

# arbejdsmiljøNET

## BAR skal styrkes

DA og LO ønsker at styrke det forebyggende arbejde i branchearbejdsmiljørådene



Relationel koordinering mm.:

**Sjak og ledelser  
skal i dialog**

DONG: Sover du godt?

**I dialog med med-  
arbejderne om søvn**

TEMA:

**Brandsikkerhed**

# Indhold

Arbejdsmiljøindsatsen skal gå på to stærke ben	4
Arbejdstilsynets nye rolle	5
Er du skarp på AMO-reglerne?	6
Sjak og ledelser skal i dialog	8
Kommunalt spark for 25 mio. kr.	10
<b>TEMA: Brandsikkerhed</b>	
Vækstpakke presser brandsikkerheden	12
Brande i virksomheder skal forebygges	13
Brandforebyggende besøg er flammehæmmende	14
Brand-noter	15
DONG i dialog med medarbejdere om søvn	16
Travle sygeplejersker skal styre og planlægge	18



## arbejdsmiljøNET

**Næste nummer** april 2016

**Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet** mandag den 4. april

**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, charlotte.breinholt@biogen.com

Sekretær Anne-Sofie Tafdrup,

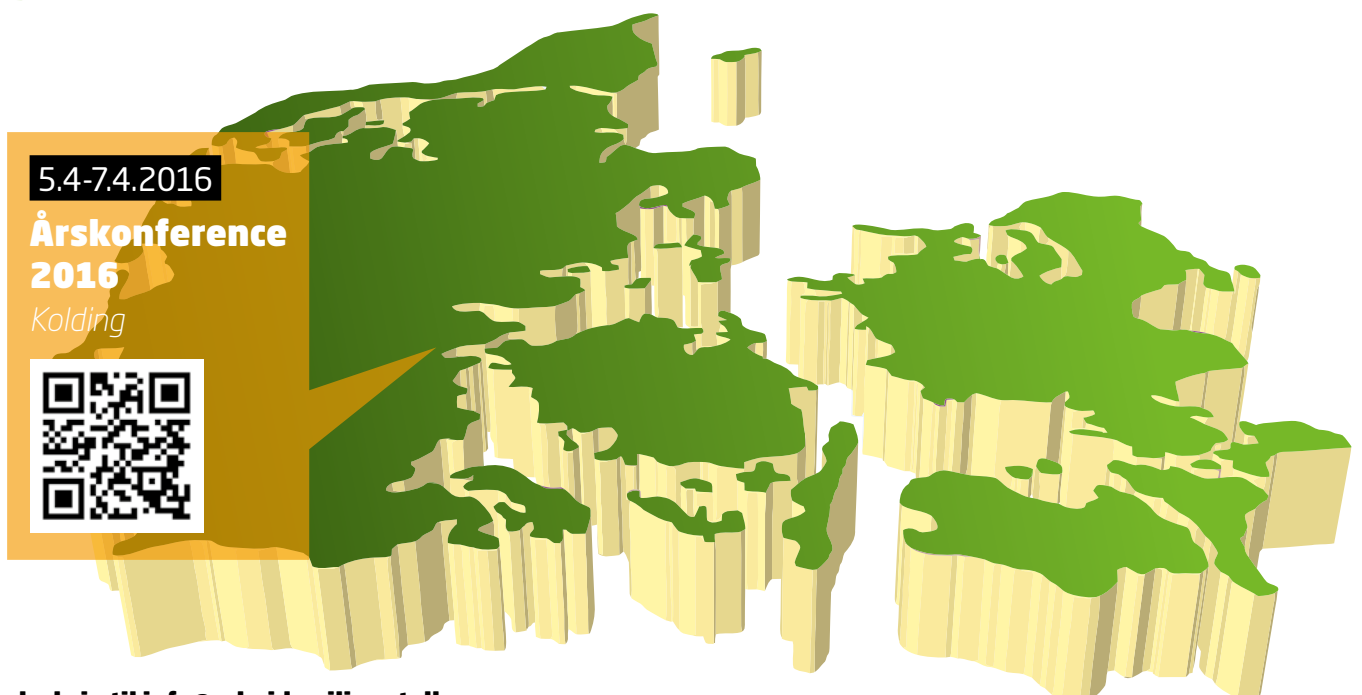
info@arbejdsmiljonet.dk, telefon 2761 8893

[www.arbejdsmiljonet.dk](http://www.arbejdsmiljonet.dk)



## ArbejdsmiljøNETs **aktivitetskalender**

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



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

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

ArbejdsmiljøNETs årskonference 2016

# Motivation og ejerskab

5. - 7. april på Comwell Kolding

- hvordan skaber  
vi motivation og  
ejerskab i arbejds-  
miljøarbejdet?



*Skann  
med  
mobilen.*

Sidste frist for tilmelding på  
[www.arbejdsmiljonet.dk](http://www.arbejdsmiljonet.dk)  
er fredag den 18. marts.



arbejdsmiljøNET

Efter arbejdsmiljøreform i 2010 og 15 regelændringer i 2015 i aftalen *En styrket arbejdsmiljøindsats*:

# Arbejdsmiljøindsatsen skal gå på to stærke ben

LO og DA ønsker at styrke BAR'erne og gennemfører desuden sammen med Arbejdstilsynet en to-årig kampagne for reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed

Arbejdsmiljøindsatsen i Danmark går på to ben. Myndighederne sørger for regler og tilsyn med dem, der hverken kan eller vil, mens arbejdsmarkedets parter med målrettet vejledning støtter dem, der selv vil. Det er en model, som har eksisteret meget længe, og som er grundlæggende velfungerende. LO og DA ser dog gerne, at parternes egen forebyggende indsats styrkes. Netop nu er der derfor forhandlinger i gang i Arbejdsmiljørådet. De skal munde ud i anbefalinger til ministeren om, hvordan parternes indsats kan organiseres, så Danmark får et mere handlekraftigt partssystem.

- Via branchearbejdsmiljørådene bidrager parterne hver dag til arbejdsmiljøarbejdet ude på de danske arbejdspladser, med vejledning til virksomheder og ansatte om, hvordan de kan sikre et godt og sundt arbejdsmiljø, siger Christina Sode Haslund, arbejdsmiljøchef i DA. Denne rolle er ikke blevet mindre efter indgåelsen af en politisk aftale i 2015



Arbejdstilsynet skal fokusere på virksomheder, hvor der er problemer.  
Foto: FacemePLS (flic.kr/p/93SjBg)



Christina Sode Haslund, arbejdsmiljøchef i DA og Morten Skov Christiansen, næstformand i LO: Parterne skal hjælpe virksomheder, der gerne vil et godt arbejdsmiljø, men ikke kan.

om 15 nye initiativer på arbejdsmiljøområdet. Ét af initiativerne handler om, at Arbejdstilsynet og BAR'erne skal samarbejde mere.

- Med Arbejdsmiljøreformen fra 2015 er der lagt op til et styrket samarbejde mellem branchearbejdsmiljørådene og Arbejdstilsynet. Partsindsatsen anerkendes politisk, og det kvitterer vi for. For så at styrke partsindsatsen yderligere, er vi i Arbejdsmiljørådet i færd med at se på, om der er behov for at justere systemet, for fremover at kunne levere et endnu stærkere bidrag til virksomhedernes arbejdsmiljøindsats, siger Christina Sode Haslund.

Også LO yrtrer ønsker om at tildele parterne en større rolle:

- Det er LO's intention at styrke partsindsatsen. Vi ønsker at sikre så meget forebyggelse så tæt på virksomhederne som overhovedet muligt, bemærker Morten Skov Christiansen, næstformand i LO.

## KAMPAGNE FOR AMO

Mange virksomheder har endnu ikke udnyttet alle muligheder i reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed fra 2010.

Endvidere er kravene til virksomheder om at dokumentere, at man har tilbudt supplerende efteruddannelse, skærpet fra årsskiftet. Derfor har parterne sammen med Arbejdstilsynet taget initiativ til en fælles to-årig informations- og vejledningskampagne om AMO-reglerne og de nyeste ændringer. ■

# Arbejdstilsynets nye rolle

Arbejdstilsynet kommer til at levere en mere målrettet indsats i de kommende år. Det er en af konsekvenserne af aftalen om En styrket arbejdsmiljøindsats. Med aftalen vil tilsynet i endnu højere grad fokusere indsatsen på de virksomheder, hvor der er problemer. De ”gode” virksomheder vil altså komme til at se mindre til Arbejdstilsynet. Hvad betyder det for virksomhedernes motivation, at tilsynets pisk ikke svirper bredt henover landet længere?

- Langt de fleste virksomheder lever op til lovens krav - ikke på grund af udsigten til måske at få besøg af Arbejdstilsynet - men fordi arbejdsgiverne er optaget af, at deres ansatte trives og har et sikkert og sundt arbejds-

miljø. De virksomheder er der ingen grund til at bebyrde med unødige tilsyn. Arbejdstilsynet skal i stedet bruge kræfterne på de virksomheder, der ikke selv kan og vil. Derfor er det helt rigtigt, at Arbejdstilsynet fremover skal fokusere tilsynsindsatsen på de virksomheder, hvor problemerne faktisk er, bemærker Christina Sode Haslund.

- Jeg opdeler gerne virksomhederne i tre grupper: De, der vil og kan. Kan vi eksempelvis honorere deres indsats ved at lade dem slippe billigere i arbejdsskadeforsikring? De, der vil, men ikke kan. Kan vi sikre dem en bedre rådgivning? Og de, der hverken vil eller kan. I deres tilfælde er det rigtig positivt, at bøderne for dårligt arbejds-

miljø er blevet skruet i vejret, siger Morten Skov Christiansen, som dog samtidig beklager, at Arbejdstilsynet i 2016 må afskedige 125 medarbejdere:

- Jeg er ærlig talt meget bekymret over nedskæringerne i Arbejdstilsynet, der fjerner netop de tilsyn, som fungerer allerbedst til at fange farligt og ulovligt arbejdsmiljø. Og når vi alle sammen er enige om, at virksomheder ikke må konkurrere på et dårligt arbejdsmiljø, så er det da et helt forkert signal at sende at skære i tilsynet. Undersøgelser viser, at langt de fleste danske virksomheder bliver motiveret af lovgivning. Så skal vi da ikke slække her, snarere tværtimod, lyder det fra Morten Skov Christiansen.



## 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 køber fremtidens udfordringer i møde med kraftoverskud. Se mere på [www.bureauveritas.dk](http://www.bureauveritas.dk)

**Bureau Veritas Denmark · [www.bureauveritas.dk](http://www.bureauveritas.dk) · Tlf. 7731 1000**

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

**Move Forward with Confidence**





# Er du skarp på AMO-reglerne?

Hvis I udnytter reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed til fulde kan det bidrage til at skabe motivation og ejerskab i arbejds miljøarbejdet.

At skabe motivation og ejerskab i arbejds miljøarbejdet er en opgave, der i mere eller mindre grad kan understøttes af samfundets regler. I 2010 blev reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed lavet om for at give virksomheders ledelse og medarbejdere mulighed for – som en af de centrale kerneopgaver – at mødes om at forbedre arbejdsmiljøet.

## ARBEJDSMILJØREFORMEN I 2010

Den grundlæggende tanke med arbejdsmiljøreformen i 2010 var at gøre op med den såkaldte ”sidevognseffekt”: At en arbejdsmiljøorganisation (AMO) var noget, virksomheder havde, fordi loven krævede det. At ledere og direktorer ofte ikke interesserede sig synderligt for arbejdsmiljø, blot de formelle krav var

opfyldt. At sikkerhedslederen og sikkerhedsrepræsentanterne, som det hed før 2010, af den grund ofte ikke havde tilstrækkeligt stor gennemslagskraft.

## LEDEREN FOR BORDENDEN

Der var behov for at bringe arbejdsmiljøarbejdet ind i virksomhedsledernes synsfelt. Arbejdsmiljø skulle være en naturlig del af de strategiske overvejelser i forbindelse med driften af virksomheder. I virksomheder med mere end ti medarbejdere skulle en arbejdsgiver eller en virksomhedsleder derfor være formand for AMO, som både skulle varetage dagligdags og strategiske opgaver. I virksomheder med over 35 ansatte skulle ledelsen sidde som formand i arbejdsmiljøudvalget, som fik til opgave at rådgive arbejdsgiveren om, hvordan arbejdsmiljø kunne integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.

Frem for fire årlige møder med pligtigt referat blev det indført, at alle virksomheder skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor arbejdsgiveren sammen med de ansatte tilrettelægger det kommende års arbejdsmiljøindsats.

## FLEKSIBEL AMO

Virksomhederne fik også mulighed for at tilpasse AMO efter konkrete forhold. Hvor AMO førhen skulle afspejle virksomhedernes organisation, kunne man nu eksempelvis strukturere AMO efter det indholdsmæssige. En virksomhed med syv lagre på syv lokationer kunne eksempelvis oprette en AMO, hvor lagrene udgjorde en arbejdsmiljøgruppe. På den måde blev det muligt at lave en mere målrettet og specialiseret indsats i de enkelte arbejdsmiljøgrupper.

## EFTERUDDANNELSE HVERT ÅR

Hvad der før var fem dages kursus i arbejdsmiljø én gang i livet for arbejdsmiljørepræsentanterne blev omformet til en tredages basisuddannelse, to dages tillægsuddannelse det første år og halvandet års supplerende uddannelse i de følgende år. Der var pludselig skabt chance for arbejdsmiljørepræsentanter med skarp og aktuel arbejdsmiljøviden om deres konkrete arbejdsområde.



## GNISTERNE SPRANG LYSTIGT

Reformen i 2010 betød, at fokus i arbejdsmiljøarbejdet vendte sig fra det formelle - møder og referater - til det indholdsmæssige - strategiske drøftelser, uddannelse og mere kompetence til arbejdsmiljørepræsentanterne. Gnisterne sprang lystigere end nogensinde: Der var tegn i sol og måne og stjerner på, at lusten var tændt til at arbejde seriøst med arbejdsmiljø fra direktiongang til frontpersonale. Motiverede medarbejdere og ledere, der tog ejerskab, og som ville noget med arbejdsmiljøindsatsen.

## VIRKEDE DET?

LO og DA er i dag stort set tilfredse med reformen fra 2010.

Morten Skov Christiansen lægger stor vægt på, at arbejdsmiljøreglerne skal understøtte et samarbejde om arbejdsmiljø, der foregår så tæt på de konkrete arbejdsopgaver som muligt. Her spiller de supplerende uddannelser og den årlige arbejdsmiljødrøftelse en stor rolle.

- Det er rigtig godt, at man én gang om året skal diskutere arbejdsmiljø - også

på de små arbejdspladser, hvor arbejdsmiljø ofte ikke kommer på dagsordenen, bemærker han.

## EVALUERING 2014

Reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed blev evalueret i 2014. Denne evaluering danner grundlag for de anbefalinger, Arbejdsmiljørådet afleverede til beskæftigelsesministeren i 2014, og som for en stor dels vedkommende blev tilgodeset i den politiske aftale *En styrket arbejdsmiljøindsats* fra 2015. Dengang kunne man bl.a. via fem spørgeundersøgelser konstatere

## OM AMO, AT

- Godt halvdelen af virksomhederne i undersøgelsen havde ændret på AMO, men at arbejdsmiljørepræsentanterne repræsenterede samme antal medarbejdere, havde samme mulighed for kontakt og brugte samme mængde tid som før.
- At især de mest engagerede virksomheder havde udnyttet mulighederne for større fleksibilitet.
- At flere engagerede virksomheder havde centraliseret AMO for at skabe en mere

systematisk, professionaliseret og strategisk indsats

- At topledelse og linjeledelse var blevet mere involveret i arbejdsmiljøarbejdet.
- At arbejdsmiljø indgik i de strategiske overvejelser hos de mest engagerede virksomheder.

## OM ARBEJDSMILJØ-DRØFTELSENE, AT

- De giver en bredere involvering blandt medarbejdere og større involvering fra topledelsen end før regelændringerne
- De bidrager til en systematiseret indsats i form af opstilling af mål og udformning af planer og konkrete initiativer.

## OM DE SUPPLERENDE ARBEJDSMILJØUDDANNELSER, AT

- De styrker kompetencerne i AMO
- At uddannelserne ifølge arbejdsmiljørepræsentanter er relevante og veltilrettelagte
- At der er et uindfriet potentiale i uddannelserne, som først frigøres, når AMO involveres i at udpege behov for kompetenceløft og valg af uddannelser. ■

# Rådgivning der virker

## Kerneopgaven – et konstruktivt fokus i arbejdsmiljørådgivning

10. marts 2016 i København

Hvordan kan konsulenter arbejde videre med kerneopgaven? I dialog med kollegaer får du indsigt i, værktøjer og metoder.

Lektor, Ph.d. Ole H. Sørensen, Ålborg Universitet

## Arbejdsmiljøkonsulenten, der får indflydelse

26. april 2016 i Fredericia


Hvordan argumenterer du for at arbejdsmiljø prioriteres? Få en værktøjskasse med hjem.

Lise Terkildsen, LTe – Salg der virker i hverdagen

Læs mere om seminarerne og tilmeld dig på [bamr.dk](http://bamr.dk)

ARBEJDSMILJØAKADEMIET



A large yellow crane is lifting a heavy load of concrete blocks. The crane's structure is a complex lattice of yellow beams. The load consists of several layers of dark grey concrete blocks, each with the word 'POTAIN' embossed on it. The crane is positioned on a construction site with various pieces of equipment and a worker in a high-visibility vest visible in the background. The sky is overcast.

*“Det er hele organisationen, der skal være motiveret for at øge sikkerheden, også arkitekter og ingeniører. Det skal ikke bare være noget, der kun finder sted længere nede i kæden og ude på byggepladsen”*

PETE KINES, NFA

Find kommentarer  
fra 3F og Dansk  
Byggeri på  
[arbejds miljøNET.dk](http://arbejds miljøNET.dk)





# Sjak og ledelser skal i dialog

Orden og ryddelighed i byggeriets arbejdsmiljø kan forbedres ved at ledere og håndværkere lytter til hinanden

Hvem bestemmer egentlig, hvor huset skal stå på landets byggepladser? Byggeledelsen, vil mange sikkert mene. Andre vil hævde, at sjakkene går deres egne veje. En ny undersøgelse giver langt hen ad vejen begge parter ret: Der kan nemlig være store afstande mellem byggeledelsernes beslutninger og sjakkernes vilje til at efterkomme dem, navnlig fordi dialogen mellem parterne er sparsom. Én af vejene til at forbedre arbejdsmiljøet i byggeriet kan derfor være at mindske gabet mellem byggeledelsen og sjakkene. Forskerne bag en ny undersøgelse, har interviewet 13 sjak på fem byggepladser, og på baggrund af deres resultater kommer de med en række forslag til, hvordan en byggevirksomhed kan gribe denne opgave an:

- At tage hensyn til forskellige værdier, sprog og kulturer på byggepladsen
- At skabe fælles mål for arbejdsmiljøet ved fx at sørge for:
- En positiv modtagekultur for nye medarbejdere
- Fælles mødefaciliteter
- Instruktions i forhold til sikkerhed

- Opfølgning på instruktioner
- Effektive tilsyn med sikkerheden.

## 30 ÅRS STILSTAND

Når forholdet mellem ledelser og sjak bliver objekt for et forskningsprojekt, så skyldes det kort og godt 30 års stilstand i byggeriet. Der er sågar sket en mindre stigning i antallet af arbejdsulykker i byggeriet fra 2010 til 2014, viser den seneste opgørelse fra Arbejdstilsynet. En stilstand, der står i kontrast til udviklingen i de fleste brancher, hvor antallet af ulykker er faldet markant, hvad enten årsagen hedder egentlige forbedringer af arbejdsmiljøet, automatisering eller udflytning af farlige arbejdsopgaver til udlandet. En af de forklaringer, som man hører fra flest sider, på byggeriets ståen i stampe, er det omskiftelige miljø: Et konkret byggeri har en begrænset varighed, og mandskabet på byggepladserne udskiftes løbende, efterhånden som opgaverne bliver løst. For hver ny byggeplads har byggelederen nye sjak og nye underleverandører at forholde sig til. En situation, der betyder, at selv inden

for det samme firma kan arbejdsmiljøets niveau variere dramatisk.

## SJAKKET SOM KONSTANT

I en branche med få konstanter er sjakkene en af de relativt stabile størrelser. I undersøgelsen med deltagende forskere fra Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Aarhus Universitet har man derfor interviewet 13 jord- og betonsjak – i alt 53 byggearbejdere for at undersøge, hvordan sjakkernes værdier spiller sammen med værdierne i de virksomheder, de arbejder for, og på de byggepladser, de arbejder på.

## SJAKKET FØRST

I undersøgelsen kommer det frem, at det stærke sammenhold i sjakket gør, at medlemmerne af sjakket kan føle sig mere forpligtet af sjakkets værdier end af virksomhedens. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at sjakkene har mere fokus på at tjene så meget som muligt på akkordarbejdet, end på at overholde gældende regler for sikkerhed. Det giver ►

► udfordringer for de respektive ledelser af byggevirksomhederne.

Over for ArbejdsmiljøNET understreger en af de medvirkende forskere, Pete Kines fra NFA, at udfordringen med sjak, der er optaget af egeninteresser, ikke løses ved, at virksomhederne blot insisterer kraftigere på, at sjakkene skal følge de udstukne regler for sikkert arbejde. Der skal dialog til. - Der skal mere dialog til mellem sjakkene og de forskellige ledelseslag. I den nordiske arbejdskultur er der tradition for at inddrage medarbejderne i de beslutninger, der bliver taget, siger han.

### BEGGE PARTER SKAL ÅBNE OP

Det er ikke hverken den ene eller den anden part, der skal give sig – som var det en armlægning om den sikre indretning af arbejdspladsen, der var tale om. Begge parter – ledelse såvel som sjak

– må åbne op og gå i dialog. Ikke kun på opstartsmøder og sikkerhedsmøder, men også løbende i dagligdagen, da byggepladser er meget dynamiske og hele tiden forandrer sig. Hvis virksomhederne har en højere standard, end sjakkene er vant til, så må virksomhederne overveje, hvordan de kan præsentere de arbejdsforhold, de ønsker, på en måde, så sjakkene kan tage medejerskab for det, og så sjakkene ikke bare følger den kultur, de plejer. Der skal en dialog til, så der opstår fælles værdier på den konkrete byggeplads, og så de forskellige værdier ikke er i modsætning til hinanden. Det kan eksempelvis handle om at belyse, hvorfor det kan være nødvendigt at bruge hjelm og sikkerhedsbriller, forklarer Pete Kines. Men det kan også være at lytte til håndværkerne, når de siger, at hjelm og sikkerhedsbrillerne i en given situation kan være

uhensigtsmæssige, og at der ikke er nogen nævneværdig fare.

*“Hvis et sjak skal føle ejerskab over for bestemte måder at arbejde sikkert på, så skal det selvfølgelig også give mening for dem, der skal udføre arbejdet”*

PETE KINES, NFA

### TOOLBOX-TRÆNING

Fordi det er så vigtigt at inddrage medarbejderne, har forskerne i projektet udviklet et særligt redskab: Toolbox-træning. Det er et særligt program til formænd med det formål at inddrage medlemmerne af sjakkene i den daglige planlægning og sikre, at sikkerhed er noget, man planlægger sig ud af, frem for at det ender med, at man pakker byggearbejderne ind i altomsluttende sikkerhedsudstyr. Endvidere er et forslag om fælles mødefaciliteter på tværs af sjakkene møntet på at skabe rammer, så sjakkene kan kommunikere på tværs til andre sjak og opad i systemet.

### PLANLÆG NU

Det er vigtigt at fjerne flest mulige faldgruber for sikkerheden allerede under design og planlægningen af byggeprocessen, slår Pete Kines fast.

- Det er hele organisationen, der skal være motiveret for at øge sikkerheden, også arkitekter og ingeniører. Det skal ikke bare være noget, der kun finder sted længere nede i kæden og ude på byggepladsen. Ofte ender man med at skulle bruge personlige værnemidler til at beskytte sig med frem for at fjerne nogle risici fra begyndelsen som led i projektering og planlægningen. For mange af sjakkene opstår konflikten her: Nu skal de til at gå med fx åndedrætsværn, forklarer Pete Kines, selvom det kunne undgås, hvis man havde anstrengt sig for at finde andre løsninger. Hvis et sjak skal føle ejerskab over for bestemte måder at arbejde sikkert på, så skal den selvfølgelig også give mening for dem, der skal udføre arbejdet, understreger Pete Kines, som en kommentar til erfaringer på byggepladser med at blive klædt på fra top til tå med personlige værnemidler. ■



Relationel koordinering kan være et af de redskaber, som kan medvirke til en styrket dialog om arbejdsmiljø i byggebranchen.



Enige parter:

# Kommunalt SPARK for 25 mio. kr.



Trivslen i kommunerne skal have et løft, og trivslen er et fælles ansvar, blev KL og Forhandlingsfællesskabet enige om i 2015. Derfor lancerer de til april projektet SPARK (samarbejde om psykisk arbejdsmiljø i kommunerne), hvor fire konsulenter vil tage ud til arbejdspladser og yde bistand i form af rådgivning, afdækning, vurdering og planlægning af problemstillinger inden for det psykiske arbejdsmiljø. Der er afsat 25 mio. kr. til formålet, og pengene skal række til udgangen af 2018.

Konsulenter fra SPARK vil kunne yde støtte i forhold til problemer inden for temaerne:

- Forandringer og omstillinger
- Samarbejdet
- Vold og trusler
- Arbejdets indhold, omfang og udførelse

## NEUTRAL HJÆLP

At der er tale om et samarbejde mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisation betyder, at konsulenterne bliver "neutrale" repræsentanter for begge parter. Formændene i de faglige organisationer FOA, Dansk Sygeplejeråd og HK Kommunal glæder sig samstemmigt over, at der er tale om en fælles indsats. Det unikke er, at hjælpen er neutral, har formand Grete Christensen, DSR, noteret sig på dsr.dk. Det er ingen revolution, men et slagskib er sat i søen, som får en vigtig rolle at spille på et felt, der har stigende betydning på arbejdspladserne, bemærker Dennis Kristensen, FOA's formand til Fagbladet FOA. Bodil Otto, formand for HK Kommunal erkender på HK.dk, at resurserne er begrænsede. Men hun glæder sig over, at konsulenterne vil kunne gøre en forskel på de arbejdspladser, de når ud til.

Michael Ziegler, formand for KL's Løn- og Personaleudvalg, glæder sig ligeledes over signalværdien med SPARK-projektet. Forhåbentlig kan det skabe opmærksomhed om, at det er vigtigt at samarbejde om at opbygge et godt psykisk arbejdsmiljø, siger han i et fælles brev fra KL og Forhandlingsfællesskabet.

Rammerne for SPARK er ikke lagt fast endnu, men i SPARK-sekretariatet forventer man, at de første konsulenter ruller ud omkring 1. maj. ■

**Følg med på: [Sparkweb.dk](http://Sparkweb.dk)**



## International Conference

The new ISO Standards  
March 17th 2016, Vejle  
Get the right answers from the people  
who wrote the standards  
Learn about ISO 45001 and the changes it will bring

## Lead Auditor Kursus

Arbejdsmiljø og miljøledelse  
4.-8. april 2016, Middelfart  
Bliv klædt på til at implementere de nye standarder  
i din organisation

**Glaesel HSEQ  
management**



Kurser i arbejdsmiljø og ledelsessystemer  
T: 86 511 775 - [klj@glaesel-hseq.dk](mailto:klj@glaesel-hseq.dk) - [www.glaesel-hseq.dk](http://www.glaesel-hseq.dk)

# Vækstpakke presser brandsikkerheden

Både DBI og Danske Beredskaber mener, at kombinationen af spareiver og deregulering af brandkrav øger risikoen for brande.  
Foto: Ada Be (flic.kr/p/8FKgee)

## Beredskaber, forsikrings- selskaber og byggevirkso- heder kritiserer regeringens vækstpakke for at øge risikoen for brand.

Den samlede brandsikkerhed har fået et hak i tuden med den vækstpakke, regeringen har vedtaget i februar. Det mener en række interessehavere i tilknytning til forebyggelsen og bekæmpelsen af brande i Danmark. Som led i at sikre vækst i Danmark vil regeringen lempe brandkravene, dvs. de krav, der stilles til bygninger og bygningsmaterialer for at sikre mod brand. Set isoleret behøver lempede brandkrav ikke være et problem, lyder en kommentar fra direktøren for Danmarks videntcenter for brand og sikring (DBI), Ib Bertelsen. Forud for denne lempelse har regeringen imidlertid samtidig gennemført en besparelse på beredskaberne i Danmark, og denne cocktail kan være brandfarlig. Dertil kommer to forslag; det første om, at kommunerne selv kan tilrettelægge brandsyn og særligt inspicere steder, hvor brandsyn skønnes

at have størst effekt. Det andet forslag handler om at privatisere den kommunale byggesagsbehandling. Danske Beredskaber frygter, at privatiseringen vil føre til et vidensstab, fordi private firmaer vil holde deres viden for sig selv. I brancheorganisationen Forsikring & Pension betragter man vækstplanens forslag som kortsigtede. Regeringen sigter mod at give mulighed for at etablere bygninger lige så billigt som i vore nabolande. Men

besparelserne kan blive spist op af øgede udgifter til vedligehold, eftersom byggematerialer med ringere brandsikkerhed kræver mere fokus, når bygningen er taget i drift, lyder en vurdering fra ingeniør Tine Aabye fra Forsikring & Pension i bladet Brand & Sikring fra december 2015. Hun oplyser desuden, at det ikke kan udelukkes, at forsikrings-selskaber vil kræve mere brandsikring end loven kræver. ■

## De lempede brandkrav

I regeringens plan Vækst og udvikling i hele Danmark hedder det bl.a., at:

**"...det bliver lettere og billigere at opføre storehøjlagre og visse andre lagerbygninger i Danmark, idet brandkravene forenkles og tilpasses vores nabolande, og den offentlige sagsbehandling bliver forenklet og mindre besværlig for virksomhederne. Derved bliver det mere attraktivt at bygge og skabe arbejdspladser i Danmark frem for i vores nabolande."**

I vækstplanen nævnes det også,

- at brandreguleringen skal forenkles ved at samle al lovgivning i byggeloven
- at regeringen vil modernisere den tekniske byggesagsbehandling ved at lade certificerede, private virksomheder behandle sagerne.

# Brand i virksomheder skal forebygges

Hver fjerde virksomhed, som bliver udsat for en større brand, åbner aldrig igen

Som en mindre del af en samlet strategi for forebyggelse af brand bør indsatsen mod brande i virksomheder styrkes, lyder meldingen fra seks organisationer, som i december 2015 tog initiativ til en national plan mod brand. Planen blev afleveret til forsvarsministeren midt i december. Det er DBI, Sikkerhedsbranchen, Forsikring & Pension, Danske Beredskaber, Dabyfo og IDA Brandteknik som står bag strategien "Brandsikkert Danmark".

Tal fra Forsikring & Pension fortæller, at hver fjerde virksomhed, som er udsat for en større brand, ikke genetableres. I rapporten Brandsikkert Danmark vurderer organisationerne, at tallet meget vel kan være endnu højere, eftersom mange af konsekvenserne af større brande først viser sig efter nogen tid i form af tabte markedsandele,

tab af kunder og skadet produktionsapparat. Nogle virksomheder benytter anledningen til at flytte til udlandet.

## FOREBYGGELSE AF VIRKSOMHEDSBRANDE

Mere end halvdelen af brandene på virksomheder skyldes fejl i el-installationerne. Det kan være nedslidte ledninger eller overbelastning af systemet. I flere af de lande, vi normalt sammenligner os med, kræver forsikringsselskaberne, at el-installationerne bliver efterset med jævne mellemrum vha. termografering. Et sådant krav bør også indføres i Danmark, mener organisationerne.

En stor del af brandvæsners udrykninger skyldtes såkaldt "varmt arbejde", dvs. arbejde med brug af åben ild eller værktøj,

der frembringer gnister. Det kan være tagdækningsarbejde eller brug af vinkelsliber. Organisationerne foreslår, at man stiller krav om et uddannelsescertifikat for at udføre varmt arbejde. Det gavner medarbejdernes sikkerhed, skaber et sikkert byggeri og forebygger brand, anfører de.

I forbindelse med indførelse af nye regler for brandsyn foreslår organisationerne, at virksomheder begynder at registrere egne brandkontroller digitalt, og at der udarbejdes en digital løsning, hvor egenkontrollerne integreres med brandvæsners systemer til registrering af brandsyn. Videre foreslår organisationerne at indføre en brandcertificering i lighed med arbejdsmiljøcertificeringen, så brandberedte virksomheder kan pynte sig med en "krone-brand-smiley". ■

## CLEANSPACE

Revolutionerende aktivt åndedrætsværn med total bevægelsesfrihed

- CleanSpace er det første aktive åndedrætsværn på markedet uden generende slanger, bæltmotor o.s.v.
- Alt er samlet i én enhed, der sidder i nakken.
- Revolutionerende åndedrætsaktiveret motor, der kun blæser frisk luft, når du indånder.

CleanSpace  
Advanced Technology



SE MERE PÅ [ITOOLS.DK](http://ITOOLS.DK) ELLER RING PÅ TLF. 53 53 33 15

**IT**TOOLS

WORKSAFE

## Add Visibility

Ønsker i at øge sikkerheden i arbejdsmiljøet ved at øge medarbejdernes synlighed - også der, hvor beklædning iht. EN ISO 20471 ikke nødvendigvis er et krav? Procurator kan opfylde ønsket med serien Add Visibility.



DO MORE  
FEAR LESS.

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

**procurator**

# Brandforebyggende besøg er flammehæmmende

Konceptet Brandsikker Bolig skulle udbredes til hele landet - 26 kommuner er nu med

80 danskere dør hvert år som følge af brand i eget hjem, og halvdelen af dem er over 67 år. Da Beredskabsstyrelsen i samarbejde med Danske Beredskaber (dengang: Foreningen af Kommunale Beredskabschefer) og med støtte fra TrygFonden i september 2014 rullede konceptet Brandsikker Bolig ud, var det for at komme det forholdsvis store antal dødsbrande i Danmark til livs.

Omdrejningsaksen i Brandsikker Bolig er et brandforebyggende hjemmebesøg. Via en screeningsliste kan den kommunale hjemmepleje finde frem til borgere med høj risiko for at blive ramt af en brand i eget hjem. Listen overdrages til brandvæsenet, som herefter besøger borgeren i hjemmet. I den indledende pilot-fase af projektet var otte med. I dag er 26 danske kommuner en del af ordningen.

Under besøget vil en forebyggelses-ekspert give gode råd til borgeren om at mindske brandfaren i hjemmet. I forbindelse med besøget kan der blive installeret røgalarmer, og rygende borgere kan

eksempelvis få udleveret et brandsikkert rygeforklæde.

## KOMMUNALE ERFARINGER

Ideen med at koble hjemmeplejens viden om de ældre sammen med brandvæsenets evner til brandforebyggelse opstod i Greve efter en samtale mellem lederen af hjemmeplejen og kommunens beredskabschef. Siden har den bredt sig til mange kommuner, især takket være projektet Brandsikker Bolig. En af dem er Mariagerfjord Kommune, der indførte ordningen i 2015. Når beredskabet rykker ud på brandforebyggende hjemmebesøg, så er det lavpraktiske brandfælder, de holder øje med: Er der kaffemaskiner, som altid står tændt. Er der stearinlys i vindueskarme eller i nærheden af gardiner – eller er der cigaretbrændemærker i lænestolen.

Ved at samarbejde med ældreplejen kan beredskabet blive sporet ind i de boliger, hvor risikoen for brand er høj, og hvor borgerne samtidig kan have

## Brandsikker bolig

Du kan finde flere informationer om Brandsikker Bolig på Beredskabsstyrelsens hjemmeside.

[alturl.com/uhcfr](http://alturl.com/uhcfr)

svært ved at varsko brandvæsenet eller at bringe sig selv i sikkerhed ved brand. Her kan beredskabet gennemgå boligen og eksempelvis montere en brandalarm eller to, hvis de ikke er der i forvejen.

I Silkeborg Kommune besluttede kommunalbestyrelsen i begyndelsen af 2015, at man ville gøre en ekstra indsats i forhold til en gruppe på 17 særligt udsatte rygere i plejecentre og på bosteder. Kommunen har besluttet at indkøbe bl.a. mobile sprinkleranlæg og røgdetektorer for cirka 400.000 kr. til de 17 borgere. Derudover vil der blive sat ind med ekstra brandsikring og uddannelse af personalet. ■



## Kommuner der anvender konceptet Brandsikker Bolig

### 26 kommuner:

- |                 |                  |             |
|-----------------|------------------|-------------|
| 1 Egedal        | 10 Herning       | 19 Randers  |
| 2 Fredericia    | 11 Hillerød      | 20 Roskilde |
| 3 Frederikshavn | 12 Hjørring      | 21 Slagelse |
| 4 Gladsaxe      | 13 København     | 22 Syddjurs |
| 5 Greve         | 14 Lolland       | 23 Tønder   |
| 6 Guldborgsund  | 15 Mariagerfjord | 24 Vejen    |
| 7 Haderslev     | 16 Middelfart    | 25 Aabenraa |
| 8 Helsingør     | 17 Norddjurs     | 26 Aalborg  |
| 9 Herlev        | 18 Odsherred     |             |

## Forældede brandalarmer på mange plejehjem

En stor del af landets kommuner har forældede brandalarmer siddende på plejehjem, viser en rundspørge, som TV 2 har foretaget, hvor 51 beredskabschefer har svaret. Problemet er, at brandalarmerne reagerer på varme i stedet for røg. Røgen udvikler sig langt hurtigere end varmen. Når alarmerne går, vil det ofte være for sent at redde livet på den eller de personer, der bliver udsat for røgen.

## Brandvæsner uddanner hjælperøgdykkere

I de senere år har der været flere tilfælde, hvor virksomheders hjælperøgdykkere har været med til at forhindre, at brande udvikle sig i en katastrofal grad. En loftsbrand på Christiansborg, en kælderbrand i DR-Byen og en brand i en bistro i Tivoli er blandt eksemplerne. Hjælperøgdykkere kan være til stor hjælp, når brandfolkene ankommer, fordi de kender virksomheden indgående og kan vise vej selv under de svære betingelser, når bygninger er fulde af røg.

Brandvæsner over hele landet uddanner hjælperøgdykkere blandt medarbejdere i virksomheder og institutioner. Interne røgdykkere kan foretage indledende slukningsarbejde, indtil brandvæsnet når frem, de kan redde værdier ud af røgfylde lokaler, eller de kan assistere brandfolkene og begrænse skader ved fx miljøuheld. I Københavnsområdet findes der i øjeblikket omkring 400 hjælperøgdykkere, bl.a. hos Folketinget, Nationalbanken, DSB, DONG, DR, Statens Serum Institut, Det kongelige Bibliotek, Tivoli og Københavns Rådhus.

## Blinkende skilte giver hurtigere evakuering

Skilte, der blinker, når brandalarmerne går i gang, og som eksempelvis viser et rødt kryds over sig, hvis man skal finde en anden udgang, medfører hurtigere evakuering. Det viser undersøgelser i EU-finansierede projekter, skriver bladet Brand & Redning i decembernummeret 2015. Teknikken er endnu ikke kommet til Danmark, men den kan være relevant, vurderer brandteknisk rådgiver Lise Olesen. Steder, hvor mange mennesker er samlede, hvor forsamlingen ikke kender lokaler, flugtveje og nødudgange, hvor det er vanskeligt at fange folks opmærksomhed (fx diskoteker) og hvor hurtig og effektiv evakuering er særligt afgørende, kan især drage fordel af de dynamiske skilte.

Mange mennesker ser ikke evakueringsskilte og slet ikke, når panikken stiger. Men hvis skiltene blinker, tiltrækker de opmærksomhed og er altså samtidig med til at nedbringe den tid, de tilstedeværende bruger på at forlade en bygning, når alarmerne har lydt. Det kan i sidste ende redde liv.

For at virke efter hensigten skal de blinkende skilte kobles sammen med fx ABA-anlægget.

## Mange ABA-anlæg er ikke sikret mod overspændinger ved lynnedslag

Det er nemt og billigt at sikre arbejdspladsens automatiske brandanlæg (ABA) mod overspændinger ved lynnedslag, men mange lader ABA-anlæggenes ledninger ligge ubeskyttet hen. Konsekvensen ved lynnedslag kan være, at bygningen bliver antændt og går op i røg, uden at brandvæsnet bliver alarmeret, for overspændingerne fra lynnedslaget kan ud over at forårsage brand ødelægge ABA-anlægget. Det skriver bladet Brand & Sikring i decemberudgaven 2015. Brandteknisk rådgiver Steen Voss opfordrer virksomheder og institutioner til at sikre deres ABA-anlæg for den beskedne sum, det koster, også set i lyset af, at klimaforandringerne og det voldsommere vejrlig meget vel kan forværre problemet i de kommende år. Selv lynnedslag, der finde sted flere kilometer væk kan beskadige ABA-anlægget. Det er ikke tilstrækkeligt at have lynbeskyttelse af sin 230-V-forsyning, fordi lynnedslag i de ubeskyttede kabler til ABA-anlæggen kan give de høje elektriske spændinger frit lejde til selve alarmcentralen, som herved brænder sammen.



Ønsket om at integrere søvn i sundhedsstrategien kom fra medarbejderne, fortæller Hanne Blume.

# DONG i dialog med medarbejdere om søvn

Det vigtigste ved DONGs søvn-projekt er at skabe bedre balance mellem arbejdsliv og fritid, siger tillidsrepræsentant

Besvarer du arbejdsrelaterede emails efter kl. 23 om aftenen? Udnytter du dine fleksible mødetider til at hente tidligt fra SFO og børnehave for til gengæld at arbejde, når børnene er lagt i seng? Så kan det også være relevant for dig at få gode råd om dine søvnvaner. Under stor mediebevågenhed har DONG føjet søvn til som nyt emne i virksomhedens sundhedsstrategi, som derudover handler om kost, motion og mental balance. Netop balancen mellem arbejdsliv og fritid betegner tillidsrepræsentant Benny Gøbel som det egentligt vigtige ved at sætte fokus på søvn:

- Det er dette årtis store udfordring at arbejde, når vi skal arbejde. At sove, når vi skal sove, og at holde fri, når vi skal holde fri, siger Benny Gøbel som forklaring på, at han som tillidsrepræsentant syntes, et fokus på søvn ville være en god ide.

Hanne Blume, HR-direktør og arbejdsmiljøansvarlig i DONG bakker op:

- Jeg har ikke svaret på, hvad det gode arbejdsliv anno 2016 er. At man har en arbejdsplads, hvor man får nogle åndehuller indimellem, tror jeg er vigtigt. Dertil kommer, at arbejdsgange og adfærdsmønstre bare har ændret sig

i de seneste år – det er andre ting, man skal være opmærksom på for at have et godt arbejdsliv: Det er blevet meget mere fleksibelt på godt og ondt. Det er meget positivt, at man kan gå lidt før, men mange mennesker lægger meget interesse-tid i arbejdet derhjemme om aftenen og tillægger sig nogle dårlige vaner, erklærer Hanne Blume.

## MULIGHED FOR SUNDE VALG

Er søvn-initiativet ikke bare endnu et eksempel på, at virksomheder prøver at presse medarbejderne til sidste dråbe. At skabe maksimal performance?



- Jeg vil vende det om og sige, at vi gør det, fordi det skaber trivsel og arbejdsglæde, anfører Hanne Blume. Glade medarbejdere er flittige og idrige medarbejdere, og de gør en organisation attraktiv.

- Jeg vil gerne give medarbejderne mulighed for at træffe nogle sunde valg. Det handler ikke kun om søvn, men eksempelvis også om tilbud om fitness og sund mad i kantinen. Alle de tilbud giver trivsel og arbejdsglæde. Det kan vi se, for vi har målt på det, påpeger Hanne Blume.

## HØJE KLIMATAL

Sammen med sundhedsstrategien er tilfredsheden med den nærmeste leder og med de daglige arbejdsopgaver væsentlige kilder til arbejdsglæden, viser DONGs klimamåling fra 2015.

Her svarede 95 procent af DONGs medarbejdere på målingen, som viste en samlet score for arbejdsglæde på 74 generelt – og på et spørgsmål om sundhedsstrategiens bidrag til den energi og trivsel, man oplever, mens man er på arbejde, svingede barometeret sig op på

76 point, orienterer arbejdsmiljørådgiver i DONG Camilla Skovborg via en mail. Med 74 ligger DONG fem point højere end det tal, DONGs samarbejdspartner Ennova har fundet i en bred spørgeundersøgelse af arbejdsglæden blandt 5.000 danske medarbejdere.

*“Jeg har ikke svaret på, hvad det gode arbejdsliv anno 2016 er. At man har en arbejdsplads, hvor man får nogle åndehuller indimellem, tror jeg er vigtigt”*

**HANNE BLUME, HR-DIREKTØR OG ARBEJDSMILJØANSVARLIG I DONG**

## FOREDRAG OG APP

Konkret har ledere og medarbejdere fået tilbud om at deltage i nogle foredrag

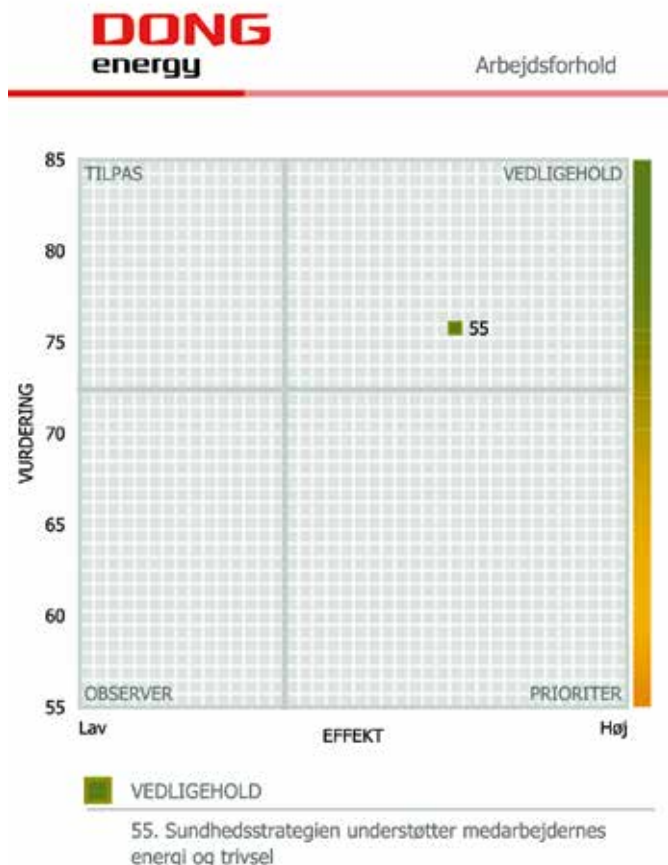
med bl.a. en amerikansk søvnforsker om de helbredsmæssige konsekvenser af at sove for lidt, og DONG har fået lavet en søvn-app med gode råd til, hvad man kan gøre, hvis man har svært ved at falde i søvn. Set i forhold til de beskudte initiativer har mediernes interesse været overvældende. Da ArbejdsmiljøNET ringede til Hanne Blume, havde hun netop været i Godmorgen Danmark, og forud for det har omkring 30 medier vist interesse for søvn-projektet.

- Vi har åbenbart ramt noget i tiden, mener Hanne Blume. Hun er dog heller ikke bleg for at indrømme, at det kan virke grænseoverskridende at begynde at interessere sig for medarbejdernes natlige adfærd.

## ÉT LIV

Grundlæggende har virksomheder et ansvar for at drage omsorg for medarbejderne, mener Hanne Blume.

- I min optik er arbejdsliv og privatliv flydt sammen for nogle år siden. Vi lever i et højhastighedssamfund, hvor man kan være på konstant. Det giver en risiko ▶



Konsulenthuset Ennova har beregnet for DONG, at sundhedsstrategien har stor betydning for arbejdsglæden.

## Aktiv, dynamisk og ergonomisk korrekt siddestilling

OneLeg skamlens unikke, buede fod giver fri bevægelighed. Vip og drej om dig selv, OneLeg følger kroppens bevægelser.



- \* Skåner ryg og knæ
- \* Styrker muskulatur i ryg, lænd og mave
- \* Hygiejnisk og let at rengøre
- \* Vælg mellem 4 højder: 32, 40, 48 og 54 cm
- \* Vejer kun 1-2 kg og er nem at flytte
- \* Perfekt til bl.a. kontor- industri- og klinisk miljø

Prøv en OneLeg på ArbejdsmiljøNets årskonference 5. - 7. april 2016 på Comwell i Kolding

**OneLeg**  
by susanne schmidt

www.oneleg.dk  
info@oneleg.dk  
tlf. 2660 8828

► for, at nogle bliver mentalt belastet, og derfor er det vigtigt at finde nogle gode værdier for bl.a. søvn. Desuden viser al forskning, at for lidt søvn er farligt – både på den korte og på den lange bane, siger hun og understreger, at der ikke er tale om at blande sig i privatlivet.



**DONGs fokus på søvn er til fordel for medarbejderne, siger tillidsrepræsentant Benny Gøbel: - Hvis jeg er udhvilet, så har jeg stadig energi og overskud, når jeg kommer hjem. Foto: DONG**

- Vi har ikke søvndata på vores medarbejdere. Vi giver et tilbud, som man kan tage imod eller lade være. Hvis der er nogen, der synes, de sover godt eller ikke ønsker at være med, så kan de bare

blive væk, jeg tjekker det ikke. Men der bliver talt meget om projektet, og jeg kan mærke, at medarbejderne virkelig går op i det, fortæller Hanne Blume. Ofte giver initiativer for mere sundhed hård kritik, men ikke her:

- Du bliver ikke altid superpopulær, hvis du udskifter bøj med løg med sund mad, men mht. søvn var medarbejderne bare positive, understreger Hanne Blume.

### HELT UDE I PRIVATSFÆREN

Benny Gøbels personlige advarselslamper blinkede noget, da han først hørte, at DONG viste interesse for, hvordan koncernens ledere sov om natten. Alligevel endte han sammen med andre tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter med at anmode koncernen om at brede søvnprojektet ud, så det kunne komme alle medarbejdere til gavn, ikke kun ledelsen.

- Med interessen for søvn er vi helt ude i privatsfæren. Der går man lidt mere forsigtigt med sin arbejdsgiver – det gør vi sådan set også med både motion og med sundhedsundersøgelser. Det skal være frivilligt og anonymt. Vi samler heller ikke data ind. Der er vi ikke, og der skal vi heller ikke være, erklærer Benny Gøbel, som sidder i koncernsamarbejdsudvalget og i DONGs bestyrelse.

- Men vi syntes, tiltaget også var vigtigt for medarbejderne. Selv om jeg spurgte

mig selv, hvad DONG skal på det område, så kommer det omvendt også mig til gode. Vi er begejstrede over, at man vælger at fokusere på, at medarbejderne skal have det godt. Man skal ikke kun fokusere på lederne. Og hvis jeg har en leder, der sender mails kl. 23 og forventer svar med det samme, så rammer det jo også mig, forklarer Benny Gøbel.

### ENERGI TIL PRIVATLIVET

For Benny Gøbel, der er 48 år, har projektet givet ham større bevidsthed om at få sovet lidt mere end tidligere:

- Hvis jeg sover for lidt, laver jeg godt nok det, jeg skal, når jeg er på arbejde. Men jeg mangler energien, når jeg kommer hjem. Arbejdstiden ligger jo først på dagen, og hvis jeg er træt, bruger jeg al min energi der. Hvis jeg er udhvilet, så har jeg stadig energi og overskud, når jeg kommer hjem. ■



**Arriva har også fokus på søvn**

På [arbejdsmiljonet.dk](http://arbejdsmiljonet.dk) kan du læse mere om Arrivas søvninitiativer.

## Sådan forløb det

Interessen for søvn begyndte med, at DONG besluttede at samle arbejdet med sundhed under ét for at skabe mere synergi. Tanker og ideer blev vendt grundigt i koncernsamarbejdsudvalget. Her gik meldingerne fra medarbejderne på, at et fortsat fokus på kost og motion ville være godt, men hvis man skulle fuldstændiggøre sundhedsarbejdet, så skulle man også beskæftige sig med søvn og mental balance. Da en WHO-undersøgelse blandt medarbejderne viste, at 40 procent syntes de sov for lidt eller for dårligt, så var der ikke så meget at betænke sig på.

Søvn var først forbeholdt topledelsen for at sikre, at de – med Hanne Blumes ord – havde den fornødne robusthed. Men medarbejderne efterspurgte selv emnet via koncernsamarbejdsudvalget.

### MENTAL BALANCE ER FREMTIDEN

Mens søvn indtil nu har været hovedfokus, så får mental balance en mere fremtrædende plads i 2016. DONG har netop holdt store møder for i alt 750 mennesker om mindfulness.

- Vi prøver at åbne for mental balance fra flere sider – det er virkelig vigtigt

for robustheden, fastslår Hanne Blume.

### HUSK KOMMUNIKATIONEN

Hanne Blume råder andre virksomheder, som vil tage emner som søvn op, til at skrue helt op for kommunikationen:

- Vi har gået utrolig meget op i kommunikationen om søvn-projektet. Vi har igen og igen meldt ud, at det er frivilligt. Et andet råd er derfor: Lad det være frivilligt, det er nøglen til et vellykket forløb, opfordrer Hanne Blume. ■



## Overbelastning:

# Travle sygeplejersker skal styre og planlægge

Seks ud af ti kommunalt ansatte sygeplejersker kan ikke arbejde fagligt for-svarligt. 24 hjemmebesøg på en aftenvagt, fem minutter mellem hvert besøg på kørelisten og for lidt tid til at dokumentere, er nogle af eksemplerne på, at tiden ikke slår til for sygeplejerskerne. Det skriver fagbladet Sygeplejersken i december på baggrund af en arbejdsmiljøundersøgelse foretaget af Dansk Sygeplejeråd (DSR). Kommunerne er ikke gearret mandskabsmæssigt og teknologisk til at tage sig af de særligt syge borgere, og sygeplejerskerne bliver overladt alene med ansvaret for nye komplekse opgaver. Da fyresedlerne falder hurtigere i tilfælde af stress, forsøger sygeplejerskerne at hænge i med neglene.

Både arbejdstid og -mængde er steget markant siden 2012, hvor DSR også undersøgte sygeplejerskernes arbejdsmiljø. Undersøgelsen viser, at der er sket en fordobling i antallet af sygeplejersker, der må arbejde meget hurtigt.

### EN DER PLANLÆGGER

I Rødovre Kommune har man forsøgt at gå puklen af arbejde i møde ved at lade en planlægger stå for at tilrettelægge og koordinere sygeplejerskernes kørelister. Sygeplejerskerne står på den måde ikke alene med ansvaret for at nå alle borgere på listen. Til gengæld kan kørelisten hele tiden ændre sig.

Planlæggeren arbejder tæt sammen med en kvalitetskoordinator, som sørger for, at den tilstrækkelige viden om borgerne er til stede. Derudover sørger en udviklingssygeplejerske for, at dokumentationen er ensartet. Omorganiseringen – som er i tråd med KL's indsatskatalog – har betydet, at der ikke længere er stressygemeldte sygeplejersker i Rødovre Kommunes hjemmesygepleje. ■

KILDE: SYGEPLEJERSKEN

KL's vejledninger og anbefalinger om hjemmesygepleje i kommunerne kan du finde en indgang til her:

[www.kl.dk/fagomrader/Sundhed/Hjemmesygepleje](http://www.kl.dk/fagomrader/Sundhed/Hjemmesygepleje)

## Overvågning:

# Movias kontrollører føler sig mere trygge med kameraer

Movia har testet kameraer monteret på kontrollørers uniform. Det har de haft så stor succes med, at forsøgsordningen nu bliver permanent.

Kameraerne er indført for at kunne dokumentere vold eller trusler. 90 procent af kontrollørerne siger, at de føler sig mere trygge med kameraerne.

18 ud af 233 optagelser har ført til politianmeldelse, og fem sager er gået i retten.

Datatilsynet har godkendt kameraerne under forudsætning af, at loven bliver overholdt, herunder at uvedkommende ikke må kunne identificeres på optagelserne. ■

KILDE: RITZAU



am  
uddannelsen

## Arbejdsmiljøuddannelsen 2016

Igen med **gennemførelsesgaranti** til kr. 4.175,- pr. deltager.  
Eksklusive kurser (\*) koster kr. 4.675,- pr. deltager.  
Over 20 forskellige byer i landet og på engelsk.

[www.am-uddannelsen.dk](http://www.am-uddannelsen.dk)

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

Tlf. 70 107 706



**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](mailto: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**