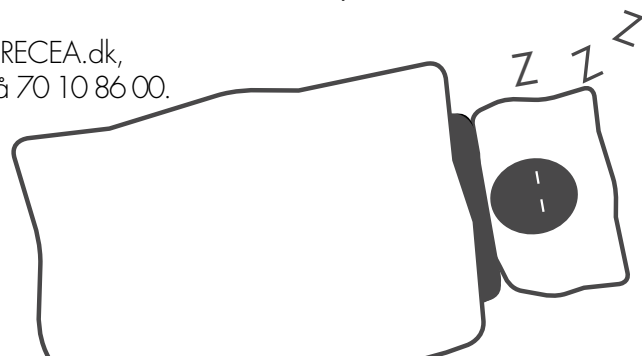
## Konference om søvn og trivsel

Flere virksomheder er begyndt at fokusere på søvn i indsatsen for at skabe et bedre arbejdsmiljø, for søvn har vist sig at have stor betydning for medarbejdernes sundhed og trivsel. CRECEA Konference 2015 stiller skarpt på forholdet mellem søvn og psykisk arbejdsmiljø. Du vil bl.a. høre om søvnens betydning og dens indvirkning på stress og trivsel, om belysningens betydning for en god søvn, og om hvad man selv kan gøre for at sikre en bedre nattesøvn.

Du kan komme på CRECEA Konference 2015 to steder:

Torsdag den 11. juni 2015 kl. 9-16 på First Hotel Copenhagen, Molestien 11, København og  
Torsdag den 16. juni 2015 kl. 9-16 på Comwell Middelfart, Karensmindevej 3, Middelfart

Læs mere om CRECEA Konference 2015 på [www.CRECEA.dk](http://www.CRECEA.dk), hvor du kan tilmelde dig online, eller ring til CRECEA på 70 10 86 00.



# ArbejdsmiljøNETs liv på LinkedIn

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

- Ja, for det første er der ifølge LinkedIn selv mere end en million danskere med en profil.
- For det andet er LinkedIn et fortræffeligt mødested mellem arbejdsgivere og arbejdssøgende.
- En tredje grund kan være, at du kan finde mange kolleger fra arbejdsmiljøbranchen på sitet.
- Dit interaktive C.V. kan så være en fjerde og sidste grund, vi kan nævne her. Giv og få anbefalinger. Læg video, tekst og andre eksempler på dine egne opgaveløsninger ud. Et



nuanceret billede af, hvem du er, kan begynde at tegne sig. Det kan andre arbejdsmiljøprofessionelle – eller arbejdsgivere – have gavn af.

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

## Sådan gør du

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

## Nyt design samme effekt!

Med **Back App 2.0** kan du træne mens du arbejder.

Stolen styrker dine ryg- og mavemusklere så du undgår rygproblemer.

**Mød os på**  
ArbejdsmiljøNets Årskonference  
14-16. april 2015 på  
Comwell Kolding







NORDISK KRISEKORPS®

- Akut krisehjælp
- Psykologisk rådgivning
- Konflikthåndtering
- Afviklingssamtaler

## Landsdækkende 24-timers Psykologisk Beredskab

KVALITET og høj FAGLIGHED  
er vores garanti til kunden.

Netværk af [højt kvalificerede](#)  
universitetsuddannede psykologer.

Vidste  
du?



Vi garanterer altid det rette match  
mellem psykolog og klient.  
Problemstilling og faglighed tilpasses gennem  
professionel visitation i hver enkelt sag.

### Økonomisk gevinst

- Gratis abonnementsordninger
- Ingen bindingsperioder
- Ingen opstartsgebyrer
- Visitering og vejledning incl.
- Pay per use

Skift til os og spar **20-30%** årligt

Opret et gratis abonnement,  
og dine medarbejdere er dækket hele  
døgnet, hvis behovet opstår.

Bestil NU på [Info@nokk.dk](mailto:Info@nokk.dk)

Flere end 25 kommuner **har** skiftet til Nordisk Krisekorps.  
Vi dækker over 200.000 medarbejdere  
i Danmark, Grønland og Færøerne



**24** TIMERS DØGNVAGT

**6011 1144**