

arbejdsmiljøNET



Fredericiamødet:

Løsninger man kan gå videre med

Temadag om nudging og adfærdsdesign er supplerende uddannelse for deltagende arbejdsmiljørepræsentanter fra AarhusKarlshamn, oplyser miljø- og sikkerhedschef Marian Kjærsgaard

CAVI-centret:

**Orkestrering
virker bedst**

TEMA:

**Arbejdsmiljø-
uddannelse**

Årskonference – se bagsiden:

**ArbejdsmiljøNET
i Kolding 2017**

Indhold

Orkestrering er vores buzzword	3
Arbejdsmiljøarbejde:	
Det har vi folk til	4
Kollega-udlån mødes med skepsis	6
Videnstunge personer oplever mental nedslidning	7

TEMA: Kompetenceudvikling/ arbejdsmiljøkurser

Mange giver psyken en halv dag	8
Man bliver hverken kemi-ingeniør eller psykolog	11
Balancerede ledere er bedre ledere	12
FTF opfordrer til lederkurser	12
Arbejdsmiljø er en vigtig brik i TDC's imagepleje	13
Et øje på hver finger	14

ArbejdsmiljøNET

At overspringe de adfærdsvanskelige	16
Angst skal slås ned i tide	18
Nej til Arbejdstilsynets gruppesamtaler	18
Kommende arrangementer	19



medlemmer

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



nyhedsBREV



MELD dig ind



arbejdsmiljøNET

Næste nummer februar 2017

Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet torsdag den 2. februar

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 Vendemus ApS, Mads Tjærby, telefon 72 22 70 80, mobil 27 50 70 80, mads@vendemus.dk, www.vendemus.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

29.11.2016

Årsmøde
Region
Nord/Syd
Helicopter Wing
Karup
alturl.com/256nw

15.12.2016

Årsmøde
Region Øst
Strategisk arbejds-
miljøarbejde
Albertslund
alturl.com/fpwua

08.05.2016- 10.05.2016

ArbejdsmiljøNET i Kolding
alturl.com/5bzzu

Sæt kryds



17.11.2016

Arbejdsmiljø-
ledelse på en
byggeplads
Avedøre
alturl.com/spgun

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,-



Er der noget, der virker?

Orkestrering er vores buzzword

Indsatsen for at forbedre arbejdsmiljøet på det danske arbejdsmarked er god, men lider også af hastværk og skiftende politiske vinde

Mangt og meget er positivt i den danske indsats for at forbedre arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser, kan man læse i kronikken *Mellem drømme og mareridt*. Heri trækker forskere bag CAVI-centret nogle væsentlige linjer op fra fire års forskning i virkemidler i arbejdsmiljøindsatsen i Danmark.

POLITISKE PLANER VIRKER

De politiske fem-ti-årsplaner for arbejdsmiljøindsatsen og de dertil hørende målsætninger har en positiv virkning. Ikke fordi effekten af planerne slår ret tydeligt igennem, men fordi konsekvenserne af ikke at lave målsætninger for arbejdsmiljøet ville være langt større, mener forskerne. Der er dog også fundet plads til kritik af de politisk vedtagne planer: Man formulerer nogle mål, læner sig tilbage og venter på, at de skal virke og evaluerer lidt undervejs. Når planens sidste dag oprinder, formulerer man lidt som i blinde nogle nye mål, eftersom man ikke afventer en samlet evaluering af den foregående periode:

”(Det er)...naivt eller ligefrem selvbedragerisk at tro, at sådanne planer berettiger de mange faglige og politiske ressourcer, der bliver lagt i at få planerne etableret,” lyder det i kronikken.

FLERE TILFÆLDIGHEDER

På en række andre områder råder tilfældighederne også: Den politiske indsats er en ”stop-and-go”-politik: Det ene øjeblik afliver man bedriftssundheds-tjenesten og opretter Forebyggelsesfonden. Kort efter lader man denne lide en

stille kvælningsdød. Og for nærværende er branchearbejdsmiljørådene gennem flere år presset af en dårlig økonomi, ligesom Arbejdstilsynets rutsjeture er et godt billede på det samlede indtryk af de politiske beslutninger på området. Sagt med et enkelt ord: Ustabilt.

IKKE-REFORMEN

De betegner arbejdsmiljøreformen fra 2010 som den største, siden man indførte arbejdsmiljøloven i 1977. Men ved nærmere betragtning er der egentlig blot tale om en effektivering af nogle omvæltninger, som allerede var i gang i samfundet, bemærker én af forskerne, Klaus T. Nielsen fra RUC, til ArbejdsmiljøNET som svar på spørgsmålet, om ikke AMO-reformen fra 2010 har ændret på den prioritering, arbejdsmiljøet får på virksomhederne:

- Det er ikke reformen, der har rykket noget væsentligt. Reformen er blot en manifestation af noget, der er forandret i samfundet. Udviklingen var i gang før 2010, og den fortsætter. Man skal ikke forstå det sådan, at arbejdsmiljø pludselig er blevet enormt vigtigt. Det er fortsat et relativt marginalt emne. Det står uden for enhver tvivl, at mange emner er vigtigere for ledelserne end arbejdsmiljøet. Men lederne har taget et ansvar på sig, og arbejdsmiljø er kommet på dagsordenen, siger han.

EVIDENS UDEN EFFEKT

Det er grundlæggende godt at styre indsatsen for et bedre arbejdsmiljø ud fra et grundlag af forskningsbaseret viden.

Om CAVI

Center for forskning i arbejdsmiljøindsatser og virkemidler - CAVI blev etableret i 2012 med det formål at undersøge og afdække mekanismer og virkemidler i arbejdsmiljøindsatser i Danmark. Projektet er netop afsluttet med en slutrapport, som udgives inden længe.

De mest effektive virkemidler opstår, når aktører på arbejdsmiljøområdet spiller sammen som i et orkester, siger forskerne fra CAVI.

Imidlertid er forskning og politiske beslutninger ikke nemt forenelige størrelser:

”Hverken tal eller teori kan ... gøre sig håb om at bibringe simple bud på, hvordan man styrker arbejdsmiljøindsatsen og forbedrer arbejdsmiljøet,” skriver de. Og lukker denne debat med det håb, at forskningen kan bidrage til, at indsatsene i samfundet og på virksomhederne foregår på et mere oplyst og reflekteret grundlag.

SAMLET EFFEKT GLIPPER

Forskerne efterlyser ikke færre planer, men derimod mere planlægning. Samfundet har forsøgt at skabe en orkestreret indsats, men er kun nået til, at aktørerne spiller næsten den samme melodi hver for sig.

- Orkestrering er vores buzzword, som Klaus T. Nielsen siger til ArbejdsmiljøNET. At spille den samme melodi i et samlet orkester. Problemet er, skriver forskerne, at myndigheder og organisationer på samfundsplan udvikler virkemidler hver for sig. Set fra arbejdspladsernes synsvinkel er det derfor adskilte elementer, der påvirker fra hvert sit lille hjørne af virkeligheden. Dermed går man glip af en samlet effekt. Drømmen er, siger forskerne, at sammentænke virkemidlerne, at skabe et koordineret samspil af pisk, gulerod og prædiken. Spørgsmålet er, om det praktisk og politisk kan lade sig gøre. ■

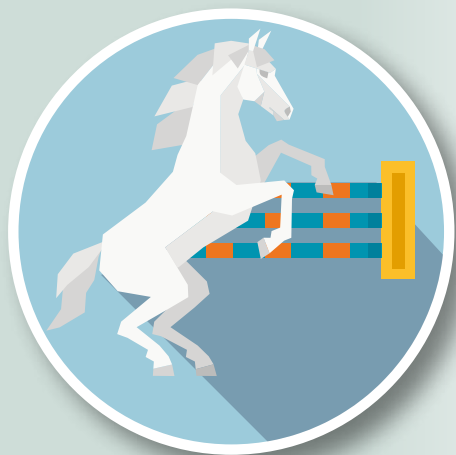
At forbedre arbejdsmiljøet er et hestearbejde for den arbejdsmiljøprofessionelle, som findes i tre overordnede typer:



Systembyggeren:
"Jeg husker at følge planen."



Den procesorienterede:
"Kom venner, vi skal denne vej."



Den driftsorienterede:
"Vi skal ud over stepperne."

Typerne er beskrevet i kronikken Mellem drømme og virkelighed fra Tidsskrift for Arbejdsliv

Arbejdsmiljøarbejde:

"Det har vi folk til"

Ledere og medarbejdere parkerer mere eller mindre bevidst ansvaret for arbejdsmiljøarbejdet hos de arbejdsmiljøprofessionelle.

Med AMO-reformen fra 2010 afskaffede man begrebet "daglig sikkerhedsleder", men mange steder er realiteten blevet mere daglig "arbejdsmiljøledelse," skriver seks forskere i kronikken *Mellem drømme og virkelighed*, som opsamler erfaringerne fra CAVI-projektet. Konsekvensen kan være både positiv og negativ: En professionel arbejdsmiljøleder kan stå som garant for, at ideer, planer og drømme føres ud i virkeligheden. Men det kan også føre til, at medarbejdere og ledelser holder op med at forholde sig kritisk til arbejdsforholdene, mener forskerne.

EN KAMPPLADS

Men det er ikke AMO-reformens skyld, at arbejdsmiljøledelse fylder mere på virksomhederne i dag, mener Klaus T. Nielsen, arbejdsmiljøforsker fra RUC og med-forsker på CAVI-projektet. Udviklingen har været i gang længe og mange steder. Men tendensen er klar: Magten flytter i stigende omfang fra medarbejderdemokrati til ledelse. Udviklingen kan siges at være i strid med den demokratiske tradition i Danmark, hvor medarbejdere, som ved, hvor skoen trykker, sædvanligvis har haft en stemme over for ledelsen i arbejdsmiljøorganisationen, siger han.

DEN ARBEJDSMILJØ-PROFESSIONELLE

Selv om det egentlig ikke har været i fokus i CAVI, bruger forskerne i kronikken

Mellem drømme og virkelighed adskillige spalter på at beskrive fordele og ulemper ved de arbejdsmiljøprofessionelle på virksomhederne. Risikoen ved at lade en professionel overtage styringen, skriver de, kan være, at vedkommende kommer til at fungere som en svamp, der suger liv og kraft ud af arbejdsmiljøorganisationen, flytter aktiviteterne over i ledelsen og retoucherer interessekonflikter. Omvendt kan de også løfte området, idet de tilfører det viden, kapacitet, systematik, strategi og fokus. De beskriver tre roller, den arbejdsmiljøprofessionelle kan indtage:

- Systembyggeren - der laver et system for arbejdsmiljøet på lige fod med kvalitet, miljø, produktivitet mm.
- Den procesorienterede - der udvikler relationer og skaber organisatorisk ro
- Den driftsorienterede - som sikrer, at dårligt arbejdsmiljø ikke kommer i vejen for produktionen og salget.

PROFESSIONALISME DRÆNER ENGAGEMENTET

Klaus T. Nielsen knytter en bemærkning til dette om, at forskerne nok hælder til den procesorienterede som den bedste måde at være arbejdsmiljøprofessionel på. Men han understreger, at de arbejdsmiljøprofessionelle ikke oprindeligt har været i fokus i CAVI-centret. På baggrund af egne oplevelser i arbejdet med de 60 cases i CAVI, sammenfatter han de arbejdsmiljøprofessionelles rolle som overvejende positiv.

- Men der er en problemstilling, som handler om, at arbejdsmiljøledere kan være så gode, at arbejdsmiljø ophører med at være noget, medarbejderne bekymrer sig om. Så på den korte bane gør de arbejdsmiljøprofessionelle en positiv forskel. Men samtidig svinder



medarbejdernes og linjeledelsens engagement, oplever Klaus T. Nielsen.

LO VIL "OPGRADERE"

Morten Skov Christensen, næstformand i LO, har i marts 2016 udtalt i Ugebrevet A4, at han ønsker at "opgradere" arbejdsmiljørepræsentanter for at sikre et bedre arbejdsmiljø. De skal anses for at være lige så vigtige som tillidsrepræsentanterne. De bliver vigtige i en tid, hvor DA ifølge LO's næstformand ikke tager problemer med ulighed i sundhed og psykisk arbejdsmiljø så alvorligt, som de burde gøre. Med dette som bagtæppe er det Morten Skov Christensens forventning, at LO de kommende årtier kommer til at bruge mange kræfter på at udradere nedslidning, stress og mistro fra de danske arbejdspladser. I første omgang



Klaus T. Nielsen, forsker fra RUC, hælder til, at den procesorienterede type er mest hensigtsmæssig, men de andre kan også noget.

må han i Ugebrevet A4 bruge energi på at afvise, at medarbejderne bare er nogle "klynkere", der slæber mistrivlsen fra privaten med på arbejde. Er arbejdsmiljøområdet ved at blive en kampplads?

DEN USYNLIGE MAGT

Det er i hvert fald ikke bare kamp og konflikt, der skal til, hvis indsatsen for et bedre arbejdsmiljø skal give pote på arbejdspladserne, konstaterer Klaus T. Nielsen.

- Når indsatsen virker, så er det karakteristisk, at magten bliver lidt mere usynlig, forklarer han. Når konflikter bliver fremherskende, graver man skyttegrave. Systemet bliver rigtigt. Nogle forsøger

at presse deres dagsorden igennem af al magt, selv om et konstruktivt samarbejde i virkeligheden ville være bedre for arbejdsmiljøet.

- Vores vurdering er den, at det alt andet lige bliver bedre, hvis ledelsen kommer på banen, samtidig med at medarbejderne stadig har en væsentlig bane at spille på, spidsformulerer Klaus T. Nielsen det.

SØLLE EFTERUDDANNELSE

Tanken om at opgradere arbejdsmiljørepræsentanterne er imidlertid ikke uinteressant.

- Det er et interessant emne. En stor del af deres status har ikke med lovgivning at gøre. Det har mere at gøre med, hvordan man opfatter dem i samfundet generelt. I hvert fald er det ikke noget, man kan regulere sig ud af, mener Klaus T. Nielsen.

Man har forsøgt at "opgradere" arbejdsmiljørepræsentanterne med uddannelse:

- I 2010 var der meget fokus på at løfte arbejdsmiljørepræsentanternes kompetencer for at sikre, at de i samspillet

ARBEJDSMILJØAKADEMIET



Kom til seminar for arbejdsmiljøkonsulenter

- **Procesfacilitering**
1/3 og 4/4 2017 i Nyborg
- **Rådgivning om stress**
8/2 2017 i København

Se
www.bamr.dk/akademiet

► med ledelsen havde større gennemslagskraft. Men det er lidt svært at tro på, at de sølle halvanden dag om året skulle kunne gøre nogen væsentlig forskel, anfører Klaus T. Nielsen.

Enkelte steder har man skåret ned på antallet af arbejdsmiljørepræsentanter for til gengæld at ansætte dem til opgaven.

- Det kan faktisk være en opgradering, som virker. Men det er meget personafhængigt. Hvis arbejdsmiljørepræsentanten bliver en slags mellemlider, og han bevarer engagementet, så kan det være rigtig godt. Når det flasker sig kan det give meget dynamiske effekter, vurderer Klaus T. Nielsen.

ET FRUGTBART SAMARBEJDE

I kronikken anfører forskerne, at et frugtbart samarbejde mellem AMO og den arbejdsmiljøprofessionelle er

værd at stræbe efter: AMO kan sikre, at medarbejderne bliver hørt, og at organisationen sætter sig strategiske mål. Den arbejdsmiljøprofessionelle kan omsætte strategierne til handling.

“Hvis arbejdsmiljørepræsentanten bliver en slags mellemlider, og han bevarer engagementet, så kan det være rigtig godt.”

**KLAUS T. NIELSEN,
ARBEJDSMILJØFORSKER FRA RUC**

CERTIFICERINGER SLUKKER FOR GEJSTEN

Ifølge Arbejdstilsynet er der pr. september 2016 4.061 certificerede produkti-

onsenheder i Danmark. Systematikken i arbejdsmiljøledelsessystemer kan være en anden lyseslukker for engagementet. Certificeringer kan tilmed bidrage til at overse problemer. Det ser man eksemplificeret i, at to ud af ti virksomheder med flest arbejdsskader i Danmark samtidig kan bryste sig med Arbejdstilsynets krone-smiley. Det aktuelle, grelle eksempel er Siemens Wind Power. Klaus T. Nielsen opfordrer til at være på vagt overfor, om systemet blot er til for systemets egen skyld.

- Det kan have en vældig positiv virkning, hvis det bliver brugt rigtigt. Det kan være velegnet til konkrete, fysiske forhold, hvorimod det har vanskeligere ved at opfange problemer i det psykiske arbejdsmiljø, og her har vi stadig en udfordring bemærker han. ■

Sygehuse: Kollega-udlån mødes med skepsis

Det er populært på sygehusene at udlåne sygeplejersker fra en afdeling til en anden, men sygeplejerskerne mener, at det påvirker arbejdsmiljøet negativt

Mere end hver fjerde sygeplejerske kender til, at kolleger bliver udlånt til andre afdelinger, end den de egentlig er tilknyttet. Hver tiende har selv været lånt ud. Næsten halvdelen af sygeplejerskerne mener, at det påvirker arbejdsmiljøet negativt at blive udlånt til andre afdelinger. Det giver utryghed og en følelse af faglig utilstrækkelighed. Det påvirker også kvaliteten af arbejdets udførelse.

I bladet Sygeplejersken erkender tre sygehusdirektører fra Randers, Herning/Holstebro og Aarhus, at det kan give anledning til et fagligt pres at arbejde på uvante områder. Men

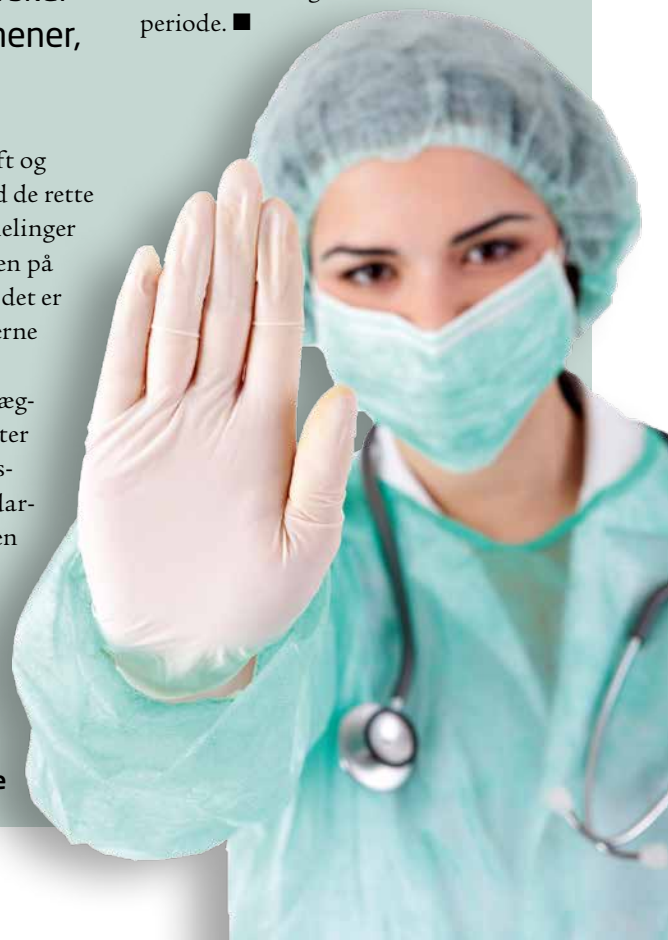
de nævner bl.a. kompetenceløft og sammensætning af teams med de rette kvalifikationer på tværs af afdelinger som måder at øge fleksibiliteten på sygehusene på. De påpeger, at det er nødvendigt at bruge ressourcerne bedre for patienternes skyld.

Dansk Sygeplejeråd (DSR) lægger vægt på, at en række punkter skal afklares, inden en arbejdsplads begynder på at låne medarbejdere ud. Bl.a. skal ordningen være frivillig, formålet velbeskrevet, de faglige områder skal være beslægtede, der skal finde oplæring og kom-

petenceudvikling sted, og det skal være beskrevet, hvilke opgaver, der indgår.

ORGANISATORISK ROBUSTHED

DSR besluttede på sin kongres i maj, at der de næste to år skal være fokus at styrke den organisatoriske robusthed på sygeplejerskernes arbejdspladser, og at stress skal være indsatsområde i den kommende kongresperiode. ■



Baggrundsinfo: DSR har tema om arbejdspress på sygehusene på dsr.dk/politik-og-nyheder/det-mener-dsr/arbejdspress-paa-sygehusene

Videnstunge personer oplever **mental nedslidning**

En veritabel epidemi af mental nedslidning og stressammenbrud hærger blandt akademikere på offentlige arbejdspladser i øjeblikket, slog arbejdspsykolog fra Aalborg Universitet Einar Baldursson i oktober fast over for Magisterbladet, medlemsblad for bl.a. en stor medarbejderskare i videnstunge jobs på offentlige arbejdspladser: Symptomerne er mange: Hovedpine, synsforstyrrelser, muskelspændinger, dårlig søvn, tungsind, allergi, ryglidelser og andre

problemer med bevægeapparatet. Én af kilderne til miséren er new public management, styreformen i det offentlige Danmark gennem de seneste tre årtier, og en deraf følgende ledelseskrise, mener han. Problemet opstår, når mennesker drevet af idealisme og personligt engagement møder et system iblandet chefer, som finder deres store mission i at være ledere, fordi ledelse i dag er en karriere i sin egen ret – eller for egen vindings skyld. På vidensbaserede arbejdspladser er det ofte den enkeltes kompetencer og indsigter, der er den

væsentligste faktor for arbejdspladsens succes. Derfor burde ledelsen have mindre magt. Det er ikke tilfældet, mener Baldursson. Blandt andet fordi new public management er en ledelsesstil, som styrer i detaljen, og eksempelvis kan sætte måltal for, hvor meget en forsker skal publicere, og om hvilke emner.

New public management er til debat i den offentlige opinion i øjeblikket, således også i Magisterbladet, hvor også Tina Øllgaard Bentzen, der har en ph.d. i tillidsbaseret ledelse, giver den med grovfilen: Stærk detaljestyrelse giver hverken mere value for money eller støtter den gode trivsel, anfører hun.

Empati har i mange år haft svært ved at konkurrere med måltal på mange chefkontorer, supplerer Michael Pedersen med. Han er ph.d. og lektor i ledelsesfilosofi på CBS. Heraf er talen om kerneopgaver opstået. Hvad er det egentlig, en offentlig service er til for – eller hvem? Michael Pedersen efterlyser et rum, hvor chefer og fagprofessionelle kan tale med hinanden om, hvorfor arbejdsopgaverne i det hele taget giver værdi. ■



Skriften på væggen fortæller, at kloge hoveder også er under pres i det offentlige Danmark. Foto: Frederic Bisson, CC, flic.kr/p/agRGGU

“Nedslidningen af vidensarbejderne sker, fordi man betragter velfærdssektoren som cykler: Man skiller dem ad og sætter dem sammen igen, i håbet om at de kommer til at fungere bedre. Men i virkeligheden er offentlige arbejdspladser levende organismer, der finder styrken i medarbejderkompetencer og stærke fællesskaber”

KNUD AARUP, TIDL. DIREKTØR I SOCIALSTYRELSEN

Planlæg allerede nu **arbejds miljøuddannelserne** for 2017 med Procurator Academy



Vi tilbyder et omfattende program af kvalificerede uddannelser for personer i krævende arbejdsmiljøer. Herunder kurser, der kan bruges i forbindelse med supplerende arbejdsmiljøuddannelse. **Nyt:** e-instruktion i grundlæggende faldsikring! Online - når det passer dig.

Vi afholder også individuelt tilpassede firmakurser - kontakt Ole Markvart for yderligere info: tel: 2148 0003 | mail: om@procurator.dk



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



procurator
SAFETY & HYGIENE SOLUTIONS

Baggrund:

Vag lov bør strammes op

Fem forskere foreslog i en kronik i første nummer af Tidsskrift for Arbejdsliv i 2016 at satse mere på undervisning i psykisk arbejdsmiljø på de lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser. Det vakte ikke genklang hos hverken beskæftigelsesminister eller DA, da emnet blev taget op af Altinget.dk. Såvel beskæftigelsesministeren som arbejdsmiljøchefen i DA pegede på, at evalueringen af uddannelsen vidner om tilfredse deltagere, og at de derfor ikke så anledning til at foretage ændringer.

Loven er alt for vag, idet den ikke stiller krav til udbydere og undervisere om deres faglige kvalifikationer inden for psykisk arbejdsmiljø, anførte forskerne. Ejheller er der krav om det konkrete indhold af undervisningen.

FORSKERNES FORSLAG

De fem forskere foreslår bl.a.,

- at der skal være krav om mere undervisning i psykisk arbejdsmiljø end tilfældet er i dag
- at der skal være konkrete retningslinjer for indholdet af undervisningen
- at der skal være klare, faglige krav til undervisernes kvalifikationer
- at de supplerende arbejdsmiljøuddannelser skal kvalitetssikres og evalueres på samme måde som den obligatoriske uddannelse. ■

Udbydere af arbejdsmiljøuddannelse: Vi underviser så meget i psykisk arbejdsmiljø som kravene til den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse tillader det.

Mange giver psyken en halv dag

Mange udbydere af den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse benytter psykologer som undervisere i bl.a. forebyggelse af stress, men ikke alle. Flere mener ikke, det er nødvendigt.

Konklusion efter ArbejdsmiljøNETs rundspørge blandt Danmarks udbydere af obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse: Selv om der ikke stilles krav i loven om hverken omfang eller indhold, bliver der undervist fra to timer til en halv dag i psykisk arbejdsmiljø på en række lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser. Undervisningen varetages i mange tilfælde, men ikke altid, af uddannede psykologer. Ydermere bliver der ofte sat ekstra fokus på psykisk arbejdsmiljø på de supplerende kurser.

STORT BEHOV

140 mennesker dør af stress om året, anfører Henning Dons, der er direktør i Apropos Kommunikation, Danmarks syvende-største udbyder af arbejdsmiljøuddannelserne.:

- Hos os forsøger vi at sige, at vi godt vil give det psykiske arbejdsmiljø så meget

opmærksomhed, som der er behov for. Vi giver det en halv dag. Det er der ganske få, der gør, og det forstår vi ikke, siger han.

LOVEN BREMSER OS

Det kunne fylde langt mere uden at blive for meget. Psykisk arbejdsmiljø udgør fire-fem timer på Apropos' kurser. Og det er nærmest mere, end loven tillader.

- Der er virkelig mange krav til uddannelsen. Det er stort set de samme, som da den varede fem dage. Uddannelsen er ikke lang nok. Og vi kan ikke rykke os længere end det, bekendtgørelsen siger, erklærer Henning Dons. Han påpeger, at ligestillingen mellem det psykiske og fysiske arbejdsmiljø, som blev indført i arbejdsmiljøloven, da Mette Frederiksen var beskæftigelsesminister, aldrig blev knæsat i en ny be-



kendtgørelse for den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

DELTAGERNE ØNSKER DET

Preben Staun, direktør for Crecea, lægger sig i slipstrømmen af Dons:

- Undervisning i psykisk arbejdsmiljø ligger ud over det lovpligtige. Men vi synes, der er et stort fokus på det iblandt deltagerne, og derfor er det et issue, man skal forholde sig til. Derfor prioriterer vi, at en af vore psykologer kommer med et oplæg, siger han. Det psykiske fylder to-tre timer på Creceas kurser.

Preben Staun understreger, at Crecea følger reglerne:

- Vi overholder reglerne. Vi vurderer, at to-tre timer er det, der er muligt inden for de givne rammer.

I Alectia bruger de en halv dag plus den tid, der bliver lagt til ved, at deltagerne selv arbejder med opgaver og cases om psykisk arbejdsmiljø.

FYLDER MERE OG MERE

Det vakte bekymring i Konventum/LO-Skolen, da uddannelsen blev beskåret i 2010. Psykisk arbejdsmiljø fylder

mere og mere og er blevet stadig mere komplekst, fortæller vicedirektør Gitte Elstrup via mail. Som udbyder er hun derfor enig med forskerne: Uddannelsen kan ikke efterkomme efterspørgslen på undervisning i psykisk arbejdsmiljø, idet undervisningsplaner skal godkendes af evalueringsinstituttet EVA. Hos Konventum er det lige nu lig med to timer til psyken og det sociale.

SUPPLERENDE KREDSER OM PSYKEN

For at imødekomme behovet for undervisning i psykisk arbejdsmiljø lægger flere udbydere stor vægt på emner som trivsel, arbejdsglæde, vold og mobning på de supplerende kurser.

Gitte Elstrup fortæller, at Konventum anbefaler kursister at lade det første supplerende kursus handle om psykisk arbejdsmiljø, men ikke uden betænkning, da mange aldrig kommer på de supplerende kurser.

Charlotte Friis, der er ansvarlig for arbejdsmiljøuddannelserne hos Alectia fortæller det samme: Det psykiske udfolder sig på de supplerende kurser.

- Hvis man skal yde uddannelserne en smule retfærdighed, så kan det ligge i, at man med supplerende uddannelse får et varigt kompetenceløft. Sådan at der på den lange bane bliver mere plads til det psykiske arbejdsmiljø, siger hun.

DET SKAL FÆNGE

Hvis man slavisk følger oplægget i vejledningen til de lovpligtige uddannelser, så falder deltagerne om af kedsomhed, inden man er færdig, siger Henning Dons. Det skal ud over scenekanten. Med 28 år i branchen har han lært, at en uddannelse som eksempelvis psykolog ikke er en garanti for, at man formår at brænde igennem til deltagerne.

- Tidligere brugte vi psykologer til at tale om psykisk arbejdsmiljø. Men vi måtte erkende, at de ramte forkert. Det blev for teoretisk. Derfor var vi nødt til at hyre dygtige kommunikatører, der kunne formidle tingene, så det satte sig fast under huden på deltagerne, siger Henning Dons.

FOR HØJE FORVENTNINGER

Men er den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse overhovedet det rigtige ▶



Skru din udvikling rigtigt sammen og bliv flyvende!

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

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

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



► sted at kigge hen, hvis man vil kritisere niveauet af viden og kompetencer inden for psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne? Sådan spørger Kim Hoffmann Erichsen Dansk Politi i svarmailen til ArbejdsmiljøNET. Man bliver ikke ekspert i noget af 22 timers kursus, og det er heller ikke meningen. De første 22 timer er en introduktion, indvender Erichsen, som forud for svaret har rådført sig med to kolleger, som underviser på politiets arbejdsmiljøuddannelse, Klaus Klinge og Johnny Degnbol. I politiet har de gjort de to dages supplerende uddannelse obligatorisk og med en dags fokus på psykisk arbejdsmiljø, og undervisningen heri varetages af en psykolog. Men heller ikke det er tilstrækkeligt til at sikre et professionelt niveau, vurderer Erichsen og kolleger. Samlet set har kronikkens forfattere for høje forventninger til arbejdsmiljøuddannelsen, og professionaliseringen bør ligge et andet sted, nemlig hos konsulenter og arbejdsmiljørådgivere, mener Erichsen, Klinge og Degnbol.

SNÆVRE BÅND BLIVER STIFT

Heller ikke Henrik Gliese direktør i Arbejdsmiljøeksperten finder det

realistisk at fremstille emnet i sin fulde dybde og kompleksitet i løbet af den begrænsede

tid, der er til rådighed. Det er ikke hans eneste anke mod psykologernes forslag om at stramme op på undervisningen i psykisk arbejdsmiljø. Han frygter, at hvis man indfører snævre krav til den supplerende uddannelse, så vil denne miste en af sine styrker; at den ofte bliver planlagt sammen med virksomheden med udgangspunkt i konkrete behov. Snævre krav vil ødelægge muligheden for at imødekomme virksomhedernes forskelligartede behov, skriver Gliese.

EKSPERTER I NETVÆRKET

Pointen er slet ikke at undervise i psykisk arbejdsmiljø, men at klæde arbejdsmiljøgruppen på en arbejdsplads på, så de bedre kan håndtere problemstillinger på området, anfører Jens Nørlem, chefkonsulent hos PUF, der bl.a. står for arbejdsmiljøuddannelse for kommuner og regioner. Eftersom kommuner og regioner er store koncerner, så forefindes der allerede betydelig ekspertise inden for psykisk arbejdsmiljø. Den obligatoriske uddannelse skal lære deltagerne, hvilke kræfter, de kan trække på. Det behøver man ikke være psykolog for at undervise dem i, konstaterer Jens Nørlem.

DE BENYTTET PSYKOLOGER

Crecea benytter altid en af virksomhedens autoriserede psykologer med en uddannelse som cand.psych. til at undervise.

- Det mener vi er et tilstrækkeligt kvalitetsstempel, forklarer Preben Staun.

Også hos Arbejdsmiljøcentret er det psykologer, der varetager undervisningen. Med flere års erfaring i at rådgive virksomheder i psykisk og socialt arbejdsmiljø. Direktør Kenneth Ajslev forholder sig i en mail kritisk til de manglende krav til undervisere og udbydere:

- Enhver, der kan stave til HR og trivsel kan levere uddannelser indenfor emnerne. Dette kan jo undre i et land, hvor psykologtitlen har været beskyttet siden 1994, og det psykiske arbejdsmiljø samtidig koster samfundet og virksomhederne milliarder af kroner, skriver han.

Charlotte Friis fortæller, at Alectia bruger arbejdsmiljøkonsulenter som undervisere. Det er fagpersoner, som kommer ude på arbejdspladserne, og som kender virksomhedernes problemer fra hverdagen. De fleste har en psykologfaglig baggrund, og hun understreger, at kompetencerne er på plads i Alectia.

- Kritikken er en bredside, og den rammer muligvis rigtigt nogle steder. Men jeg mener ikke, den er berettiget for vores vedkommende, fremsætter hun. ■

Man bliver ikke ekspert i arbejdsmiljø på 22 timer, og det er heller ikke meningen, siger Politiet. Foto: Kim Matthai Leland (CC)



Arbejdsmiljøuddannelse:

Man bliver hverken kemiingeniør eller psykolog

Af Anette Heen, chefkonsulent, DA

I bekendtgørelsen om godkendelse af udbydere står der, at formålet med uddannelsen er at styrke det forebyggende arbejde og effektivisere arbejdsmiljøorganisationens arbejde, og at udbyderne skal sikre, at deltagerne får den fornødne viden og metoder til at varetage arbejdsmiljøorganisationens arbejde på det operationelle og strategiske niveau. Det betyder, at kurset omfatter både fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

I DA bruger vi cirka en halv dag på psykisk arbejdsmiljø. Undervisningen indeholder noget om, hvad psykisk arbejdsmiljø omfatter, hvad der påvirker det psykiske arbejdsmiljø, herunder understøttende faktorer for et godt psykisk arbejdsmiljø og signaler på et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Vi ser på hvilke roller, opgaver og ansvar arbejdsmiljørepræsentant og leder har, på dilemmaer og handlemuligheder i det psykiske arbejdsmiljø, herunder interne og eksterne samarbejdspartnere, grænsefladen til SU, samt inspiration til metoder eller materiale, f.eks. hos branchearbejdsmiljørådene, der kan systematisere eller understøtte en proces. Derudover tager vi ofte et tema op, det kan være stress

eller mobning eller noget andet, som deltagerne har interesse i.

Udover den afsatte tid til psykisk arbejdsmiljø er der mulighed for, at deltagerne kan arbejde med et aktuelt emne indenfor psykisk arbejdsmiljø – ligesom de kan vælge et fysisk emne – hvis de ønsker det. I forbindelse med APV indgår det psykiske arbejdsmiljø også naturligt, herunder metoder til kortlægning, fordele og ulemper og hvor deltagerne kan finde viden, værktøjer og inspiration til prioritering, proces og handlingsplan. I det hele taget indgår det psykiske arbejdsmiljø fuldstændigt naturligt på kurserne i forbindelse med mange temaer. Er temaet støj i et storrum, handler det ikke kun om akustik, men også om adfærd og omgangstone, er der sket en ulykke, er det måske nogen, der er blevet chokeret osv.

PSYKOLOG ER IKKE LØSNINGEN

Psykisk arbejdsmiljø kan ikke adskilles fra, hvad der ellers foregår på arbejdspladsen - og derfor er en psykolog til at varetage undervisningen i tre timer ikke – efter vores bedste overbevisning – løsningen på arbejdsmiljøuddannelsen.

Vores undervisere varetager derfor selv undervisningen i det psykiske arbejdsmiljø, og det har vi valgt primært af hensyn til deltagerne. Hvis vi på kurserne signalerer, at det psykiske arbejdsmiljø er så svært, at vi som undervisere ikke selv kan varetage opgaven, men må have en psykolog til det, mener vi, det vil afskrække arbejdsmiljøorganisationen fra at tage dialogen om det psykiske arbejdsmiljø op i virksomhederne – og meget ofte er det jo dialog, der skal til. Vi ønsker at uddanne arbejdsmiljøorganisationen til at agere på arbejdspladsen, og derfor skal deltagerne turde tage det psykiske arbejdsmiljø op og kende deres handlemuligheder – og det kan være at foreslå – hvis virksomheden ikke selv har ekspertisen – at virksomheden indkøber ekspertise; f.eks. en tekniker, når der er behov for måling af efterklang eller en psykolog til akutte kriser eller til at facilitere en proces i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø.

UNDERVISERE MED MANGE BAGGRUNDE

Vores undervisere har meget forskellige baggrunde. Nogle er arbejdsmiljøkonsulenter og arbejder i virksomheder, nogle har særlige uddannelsesmæssige baggrunde inden for psykisk arbejdsmiljø f.eks. konfliktmægling, organisationspsykologi, coaching, ledelsesudvikling o.a. Så når vi rekrutterer undervisere, vurderer vi selvfølgelig deres kompetencer overfor kravene til undervisningen. Derefter mødes vi to gange om året til erfaringsudveksling og efteruddannelse – og i den forbindelse tager vi forskellige emner op, i år har vi f.eks. haft en formiddag om psykisk kriseberedskab. ■

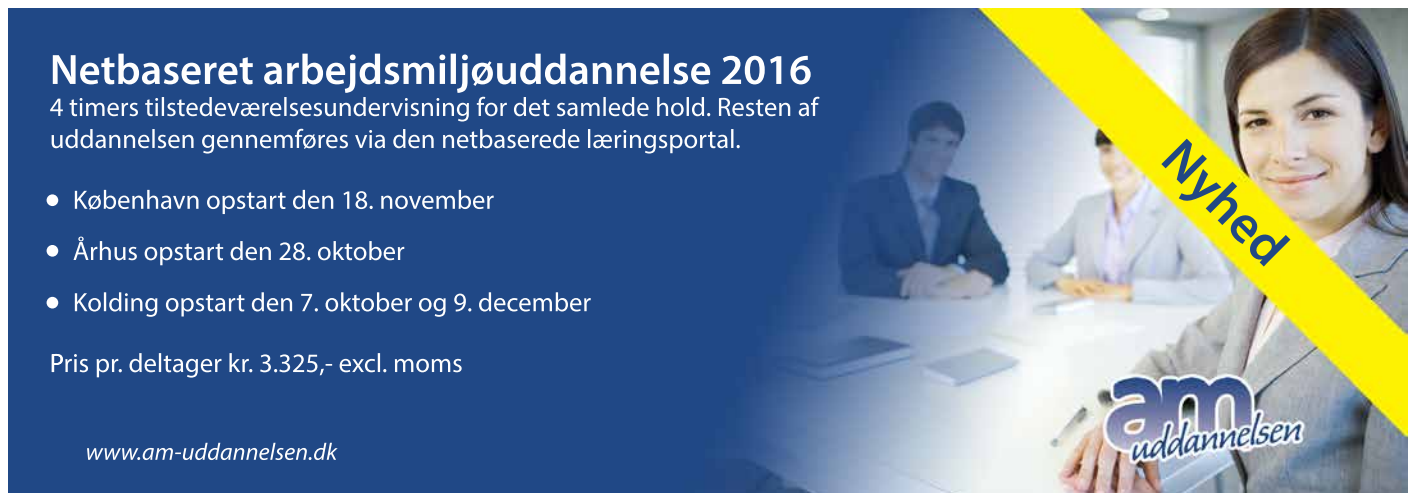
Netbaseret arbejdsmiljøuddannelse 2016

4 timers tilstedeværelsesundervisning for det samlede hold. Resten af uddannelsen gennemføres via den netbaserede læringsportal.

- København opstart den 18. november
- Århus opstart den 28. oktober
- Kolding opstart den 7. oktober og 9. december

Pris pr. deltager kr. 3.325,- excl. moms

www.am-uddannelsen.dk



70 %

af lønmodtagerne: Uddan ledere i psykisk arbejdsmiljø, så arbejdsmiljøet forbedres og færre bliver syge.

Kilde: Epinion-undersøgelse foretaget for FTF i april. Mere end 1.000 danskere i arbejde har svaret.

Balancerede ledere er bedre ledere

Faglige organisationer i TDC siger god for stresskurser kun for ledere

Overtegnede kurser i stress hos TDC i 2016 kan være et fingerpeg om, at kurser forbeholdt ledere kan være en god ide. Særskilte kurser for ledersiden er ikke sædvane i TDC, men de er kommet i stand, efter at TDC's lederforening henvendte sig til arbejdsmiljøchef Mogens Hansen.

- Lederforeningen ønskede kurser, som kun var for ledere. Jeg spurgte min direktør, om det ikke ville være ok at holde kurser på den måde i år. Vi fik også de faglige organisationer med på, at det var ok, at man kun kiggede til den ene side. Og hvorfor så det? Jo, der er jo nok nogle ledere, som har svært ved at åbne sig, når der også er medarbejdere til stede. Vi har nogle teamledere, der har mange bolde i luften. De har nogle gange brug for at vende deres situation med andre ledere. Med et kursus for ledere har man mulighed for at forholde sig til såvel medarbejderne som til sig selv, fortæller Mogens Hansen.

Alle ledere bliver tilbudt at komme på kursus, og lederforeningen gør selv reklame for arrangementet. Dansk Metal, som er en stor faglig organisation i TDC, har taget godt imod forslaget:

- Som de selv siger: Jo bedre lederne er klædt på til at håndtere sin egen og andres stress, desto bedre har medarbejderne det. En afbalanceret leder kan håndtere medarbejdernes problemer. En stresset leder er vel nærmest det værste, en medarbejder kan opleve, betoner Mogens Hansen.

Om kurserne for lederne vil fortsætte, afhænger af hvordan deltagere tager imod dem:

- Vi tager et år ad gangen. Nu må vi se, hvad evalueringerne siger. Men er de positive, vil jeg jo nok fortælle i arbejdsmiljøudvalget, at det har vist sig at være en stor succes, siger Mogens Hansen. ■

FTF opfordrer til lederkurser

Op til trepartsforhandlingerne i april foreslog hovedorganisationen FTF, at alle ledere med personaleansvar inden for det første år skal gennemføre en efteruddannelse om psykisk arbejdsmiljø

Ledere skal på basis af en grundlæggende viden om faktorer, der påvirker det psykiske og sociale arbejdsmiljø kunne sikre god forebyggelse og fastholdelse. Det kommer ikke af sig selv, og derfor foreslog FTF helt konkret i april, at alle ledere med ansvar for medarbejdere skal på tre dages obligatorisk uddannelse i psykisk arbejdsmiljø. At uddannelsen skal holdes af godkendte udbydere fra den nuværende obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. At uddannelsen skal sætte fokus på sociale dynamikker og processer på arbejdspladsen, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø. Og give viden om, hvordan man som leder kan bidrage til trivsel og motivation.

Forud for udmeldingen af forslaget undersøgte FTF med en Epinion-undersøgelse med svar fra over 1.000 danskere i arbejde, hvordan lønmodtagerne opfatter behovet for bedre viden og flere kompetencer blandt ledere inden for socialt og psykisk arbejdsmiljø. 70 procent ønskede ledere med mere viden og flere kompetencer end i dag. Hver fjerde havde oplevet sygefravær, som hang sammen med, at den nærmeste leder manglede kompetencer udi trivsel og mistrivsel.

"Arbejdsgiverne fokuserer meget ensidigt på høj produktivitet og manglen på arbejdskraft, men har tendens til at glemme relevant efter- og videreuddannelse og arbejdsmiljøet som vigtige værktøjer til at sikre produktivitet, velfærd og vækst," sagde formand for FTF, Bente Sorgenfrey.

KONFLIKTER GIVER SYGEFRAVÆR

De medarbejdere, der oplever konflikter dagligt på jobbet, har 19 dages sygefravær i gennemsnit. Lønmodtagere uden konflikter på jobbet har i gennemsnit kun seks dage årligt, hvor de bliver hjemme på det, der skulle have været en arbejdsdag, viser en analyse fra FTF: "Konflikter på FTF-området" med svar fra 6.200 lærere, pædagoger, sygeplejersker, bank- og it-ansatte på FTF-området. ■



Arbejdsmiljøuddannelse er et vigtigt element i personalepolitikken, siger Mogens Hansen, arbejdsmiljøchef i TDC.

Arbejdsmiljø er en vigtig brik i TDC's imagepleje

Et godt arbejdsmiljø handler også om at kunne tiltrække de rigtige talenter

Handler arbejdsmiljøindsatsen om at overholde arbejdsmiljøloven? Bestemt, men langt fra kun det, lyder det fra Mogens Hansen, arbejdsmiljøchef i TDC.

- Jeg bliver målt på, at arbejdsmiljøindsatsen lever op til TDC's overordnede strategi. Vi skal sikre, at medarbejderne har det bedst muligt. Vi ønsker også at fremstå som det bedste team: Jo mere, medarbejderne synes, vi gør noget for dem, desto mere omtaler de det over for deres netværk. Og på den måde kommer vi til at se bedre ud over for omverdenen. Det er helt klart en del af strategien, fortæller Mogens Hansen.

FOKUS PÅ RUSMIDLER

"Forretningsunderstøttende arbejdsmiljøsupport" kalder han arbejdsmiljøfunktionens strategiske rolle. Og det

handler om langt mere end bare stress, når de i alt 104 arbejdsmiljøgrupper på landsplan er med til at planlægge aktiviteterne:

- I vores alkohol- og rusmiddelpolitik har vi næsten kun fokuseret på alkohol. Det har vi gjort med stor succes. Vi har færre problemer med alkohol end landsgennemsnittet. Men med rusmidler aner vi det ikke. Hvad vi ved er, at unges brug af rusmidler nærmest har overhalet alkohol, anfører Mogens Hansen. Og på baggrund af usikre medarbejdere, der har spurgt, hvordan man kan se, hvis et menneske er plaget af et misbrug af rusmidler, har TDC besluttet at udrulle et kursus i rusmidler med Crecea.

- Vi vil gerne være på forkant. Vi ønsker at have tillids- og arbejdsmiljørepræsen-

tanter, der ikke fægter i blinde, men ved, hvad de taler om, understreger Mogens Hansen. Og med en del ansatte under 30 år, har TDC formentlig uden at vide det et problem med rusmidler i ét eller andet omfang, har en psykolog fra Crecea anslået over for Mogens Hansen.

Kurset i rusmidler ligger ud over de supplerende halvanden dags arbejdsmiljøuddannelse årligt.

- Nogle af vore arbejdsmiljørepræsentanter, som har været her i en årrække, har efterspurgt nogle lidt andre emner end det hardcore arbejdsmiljø. Det er så det vi prøver, siger Mogens Hansen. De prøver derfor også kurser om sundhed for mænd og om søvn og trivsel. Efter forudgående godkendelse i hovedarbejdsmiljøudvalget. ■

15 ambassadører - 65 medarbejdere

Nu skal 15 ambassadører til 65 medarbejdere bidrage til, at medarbejderne i Hjørring Vandselskab ikke ser gennem fingre med usikre arbejdsforhold

15 ambassadører for det gode arbejdsmiljø iblandt i alt 65 medarbejdere. En usædvanligt høj procentuel andel af medarbejdere, men for Hjørring Vandselskab er det afgørende at skabe en bedre sikkerhedskultur i alle hjørner af de 926 kvadratkilometer, der udgør selskabets daglige aktionsareal.

Det var en dødsulykke for knap fire år siden, der slog hovedet på sømmet. Den tragiske hændelse opstod, da en medarbejder valgte at se bort fra en række forholdsregler og bragte sig i en farlig situation. Det burde ikke kunne ske, men det gjorde det. Senere fik selskabet en bøde fra Arbejdstilsynet ved en udgravning. En privat bygherre havde anbragt materialer klos op af en udgravning.

- En klokke burde have ringet hos mine medarbejdere, fortæller Jacob Andersen, produktionschef og arbejdsmiljøansvarlig i Hjørring Vandselskab. Klokken ringede måske også, men medarbejderne reagerede ikke over for den mulige fare: "Det går nok," bekræftede de hinanden i.

- Det fik os til at indse, at problemet ikke er, om medarbejderne har adgang til handsker, sko og briller. Problemet er holdningen til sikkerhed. Så vi sendte alle medarbejdere på kursus i at tale sammen og tage ansvar for hinanden. Det har været

grundlaget for vores arbejde med sikkerhed siden, forklarer Jacob Andersen.

VEJARBEJDE OG KEMI

Der lurder mange farer i arbejdet med at forsyne borgerne med rent vand og sikre, at de kan slippe af med vandet igen efter brug. Spildevand er en kemifabrik og omlægning af rør foregår midt i trafikken på gader og stræder. Rørlægning er også anlægsarbejde, og det skiller sig ud ved at være tidsbegrænset. Som Jacob Andersen udtrykker det:

- Vi starter altid med at indrette en sikker arbejdsplads, så man ikke får en bybus i nakken, selvom man kun skal være der i fire timer.

Men selv om produktionsstedet er sikret, er der alligevel sprækker i sikkerheden, kan han konstatere, når han kigger i trivselsundersøgelser og apv.

- I seneste trivselsundersøgelse fik jeg nogle sjove svar. Medarbejderne synes, de har det rigtige grej og den faktuelle viden til at arbejde godt og sikkert. Og alligevel - det er så min tolkning - er de nok tilbøjelige til at undlade at skride ind, selv om de er klar over, at der foregår noget, der ikke burde forekomme. Det hjælper bare ikke en bjælde, hvis ikke de har holdningen med, konstaterer Jacob Andersen.

Svarene fra en nylig apv ligger spredt ud på skrivebordet foran Jacob Andersen. De giver det samme billede. Medarbejderne ved godt, at der er en risiko, og at sikkerheden kan højnes.

- Det er holdning, lyder det lakonisk fra Jacob Andersen.

15 AMBASSADØRER

Så derfor forsøger Hjørring Vandselskab sig nu med 15 ambassadører, som kan påpege over for medarbejderne, når de går på slap line i sikkerhedsmæssigt øjemed. Inden for det seneste halvandet år har selskabet brugt tre halve dage på at uddanne ambassadørerne - og vi er langt fra færdige, bemærker Jacob Andersen. De tre halve dage ligger ud over den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Fokus ligger på at kunne tage snakken med kollegerne og "påpege fejl".

- Man skal være varsom med at udråbe noget til fejl. Man skal ikke være bedrevidende, men hjælpsom. Man skal ikke have berøringsangst over for at fortælle andre, at de kan gøre det bedre. En god måde at gøre det på kan være at sige: Ville det ikke være en god ide at gøre sådan og sådan, forklarer Jacob Andersen om indholdet i undervisningen af ambassadørerne. Der er særskilt fokus på samarbejde med eksterne leverandører.

- Vores projektledere kan ikke være alle steder hele tiden. Så vi har brug for, at andre medarbejdere kan være øjne og ører derude. Vi arbejder målrettet på at sikre, at vores medarbejdere laver den rigtige og mest sikre løsning første gang. Men det er ikke altid, vores samarbejdspartnere arbejder lige så sikkert, erklærer Jacob Andersen.

LEDELSE KAN IKKE STÅ ALENE

Målet er, at medarbejderne af natur arbejder sikkert, siger Jacob Andersen.

- Jeg kan sagtens tage min ledelsesret med ud og sige til medarbejderne: Du skal - og så gør de det. Men det kan ikke stå alene. For så ender det med, at medarbejderne er regelstyrede i stedet for at være styret af omtanke, forklarer han.

- Din modstander er den vante kultur, så du skal have fat i dem, der er kulturskabende, og som sætter dagsordenen. Dem, som af natur stiller spørgsmål og siger noget til deres kolleger. Vi har forsøgt os med sikkerhedsrunderinger og med at opfordre medarbejderne til at tage billeder af situationer, hvor der er plads til forbedringer. Men det virker bedre at sige til kollegerne, at de

ikke skal opføre sig som fjolser, vurderer Jacob Andersen.

FASTHOLDE FOKUS

Finn Larsen er arbejdsmiljørepræsentant og ambassadør i Hjørring Vandselskab, og han lægger vægt på, at det er vigtigt at blive ved at holde fokus på at arbejde sikkert. Han sammenligner med sit hver som deltidsbrandmand. I beredskabet sker der ikke mange ulykker, peger han på.

- Når vi er otte mand på et sluknings-tog, har vi en holdleder, der ikke laver andet end at sikre sine mænd. Sådan kan vi ikke gøre i Hjørring Vandselskab, men det er jo en af grundene til, at vi har holdt kurserne for ambassadører, forklarer han.

Det er en måned siden, han var på ambassadørkursus, og han var godt tilfreds med indholdet.

- Sikkerhed starter med én selv. Man skylder kollegerne at gøre opmærksom på, hvis noget kan gå galt. Når du skal udføre et stykke arbejde, så trød et par skridt tilbage og brug et par minutter på at planlægge det. Så kan man gennemføre arbejdet, så det både er sikkert

og hensigtsmæssigt, refererer han. Nu ønsker han bare, at samtlige kolleger kan komme gennem noget tilsvarende - eventuelt af kortere varighed.

VIGTIGT MED KONSTANT FOKUS

Det er afgørende at holde et konstant fokus, hvis man vil flytte noget, siger Marianne Nielsen fra Arbejdsmiljøeksperten. Hun har de seneste otte år siddet med ved arbejdsmiljømøderne hos Hjørring Vandselskab. Lige præcis det med at holde fokus kan ambassadører, nøglepersoner, tovholdere eller hvad man nu vælger at kalde medarbejdere, som har taget på sig at fremme det gode arbejdsmiljø blandt kolleger. Hos Hjørring Vandselskab har det allerede flyttet noget, vurderer hun:

- Så sent som i dag var det på dagsordenen. Det er noget, de kommer til at tale om igen og igen på møderne, vurderer hun.

Arbejdsmiljøeksperten anbefaler ambassadører, når de kan se et behov. Marianne Nielsen peger på bl.a. forflytningsvejledere og superbrugere i kontorlandskaberne som ambassadører, der har gjort en stor forskel. ■

*"Sikkerhed starter med én selv.
Man skylder kollegerne at gøre opmærksom på, hvis noget kan gå galt"*

FINN LARSEN, ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT,
HJØRRING VANDSELSKAB

Om at indføre ambassadører

Ambassadør-ordninger er en udbredt måde at skubbe forandringer fremad på. Det er en god ide at følge en række trin, når I vil i gang med at bruge ambassadører i arbejdsmiljøarbejdet.

- Fortæl om ideerne på et kick-off-møde e.l. Lad både ledelses- og medarbejderrepræsentanter forklare
- Bed medarbejdere om at melde sig efterfølgende, hvis de brænder særligt for ideen og har lyst til præge den kommende forandringsproces.
- Gør rollefordelingen mellem ledere og ambassadører tydelig.
- Sørg for, at ambassadørerne bliver fortrolige med de enkelte metoder, der skal anvendes i forløbet, så de er klædt på til at drive processen fremad. Det kan fx ske via interne seminarer eller korte eksterne kurser.
- Giv ambassadørerne mulighed for at anvende de lærte metoder sammen med deres kolleger og ledere.

Kilde: Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse

Vil du spare penge?

Lær at foretage eftersyn på tekniske hjælpemidler



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

Avidenz tilbyder kurser i de lovpligtige eftersyn.

Vi gennemgår blandt andet:

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

AVIDENZ
AUTORISERET ARBEJDSMILJØRÅDGIVER

Læs mere på www.avidenz.dk

Nudging og adfærdsdesign på Fredericiamødet:

At overspringe de adfærdsvanskelige

Mange laver retningslinjer, plakater og videofilm med information om det gode arbejdsmiljø, uden at det rykker en meter, så måske er nudging og adfærdsdesign vejen frem

De adfærdsvanskelige, hvem er de? Det er os alle ifølge nudgingens grønspættebog. Hver og en kæmper vi med for mange cigaretter, for meget på sidebenene eller forkerte stillinger ved tunge løft. Hvad der afholder os fra at gøre det rigtige, når vi nu ved, rygning giver kræft, fedme diabetes og dårlige løft diskusprolaps, har længe været 64.000-kroners-spørgsmålet. Med nudging har vi fået en metode til at springe over os selv, så at sige. At kortslutte trangene til at strømme i en farlig retning ved at give hjernen små tilbud, den ikke kan sige nej til. Tilbud om den adfærd, vi ønsker at fremme.

40 VIL NUDGE

Det er den 4. oktober. Det er det årlige Fredericiamøde. Rundt om 9 borde sidder cirka 40 fremmødte en stor del af dagen og forsøger at koge udefinerbare udfordringer med at påvirke adfærd fra den hjemlige arbejdsplads ned til en håndgribelig og enkel situation, hvor et nudge kan hjælpe det rigtige valg på vej.

FORHASTEDE BESLUTNINGER

En af de 40 er Ole Stær. Han er arbejdsmiljøkonsulent og certificeringsleder hos Sygehus Lillebælt. Over frokosten fortæller han, hvorfor han er her:

- Når vi gerne vil have medarbejderne til at ændre adfærd, spørger vi altid os

Marian Kjærgaard håber, at nudging kan være en måde at kommunikere direkte med eksterne chauffører på AarhusKarlshavn på, og at det kan få dem til at benytte værnemidler.



selv: Hvordan gør vi det? Vi laver måske retningslinjer eller en lille video. Og vi synes ikke, det rykker. Er det materialerne eller modtagerne, der er noget galt med? Under alle omstændigheder er det ærgerligt at lave noget, der ikke fungerer, fortæller han.

- Jeg er kommet for at blive bedre til at bruge nudging på en struktureret måde. For at finde ud af, hvad der skal til for at bruge det rigtigt. Nu hører vi også i dag, at alt for mange af os er alt for resultatorienterede. Når der opstår et problem, træffer vi meget hurtigt en beslutning om, at så gør vi det og det. Vi når aldrig

at analysere problemet godt nok. Det lærer vi her, og det får jeg helt klart noget ud af, tilføjer han.

Han oplyser, at de på sygehuset har løst et problem med stikskader på kanyler ved at skifte til sikkerhedskanyler, som man ganske enkelt ikke kan stikke sig på. Om det er et nudge eller ikke, er han ikke sikker på. Men han ved, at det på enkel vis forhindrer medarbejderne i at "recap" kanylerne - sætte hætterne på igen - og stikke sig.

VIL ÆNDRE SIKKERHEDSKULTUREN

I den anden side af lokalet sidder Marian Kjærgaard. Hun er miljø- og sikkerhedschef fra AarhusKarlshavn, det mange århusianere vil kende som oliemøllen, afsenderen af den sødlige lugt, der jævnlige hænger i gaderne nær havnen. Sammen med to kolleger, der begge er arbejdsmiljørepræsentanter, kæmper de eksempelvis til daglig med eksterne chauffører, som glemmer at benytte værnemidler.

- De ser ikke vores piktogrammer. De glemmer værnemidlerne,





og har måske heller ikke lyst til at bruge dem. Vi har forsøgt os med kommunikation til chaufførerne gennem transportfirmaet, men det har chaufførerne glemt alt om, når de kommer ud til os, fortæller Marian Kjærgaard.

- Nu vil vi gerne ændre vores sikkerhedskultur. Det gælder også vore egne medarbejdere. Det får vi redskaber til her, erklærer hun, og udtrykker solid tilfredshed med arrangementet:

- Jeg var også med sidste år. ArbejdsmiljøNET er gode til at køre stoffet ned og bruge konkrete eksempler, så man får noget med hjem. Vi får snakket med hinanden og får præsenteret løsninger, vi kan gå videre med, lyder rosen. For arbejdsmiljørepræsentanterne tæller dagen som en dags supplerende uddannelse.

FORARBEJDE: ANALYSE

Det er alt mellem himmel og jord, de tumler med i grupperne, hvor de laver det nødvendige forarbejde til det gode nudge: Analysen:

- Hvordan kan man overbevise medarbejderne i bagagehåndteringen i en lufthavn om, at de skal bruge hjelm? Måske er det slet ikke i håndteringen, problemet skal løses, men i passagerernes valg af tasker, lyder et bud på en konklusion.
- Et sted ønsker de, at medarbejderne holder i gelænderet, når de færdes på trapperne. Kan man påvirke dem til det ved

at forstørre gelænderet og lade det rage længere ud fra væggen? Eller oplyse det med LED-lamper, som samtidig angiver et gangtempo ved skiftende blink.

- På en teknisk skole står lyset tændt, efter at sidste mand har forladt lokalerne. Slukket lys kan give 25 procent besparelse på strømmen. Hvad med at belønne dem, der slukker lyset, lyder en idé. Op med et skilt: Er du sidste mand, så tjen penge (ved at slukke). Tilknyttet lyd af et "tja-tiiiiiing" fra en pengekasse, når lyset slukkes.
- På en skadestue giver ventetiden vold og trusler over for personalet. Kan man oplyse patienter og pårørende ved indgangen og herefter løbende om, hvad der foregår, og hvor længe, de må vente?
- I Aalborg skal lærerne på et gymnasium gå 200 meter ad offentlig vej fra hovedbygningen til nogle tilhørende lokaler. Flere er faldet. Hvad de laver undervejs, der får dem til at falde, er en vigtig del af den analyse, der skal føre til et effektivt nudge. Der kommer forslag frem om at skilte med, at gåturen tager syv minutter. Eller lave kunstige forhindringer, så lærerne ikke tror, de kender vejen som deres egen baglomme.
- På en Arla-terminal er en medarbejder blevet påkørt af en el-hest. Problemet er, at medarbejdere, som går den korteste vej gennem bygningen, udsætter sig selv for fare. Men hvem gider gå omveje. En del går den vej for at besøge formands-

kontoret, og en oplagt tanke er derfor at flytte det. Ellers prøver nogle med forslag om hegn eller måske en slik-automat på den rute, man ønsker brugt.

- På grund af gnistfare forlanger Statoil, at man ved besøg lægger sin mobiltelefon fra sig. Mobiler er blevet lige så stor en del af personligheden for det moderne menneske som seksløberen for en cowboy – man føler sig nøgen uden, så kravet møder modstand. Der er forslag fremme om at give mobilejerne et afløseligt skab hver at lægge mobilen i. Eller få dem til at underskrive, at de ikke tager mobilen med ind. I nudging-teorien er dette et eksempel på begrebet konsistens: Man vil gerne holde det, man lover.

De gode ideer flyger i luften. Og giv nu ikke op, blot fordi den første idé måske ikke virker, opfordrer underviser Tine Busk:

- De, der arbejder professionelt med nudging bruger dage, uger og måske måneder på at analysere sig frem til den rigtige løsning, oplyser hun.

De, der er kommet for at få nudging i løsningskataloget på den professionelle hjemadresse, har fået noget at rive i. ■

Det rykker ikke nok ved adfærden at lave retningslinjer eller måske en video på traditionel vis, mener Ole Stær, Sygehus Lillebælt.



Angst skal slå ned i tide

Stor stigning i førtidspensioneringer som følge af angst. Jo tidligere, man griber ind over for angst, desto bedre

På tre år er antallet af nye tilkendelser af førtidspension på grund af angst vokset med 41 procent – fra 675 til 949. Angst udgør dermed nu cirka 30 procent af de tilkendte førtidspensioner, der er begrundet med psykiske lidelser. Dermed er angst alene årsag til, at flere førtidspensioneres end alle sygdomme i bevægeapparatet tilsammen.

Arbejdsmarkedet spiller en væsentlig rolle for antallet af danskere, der rammes af angstoplevelser. Angsten skyldes de mange forandringer på arbejdsmarkedet og i samfundet som helhed. En række eksperter anfører over for Ugebrevet A4, at angst skal tages i opløbet. Allerhelst

i barndommen, bemærker en enkelt, leder af Center for Angst, professor MSO på Institut for Psykologi på Københavns Universitet Barbara Hoff Esbjørn. Under alle omstændigheder er det vigtigt at sætte ind, for angsten bliver kronisk, bemærker stress-forsker Bo Netterstrøm.

STØTTENDE FORANSTALTNINGER

Selv om angstsymptomer tilsyneladende har bredt sig kraftigt i kølvandet på stress-epidemien, så er der ikke nogen, der bider på krogen, da ArbejdsmiljøNETs journalist i foreningens LinkedIn-gruppe spørger om erfaringer i arbejdet med angst i arbejdsmiljøorganisationerne. Heller

ikke mails til de arbejdsmiljømedicinske klinikker boner for alvor ud med stribevis af dokumentation for problemets omfang. Der kommer dog et svar fra Karen Brask, ledende psykolog, Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, Odense Universitets-hospital: Rigtig mange har angstsymptomer i forbindelse med deres stresslidelse, fortæller hun. Det kan være en hindring for at vende tilbage til arbejdet. Det er klinikkens erfaring, at mange arbejdspladser yder støtte til den sygemeldte, uden dog at have en decideret politik på området. Støtten kan bestå i at flytte sygesamtaler til alternative lokaliteter, fordi den syge oplever trykken for brystet ved at møde op på arbejdspladsen. Eller i at følge en person, der har svært ved at komme fra parkeringspladsen og ind på arbejdspladsen, ind ad døren.

En del må stoppe med at arbejde pga. angst. Det kan ofte hjælpe at modtage kognitiv terapi for angstsymptomer efter stress. ■

Læs Ugebrevet A4 om angst:
www.alturl.com/j8rmc

Nej til Arbejdstilsynets gruppesamtaler

Hos transportselskabet Keolis er alle ledere instrueret i at sige nej, når Arbejdstilsynet beder om en gruppesamtale.

Medarbejderne blev frustrerede, sagde projektdirektør Michael Brandt-Nielsen til DI i juni. Derfor har transportselskabet besluttet at takke nej, når Arbejdstilsynet under tilsyn anmoder om gruppesamtaler. Erfaringerne var mindre gode: Tilsynsførende, som blev ved at spørge om det samme om og om igen, indtil svarene var passende. Og en kritik af køreplanerne som stressende, fordi chaufførerne indimellem måtte køre stærkt for at overholde tiden. Men en køreplan er

mere stressende, hvis man må holde stille med utålmodige passagerer for ikke at komme foran tidsplanen, end hvis man skal køre med det samme for at holde tiden, anfører Keolis.

Ifølge DI giver samtalerne generelt anledning til misforståelser mellem virksomhederne og tilsynet. Bl.a. har Rigsrevisionen sidste år undersøgt Arbejdstilsynets metoder og foretaget interview med 12 virksomheder. Syv af dem kunne ikke genkende Arbejdstilsynets beskrivelse af arbejdspladsen. Manglende kendskab til branchen er også et problem i forbindelse med Arbejdstilsynets samtaler med medarbejdere.

I et svar til DI orienterer kontorchef Carsten Bendix om, at gruppesamtaler kun gennemføres, hvis ledelsen har givet samtykke, men at samtalerne er

Omgørelsesprocenten for påbud (dvs. hvor Arbejdstilsynets afgørelser helt eller delvist omstødes af Arbejdsmiljøklagenævnet) i 2015 var 28 procent i forhold til en omgørelsesprocent i 2014 på 34 procent og 36 procent i 2013.)

en anerkendt metode til at undersøge det psykiske arbejdsmiljø i dybden. ■

Metoderne

Læs mere om, hvordan Arbejdstilsynet indhenter viden om det psykiske og sociale arbejdsmiljø:
www.alturl.com/d24am



Bidrag til EU-evalueringen af maskindirektivet

Europa-Kommissionen er i gang med at evaluere, hvordan maskindirektivet fungerer i praksis i medlemslandene. Alle kan bidrage med erfaringer; virksomheder, brugere, forbrugere, offentlige myndigheder m.fl.

Der er åbent for bidrag til den offentlige høring frem til den 16. december 2016. ■



Læs mere online:
www.alturl.com/gkcs3

17. november 2016

Medlemsmøde
i ArbejdsmiljøNET
Region Øst:



Foto: Martin Nikolaj Bech, CC,
flic.kr/p/yFMZV

Arbejdsmiljøledelse på en byggeplads

- Avedøreværkets
omstilling til bioenergi

Program

- Rundvisning på byggepladsen
- Oplæg om arbejdsmiljøledelse af projektet

Tid: Kl. 13-15

Sted: Avedøreværket,
Hammerholmen 50,
2650 Hvidovre

Tilmeldingsfrist: 10. november

NEM-url til mødet:
www.alturl.com/spgun

29. november 2016

Årsmøder Region Nord
og Syd:



Hør om HELICOPTER WING Karup

ArbejdsmiljøNET Region Syd og Nord holder årsmøde sammen på Flyvestation Karup.

Program

- Kl. 9.30 - 10.00: Ankomst og kaffe
- Kl. 10.00 - 10.30: Introduktion til HELICOPTER WING Karup
- Kl. 10.30 - 12.00: Rundvisning
- Kl. 12.00 - 13.00: Frokost
- Kl. 13.00 - 15.00: Årsmøde for region syd og nord i to forskellige lokaler.

Sted: Flyvestation Karup,
Herningvej 30, Karup

Tilmeldingsfrist: 22. november

NEM-url til mødet:
www.alturl.com/256nw

15. december 2016

Årsmøde i Region Øst:



Seks år med strategisk arbejdsmiljø- arbejde

Program

- Kl. 14.00 - 15.00: Seks år med strategisk arbejdsmiljøarbejde, oplæg og erfaringsudveksling, v. Thomas Hermann, Coop Danmark
- Kl. 15.00 - 15.30: Årsmøde i ArbejdsmiljøNet Øst, dagsorden efter vedtægterne
- Kl. 15.30 - 16.00: Gløgg og æbleskiver

Tid: Kl. 14-16

Sted: Coop, Roskildevej 65,
Albertslund

Tilmeldingsfrist: 8. december

NEM-url til mødet:
www.alturl.com/fpwua

ArbejdsmiljøNET i Kolding 8.-10. maj 2017:

ET ARBEJDSMILJØ PÅ TO BEN

Èt skridt frem og ét skridt mere frem – sådan ser vi helst arbejdsmiljøet udvikle sig på vore arbejdspladser. Fremskridtene bliver nu engang størst, hvis vi kan skride sikkert fremad på to ben i stedet for at hinke på

kun det ene. ArbejdsmiljøNET i Kolding 8.-10. maj 2017 sætter fokus på en arbejdsmiljøindsats, der går på to ben og forbedrer både det fysiske og det psykosociale arbejdsmiljø.

Vi er allerede langt med programmet. Mød blandt andre:



På kanten af livet

Per Larsen – den tidligere chefpolitiinspektør er jovial og oprigtig når han medlevende, vedkommende, humoristisk og med en altid positiv tilgang fortæller om sit liv og levned. Per Larsen har bl.a. stået i spidsen for efterforskningen af Blekingegade-sagen 1988-91.

ARBEJDSSTILSYNET,
FORSKERE OG
VIRKSOMHEDER
DISKUTERER:
**2020-planen bør
gå på begge ben
- gør den det?**

I 2013 blev psykisk og fysisk arbejdsmiljø sidestillet i arbejdsmiljøloven. Men hvad vejer tungest på virkelighedens arbejdsmarked?

GET-TOGETHER: Den menneskelige faktor



Hvad nytter det, at teknologien fungerer, hvis mennesket svigter?

I lyset fra store katastrofer kan **historiker Rasmus Dahlberg** pege på årsager til, at menneskeskabte ulykker og katastrofer sker.

B&O Leaner, faster and stronger



Ny strategi fra 2011 – "leaner, faster and stronger" – har betydet, at miljøorganisationen i Bang & Olufsen i dag kun anvender få enkle værktøjer, der giver værdi for organisationen. Sikkerhed og ulykkesforebyggelse er højt på agendaen.

Miljøleder Vivi Randrup Kristensen.



FORSTÅ MENNESKESKABTE ULYKKER Stress rammer individuel, men løses i fællesskab

Pernille Rosenkrantz-Theil fortæller sin personlige beretning om at gå ned med stress og om at komme tilbage igen. Med inspiration til hvad familie, arbejdsplads og kolleger kan gøre for at hjælpe den stressramte – og om selv at få fat om tøjlerne i tilværelsen. Det handler om ansvar på arbejdspladsen blandt kollegerne og blandt cheferne.



GRIN MED JOHN HARMSSEN: Verdens bedste kollega

Lær at håndtere konflikter – og få et godt grin, når **John Harmsen** folder sig ud om "Verdens bedste kollega".



John Harmsen er foredragsholder, peptalker, oplægsleder og instruktør.

Det nye navn
for ArbejdsmiljøNETs
årskonference er
**ArbejdsmiljøNET
i Kolding**

Navnet fortæller kort og enkelt om den årlige konference i april eller maj, hvor arbejdsmiljøprofessionelle på danske arbejdspladser mødes, får ny inspiration og udveksler erfaringer.

Dato: 8.-10. maj 2017
Sted: Comwell, Kolding



Sæt kryds i kalenderen

arbejdsmiljonet.dk/events/arbejdsmiljoenet-kolding-2017