

arbejdsmiljøNET

Relationer

Foreningen Voksenmobning var som formstøbt til at være udstiller på en årskonference, hvor det store budskab var, at arbejdet med relationer langt overgår målinger, apv og systemer i vigtighed





arbejdsmiljøNET

Indhold

ArbejdsmiljøNET: Årskonference

Netværk handler om tillid og relationer	3
Vi har flere arbejdsulykker end Grækenland	4
Det skal føles forkert at løbe en risiko	5
Grisen bliver ikke større fordi du vejer den	6

TEMA:

Værnemidler med særligt fokus på fodtøj

Slut med snørebånd og velcro?	8
Rart at kunne se hvad man laver	8
Fodtøjet skal ikke gøre dig syg	9
Tre sekunder til to overtrækssko	10

ArbejdsmiljøNET

Trip, trap, kommunikation	11
Oplagt at være her	11
Ny hjemmeside	12
Fra bogbinder til adfærdsdesigner	14

Kom let til et overblik	15
Husk at sige godmorgen til din kunstige kollega	15
Der er oceaner af opgaver	16

Fra offer til aktør	18
---------------------	----

Næste nummer september 2015

Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet mandag den 10. august 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

02.06.2015

Dilemmaer på bordet

Lunderskov



17.06.2015

Reformer på vej?

København



05.04.2016-07.04.2016

Årskonference 2016

Kolding

Sæt kryds



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,-

Netværk handler om tillid og relationer

Arbejdsmiljøet kan blive bedre ved, at relationerne mellem mennesker er tillidsfulde

Gode relationer har rigtig stor betydning, hvis en virksomhed har intentioner om at banke ulykker og sygefravær helt i bund. Det fremgik af adskillige af indlæggene på ArbejdsmiljøNETs årskonference, og dermed levede konferencen fint op til temaet om netværk, der styrker arbejdsmiljøet.

Den tidligere håndboldspiller – bl.a. med en karriere på landsholdet – Christian Stadil – lagde flot ud:

- Jo mere tillid, vi har til hinanden, desto mere grund har vi til også at passe på hinanden, anførte Christian Stadil. Det er vejen til en bedre sikkerhedskultur.

Når man netværker ud af huset, er det ligeledes for at skabe tillidsfulde relationer. For at skabe smutveje, som en deltager elegant udtrykte det. Ydermere kan man ved at have antennerne ude vinde afgørende konkurrencefordele.

For hvad er egentlig forskellen på Kaj Holger i tv-serien Krøniken og hans søn Erik?

Jo, hvor Kaj Holger var chef af den gammeldags type, der helst kørte produktionen af fjernsynsapparater efter sine egne ideer, så rejste Erik ud i verden og tog ved lære. I USA fandt han den nye teknologi, som afslørede Kaj Holgers tv-apparater som håbløst forældede.

ALLE KAN NETVÆRKE

Det kan være en fordel at være indadvendt, når man netværker. For alt imens den friske fyr Udadvendt surfer rundt

på konferencen og smider et visitkort i hånden på den ene efter den anden, så sidder den mere stille Indadvendt i et hjørne i halvanden time, og kommer godt i dybden med sin kollega om et fremtidigt samarbejde. Hver type har altså forcer, når det kommer til at skabe relationer.

Så bare kom i gang, sagde den garvede håndboldspiller.

Hvad kan man bruge erfaringer fra et håndboldliv på landsholdsniveau til her?

Jo, nogle gange er man nødt til at stille på banen, også selv om man ved, det er de store, bissede russere, der står i den anden ende.

KORTLÆG NETVÆRKET

Hvis du vil forbedre dit udbytte af dit netværk, så kommer du ikke udenom at kortlægge det. De færreste af os har gjort det. Men vi vil opdage, at antallet af personer, vi kan ringe til og blive genkendt på stemmen af, er mindst trefem gange så stort, som vi regner med. Det er første skridt til at arbejde mere strategisk med at få fuldt udbytte af sit netværk. ■



Skru din udvikling rigtigt sammen og bliv flyvende!

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

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

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

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

Move Forward with Confidence



BUREAU
VERITAS



Peter Vesterheden, ny direktør for Arbejdstilsynet, i sin debut på ArbejdsmiljøNETs årskonference.

”Vi har flere arbejdsulykker end Grækenland”

Mange arbejdsulykker, flere i arbejde og en pensionsalder, der fortøner sig i horisonten. Vi har brug for et godt arbejdsmiljø

Det står galt til. Eller gør det? Arbejdstilsynets nye direktør, Peter Vesterheden, lagde barsk ud, da han gæstede ArbejdsmiljøNET's årskonference.

- Vi har flere arbejdsulykker end Grækenland, indledte han.

- Der er virkelig mange lande, der har færre arbejdsulykker end Danmark, men når man tænker lidt nærmere over det, så kan det handle om, at de ikke bliver anmeldt, lød hans fortsættelse. Men et faktum er, at Danmark har dobbelt så mange dødsulykker som Sverige. Og derfor er der al mulig grund til, at Folketinget, myndigheder, virksomheder og enkeltpersoner fortsat sigter mod at skabe sikre og sunde arbejdspladser, bl.a gennem 2020-målene. Hvis det ikke er grund nok, er et anden tungtvejende argument for en højt prioriteret indsats

for et godt arbejdsmiljø, at flere danskere skal arbejde og vores pensionsalder bliver højere og højere.

- Det bekymrer, at der er en del af arbejdsmarkedet, hvor det kan blive problematisk at hæve pensionsalderen så meget, som nogle politikere kunne tænke sig. Man kan få den tanke, at der er nogle, der ikke har været ude og se, hvordan det er at være ude på gulvet, og hvor nedslidende det er. Det er noget, I skal have fokus på, sagde Peter Vesterheden.

AUTOMATISERING OG INDFLYDELSE

En ny, politisk kursregulering for at komme dårligt arbejdsmiljø til livs, så dagens lys den 30. marts, hvor Folketinget indgik en aftale om at give højere bøder til arbejdsmiljøsyndere og vægte tilsyn på risikovirksomheder højere.

Peter Vesterheden pegede på to andre områder, der kan give forbedringer: Automatisering og indflydelse.

- Hvordan kan vi bruge den nye teknologi til at hjælpe med de her ting? Jeg har netop besøgt et lager, der pakker frugt og grønt, og som har indført robotter. Det slog mig, hvor hurtigt robotterne arbejder, men lagerchefen orienterede om, at det er det tempo, man forventer, lagerarbejdere skal have. Så han syntes, vi burde have mere fokus på lagre, der ikke har automatisering, bemærkede Peter Vesterheden.

Et andet område er plejesektoren, hvor det ser ud, som om mange vælger pensionen på grund af muskel- og skeletproblemer.

- Men når man kigger nærmere på det, så handler det om manglende indflydelse, oplyste Peter Vesterheden.

Også social dumping blev trukket frem som et eksempel på, hvad Arbejdstilsynet vil holde et vågent øje med.

STORYTELLING

ArbejdsmiljøNET havde bedt Peter Vesterheden knytte en kommentar til det at netværke.

- Opfind ikke den dybe tallerken. Gå på nettet, brug netværket. Vi ved godt, hvad det handler om, indledte han.

Gode eksempler nytter:

- Det giver noget at pege på, at andre allerede har gjort det: Hvis man kan sige, at det gør de hos Novo, så er der accept. Ok, så er det nok også sådan, vi skal gribe det an. Få nogle historier på, noget storytelling, sagde han.

SKAB ALLIANCER

Sørg for et godt netværk indadtil i organisationen.

- Vi er nødt til at interessere os for produktet og dets indhold, for produktionschefen vil gerne vide, at det, vi tænker på at gøre med arbejdsmiljøet, ikke er noget, der sinker os.

- Skab alliancer. Vi kommer ikke langt med at lave et notat og lægge det til ledelsen. Vi skal være mere direkte. ■

Novozymes:

Det skal føles forkert at løbe en risiko

Dare to care: Ved at fokusere på den enkeltes adfærd og måde at kommunikere på, skulle Novozymes' medarbejdere blive bedre til sikkerhedskultur

En slags systematisk interesse for kollegaerne, kan man kalde Novozymes' projekt Dare to Care, som blev iværksat i 2010. Formålet var at få alle til at engagere sig i sikkerhed, ikke kun de valgte og ikke kun de professionelle. Målet var bl.a. at skabe en sikkerhedskultur, hvor det føles forkert at løbe en risiko eller lade stå til, mens andre balancerer på en knivsæg. Metoden beskrev medarbejderne under den efterfølgende evaluering som "kunstig" i begyndelsen, men de kunne se, den virkede. Arbejdsmiljøchef Lene Hjerrild og arbejdsmiljørådgiver Lena Bech Holskov fortalte om metoden på ArbejdsmiljøNETs årskonference:

OBSERVATION

Skåret ind til benet går metoden ud på, at medarbejdere observerer hinanden, mens de er i gang med at arbejde. De gennemgår en

fast tjekliste under observationerne, og når observatøren er færdig, giver han feedback til medarbejderen, der er under lup. Reglen er, at der altid skal være mindst tre punkter med positiv feedback og altid flere bemærkninger om sikker adfærd end usikker.

Som led i forløbet lærte medarbejderne om at give feedback.

- Hvor går grænsen for, hvad man kan sige til en kollega? Hvornår blander man sig i en sfære, der er privat? Vi var klar over, at det var vigtigt at sætte denne dialog om grænser i gang. Ved at sætte skred i tingene, håbede vi på, at det blev mere acceptabelt at påpege ting over for hinanden, fortalte Lena Bech Holskov.

- I programmet har vi en filosofi om, at ros avler den rigtige adfærd: Fokuser på det gode og få mere af det. Jeg prøvede det på mine egne børn: Hold da op, det virker, smilede Lena Bech Holskov.

Rundt om kernen i projektet – dialogen – satte virksomheden et apparat i gang af ledelsestræning, Dare to Care-teams og pep-talks.

Observationerne og feedback kom på dagsordenen på afdelingsmøder. Dare to care-teams undersøgte, hvad virksomheden fik gjort ved det, som ikke fungerede.

LEDELSEN SKULLE OVERBEVISES

Dare to Care er Novozymes' navn for et velafprøvet program: Adfærdsbaseret sikkerhed – eller behavior based safety. Når Novozymes valgte at gennemføre kulturforandringer med et eksternt system, skyldtes det især, at store koncerner fra flere brancher allerede med succes havde benyttet sig af adfærdsbaseret sikkerhed til at optimere sikkerhedskulturen. Novozymes' tilknyttede arbejdsmiljørådgivere mente, at virksomheden kunne gøre det bedre end de fire-fem ulykker pr. million arbejdstimer, der var realiteten på daværende tidspunkt.

- Men ledelsen skulle overbevises, og der skulle noget værktøj til, bemærker Lena Bech Holskov.

- Vi så på, hvilke virksomheder, der klarer sig rigtig godt. De var var nede at svinge på 0,2-1 ulykker pr. mio. arbejdstimer - det kunne vi absolut ikke måle os med. Det var vigtigt, at vi kunne fortælle ledelsen, at vi stod med et velafprøvet værktøj, som andre koncerner sagde god for, understreger hun. ■



Mange syntes, vi var i mål, da vi kom ned på 7,1 arbejdsulykker pr. mio. arbejdstimer, men i arbejdsmiljøafdelingen syntes vi, virksomheden kunne gøre det endnu bedre, sagde Lena Bech Holskov. I baggrunden arbejdsmiljøchef Lene Hjerrild.



Kommunernes MED-aftaler indbefatter hele organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, og er afgørende for, hvor let det er at drøfte og lave ændringer. Derfor er der god grund til at lave solide aftaler, men vigtigst af alt er nu engang, hvor god hver enkelt i MED-udvalget er til at samarbejde, anførte Sanne Nikolajsen fra FOA under paneldebatten. I baggrunden fra venstre årskonferencens øvrige panelkombattanter: Peter Dragsbæk, CO-Industri, Lars Andersen, Lederne og Jan Lorentzen, DI.

Grisen bliver ikke større, fordi du vejer den

Målingskepsis: Det fornemste mål er, at vi hele tiden taler sammen med kollegerne om, hvordan vi arbejder sammen

At sige goddag til sine kolleger på et fremmed sprog er én af de måder, Biogen Idec arbejder med at skabe tillid og relationer mellem de multinationale håndværkere, der netop nu arbejder på det, virksomheden selv kalder ”verdens sikreste byggeplads”. Konkrete møder som dette gør det lettere at indskyde en bemærkning, hvis en kollega er ved at kvaje sig og bringe sig selv og andre i fare, lød det fra projektleder Willy Thomsen, Biogen Idec. Da Hanne Moltke trådte op på scenen kort tid efter, tog hun tråden op fra Willy Thomsen.

- Det er relationerne, vi skal have fat i, hvis vi skal nå de ting, vi gerne vil, sagde hun.

LÆR AT SAMARBEJDE UNDERVEJS

Relationer er social kapital, og social kapital er noget, ledelser med Hanne Moltkes ord bør være ekstremt interesserede i. I Danmark har vi tradition for at tænke,

Hanne Moltke advarede mod blind tillid til målinger. Tal også sammen.





at social kapital hører til i arbejdsmiljøets verden.

- Min tilgang til begrebet er ledelse. Det handler om at lære om bedre samarbejde, imens vi samarbejder om virksomhedens egentlige opgave. Det handler ikke om, at vi skal holde endeløse seminarer for at pleje arbejdsmiljøet som noget, der står uden for virksomheden, pointerede hun.

ER MÅLINGER VEJEN FREM?

Og selvom vi efterhånden godt ved, at det gode samarbejde, den retfærdige arbejdsplads, det tillidsfyldte klima er alfa og omega, så begraver vi alligevel hovederne i spørgeskemaer, målinger og rapporter.

Hvorfor?

- Jeg vil udfordre jer på, om målinger ER den måde, vi skal arbejde med på, smilede Hanne Moltke venligt fra scenen. Og smed en parole ud over scenekanten:

- Grisen bliver ikke større, fordi du vejer den.

- Eller gør den, tilføjede Hanne Moltke.

For i tilfældet Biogen Idec giver målinger bl.a. stolthed og interesse fra ledelsen.

MÅLEDJÆVLENS INDTOG

Målinger er djævelske, fordi de tager tid fra alt muligt andet.

- Hvis man er fræk, kan man påstå, at målinger blot er et fordyrende mellemled, for hvorfor ikke gå direkte til dialog, spurgte Hanne Moltke.

Vi bruger målinger som forsikring, som ledelsesinformation, som udvikling, som benchmark eller for at sætte en dagsorden. Ulempen ved målinger er, at de ikke gør noget ved arbejdsmiljøet i sig selv. De tager lang tid at lave. Til gengæld gør de medarbejderne stribede i hovederne af forventninger til fremtiden.

Og målinger bærer rundt på et kedeligt dilemma:

- I virksomheder med høj social kapital kan målinger virke rigtig godt og skabe tillid. Men de er måske overflødige. De kan blive kilde til mistillid i virksomheder med lav social kapital. Måske bliver der ikke fulgt op på målingerne. Måske er medarbejderne mistroiske i samme øjeblik, de modtager spørgeskemaet.

Men også når det kommer til at tolke på målinger viser de en begrænsning:

- Der er så mange svar og et utal af kombinationsmuligheder. Tilliden til mig som leder er faldet med 0,5 procent. Hvad mon det betyder, spurgte Hanne Moltke.

TAL SAMMEN

For at gøre målinger relevante skal der gang i dialogen.

- Hvis I gerne vil øge tillidsskabelsen ved målinger, så beslut inden I måler, hvad I særligt vil have fokus på. Gør målingerne relevante ved at spørge medarbejderne, om det er de rette spørgsmål. Lad afdelinger vælge spørgsmål selv, hvis det ikke støder mod lederens ønsker om at kunne benchmarke, foreslog Hanne Moltke.

Og hun føjede til, at målingerne skal fokusere på få emner og ikke skyde med spredehagl.

Og mindede om, at hvis virksomheden løbende fører en dialog om at skabe relevante forbedringer, så bliver målingen mere tillidsvækkende, fordi medarbejderne oplever, at virksomheden allerede er i gang med at arbejde med det. ■

Er du arbejdsmiljøleder, arbejdsmiljøkoordinator, arbejdsmiljøchef eller sikkerhedsleder?

Så har vi grunduddannelsen - der matcher dit job!

Ledelse af arbejdsmiljøet

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

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

Sæt allerede nu ugerne 37/40/43 i 2015 af i din kalender, og vær sikker på at få en plads!

Kurset afholdes på Egelund Slot i Fredensborg.

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



www.dakurser.dk - mail@dakurser.dk



L
E
D
E
R
K
U
R
S
U
S



Slut med snørebånd og velcro?

Snørebånd i industrien?

Duer ikke. Hænger fast. Bliver trådt på.

Velcro? Duer ikke. Skoen bliver ikke spændt godt nok til. Ydermere mister velcro ofte evnen til at stramme over fodryggen. Så falder der gløder ned på den, og den smelter. Eller der samler sig støv og snavs, og skoen ender med at sidde løst som var den en tøffel.

"Drejdimsen" på det afbildede sæt sko, den virker, erklærer Kim Vittrup fra

Stennevad. Dens mere officielle navn er Boa-spændet, og for de mange, som kører landeveje og skovstier tynde på racercykler og mountainbikes er det ingen nyhed. På en sikkerhedssko, derimod, er det et nyt skridt. ■

Kim Vittrup, Stennevad, gav en kort afrapportering til Arbejds miljøNET om en sikkerhedssko med spændeskruer i stedet for snørebånd.



Rart at kunne se, hvad man laver




Mennesker, der svejser, kan i fremtiden se verden i et mere naturligt lys, lover Morten Lorentsen, 3M.

En ny type glas afbilder verden i mere naturlige farver end det glas, som normalt sidder i svejsebriller. Det er en af nyhederne fra 3M, som var blandt udstillerne på Arbejds miljøNETs årskonference.

- Svejsere skal kunne se, hvad han laver, understreger Morten Lorentsen. Svejseglasset er så nyt, at det end ikke er introduceret på markedet endnu.

Svejseshjelm, som Morten Lorentsen bærer på hovedet, ligner mest en sikkerhedshjelm. Det er det også, men man kan klikke en svejsemaske fast på den sorte skinne. Kombinationen af sikkerhedshjelm og svejsemaske gør, at smeden stadig er beskyttet mod faldende genstande og andre hovedbrud, selvom han tager masken af. I modsætning til traditionelle svejseshjelme, hvor man tager hele hjelmen af efter endt brug. Og den går ikke på områder, hvor man har påbudt at bære hjelm. ■



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

<p>Sjælland og øerne</p> <ul style="list-style-type: none"> Hillerød Kalundborg *Korsør *København Køge Lyngby *Næstved *Roskilde Slagelse 	<p>Jylland</p> <ul style="list-style-type: none"> *Frederikshavn *Herning Holstebro *Horsens *Randers Skjern Viborg *Aalborg *Århus 	<p>Syddanmark</p> <ul style="list-style-type: none"> Esbjerg *Kolding *Odense *Sønderborg Tønder *Vejle *Aabenraa
--	---	---

Tlf. 70 107 706

Skopolitik:

Fodtøjet skal ikke gøre dig syg

Danske Fodterapeuter foreslår, at virksomheder udvikler en skopolitik for at undgå, at medarbejdere melder sig syge på grund af dårlige fødder

Uden gode fødder at gå på kommer du ikke ret langt, som formand Tina Christensen, Danske Fodterapeuter, så rigtigt bemærker.

- Jeg har i min private praksis haft rigtig mange patienter, som oplever, at 20 års problemer med ryggen pludselig forsvinder, fordi de har fået de rigtige indlæg i skoene. Så hvis jeg var arbejdsgiver, ville jeg måske sige, at vi skulle have en politik på området. At man eksempelvis altid undersøger, om det kan have noget med fødderne at gøre, når medarbejdere er sygemeldt på grund af sygdomme i bevægeapparatet, siger Tina Christensen.

BREDE FØDDER

Når virksomheder står over for at bestille sko til medarbejdere i større mængder, løser de ofte opgaven ved at udlicitere den.

- De kan eksempelvis sende opgaven i udbud hos skoforhandlere for at få skoene så billigt som muligt. Men ofte har



den person, som indhenter tilbud om sko ikke sikret sig, at sortimentet er så bredt, at alle kan få en sko, der passer dem. Fodtøj skal passe i alle størrelser – men også i bredden. Det sker tit, at man ikke har taget højde for, at mennesker har forskellig fodbredde, og at det ender med, at man som medarbejder skal squeeze sin fod ned i et fodtøj, der er alt, alt for smalt, forklarer Tina Christensen.

Så man skal sikre sig, at man finder en leverandør, som har et bredt udvalg. Spørg til sortimentet – og efter en garanti for, at hvis virksomheden har en medarbejder med specielle behov, så har leverandøren også en løsning på det problem. Der findes forhandlere, som kan lave specialsko efter mål. ■

Skopolitik

- Lav en kravspecifikation til virksomhedens fodtøj
- Sørg for, at skoudvalget er bredt og fleksibelt, så alle får sko der passer
- Fastsæt antallet af sko pr. medarbejder og udskiftningsfrekvens
- Udfør en årlig vurdering af fødder og fodtøj

Ondt i kadaveret? Tjek dine fødder

Medarbejdere der har ondt i kroppen bør tænke på, om det kan skyldes problemer med fødderne

- Det er vigtigt, at man har øje for, om ens fødder har det godt. Hvis man har ondt et sted fra hoften og nedefter, så ville jeg som udgangspunkt få mine fødder undersøgt for fejlstillinger eller andre forhold, der kan give problemer, siger Tina Christensen, formand for Danske Fodterapeuter.

Hvis problemet i virkeligheden stammer fra fødderne, men man har ondt i hoften, så kan man symptombehandle på hoften i årevis uden bedring.

SÅ SKOEN PASSER

Man finder ud af om fodtøjet passer ved at tegne et omrids på et stykke papir, mens man har bare tæer. Herefter lægger man omridset ned i skoen.

Nu kan man så se, om skoen er både lang og bred nok. Man skal også være opmærksom på, om skoen er høj nok ved tåkappen.

Andre gode tips er at købe fodtøj sidst på dagen, hvor fødderne er mest hævede. At købe fodtøj, der kan sidde fast på foden – på den måde slapper foden bedst af. At købe sko i åndbart materiale og uden hæl. ■



Ind med foden ...



Træk tilbage ...



Og værsgo' - næste fod.

Tre sekunder til to overtrækssko

Hvad gør man, når 400 mennesker står i kø for at trække overtrækssko udenpå fodtøjet, inden de kan komme ind til deres arbejdsplads? Og man ikke bare lige kan "åbne en ekstra kasse" som når køen bliver lang i supermarkedet? Man investerer i et automatisk skoovertrækningsapparat.

- Det er smart, lød det fra ArbejdsmiljøNETs formand, Charlotte Breinholt, der under årskonferencen tog et kig på apparatet.

- Ja, når man har sådan et apparat stående, tager det kun tre sekunder for begge fødder at tage overtrækssko på, oplyste Michael Pausgaard fra leverandørfirmaet Care4walk.

- Det er rigtig fint, at man lige kan stikke fødderne ned i apparatet. Når medarbejderne selv skal stå på ét ben for at trække i overtræksskoene, står de dér og mister balancen, bemærkede Charlotte Breinholt. ■



Michael Pausgaard havde ikke bare overtrækssko med på årskonferencen - men også apparatet, der kan gøre arbejdet med at tage dem på for dig.

Vi sikrer tryghed

Vær god ved dine fødder!

uvex 1 - sikkerhedssko beskytter og fungerer som støtte for kroppens naturlige bevægelser så belastningen af bevægeapparatet ved arbejde bliver mindre. Det ergonomiske letvægtsdesign skaber en perfekt balance mellem sikkerhed og komfort.

- 100 % metallfri
- Både herre- og damemodel
- Komfort garanteret
- EU-økomærket for positiv miljøødfærd!
- Red Dot Design Award 2013

EU Ecolabel
www.ecolabel.eu

reddot design award

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



Annette Nissen og Steffen Strøm fra Logicon: Sikkerhedssko kan specialfremstilles i alle størrelser. Ud over størrelsen kan medarbejderne få problemer med bredden og luftcirkulationen - og mange virksomheder har også særlige ønsker til bestemte farver sko.

ArbejdsmiljøNETs generalforsamling:

Trip, trap, kommunikation

2014 var et år, hvor LinkedIn blev hverdag i foreningen, berettede formand Charlotte Breinholt på ArbejdsmiljøNETs generalforsamling. Flere tiltag er på vej

Bladet ArbejdsmiljøNET er af stor betydning i foreningens kommunikation med medlemmerne, men i 2014 fik et af supplementerne – LinkedIn – et gennembrud, og bestyrelsen traf beslutning om at lave en ny hjemmeside.

- Det er første skridt til at blive mere prof og faciliterende over for medlemmerne online, sagde formand Charlotte Breinholt, da hun holdt sin beretning på generalforsamlingen onsdag den 15. april. Hjemmesiden går online 1. maj.

Også i 2015 prøver foreningen sig frem på nye territorier.

- Eksempelvis prøver vi for første gang på vores møde i Region Øst den 17.6. at lave live-streaming, så man kan følge

mødet hjemme fra sin egen lænestol, fortalte Charlotte Breinholt.

BREDT SAMARBEJDE

ArbejdsmiljøNET har sammen med andre foreninger på arbejdsmiljøområdet dannet paraplyorganisationen AM-PRO (ArbejdsmiljøProfessionelle i Danmark). I AM-PRO vil foreningerne samarbejde, bl.a. om fælles arrangementer. Selv om ArbejdsmiljøNET går i samarbejde med andre organisationer, er det fortsat meningen, at ArbejdsmiljøNET skal fortsætte som hidtil – som en forening for arbejdsmiljøprofessionelle i virksomheder.

Charlotte Breinholt afsluttede sin beretning med at takke de frivillige og

medlemssekretæren for et stort stykke arbejde. ■



Charlotte Breinholt aflægger beretning på ArbejdsmiljøNETs generalforsamling.



Gitte Strandgaard (t.v.), formand for Foreningen Voksenmobning og Bente Bornemann, frivillig.

Oplagt at være her

Foreningen Voksenmobning debuterede som udstiller på ArbejdsmiljøNETs årskonference 2015:

- Vi er her, fordi arbejdsmiljøchefer er nøglepersoner i vores indsats for at gøre arbejdspladserne frie for mobning. Vi har fået flere gode aftaler i stand. Bl.a. tror vi på, at det er vigtigt, at en mobbepolitik er forankret i afdelinger. Det giver mere ejerskab. Medarbejderne kommer med flere input, siger Gitte Strandgaard, der er formand for foreningen. ■

Seminarer om forskningsbaseret rådgivning

- 20. maj. Hvad virker i ulykkesforebyggelsen?
- 8. okt. Social kapital - en ressource med betydning for arbejdsmiljøet
- 30. nov. Økonomi og arbejdsmiljø



ARBEJDSMILJØAKADEMIET



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

Den nye hjemmeside

ArbejdsmiljøNET har fået ny hjemmeside - vi håber du vil følge med i nyhederne og aktiviteterne på siden. Vores mål er at blive endnu bedre til at bringe arbejdsmiljølederne sammen

Når du og andre fremover klikker sig ind på ArbejdsmiljøNETS hjemmeside, så håber vi, I let kan finde, hvad I skal bruge. Vi fokuserer først og fremmest på to slags indhold: Nyheder og aktiviteter. Begge dele kommer til at ligge på forsiden sammen med store billeder, så I næsten ikke kan undgå at blive fanget ind til møderne hen over året med os andre.

Det er blevet meget mere enkelt at dele indhold fra ArbejdsmiljøNET på andre

ArbejdsmiljøNETS nye hjemmeside som den ser ud fra en computer. Den er også blevet mere læsevenlig fra smarte telefoner og tablets.



Kurser i arbejdsmiljø og ledelsessystemer

Lead Audit Arbejdsmiljø
Leverandør Audit
Introduktion til Arbejdsmiljøledelse

Både åbne og virksomhedstilpassede kurser

Til dig der søger viden, forståelse og træning leveret af undervisere med mangeårig hands-on erfaring.

Kontakt os uforpligtende og hør hvordan vi kan understøtte udviklingen i din virksomhed.

Glaesel HSEQ
management



Kursuskoordinator Kirsten Lund Jensen

Tel: +45 86 511 775 · klj@glaesel-hseq.dk · www.glaesel-hseq.dk

Tilmeld dig LinkedIn

Som vi tidligere har nævnt, holder vores interne kommunikation flyttedag. Vi opfordrer dig til at finde ArbejdsmiljøNETS gruppeside 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.



sociale medier, og det håber vi, I vil benytte jer af.

Det er også blevet lettere at finde den elektroniske version af vores blad.

MANGE SERVICES

Lige så vigtigt som hjemmesiden er det samspil, vi håber at kunne skabe med LinkedIn og meget andet. For at vi ikke skal bruge for mange kræfter på at vedligeholde og udvikle den tekniske del af hjemmesiden – og i lyset af de mange tilgængelige services, der er lige til at gå til på internettet, er systemet sat sammen ved hjælp af en række online faciliteter: Grundlaget er Wordpress, bookingdelen er Gecko-booking, vores nyhedsbrev hedder Newsletter, og er et såkaldt plugin til Wordpress. Og så fremdeles. I vil derfor opleve, at I bliver skudt ud af hjemmesiden og over i andre sites, når I eksempelvis skal læse bladet eller tilmelde jer arrangementer. Men sådan er internettet jo i høj grad i dag. Vi forsøger dog at holde på jer ved, at der bliver åbnet nye faner ved siden af Arbejdsmiljønet.dk, så det er let at vende tilbage til udgangspunktet. ■

Praktisk info

Min nye kode

På det nye ArbejdsmiljøNET.dk skal du bruge en kode for at se alle oplysninger. Du vil få en nyhedsmail med flere oplysninger - eller måske har du allerede fået den. Du kan også altid klikke på "glemt kode".

At ændre medlemsdata

Når du skal ændre dine data - fx på grund af nyt arbejde - så foregår det samme sted, som du melder dig til et arrangement. I højre side fremkommer de data, du har oplyst til ArbejdsmiljøNET. Dem kan du ændre i - og klikke opdatér. Hermed har vi fået dine opdaterede oplysninger.

Angiv din LinkedIn-adresse

Under dine medlemsdata har du mulighed for at indtaste et direkte link til din LinkedIn-profil. Så vil andre kunne finde frem til dig under siden "medlemmer".

Fakturering

Husk at oplyse evt. EAN-nummer og andre oplysninger, der har betydning for korrekt fakturering. Vi arbejder på at gøre faktureringen så automatisk som overhovedet muligt. Vi har allerede nu mulighed for automatisk at sende dig en faktura/ordrebekræftelse på din mail i samme øjeblik, du har tilmeldt dig. Men da mange af jer er ansat i det offentlige, hvor EAN-fakturering er nødvendigt, mens andre har specielle krav til, hvem der skal modtage en faktura, vil det fortsat være nødvendigt at trække data ud til vores økonomisystem. Det kan vi ikke gøre fuldt ud automatisk endnu.



FØRSTEHJÆLP
SAMLET PÅ ÉT STED

QuickSafe sætter førstehjælp i system

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

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

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



QuickGuide

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

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

plum

Fra bogbinder til adfærdsdesigner

Tine Busk, ny formand i ArbejdsmiljøNET region Syd fra 2015 og arbejdsmiljøkoordinator i Fredericia Kommune, begyndte sin karriere et helt andet sted

Livet er fuldt af tilfældigheder. Det er svært at se den vej for sig, der kan lede fra en uddannelse som bogbinder på Det kgl. Bibliotek til en post som formand for ArbejdsmiljøNET region Syd. Selv har Tine Busk sat æselører på to afgørende sider i historien:

- Rigtig mange af os er kommet til arbejdsmiljøbranchen, fordi vi selv er kommet lidt galt af sted, og det har gjort os optaget af det. Jeg var bogbinder på Kort- og Matrikelstyrelsen, og ingen havde fortalt mig, hvordan man kører tonstunge løftevogne læsset med papir, fortæller Tine Busk.

Hun blev slidt i ryggen og kom til at tænke på, at hun nok ikke kunne fortsætte på samme måde i 30 år.

- Det er meget fedt, når der er nogle, som spotter et talent i andre. Den mand, der var arbejdsmiljøkonsulent i Kort- og Matrikelstyrelsen skulle noget andet. Min chef tænkte så, at det skulle jeg også, fortsætter hun. Fra den dag var det arbejdsmiljøet, der skulle bindes sammen, og ikke bøgerne.

AT ÆNDRE ADFÆRD

Tine Busk har suppleret sin uddannelse med efteruddannelser i markedsføring og projekt- og procesledelse, og i øjeblikket er hun i gang med en uddannelse til adfærdsdesigner. Det er studier i, hvordan man bruger nudging til at bevæge mennesker til at ændre adfærd.

- Det giver rigtig god mening i arbejdsmiljøverdenen. Vi laver enormt mange vejledninger, som medarbejderne skal følge. Men når forskningen viser, at mennesker ofte handler intuitivt, så er spørgsmålet, om det kan nytte noget, reflekterer hun.

HVORDAN KOMMER VI DERHEN?

I Fredericia Kommune er der to arbejdsmiljøprofessionelle, som skal flytte på 4.000 menneskers arbejdsliv. Hvordan kommer to personer helt derud, hvor pædagoger løfter på grædende børn og jobcentermedarbejderen bliver truet af vrede borgere:

- I vores situation er vi simpelthen nødt til at tænke over, hvordan vi når fra a til b. Det kræver procesforståelse, og det synes jeg er meget interessant. Rigtig meget handler om processer. Jeg synes, det er ret uinteressant at lave undersøgelser. Men bagefter, når de er færdige, så er det interessant at finde frem til, hvordan man når et bestemt mål. Jeg tror, det rykker noget, hvis man finder frem til det, bemærker Tine Busk. Hendes tanke er, at medarbejderne selv skal nå til et punkt, hvor de passer på sig selv, på hinanden og på borgerne – også når samspillet bliver kompliceret.

- I virkeligheden passer jeg slet ikke ind i arbejdsmiljøverdenen, hvis vi kun skal snakke systematik og regler. Det flytter jo heller ikke folk. Vi knækker ikke kurver på det. ■



ArbejdsmiljøNET skal med på noderne: - Vi skal have mere gang i webinarer, LinkedIn og en moderne hjemmeside, siger Region Syds nye formand.

Vil du spare penge?

Lær at foretage eftersyn på tekniske hjælpemidler



Som sagkyndig sparer du penge og kan foretage eftersyn, når det passer jer.

Avidenz tilbyder kurser i de lovpligtige eftersyn. Vi gennemgår blandt andet:

- lovgivning og regler på området
- krav til dokumentation ved et eftersyn
- krav til brugsanvisninger og egne kontrolark
- praktiske eksempler



AVIDENZ
AUTORISERET ARBEJDSMILJØRÅDGIVER

Læs mere på www.avidenz.dk

Find **Tine Busk** på LinkedIn
dk.linkedin.com/pub/tine-busk/12/83b/83b

Følg os på **in**

Anmeldelse: Når Arbejdstilsynet kommer – virksomhedens rettigheder og pligter. Af Chefkonsulent, Jens Skovgaard Lauritsen fra Dansk Arbejdsgiverforening

Kom let til et overblik

AF SUSSE KROGH, SIKKERHEDSLEDER, DONG ENERGY

Når Arbejdstilsynet kommer – virksomhedens rettigheder og pligter er en let læst, forståelig og brugbar lille håndbog til alle virksomheder, der gerne vil forberede sig optimalt til og forstå, hvad Arbejdstilsynets tilsyn går ud på.

Opbygningen i bogen er logisk og sammenhængende. Fakta er præcise og fint beskrevet, så man har fået et svar på det spørgsmål, man søgte svar på. Under læsningen føles det undertiden, som om forklaringer og beskrivelser bliver gentaget, men det er faktisk det, der gør bogen let at bruge – den fungerer netop som en

håndbog, man kan slå op på nøjagtigt det, man har brug for at vide noget om. Til støtte herfor kunne indholdsfortegnelsen dog godt være lidt mere detaljeret.

Formatet er A5. Det er praktisk og stemmer overens med de få antal sider man behøver at læse for at få et udmærket overblik over virksomhedens rettigheder og pligter i forbindelse med Arbejdstilsynets besøg.

Anvendelsen af billeder i bogen er bestemt ikke overdrevet, men i nogle tilfælde er deres placering i forhold til teksten for mig en smule ulogisk, for eksempel

vises en slagterimedarbejder, der skærer kød i tekst omkring straks påbud inden for psykisk arbejdsmiljø, hvorefter eksempler gives: "...hvis der f.eks. konstateres overhængende fare eller alvorlig risiko for at blive udsat for vold...."

Alt i alt er bogen "Når Arbejdstilsynet kommer – virksomhedens rettigheder og pligter" en anbefalelsesværdig bog til alle virksomheder, der ønsker at danne sig et overblik over, hvad de kan forvente før, under og efter et tilsyn og hvilke tilsyn, der kan komme på tale i hvilke situationer. Hvilke forventninger, der stilles til virksomheden, og hvilke forventninger virksomheden kan have til Arbejdstilsynets arbejde og metoder. Selv for professionelle arbejdsmiljømedarbejdere er bogen en overskuelig og brugbar håndbog. ■



Andel medlemmer i job med høj risiko for automatisering. Kilde: LO

Fremtidens arbejdsmarked: Husk at sige godmorgen til din kunstige kollega

Mere produktion vil ske, uden du behøver løfte en finger – rent fysisk i hvert fald. Du vil kunne give kunder telefonsupport, uden at du behøver sige et ord. Men kan du få løn for det? En LO-rapport *Kæmpe omstilling på arbejdsmarkedet nødvendig* fra efteråret 2014 kommer med et lunken ja.

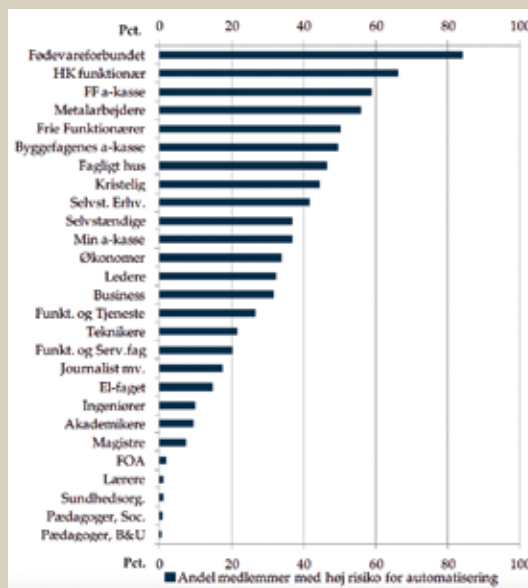
Udsigterne for arbejdsmiljø er dog anderledes glohede. Vi får ikke færre arbejdstimer, men færre af os iklæder os blå kedeldragter, når vi ankommer til arbejdspladsen i fremtiden, vurderer LO-sekretær Ejner K. Holst:

- Den automatisering, virksomhederne er ved at indføre, gør, at vi får fjernet

sådan noget som ensidigt gentaget arbejde, siger han i en kommentar til ArbejdsmiljøNET om rapporten.

HÅNDBAR UTRYGHED

Den påkrævede omstillingsparathed i disse tider giver ikke mere utryghed, end at det kan håndteres af arbejdspladserne, mener Ejner K. Holst. Hvis ellers man sørger for løbende at holde sig på omgangshøjde med den nye teknologi ved at sørge for den nødvendige efteruddannelse af medarbejderne. Det er endda centralt, at det er arbejdspladserne, der udgør kernetræet i denne teknologiske væksttid:



- Når vi taler om uddannelse, så er arbejdspladsen en af de vigtigste arenaer, for i det konkrete arbejde kan man se, hvad uddannelse skal bruges til. Omstilling, der er abstrakt, er ufatteligt svært og med til at skabe stress og modvilje. At knytte uddannelse til det, jeg skal lave i morgen er en af de største drivere, der findes, siger Ejner K. Holst.

Der er stor forskel på, hvor udsatte brancher er for automatisering. Prognosen siger, at mere end 80 % medlemmer af NNF vil blive erstattet af ny teknologi – og mere end 60 % HK'ere – stort set ingen pædagoger, lærere og SOSU'er vil blive koblet af på grund af en robot eller andet. ■

Der er oceaner af opgaver

Lægesekretærer på Urologisk Afdeling, Næstved Sygehus, ser lyst på fremtiden

Frygten for fremtiden har gnavet i maven og givet fjerne og blanke øjne. Lægesekretær-faget er under pres fra ny teknologi. Stenografi er et længst overstået kapitel. Men der er ingen grund til bekymring, signalerede ledende lægesekretær Gerti Vesløv til de omtrent 20 lægesekretærer fra den dag for tre år siden, hun første gang satte sine fødder på Urologisk Afdeling, Næstved Sygehus. Fra den forrige stilling i Region Hovedstaden vidste hun præcis, hvor hun skulle sætte ind for at sikre lægesekretærerne ikke bare noget at rive i, men måske endda mere meningsfulde arbejdsopgaver, end de hidtil har haft.

- Der er oceaner af opgaver, der ligger og venter, siger Gerti Vesløv.

EN SKYFULD OPGAVER

Lige nu bugner skrivebordene med opgaver – eller rettere ”skyen” – for afdelingen har været helt papirløs i tre år – det skete henover en sommer. Men teknologien driller noget. Det er én af årsagerne til, at lægesekretærerne i øjeblikket har rigeligt at lave. Implementering af ny teknologi giver meget ekstraarbejde.

FREMIDSJOB

Men at der er plads til lægesekretærer på urologisk, når teknologiens børnesygdomme har fortaget sig, skyldes to beslutninger: For det første har læger og

sygeplejersker stadig mange administrative opgaver, som lægesekretærer lige så vel kan håndtere. Det vil give det sundhedsfaglige personale mere tid til patienterne – og lægesekretærerne nye arbejdsopgaver.

For det andet har urologisk budt ind på nye opgaver både i afdelingen, på Næstved Sygehus og i Region Sjælland.

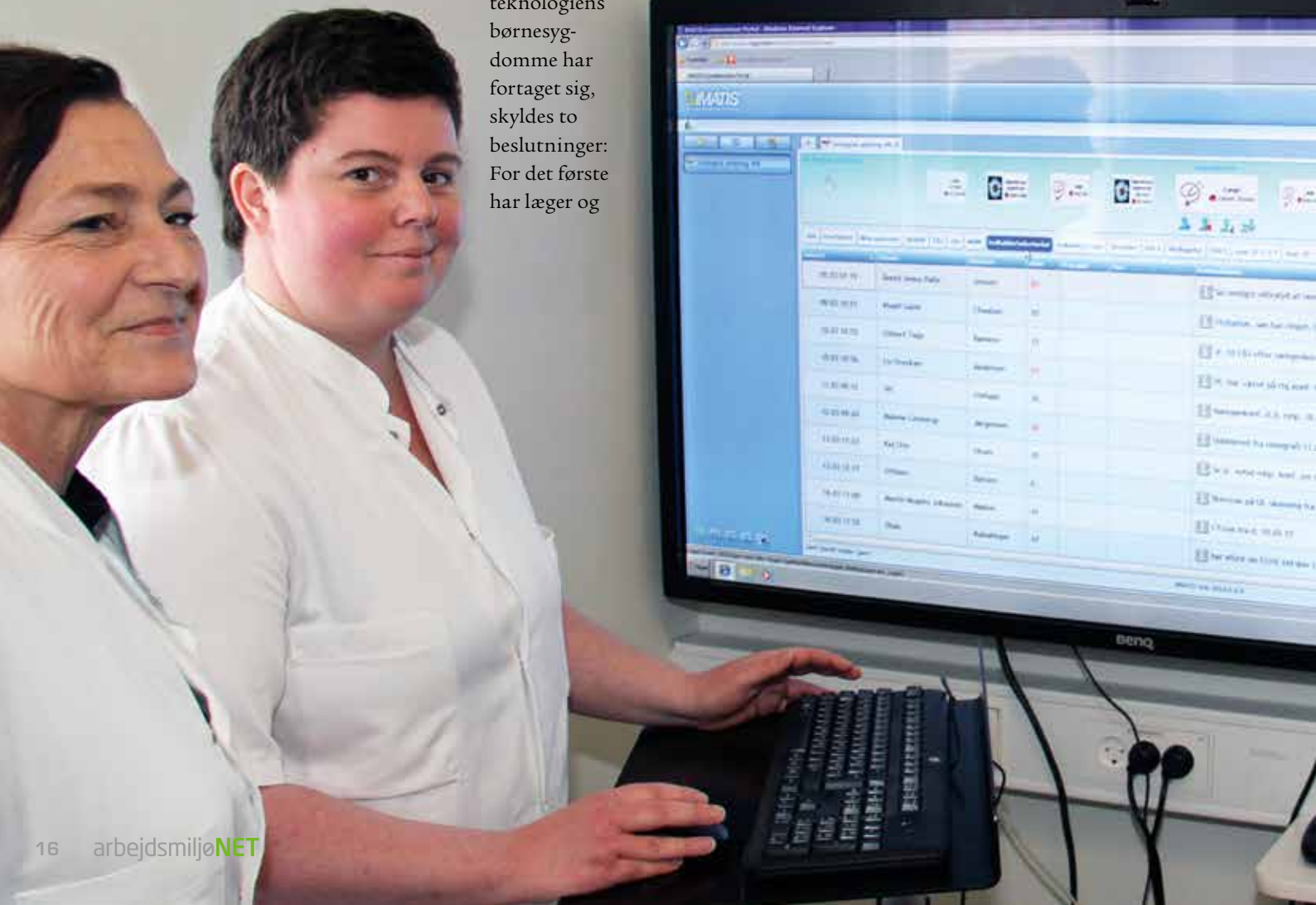
- Min fornemste opgave er at sikre, at der er mange spændende ting at lave til lægesekretærerne lige om lidt. Vi fik mulighed for at byde ind på opgaver - vi bød ind på alt, hvad der var interessant at byde på, fortæller hun.

Men én ting er, at det dermed kan sikre lægesekretærerne på urologisk et arbejde. Men trækker det så ikke bare opgaver ud af andre arbejdspladser? Vil summen af arbejde ikke samlet være for nedadgående?

CAMILLAS FRYGT

Lægesekretær og arbejdsmiljørepræsentant Camilla Olsen var blandt dem, der indtil for nylig gik med en let, frygtsom simren over fremtiden:

- Jeg var meget nervøs for, om ny teknologi ville gøre mig arbejdsløs, erindrer hun.



- Jeg kunne ikke forestille mig, hvilke andre opgaver, der kunne ligge gemt rundt om på afdelingen for os lægesekretærer. Der er dukket opgaver op med sagsbehandling og med at gøre klar til lægerne, som vi ikke har været inde over før, og som vi skal lave nu. Jeg er også én af dem, som har været ked af ikke at skulle skrive længere. Men så udvikler man sig stille og roligt og opdager, at der er andre spændende opgaver, fortæller hun.

I øjeblikket arbejder hun med intelligent træning og er ambassadør for det. Det handler om at hjælpe kollegerne til bedre at kunne holde til et langt arbejdsliv.

TÆT PÅ AT REJSE

Nogle gange sker ændringer hu hej over en nat, synes Camilla Olsen. Selv har hun skullet vænne sig til alt det nye.

- Det er vigtigt med en indkøringsperiode, tilføjer hendes kollega, tillidsrepræsentant Pia Bentsen.

Og at holde en dialog kørende om nye teknologier og andre opgaver.

- Vi er opmærksomme på, hvis der går kolleger rundt, som ikke lader til at have

fået information om nye ændringer, bemærker Camilla Olsen.

- Da jeg kom hertil, var der mange kolleger, som var ved at rejse herfra. Stemningen var ikke så god som nu, bl.a. fordi vi havde været igennem store sammenlægnings. Der blev holdt mini-musamtaler, hvor følelserne kunne få frit løb, indskyder Gerti Vesløv.

TRYGHED GIVER ARBEJDSGLÆDE

Efterhånden som kursen er lagt om og nye arbejdsopgaver fisket op, er trygheden vendt tilbage. Man mærker bl.a. på eleverne, at det at være på forkant med udviklingen giver pote:

Eleverne taler positivt om os, siger Pia Bentsen

- Man skal vide, hvad der skal ske, og hvad vi kan forvente. Det giver tryghed, og man kan tage stilling til, om man ønsker at være en del af udviklingen her på stedet, fortsætter hun. For en afdeling, der rider med på bølgen af ny teknologi må også nødvendigvis stille krav til medarbejderne:

- Ja, hvis man vil være her fremadrettet og have et spændende job så skal man efteruddannes, tilføjer Gerti Vesløv.

LÆGER KAN BREMSE

For lægesekretærer er det vigtigt at være i forreste udbrudsgruppe, for ellers kan

der være andre, der overtager opgaverne. Der er også tendens til, at specialiseringen som lægesekretær forsvinder, så enhver velstuderet røver i princippet kan tage over. Man skal altså være frisk på at tage handsken og de nye opgaver op – samtidig med at man holder sig skarp med efteruddannelse.

Lægerne på urologisk er glade for at være papirløse. Lægesekretærene hører om andre afdelinger, der stadig har papirjournaler, og hvor lægerne helst ikke vil slippe velkendte rutiner. Det kan ende med at få konsekvenser for sekretærene på de afdelinger.

Med mindre papiret lige akkurat holder deres tid ud.

DE NYE OPGAVER

Sagsbehandling, analyseopgaver, fællesvisitation i regionen og opgaver fra garantiklinikken, der er oprettet for at holde egne patienter på egne sygehuse er blandt sekretærernes nye, spændende opgaver. Snart får lægesekretærene podet en ny, faglig gren på: De skal kunne mere inden for sundhed. Og med indførelsen af den såkaldte sundhedsplatform – et nyt IT-system – får sekretærene oveni en funktion som ”controllere”, der skal sikre, at kvaliteten er i orden.

De tager løbende efteruddannelse til bl.a. sundhedskommunikation, i LEAN, i digital post, i talegenkendelse og elektroniske tavler på superbrugerniveau.

ET EFFEKTIVT SYGEHUS

Samlet set vil ny teknologi, nye opgaver og efteruddannelse give mere tilfredse patienter og et effektivt sygehus, hvor færre må henvises til den dyre løsning: Privathospitalerne. Planen er, at det er nok til at holde urologisk afdelings og måske Næstved Sygehus’ medarbejdere beskæftigede.

Hvad de så gør på privathospitalerne?

Det er en anden historie.

Måske gør et færre antal patienter dér bare et indhug i lægernes overarbejde? ■



En elektronisk tavle gør det let for sygeplejersker at bevare overblikket over patienter og deres status. Fra venstre: Gerti Vesløv, Pia Bentsen og Camilla Olsen.

Fra offer til aktør

Flere og flere kommunale MED-udvalg bliver strategiske og tager afsæt i kerneopgaven, når kommunale tilbud skal udvikles

MED som medskaber er navnet på et nyt kursus fra Københavns Kommunes interne arbejdsmiljørådgivning Arbejdsmiljø København. På linje med en stribe af landets kommuner har københavnernes fået øjnene op for, at gode offentlige ydelser bliver bedre, hvis ledelser og direktorer tager medarbejderne med på råd.

Den bærende ide er at tage afsæt i kerneopgaven, som de kalder det ude i de kommunale korridorer. Og hvem andre end medarbejderne, som tilbringer deres arbejdsdage ude mellem borgerne har for alvor forstand på, hvordan denne kerne egentlig ser ud, når man skræller alle lagene af?

Derfor er flere kommuner enten for nylig færdige med nye MED-aftaler eller har igangværende forhandlinger, hvor målet er at give medarbejderne mere direkte indflydelse på væsentlige beslutninger. Ikke blot i form af høringsret, når et nyt forslag reelt kun mangler kommunalbestyrelsens sidste tryk på 'go'-knappen. Nej, tanken er at involvere kyndige kommunalt ansatte tidligt og på den måde give MED-udvalget god, nærende og ægte indflydelse.

BALLERUP

Eksempelvis har Ballerup Kommune indført en ny MED-aftale i efteråret 2014. Medarbejderne skal med på banen inden der overhovedet er formuleret noget, man kan få medindflydelse eller medbestemmelse på, har kommunaldirektør Anders Agger forklaret til Personaleweb.

NOGLE GLEMMER ARBEJDSMILJØ

Både når det gælder udvikling af en organisation i almindelighed og af et godt arbejdsmiljø er det en god ide at lade kerneopgaven være bestemmende for, hvilke initiativer, man tager. Underviser og systemisk konsulent i Arbejdsmiljø

København Jeanette From har erfaret, at der også i Københavns Kommune er fokus på kerneopgaven.

- Men der er steder, hvor arbejdsmiljø ikke er en del af arbejdet med kerneopgaven. Fra Arbejdsmiljø Københavns side prøver vi at gøre opmærksom på, at der er tæt sammenhæng. Jeg kan fx godt lide at stille mine kursister det spørgsmål, om de kan finde et eneste eksempel, hvor de taler om arbejdsmiljø, men ikke taler om deres arbejde. Det kan de ikke, og for mange kursister er det en aha-oplevelse. Alligevel taler vi om arbejdsmiljø som et løst begreb, siger Jeanette From.

MED SOM MEDSKABER

Dette med at tale kerneopgave uden at tale arbejdsmiljø vil Arbejdsmiljø København gerne råde bod på med deres nye kursustilbud: MED som medskaber. Et kursus, der handler om at udvikle et strategisk, medledende arbejdsmiljøudvalg.

- At udvikle kerneopgaven er virksomhedsudvikling - men hvordan kan man sige det uden at sige arbejdsmiljø? Når vi indleder vores undervisning plejer vi at sige, at kerneopgaven skal løses - og vi skal trives undervejs. Men hvis de medarbejdervalgte skal kunne bidrage til det, så skal de kunne noget mere, slår Jeanette From fast.

- Lederne er også med på de kurser, vi laver. Arbejdsmiljø er noget, der skal forbedres i fællesskab, understreger Jeanette From.

PÅ FORKANT

Når pædagoger skal passe flere børn, når flere borgere kommer i borgerservice med frustrationerne helt ude for enden af knytæven, eller når administrationen indfører talegenkendelse og LEAN-tavler, og sekretærerne derfor skal løse hidtil ukendte opgaver, så følger der konse-

kvenser for arbejdsmiljøet med i kølvandet. Men det er lovlig sent at ændre på, hvis man venter, til der foreligger informationer i trivselsmålinger og apv-kortlægninger.

- MED-udvalgene skal være tydeligt til stede, arbejde strategisk og være på forkant. De skal være med til at udvikle kerneopgaven og kigge på, hvilke konsekvenser det kan have for arbejdsmiljøet. Som medarbejder skal du gå fra at være offer til at blive aktør, understreger Jeanette From. Kurserne skal give, hvad Jeanette From kalder et "hamrende forebyggende arbejdsmiljøarbejde".

- For det at fange et problem to år før det dukker op i en kortlægning eller en trivselsundersøgelse - det kan ikke andet end give god trivsel, anfører hun.

ØGET AFSTAND TIL GULVET

Ideen i kurset er ikke kun opstået af lutter lyst til at give medarbejdere større indflydelse. Sagen er også, at indflydelsen via arbejdsmiljørepræsentanter siden 2010 har ændret karakter:

- Udfordringen er også, at man som arbejdsmiljørepræsentant dækker helt utroligt mange mennesker. Som jeg hører det fra de arbejdsmiljørepræsentanter, jeg møder på vore kurser, kan der være en tendens til, at de skal dække flere medarbejdere end tidligere. Hvordan skal man i den situation kunne vide, hvad der foregår blandt medarbejderne, spørger Jeanette From.

Derfor må organisationer tænke repræsentation og medarbejderindflydelse på en ny måde. Arbejdsmiljø København har med Jeanette Froms ord et superambitiøst mål i kikkerten:

- Tænk engang, hvis man ude på de enkelte arbejdspladser selv fik de gode ideer til at udvikle sine velfærdsydelser. Tænk hvis de medarbejdervalgte kolleger havde

Strategisk MED-kursus i København

Arbejdsmiljø København har indtil videre søsat kurset MED som MEDskaber

<http://alturl.com/6k2gg>



har gode ideer til, hvordan opgaver kan løses på nye måder. I Gentofte Kommune er formanden for Gentofte Kommunalforening begejstret over at være inviteret indenfor i ledelsens maskinrum.

En bølge af medarbejderindflydelse ruller henover de kommunale farvande. Hvor mange steder husker de at tænke arbejdsmiljø med ind? ■

Jeanette From

Jeanette From er underviser og systemisk konsulent i Arbejdsmiljø København.

Hun er oprindelig uddannet laborant, hun er certificeret arbejdsmiljøunderviser og er i gang med en master i uddannelse og læring på RUC. Hun har selv tidligere været både arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant, og siger selv, at erfaringerne som medarbejdervalgt har givet hende en voldsom interesse for at koble dagligdagens gerninger med strategiske overvejelser.

redskaberne, der skal til for at arbejde strategisk? Til fx at lave rum for refleksion blandt de ansatte om, hvor deres fag og kerneopgaver bevæger sig hen, lyder det forhåbningsfuldt fra Jeanette From.

TR-UNIVERSITETET

Der er godt 60 tillidsrepræsentanter i Fredensborg Kommune. De fik i 2013 tilbud om et uddannelsesforløb, hvor deres kendskab til komplicerede politiske beslutninger blev styrket. De skulle også lære at spille dobbeltrollen som med-leder og medarbejderrepræsentant. TR-universitetet kalder de programmet af en dags varighed. Man kan godt kalde kurset om MED som medskaber for en pendant til IT-universitetet, siger Jeanette From.

I Kolding Kommune siger kommunaldirektør Rikke Vestergaard, at medarbejderne skal i spil. Det er dem, der er tæt på og

“At udvikle kerneopgaven er virksomhedsudvikling – men hvordan kan man sige det uden at sige arbejdsmiljø? Når vi indleder vores undervisning plejer vi at sige, at kerneopgaven skal løses – og vi skal trives undervejs”

**JEANETTE FROM,
UNDERSISER OG SYSTEMISK KONSULENT
I ARBEJDSMILJØ KØBENHAVN**

PÅ KURSUS I ARBEJDSMILJØ

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



Autoriseret arbejdsmiljørådgiver
Godkendt udbyder af
arbejdsmiljøuddannelserne



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

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

LÆS MERE
www.cowi.dk/arbejdsmiljoe

COWI



Dilemmaer på bordet

Tirsdag den 2. juni kl. 11.15-15.45
i Lunderskov

Medlemsmøde, Region Syd: På medlemsmødet hjælper vi hinanden med konkrete dilemmaer fra dagligdagen. Steffen Johansen fra GKN Wheels Nagbøl A/S er vært for arrangementet, og lægger selv ud med præsentation af sikkerhedsarbejdet og aktuelle dilemmaer. Herefter går vi i grupper og diskuterer aktuelle dilemmaer fra deltagerens egne virksomheder.

Sted: GKN Wheels Nagbøl A/S, Nagbølvej 31, 6640 Lunderskov

Max. 25 deltagere - først til mølle!

Tilmelding på arbejdsmiljonet.dk

ARBEJDSMILJØ OG ARBEJDSKADER - REFORMER PÅ VEJ?

Onsdag den 17. juni kl. 13-16

Emne: Reformen på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet
- Hvad er på vej?

Oplæg ved arbejdsmiljøchef Karoline Klaksvig, DA

Der vil være vand, kaffe og kage kl. 14.00 og en sandwich og et glas vin som afslutning på dagen.

Arrangementet er gratis, og invitationen gælder alle regioner.

Sted: Dansk Arbejdsgiverforening,
Vester Voldgade 113,
1552 København V

Følg med LIVE fra lænestolen:
Se arbejdsmiljonet.dk

Enjoy
lifting

Der findes en Smartlift til en hel række løfteopgaver



Smartlifts produktprogram består af en række lifte, der effektivt overtager det opslidende arbejde med løft og håndtering af materiale, med vægt på helt op mod et ton.

Vores lifte løser i dag opgaver for kunder lige fra tømrermestre med udskiftning af store vinduespartier, til højteknologiske produktionsvirksomheder med behov for en fleksibel og effektiv løfteløsning.

N.A. Christensensvej 39
DK-7900 Nykøbing Mors
Tlf.: +45 97 72 29 11
E-mail: smart@smartlift.dk

Se meget mere på
Smartlift.dk

Smart Lift
DENMARK