

arbejdsmiljøNET



“Hændelige ulykker findes ikke”

Arbejdstilsynet har iværksat kampagnen “Stop snubleulykker”. Læs om, hvad Arbejdstilsynet gør bag egne fire vægge for at undgå uplanlagte fald

Evaluering:

Tilfredshed med årskonferencen

TEMA:

Maskinelle løft

Bagside:

Nudging og adfærd på Fredericiamødet

Indhold

Deltagere var godt tilfredse med årskonferencen 3

TEMA: Maskinelle løft

Robotterne indtager slæbet Gæt et behov 4

- eller spørg medarbejderne Det skal gå hurtigt 6

- ellers er det ikke noget for os Køkkenpersonale sparer tid, løft og skridt 8 9

Mange snubleulykker er nemme at undgå 10

Hændelige ulykker findes ikke Når overlæger kører senge 12 14

En stor familie - og ingen andre steder at gå hen 17

Berit Wolmar skaber ro på øverste etage 18

Vil du lære at nudge mere og bedre? 20

 medlemmer

 nyhedsBREV

 MELD dig ind

Kig efter andre medlemmer, tilmeld dig nyhedsbrev eller meld dig ind på arbejdsmiljonet.dk



arbejdsmiljøNET

Næste nummer november 2016

Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet mandag den 17. oktober

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
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

08.10.05.2017
ArbejdsmiljøNETs års-konference
Kolding
Sæt kryds X

04.10.2016
Vil du lære at nudge mere og bedre?
Fredericiamødet
Fredericia

29.11.2016
Region Syd: Årsmøde
Sæt kryds X

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,-



Deltagere var godt tilfredse med årskonferencen

Deltagerne på ArbejdsmiljøNET's årskonference 2016 gav udtryk for at være meget tilfredse med indholdet. De vil gerne anbefale andre at tage med



93 procent svarede i evalueringen af årskonferencen, at de var enten tilfredse (49 %) eller meget tilfredse (44 %) med konferencen som helhed.

86 % vurderede, at det var sandsynligt, at de ville anbefale andre at tage med.

DE MEST POPULÆRE INDSLAG PÅ ÅRSKONFERENCEN VAR

- Oplægget: Motivation og ejerskab i arbejdsmiljøet af Marianne Bøttger fra Arriva.
- Oplægget: Et spørgsmål om mind set af Rasmus Bagger, der er coach og mentaltræner.

ArbejdsmiljøNETs formand, Charlotte Breinholt, er begejstret over evalueringen:

“Det er utrolig dejligt, at deltagerne synes så godt om årskonferencen. Vi lægger meget energi og mange frivillige arbejdstimer i at sammensætte et relevant program, så det er godt at høre, at deltagerne føler, at de får noget med hjem,” siger hun.

Årskonferencen i 2017 afholdes den 8.-10. maj. ■



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



Det er nu en robot, der tager skraldet på plejecentret Engparken i Brande.



Robotterne indtager slæbet

De gør indtog i industrien, på sygehusene og i plejesektoren.

I en nær fremtid vil det være AGV'er i stedet for mennesker, der flytter varer. De kan navigere efter deres omgivelser, de kan køre efter en fastlagt rute, og de nyeste kan også tale en lille smule. AGV'erne indtager de danske arbejdspladser og overtager det tunge slæb fra portører, lagerarbejdere og pedeller.

- I 2012 lavede vi forsøg sammen med Sygehus Sønderjylland med flytning af blodprøver, post, service og mad. Det gik fint. De er meget interesserede i automation på sygehuset. Det gælder også sygehusektoren generelt. På flere supersygehuse er AGV tænkt ind som en central del af infrastrukturen, fortæller, Thomas Madsen Almdal, konsulent hos Teknologisk Institut. Over de næste år kommer vi også til at se exoskeletter (kunstige lemmer, man spænder på egne

arme/ben for at give styrke, red.), spår han. og blandt andet robotarme vinder kraftigt frem i danske industrivirksomheder i øjeblikket.

ROBOTTER PÅ LØNNINGSLISTEN

På Sygehus Sønderjylland står de første AGV'er umiddelbart over for at gå fra testfase til drift. Det bliver såkaldte TUG'er fra et amerikansk firma, fortæller den robotansvarlige, Poul Martin Møller.

- Tug'erne har fået fast arbejde. De skal stå for at hente al opvask på hele Aabenraa Sygehus, oplyser han.

De er dog ikke fremtiden. Sygehus Sønderjylland er langt med test af robotter fra det danske firma MIR, og de er intelligensmæssigt TUG'erne stærkt overlegne. De navigerer bedre, og deres samspil med medarbejdere, patienter og pårørende er fortrinligt. Samtidig er de så foruroligende billige, at Poul Martin Møller med et smil foreslår, at robotterne sælges med et medlemskab af fagforeningen som en del af pakken.

- TUG'erne skal dog ikke ind på klinikkerne. De steder vil vi helst have mere forudseende og rapfodede robotter, vi kan gå hårdt til, og som evner at give plads uden tøven, når de er med lægerne inde på stuerne for at tilse patienter i Akutmodtagelsen, erklærer Poul Martin Møller. Det kan man med robotter fra danske MIR.

NUL SLÆB

Lige nu er det nogle af portørernes opgaver, robotterne kommer til at hjælpe med. Det slæb, portørerne i årevis har taget: Vogne læsset med måske 100 kilo linned, service eller mad. Det er indlysende befordrende for arbejdsmiljøet.

- De slipper for kilometerlange skub, indskyder Poul Martin Møller.

Sygehuset laver test med MIR-robotter på otte områder i øjeblikket, hvor også andre personalegrupper skal samarbejde med robotterne. Robotterne frigør mange resurser.



- Vi er forbavset over, hvor langt, man kan drive det, opsummerer Poul Martin Møller om de forskelligartede robotforsøg.

HØJ SIKKERHED

Absolut vigtigst er, at robotterne ikke skader mennesker ved fx at køre dem ned. Ingen robot har på noget tidspunkt decideret påkørt et menneske på sygehuset.

- Hvis noget kan dræbe sådan et projekt, så er det, hvis man pludselig kører ind i en patient, bemærker Poul Martin Møller.

Robotterne skal også anmeldes til Datatilsynet. De har øjne og kan i princippet genkende patienter.

MEDARBEJDERE - EN TRUET RACE

Forsøgene er ikke gået ubemærket hen. Medarbejdere har bl.a. rejst spørgsmål i MED-udvalget om, hvad der skal ske med de mennesker, der hidtil har haft de berørte opgaver. Administrerende direktør Finn Jensen oplyser, at Sygehus Sønderjylland først nu er nået dertil, hvor man vil beslutte, hvad man vil bruge robotter til fremover. Det er en proces, der bliver sat i gang i dette efterår, og medarbejdere vil blive involveret gennem brugergrupper.

FOLK KAN LIDE DET

En af robotterne har fået kælenavnet Ejnar. Hvis maskinen ellers ikke truer folks job, kan de virkelig godt lide at

arbejde sammen med den, siger Poul Martin Møller.

- Vi har fået rigtig god respons. Specielt fra børn. Men mange mennesker skal lige prøve at hoppe ud foran robotten og se, hvor hurtigt den stopper, når de ikke tror, der er nogen, der ser dem, fortæller han. På et vindue i computeren kan han se videobilleder fra robotterne og følge med i den slags samspil mellem menneske og maskine.

NU KOMMER JEG

Når robotten Roberta kommer for at hente affald på plejecentret Engparken, sker det med en høj og klar stemme: "Nu kommer jeg. Jeg holder og venter i ti minutter."

Plejecentret i Brande deltager i et innovationsprojekt i Ikast-Brande Kommune. Et nyt plejecenter skal opføres, og projektet undersøger, hvordan man kan forbedre affaldshåndtering i det nye byggeri. Derfor kører Roberta i gangene på Engparken. Når Roberta kører forbi, kan personalet lægge sække med affald op i trådkurven på ryggen af Roberta. Især om aftenen og i weekenderne kan der være tale om tunge sække, som personalet nu slipper for at løfte rundt på. Indtil videre kører Roberta dog kun i dagtimerne.

- Vi sparer en masse skridt, og det minimerer også lugtgenerne. Med tiden håber vi at bygge et nyt modul på, så man også kan køre rundt med medicin, mad

og linned på den måde, siger Ruth Juhl, der er lokalleder på plejecentret.

TAXI-ROBOT

Roberta kørte sin første tur i april 2016, og plejecentret får lov til at beholde den.

- Vi arbejder med at få alle medarbejdere med på ideen. Det er meningen, at man skal kunne tilkalde Roberta som en taxi, så man hurtigere kan komme af med affaldet, forklarer Ruth Juhl. Det skal foregå via fx en elektronisk tablet. Men så langt er de ikke endnu.

- Lige nu er det pedellen, der sætter den i gang. Han lægger en rute for den om morgenen, som den så følger, uddyber hun.

FRIGIVET ENERGI

Roberta frigiver resurser.

- Men det er ikke i store tal, og det har heller ikke været formålet, fastslår Ruth Juhl. De har ikke talt om frygten for, at robotten vil overtage ens arbejde. Men pedellen har fået frigivet energi, som han kan bruge på andre opgaver.

- Roberta er blevet vores ekstra kollega. Roberta giver nye muligheder. Vi skal selvfølgelig hele tiden kigge på, hvordan vi kan løse vores opgaver mere smart, bemærker Ruth Juhl. ■

Ordforklaring:

AGV'er=Automated guided vehicles

Den maskinelle velfærdsrevolte

Velfærdsteknologi i kommunerne forbedrer det fysiske arbejdsmiljø: Færre tunge løft fra 2014-2016 med loftlifte og badegrej.

Loftlifte, vasketoiletter, spiserobotter og bedre brug af hjælpemidler er de fire områder, det fælleskommunale program for indførelse af velfærdsteknologi under KL har fokus på. Programmet løber fra 2014 til udgangen af 2016, og i denne periode skal kommunerne med

ny teknologi effektivisere for 500 mio. kr. samt forbedre arbejdsmiljøet og kvaliteten.

TUSINDVIS AF LOFTLIFTE

Kommunerne råder i dag over cirka 30.000 loftlifte og cirka 5.000 bade- og toiletstole. Indførelsen af hjælpemidlerne går under navnet "Forflytningsteknologi fra 2 til 1, da opgaverne fremover kan klares af en person. De største gevinster er bedre arbejdsstillinger, bedre arbejdsmiljø og bedre muligheder for den enkelte for at tilrettelægge arbejdet.

SVÆRT AT KOMME I GANG?

Man kan få støtte hos Center for Velfærdsteknologi hos KL. Centret kan bl.a. tilbyde

- Netværk
- Digitalt landkort, der viser, hvor teknologierne er indført
- Parathedstest - er kommunen klar til ny teknologi. ■

Center for Velfærdsteknologi:
alturl.com/v2ccg

Christiansfeld Mejericenter har én gang prøvet at købe en kran hjem, som medarbejderne ikke kunne bruge. Det gør de ikke igen

Gæt et behov - eller spørg medarbejderne

Det er en blandet landhandel af mælk og fløde i kartoner og kakao i brikker, der i et hjørne af pakkeriet på Christiansfeld Mejericenter bliver samlet på paller og herefter kørt ud til kunder. Grundet det alsidige indhold på pallerne er arbejdet ikke så ligetil at automatisere. Så det er mennesker i kød og blod, der pakker disse paller. Men da det er tungt arbejde, har Christiansfeld Mejericenter købt fire såkaldte klemmeåg, der giver en hjælpende hånd ved de mange håndteringer.



Medarbejderne, der pallerter varer på Christiansfeld Mejeri er blevet glade for klemmeågene, der hjælper med de tunge løft. På billedet er det Hans Christian Byg.

I DIALOG

Beslutningen om klemmeågene er ikke taget bag et skrivebord.

- Vores værkstedsmand, Jan Rosenberg, havde set dem på en messe. Vi fik leverandøren herved og testede dem af. Medarbejderne var med til at komme med input, og ud fra deres justeringer af bl.a. knapper og håndtag blev det besluttet

at købe klemmeågene, fortæller Tove Vinkel Jensen, ekspeditionsleder.

I dag, et års tid efter, er medarbejderne godt tilfredse, siger arbejdsmiljørepræsentant Claus Madsen:

- Vi er glade, vi har fire og kunne faktisk godt tænke os en mere.

Personligt føler han sig mindre træt i ryggen efter en lang arbejdsdag end før.

INDDRAGET

Det begyndte med et påbud fra Arbejdstilsynet. For mange tunge løft. Ingen på mejericentret havde umiddelbart en færdigbagt løsning på nye måder at pakke varerne på.

- I begyndelsen var vi på Herrens Mark, erkender Claus Madsen. En vedligeholdelsesmedarbejder havde dog mange gode ideer, og Stefan Hansen, rådgiver fra Alectia, bød ind med et forslag om et mere eller mindre motoriseret løfteaggregat á lá de stentange, man kender fra murerfaget.

- Vores vedligeholdelsesmand præsenterede mig for mulighederne, og spurgte mig, hvad jeg syntes. Jeg ville ikke tage stilling, for hvis det var min beslutning, ville det også være mig, der skulle tage imod alle tæskene. Så jeg hentede alle mine kolleger, så alle kunne se med og stille spørgsmål. Jeg sagde til mine kolleger: Nu må I spytte ud, fortæller Claus Madsen.

DYREKØBTE ERFARINGER

Valget faldt på klemmeågene, der fungerer med trykluft og kan flyttes rundt via skinner i loftet. Ikke at alle var lige begejstrede for dem fra første færd. Det tager lang tid, mente mange. Men hurtigt blev de glade.



Helt anderledes gik det engang, hvor mejericentret havde købt en kran til æggekasser.

- Vi fik den, uden at nogen af medarbejderne var blevet involveret. Det viste sig at være noget møg. Det er erfaringen fra dengang, der gør, at vi nu kommer med på råd. Det havde været billigere, hvis man havde haft os inde over, siger Claus Madsen.

Tove Vinkel Jensen er enig:
- Efterhånden har vi udskiftet nærmest det hele. Kranen er blevet meget dyrere, end hvis vi havde inddraget medarbejderne fra starten af.

EN KLASSIKER

At købe forkert udstyr er en klassiker, siger Stefan Hansen:

- Som arbejdsmiljørådgivere står vi ofte i den situation, at en virksomhed finder spændende løsninger køgt sammen af fx en produktionsleder. Husk nu at tage slutbrugeren med på råd, plejer jeg at sige. Vi kommer rigtig tit ud for løfteåg eller vakuumløftere, der står og støver til.

Fra terminalchef Kenneth Faaborgs stol ser ågene ud til at være en succes, selv om der ikke er forandringer at spore på de hårde tal for produktivitet og sygefravær:

- Vi har fået god respons fra medarbejderne. Til at begynde med var der modstand, fordi maskineriet ikke virkede så effektivt og nemt - men har man først lært at bruge det, virker det rigtig godt, siger han. ■

Ajourføringskursus

I dagene 23.-25. november afvikler vi vores 2½ dags ajourføringskursus - og der er stadig ledige pladser.

Sammen med arbejdsmiljøkolleger fra hele landet deltager du på et kursus, der er sammensat af helt aktuelle emner og temaer, og som giver dig et overblik over udviklingen på arbejdsmiljø- og sundhedsområdet samt et indblik i hvilke emner og temaer, der kommer på dagsordenen i fremtiden.

Kurset afvikles på Egelund Slot i Fredensborg.

Tilmeldingsfrist 23. september.

Ring til os på 33 38 94 38, eller tilmeld dig på dakurser.dk/lederkurser.



ARBEJDSMILJØ
UDDANNELSE

www.dakurser.dk - mail@dakurser.dk

Det skal gå hurtigt - ellers er det ikke noget for os

Hvis ikke robotten, der hjælper med at installere tungt glas i DEKO, er hurtig nok, bliver den ikke brugt

Akkord er løseordet i mange håndværksfag. Også iblandt de cirka 200 tømrere i DEKO, der er specialister i erhvervsbyggeri med særligt fokus på skillevægge. Derfor er alle værktøjer, der kan effektivisere arbejdet, velkomne. I lang tid har tømrerne i DEKO brugt en smartlift som hjælp til at løfte tunge elementer som fx glas-skillevægge, som nemt kan veje 100 kilo.

- Vi har typisk indlejet maskiner udefra. De kan være store, klodsede og med alt for mange knapper. Smartlift er meget lang, så når vi arbejder i snævre gange, kan man ikke stille den på tværs. Derfor gik vores direktør sammen

med Wallmo for at udvikle noget, der var smartere, fortæller Casper Møller Hansen, der som tømrer i DEKO i ti år har installeret rigtig mange indendørs glasvægge.

KUN ROBOTTEN LØFTER

Casper Møller Hansen har været med til at teste den robot, der blev resultatet af samarbejdet med Wallmo. Den er stadig i testfasen, og tempoet er et afgørende aspekt ved den, fastslår han.

- Du sparer alt løftemæssigt - du skal slet ikke håndtere glas manuelt mere. Det kan mærkes, det er der ingen tvivl om. Normalt skal vi rotere glas på paller

en halv omgang for at få det op at stå lodret. Den bevægelse er det værste, det er jo mange tons, man har fat i over en dag, forklarer han.

Robotten er meget nem at betjene via et joystick.

- Vi slås dog lidt med at få den op i tempo, for hvis to mand kan montere glasset hurtigere, end en mand kan sammen med robotten, så går ideen fløjten, fastslår Casper Møller Hansen.

Lige nu er robotten fra Wallmo i Litauen, hvor den undergår nye forvandlinger. Hvis det er en hurtigere robot, der vender hjem, kan Casper Møller Hansen se fordele i samarbejdet.

- Robotten frigør en mand, der kan lave andre ting imens, bemærker han.

På længere sigt er det meningen, at robotten skal gøre mere på egen hånd. Det kan måske betyde mindre arbejde til tømrerne, men Casper Møller Hansen mener, at det ligger et stykke ude i fremtiden.

DEN VANSKELIGE HVERDAG

Det kan være svært at tage skridtet fra test til brug i hverdagen, erkender Lars Andresen, der er direktør i firmaet Wallmo.

- Man skal opfylde brugernes behov for træning. Desuden skal man tilpasse maskinen, så den passer til opgaven. Virkeligheden ser altid lidt anderledes ud, end man forestiller sig. Maskinen skal kunne tingene ned i mindste detalje, siger Lars Andresen. I modsat fald ender man med at lade håndværkeren i stikken med en maskine, som ikke helt løser den opgave, den skal. Herfra er der ikke langt til et ledigt hjørne, hvor den kan leve et langt liv i ubemærkedhed.

Lars Andresen oplyser, at man med den nyeste robot fra Wallmo kan arbejde hurtigere, end man kan manuelt. Salg påbegyndes til efteråret. ■



Robotten fra Wallmo kan hjælpe tømrere med at løfte og installere tunge skillevægge.



Køkken- personale sparer tid, løft og skridt

Et nyt affaldssystem gør, at medarbejdere i storkøkkener kan slippe for at slæbe rundt på tunge affaldsspande

Hos Assens Madservice er det slut med at slæbe rundt på tunge skraldespande med madaffald - nu hældes skræller og rester direkte ned i en madkværn, der er placeret i køkkenet.

Pendulfarten ud og ind for at komme af med skraldesække er stoppet fra restauranten på kursusstedet Rungstedgaard. Restaurantens køkken har anskaffet sig et nyt affaldssystem, der har vist sig både at være godt for økonomien, for stedets grønne profil og ikke mindst for de ansattes arbejdsmiljø.

MADKVÆRN I KØKKENET

Rungstedgaard har fået installeret en madkværn, som blander madaffaldet til små stykker på to gange to millimeter og sender det med tryk ned i en opsamlingskank, som på Rungstedgaard er nedgravet i det grønne areal lige uden for køkkenet.

»Ved at smide affaldet direkte i kværnen sparer vi nogle arbejdsgange, og medarbejderne slipper for de tunge løft med skraldespandene,« siger Vagn Kristensen, food & beverage-chef på Rungstedgaard.

AgroTech, en afdeling under Teknologisk Institut, har lavet en rapport, som viser, at køkkenpersonalet på Rungstedgaard tidligere slæbte 35 fyldte affaldsspande ud til containeren om ugen. Disse ture er nu helt skåret væk, og der spares næsten en times ugentlig arbejdstid.

ARBEJDSMILJØ ER VIGTIGT

Madaffaldet omdannes til flydende

biomasse, kan opbevares i den luft- og lugttætte opsamlingskank i længere tid end skrald, da PH-værdien på massen falder til lige under fire. Når tanken er fuld, suges biomassen op af en slam-suger, der afhenter massen og kører den til det nærmeste biogasanlæg.

Assens Madservice har også installeret affaldssystemet, og her er leder Line Hansen glad for både at skåne miljø og medarbejdere.

»Selvfølgelig er den grønne tanke vigtig i disse år - som offentlig virksomhed

er vi glade for at kunne være et godt eksempel. Men det er lige så vigtigt, at lette det fysiske arbejdsmiljø for vores ansatte i køkkenet,« siger Line Hansen, Leder af Assens Madservice, der leverer døgnkost til cirka 650 borgere.

Holbæk Sygehus installerede affaldssystemet i 2013, og her har AgroTech beregnet, at medarbejderne slipper for turen med 40 affaldsspande om ugen. Hver spand tog godt tre minutter at tømme - det vil sige, at medarbejderne tilsammen sparer over to timer om ugen. ■

Fakta:

Bedre arbejdsmiljø med grønt affaldssystem

AgroTech under Teknologisk Institut har gennemført et studie i fire storkøkkener med affaldssystemet fra det danske firma Biotrans Nordic installeret, nemlig Holbæk Sygehus, kursus- og konferencestedet Rungstedgaard, Københavns Madhus og Telia.

Rapporten viser, at de fire køkkener alle oplever bemærkelsesværdige fordele ved systemet, bl.a.:

- Affaldet er væk med det samme, og der er ikke risiko for lugt og spild
- Der spares udgifter på op til 120.000 kr. årligt på afhentning af skrald
- Færre tunge løft og vrid for personalet og intet behov for rengøring af affaldsspande
- Færre skridt skal gås pr. dag
- Den tid, der spares på at fjerne affald, kan bruges på andre opgaver
- Mindre aktivitet udendørs i forhold til dårligt vejr, is, sne og frost

Mange snubleulykker er nemme at undgå

Hvis man først får øjnene op for de mange snubleulykker på danske arbejdspladser, så er de nemme at gøre noget ved

Mere end hver femte ulykke sker ved, at nogen snubler, glider eller falder over noget. 22 procent af de alvorlige ulykker med mere end tre ugers fravær, nærmere betegnet, ifølge en statistik fra årene 2011-2014. Mens andre typer ulykker falder, er det ikke tilfældet for snubleulykkerne. Det er derfor nærliggende at prioritere at minimere antallet af snubleulykker, for det er lavthængende frugter: Det er forholdsvis nemt at beskære det træ, ved hvilket så mange mennesker er faldet. Men hvorfor har arbejdsmiljøorganisationerne så ikke gjort noget ved det for længe siden?

RØDDERNE TIL ULYKKER

Den formiddag, interviewet med Holger Delfs, Arbejdstilsynet, skal foregå, kører undertegnede journalist først sin søn

i børnehaven. På vej over legepladsen snubler knægten over en skæv flise og får en hudafskrabning på knæet. Pyt. Op igen. Trøste lidt. Og så er det overstået. Havde det været en pædagog med mindre fleksible knogler, havde han måske ikke sluppet så billigt.

- De fleste af ulykkerne drejer sig netop om ting, arbejdsgiverne skulle have ordnet for længst, påpeger Holger Delfs senere. Den modtagende pædagog i børnehaven forklarer venligt, at der jo står et stort træ i nærheden. Det er trærodderne, der skubber fliserne op. Sådan er det jo bare.

“16 procent af de ulykker, der giver varige mén, er snubleulykker”

HOLGER DELFS, ARBEJDESTILSYNET

VEDVARENDE ÅRVÅGENHED

Måske ligger en del af forklaringen i den form for snubleulykker i, at forebyggelsen af dem kræver et vedvarende, årvågent udkig efter kommende kilder til ulykker: En ny skæv flise. En kaffetår på linoleumsgulvet. Holger Delfs mener, at mange virksomheder overser problemet, fordi de undervurderer denne ulykkesrisiko.

- Den lille ulykke med de store konsekvenser skal tales op, anbefaler han - med Arbejdstilsynet og BAR'erne i ryggen. De er sammen på vej ud med fire års indsats med tilsyn og informationsmaterialer,



Snubleulykker er lavthængende frugter - det er billigt og nemt at forebygge dem, siger Holger Delfs, Arbejdstilsynet.

hvor der bl.a. er særligt fokus på snublefaren.

- Vi har helt klart at gøre med et skisma. Den store ulykke med de store konsekvenser er langt nemmere at få øje på, bemærker Delfs.

ARBEJDSMILJØLEDERE KAN GØRE FORSKEL

Snubleulykkerne er simpelthen for banale til, at man rigtigt kan tage dem alvorligt. På daginstitutionsområdet, hvor snublen udgør 30 procent af ulykkerne, har mange med arbejdsmiljøansvar kun blikket rettet mod tunge løft og psykisk arbejdsmiljø. Det bør man ændre på.

- Hvis man medregner de tilfælde af snublen, hvor fraværet er kortere end tre uger, så er snubleulykkerne fem gange hyppigere, end vi fra Arbejdstilsynet har angivet, afslører Holger Delfs. Det er da en øjenåbner, og arbejdsmiljøledere og -konsulenter kan uden tvivl spille en rolle ved at sprede budskabet.

- Man forbinder snublen med noget, der ikke er særlig farligt. Typisk slår man sig bare, og det får mange til at tænke:

Særligt hårdt ramte brancher er:

- Daginstitutioner
- Undervisning
- Kontor
- Transport af gods
- Bygge og anlæg
- Døgninstitutioner og hjemmepleje

Læs mere om Arbejdstilsynets indsats mod snubleulykker på www.at.dk/snubleulykker



Hvor galt kan det gå? Men 16 procent af de ulykker, der giver varige mén, er snubleulykker, påpeger Holger Delfs.

FIRE ARGUMENTER

Når man som arbejdsmiljøleder skal overbevise organisationen om at sætte ind mod snublen, kan man benytte fire argumenter, foreslår Holger Delfs.

- Først kan man henvise til, hvor mange, der kommer til skade.
- Man kan pege på, at skaderne medfører mange fraværskdage.
- Dernæst kan man gøre opmærksom på, at skaderne er nemme at komme til livs.
- Den fjerde trumf at lægge på bordet er produktivitet-kortet:
 - Det kan da ikke være fremmede for den almindelige drift i virksomheden, at medarbejderne går og snubler over ting og sager og måske taber værdifulde ting, som Holger Delfs formulerer det. ■

Læs mere om Arbejdstilsynets interne indsats for at stoppe snubleulykker på side 12.

Hvad snubler de over?

Det er forskelligt fra branche til branche, hvad medarbejderne snubler over, og løsningerne er derfor også forskellige. Vi beskriver herunder to eksempler:

NÅR DE SNUBLER I BØRNEHAVEN

Udendørs i børnehaver og andre daginstitutioner snubler medarbejderne over eller i

- Legeredskaber
- Børn
- Huller, is, sne, fugtigt græs

Det er lederens ansvar at få nogen til at fylde huller op eller sørge for et forebyggende glatføre-beredskab, hvor man eksempelvis får ryddet og saltet færdselsveje i tide.

- Jeg er godt klar over, at man ikke nødvendigvis når ned på nul snubleulykker i børnehaver. Men jeg mener, at man umiddelbart kan fjerne halvdelen

af ulykkerne, med en overskuelig indsats, anfører Holger Delfs.

- Legeredskaber skal der selvfølgelig være plads til, men at de ligger alle vegne og flyder er altså ikke et grundvilkår, man skal leve med. Man behøver måske ikke altid vente til fyraften med at rydde op, bemærker Delfs.

Indendørs glider pædagoger og andre i papir eller snubler, mens de bærer på mad, service og andet.

- Indendørs kan man indføre en regel om, at leg på gulvet ikke må foregå på gangarealer, og at papir skal samles op, når man ser det. Og hvem siger, man skal bære på mad, service og andet?

Rullebordet er opfundet, siger Holger Delfs med et glimt i øjet.

NÅR DE SNUBLER PÅ KONTORET

Hvis man afgrænser kontorer til at handle om offentlig administration, så er det særligt følgende forhold, der venter på, at du kommer forbi og snubler:

- Spildte væsker og hensatte genstande på gangarealer og trapper
- Huller, ujævne tæpper
- Hastig gang, evt. mens man bærer på noget.
- Nylig gulvask
- Ujævnheder og huller i udendørs trapper, gangveje og p-pladser

Hændelige ulykker findes ikke

Arbejdstilsynet forebygger snubleulykker med en systematisk indsats

En socialrådgiver i en kommune kommer til skade og knuser sine briller, da hun en dag snubler på vej op af trappen. Det er én blandt mange fald- og snubleulykker

på danske arbejdspladser, som kan ligne hændelige uheld.

Hændeligt? Næppe. Som tidligere medlem af Arbejdstilsynets task force for

arbejdsulykker ved Jakob Wang-Holm, at det sjældent er tilfældet. Der er næsten altid en række bagvedliggende faktorer, som kan forebygges. Udfordringen er at finde dem. Det kræver et godt analyse-redskab og en god portion nysgerrighed.

- Jeg har sammen med forskellige virksomheder og indenfor forskellige brancher analyseret en del arbejdsulykker og nærvedulykker. I nogle virksomheder ryger snuble- og faldulykker nemt over i kategorien for *hændelige uheld*.

Derved sætter de sig selv skakmat i forhold til at forebygge hændelserne. Det er nemlig vigtigt også at analysere tilløb til og faktiske fald- og snubleulykker. Når



Et lysarmatur angiver gangvejene i det åbne kontorlandskab. Det skal undgås at stille noget, hvor man skal gå.



Arbejdstilsynet anvender tæpper til at forebygge risikoen for at snuble over ledninger, der må trækkes over gulve i mødelokaler.



Et igangværende flytteri i juridisk afdeling ændrer ikke på, at gangveje skal være frie.



Ledninger samles i kabel-kanaler.



Tekniker Richardt Gøde har alt sit værktøj samlet i en rullevojn, så det ikke skal bæres rundt og løftes.



man gør det, så får man øjnene op for, at man sagtens kan gøre flere forskellige ting for at undgå ulykkerne, siger Jakob Wang-Holm. For socialrådgiverens vedkommende var der mange faktorer, som kulminerede op til faldet på trappen: Hun var fortravlet og bagud. Klienterne sad i kø på venteværelset. Hun måtte skynde sig. Hun var nødt til at hente de relevante sagsmapper på en anden etage. Og da hun bar mapperne i begge hænder, kunne hun ikke se, hvor hun satte fødderne.

- I sådan en analyse er der mange tråde, der åbner op for at forebygge i stedet for bare at trække på skuldrene og sige: Hændeligt uheld. Det dækker sandsyn-

ligvis også nogle steder over, at man simpelthen ikke ved, hvordan man skal forebygge noget, der virker bagatelagtigt, og som "bare sker". Men vi kan faktisk gøre meget. Derfor er det et meget vigtigt tema at slå an at sige, at hændelige uheld som udgangspunkt ikke findes, og at de i hvert fald altid skal analyseres for at finde frem til muligheder for at forebygge, forklarer Jakob Wang-Holm.

ARBEJDSLIVSNETS INTERNE FOREBYGGELSE

De seneste par år har der ikke været fald- eller snubleulykker i kontormiljøerne i Arbejdstilsynet, fortæller Jakob Wang-

Holm, der har været intern arbejdsmiljøkoordinator i Arbejdstilsynet siden januar. I fotoserien her på siden kan du se, hvilke konkrete foranstaltninger, Arbejdstilsynet bl.a. har indført for at forebygge snubleskader. Sammen med bl.a. rundringer, diskussioner af potentielle risici i arbejdsmiljøgrupperne, nærved- og ulykkesanalyser og en kultur præget af en generelt høj grad af årvågenhed blandt Arbejdstilsynets medarbejdere - "hvis jeg fx spilder noget på gulvet, tørrer jeg det op," bemærker Jakob Wang-Holm - er også de fysiske ændringer med til at holde den flotte ulykkesstatistik gående. ■



Arbejdstilsynet drøfter i øjeblikket, om et ekstra gelænder på trapperne vil være et ekstra bolværk mod fald, siger Jakob Wang-Holm.



Skridsikkert underlag, udbringning af mad og drikke på rulle vogne og transport af kasser på en såkaldt hund minimerer risikoen blandt medarbejderne i køkkenet for at snuble.



Skridsikker passage fra parkeringspladsen til kontorbygningen.



Ingen telefonsnak, når du går på trapperne i Arbejdstilsynet.



Arbejdstilsynet kan også blive bedre: Trappen ned til p-huset kunne være bedre markeret. Der bør også være et gelænder, så der er noget at holde i. Det er vi blevet opmærksomme på i forbindelse med vores egen kampagne, siger Jakob Wang-Holm.

Rundtur på Sydvestjysk Sygehus:

Når overlæger kører senge

Team-arbejde giver ny fleksibilitet, men omstilling tager lang tid

I en presset situation vil man på Sydvestjysk Sygehus principielt kunne se en overlæge fræse ned ad en hospitalsgang med en sengeliggende patient. Det kommer nok aldrig til at ske i virkeligheden. Men som princip er det stadfæstet i og med, at team-samarbejde har gjort sit indtog på sygehuset. Ideen om at arbejde på tværs i teams har løsnet op for snærende, faglige bånd.

EN EKSTRAORDINÆR STUEGANG

En dejlig juni-dag er medlemmer af ArbejdsmiljøNET på visit på sygehuset. Arbejdsmiljøleder Berit Wolmar tager medlemmerne rundt bag kulisserne. Runderingen begynder i receptionen med de hævdede skranker som forebyggelse mod vold og trusler. Derefter over til akutmodtagelsen og skadestuen, hvor team-tanken har haft positiv effekt. Ind gennem den centrale operationsgang. Her betyder nye vagtplaner, at flere patienter kommer igennem. Nogle medarbejdere har måttet ændre hente-, bringe-, spise- eller andre mønstre i familien. Videre til intensiv-afdelingen

med mantraet: ”Man skal leve og dø på første klasse.” Og helt ned i kælderen, hvor teknikken og en slags LEAN får det hele til at rulle. Op igen til klinisk diagnostisk afdeling, hvor automatiseringen breder sig ud over det hele. Og til slut ind på sygehusapoteket, der har indført skrappe procedurer for håndte-

ringen af de sundhedsfarlige cytostatika til bl.a. kræftbehandling.

TEAM-TANKEN

At arbejde i teams er en af årtiets populæreste trends. Årsagerne er flere:

- Man udnytter ressourcer ved at arbejde tværfagligt



Sygehuset skal skabe rammer for en værdig død, siger man på intensiv-afdelingen, og derfor er det med stolthed i stemmen, at afdelings-sygeplejerske Inge Holst Lauridsen fremviser det nye hospice-afsnit for deltagerne fra ArbejdsmiljøNET. Stoltheden breder sig blandt medarbejderne og bibringer arbejdsglæde.

- Flere kompetencer kan komme i spil
- Et team er fleksibelt
- For den enkelte giver team-samarbejde variation i arbejdsopgaverne
- Teams kan have høj effektivitet.

TEAMS PÅ SYGEHUSET

I 2013 beskrev en af akutafdelingens overlæger den nye ånd for samarbejdet på denne vis: Vi skal flytte os fra "mit speciale" til "vores patient". Det bliver en øvelse, der kommer til at tage tid, erkendte han. Men læger og sygeplejersker, der vil arbejde i afdelingen, må indstille sig på, at det vil foregå i teams. De skal yde en service over for patienterne i langt højere grad end de skal pleje deres eget c.v., hvis man skal sige det lidt groft. I samme ombæring fusionerede tre afdelinger og blev til FAM: Den fælles akutmodtagelse. Tre kulturer bestående af bl.a. "knoglelæger", behandlersygeplejersker og lægevagt boede fra da af dør om dør.

- Det giver en stor synergieffekt på travle dage, lader oversygeplejerske Christian Jørgensen forstå. Hvis der

mangler hænder ovre ved de brækkede ben, kan det være, at de kan undvære en i et andet team.

- Men det er en kulturændring. Man vågner ikke dagen efter, team-strukturen er indført, og så er alting pludselig med et knips i orden, erkender Christian Jørgensen. I en periode var der en kraftig strøm af personale, der søgte mod andre græsgange, men strømmen har nu lagt sig. Afdelingen har lagt stor vægt på at træne medarbejderne i team-samarbejde.

- Vi gør alt, hvad vi kan for at inddrage personalet, fagforeningerne, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne, understreger Christian Jørgensen. Det kan være en vigtig nøgle til succes.

TEAM-KRITIK

I forskningsprojektet *Trivsel i teams - mellem organisation, relationer og faglighed* afsluttet i 2015 konkluderer forskerne bl.a., at teamarbejde ofte kommer ovenfra: Ledelsen bestemmer, hvem der skal samarbejde. Hvordan alting skal foregå. Hvornår vi skal være færdige. Forskerne konkluderer:

"Teamarbejde skaber ikke bare en synergieffekt. Det bliver ikke bare bedre. 2+2 er ikke nødvendigvis 5. Det kan også blive 3. Det er vigtigt at inddrage medarbejderne." Forskerne peger på andre forhold, der kan gøre, at teamarbejde bliver som at slæbe på en møllesten:

- Forskellige fagligheder arbejder ofte dårligt sammen, fordi de ikke taler et fælles sprog.
- Teamarbejdet fjerner heller ikke uden videre det indbyrdes hierarki mellem fagene, selv om det var tanken.
- Teamarbejde kræver tålmodighed. Det tager tid, før resultaterne viser sig.
- Det er ikke altid sjovt at løfte i flok. Hævdvundne faglige privilegier kommer under pres. Og hvem kan, må og skal egentlig lave hvad?
- Hvis teamarbejde skal være en succes, så skal man lægge fokus på en optimal fælles opgaveløsning. Dette er i dag mere utopi end realitet - skriver forskerne - som følge af de rammer, teamarbejdet typisk udføres under: Krav, standarder, incitamentsstrukturer. ▶



Vi sikrer tryghed

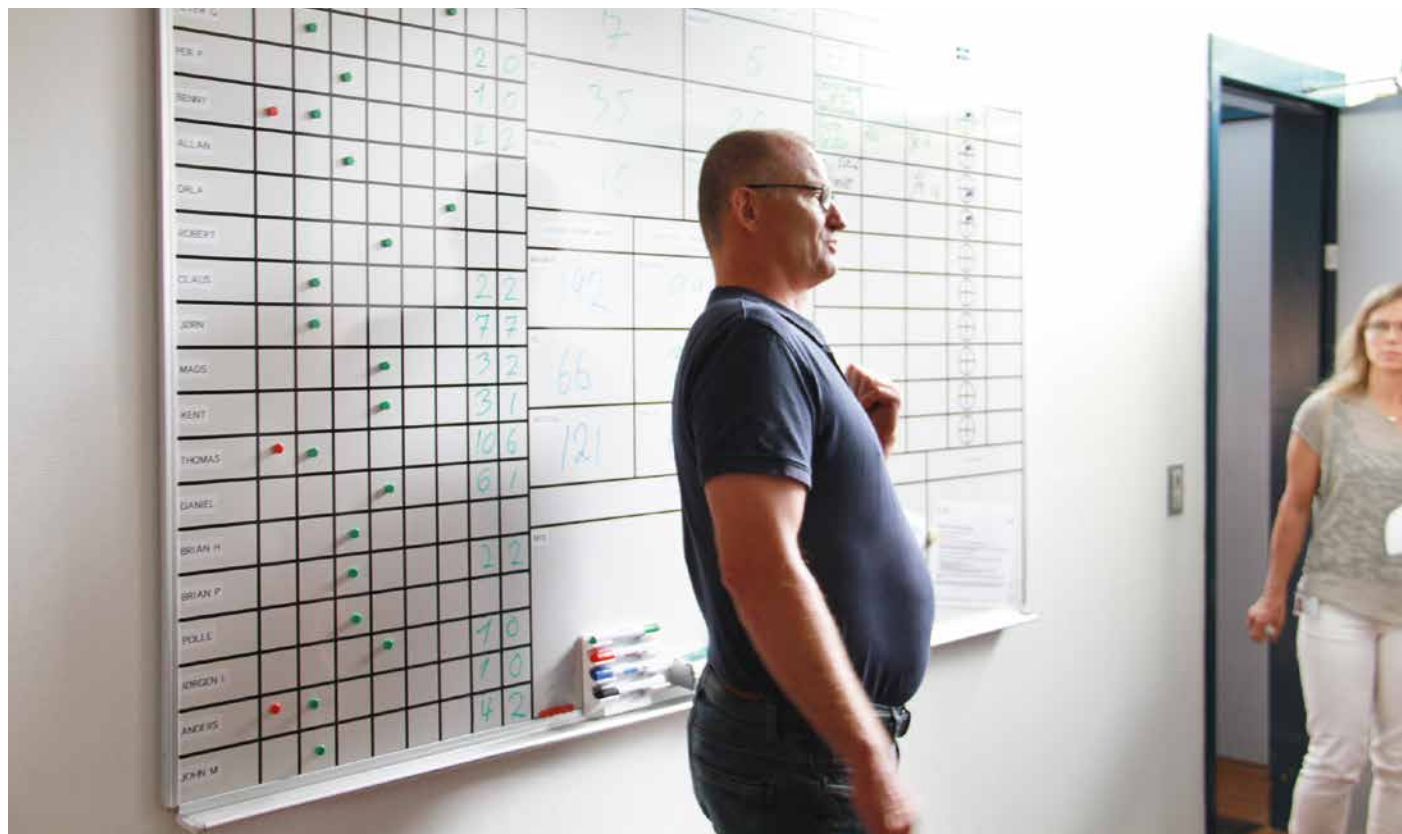
Ved du, om i har en hjertestarter på arbejdspladsen? Eller hvor den nærmeste førstehjælpskasse er placeret? Og om den er udstyret til jeres behov?

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



Med en tavle kan teknisk afdeling nemt at følge med i, om man holder trit med opgaverne, fortæller Peter Kofod Berendsen.

- ▶ Trivsel i teamarbejde afhænger af, at den enkelte oplever, at der er behov for den faglighed, vedkommende byder ind med. Ydermere skal man kunne drøfte måden at løse opgaverne på forholdsvis åbent, dvs. uden at der på forhånd er defineret fagligt korrekte løsninger, som man skal indordne sig under.

BLODET SUSER I RØRENE

Der er andet i gære end teams: I kælder-gangenes gennemgående rørføringer hører man blodprøver suse i rørene. Væk er den omvandrende bioanalytiker med sin lille vogn. På ingen tid flyttes

blodprøver fra bioanalytikerne til afdelingerne med en kvik tur gennem rørene.

I kælderen er det ellers mest teknisk afdeling, der rumsterer. Teknikerne prøver at nå flere opgaver med færre hænder. Så der planlægges til den store guldmedalje. Ti minutter tre gange ugentligt samles teknikerne om en tavle for at sætte opgaverne i system. Indtil videre hober opgaverne sig ikke op.

Ophobninger var de førhen vant til i den klinisk, diagnostiske afdeling, *hvor bioanalytikerne holder til. Siden de fik et automatiseret analysesystem, er det blevet bedre. Svartiderne på

prøver er blevet hurtigere. Analyserne er bedre. Antallet af medarbejdere er det samme.

Rundturen slutter på apoteket, hvor tilfredsheden er hørbar. Nye og bedre procedurer for arbejdet med cytostatika betyder, at ingen længere er utrygge ved at arbejde med dem.

Vi forlader kulisserne. Set fra tilskuer-rækkerne på fortovet ligner det et sygehus, som vi kender det. Bagved facaden ser nye arbejdsformer og forandrede procedurer ud til at give et løft i både arbejdsmiljø og den kvalitet, patienterne oplever. ■



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

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

Tlf. 70 107 706

ArbejdsmiljøNET på Royal Unibrew:

Én stor familie

- og ingen andre steder at gå hen

De var som én stor familie på Royal Unibrew, men bundlinjen var rød, og de foretog sig ikke noget

Som ny produktionschef satte Keld Norup Lauridsen sig i 2010 for at ændre kulturen på Royal Unibrew. Luften var stillestående og tæt af familiære relationer på kryds og tværs. Strukturer, som dem han kendte fra Carlsberg, hvor han kom fra - direktion, stabsfunktioner, produktionsenheder - måtte han kigge langt efter.

- Lederne var selv opflasket som operatører. Tillidsrepræsentanterne forhandlede også deres løn. Jobrotation var ukendt. Ingen havde fået løftet deres kompetencer i 20 år. Langt de fleste boede otte til ti kilometer fra bryggeriet. Vi havde en dame - Else - som havde stået i 25 år ved samme maskine. Det var meget kendetegnende for situationen, fortæller Keld Norup Lauridsen. Dengang stod bryggeriet med en mørkerød bundlinje, og alligevel opfattede "familien" indenfor murene sig selv som verdensmestre i Faxe.

RESPEKTFULD FORANDRING

Skulle der ske noget, måtte lederen gå forrest. Ikke ufølsomt som en elefant

i en porcelænsbutik, men med respekt for de væsentlige værdier, det familiære sammenhold var udtryk for. Det var Keld Norup Lauridsen ikke blind for:



ArbejdsmiljøNET Region Øst tog i juni et kig indenfor hos Royal Unibrew i Faxe.

- Det gode er, at medarbejderne er voldsomt loyale. De vil give deres højre arm og ben for bryggeriet. Der er heller ikke andre store arbejdspladser i nærheden, hvor de kan søge hen, bemærker Keld Norup Lauridsen. På bryggeriet står man sammen, og det betyder, at Royal

Unibrew kan noget, som aldrig kunne lade sig gøre på Carlsberg.

- Vi har lavet tre nye Tivoli-specialøl på tre uger. Det havde vi aldrig kunnet på Carlsberg, slår han fast. Engang var der så meget tryk på for at blive færdig med en ordre, at alle - funktionærer inklusive - stod med lim og etiketter. Kunne det ske på Carlsberg? Glem det!

SELVSTYRENDE GRUPPER

Den slags holdånd er der ingen grund til at ødelægge. Man kan derimod bygge videre på den med selvstyrende grupper. Give mere ansvar til medarbejderne. Tilbyde efteruddannelse både for at styrke medarbejdernes kompetencer og for at sikre virksomhedens overlevelse. Sammen med en række større virksomheder i det østsjællandske søgte bryggeriet penge via EU's socialfond til efteruddannelse med flere formål for øje: At få mindre fravær, øge produktiviteten og medarbejdertilfredsheden og sænke svind og energiforbrug. Det har ændret på medarbejdernes engagement, mener Keld Norup Lauridsen. Flere tager mere ansvar og stiller forslag. Flere byder ind, når projekter mangler deltagere.

På den måde kan mangt og meget ændres, når lederen er klar til at gå foran. ■

Indsats mod arbejdsulykker

- Vi har snart en størrelse, hvor der kunne være behov for en arbejdsmiljøchef, lyder en af de sidste bemærkninger fra Keld Norup Lauridsen. Indtil videre står han selv i spidsen for arbejdsmiljøarbejdet. På trods af at have sat "alle de rigtige ting" i gang, har bryggeriet fortsat for mange arbejdsulykker, vurderer han. De registrerer nærved-ulykker, holder tavle-møder hver morgen og giver bonus til teams for at holde ulykker fra døren. Det består i en lille pose penge, som man kan bruge til sociale aktiviteter. Sammen med deltagerne på mødet drøfter han, hvordan bonusser bør strikkes sammen for at undgå underrapportering. Andre modeller er lederbonus, som ikke altid er lykken. Eller belønninger, som blot ikke meldes ud på forhånd.



Meget sigende for medarbejdernes stærke tilknytning er væggene i mødelokalet hos Royal Unibrew nærmest tapetseret med 25-, 40- og 50-års-jubilarer.

Berit Wolmar skaber ro på øverste etage

Som arbejdsmiljøleder sørger hun for at rede filtre ud, før de går i hårknode og ender på direktørens skrivebord

- Man kan virkelig mærke, at du er kommet. Du har skabt ro.

Efter et halvt års tid som arbejdsmiljøleder på Sydvestjysk Sygehus gjorde sygehusdirektøren Berit Wolmar opmærksom på, at hun ved at lytte til medarbejdere og ledere gjorde en forskel.

- Min vigtigste funktion er at kunne samarbejde med alle sygehusets områder og at kunne motivere dem til at tage arbejdsmiljø med i betragtning, fortæller hun. Løbende samarbejde med hver enkelt afdeling eller nøglemedarbejder er centralt. Det samme er samarbejdet med direktionen.

- Jeg kæmper hele tiden for at sikre, at arbejdsmiljø ligger i ledelsesstrengen. Arbejdsmiljø skal være noget, der er naturligt og ikke træls.

HER OG ALLE VEGNE

Det er aldrig kedeligt at stå for arbejdsmiljø på et sygehus. Berit Wolmar er glad for sit arbejde.

- Der er 70 arbejdsmiljøgrupper, så der er mange opgaver. Jeg er jo med alle mulige steder, så jeg ser derfor også, hvad der rører sig. Jeg er bl.a. stolt af at have været med til at lave den interne beredskabsplan. Den var der ikke for syv år siden. Jeg vidste ingenting om brand, men blev af direktionen bedt om lave den

og implementere den. Så jeg kastede mig ud i det. Nu har vi flugtvejsplaner, en årlig brandskole, uddannelse og øvelser. Vi havde en fuldskala-øvelse i 2015 med 15-20 brandmænd. Tidligere flød det med ting i gangene, nu er der kun det, vi må have af brandbart. At ændre på det var en stor opgave, hvor jeg skulle ud til alle, og mange læger er ikke specielt interesserede. Men tænk, hvis der opstår en brand, gyser hun.

”Min vigtigste funktion er at kunne samarbejde med alle sygehusets områder og at kunne motivere dem til at tage arbejdsmiljø med i betragtning”

BERIT WOLMAR, ARBEJDSMILJØLEDER

TRAVLHED

Men chefens ro er måske Berits uro. Det er vigtigt at sætte grænser, slår hun fast. Man skal sørge for at gøre arbejdsmiljøgrupperne selvkørende og skubbe ansvaret tilbage til dem.

- Alt er arbejdsmiljø. Kunsten er at være hård til at prioritere. Man skal huske på, at det i sidste ende ikke er ens ansvar, at arbejdsmiljøet er i orden. Det er ledernes ansvar - som arbejdsmiljøleder hjælper man dem bare. Det er en balancekunst, siger hun.

UNDGIK AFKOBLING

Da Berit Wolmar kom til sygehuset i 2007 var der ikke en naturlig plads til hende i fælles-MED-udvalget, men hun fik hurtigt en plads i udvalget, da direktøren godt kunne se, at det gav god mening. På den måde kan hun selv deltage i diskussionerne. Hun har også en direkte linje til direktøren, selv om hun formelt sidder i HR-afdelingen. I begyndelsen holdt de månedlige møder. Nu kan hun booke et møde, hvis hun finder det nødvendigt. Det betyder, at hun kender direktørens holdninger. Det gør det nemmere at vurdere, hvilke løsninger i afdelingerne, der vil give medvind fra toppen.

SOM MINE EGNE PENGE

Også budgettet har Berit Wolmar en holdning til: Hun forsøger at tænke på, hvad hun ville gøre, hvis det var hendes egne penge. Det har præget nogle valg:

- Vi er ikke certificeret. Mange steder lader de sig certificere, fordi de vil holde



Nu kan jeg efterhånden arbejde på en fornuftig måde i stedet for hele tiden at være bagud, siger Berit Wolmar.

Arbejdstilsynet fra døren. Det vil vi ikke i øjeblikket. 95 procent af tiden er det gode tilsynsførende, der kommer ud, og dem vil vi gerne have gratis hjælp af, betoner hun. Samtidig er de påbud, sygehuset har fået på det seneste, inden for primært det psykiske område. Den slags påbud kradser bureauerne alligevel kun let i overfladen på.

- Det koster måske 200.000 kr. om året, at et certificeringsbureau skal komme hos os. Hvis det var mine egne penge, ville jeg så helst have nogen til at kontrollere os eller bruge pengene til en ergonomisk konsulent? Virkeligheden er jo sådan, at det hele i sidste ende handler om penge, bemærker Berit Wolmar.

ARBEJDSKADER VED FORFLYTNING

Samme tankegang fik konsekvenser for sygehusets forflytningsvejledere. Den eksisterende forflytningsorganisation på 20-30 forflytningsvejledere stod over for at skulle have efteruddannelse for at kunne varetage deres funktion. I stedet for bare at gøre som man plejede og bruge x antal kroner på uddannelse, blev det undersøgt hvad der ellers var af

muligheder for at sikre, at lovgivningen om, at personalet skal være instrueret i forflytning, blev overholdt.

- Fælles-MED-udvalget besluttede, at for de samme penge, som det kostede, at 20-30 medarbejdere fik et tillæg som forflytningsvejledere, kunne vi fastansætte en ergoterapeut og en portør på halv tid. I stedet for at 30 personer som en lillebitte opgave i deres jobbeskrivelse skal vejlede i forflytning, så har vi nu en superdygtig ergoterapeut, som ikke laver andet, pointerer Berit Wolmar.

OP TIL OVERFLADEN

Hun har altid prøvet at løse de akutte opgaver først. Udvikling måtte vente, men er også nødvendig. Sådan ser hun i hvert fald selv på det. Efter næsten ti år føler Berit Wolmar, at der endelig er ved at komme lidt ro på.

- Jeg er rigtig glad for mit job. Jeg har altid ligget underdrejet. Jeg har hele tiden halset efter. Jeg synes først det er nu, jeg er begyndt at komme op til overfladen. Nu kan jeg efterhånden arbejde på en fornuftig måde i stedet for hele tiden at være bagud, siger hun.

Roen sænker sig, når tingene falder på plads: Forflytning og beredskabsplaner er to eksempler.

Nu skal hun i gang med at arbejde med miljø sammen med den tekniske afdeling, da sygehuset står foran at skulle have en spildevandstilladelse og have udarbejdet en miljøreddegørelse.

- I lang tid har jeg ellers været optaget af det psykiske - af arbejdet med mennesker. Jeg har slet ikke haft lyst til at bruge min uddannelse som kemiingeniør i mange år. Jeg har tænkt mest på at gå coach-vejen og uddanne mig inden for det psykiske. Men jeg kan mærke på mig selv, at belastningen ved at arbejde med mennesker er større, end man lige går og regner med. ■

Nyt job i LIDL

Siden interviewet har Berit Wolmar fået nyt job. 1. september begyndte hun som arbejdsmiljøleder i LIDL.

Fredericiamødet 4. oktober 2016:

Vil du lære at **nudge** mere og bedre?



- **Hvordan og hvornår træffer vi beslutninger?**
- **Hvornår kan man sætte ind med et nudge?**
- **Se egne, medbragte cases gennem nudge-briller.**

Underviser er adfærdsdesigner og arbejdsmiljøkoordinator Tine Busk. Tine har en uddannelse som adfærdsdesigner fra The Nudging Company.

Deltagergebyr: 750 kr. Frist: 28. september. Tilmeld dig på mail: tilmeld@arbejdsmiljonet.dk eller på arbejdsmiljonet.dk

AM:2016

ARBEJDSMILJØKONFERENCEN

6.-8. NOVEMBER 2016 - HOTEL NYBORG STRAND



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

Tilmeld dig nu på

www.bamr.dk