

arbejdsmiljø**NET**

A photograph of a worker in a black protective suit and hood, working in a cold storage facility. The worker is standing in an aisle between metal shelving units filled with white cardboard boxes. The worker is wearing a black hooded jacket with a black balaclava covering their face, leaving only their eyes visible. They are wearing black gloves and are reaching for a box on a lower shelf. The background shows more shelving units and boxes, with some red numbers like 'Q12' and 'Q11' visible on the shelves. The overall scene is dimly lit, typical of a cold storage environment.

Frost

På arbejde i 55 graders kulde i verdens største frostrum

Fredericia-mødet 30.9. – kom med:

Det hele liv

Bedre auditeringer på psykisk arbejdsmiljø:

**Tæt på det
psyko-sociale**

15 initiativer fra Folketinget:

**Et grundlæggende
paradigme-skift**

Indhold

Tættere på det psykosociale liv
i virksomhederne 3

TEMA: Kulde

Michelin-mænd med faldalarm 6
En lille historie om kulde og hjul 8
Hvis man synes, man fryser,
går man tidligt hjem 10

Arbejds miljøNET

I Region Syd vender
de dilemmaer 12

Steffens dilemma:
Omkring 1.000 observationer
i 2014 12

Hvad er bedst? 13

App eller papirlapper? 13

De retter en anelse på kufferten 14

Instruks, oplæring og tilsyn: 16

Når nok er nok 16

Få din egen stand på
Arbejds miljøNETs årskonference 17

Et grundlæggende paradigmeskift 18

Det går strygende for Jensen 20

Kan støtte kolleger døgnet rundt 22

"Sig selv i oplevelsen" 23



arbejds miljøNET

Næste nummer november 2015

Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet mandag den 19. oktober 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 Arbejds miljøNETs holdning.

Arbejds miljøNET er trykt i et oplag på 800 og fordeles til Arbejds miljøNETs
550 medlemsvirksomheder; som typisk er repræsenteret i foreningen af bl.a. arbejds miljø-
ledere og -konsulenter samt til arbejds miljømyndighederne,
hovedorganisationerne og andre arbejds miljøaktører i Danmark.

Om Arbejds miljøNET

- Mødestedet for virksomhedernes arbejds miljøprofessionelle

Formand Charlotte Breinholt,

telefon 41 70 35 85, charlotte.breinholt@biogenidec.com

Sekretær Bente Nørgård, info@arbejds miljønet.dk

www.arbejds miljønet.dk



Arbejds miljøNETs aktivitetskalender

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

30.09.2015

Det hele liv

Fredericia



05.04.2016-07.04.2016

Årskonference 2016

Kolding

Sæt kryds

02.12.2015

**Årsmøde i
Region Syd**

Sæt kryds

Afbud: skriv til info@arbejds miljønet.dk

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

Tættere på det psyko-sociale liv i virksomhederne

Auditeringer af psykisk arbejdsmiljø skal give et mere præcist billede af virkeligheden med et nyt koncept udviklet af antropolog Anne Helbo Jespersen, Bureau Veritas Certification

Der er viden... og så er der viden. Som første antropolog ansat i Bureau Veritas ved Anne Helbo Jespersen alt om denne kendsgerning. I en arbejdsmiljøverden præget af hårde facts såsom incidents per million, certificeringsbureauernes velstrukturerede ja- eller nej-skemaer og målestokspræcis afstand mellem afskærmningen, fingrene og rundsaven, så var det lidt som om en landevejsgrøft

med blomster pludselig borede sig igennem asfalten på den snorlige landevej, da Anne Helbo Jespersen trådte ind ad døren hos Bureau Veritas.

- Som antropologer har vi ikke lært meget om at putte ting i kasser. Jeg har dyb respekt for teknikere og deres metoder - men de passer ikke til psykisk arbejdsmiljø, fortæller hun om den dag, humanisten mødte teknikerne. Det

tog ikke Anne Helbo Jespersen mange dages ansættelse at finde ud af, at der var noget, der skulle ændres under auditeringerne af psykisk arbejdsmiljø.

AUDIT AF PSYKO-SOCIALT ARBEJDSMILJØ

Det ene tog det andet med sig, fortæller hun. I Bureau Veritas var strategien klar - virksomheden ville finde ud, hvordan ►

Er arbejdsmiljø en del af din hverdag?

I dagene 25.-26. november afvikler vi vores 2 dages **ajourføringskursus** - og der er stadig ledige pladser. Sammen med kolleger fra hele landet deltager du på et kursus, der er sammensat af helt aktuelle emner og temaer, og som giver dig et overblik over udviklingen på arbejdsmiljø- og sundhedsområdet samt et indblik i hvilke emner og temaer, der kommer på dagsordenen i fremtiden.

Kurset afvikles på Egelund Slot i Fredensborg

Ring til os på 33 38 94 38.



www.dakurser.dk - mail@dakurser.dk



Man skal fokusere både på det sociale og på det psykiske, når man arbejder med psykisk arbejdsmiljø. Alle andre steder end i Danmark kalder man det følgelig det psyko-sociale arbejdsmiljø, siger Anne Helbo Jespersen.

- ▶ audit af det psykiske arbejdsmiljø kunne indgå på lige fod med de øvrige arbejdsmiljøforhold i audit hos kunder.

Nu er Anne Helbo Jespersen ved at færdiggøre en erhvervs-ph.d., hvor hun – måske som den første i verden – har udviklet et koncept for, hvordan man kan auditere psykisk arbejdsmiljø. Principperne er så småt afprøvet i praksis, og planen er nu, at Anne Helbo Jespersen skal gå videre med afprøvning af hele konceptet i flere konkrete virksomheder inden for den nærmeste fremtid.

- Min pointe i min ph.d. er, at standarden skal indrette sig efter de karakteristika, man finder i det psykiske arbejdsmiljø og ikke omvendt. Det psykiske arbejdsmiljø kan godt rummes inden for standarden, men den praksis og de metoder, som bliver anvendt i vores audit skal nytænkes og suppleres med nye metoder. Ud fra den hidtidige tolkning af OHSAS 18001 findes der kun hamre og søm. Problemer med psykisk arbejdsmiljø kan ikke blive til søm – uanset hvad jeg gør, siger Anne Helbo Jespersen.

Anne Helbo Jespersens metode er et skridt hen imod, at auditeringer giver et retvisende billede af psykisk arbejdsmiljø, lyder det i en kommentar fra Peter Hasle, Aalborg Universitet. Han har været hendes vejleder.

SPØRGER OG VURDERER

Arbejdstilsynet og de tilsynsførende er ifølge Anne Helbo Jespersen langt bedre end deres rygte til at finde ud af, om en virksomhed har behov for et humørløft eller flere skuldre til at bære byrderne. Derfor har Arbejdstilsynets metoder været en af inspirationskilderne i hendes ph.d.

Hvad er det så, Arbejdstilsynet gør, som Anne Helbo Jespersen giver en opadvendt tommel? De tilsynsførende laver kvalitative interview med medarbejdere, som de kan bruge til at vurdere situationen på en arbejdsplads. Og når den tilsynsførende vurderer, så ligger der en god og grundig viden til grund. Hvis



man ikke ved, at for høje krav stresser en medarbejder, kan man ikke vurdere det, medarbejderen siger. Hvis man ikke har grundlæggende viden om psykisk arbejdsmiljø kan der stå hvad som helst, fx i en handlingsplan, uden at det vil få den tilsynsførende til at løfte øjenbrynene.

- For at kunne vurdere, hvad mennesker lukker ud af munden, skal du have en ret solid viden. Og herefter laver du en bedømmelse. Sådan gør de i Arbejdstilsynet, fortæller Anne Helbo Jespersen.

FLERE ÅRSAGER

Når det kniber med at håndtere psykisk arbejdsmiljø inden for certificeringens ramme, så har det en række årsager. Det

kan have at gøre med auditorernes uddannelse og viden om psykisk arbejdsmiljø, lovgivningen på området har noget at sige, tiden på en audit kan være knap, og endelig har det at gøre med synet på evidens; opfattelsen af, hvordan man kan bevise, at arbejdsmiljøet er godt eller skidt.

- Som en del af indsatsen i Bureau Veritas har jeg undervist mine kolleger i mange timer, fordi vi syntes, de var nødt til at vide mere om psykisk arbejdsmiljø, tilføjer hun.

EN POLITISK SAG

I Anne Helbo Jespersens sind er der ikke så meget tvivl om årsagen til det

dominerende billede af overfladiske tilsyn af travlsen på arbejdspladserne: Tilsyn har altid været en politisk varm kartoffel, ikke mindst tilsyn, hvor ledelsens rolle og ret til at lede kom i fokus - på trods af at det psykiske arbejdsmiljø hænger uløseligt sammen med ledelse.

“En af grundene til, at auditering aldrig har fungeret i forhold til psykisk arbejdsmiljø er, at det er svært at afgøre, hvad der er subjektivt, og hvad der er objekt. Med min metode samler man for det første noget evidens ind, og det er for det andet gennemskueligt, hvad vi regner for gyldig evidens”

**ANNE HELBO JESPERSEN,
BUREAU VERITAS**

- De tilsynsførende i Arbejdstilsynet har ikke fået lov at undersøge og vurdere alt det, der er vigtigt at vurdere. De må alene kigge på noget, der er bundet op til medarbejderens funktion, forklarer Anne Helbo Jespersen. Hun understreger dog, at vi i Skandinavien er nået langt i og med, at vi kan tale om, at der er faktorer på arbejdspladsen, som udgør en risiko. I eksempelvis Canada må man

kun tale om risici knyttet til den enkelte person.

Ph.d'en omhandler derfor også ledelsens håndtering af det psykiske arbejdsmiljø. Ledelsens håndtering af arbejdsmiljøet og af arbejdsmiljøarbejdet skal mere i fokus, når der nu er så mange undersøgelser, der dokumenterer, at det koster mia. for samfundet, at arbejdstagere er eller bliver syge af det psykiske arbejdsmiljø.

- Der er så tydelig en sammenhæng mellem god ledelseskvalitet, godt psykisk arbejdsmiljø og god produktivitet, understreger Anne Helbo Jespersen.

SKAL HOLDE I BYRETTE

Der skal også være tid nok, hvis et eftersyn af det psykiske arbejdsmiljø skal være solidt.

- Hvis man vil have bedre resultater, så tager det ofte længere tid. Hvis vi som auditorer ikke bruger den nødvendige tid, holder det ikke i byretten. Og hvis auditorens observationer ikke er valide og troværdige, så risikerer vi, at kunderne siver væk, erklærer Anne Helbo Jespersen.

BEVISFØRELSE

En ny og forbedret måde at tilse psykisk arbejdsmiljø på vil snart se dagens lys.

- Og jeg og Bureau Veritas er ret sikre på, at den slår igennem. Men det kræver, at vi og branchen accepterer et fornyet syn på, hvad der er gyldig evidens, anfører hun.

- En af grundene til, at auditering aldrig har fungeret i forhold til psykisk arbejdsmiljø er, at det er svært at afgøre, hvad der er subjektivt, og hvad der er objektivt. Med min metode samler man

for det første noget evidens ind, og det er for det andet gennemskueligt, hvad vi regner for gyldig evidens. Traditionelt har man haft en forståelse af, at gyldig evidens er noget, man skal kunne observere direkte i en audit. Men i tilsynssammenhænge har Arbejdstilsynet nu accepteret, at hvis man spørger medarbejderne og holder deres svar op mod generel viden om psykisk arbejdsmiljø, så er det tilstrækkeligt, forklarer Anne Helbo Jespersen.

Med den accept tog Arbejdstilsynet et skridt i den rigtige retning.

- Nu er det tid til, at vi - og forhåbentlig også de øvrige certificeringsbureauer - følger efter. ■

En partcipatorisk tilgang

At spørge medarbejdere og ledere, at indsamle baggrundsviden om arbejdspladsen og at holde informationerne op mod generel viden om psykisk arbejdsmiljø. Det er essensen af Anne Helbo Jespersens nye koncept for auditering af psykisk arbejdsmiljø. Hun kalder metoden partcipatorisk, fordi man som auditor skal inddrage de medarbejdere, hvis travsel, man er i gang med at undersøge, bl.a. ved at

- trække informationer ud ved at interviewe ledere og medarbejdere
- afveje forskellige opfattelser, synspunkter og værdier
- lave et professionelt skøn, der baseres på faktisk viden om området.

am
uddannelsen

Arbejds miljøuddannelsen 2015

Igen med gennemførelsesgaranti til kr. 4.175,- pr. deltager.
Eksklusive kurser (*) koster kr. 4.675,- pr. deltager.
30 forskellige byer i landet og på engelsk.

www.am-uddannelsen.dk

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

Tlf. 70 107 706

Michelin-mænd med fald-alarmer

Når man plukker varer i verdens største frostrum, skal man bogstaveligt talt være klædt på til det

Robotter har overtaget mange af de opgaver, der førhen gav medarbejdere i Chr. Hansen et godt kuldegys. Men i de fire frostrum, hvor temperaturen konstant holdes på minus 55 grader, er alt ved det gamle. 10-15 medarbejdere har deres gang i frostrummene, og sådan har det stået på i årevis. Hver gang firmaet har haft en modernisering af frostrummene på dagsordenen, har mere automatiserede løsninger været på bordet. Hver gang ender de med at holde fast i den nuværende løsning, som er enkel og billig og som virker.

KOLDE KULTURER

Chr. Hansen sælger naturlige ingredienser til fødevarer-, sundheds-, farmaindustri og landbruget. Produkterne bliver fremstillet ved hjælp af bakteriekulturer, som er aktive fra temperaturer helt ned til næsten 50 minusgrader. Så når bakteriernes proces skal bremses, er det nødvendigt at dybfryse dem.

KOLDE PAKKER

Kunder over hele verden bestiller varer fra de fire frostrum. Afhængig af ønsker



Alle medarbejdere, som bevæger sig ind i frostrummet, bærer en såkaldt "tilt-alarmer" - hvis man falder om, går alarmeren kort efter.

og behov vælger kunderne selv, om de vil have kulturerne i frossen tilstand eller som frysetørret granulat, som Chr. Hansen også fremstiller. Mange ønsker de frosne pakker, og det betyder, at Chr.

Hansen sender den ene flamingo-kasse af sted efter den anden pakket med frossen kultur omgivet med tøris.

KOLDE PLUK

Det betyder, at der er nogle, som skal gå og plukke varer fra dybfrosten. Overraskende nok - kan man synes - er det en tjans, der for nogle næsten ikke er til at undvære, fortæller sikkerhedsleder Jan Krusturup Nielsen:

- De kan godt lide at gå derinde. Jeg kalder dem nogle gange pingvinerne, siger han.

ILT FORTRÆNGES

Dét arbejde skal være sikkert arbejde. Ud over kulden byder frostrummene på en påtrængende udfordring. Ilten kan blive fortrængt, hvis der i særlige tilfælde bliver brug for at sprøjte nitrogen ind for at holde de tænderskærende temperaturer. Da man ikke kan lugte nitrogen, kan det være farligt. Derfor bærer alle, som bevæger sig ind i frostrummet en såkaldt "tilt-alarmer" - et af virksomhedens nyere tiltag for at fremme sikkerheden. Hvis

Om Jan Krusturup Nielsen

Uddannet elektriker. Har været ansat hos Chr. Hansen siden 1997, hvor de dengang var syv personer i afdelingen i Hvidovre. Afdelingen er vokset en smule igennem årene. I dag arbejder cirka 460 mennesker for Chr. Hansen i Hvidovre.

Jan Krusturup Nielsen er tilknyttet vedligehold, og fungerer som sikkerhedsleder på hele sitet i Hvidovre.

Chr. Hansen sælger naturlige ingredienser til fødevarer-, sundheds-, farmaindustri og landbruget.



man falder om, går der en alarm i gang, og kolleger kan komme den uheldige til undsætning. Ud for hvert frostrum hænger der røgdykkerudstyr, så hjælperne ikke selv bliver ofre for iltmanglen. Der er også mulighed for at sprøjte supplerende ilt ind.

- Det er stadig nyt, og vi har haft nogle fejlalarmer. For når du bukker dig ned, kommer der et forvarsel efter 20-30 sekunder. Rejser du dig så ikke hurtigt nok, går alarmen i gang. 7-9-13 har vi aldrig haft rigtige ulykker i frostrummene, siger Jan Krustrup Nielsen.

KULDE-EKSPERTEN

De yderst kolde frostrum stiller Chr. Hansen i en noget speciel situation.

- Arbejdstilsynet kender ikke noget til arbejde i koldere temperaturer end minus 25 grader, bemærker Jan Krustrup Nielsen. Derfor har firmaet søgt inspiration ad usædvanlige, men relevante kanaler:

- For nogle år siden bad jeg Sirius-patruljen komme og holde foredrag, så vi kunne blive klogere på, hvordan det er at arbejde i ekstrem kulde. Det er nemt nok: Bare man er klædt ordentligt på, så kan man sagtens opholde sig i stærk kulde, og når Chr. Hansen køber tøj ind, kan manden foran i køen ske at være hundefører. De køber nemlig ind samme sted som Sirius-patruljen. Alfa og omega er varmt tøj og ordentlig tildækning af ansigt og hænder. Førhen var de tykke handsker et problem, fordi varerne var vanskelige at håndtere. Efter at man gik over til at pakke varer i poser frem for kartoner, går det fint. ■



Hvis bare man er godt pakket ind, så er arbejde i minus 55 grader ikke noget problem, lyder erfaringerne fra Chr. Hansen.

Anti-skrid-sandalerne er til medarbejdere, som blot lige skal ind i frostrummet et kort øjeblik.



'Efter bedste viden og samvittighed'

Oplev verdens førende messe – live!

Mere end nogensinde før er sikkert og sundt arbejdsmiljø emner som står i fokus hos moderne og fremtidsorienterede virksomheder. Fordi sikkerhed og sundhed fører til motivation, produktivitet og sikrer virksomhedens succes. Mød de ca. 1.800 udstillere fra hele verden og informer Dem omkring de seneste udviklinger inden for områderne:

- Personlig beskyttelse
- Sikkerhed på arbejdspladsen
- Sundhed ved arbejdet

Sats på sikkerhed med A+A 2015!

www.aplusa.de/experience

27.-30. oktober 2015
Düsseldorf, Tyskland



Personlig beskyttelse, faglig sikkerhed og sundhed ved arbejdet

International fagmesse med kongres

www.AplusA-online.com

For yderligere information:

Intermess ApS

Rådhusvej 2 _ DK-2920 Charlottenlund

Tlf.: 45 50 56 55 _ Fax: 45 50 50 27

messe@intermess.dk _ www.intermess.dk



Messe
Düsseldorf



En lille historie om kulde og hjul

Hjulene ruller ikke som de plejer, når det er 55 grader koldt

I 55 graders kulde skal selv snapsen pakkes ind, hvis den skal holdes flydende.

Meget bedre ser det ikke ud for det fedt, der ligger i kuglelejerne på de rullebure,



man benytter til at plukke varer med i Chr. Hansens fire frostrum i Hvidovre.

- Standardhjul kan ikke holde til det. Derfor har vi udviklet nogle hjul, der kan operere i ekstrem kulde. Jeg tror, det er et behov, alle med et fryseanlæg på ned til minus 20-30 grader eller koldere kan nikke genkendende til, fortæller Klaus Brøndum fra KS-gruppen, som har leveret nye hjul til Chr. Hansen.

Det er helt almindelige rullebure, Chr. Hansen benytter til plukning i frostrumene. De gamle hjul kunne ikke køre uden gnidninger i kulden, og derfor skal burene have nye hjul.



Konference med topforskere!

Onsdag d. 7. oktober 2015

Mød blandt andre:

Professor Peter Hasle, Aalborg Universitet, og erhvervs-PhD-studerende Anne Helbo Jespersen, Bureau Veritas



Skab resultater gennem et godt psykisk arbejdsmiljø

Tre forskere har gennem flere år arbejdet intensivt med, hvordan det psykiske arbejdsmiljø indgår og håndteres i certificerede arbejdsmiljøledelsessystemer. Nu er de klar med resultaterne og til at videregive den nyeste viden på området.

Læs mere og tilmeld dig på www.bureauveritas.dk/kurser

Move Forward with Confidence



**BUREAU
VERITAS**



Dårlige hjul – hvad er problemet?

- Når du kommer kørende med 400 kg på et bur, og hjulene pludselig sidder fast, og det hele tipper over, så er det altså ikke så godt. Vi har haft to tilt i vores afdeling i Frankrig, fortæller Martin Kasnes, som står for at vedligeholde rulleburene.

- Ja, du ødelægger vognen, men hvad værre er, så kan du også ødelægge dine medarbejdere, anfører Klaus Brøndum fra KS-gruppen. 400 kg med unødigt modstand er selvfølgelig værd at undgå.

GODE FINSKE HJUL

I 20 år havde Chr. Hansen hjul fra Finland siddende på deres rullebure, og det er faktisk de bedste, de endnu har haft. Men hjulene bliver ikke lavet mere. Så var de en tur i Tyskland for at hente hjul. Det var dem, der gav problemer. Ikke på grund af kulden, men fordi de kunne trykkes flade, så de ikke var til at trække af sted.

Nu satser de i Chr. Hansen på, at de nye hjul kan klare både mosten og frosten. Efter en testperiode i både frostrum og virksomhedens superfryser-containere, hvor temperaturen kan sænkes til minus 60 grader, er hjulene taget i brug. Hjulenes lejer er smurt med kuldebestandig fedt, som kan operere ned til minus 70 grader. Derudover er de nye hjul en smule bredere og fladere, hvilket gør dem mere stabile end deres forgængere (eller skulle man sige "...end deres forhjul").

Men, men, men: Nu samarbejder Chr. Hansen så med KS-gruppen for at sikre, at de nye hjul også kan klare belastningen, når rulleburene med 400 kg ovenpå hopper op og ned, når lastbiler ruller dem rundt i Europa. ■

Vi sikrer tryghed



Arbejde & kulde

Afkøles kroppen bliver ens reaktioner langsommere, koordinationssevnen reduceres og muskelstyrken mindskes. Det medfører bl.a.:

- Øget muskelbelastning
- Øget risiko for overbelastning
- Øget risiko for arbejdsulykker pga. reduceret koordinationssevne

Arbejdstøjet skal derfor

- Hjælpe med at bevare kropstemperaturen
- Beskytte mod kulde
- Transportere sved og fugt væk fra kroppen
- Være åndbart
- Tillade bevægelsesfrihed



Stærevej 2 • 6705 Esbjerg Ø
Tel. +45 7611 5000
info@procurator.dk • www.procurator.dk

procurator



HVILKET ØJE
VIL DU REDDE, HVIS
UHELDET ER UDE?



Med DUO kan du skylle begge øjne på én gang

Mange øjenulykker rammer begge øjne. Alligevel har du indtil nu ikke kunnet få en mobil øjenskyll, som kan skylle begge øjne på én gang. Det betyder, at du ved alvorlige ulykker har måttet stille dig selv det urimelige spørgsmål: Hvilket øje vil du redde? Det behøver du ikke længere. Plum DUO er derfor i mange tilfælde et nødvendigt supplement til dine eksisterende førstehjælpsprodukter.

Du kan få Plum DUO både som pH Neutral og almindelig steril øjenskyll.

Kontakt os for mere information på tel: 6471 2112
info@plum.dk • www.plum.dk

plum

Hvis man synes, man fryser, går man tidligt hjem

Når du skal renovere, så tænk på menneskene i bygningerne, der står for op til 80 procent af udgifterne

Tænk på menneskene i bygningerne. Tænk på deres adfærd. Tænk på, at når de går tidligt hjem, fordi de oplever, at arbejdspladsen er kold, så koster det i produktivitet. Det er trods alt meget ofte mennesker, der skal bruge bygninger, og det er mennesker, som otte ud af ti omkostningskroner går til. Det er de nye salgsgargumenter i rådgiver- og byggebranchen, som skal være med til at overbevise kunder om, at det kan betale sig at renovere.

Dårlige argumenter er det ikke, forklarer Kasper Lyngge, der er sektionsleder i Center for Bæredygtigt Byggeri på Teknologisk Institut:

- Fokusset på energi har længe været en driver til at få virksomheder til at gå i gang med at renovere. Men det er ikke nok til at få det til at rykke, for det man sparer, er marginalt, når man sammenligner med den økonomiske fordel et godt indeklima kan betyde for medarbejderne. Men kan du argumentere for, at du får menneskene i bygningen gjort mere produktive, så ser du nogle helt andre økonomiske scenarier: Så kan det rigtig godt betale sig at få et bedre indeklima, siger han.

POPULÆRE PROBLEMER

Når din kollega klager over kulde eller

træk, så er han langt fra alene. 58 procent oplever kulde og træk på deres arbejdsplads, og 83 procent mener, at det går ud over deres produktivitet, sagde en undersøgelse fra et ministerium for et halvt årti siden. Tallene gælder formentlig stadig, da Danmark ifølge bl.a. Bygherreforeningen har et efterslæb inden for renovering, der løber op i 180 mia. kr.

- Kulde og træk er et sjovt fænomen. De er nogle af de klager, der altid dukker op. Kulde og træk er meget fysiske i udtrykket. Dårlig luft oplever man, når man kommer ind i et lokale, men man vænner sig hurtigt til det, og så lægger man ikke mere mærke til det den dag. Kulde og træk kan derimod være meget generende for medarbejderne. Men vi er også voldsomt forskellige, hvad det angår, siger Kasper Lyngge.

FLERE RIGTIGE SVAR

Kan oplevelsen af ikke længere at fryse gøre en medarbejder mere produktiv?

Det er Kasper Lyngge overbevist om. Akkurat som andre forbedringer i indeklimaet kan det.

- Skolerne er et af de steder, hvor vi er bagud med at renovere. Vi har lige lavet



Verdens bedste professionelle hudplejeserie til arbejdspladsen

Deb Stoko er den mest omfattende serie af produkter i høj kvalitet, der dækker alle hudplejebehov i alle brancher.



Industri



Fødevarerforarbejdning og foodservice



Erhvervssektor



Sundhedssektor

Deb Swarfega A/S Tlf. 64 72 24 00 E-mail deb@deb.dk www.debgroup.com

Nye seminarer i Forskningsbaseret rådgivning

8. oktober Social kapital – en ressource med betydning for arbejdsmiljøet

30. november Arbejdsmiljøøkonomi – økonomiske argumenter for interventioner på arbejdsmiljøområdet

Læs mere på www.bamr.dk og LinkedIn-gruppen "Arbejdsmiljøakademiet"



ARBEJDSMILJØAKADEMIET



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

forsøg på to skoler i Aarhus, hvor vi installerede frisk luft. Bare det gjorde, at antallet af korrekte svar i de opgaver, vi gav eleverne, steg mellem tre og syv procent.

Det er ganske vist ikke stigninger, der overhovedet minder om en bjergetape uden for kategori i Tour de France. Men mindre kan så rigeligt gøre det, når vi taler om bedre produktivitet.

DEN ENE PROCENT

I en ph.d.-afhandling i 2009 beskrev Kasper Lyng, hvordan indeklima hænger sammen med produktivitet. I afhandlingen fremlagde han også et redskab til at beregne, hvor meget virksomhederne kan øge produktiviteten ved at forbedre indeklimaet. Hvis en medarbejder sidder og fryser, kan det hurtigt give et fald i produktivitet på en-to procent. Det lyder ikke voldsomt.

- Men begynder vi at regne bare på den ene procent ser det økonomiske regnestykke helt anderledes ud. En procent betyder virkelig meget. Det er dyre folk vi har siddende på kontorerne i Danmark. De skal producere noget. En procent er noget, en arbejdsgiver kan mærke på bundlinjen, påpeger Kasper Lyng.

Han tilføjer, at tid og penge, der bruges på klager, dårligt arbejdsmiljø, fravær og andet ikke er med i regnestykket. Det

handler kun om den tid, medarbejderen tænker mere på frosten i knoglerne end på opgaven på computerskærmen. Måske blot fem minutter om dagen.



Klager over kulde er meget hyppige i Danmark. Hvis man fryser, går det ud over produktiviteten. Foto: StockPhotoSecrets

SIGER ÉT, GØR NOGET ANDET

Der bør ikke være problemer med kulde og træk i nybyggerier, understreger Kasper Lyng. Nedkøling kan derimod være et område, man kan blive udfordret

af, siger han. Imidlertid er det eneste, man ikke er herre over i bygninger, de mennesker og de virksomheder, der bruger den. Her er der i branchen en stigende erkendelse af, at mennesker i bygninger langt fra altid opfører sig, som de siger.

- Selv om man siger, man lufter ud, gør man det måske ikke i virkeligheden. Vi har overraskende lidt viden om, hvordan vi skaber det bedst mulige indeklima, særligt når det gælder spørgsmålet om "the human factor", forklarer Lene Wiell Nordberg, der er projektleder hos Realdania. Det gælder ikke kun varme og kulde, men også bl.a. lydniveau og luftfugtighed. Sammen med Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter, Alexandrainstitutet og Aarhus Universitet har Realdania derfor taget initiativ til projektet Be-Ready, hvor blandt andre antropologer skal kigge brugere af huse over skuldrene og finde frem til, hvordan de kan hjælpes til at ændre adfærd og indeklimarutiner.

Så hvis medarbejderne på din virksomhed fryser, har du nu fået et økonomisk slagkraftigt argument for at forbedre indeklimaet. Men det kan også være, du kan begynde med at finde ud af, hvad der egentlig er de problemer for de mest kuldske. Måske kan det ordnes med at give dem et andet kontor. ■

Blickle®

www.blickle.dk

Når du har rullende udfordringer

Hos os får du:

- > Produkter i høj kvalitet
- > Optimal rullemodstand
- > Stort lagerprogram
- > Hurtig levering
- > Specialløsninger efter opgave

Blickle hjul klarer temperaturer helt ned til -55 °C

KS Gruppen A/S | Troensevej 20 | 9220 Aalborg Ø | +45 98 15 15 11 | www.ks-gruppen.dk

KS Gruppen®
Blickle | vi skaber mobilitet

Brug dit netværk - del dit dilemma I Region Syd vender de dilemmaer

De vender udfordringer inden for arbejdsmiljøledelse fra arbejdspladserne på medlemsmøder i Region Syd

Hvorfor ikke bruge medlemsmøder til at få sparring om helt konkrete emner, der driller derhjemme på egen arbejdsplads? Tråden fra sidste års Fredericia-møde blev taget op, og medlemmernes egne udfordringer vendt og drejet på ArbejdsmiljøNET Region Syds seneste møde hos GKN Wheels

i Lunderskov ved Kolding i begyndelsen af juni. At dømme efter evalueringerne fra Fredericia-mødet, er det en rigtig god ide. På mødet i Lunderskov blev konceptet trukket endnu skarpere op: Hver deltager blev bedt om at medbringe et dilemma til deling og diskussion. ■

Steffens dilemma:

Omtrent 1.000 observationer i 2014

Succes med at få medarbejdere til at sende observationer ind til arbejdsmiljøafdelingen, giver GKN Wheels en glædelig udfordring med at håndtere dem. Men hvordan?

Måske kendte de også engang til tørke i GKN Wheels. Den tørke, der består i, at medarbejdernes indberetninger af potentielt farlige omstændigheder lander lige så sjældent i de arbejdsmiljøansvarliges indbakke som regndråber drypper ned i Atacama-ørkenen. I så fald er der ingen tørke i GKN Wheels længere. Nu blomstrer indberetningerne i en grad, så arbejdsmiljøleder Steffen Johansen dårligt ved, hvordan han skal nå at dele sol og vind lige mellem de mange rapporter.

Dét er et af Steffen Johansens dilemmaer. Hvordan honorere indberetningsviljen? Som vært for ArbejdsmiljøNETs regionsmøde i Lunderskov, hvor GKN Wheels holder til, er han selvskrevet til at være den første til at sparre med dagens øvrige deltagere. Hvilke

handlemuligheder kan de se? Hvilke erfaringer har de i deres virksomheder?

- Sidste år fik vi 1.000 indberetninger. Det er et problem at vie dem alle sammen lige stor opmærksomhed. Hvordan får jeg meldt tilbage på en ordentlig måde, spørger Steffen Johansen sine kolleger på regionsmødet.

MENS HJULENE RULLER

GKN Wheels er et lille tandhjul i et større, britisk forretningsforetagende, og de cirka 300 lokale medarbejdere ruller omtrent 1.200 hjul ud hver dag til køretøjer som traktorer og mejetærskere. Siden 2011 har virksomheden nedsat antallet af arbejdsulykker – som oftest klemte fingre – dramatisk. Blandt mange indsatser lægger Steffen Johansen i sit indledende oplæg



Når det er lykkedes at få medarbejderne til at indberette nærvæd-ulykker, så er det næste skridt at sørge for at tage medarbejderne alvorligt ved at bruge indberetningerne.

bl.a. vægt på instruktionen af nye medarbejdere:

- Jeg forsøger at klarlægge for nye medarbejdere, at der er sammenhæng mellem personlig sikkerhed, kvalitet og kundeoplevelser. Det skal de have en forståelse for, inden de starter i virksomheden, oplyser han. Som mange andre koncerter, der handler og forhandler med nogle af verdensmarkedets mastodonter, kan det at trille nye ordrer i garagen meget

vel være proportionalt med evnen til at demonstrere styr på arbejdsmiljø og sikkerhed.

GRUPPÉR DINE INDBERETNINGER

Gruppér dine indberetninger, lød et forslag til at gøre opgaven med 1.000

observationer mere overkommelig. Hvis man får at vide gentagne gange, at der er spildt olie på gulvet, så kan det være rart at vide, om det er mekanikeren, der har været forbi (igen), med en dryppende pipette. Eller om det kunne være en maskine, der står og drypper.

- Der kan tegne sig et mønster, som organisationsmæssigt kan ligge over det niveau, hvor medarbejderne befinder sig. Og så er det pludselig noget systemisk, lyder en supplerende kommentar fra en af deltagerne. ■

Hvad er bedst?

App eller papirlapper

GKN Wheels har indrettet et informations- og træningscenter møntet på arbejdsmiljø.



- I vores afdeling sender vi alle 30 medarbejdere ud at observere på én gang hver anden måned, fortæller en af GKN Wheels' arbejdsmiljørepræsentanter Jeanette Langkjær Andersen. Det er bare af sted med en lille blok, og umiddelbart derefter holder afdelingen møde og finder løsninger på observationerne.

APPS VINDER FREM

Fra Dupont fortæller Henriette Nissen, at man har fået udviklet en app til at rapportere "før-næved-ulykker" med.

Der hænger Ipads til fri afbenyttelse på fabrikken.

- Dem kan man lige tage et foto med, fortæller Henriette Nissen. Et par linjer om situationen og et tryk på en knap, så ligger indberetningen i arbejdsmiljøafdelingen. Også i Lego er en app på vej, og AM-Gruppen tilbyder kunder en helt simpel app til observationer.

VÆLG VÆRKTØJ EFTER STEDET

Men det er ikke ligegyldigt, hvilket redskab man vælger at benytte til at gøre observa-

tioner med på den enkelte arbejdsplads eller i den enkelte situation, kommenterer Carsten Ditlevsen, AM-Gruppen.

- Man kan ikke bare bruge hverken app eller papirblok alle steder. Når de på GKN Wheels benytter papirlapper, som bliver hængt op, så er det for at synliggøre noget, pointerer han. Andre steder ligger fokus måske mere på at gøre det nemt at lave observationer i hverdagen – og her kan apps være en god løsning. Så det handler om at vælge metode ud fra formålet. ■

Den uundværlige arbejdsmiljørepræsentant

Som engageret indslag på medlemsmødet hos GKN Wheels har arbejdsmiljøleder Steffen Johansen inviteret sin kollega Jeanette Langkjær Andersen, der er arbejdsmiljørepræsentant. Hun fortæller om sit arbejde med at involvere sine mange kolleger, ikke mindst kolleger af udenlandsk herkomst. Selv om sproget kan give problemer, gør Jeanette en dyd ud af at sikre, at flest mulige af hendes kolleger kommer til orde, når afdelingen drøfter arbejdsmiljø.

Jeanette Langkjær Andersen fortæller også, at hun forud for seneste valg til hvervet

som arbejdsmiljørepræsentant overvejede at trække sig. Det afstedkom en diskussion på medlemsmødet om det vigtige personspørgsmål i arbejdsmiljøarbejdet:

- I bund og grund skulle man bare fjerne sådan en som Jeanette. Så er det ikke sikkert, den pågældende afdelings arbejdsmiljøarbejde ville virke lige så godt mere, bemærker Torben Nørskov Madsen fra Jydske Dragonregiment. Og Rikke Askholm, Worklife, tilføjer, at den, der går rundt som kulturbærer af fx arbejdsmiljø på en virksomhed har det med at smitte andre. ■



Arbejdsmiljøleder Steffen Johansen viste bl.a. rundt på GKN Wheels, men lod også den engagerede arbejdsmiljørepræsentant Jeanette Langkjær Andersen fortælle om at få kollegerne til at tage ansvar for en god arbejdsplads.



- Tidligere var mine skuldre splittet ad, når jeg skulle hjem. I dag kan jeg slet ikke mærke noget, er én af portørernes bemærkninger til bagagehjælpen i Billund Lufthavn.

De retter en anelse på kufferten

Slut med at svede: Nu skal bagageportørerne have vintertøj på, når de skal ud og hente kufferter ved flyankomster i Billund Lufthavn

Så højt nordpå som i Danmark har vi tre særkender: For det første er det koldt om vinteren, for det andet får vi en god løn sammenlignet med sydligere himmelstrøg og sidst men ikke mindst passer vi på vores medarbejdere i forhold til arbejdsmiljø, så de kan holde i mange år. For nu at tage det sidste først, så er fokus på medarbejdernes helbred en stor del af forklaringen på, at Billund Lufthavn er flylængder foran mange andre lufthavne i bestræbelserne på at begrænse bagageportørernes kuffertslæberier.

- Vi skandinaver er nok mest opmærksomme på det her. Når vi kommer lidt længere sydpå, så har man en anden tilgang til brugen af medarbejderne.

“Når vi kommer lidt længere sydpå, så har man en anden tilgang til brugen af medarbejderne. Lønniveauerne betyder selvfølgelig også, at det gør knap så meget, at der står et par mand ekstra”

MICHAEL RASMUSSEN, RAMPECHEF

Lønniveauerne betyder selvfølgelig også, at det gør knap så meget, at der står et par mand ekstra, bemærker rampechef Michael Rasmussen.

Over den seneste årrække har Billund Lufthavn prøvet, testet og prøvet igen for at finde hjælpemidler til at lette tyngden fra turisternes og forretningsfolkets pakkenelliker. Det er – som forsøg i en enkelt bagage linje – lykkedes den ene vej – fra flyvemaskinen og til ankomsthallen – i en grad, så lufthavnen har måttet investere i varme uniformer til bagageportørerne, som ikke kan holde varmen om vinteren ved flyenes bagagerum, når der ikke er noget tungt at kaste rundt med.

TÆT PÅ FULDAUTOMATISK

Drømmen ved nyanlæg af en lufthavn er underjordiske transportbånd hele vejen



Rampechef Michael Rasmussen fortæller om den gradvise automatisering i håndteringen af kufferter og kanariefuglebure fra flyrejsende.



fra fly til terminal, men da Billund Lufthavn blev anlagt for 51 år siden, havde man ikke den slags ideer.

- Der findes større lufthavne, som har forsøgt sig med transportbånd hele vejen fra fly til afhentning, orienterer rampechef Michael Rasmussen. Men i Billund er løbet kørt for den løsning. Så findes der andre ruter til Rom, og i forsøget i Billund Lufthavn er de tæt på en halv-automatisk transport.

FRA FLY TIL PASSAGER

Når flyene ruller ind til gaten, kører bagageportører ud til flyets lastrum med et rullende transportbånd. Én mand må stadig krybe ind i bugen på flyveren og i en relativt ubekvem stilling lægge bagage op på en "snabel" – et fleksibelt

transportbånd, som når ind i lastrummet. Men ellers har bagagesystemet skabt store ergonomiske forbedringer:

Udenfor står et transportbånd parat, som bagagen føres videre på. Portørerne retter indimellem en smule på en kuffert, men det er også det. Ellers glider bagagen stille og roligt ind i en specielt designet bagagevogn. Herfra transporterer en

portør vognen over til gaten. Her tømmer han vognen ved at slutte den til endnu et transportbånd – terminalens eget – og herefter glider kufferter og tasker ind i ankomsthallen til opsamling, uden at han fysisk håndterer det.

Bagageløsningen er endnu på prøve i en mindre del af lufthavnen, men planen er at indføre det over hele linjen. ■

Skab succes i arbejdsmiljøet 1 dags supplerende uddannelse

CRECEA inviterer til uddannelsesdag for arbejdsmiljøorganisationen.

Hør 2 oplægsholdere fortælle om deres praktiske erfaringer med kommunikation i arbejdsmiljøet, og vælg 2 ud af 4 workshops: 1. LEAN for et bedre psykisk arbejdsmiljø? 2. Puf til arbejdsmiljøet - nudging i praksis, 3. Stil skarpt på fokus og målgruppe, når du arbejder med sundhed og 4. De har fået det at vide, hvorfor gør de det så ikke?

Uddannelsesdagen afholdes:

Onsdag d. 11. november kl. 8.30-15.30 på Huset i Middelfart

Tirsdag d. 17. november kl. 8.30-15.30 på First Hotel Copenhagen i København

Se hele programmet og tilmeld dig CRECEA uddannelsesdag på www.CRECEA.dk eller ring på 70 10 86 00





Jeg er ikke så glad for chefer, der mener at have instrueret ved at sige: "hvis du er i tvivl, så kan du bare ringe". Der er ikke nogen, der ringer, fastslog Christian Hougaard fra Arbejdstilsynet.

Instruktion, oplæring og tilsyn: Når nok er nok

Det er ledelse at sikre sig, at en instruks er modtaget og forstået, sagde Christian Hougaard fra Arbejdstilsynet

Så en skønne dag kigger Arbejdstilsynet ind og beder om en redegørelse for virksomhedens instruktion og oplæring af medarbejdere. Hvad skal man så kunne lægge frem? Det var temaet, da Christian Hougaard fra Arbejdstilsynet holdt et indlæg på Arbejds miljøNETs medlemsmøde i Billund Lufthavn.

- Hvornår er nok nok, efterspurgte en af dagens deltagere.
- Jeg vil gerne have præcis besked, så jeg kan gå hjem og orientere mine formænd, fortsatte hun.

DET ER LEDELSE

Men det er så som så med forudsigelighed og præcision, hvor gerne Christian Hougaard end ville levere svaret. Der er ikke nogen endegyldig facitliste for instruktion og oplæring. Det erkendte han gerne selv:

- Det er en ledelsesopgave at sikre sig, om en instruks er forstået korrekt, også tre en halv måned efter eller hvis der er

tale om en polsk medarbejder, anførte han.

PÅBUD ER VURDERING

Ifølge Christian Hougaard er det Arbejdstilsynets opgave at bidrage til, at målene for reduktion af ulykker og fysisk og psykisk nedslidning i 2020-planen bliver nået. En god tilsynsførende vil gå efter at give påbud på områder, der er væsentlige for at nå målene. Det kan være et umuligt detektivarbejde at vurdere, om en arbejdsplads har tilstrækkelig viden, kompetencer og vilje til at efterleve kravene. Derfor spiller dialog en ikke uvæsentlig rolle.

- Som tilsynsførende skal man finde arbejdspladsernes motivation. "Var I egentlig ikke på vej til at udbedre fejlen, lige før jeg trådte ind i dag," kan man sige. De fleste vil sige "jo, jo, helt bestemt". Hvis så virksomheden reagerer med, at de medarbejdere, der får klemte fingrene, selv er ude om det, for vi er voksne mennesker,

så siger jeg: Fint, det må I også selv om, I får lige et strakspåbud, så I kan få det bragt i orden. Venlig hilsen Arbejdstilsynet, forklarede Christian Hougaard.

Men det er vanskeligt at komme uden om, at en afgørelse falder tilbage på, at det var en konkret tilsynsførende, som foretog en konkret vurdering.

- Vi tolker ud fra de oplysninger, vi får, erklærede Christian Hougaard.

GULD I INSTRUKS

Hvad der er for meget oplæring, og hvad der er for lidt, kommer an på så meget. Underskrifter på at have modtaget instrukser er eksempelvis ikke nødvendigvis tilstrækkeligt. Hvad nu, hvis det er fire måneder siden, medarbejderen skrev under?

Se på konteksten, anbefalede Christian Hougaard. Hvis der er tale om opsætning af et stillads, hvor folk kan dratte ned, så er hyppige og veltimeede instrukser mere afgørende end i så mange andre tilfælde.

Den bedste vej at gå for virksomhederne er at læse Arbejdstilsynets interne instruks om kravene til virksomhedens egenindsats, mente Christian Hougaard. Der er guld at hente i den instruks, bemærkede både han og en deltager.

DE SÆRLIGE VIKARER

Lejet arbejdskraft er et kapitel for sig. Det er virksomheder, som bestiller vikarerne, som har ansvaret for, at vikarerne er instrueret. Vikarbureauerne skal selv sørge for at instruere deres medarbejdere, men virksomheden, der lejer vikarer, har pligt til at sikre sig, at de har modtaget den nødvendige oplæring.

Et eksempel fra Aarhus Tech belyser, at det er en god ide at tjekke vikarernes kompetencer. Skolen havde bestilt håndværkere til epoxy-arbejde. Da de troppede op, havde de ikke papirer på at have taget epoxy-kursus. Skolen bad dem stoppe arbejdet. Næste dag troppede to andre håndværkere op. De havde heller ingen papirer, men nu var de tilmeldt et kursus. Farvel og tak. ■



Læs Arbejdstilsynets interne instruks om at oplære, instruere og føre tilsyn med ansatte:
alturl.com/2uk6z

Er du leverandør?

Få din egen stand på ArbejdsmiljøNETs årskonference



Hvert år i april holder ArbejdsmiljøNET årskonference på Comwell i Kolding. Knap 200 arbejdsmiljøprofessionelle er med på konferencen, der strækker sig over to dage plus en get-together-aften. Som en integreret del af konferencen deltager en række leverandører til branchen med stande, hvor de har mulighed for at fremvise deres produkter. Mange leverandører

deltager også under indlæggene, og får dermed både et kommercielt og et fagligt udbytte af at være med.

Vi har også plads til dig - men du skal ikke vente for længe med at bestille din stand.

Vi har plads til cirka 30 udstillere, og der er mange om buddet.

Nye kunder? Nye kontakter? Holde kontakten ved lige?

Hvordan vil du have din udstilling?

Kom til info- og idémøde om udstillingen i Odense den 9. oktober

Hvad kunne du som ny eller tidligere udstiller tænke dig, at vi gør for at gøre det endnu mere spændende for deltagerne på årskonferencen at komme rundt på standene? Det vil vi meget gerne drøfte med dig og andre potentielle udstillere.

Vi har selv nogle ideer hængende i luften (udover de gamle kendinge som tipskupon):

- **Workshop**
- **Elektronisk mappe**
- **Demonstrationer**
- **Speakers' Corner**
- **Konferenceblad**

Kom og deltag på vores skattejagt efter ideer på udstillermødet den 9. oktober, hvor vi også vil præsentere jer for evalueringen af seneste årskonference og andre relevante informationer.

Tilmeldingsfrist: Vi byder på lidt mad, og vil derfor gerne senest fredag den 2. oktober modtage din tilmelding på email: info@arbejdsmiljonet.dk

Tid: Fredag den 9. oktober 2015 kl. 10-13

Sted: Sverigesgade 5, 5000 Odense

Arbejds miljøNET, medlemsmøde 17.6. hos Dansk Arbejdsgiverforening i København:

Et grundlæggende paradigmeskift

En mere nuanceret analyse af arbejdsmiljøproblemerne skal give bedre mulighed for præcise og relevante tilsyn

Et grundlæggende paradigmeskift, kalder Karoline Klaksvig den aftale, som blev vedtaget i Folketinget i marts med stemmer fra S, R, V og DF. Den forhenværende arbejdsmiljøchef i DA, nu kontorchef i Arbejdsskadestyrelsen mener, at de 15 initiativer i aftalen varsler en tilsynsform, der på én gang er mere fokuseret på at finde derhen, hvor der er problemer med arbejdsmiljøet, at slå hårdere ned med større bøder og at skabe mere sammenhæng mellem indsatser i Arbejdstilsynet, branchearbejds miljørådene og Arbejdsskadestyrelsen.

- Nogle af jer kan sikkert huske, dengang man inddelte virksomhederne i tre grupper: De, der kan og vil. De, der vil, men ikke helt kan. Og de, som hverken kan eller vil. Det er den samme tankegang, der ligger til grund for de 15 initiativer. Vi er tilbage i at prøve at dele virksomhederne lidt op, forklarer Karoline Klaksvig. For at bruge samfundets resurser bedst muligt, skal kræfterne bruges der, hvor behovet er størst.

RISIKOBASEREDE TILSYN

Er der noget at komme efter? Hvis ikke, er det spild af tid at komme. Det er tanken bag beslutningen om, at 80 procent af tilsynene fremover skal gå til risikobesøg, og 20 procent til stikprøvekontrol. Der vil komme flere udregninger på, hvad det vil sige at høre til en risikobaseret virksomhed. Branche, sygefravær, arbejdsskader og historik kan indgå i vurderingen af, om en virksomhed skal have et tilsyn.

Der er tendenser til, at fremtidens tilsyn vil rette sig mere efter brancher. Karoline Klaksvig, daværende arbejdsmiljøchef i DA, orienterer de fremmødte.



TILSYN OG ANERKENDELSE

Der bliver ført meget tilsyn med områder som muskel- og skeletbesvær. Men der er meget få mennesker, som får anerkendt en arbejdsskade på området. Der er bevilget penge til at se det psykiske arbejdsmiljø i byggebranchen igennem, selvom branchens største udfordring er ulykkerne. Hænger det sammen?

- Det er simpelthen ikke tænkt sammen, hvad det er, der skubber folk ud af arbejdsmarkedet, og hvor vi så bør sætte ind forebyggelses- og tilsynsmæssigt, siger Karoline Klaksvig.

Med den nye aftale er det tanken, at det skal blive muligt at grave dybere efter

forklaringer på det gode, det onde og det virkelig sjove arbejdsmiljø. Som eksempel nævner Klaksvig, hvordan Horsens Kommune har kæmpet med sygefravær, fordi mange tidligere sypiger blev ansat. De tog egen nedslidning med sig ind i den nye branche, men i statistikkerne lignede det en kommunal misère.

Kunne man samtidig orientere sig endnu mere efter gældende forhold i de enkelte brancher? En fælles lovgivningsmæssig ramme for alle brancher flytter måske ikke tilstrækkeligt.

LYT MERE PÅ BAR

Forebyggende brancheindsatser skal

Målene for arbejdsmiljøindsatsen i 2020-planen

- 25 procent færre alvorlige arbejdsulykker
- 20 procent færre psykisk overbelastede
- 20 procent færre med overbelastninger af muskler og skelet.

Arbejds miljø- kontrollanterne får vitamin- indsprøjtning

Det er nødvendigt at styrke arbejds miljøindsatsen yderligere, hvis de ambitiøse målsætninger om færre arbejdsulykker og færre fysisk og psykisk overbelastede skal nås inden udgangen af 2020. Det siger partierne bag 15 nye initiativer, som blev vedtaget i marts. De fleste initiativer træder i kraft den 1. januar 2016.

i højere grad anerkendes af Arbejdstilsynet. Hvis virksomheder følger vejledninger fra branchearbejds miljørådene, så vil Arbejdstilsynet fremover vurdere dette som en acceptabel indsats.

- Et af mine yndlingseksempler er røverier. Nu har BAR Handel lavet en rigtig fin branchevejledning om, hvordan man forebygger røveri. Så har branchen faktisk gjort, hvad den kan. Arbejdstilsynet har lovet, at hvis virksomheder følger vejledningen, så har de nået et acceptabelt niveau, og så vil Arbejdstilsynet ikke gå videre med det, forklarer Karoline Klaksvig.

SKÆRPEDE BØDER

Overtrædelser skal give højere bøder. Der er tale om en markant skærpelse: Gentagne overtrædelser af alvorlige forhold bliver væsentligt dyrere. Store virksomheder får mest ud af at holde sig på dydens smalle sti. Hvis en tøj kæde har én ulykke i Esbjerg og én til i Kalundborg, bliver de to ulykker regnet som gentagne overtrædelser. Før gjaldt gentagelser som det, at der på samme produktionsenhed skete flere ulykker.

- Det kan virke urimeligt for store virksomheder, fordi man meget hurtigere falder i. Det er ikke sød musik, fordi risikoen bliver høj for at få bøder, selv om man faktisk laver rigtig meget som stor virksomhed, siger Karoline Klaksvig.

Denne måde at give bøder på skal evalueres efter to år.

DE CERTIFICEREDE VIRKSOMHEDER

To initiativer skal justere på den særstatus, de certificerede virksomheder har. Dels kan certificerede virksomheder med problemer få tilsyn, dels skal der være bedre kontrol med certificeringen generelt.

- Det er ikke, fordi man er utilfreds med certificerede virksomheder. Men der har været stor kritik af certificeringsordningen, og for at skærme den rigtig gode ordning, er man nødt til at kigge på, om det fx er de rigtige, der kommer ud og certificerer, forklarer Karoline Klaksvig. ■

De 15 initiativer

- 1: Flere tilsyn med virksomheder med de største arbejdsmiljøproblemer
- 2: Flere oplysninger skal tælle med, når en virksomhed udvælges til tilsyn
- 3: Tilsyn skal gennemføres dér, hvor arbejdet bliver udført
- 4: Nystartede virksomheder skal have tidligere tilsyn
- 5: Arbejds miljøcertificerede virksomheder med problemer kan få tilsyn
- 6: Bedre kontrol af arbejds miljøcertificeringen
- 7: Arbejdstilsynet og branchearbejds miljørådene skal koordinere deres indsats
- 8: Målrettet adgang til Arbejdstilsynets vejledninger
- 9: Risikobaserede tilsyn skal varsles digitalt
- 10: Forsøg med anmeldelse af risikobaserede tilsyn
- 11: Undersøgelse af metode til at udvælge virksomheder til tilsyn
- 12: Grove overtrædelser skal give højere bøder
- 13: Tilsyn med virksomheder, der groft overtræder reglerne
- 14: Brud på arbejdsmiljøregler skal hurtigt følges op
- 15: Regler om samarbejde om sikkerhed og sundhed skal skærpes

Farvel og tak for arbejdsindsatsen

Arbejdsskadesystemet skubber mennesker ud af arbejds markedet

Et ekspertudvalg er i gang med at kigge arbejdsskadesystemet efter i sømmene for at gøre det mere enkelt og udnytte ressourcerne bedre. Der skal være mere fokus på forebyggelse og på at skabe synergi mellem arbejdsskadesystemet og arbejdsmiljøarbejdet i øvrigt. Frem for alt skal der laves om på, at tilskadede mennesker, som er til vurdering

for en arbejdsskade, driver længere og længere væk fra arbejdsmarkedet, mens de venter på en afgørelse.

FEM ÅRS ISOLATION

80 procent af de mennesker, som får anerkendt et erhvervssevnetab, er ikke i arbejde efter fem år. Hvert år ryger 2.800 personer, hvis sag er ved at blive vurderet af Arbejdsskadestyrelsen, ud af arbejdsmarkedet.

- Det er jo ikke, fordi folk er dovne, men man kan få den tanke, at et par år i arbejdsskadesystemet ikke er sundt, lyder Karoline Klaksvigs kommentar. Der er behov for at lave et system, som

virker for de mennesker, som kommer til skade. Samtidig skal systemet gerne være en gevinst for det omgivende samfund ved, at de mennesker, som ikke kan arbejde, får en erstatning, mens resten bliver hjulpet tilbage på arbejdsmarkedet.

Tre ud af fire sager ender i dag uden erstatning. Ud over at det har store konsekvenser for mange menneskers liv, så er systemet også meget dyrt at holde kørende:

- Hvis man kan flytte bare syv procent af dem, som ryger ud af arbejdsmarkedet i dag, så sparer man en mia. kr., siger Karoline Klaksvig. ■



Hos Jensen Denmark er de gået fra syv til tre arbejdsmiljøgrupper, og har ansat to repræsentanter på fuld tid. Ledelse og medarbejdere er meget positive over virkningerne.

Det går strygende for Jensen

Ændring i organiseringen af AMO har givet pote i virksomheden Jensen Denmark A/S

AF KRISTINA MUNCH LARSEN

I 2010 blev der indført nye regler for arbejdsmiljøarbejdet. Det betød blandt andet, at virksomhederne fik bedre mulighed for at tilpasse arbejdsmiljøarbejdet til deres egne forhold, heriblandt en langt større fleksibilitet og frihed i forhold til organisering af arbejdsmiljøorganisationen.

En virksomhed, der har forstået at udnytte disse nye muligheder til fulde, er JENSEN Denmark A/S på Bornholm. JENSEN Denmark er Bornholms største private virksomhed med omkring 480 ansatte efter et par forrygende år. Virksomheden udvikler og producerer udstyr til finishing af fladt tøj, håndklæder og beklædning til industrielle vaskerier – dvs. udstyr som ilæggere,

strygeruller, foldere m.m., der bruges efter vaskeprocessen.

VÆRD AT VENTE PÅ

Direktøren hos JENSEN Denmark, Morten Rask, havde gennem et stykke tid overvejet, om de ikke kunne strukturere deres arbejdsmiljøorganisation (AMO) på en anden måde, så arbejdet her blev mere effektivt og nyttigt for både medarbejderne og virksomheden.

Den nye lovgivning blev derfor hilst velkommen hos Morten Rask, for med den var der pludselig større muligheder for forskellige konstellationer. Det tog dog lang tid for Morten at overbevise alle om, at det var en god idé at ændre på strukturen i AMO. Men efter cirka to år

lykkedes det, og nu har den nye struktur fungeret i godt og vel halvandet år, siden oktober 2013.

- Og det var værd at vente på, udtaler Morten Rask.

STRUKTURÆNDRINGEN OG DE POSITIVE FØLGER

Selve strukturændringen på JENSEN har betydet, at man er gået fra at have syv arbejdsmiljøgrupper til kun tre grupper. Hver gruppe består af en arbejdsmiljørepræsentant og en arbejdsmiljøleder, som sammen varetager den daglige funktion. De tre grupper udgør JENSENs arbejdsmiljøudvalg (AMU), hvor virksomhedens direktør Morten Rask også sidder med som formand.

Omstruktureringen har betydet en kraftig reduktion i antallet af personer i udvalget. Til gengæld er de to arbejdsmiljørepræsentanter, der kommer fra produktionen blevet fuldtidsansatte til kun at beskæftige sig med arbejdsmiljøet. De to har hver især ansvaret for halvdelen af produktionsmedarbejderne.

Denne gennemgribende omstrukturering har haft en enorm positiv betydning for arbejdsmiljøarbejdet hos JENSEN. Og det er ikke kun ledelsen, der er glad for den nye struktur. For medarbejderne har det betydet, at det er lettere at finde ud af, hvem de skal gå til med et problem/ønske, når der kun er en ansvarlig i stedet for flere ligestillede medlemmer. Det betyder også, at der bliver taget hånd om tingene, og der sker noget meget hurtigere end før. Samtidig er der heller ikke noget, der bare falder ned mellem to stole, fordi alle troede, at der nok var en anden, der tog sig af det.

DET SIGER MEDARBEJDERNE

Ivan Pedersen og Morten Yong, der begge har været ansat i produktionen hos JENSEN i flere år og dermed har oplevet begge modeller for AMO, udtrykker stor begejstring for den nye struktur:

- Det har kun været positivt, siger de hurtigt og nærmest i munden på hinanden, da de bliver spurgt.

- Der sker forbedringer meget hurtigere end før, og vi føler, der bliver lyttet meget mere til vores forslag generelt, udtaler Ivan, og Morten supplerer:

- Det gør også, at vi er blevet bedre til at sige til i stedet for måske at gå og surmule lidt over tingene for sig selv. Det er klart med til også at skabe en bedre stemning her.

I forbindelse med omstruktureringen er arbejdsmiljøet blevet et fast punkt på dagsordenen på de ugentlige tavlemøder. Arbejdsmiljørepræsentanten informerer her om, hvad der sker i de andre afdelinger, blandt andet i forhold til nærvedulykker, ulykker m.m. Det giver afdelingerne en langt større føling med, hvad der rører sig i de øvrige afdelinger, end der har været tidligere, og det er noget, Ivan Pedersen og Morten Yong fremhæver som endnu en positiv gevinst ved den nye struktur.

Ivan udtrykker ligefrem, at

- det er luksus med de forhold, vi har fået.

DIREKTØREN HAR FÅET INDFRIET SINE FORVENTNINGER

Direktør Morten Rask har også til fulde

fået indfriet sine forventninger til den nye struktur.

Tidligere deltog 18 medarbejdere i AMU-møderne, men alligevel var der ting, som ikke blev gjort, fordi det var nemt at skubbe ansvaret videre. Nu sidder der kun en person med ansvaret for hver sin gruppe. Det betyder, at opgaverne nu bliver fulgt til dørs, og der bliver foretaget mange flere forbedringer end tidligere på trods af, at der er færre til at løse opgaverne”, udtaler Morten Rask og fortsætter:

De valgte repræsentanter har virkelig gjort en god indsats og har taget opgaven flot til sig. Det er tydeligt, at de har fået mere fokuseret tid, og at de er mere dedikerede til opgaverne. Der bliver også stillet flere spørgsmål og tænkt i udvikling, hvilket jo også er til virksomhedens gavn.

Morten Rask har faktisk svært ved at finde noget negativt ved omstruktureringen, men siger dog, at det kan være svært at undgå at miste følingen med, hvad der sker, når han ikke er med til alle møderne. Her er det rart at samarbejde med en arbejdsmiljørådgiver (Avidenz), som samler trådene.

TÆNK ANDERLEDES, DET BETALER SIG

- Jeg er klar over, at mindre virksomheder selvfølgelig ikke har samme ressourcer til at foretage en så gennemgribende omstrukturering, som vi har gjort, men jeg vil klart anbefale alle virksomheder at tænke ud af boksen og tænke anderledes i forhold til de muligheder, vi har fået for at sammensætte AMO, så arbejdsmiljøarbejdet bliver så effektivt som muligt. Vi har i hvert fald ikke fortrudt, slutter Morten Rask. ■

Fredericiamødet 2015,
den 30. september
kl. 9.00 - 15.00:

DET HELE LIV Om forholdet mellem arbejdsliv og privatliv



Foto: Mohit K/flickr.com

- 1. Når vold og trusler flytter med over i privatlivet**
- 2. Går vi ned med stress, fordi vi har for meget pres på arbejdslivet eller i privatlivet**
- 3. Kan vi og skal vi stille krav til medarbejdernes fysiske og psykiske sundhed**

Skarpe oplægsholdere

Vi har nu skarpe oplægsholdere på plads til to af temaerne:

- En person fra Netto vil fortælle om Nettocare i relation til vold og trusler.
- Forsvaret stiller med en oplægsholder, som vil fortælle, hvordan de arbejder med sundhed.

Hvert emne følges op med gruppedrøftelser, hvor deltagerne får mulighed for at vende dilemmaer, muligheder, erfaringer osv.

Arbejdstilsynet deltager hele dagen og bidrager med sin vinkel på det psykiske arbejdsmiljø og tilsynets rolle og muligheder.

Der er morgenmad og "finde pladser" fra kl. 8.00 - 9.00.

Sted: Mosegårdsvej 2, 7000 Fredericia

Pris pr. deltager: 650 kr.



Tilmeldingsfrist er den 10. september
Tilmeld dig på arbejdsmiljonet.dk



RITS-metoden benyttes som psykologisk stress- og krisebearbejdning i en lang række sammenhænge, bl.a. kommuner, forsvaret og visse virksomheder som fx DONG Energy.

Kan støtte kolleger døgnet rundt

Som den første kommune har Mariagerfjord oprettet en RITS-døgnvagt, der kan yde hurtig krisehjælp til medarbejdere

AF ERIK WEINREICH

Rigtig mange kommuner har medarbejdere, der er uddannet i kollegastøtte efter RITS-metoden, og som den første kommune har Mariagerfjord for fem år siden oprettet en RITS-døgnvagt. Den er forankret i redningsberedskabet, fortæller en tilfreds beredskabschef Johannes Holm Iversen, der netop har fået bevilling til at uddanne yderligere 12 af kommunens medarbejdere i metoden ud over de seks, der allerede er uddannet.

SYGEFRAVÆRET FALDER

Ud over at medarbejderne har taget godt imod den psykologiske støtte, har Mariagerfjord også et kontant udbytte, idet RITS-samtaler medvirker til et faldende sygefravær blandt de ansatte.

Det hele begyndte, da Johannes Holm Iversen for fem år siden var med i en arbejdsgruppe om voldspolitik og om, hvad man kan gøre for medarbejdere, der har været udsat for overgreb på den ene eller anden måde.

RITS

RITS står for *Rekonstruktion og Integration af Traumatisk Stress*. Det er en metode til psykologisk stress- og krisebearbejdning, udviklet i Norge.

Metoden anvendes især til kollegastøtte.

Grunduddannelsen i RITS, der tager 77 timer fordelt på to uger, er godkendt som efteruddannelse med 20 ECTS-points.

Fire frivillige fra redningsberedskabet var uddannet i RITS, og senere blev yderligere to uddannet, så teamet kom op på seks.

BIDT I BORGER

Ret hurtigt fik man indført en rutine for, hvordan kommunen kunne henvise en medarbejder til en samtale:

- Baggrunden kan fx være, at en dement borger har bidt en medarbejder.

500 uddannet i Danmark

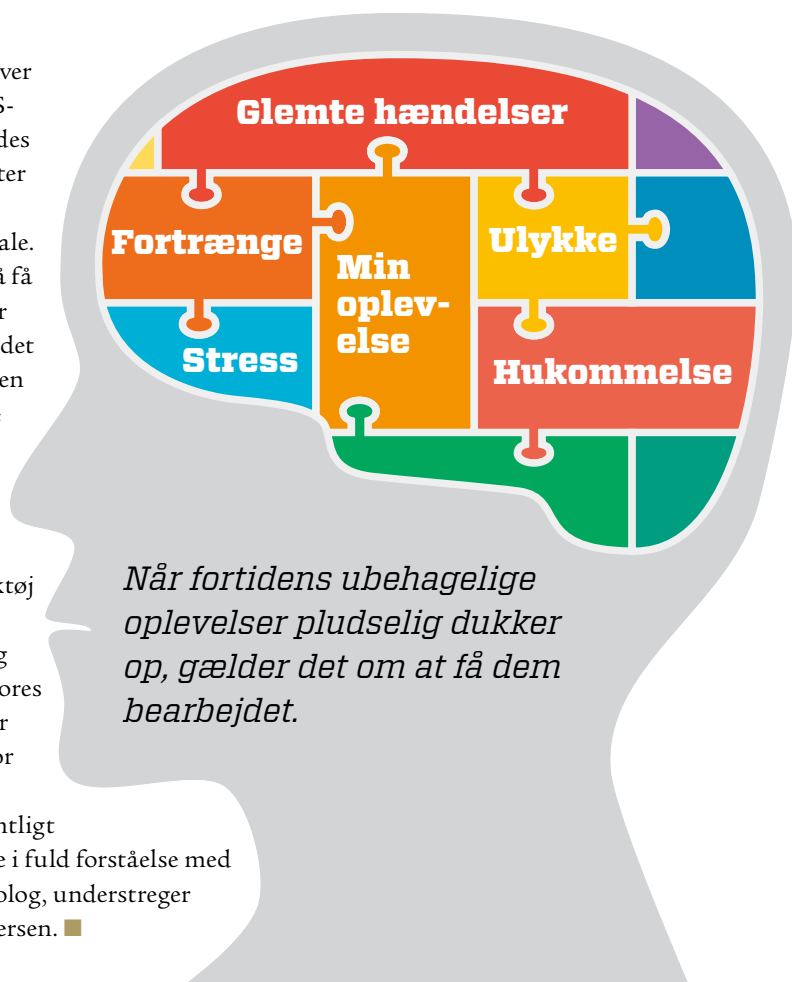
Mange kommuner har en eller flere RITS-uddannede folk. Uddannelsen har været i Danmark siden 2007, og efterhånden er der uddannet omkring 500, heraf størstedelen i kommunerne.

En stor del er brandfolk. Hertil mange fra jobcentre, skoleforvaltninger og HR.

Medarbejderen bliver henvist til en RITS-samtale, der indledes i telefonen, hvorefter der aftales et tidspunkt for en samtale. Medarbejderen må få op til fem samtaler á to timer, og hvis det ikke er nok, skal den pågældende videre til en psykolog. Ofte varer det to samtaler at bearbejde hændelsen.

- RITS er et værktøj til psykisk førstehjælp her og nu, og det indgår også i vores beredskab, hvis der fx skulle ske en stor busulykke.

- Og ikke uvæsentligt foregår samtalerne i fuld forståelse med kommunens psykolog, understreger Johannes Holm Iversen. ■



Når fortidens ubehagelige oplevelser pludselig dukker op, gælder det om at få dem bearbejdet.

"Sig selv i oplevelsen"

Krisehjælp og kollegastøtte med den rigtige spørgeteknik

AF ERIK WEINREICH

Det er ikke oplevelsen i sig selv men *sig selv* i oplevelsen, der kan give problemer efter en voldsom hændelse, fortæller Henrik Lyng, der indtil nu er ene i Danmark om at uddanne i RITS-samtaler. Sagt på en anden måde, så handler det om den enkelte persons rolle i situationen og den enkeltes oplevelse af situationen:

- Det gælder om at få skilt oplevelsen i alle bestanddele og samle det hele igen.

- Med RITS får man en konkret spørgeteknik, så man kan finde ud af, hvor i processen personen stiller sig. Derefter finder man typisk ud af nogle sammenhænge, som personen ikke selv tænker på. Sammenhænge, der trækker spor til andre hændelser i personens liv.

IKKE HÆNDELSEN I SIG SELV

- Som eksempel var en ung mand i et

supermarked udsat for et væbnet røveri, og han havde nogle billeder af hændelsen, der nærmest forfulgte ham.

- Man tænker, det var en voldsom oplevelse, men egentlig var det ret uinteressant, hvad røveren gjorde. I stedet handlede det om fokus på den unges opfattelse af sin egen rolle. Efter blot to samtaler nåede vi så dybt ind, at billederne forsvandt, fortæller Henrik Lyng og fortsætter:

GAMLE SPOR TRÆKKER ENERGI

- Metoden er fantastisk til at få rettet lommelygten det helt rigtige sted hen og lade andre ting ligge. Her kan der også dukke ting op, som ellers var færdigbearbejdet, men som pludselig et vakt til live.

- Hvis en person har en voldsom oplevelse under en brand med flere tilskadekomne og måske en indebrændt, kan der komme en kraftig reaktion. Det kan få tidligere livsbegivenheder fra skoletid, parforhold eller andet, der har sat sig spor, til at dukke op og trække energi i nutiden.

- Det er disse sammenhænge, vi finder i samtalerne, og den ramte finder selv en forklaring på, hvorfor han eller hun reagerer så kraftigt.

METODE FOR ALLE

Ifølge Henrik Lyng kræver RITS ingen forudsætninger. Næsten alle kan lære det, og man behøver aldrig at have beskæftiget sig med psykologi før. Samtidig kan metoden også benyttes af uddannede psykologer. ■



NORDISK KRISEKORPS®

TRYGHED GENNEM FAGLIGHED

- Akut krisehjælp
- Psykologisk rådgivning
- Stressberedskab
- Sygefraværshåndtering

Landsdækkende 24-timers Psykologisk Beredskab

KVALITET og høj **FAGLIGHED**
er vores garanti til kunden.

Netværk af **højt kvalificerede**
universitetsuddannede psykologer.

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

Flere end 30 kommuner **har** skiftet til Nordisk Krisekorps.

Vi dækker over 400.000 medarbejdere
i Danmark, Grønland og Færøerne.



24 TIMERS DØGNVAGT

6011 1144