

arbejdsmiljø**NET**



Arriva vil mere end være størst og billigst

Da ledelsen skiftede kurs, fulgte
arbejdsmiljøet med

Svenskerne:

**Vi ønsker et
holdbart arbejdsliv**

TEMA:

Førstehjælp

Årskonference 2016:

**Motivation og
ejerskab**

Indhold

Svenskerne vil have
et holdbart arbejdsliv 3

ArbejdsmiljøNETs årskonference

Vi skal ringeagte sjusk
med sikkerheden 4

De små tråd på hverdagscyklen
giver medvind på den lange bane 5

Gør det du er bedst til...
men hvem skal tage opvasken 6

Robusthed: Jeg er et egetræ
Et mindretal af medlemmer 7

valgte årskonferencen 8

Manden med de 1.000 spørgsmål
Nem regnemaskine giver noget
at snakke om 10

Først visionen – så dedikationen 11

TEMA: Førstehjælp

Det er grimt at se magtesløst til
ved en ulykke 12

Der er mange flere,
som kan yde førstehjælp 12

Førstehjælpskursus
giver kompetence 13

Hjertestop i 8. sals højde 14

Skilte du grønt med din
hjertestarter? 14

Barn hjælper barn 15

Sprogløs app kan redde liv 15

De bedste førstehjælpskurser 16

Arriva har igangsat
et toårigt projekt om søvn 18

Forbedret dialog på byggepladserne
kan give bedre arbejdsmiljø 19



arbejdsmiljøNET

Næste nummer september 2016

Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet mandag den 15. august

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. arbejdsmiljø-
ledere og -konsulenter samt til arbejdsmiljømyndighederne,
hovedorganisationerne og andre arbejdsmiljøaktører i Danmark.

Om ArbejdsmiljøNET

- Mødestedet for virksomhedernes arbejdsmiljøprofessionelle

Formand Charlotte Breinholt

Sekretær Anne-Sofie Tafdrup

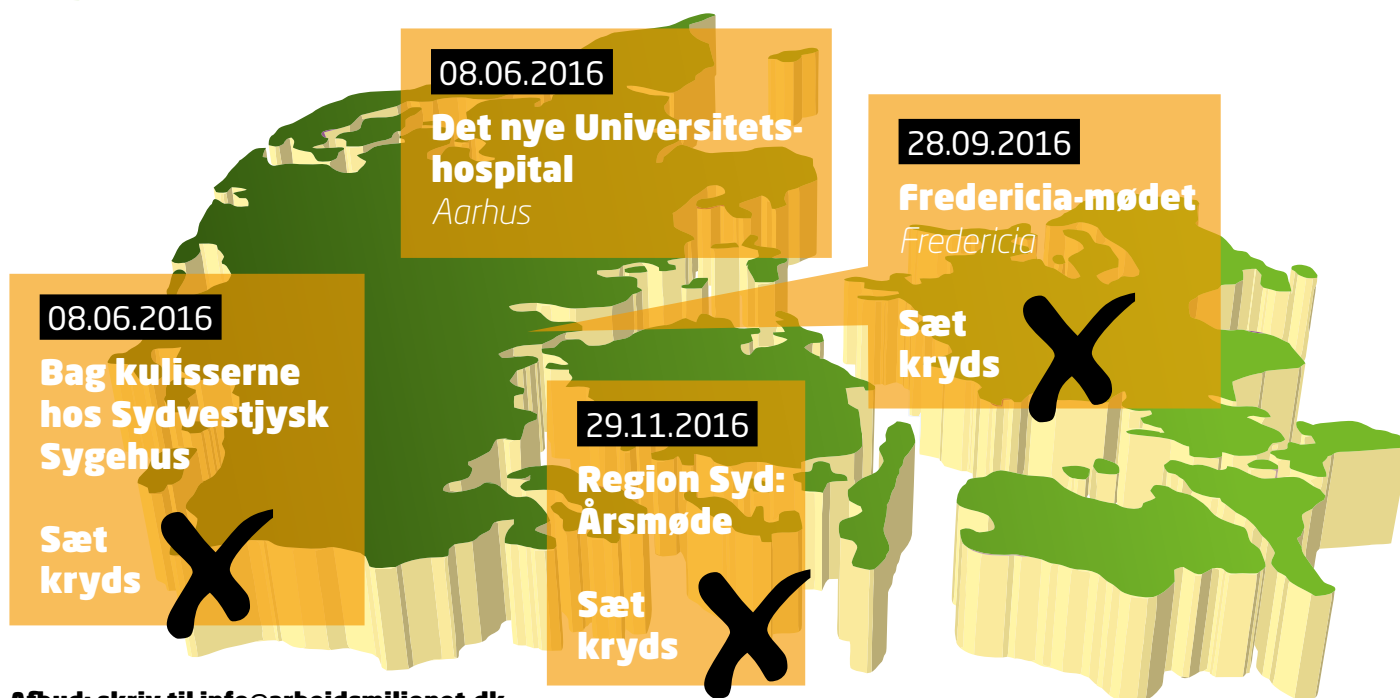
info@arbejdsmiljonet.dk, telefon 2761 8893

www.arbejdsmiljonet.dk



ArbejdsmiljøNETs aktivitetskalender

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



Afbud: skriv til info@arbejdsmiljonet.dk

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

Også svenske arbejdstagere melder om, at tiden frem til pensionering kan føles lang.

Svenskerne vil have et holdbart arbejdsliv

Svenskerne vil hjælpe de yngste og de ældste på arbejdsmarkedet – samt udlændinge

Arbejdsmiljø har været et prioriteret område for den rød-grønne regering i Sverige, siden den tiltrådte forrige år. Nu har regeringen netop fremlagt en ny arbejdsmiljøstrategi for årene 2016-2020. Den svenske regering håber at vende en udvikling, hvor arbejdsrelaterede sygdomme er i vækst – i særlig grad psykiatriske diagnoser. Overskrifterne for svenskernes indsats for et bedre arbejdsmiljø er: Et holdbart arbejdsliv og en nulvision for dødsulykker. Derudover skal der sættes på et bedre psykosocialt arbejdsmiljø. Ud over indsatsområderne vil svenskerne i perioden 2016-2020 også fremstille to udredninger: Den ene skal gøre rede for, hvilke arbejdsmiljøregler, der bedst understøtter et moderne arbejdsliv. Den anden skal komme med forslag til, hvordan et eventuelt videnscenter om arbejdsmiljø kan finansieres, og hvor det i givet fald skal placeres.

ET HOLDBART ARBEJDSLIV

Mens de yngste arbejdstagere ofte er udsat for ulykker, så forlader de ældste

i udstrakt grad arbejdsmarkedet for tidligt. I en rapport fra 2013 angav 14 procent af de 50-64-årige, at de ikke orkede at arbejde frem til pensionen. Der skal også kigges på ny teknologi, deleøkonomi og udenlandske virksomheder, som måske ikke kender de svenske regler i detaljer. Når arbejdsmarkedet ændrer sig, er det også nødvendigt at ændre reguleringen af arbejdsmarkedet, lyder det fra den svenske regering.

NULVISION FOR DØDSULYKKER

Også i Sverige rammes gæstearbejdere af mange ulykker, herunder dødsulykker. 12 svenske myndigheder har fået til opgave at skabe bedre information til udenlandske arbejdstagere, arbejdsgivere og enkeltmandsvirksomheder om risici ved arbejdet og muligheder for forebyggelse.

FLERE PSYKOSOCIALE KRAV

Det tredje satsningsområde er det psykosociale arbejdsmiljø. Sygefraværet i Sverige er steget med 75 procent siden 2010, hvor man til gengæld lå lavt. Stress er en væsentlig del af forklaringen – sammen med andre former for mistrivsel. Det er navnlig kvinder i den familie-stiftende alder, som bliver ramt. Og de sygemeldte bliver stadig yngre. ■

Højere krav til svenske arbejdsgivere inden for det psykosociale område

Den 31. marts 2016 trådte nye regler i kraft, som forpligter arbejdsgivere til at dæmme op for mistrivsel: Det hedder bl.a., at

- arbejdsgiveren skal sikre, at ledere har viden om at forebygge og håndtere usunde arbejdsmængder og om at forebygge og håndtere krænkende særbehandling
- Arbejdsgiveren skal fastsætte mål for det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø med det formål at undgå mistrivsel.
- Arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdsmængden ikke munder ud i sygdom.
- Arbejdsgiveren skal sikre, at medarbejderne ved, hvilke arbejdsopgaver, de skal lave, hvilket resultat, der forventes, om der er særlige måder, arbejdet bør udføres på, hvordan opgaverne skal prioriteres og hvor man kan få hjælp og støtte til at udføre arbejdet.

Læs mere:

[www.regeringen.se/
regeringens-politik/
arbetsmiljostrategin](http://www.regeringen.se/regeringens-politik/arbetsmiljostrategin)

Vi skal ringeagte sjusk med sikkerheden

Arbejdsmiljø skal fortsætte med at være på dagsordenen hos landets direktioner, sagde Arbejdstilsynets direktør Peter Vesterheden på ArbejdsmiljøNETs årskonference.

En vej til at forbedre arbejdsmiljøet i Danmark yderligere er at gøre godt arbejdsmiljø til en almindeligt accepteret norm i samfundet, foreslog Arbejdstilsynets direktør Peter Vesterheden på ArbejdsmiljøNETs årskonference



I sin redegørelse for, hvilke former for motivation og ejerskab, der kan flytte arbejdsmiljøarbejdet op på næste niveau, fremhævede Arbejdstilsynets direktør Peter Vesterheden tre veje: Arbejdsmiljøet skal ind på ledelsesgangen. Det rykker, når store, internationale koncerner stiller klare og kontante krav til arbejdsmiljøet i de danske afdelinger eller til deres underleverandører. Og endelig skal det at efterstræbe et sikkert og sundt arbejdsliv være lige så naturligt for danskerne, som det er blevet at ryge udendørs eller at bruge sikkerhedssele i bilen.

- Der skal dannes en social norm.

Ligesom det ikke er værdsat, at man laver skattesnyd, så skal det heller ikke være værdsat, at nogen kommer til skade på en arbejdsplads, sagde han som svar på, hvordan man kan rykke på arbejdsmiljøet hos den gruppe virksomheder, som hverken kan eller vil.

- Blandt de virksomheder, der gerne vil et godt arbejdsmiljø, men ikke kan, må vi have de gode eksempler til at arbejde. Hos dem, der hverken kan eller vil, må vi nok have gang i mere brutale værktøjer, sagde han umiddelbart forinden. System-Danmarks svar på at forbedre arbejdsmiljøet i årene, der kommer, følger således devisen: Fortæl om det gode arbejdsmiljø, hjælp virksomheder med at efterleve det, slå hårdt ned på dem, som ikke gør det. Midlerne er kommunikation, et koordineret og tæt samarbejde mellem BARerne og Arbejdstilsynet og større bøder.

OPLYSNING FØLGER TILSYN

Peter Vesterheden kunne således fortælle, at de 11 nuværende BAR'er bliver omdannet til fem branchefællesskaber. Det vil gøre dialogen lettere, mente han. Desuden vil branchefællesskaberne forud for Arbejdstilsynets tilsyn lave oplysningsarbejde overfor virksomhederne.

- På den måde kommer virksomhederne til at opleve en koordineret indsats. Det kan man jo også være med til at følge op på som producent, bemærkede han.

REFORMEN FRA 2010

Arbejdsmiljøarbejde skal være tæt på praksis og give energi – det skal ikke være noget med at sætte flueben i et skema. Men det skal heller ikke fortabe sig i detaljer, tværtimod var det et af målene med arbejdsmiljøreformen fra 2010, at arbejdsmiljø bliver noget, virksomhederne arbejder strategisk med. Derfor

skulle lederne involveres i arbejdet, bl.a. gennem de årlige arbejdsmiljødrøftelser. Når de bliver holdt, ser de ud til at fungere efter hensigten, lyder det i en evaluering af reformen. Men en tredjedel af virksomhederne holder dem ikke.

En anden måde at gøre arbejdsmiljø mere levende og nærværende på var en ny, mere fleksibel organisering. Lederne er på den konto blevet mere involverede, og flere virksomheder har fået et strategisk tilsnit. Mange har centraliseret arbejdsmiljøorganisationen (AMO). Det giver overblik, men også distance til den enkelte arbejdsplads.

Det mest omdiskuterede punkt i reformen er uddannelserne. For at sikre, at de supplerende uddannelser bliver udbudt, skal der nu foreligge skriftlig dokumentation for det. AMO skal herudover lave en plan for kompetenceudvikling ved den årlige drøftelse. ■

Kan arbejdsmiljø betale sig?

Industriens branchearbejdsmiljøråd samlede i 2011 den tilgængelige viden om betydningen af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø for virksomheders økonomi i en hvidbog.

Find hvidbogen her:

www.i-bar.dk/media/2827497/hvidbog_pdf2012.pdf

Et lille kig i AMO's maskinrum:

De små tråd på hverdagscyklen giver medvind på den lange bane

Som arbejdsmiljøleder er man omgivet af mennesker, som har brug for små skub i den rigtige retning, vigtige informationer, stadig flere kompetencer og systemer, der virker. Lars Adolph fra Biogen løftede på ArbejdsmiljøNET's årskonference lidt af sløret for de mange, små kampe, der skal vindes for at skabe en velfungerende arbejdsmiljøorganisation.

AMERIKANERNE

Amerikanerne kender overhovedet ikke noget til det danske arbejdsmiljøsystem



med valgte arbejdsmiljørepræsentanter, som skal have indflydelse på arbejdspladssens indretning.

"What?? Elected?? ...and I cannot fire them afterwards", lød det fra en målløs amerikansk chef, da Lars Adolph for en del år siden forklarede ham om arbejdsmiljøorganisationer. Amerikanerne fik en beregning på, hvor lang tid arbejdsmiljørepræsentanterne skulle bruge på deres hverv. Han kom frem til, at det var 20 procent af deres tid, hvad amerikanerne syntes var lidt vel meget. Men de slugte den, ligesom de efter lang tids bearbejdning har accepteret, at arbejdsmiljø er langt bredere end bare "nul ulykker".

ESKALER PROBLEMET

Hvis noget skal fikses, kan det tage evigheder at få det gjort, hvis ikke ledelsen er involveret. Derfor siger Lars Adolph: Eskaler problemet. Involver ledelsen, hvis der er forhold, man ikke selv kan tage beslutninger om. Og gør det hurtigst muligt.

Lars Adolph, Biogen: Få ledelsen til at træffe en afgørelse hurtigst muligt.

- Prik dem lidt på maven. I kan fx lade en bemærkning falde om, at der er et ulovligt forhold i butikken – "vil du gerne have det?" Det er der ikke så mange, der gerne vil, smilede han.

ANDRE SMÅ TRÅD

Læg kræfter og ressourcer i arbejdsmiljøet, for det signalerer, at man skal tage det alvorligt. Biogen har fx købt en database til APV og skrottet excel-arket. Håndværkere kom på et flere timer langt kursusprogram indkøbt til lejligheden, da der var problemer i en byggesag. Byggeriet blev stoppet i tre uger for at rette op på problemerne. Biogens amerikanske vicepræsident mødte op i egen høje person.

Hjælp AMO til at hjælpe sig selv: Gør det nemt for dem at få kurser. Lad dem selv tage beslutninger. Hold møder i AMO for at drøfte, hvad meningen med det hele er.

Fortæl kolleger om arbejdsmiljøarbejdet. Skriftlige indslag er ikke nok, medlemmerne af AMO skal selv stille sig op til møder og fortælle.

- Kommunikation er meget vigtigt, har jeg fundet ud af. Man er nødt til at være fremme, for er du ikke det, så er du væk, lød det fyndigt fra Lars Adolph. ■



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.

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

www.am-uddannelsen.dk
Tlf. 70 107 706

Anmeldelse: Gør det, du er bedst til. Gør det du drømmer om:

...Men hvem skal så tage opvasken?

Det var 113 centimeters velsmurt underholdning, da den halve mand René Nielsen åbnede ArbejdsmiljøNETs årskonference med en peptalk om at finde og følge sin indre motivation. Lyt til din indre stemme, tro på, at du kan og vær ikke kun en ressource i andre menneskers drøm var de bagvedliggende slagord, som René Nielsen hæftede sammen med historien om sit eget liv: Dygtig håndboldspiller får benene og drømmen om et professionelt liv i Tyskland kørt over af et rangerlokomotiv. Han finder ny mening med tilværelsen med et studie i idræt, hvor han opdager et talent for spydkast, som bringer ham til para-olympics, hvor han vinder guld og sætter olympisk rekord.

Jokesene fæg som en forårsstorm, fx den om efter at have mistet begge ben at få udleveret en kørestol med fodstøtte. Den om at det ikke skyldes en økonomisk krise, at bestyrelsen har hyret en halv foredragsholder.

Men det var også alvor: Hvor mange laver egentlig noget, de overhovedet er gode til? Hvor mange venter så længe med at tage en beslutning om et andet liv, at

når de åbner døren for at gå i en anden retning, så er det et hospice, der ligger på den anden side af døren?

Alt sammen spændende og vedkommende snak om at puste til den indre ild, mens der stadig er gløder i bålet.

Spørgsmålet, der meldte sig var imidlertid: Hvis alle skal være så optagede af at følge det indre lys og gøre, hvad de har allermest lyst til, hvad skal vi så stille op med de opgaver, ingen brænder for? Hvem skal tage opvasken? Hvem skal tage det sure med det søde?

Når temaet på ArbejdsmiljøNETs årskonference var motivation og ejerskab i arbejdsmiljøarbejdet, så handler det måske netop om, at det er svært at få ret mange til at brænde for den sag - arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljø er det, der sker, mens man har travlt med at lægge andre planer, for at parafrasere et gammelt John Lennon-citat. Mange brænder ikke for alvor for arbejdsmiljø, fordi arbejdsmiljø er som cykellygterne på en cykel: De er tilbehør til en anden aktivitet, de er ikke målet med aktiviteten, og derfor glemmer man dem nemt, eller man får

ikke lige skiftet batterierne i tide og kører halvdunkel rundt i mørket.

Så tilbage til det brændende spørgsmål: Hvordan skaber man motivation og ejerskab for noget, ingen gider beskæftige sig med eller i bedste fald bare skal have overstået i en fart? Sagt på en anden måde: Kan opvasken blive en interessant del af min livsdrøm? Faktisk gemte svaret sig i René Nielsens oplæg. Helt bevidst om det var han nok ikke selv. En længere passage handlede om hans første kørestol. Han beskrev passioneret i hvilket omfang, sundhedsvæsenet sigtede efter at pakke ham ind i vat og bomuld med kørehåndtag (så andre kunne skubbe rundt med ham), bremsere (så han kunne parkeres sikkert i et hjørne), med armlæn

Hvis alle skal være så optagede af at følge det indre lys og gøre, hvad de har allermest lyst til, hvad skal vi så stille op med de opgaver, ingen brænder for?

og som nævnt med fodstøtte. Han blev - som han sagde - tapet ind i kørestol af kærlighed. Men selv om han brugte mange ord på at tale om kørestolen, så var det jo ikke kørestolen, der var hans drøm. Derimod var det en afgørende faktor for at nå nye mål i livet at lære at betjene kørestolen bedst muligt. Deri gemmer sig to historier: For det første: Havde René Nielsen nu ikke befundet sig på de jernbaneskiner den skæbnesvangre nat, så havde han aldrig behøvet overveje den slags spørgsmål. Kunne han eller andre have hindret denne ulykke, så René Nielsen kunne have fulgt den første drøm om at leve af at spille håndbold? For det andet: Ingen drømmer om at vaske op eller blive anbragt i et hjørne i en kørestol, fordi vi ikke kan andet. Og derfor opfinder vi opvaskemaskiner eller optimerer på kørestole, så vi kan blive ved med at lave det, vi gerne vil lave, når der ikke lige er alle mulige hindringer i vejen. Og det at være en barrierefjerner for andre menneskers drømme, det er vel slet ikke så dårligt? ■

Vi skal være modige nok til ikke bare at blive ressource i andre menneskers drømme, sagde René Nielsen, benløs OL-guldvinder, lærer og master i idræt.



Robusthed: Jeg er et egetræ

Stærke rødder og fleksible grene er et velegnet billede af det robuste menneske, som bliver mere og mere efterspurgt



Indlægget om robusthed vakte stor interesse på årskonferencen.

Flere og flere virksomheder efterspørger robuste medarbejdere. Robusthed er som rødderne og grenene på et egetræ: Man skal kunne stå fast, kende sine grænser og mærke sine rødder. Men man skal samtidig have en fleksibilitet i trækronen, så man kan vaje med vinden. Men robusthed er ikke bare noget, virksomhederne kan tillade sig at rekruttere i rigelige mængder uden selv at tage ansvar for et miljø, der vedligeholder og styrker robusthed, anførte konsulent Lene Eriknauer, Alectia, i et indlæg på årskonferencen.

- Meningen er ikke, at medarbejdere skal kunne udholde elendige arbejdsvilkår, slog hun fast.

FOREBYGGELSE

Robusthed kan og skal trænes. Og det inden næste orkan rammer.

- Det gælder om at bygge buffere op i virksomheden undervejs, så vi er bedre rustet til at klare udfordringer og arbejdspress, når det kommer, sagde Lene Eriknauer. Robusthed kan læres, mente Eriknauer. Det er en faglig kompetence, der bør investeres i.

EN LEDELSESOPGAVE

At skabe mere robusthed er en ledelsesopgave. Alle medarbejdere skal gerne have tre positive følelser for hver negative. Alle skal helst arbejde med noget, de er gode til. Og det skal være i orden at lave fejl. Ledelsens opgave er at give feedback, sætte klare mål, anerkende medarbejderne og vogte grænserne udadtil.

Bagtæppet for al den snak om robusthed er accelerationen i samfundet, bl.a. som følge af den teknologiske udvikling. Vi skal overskue mere. Vi kan løse mange flere opgaver. Det gør vi så - med sådan en brændende ildhu, at vi får svært ved at skru ned for flammerne, når det er nødvendigt. Arbejdspladsen skal indføre pauser, hvile og restitution. ■

Styrk arbejdsmiljøet - det betaler sig

Et samarbejde med Avidenz styrker arbejdsmiljøet og medvirker til:

- Færre ulykker/arbejdsskader
- Færre sygedage
- Glade og motiverede medarbejdere
- Øget produktivitet
- Øget konkurrenceevne
- Større kundetilfredshed



Kontakt os på:
Tlf. 66 17 34 55
eller mail info@avidenz.dk

Du kan også læse mere på www.avidenz.dk

AVIDENZ
AUTORISERET ARBEJDSMILJØRÅDGIVER

Et mindretal af medlemmer valgte årskonferencen

Kun 89 betalende deltagere på årskonferencen gav anledning til panderynken blandt deltagerne på generalforsamlingen

Trods omfattende annoncering og et tilsyneladende attraktivt program dukkede kun 89 betalende deltagere op på ArbejdsmiljøNETs årskonference 2016. Det kommer til at betyde et underskud i foreningens kasse på godt 100.000 kr., vurderede foreningens kasserer, Jani Aunskjær.

Tidligere år har overskuddet fra årskonferencen været med til at dække andre udgifter i foreningen. Da overskuddet fra konferencen i 2016 er udeblevet, har bestyrelsen valgt at budgettere med et samlet underskud for 2016 på cirka 330.000 kr. Underskuddet vil blive dækket ved at trække på egenkapitalen, som dermed reduceres med cirka en tredjedel.

Kritisk revisor Freddie Degn udtrykte tilfredshed med, at bestyrelsen har valgt at lægge dugfriske tal fra årets konference ind i 2016-budgettet, og ikke vente med at offentliggøre underskuddet til næste årskonference. Han bemærkede videre, at foreningen i sin tid valgte at opbygge en egenkapital for netop at kunne sikre sig mod magre år.

HJEMMESIDE OG KONKURRENCE

Flere fremmødte var af den overbevisning, at det er betydelige problemer med at tilmelde sig konferencen på foreningens hjemmeside, der i sidste ende har afholdt interesserede i at melde sig til. Men også konkurrerende arrangementer i kommunerne kan være en forklaring. Kasserer Jani Aunskjær lod en generel bemærkning falde om, at konkurrencen på markedet for kurser, konferencer og temadage om arbejdsmiljø er blevet hård. Bestyrelsen lovede at få styr på hjemmesiden. Besparelser på blad og sekretariat blev også drøftet. ■



Medlemmerne har haft problemer med adgangskode og tilmelding til årskonferencen på den nye hjemmeside.



Charlotte Breinholt fra Biogen blev genvalgt som formand for ArbejdsmiljøNET.

Beretning: Elektronisk fremgang

ArbejdsmiljøNETs særkende er årskonferencen, medlemsbladet og de lokale møder. Og selv om foreningen i paraplyorganisationen AM-PRO er gået i samarbejde med fem organisationer fra arbejdsmiljøområdet, vil ArbejdsmiljøNET holde fast i egne aktiviteter, sagde formand Charlotte Breinholt i sin beretning for 2015.

I 2015 har bestyrelsen først og fremmest brugt krudt på at få lavet den nye hjemmeside, men har også søsat øget tilstedeværelse på LinkedIn – i skrivende stund er der 276 følgere på LinkedIn-virksomhedssiden og 357 medlemmer af LinkedIn-gruppen. Fra hjemmesiden udsendes et nyhedsbrev, som også ikke-medlemmer kan abonnere på. Nyhedsbrevet har nu 504 abonnenter. Bestyrelsen satser på at øge kendskabet til foreningen på den måde og forhåbentlig skaffe nye medlemmer.

VALG

Charlotte Breinholt, Biogen, blev genvalgt som formand. Susse Krogh, Kemp & Lauritzen, blev genvalgt som suppleant, mens Hanne Rohde fra ALK Abello blev valgt som ny suppleant. ■

Ledelsesstil:

Manden med de 1.000 spørgsmål

Dialog og samarbejde fremmer resultatet, konstaterer Flemming Glerup Nielsen, som sammen med medarbejderne har skabt en ryddelig, sikker og produktiv fabrik i Ølgod

Kulturen er alt det, der holder det hele sammen, bedyrer fabrikschefen fra Ølgod, som medarbejderne kalder ”manden med de 1.000 spørgsmål”. Fabrikken er Siemens’ produktionsenhed for nav til vindmøller. Chefen er Flemming Glerup Nielsen. For ham er to af de vigtigste værdier i hans kultur dialog og samarbejde. Når han stiller mange spørgsmål til medarbejderne, så er det et led i både dialog og samarbejde.

Man kan næsten sige, at da han kom til Ølgod i 2014, så var kulturen alt det, der fik det hele til at falde fra hinanden. På de to år, der er gået, er fabrikken gået fra rod og forsinkelser, til ryddelighed, sikkerhed og produktivitet.

I 2014 var fabrikken notorisk forsinket, fortæller Flemming Glerup Nielsen

- Vi nåede hele tiden kun 80 procent.

Produktionschefen havde ikke ret meget indflydelse på medarbejderne, linjelederne for meget at se til. Kunderne var sure, for fabrikken lavede ikke andet end dårlig kvalitet, dårlig sikkerhed og dårlige leveringer. Så som Flemming Glerup Nielsen alt i alt sammenfatter det:

- Det var en dårlig, dårlig udvikling.

KURSSKIFTET

Flemming Glerup Nielsen kom andre boller på suppen:

- Jeg havde ét mål: Vi skulle være gode til at samarbejde på fabrikken. Jeg havde

en stærk tro på, at det kunne bringe os meget vidt. Det skulle ikke være én mand, der stod med et problem, men en hel fabrik, sammenfatter han.

Ingen troede på hinanden. I hver afdeling var det de andre afdelinger, der var noget galt med. Det var også lederne – de havde ikke styr på noget som helst, lod medarbejdere ude på gulvet forstå.

- Det gælder om at få medarbejdere til at gøre en indsats på de områder, hvor de har indflydelse, fortsætter Glerup Nielsen. Når noget gik galt, var det de andres skyld, og der stod altid kolleger parat med gode ideer til, hvordan de andre burde have gjort. En sådan stemning af lav tillid har det med at sprede sig til alle arbejdsområder: Det var også mere end svært at stille krav til sikkerheden. Der var en offer-mentalitet, og det kunne kun gå for langsomt med at lave den om.

- Hvis man interesserer sig for det, man kan ændre på, så bliver man pludselig langt mere interessant – og rar – at arbejde sammen med, bemærker Flemming Glerup Nielsen.

EN UGE AD GANGEN

- Jeg har et mål om at planlægge produktionen en uge frem i tiden, meddelte Flemming Glerup Nielsen sine medarbejdere. Hans første milepæl var omgærdet af vantro. Det kan ikke lade sig gøre, grinede de i korridorerne.

- Vi begyndte at rydde op. Der kom styr på planlægningen en uge frem. Det blev til måneder, så til kvartaler og til sidst ét år frem i tiden, fortæller Flemming Glerup Nielsen. Medarbejderne begyndte at tro på, at de havde ledere, som kunne flytte fabrikken.

At Nielsen spørger så meget, er ikke for at genere nogen. Det er for at sikre, at man har husket at tænke på det hele. Det er hans ledelsesstil at skaffe ordentlig information via dialog og samarbejde. Jo mere, han ved, desto bedre kan han ændre på tingene i en gunstig retning.

Fabrikken har været oppe på 652 dage uden uheld. Da uheldet kom, blev medarbejderne bange. Men Flemming Glerup Nielsen sagde til dem, at det ikke er statistikken, der er vigtig, men derimod den ændring i adfærd, der er indtruffet. ■



”Det gælder om at få medarbejdere til at gøre en indsats på de områder, hvor de har indflydelse”

FLEMMING GLERUP NIELSEN,
FABRIKSCHEF

En zero harm-kultur består bl.a. af en tro på nul ulykker og en engageret ledelse, sagde Flemming Glerup Nielsen.

Nem regnemaskine giver noget at snakke om

Sæt jer sammen – arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant – og lav beregninger på omkostningerne til arbejdsmiljøet

3F har lavet en arbejdsmiljøberegner, og Henrik Hansen, der er faglig konsulent i 3F, præsenterede beregneren på ArbejdsmiljøNETs årskonference. Formålet med beregneren er at fremme dialogen på arbejdspladsen, men 3F og samarbejdspartneren Cowi har forsøgt at lægge valid data til grund for udregningerne.

- Taler man økonomi, er det lidt lettere at komme i kontakt med topledelsen, som Henrik Hansen siger.

Systemet bygger på viden fra en undersøgelse fra 2014, hvorfra der er hentet

tal for, hvor lang tids fravær, der i gennemsnit forekommer ved bestemte typer arbejdsmiljøproblemer. For afledte omkostninger er regnemethoden mere grov:

- Vi har valgt at sige, at hver gang arbejdsmiljø koster en krone i direkte omkostninger, så koster det to kroner i afledte, bemærker Henrik Hansen. Beregneren medtager kun jobfunktioner, som er relevante for 3F's område.

- Men Cowi vil hellere end gerne udvide systemet, griner Henrik Hansen.

EN BEREKNING

Man indtaster en række data om antal

medarbejdere, gennemsnitlig timeløn, fraværspcent, branche og typer af arbejdsmiljøproblemer. Herefter trykker man på en knap, og ud kommer en årlig pris for ens ufuldstændige indsats på arbejdsmiljøområdet.

Om tallet, den spytter ud, nu rent faktisk kan have hold i virkeligheden, er ikke alle direktører, Henrik Hansen har været i dialog med, overbeviste om. Nogle afviser blankt regnemaskinen, andre synes, den er interessant. Men det er et værktøj, der er let at gå til, man kan lave sit første resultat på fem minutter – og man får nogle tal på bordet, som kan give anledning til refleksion over arbejdsmiljøarbejdets funktion og placering i virksomheden. Henrik Hansen opfordrer af samme grund til, at ledere og medarbejdere går sammen om at lave beregninger. Samtalen er vigtigst. ■

Link til 3F's arbejdsmiljøberegner: www.3farbejdsmiljoeberegneren.dk

AM:2016

ARBEJDSMILJØKONFERENCEN

6.-8. NOVEMBER 2016 - HOTEL NYBORG STRAND



- *Arbejdsmiljøprofessionel?*
- *Nysgerrig på nye forskningsresultater?*
- *Interesseret i at møde andre proff'er?*
- *Optaget af virkemidler?*

Tilmeld dig nu på

www.bamr.dk



Først visionen, så dedikationen

Da Arriva fik visionen om at give de bedste rejseoplevelser i den kollektive trafik, blev trivsel en konkurrencefordel

Arriva vinder ikke kontrakter i Danmark ved bare at være så billige som muligt. For udbyderne af offentlig trafik ønsker at entrere med selskaber, som også har styr på kvaliteten af ydelsen. Derfor gav Arriva sig selv en ny vision i 2012 om at give de bedste rejseoplevelser i den kollektive trafik. Det er busser og tog, der kører til tiden, billetautomater, der virker, og dygtige medarbejdere, der kan styre en bus og smile til passagererne. Som selvstændig pind i visionen skulle Arriva tiltrække de bedste medarbejdere ved at være en attraktiv arbejdsplads. Arbejdsmiljøet skulle også være tip top, for dårligt arbejdsmiljø slår negativt tilbage på kvaliteten af den ydelse, man kan levere: Antal aflyste afgangne grundet sygdom. Antal trafikuheld grundet træthed. Antal forsinkelser grundet mangel på rutine. Det var ikke en opgave, der egnede sig til at blive løst fra et skrivebord på hovedkontoret. Dedikationen skulle plantes blandt medarbejderne rundt om i landet.

Derfor har Arriva med emner som mangfoldighed og sundhed arbejdet målrettet med at skabe engagement i HSE-organisationen, som Marianne Bøttger, oplægsholder og direktør for Corporate affairs (bl.a. arbejdsmiljø) i Arriva kalder det.

Udgangspunktet er en arbejdsmiljøorganisation med grupper, som har de rigtige ledere for bordenden.

- Jeg har lavet den beslutning, at hvis du er budgetansvarlig, så sidder du også med i HSE-gruppen, siger Marianne Bøttger. Virksomheden har indført et årshjul, som sætter arbejdsmiljøarbejdet i system.

- Så ved alle, hvor de skal være hvornår, og hvad de skal forberede sig til.

Der er årlige uddannelsesdage, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne samles for at skærpe kompetencerne og dele gode ideer på tværs af landsdele.

- Vi arbejder rigtig meget med roller og ansvar i HSE-organisationen. Medlemmerne skal selvfølgelig have den nødvendige tid til opgaverne. Det kræver tid at arbejde struktureret med det, påpeger Marianne Bøttger.

AKTIVITETER

Der er mesterskaber i miljørigtig kørsel, samarbejde om sikker trafik, kurser i konfliktforebyggelse, fokus på rygestop og sund mad. Blandt de seneste aktiviteter kan nævnes en sundhedsbus, som er blevet et tilløbsstykke. Det er positionen som hse-repræsentant også. Der er kampvalg, og kandidaterne laver plakater og uddeler karameller for at komme gennem nåleøjet.

Resultaterne er løbet ind i form af et væld af priser og med Bøttgers ord "pivstolte" medarbejdere. Det skal også gerne munde ud i den trivsel, der giver Arriva et forspring til konkurrenterne: Veluddannede og glade chauffører, få sygedage og en stabil stab af medarbejdere. ■

Vi sikrer tryghed

Ved du, om i har en hjertestarter på arbejdspladsen? Eller hvor den nærmeste førstehjælpskasse er placeret? Og om den er udstyret til jeres behov?

Vejen til jeres egen lille "skadestue" – og dermed almindelig samt livreddende førstehjælp – bør være ganske kort. Det kan vi hjælpe med; ligesom vi kan hjælpe med undervisning i brug af hjertestarter.



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

procurator
SAFETY & HYGIENE SOLUTIONS

Det er grimt at se magtesløst til ved en ulykke

Førstehjælpskurser giver kollegerne mod på at gribe ind

Det primære mål med førstehjælp er at hjælpe den tilskadekomne. Imidlertid kan man klare sig fri af andre problemer end dødsfald og fysiske traumer, når man uddanner medarbejdere i førstehjælp: Man kan også forebygge mentale traumer hos tilstedeværende, som oplevede, at de ikke kunne hjælpe den tilskadekomne.

- Medarbejdere, som ikke kunne hjælpe, fordi de ikke har fået undervisning, er et overset problem. Det er en grim oplevelse at føle den magtesløshed. Føle, at man ikke kan gøre noget fornuftigt, før ambulancen kommer. Ude på virksomhederne er man tilbøjelig til at se på kroner og ører. Hvad koster et førstehjælpskursus, og hvad får medarbejderne ud af det. Gør det reelt en forskel? Men for de kolleger, som har følt magtesløsheden, kan det blive et psykisk traume. Magtesløshed ved ulykker er noget af det værste. Det er ret veldokumenteret blandt psykologer, siger



Magtesløshed ved ulykker er noget af det værste, siger Thomas Egesborg Pedersen, formand for Dansk Førstehjælpsråd.



Førstehjælpskurser kan først og fremmest redde liv, men de kan også sikre, at de tilstedeværende føler sig kompetente til at gribe ind.

Der er mange flere, som kan yde førstehjælp

Kun indenfor hjertestop findes der dokumentation for, at førstehjælp gør en forskel. Med 17 år som bl.a. ambulanceredder kan Søren Rasmussen fra Falck imidlertid se en tydelig forskel på beredskabet ved de ulykker, han kommer ud til:

- Da jeg begyndte for 17 år siden, stod folk ofte og tog imod os, når vi kom i ambulancen, og sagde: Vi har ikke gjort noget, vi har ikke gjort noget. Det var der selvfølgelig intet ondt ment med. De ventede simpelthen på os, fordi vi jo var dem, der lige præcis vidste, hvad der skulle gøres. I dag er det meget sjældent, at man ikke er i gang med førstehjælp, når vi kommer ud.

- Jeg underviser også i førstehjælp på engelsk. Jeg har bl.a. også undervist på lufthavnen Heathrow ved London. Efter de har fået undervisning, og der er opsat hjertestartere, overlever 75 procent af de mennesker, som får et hjertestop. Det har en kæmpe effekt, at man ved, hvad man skal gøre, erklærer Søren Rasmussen.

ØKONOMIEN

Hjertestop udgør en meget lille del af de hændelser, der kræver førstehjælp. I Danmark er vi gode til at yde førstehjælp ved hjertestop, og det betyder bl.a. at de pågældende mennesker overlever, og er hurtigere tilbage på arbejdsmarkedet, oplyser Thomas Egesborg Pedersen, formand for Dansk Førstehjælpsråd. Og selvom han er en smule tilbageholdende fra at bruge penge som argument for at redde liv, så fortæller han også om en større, dansk virksomhed, som regnede på, hvad det ville have kostet, hvis de ikke havde kunnet yde førstehjælp til en kollega, som en dag faldt om med hjertestop. Alt inklusive beløb det sig til en million kroner for en medarbejder, som ikke var højt specialiseret.

- Så pengene til førstehjælpskurser er på alle måder godt givet ud, tilføjer Thomas Egesborg Pedersen.

Thomas Egesborg Pedersen, der er formand for Dansk Førstehjælpsråd.

MOD PÅ INDGRIBEN

Flere af de instruktører, vi har talt med, betegner netop modet på at gribe ind som noget afgørende.

- Mange er nervøse for ikke at slå til – for at de kan gøre noget galt. Men som vi siger: Man kan ikke gøre noget galt, man kan kun gøre noget galt ved ikke at gøre noget, bemærker Søren Rasmussen, der er førstehjælpsinstruktør hos Falck.

Lone Rasmussen, konsulent i Dansk Folkehjælp peger på, at førstehjælpskurser i dag af samme grund er meget praktisk anlagte med øvelser og rollespil.

- Kursisterne skal prøve af, hvad de skal gøre, når de står i en konkret situation. Man har evidens for, at det virker sådan, at når folk står i de rigtige nødsituationer, så tør de gøre noget. Hvis du kun får teori, så ligger der en barriere i at gå hen og yde førstehjælp, anfører hun. Opdateringskurser spiller derfor også en vigtig rolle, bemærker hun, for man bliver modigere af at have prøvet førstehjælpen igen og igen. ■

Førstehjælpskursus giver kompetence

Et nyt norsk studie viser, at personer, der tidligere har fået undervisning i førstehjælp, er bedre til at give førstehjælp end personer, som ingen undervisning har fået.

HJÆLPEN FØR AMBULANCEN

I studiet har de kigget på, hvordan forbipasserende formår at hjælpe tilskadekomne, inden ambulancen når frem. 330 tilskadekomne (40 procent trafikulykker, 28 procent faldulykker og diverse) fik førstehjælp, og ambulanceførerne registrerede, hvilken form for hjælp, de havde fået, og hvem der havde udført den.

- 76 procent af dem, som havde behov for at få skabt frie luftveje fik korrekt hjælp til dette.
- 81 procent af de personer, som behøvede hjælp til at stoppe en blødning, fik den fornødne behandling.
- 204 personer var nedkølede. Kun 62 procent af dem havde fået hjælp til at holde varmen.

Lidt over hver tredje af de tilfældige hjælpere havde tidligere fået undervisning i førstehjælp. Deres hjælp var generelt af en bedre kvalitet og mere korrekt udført.

STUDIET ER OFFENTLIGGJORT I ACTA ANAESTHESIOLOGICA SCANDINAVIA
I OKTOBER 2015: BYSTANDER FIRST AID IN TRAUMA



Skru din udvikling rigtigt sammen og bliv flyvende!

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

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

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

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

Move Forward with Confidence



Hjertestop i 8. sals højde

Derfor har NCC i dag hjertestarter på alle byggepladser

AF ERIK WEINREICH

NCC har i dag en hjertestarter i alle skurvogne, men sådan var det ikke sidste sommer, hvor en medarbejder pludselig fik hjertestop og mistede bevidstheden, mens han arbejdede på et stillads i 8. sals højde på en byggeplads i Ballerup.

Til alt held arbejdede han sammen med en kollega, der straks begyndte førstehjælp samtidig med, at der blev ringet 112. En anden kollega blev desuden sendt af sted for at hente hjertestarteren i Grantoftecentret tæt ved.

På et sikkerhedsmøde havde man netop talt om, at der ikke var hjertestarter i skurvognen, og at den nærmeste var i Grantoftecentret, men det viste sig, at den dels var svær at finde og dels ikke fungerede.

I mellemtiden fik den bevidstløse manuel hjertemassage, indtil ambulancefolk nåede frem og overtog.

Manden, der blot var 43 år, overlevede på et hængende hår. I en time arbejdede redderne med ham, inden de turde bringe ham ned til ambulancen. I øvrigt havde han kort forinden fået et grundigt helbredstjek, hvor lægen uden bemærkninger havde erklæret ham fit for fight.

Manden er for længst tilbage i arbejde, men selvfølgelig er han mærket af episoden.

HJERTEBEREDSKAB

Som en direkte følge af episoden i Ballerup har NCC indkøbt over 30 hjertestartere både til alle byggepladser og til kontorer, fortæller byggeleder Michael Jensen.

I forvejen er alle medarbejdere uddannet i førstehjælp og får efter en fast turnusordning et genopfriskningskursus i førstehjælp. ■



Det grøn/hvide skilt med et lyn i et hjerte viser i hele verden vej til en hjertestarter. Foto: ECK.

Skilter du grønt med din hjertestarter?

Hjertestartere skal være synlige, så alle kan huske, hvor de sidder

AF ERIK WEINREICH

Hjertestartere er populære i mange virksomheder, men mange er hverken synlige, genkendelige eller afmærket, så de er til at finde. Det til trods for, at der allerede er et internationalt piktogram netop for hjertestartere.

Og skiltet skal naturligvis være grønt og hverken gult eller rødt, der signalerer advarsel og fare, lyder det fra Steen Kjeldsen, ECK, der gør meget for at overtale virksomheder til en tydelig og ensartet skiltning af deres hjertestartere.

Det korrekte skilt for en hjertestarter er et grønt lyn i et hvidt hjerte og med grøn baggrund. Dertil ofte bogstaverne AED (Automated External Defibrillator), der er den engelske betegnelse for en hjertestarter. Steen Kjeldsen har så tilføjet ordet *hjertestarter* på sit skilt.

Skal det være ekstra fint, anbefaler Steen Kjeldsen, at man desuden tilføjer et telefonnummer til en person, der kender til førstehjælp og til hjertestartere.

SYNLIGHED

Netop fordi hjertestartere fås i mange modeller og farver, er skiltningen ekstra vigtig.

Det samme gælder placeringen.

En garderobe, en væg bag en dør eller over et bord med blomster er nok ikke de bedste steder. Så hellere et trafikeret sted, hvor alle medarbejdere kommer dagligt. ■

Hjertestartere skal ikke vedligeholdes

Blot skal man skifte batterier efter producentens anvisninger

AF ERIK WEINREICH

Salget af hjertestartere er steget voldsomt de sidste fem år, ikke mindst til virksomheder. Der er kunder, som har købt over 500 stk. til deres servicemedarbejdere, fortæller produktchef Claus Mortensen fra ICM Safety, der er en af flere forhandlere. Han har bl.a. haft en kæmpe ordre til en servicevirksomhed i vindmøllebranchen, hvor hjertestartere nu er en fast del af førstehjælpsudstyret.

Sammen med hjertestartere tilbyder ICM Safety også instruktion heri. Strengt taget er instruktion ikke nødvendig, for hjertestartere har en indtalt vejledning, der nøje fortæller, hvad man skal gøre, men omvendt giver det en vis tryghed hos folk, at de selv har prøvet det. Så er de forberedt den dag, det virkelig gælder.

Som hovedregel behøver hjertestarterne ingen vedligeholdelse. Blot skal man skifte batterier efter producentens anvisninger, og vil man være helt sikker, kan man også en gang om året teste sin hjertestarter blot ved at slukke og tænde for den, siger Claus Mortensen. ■



Om aktiv undervisning

John Petersen aktiverer børnene i Røde Kors Børnehaven. Hverken børn eller voksne i børnehaver har problemer med at lege med, når der skal øves førstehjælp. Men det er ikke alle steder, øvelser i førstehjælp går rent ind. På et advokatkontor kan tilgangen være mere tøvende, og det tilpasser John Petersen sin undervisning efter.

Barn hjælper barn

At sætte plaster på et sår af tusch

De rager ikke ret højt op i luften, så meget går nok hen over hovederne på dem. Men den vigtigste pointe ved dagens undervisning i førstehjælp griber de, børnene i Røde Kors Børnehaven i Fjenneslev på Sjælland: Det er godt at kunne hjælpe hinanden. Ved at undervise børn i førstehjælp bliver de bedre til at drage omsorg for hinanden, mener John Petersen, selvstændig førstehjælpsinstruktør i Simpel Førstehjælp og med en 24 år lang karriere i Falck bag sig.

- Hvis førstehjælp også blev taget op i skolerne, så ville børnene blive alle tiders førstehjælpere, mener John Petersen.

John Petersen afslutter dagens undervisning med en praktisk øvelse: To og to skal de nu sætte plaster på hinanden. Et lille skridt, men som John Petersen siger: Nu kan I også hjælpe hinanden, hvis en af jer kommer til skade. Det behøver ikke være en af de voksne.

OGSÅ PÆDAGOGERNE

Også pædagogerne er på gulvet og øve sig én gang årligt. Det har tre effekter: Pædagogerne kan give den rette hjælp, hvis der sker et uheld. Andre børnehaver i kommunen henvender sig i Røde Kors Børnehaven for at spørge dem til råds. Sidst, men ikke mindst: Roen sænker sig og trygheden spredt sig:

- Undervisningen lukker munden på de fleste forældre, smiler John Petersen. Forældres notoriske bekymring for børnenes helbred i fremmed varetægt tager en smule af, når de ved, der er styr på nødsituationerne. ■

Sprogløs app kan redde liv

Uden ord, men med tydelige illustrationer, som ikke er til at misforstå, kan du få hjælp til førstehjælp af en app på din telefon. Det er firmaet Cederroth, som står bag app'en, og den er til fri afbenyttelse. Appen er delt op i tre dele – en for børn under et år, en for børn fra 1-12 år og en for alle over 12 år. At appen er sprogfri og udelukkende bygger på illustrationer gør, at den kan benyttes af alle uanset nationalitet. Der knytter sig en lille smule animation til illustrationerne, som gør det let at forstå, hvad man skal gøre. Især, hvis man i forvejen på et kursus har stiftet bekendtskab med førstehjælp.

Download app'en

– sådan gør du

1. Gå ind i din app-butik på din smartphone.
2. Søg på *Cederroth first aid*
3. Download app'en

GOLFSPILLER REDDET

Nogen tid efter lanceringen af app'en blev Cederroth kontaktet af en golfspiller, som var faldet livløst om på en golfbane i Sverige. Nogle uger forinden havde en af mandens golfvenner downloadet app'en og repeteret sine førstehjælps-kundskaber på den. Han havde ikke taget noget førstehjælps-kursus, siden han var værnepligtig, og en del detaljer var røget i det store glemslens gab siden da. Den dag, golfvennen faldt livløs om på græsset med hjertestop, lykkedes det ham at give hjerte-lunge-redning i 20 minutter, indtil ambulancen dukkede op. Det reddede vennens liv.

- Det er en rigtig solskinshistorie, som viser, at en enkel app kan gøre en ven til en helt, sagde Cederroths produktchef Marie-Louise Stenhammar ved den lejlighed. ■



De bedste førstehjælpskurser

Sådan sikrer du, at de kommende førstehjælpskurser i din virksomhed er af høj kvalitet

De fleste virksomheder bestiller deres førstehjælpskurser ude i byen. Men hvad skal man egentlig kigge efter for at finde det kursus, som passer bedst til ens virksomhed? De fleste førstehjælpskurser ligner hinanden i struktur, fordi de største udbydere af kurser alle tager udgangspunkt i de retningslinjer, der er lagt fast gennem Dansk Førstehjælpsråd.

DIPLOM ELLER EJ

Dansk Førstehjælpsråd er en medlemsorganisation med alle de store aktører inden for redning og førstehjælp som medlemmer: Beredskabsforbundet, Røde Kors, Dansk Folkehjælp, Danske Beredskaber, Falck og en del andre. En af tankerne med Dansk Førstehjælpsråd er, at de enkelte organisationer gennem rådet kan nå til enighed om en ensartet undervisning i førstehjælp. For at man kan udstede diplomer i førstehjælp kvalitetsstempelt af Dansk Førstehjælpsråd, er der visse krav til instruktørernes

uddannelse og indholdet på kurserne, man skal leve op til.

BEVIDSTE FRAVALG

Det er selvfølgelig ikke ensbetydende med, at kurser fra udbydere, som ikke udsteder diplomer fra Dansk Førstehjælpsråd er af dårligere kvalitet. Der kan være tale om bevidste fravalg af nogle emner, anfører John Petersen, som udbyder kurser gennem sit eget firma, Simpel Førstehjælp:

- Hvis en virksomhed har behov for godkendte beviser fra Dansk Førstehjælpsråd, jamen så vælger jeg at give dem et kursus derfra. Men der kan være emner, man på en arbejdsplads ikke har behov for at høre om. Måske ønsker de ikke at bruge så meget tid på hjertestartere, fordi de hellere vil høre en hel masse om børn. I de tilfælde giver jeg virksomhederne et bevis, som jeg selv laver. Det er ikke forbudt at lave tilrettede kurser, siger han. På mange arbejdspladser kan det

være et spørgsmål om at bruge et begrænset antal timer til det mest relevante.

STØRRE VARIATION

Hvis det er mere end et år siden, du sidst kiggede efter førstehjælpskurser, er det første, du skal være opmærksom på, at Dansk Førstehjælpsråd har ændret på sin kursusstruktur. Hvor der før basalt set var tre slags kurser: Basis, udvidet og højt niveau, så er variationerne nu skudt ud i mange retninger. Der er fortsat basis- og tilvalgskurser, men man kan også finde skabeloner, som retter sig efter særlige funktioner, som fx børn, blødnings- eller kemi. Der er også mulighed for at plukke små moduler og sætte dem sammen, så det kommer til at passe til den enkelte virksomhed. Der er altså kommet mange flere veje til at opnå det anerkendte diplom.

MODET TIL AT HJÆLPE

Dansk Førstehjælpsråd anbefaler, at man tager et opdateringskursus hvert andet år. Dels for at ens færdigheder står i frisk erindring den dag, man får brug for dem:

- Du glemmer den viden, du har fået, hvis du ikke bruger den. Hvis du ikke har brugt det, så begynder du at glemme det allerede efter et år, siger Lone Rasmussen, der er konsulent i Dansk Folkehjælp.

Dels for at øge sandsynligheden for, at man tør springe til, når ulykken slår ned. Det er nemlig typisk tanker om, at man kan komme til at gøre noget galt, der afholder folk fra at stikke tommelfingeren i såret eller give hjerte-lunge-redning. Det har givet stof til myten om, at det er bedre ikke at gøre noget, end at gøre noget forkert. Men som Niels Christian Schollert, førstehjælpsinstruktør ved Beredskabsforbundet siger det:

- Du kan ikke blive dømt for at gøre noget. Derimod kan du blive dømt for ikke at gøre noget. Hvis man gør noget forkert? Du har forsøgt – mere kan man ikke kræve.

PRAKTISKE KURSER

For at det skal være nemmere at overvinde de barrierer, der holder mennesker tilbage fra at hjælpe, er førstehjælpskurser i dag langt mere praktisk anlagt end tidligere.

- Man gør meget mere ud af øvelser. Man sætter scenarier op, hvor man laver rollespil. Kursisterne skal prøve det af, som de skal gøre, når de står i en rigtig



Det er godt, hvis instruktøren selv har erfaring med førstehjælp. Foto: Dansk Folkehjælp

situation med en rigtig ulykke. Man har evidens for, at det virker. Hvis man kun får teori, så opstår der en barriere for at træde til og yde førstehjælp, fortæller Lone Rasmussen. Det praktiske ligger også til grund, når Søren Rasmussen, førstehjælpsinstruktør hos Falck, rykker ud:

- Jeg plejer gerne at sige til deltagerne: Målet for i dag er, at når vi går herfra, så har I 100 procent styr på, hvad I skal gøre i den værst tænkelige situation, og I er slet ikke nervøse for at gøre det. Det plejer deltagerne at grine lidt af. Men når vi så er færdige, så er det gået op for dem, at det egentlig er såre simpelt: Trækker han vejret, gør han ikke. Det giver ro i sindet hos medarbejderne, at de kan sige: Det her kan vi, forklarer Søren Rasmussen.

VIRKSOMHEDSRETTEDE KURSER

Et godt kursus skal selvfølgelig være målrettet den virksomhed, man er på, lyder det enigt fra de instruktører, vi har talt med.

- Et godt kursus handler om at sætte sig ind i den virksomhed, man har med at gøre. God kommunikation og god kontakt inden kurset. Skal jeg undervise på et slagteri er jeg et skarn, hvis jeg ikke taler

om blødninger, siger Søren Rasmussen. Eller som John Petersen udtrykker det:

- Der er ikke nogen på en smedevirksomhed, som vil høre om feberkrampe. De vil høre om alvorlige skader.

Niels Christian Schollert plejer gerne at bruge en tredjedel af tiden på en virksomhed med de emner, der har særlig relevans det pågældende sted. Hvis det fx er kemi tager han udgangspunkt i sikkerhedsdatabladene.

KOMMUNERS FÆLLESKURSER

I mange kommuner slår man førstehjælpskurserne op som tilbud for alle medarbejdere. Det kan også være en fordel, mener Niels Christian Schollert, som underviser på Sjælland.

- At der er blandede faggrupper gør, at de inspirerer hinanden. Typisk foregår undervisningen heller ikke på arbejdspladsen, så der er ikke så mange, som springer ud for at tage telefonen, påpeger han. For nylig afsluttede han det sidste af 20 kurser for Gladsaxe Kommune.

- De kører det for fulde gardiner, og tager ikke hensyn til, hvad det koster, bemærker Schollert. Det er slet ikke

ualmindeligt, så der er nok at lave som førstehjælpsinstruktør. Og i det hele taget er der ikke nogen pointe i at spare og kun tilbyde kurser til fx halvdelen af medarbejderne, mener han.

- Det er ikke meget bevendt, når de, som har et kursus, er på ferie, og der ligger en og udånder på gulvet, som han dramatisk forklarer det. Så alle mand skal på kursus.

INSTRUKTØRENS ERFARING

At instruktøren selv har erfaring med førstehjælp er en sidste, væsentlig bestanddel i et godt kursus, mener alle, vi har talt med.

Det giver anerkendelse, når man har konkrete historier at binde teorien sammen med, bemærker Søren Rasmussen, der ud over at være instruktør er praktiserende redder, helikopterredder, lægeassistent og røgdykker.

Og husk, at kursisterne skal være på øjenhøjde med instruktøren.

- Frem for alt skal undervisningen ikke være højttravende. Man skal holde det på et niveau, så deltagerne kan forstå det, siger Niels Christian Schollert. ■



**ENDELIG
EN MILJØMÆRKET
HÅNDRENS, DER HAR
BESTÅET HVERDAGSTESTEN**



Med Premium siger du farvel til både ekstremt snavs og opløsningsmidler

Hos Audi i Fredericia arbejder 27 mand hver dag med klargøring, service og reparation. De er begejstrede for Premium. Eller som værkstedschef Erling Pedersen siger: - Her er kun det bedste godt nok. Håndrengen skal både være effektiv og skånsom mod hud og miljø. Premium gør hænderne rene, virker mild og udtørre ikke huden.

Audi har i samarbejde med Plum sat håndhygiejnen i system og anvender både håndrens, sæbe og creme før og efter arbejdet. Produkterne er naturligvis svanemærkede.

Skal vi hjælpe din virksomhed til en god og miljørigtig håndhygiejne?



plum

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

Arriva har igangsat et to-årigt projekt om søvn

I en branche med skiftende vagttider er det mindste, vi kan gøre, at lære medarbejderne, hvordan de kan forholde sig til søvn, siger Marianne Bøttger, direktør for corporate affairs i Arriva

Hvornår skal man spise, når ”midt på dagen” ligger på forskellige tidspunkter alt efter vagtplanen? Hvorfor kan det være en god ide at tage solbriller på, når man går hjem en sommermorgen efter en nattevagt i Arrivas garage? Arriva har indledt et to-årigt projekt, hvor spørgsmål relateret til søvn og skiftende arbejdstider er i fokus.

”Alle sundhedstilbud i Arriva er frivillige, men der er godt nok mange, der tager dem til sig”

MARIANNE BØTTGER, DIREKTØR FOR CORPORATE AFFAIRS I ARRIVA

- Vi har søgt og fået midler fra Sundhedsministeriet til at videreudvikle vores sundhedstjek til også at sætte fokus på søvn, oplyser Marianne Bøttger, direktør for corporate affairs i Arriva. Projektet er gået i gang. Det er navnlig branchens



Medarbejderne i Arriva har selv efterspurgt mere information om søvn. Foto: Arriva.

skiftende arbejdstider, en stor andel ældre medarbejdere og et samarbejde med Sikker Trafik, som har sat Arriva på sporet af at arbejde mere med at informere medarbejderne mere om søvn.

- Sikker Trafik har gennemført en undersøgelse om, at 20 procent af erhvervs-

ulykkerne skyldes træthed, så hvis vi på nogen måde kan bidrage til at ændre på det, så er det da det eneste rigtige at gøre, siger Marianne Bøttger.

ØNSKE FRA MEDARBEJDERNE

Arriva har bl.a. en sundhedsbus, som kører rundt i landet og giver medarbejdere et frivilligt sundhedstjek. Det er bl.a. her, medarbejderne har givet til kende, at de gerne vil lære mere om gode søvnvaner.

- Vi laver interventioner på baggrund af det, vi hører fra medarbejderne, og søvn har været et af de store emner, fortæller Marianne Bøttger.

Til spørgsmålet om ikke det at interessere sig for medarbejdernes søvn kan kaldes dyneløfteri svarer Marianne Bøttger:

- Alle sundhedstilbud i Arriva er frivillige, men der er godt nok mange, der tager dem til sig, når vi kører rundt i landet. Desuden er projektet om søvn lavet i tæt samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen og de faglige organisationer, så der er godt nok ikke noget dyneløfteri i det her. Det bliver vel først dyneløfteri, hvis man begynder at tjekke, om folk sover, når de skal. ■

Det stillesiddende dilemma:

Hævet eller sænket er lige dårligt

Selv hvis man som skrivebordsarbejder står meget op i stedet for at sidde ned i løbet af en arbejdsdag, så har det næsten ingen positiv effekt på helbredet. Ved at stå op fjerner man ikke det, der egentlig er problemet, nemlig mange timers inaktivitet hver dag. Talløse virksomheder landet over har ellers indført hæve-sænke-skriveborde. Men investeringen har altså muligvis været omsonst. Det er ingen garanti for et godt helbred at variere mellem stående og siddende positur gennem arbejdsdagen.

Ovenstående konklusion kommer fra en gennemgang af 20 hæve-sænke-undersøgelser fra Cochrane-netværket, et frivilligt internationalt forsker-netværk.

Så omskrevet fra Søren Kirkegaard kan man nu være tilbøjelig til at sige: ”Rejs dig eller rejs dig ikke, du vil fortryde begge dele.” Forskerne anbefaler arbejdstagere at tage et ansvar for eget helbred såvel på arbejde som hjemme.

Læs mere på: alturl.com/ywfga

Forbedret dialog på byggepladserne kan give bedre arbejdsmiljø

Forskerne bag en ny undersøgelse har interviewet 13 sjak på fem byggepladser, og på baggrund af deres resultater kommer forskerne med en række forslag til, hvordan en byggevirksomhed kan skabe en bedre dialog på byggepladsen:

- Man bør tage hensyn til forskellige værdier, sprog og kulturer på byggepladsen
- Man kan skabe fælles mål for arbejdsmiljøet ved fx at sørge for:
- En positiv modtagekultur for nye medarbejdere
- Fælles mødefaciliteter
- Instruktioner i forhold til sikkerhed
- Opfølgning på instruktioner
- Effektive tilsyn med sikkerheden

Hvad siger parterne?

Man skal have alle i tale

Relationel koordinering er et værdifuldt redskab til at give alle ejerskab over arbejdsmiljøet

Som ledelse skal man lytte til, hvad sjakene siger, der giver mening på byggepladsen netop nu, siger Dansk Byggeris arbejdsmiljøchef, Mette Møller Nielsen. Til det formål er metoden relativ koordinering et godt redskab.

- Det handler om, at man skal koordinere relationerne i virksomhederne.

Hvem har hvilke roller? Hvordan får man dem til at arbejde sammen?

I Dansk Byggeri er vi så småt i gang med at tale med 3F om det, fortæller Mette

Møller Nielsen. Hun tilføjer, at flere af branchens større virksomheder er i gang med at overveje mulighederne for at arbejde med relationel koordinering. I forhold til sjak, der føler sig talt henover hovederne på med beslutninger, de oplever som underlige, fx at bære hjelm altid, også på badeværelsesopgaver, rammer relationel koordinering lige i øjet:

- Relationel koordinering handler lige nøjagtig om, at man skal have alle i tale. Hvis beslutninger skal give mening, skal

man inddrage de mennesker, beslutningerne får betydning for. Det giver ikke mening at køre et projekt om sygefravær, hvis ingen oplever det som et problem. Det gælder om at træffe beslutninger, så alle føler ejerskab, understreger Mette Møller Nielsen. Hun oplyser, at Dansk Byggeri ønsker at iværksætte nogle mini-projekter om relationel koordinering i byggebranchen, men at de konkrete brikker ikke er faldet på plads endnu. ■

Der opstår en kulturkløft

Det er rigtig godt, når byggevirksomheder er ambitiøse med at skabe sikre og sunde arbejdspladser. Man skal blot sørge for, at de krav, man stiller til byggefolkene på pladserne, er meningsfulde, siger Flemming Hansen, der er arbejdsmiljøansvarlig for 3F's Byggegruppe – tømrere, murere og struktører m.fl.

- Desværre er der eksempler, hvor man spørger sig selv, hvad de tænker på inde på ingeniørgangen. Eksempelvis, hvis du skal have hjelm på, mens du lægger et badeværelsesgulv, hvor der ikke er noget, der kan falde ned i hovedet på dig. Det giver jo ikke nogen mening. I den slags tilfælde opstår der nok en kulturkløft, bemærker Flemming

Hansen. Ikke mindst fordi arbejdsmiljøloven klart siger, at arbejdet skal planlægges forsvarligt. Først når man ikke kan planlægge sig ud af risici, kan man begynde at overveje personlige værnemidler.

Firmaerne bør lægge mere vægt på dialog, opfordrer Flemming Hansen. Virksomhederne bør lave nogle rammer for arbejdsmiljøet, som kan tilpasses efter den konkrete virkelighed ude på byggepladserne i dialog mellem byggeledelse og byggesjak.

- Arbejdsmiljøpolitikkerne i firmaerne bør laves sådan, så der er mulighed for dialog ude på byggepladserne. Hvis man bare bliver påduttet sikkerhedsudstyr,

fordi firmaet skal signalere noget over for omverdenen, og ikke fordi der er fare på færde, så er der jo ikke tale om fornuftig, voksen dialog. Hvis man som firma fra starten af bare kræver, at byggefolkene skal gå med sikkerhedsudstyr hele tiden, så er dialogen jo væk. Det med, at i vores firma gør vi sådan og sådan, og retter du dig ikke efter det, så kan du få en advarsel, og næste gang er det ud, det er en gammeldags, formynderisk metode, som vi i 3F ikke er tilhængere af, erklærer Flemming Hansen. Sikkerhedsudstyr skal bruges, når det giver mening, understreger han. Altså når der er en fare, der ikke kan imødegås på anden måde. ■

Region Nord indbyder til:

Det nye universitetshospital i Aarhus:

Arbejdsmiljø fra (før) første spadestik

**Onsdag den 8 juni 2016
kl. 9.30 - 15.00**

Sted: Det nye Universitetshospital Aarhus
Infocentret i DNU-skurbyen
Herredsvej 163, 8200 Aarhus N.



Dagsorden

- Kl. 09.30 - 10.00 Ankomst og formiddagskaffe
- Kl. 10.00 - 12.15 Introduktion til Det nye Universitetshospital Aarhus af Katrine von Schimmelmann
Hvordan blev arbejdsmiljøet tænkt ind i bygningen af det nye universitetshospital fra starten, brug af mock up og andre værktøjer.
Et kig på byggeriet fra udsigtsterrassen
- Kl. 12.15 - 13.00 Frokost
- Kl. 13.00 - 13.45 Indlæg ved Pernille Karlskov, afdelings-
sygeplejerske, Cand. Cur. Nyfødt og børne-
intensivt afsnit A30
- Kl. 13.45 - 15.00 Debat og erfaringsudveksling
- Kl. 15.00 Afslutning

Tre arrangementer fra Region Syd:

SÆT KRYDS I KALENDEREN ALLEREDE NU



8. juni

Vil du med bagved Sydvestjysk Sygehus

Medlemsmøde i syd, hvor Berit Wolmar fra Sydvestjysk Sygehus tager os ind bag ved kulisserne på et moderne sygehus.



Foto: Phalinn Ooi

28. september

Fredericiamødet - en god tradition - nu med nye læringsformer

På Fredericiamødet netværker vi til den store guldmedalje. Vi holder oplæg om os selv for hinanden og drøfter oplæggene i små grupper.



29. november

Årsmøde med fagligt indspark

På årsmødet i 2015 besøgte vi ABB og hørte om virksomhedens årligt tilbagevendende sikkerhedsuge.



Reservér dagene allerede nu
Der kommer mere om program og tilmelding senere.