

arbejdsmiljø**NET**



TEMA: Højt arbejdspress

Vi kan ikke løbe fra vores biologi

Indret arbejdslivet i overensstemmelse med den måde, vi som mennesker er indrettet på biologisk og kognitivt, foreslår Tue Isaksen

ArbejdsmiljøNET i Kolding 8.-10. maj:

Stress må ikke blive tabu

Am-Pro stiftet:

Arbejdsmiljøprofessionelle skal på banen

Arbejdsmiljøstrategi i COOP:

Vi skal kende vores udgangspunkt

Indhold

Paraplyorganisation for arbejdsmiljøprofessionelle er nu stiftet	3
TEMA: Højt arbejdspress Det er Danmarks skyld	4
Vi skal turde tale om stress	8
Sengene der forsvandt	8
Brug robotter til det tunge og slidsomme i byggeriet	11
Stram styring betaler sig	12
Med Lokalbus til en sundere livsstil	14
Arbejdsmiljøstrategi: Vi skal kende vores udgangspunkt	16
Sikkerhed med et glimt i øjet	19
Kampagner skal være afvekslende	19

-  medlemmer
-  nyhedsBREV
-  MELD dig ind

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



arbejdsmiljøNET

Næste nummer maj 2017

Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet tirsdag den 2. maj

Redaktør Søren Dam Nielsen, Fagsagen, Energivej 3, 4180 Sorø, mobil 22 99 53 75, soren@fagsagen.dk, www.fagsagen.dk

Layout Michael Blomsterberg, Fingerprint reklame, www.fingerprint.dk

Tryk Jørn Thomsen Elbo A/S, Essen 22, 6000 Kolding
ISSN 1904-755X
ISSN 1904-7568 (elektronisk udgave)

Annoncer Vendemus, Louise Trankjær, M. 27 85 70 82, louise@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 Annika Thorslund

info@arbejdsmiljonet.dk, telefon 2278 3107

www.arbejdsmiljonet.dk



ArbejdsmiljøNETs **aktivitetskalender**

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



Afbud: skriv til info@arbejdsmiljonet.dk

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



Paraplyorganisation for arbejdsmiljøprofessionelle er nu stiftet

Den 20. januar holdt en ny paraplyorganisation for fem arbejdsmiljøorganisationer - AM-PRO - stiftende årsmøde.

Paraplyen er i flere år blevet slået ud, når lejligheden bød sig til samarbejde mellem de fem medlemsorganisationer: ArbejdsmiljøNET, IDA Arbejdsmiljø, Arbejdsmiljørådgiverne, Dansk Selskab for Arbejds- og Miljømedicin og Center for Studier i Arbejdsliv. Nu er Paraplyorganisationen for Arbejdsmiljøprofessionelle (AM-PRO) formelt stiftet med årsmøde den 20. januar - samme dag, som Donald Trump blev indsat som amerikansk præsident. Som paraplyorganisationens første formand Anders Kabel med et grin bemærker, så var Donald Trump ikke den eneste store forandring, verden oplevede denne dag.

HVAD AM-PRO SKAL UDRETTE

Det er en bærende tanke med AM-PRO, at den professionelle, systematiske og vidensbaserede indsats for at fremme et godt arbejdsmiljø bør indtage en mere synlig og fremtrædende plads i den samlede arbejdsmiljøindsats. Det er en ambition, at de fem organisationer via AM-PRO kan få lejlighed til at bidrage, når fremtidige arbejdsmiljø-tiltag i Danmark bliver tilrettelagt.

- Det er ikke nogen hemmelighed, at vi synes, det arbejdsmiljø-professionelle miljø bør have en plads i den dialog, der føres om fremtidens arbejdsmiljøindsats, siger Anders Kabel. Han gør opmærksom på, at det fagligt funderede arbejdsmiljøarbejde i mange lande, vi ellers plejer at sammenligne os med, har langt mere pondus og gennemslagskraft.

- I mange andre lande har man langt kraftigere arbejdsmiljøfaglige institutioner, som støtter virksomhederne og de arbejdsmiljøprofessionelle, de har ansat. I Danmark overlader vi primært ind-



satsen til arbejdsmiljøorganisationerne (AMO) med støtte fra Arbejdstilsynet, anfører Anders Kabel. Indsatsen bærer indimellem præg af, hvordan den enkelte AMO er klædt på. Hvilken viden, arbejdsmiljørepræsentanterne er i besiddelse af. Eller de interesser, de måtte have. Systematikken mangler. Og Arbejdstilsynets kontrol kan ikke gøre det alene.

- Politikernes automatreaktion med mere kontrol og hårdere straffe er næppe svaret på de udfordringer, som den danske arbejdsmiljøindsats døjer med: Det er hverken realistisk eller hensigtsmæssigt at basere sikringen af et godt arbejdsmiljø alene på frygt for kontrol og straf, mener Anders Kabel. Derfor bør det arbejdsmiljøprofessionelle lag i indsatsen arbejde for at indtage en mere central rolle. placering.

TILTRO TIL DEN GODE VILJE

AM-PRO skal være til for alle arbejdspladser i Danmark. De, der kan og vil. De, som vil, men ikke kan. Og de, som hverken kan eller vil.

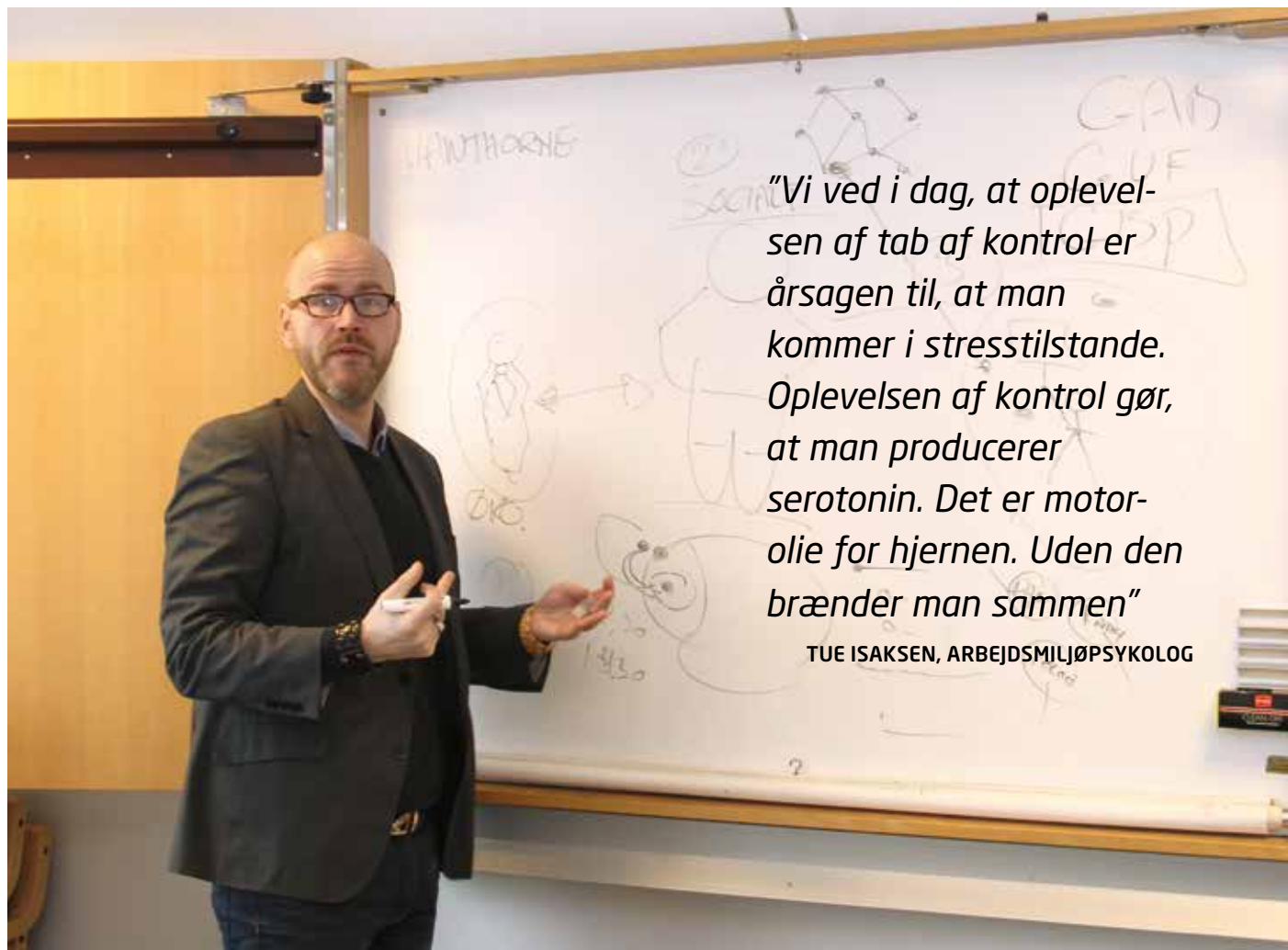
- Vi har nok en grundlæggende tro på det bedste i folk. Det nemmeste er selvfølgelig at hjælpe dem, der kan og vil. Men vi vil gerne være med til at udvikle metoder, der kan gøre det nemmere for andre at komme i gang med arbejdsmiljø-

Fem organisationer mødtes 20. januar og stiftede AM-PRO - Paraplyorganisationen for Arbejdsmiljøprofessionelle. Fra venstre er det Thomas Hermann, næstformand for ArbejdsmiljøNET, Sidsel Lond Grosen (formand for CSA), Poul Sørensen (bestyrelsesformand, Arbejdsmiljørådgiverne), Ole Carstensen (formand for DASAM), Anders Kabel (IDA Arbejdsmiljø) og Arne Helgesen (direktør, Arbejdsmiljørådgiverne).

arbejdet. Eksempelvis at sikre, at der er nogle, der har forstand på arbejdsmiljø i virksomhederne. Eller sikre adgang til personer med viden om arbejdsmiljø. Men det er noget, vi først må udvikle konkrete løsninger på i dialog med de arbejdsmiljøpolitiske aktører, siger Anders Kabel.

FÆLLES MØDER OG TÆNKETANK

Formelt har AM-PRO fire formål. Udover ønskerne om at bidrage til den arbejdsmiljøpolitiske debat og arbejde for en bredere funderet indsats, er paraplyorganisationen også til for at udbygge samarbejdet mellem de fem medlemsorganisationer og for at styrke det internationale samarbejde mellem arbejdsmiljøprofessionelle, blandt andet gennem ENSHPO (det europæiske netværk af arbejdsmiljøprofessionelle organisationer). Der er både meget jordnære og mere vidtløftige ideer om, hvordan formålene føres ud i livet. Blandt de første vil AM-PRO helt konkret fortsætte med at danne ramme om fælles møder. I den ambitiøse afdeling har organisationerne bag AM-PRO bl.a. drøftet muligheden for at etablere en uafhængig tænketank for arbejdsmiljø. Ideen om en tænketank vil i 2017 blive vendt med flere centrale aktører i og omkring dansk erhvervsliv. ■



“Vi ved i dag, at oplevelsen af tab af kontrol er årsagen til, at man kommer i stresstilstande. Oplevelsen af kontrol gør, at man producerer serotonin. Det er motorolie for hjernen. Uden den brænder man sammen”

TUE ISAKSEN, ARBEJDSMILJØPSYKOLOG

Det er Danmarks skyld

Hertillands indretter vi arbejdslivet stik imod det, vi burde, hvis vi fulgte vores menneskelige biologi, siger arbejdsmiljøpsykolog Tue Isaksen.

To procent skal de spare om året, de danske sygehuse, skoler og sociale institutioner. Det fører til uholdbare tilstande med højt arbejdspress for medarbejderne, lyder det igen og igen fra bl.a. medarbejdernes faglige organisationer. Også i private virksomheder forsøger man at stramme op og skære ind til benet for at effektivisere og øge produktiviteten. Men er det egentlig årsagen til det høje arbejdspress, mange oplever? Ja og nej, siger arbejdsmiljøpsykolog Tue

Isaksen, der er aktuell med bogen ”Biologisk Stress - set gennem samfundsudviklingens øjne”.

EGOTRIPPET MØDER SIT WATERLOO

Det helt store problem i Danmark er, at forestillingen om individernes ukrænkelige ret til selvbestemmelse og frihed gennemsyrrer samfundet på kryds og tværs. Det kommer til udtryk i den måde, vi opdrager vore børn på, den måde fagforeningerne stiller krav for medlemmerne på og den måde, Folketinget lovgiver på. Grænserne for børnene er ikke-eksisterende. Rammerne for de voksnes arbejdsliv er uklare og udvaskede. Store grupper af lønmodtagere har i kraft af deres uddannelse og faglige kultur stålsatte ambitioner for, hvad der skal til, for at de personligt leverer den ydelse, de er sat i verden for. Lederne

bremses dem ikke. Men med tusinder af dagligt stress-sygemeldte danskere kan man spørge, om ikke egotrippets kultur har mødt sit Waterloo? Det mener Tue Isaksen, der plæderer for at vende tilbage til tidligere tiders dyder som fællesskab og solidaritet.

ALT KAN DISKUTERES

Folkeskolereformen er et godt eksempel på, hvor vidt vi har drevet individualiseringen, påpeger Tue Isaksen. Selv om reformen er politisk besluttet på Christiansborg, så levner det danske system plads til, at lærerne kan gå på gaden og erklære: ”Tankerne i den reform er vi ikke enige i.”

- Et øget arbejdspress i folkeskolen kan hænge sammen med, at man som lærer gerne vil fastholde et begreb som dannelse. At lærerne siger: Vi er ligeglade

◀ **Vi skal bruge vores viden om menneskets biologi til at skabe mere harmoniske arbejdspladser, mener Tue Isaksen.**

med, at dannelse ikke er en del af den nye reform, anfører Tue Isaksen. Det får lærerne ifølge Isaksen lov til, fordi det at være skoleleder i Danmark indebærer, at man anerkender, at en lærer selv bestemmer, hvordan hun vil undervise.

- Lederen skal være normativ. Hun må kun sige til læreren, at hun skal undervise i dansk, pointerer Tue Isaksen. Hvis læreren så ikke selv er i stand til at fjerne gamle arbejdsopgaver og erstatte dem med nogle af de opgaver, der ligger i den nye reform, så er der ingen, der kan. Da bliver læreren overbebyrdet, fordi hun vil leve op til sine egne idealer, og fordi lederen ikke må blande sig.

MAN MÅ AFGIVE FRIHED

På den måde drives lærere ved egen kraft ind i et stadig mere fortravlet arbejdsliv, og lærernes fagforening bakker det op. Ikke fordi Danmarks Lærerforening ønsker at se sine medlemmer bukke under med stress. Men fordi fagforeningen vægter friheden til selv at tilrettelægge undervisningen som en afgørende værdi for lærerne.

- Faglige organisationer kan altså blive en af årsagerne til øget arbejdspress, udlæder Tue Isaksen.

- Når vi taler øget arbejdspress, er vi nødt til at kigge efter løsninger på steder, hvor det er ubehageligt at kigge. Som medarbejder kan jeg være nødt til at afgive noget frihed for at slippe for noget af det arbejde, jeg har, tilføjer han.

DEN ENKELTE STYRER

Tue Isaksen ser samme tilbøjelighed til at overlade styringen til den enkelte mange andre steder i systemet Danmark.

- En af konsekvenserne er, at det nærmest ikke er til at drive en præcis jobprofil for en medarbejder op nogen steder. En profil, der beskriver, hvad personen konkret skal lave. Det, der findes, er værdibaseret og kan fortolkes, bemærker han. Som medarbejder er man igen overladt til selv at definere indholdet af sin arbejdsdag.

Det værdibaserede optræder også i eksempelvis formålsparagraffer for folkeskoler eller politiske budskaber om inklusion, der er vage og ikke beskriver kerneopgaven. Det overlader igen medarbejderne til at handle ud fra deres egen faglige selvforståelse. Det kunne være fint, hvis ressourcerne fulgte med. Men det er langt fra altid tilfældet.

ET NYT ARBEJDSLIV

Tue Isaksens budskab er kort og godt, at vi har drevet det for vidt med individualiseringen af samfundet og arbejdspladserne. Tiden er inde til at af-individualisere arbejdslivet. I dagens Danmark prøver vi at styre et samfund, samtidig med at

vi vil give individerne maksimal frihed. Det kan ikke lade sig gøre. Det kommer ud af kontrol:

- Vi ved i dag, at oplevelsen af tab af kontrol er årsagen til, at man kommer i stresstilstande. Oplevelsen af kontrol gør, at man producerer serotonin. Det er motorolie for hjernen. Uden den brænder man sammen, forklarer Tue Isaksen.

I den nuværende situation fylder indstillingen til arbejdslivet langt mere end fx arbejdsdagens længde:

- Jeg tror ikke, en 30-timers-uge vil løse problemet, fordi det er et spørgsmål om indstilling. Udenlandske ledere, der kommer til Danmark, finder ud af, at selv om det er spændende at arbejde med selvstændige og problemløsende medarbejdere, så betyder det også, at de er egenrådige. De er styret af indre værdier, engagement og mening med arbejdet. Men konsekvensen er, at man driver sig selv til stress.

TYDELIGE RAMMER

Sat på spidsen har vi et samfund, hvor alt er til debat. Det er en slags ramme, men den er meget flydende.

- Nobelpristageren Daniel Kahnemann har vist, at de rammer, vi sætter, har enorm indflydelse, på de svar, vi får. Overfor tilhørerne til mine foredrag har jeg somme tider spurgt, hvor mange funktionelle analfabeter de tror, der er i Danmark. Svarene bliver vidt forskellige, alt efter om jeg beder dem svare på, om det er flere eller færre end 10.000 – eller ▶

Mandag den 20. marts 2017

Søvn og safety walk

Årsmøde for ArbejdsmiljøNET Region Syd og Nord

- Oplæg og drøftelse om sammenhængen mellem søvn og arbejdsmiljø
- Safety Walk i testafdelingen på Velux
- Årsmøde i Region Syd og Nord

Program

- 10.30 Velkommen, præsentation og program
- 10.45 Indlæg ved læge Jens Brandt, CRECEA, om "søvn og arbejdsmiljø".
- 12.00 Frokost (i samme bygning som vindtunnelen)
- 12.45 Rundtur (safety walk) i testafdeling/del af produktionen hos Velux
- 13.45 Tilbage i undervisningslokalet (opsamling)
- 14.00 Vi deler os i Nord og Syd og gennemfører årsmødet
- 15.00 Samling i undervisningslokalet
- 15.15 Tak for i dag.

Sted: VELUX, Industrivej 19C, Østbirk (vindhule)
Tilmelding: arbejdsmiljonet.dk/events/soevn-og-safety-walk

► flere eller færre end en million, fortæller Tue Isaksen. Med den indsigt i bagagen bør vi snarest kaste os over en bevidst udformning af samfundets, organisationernes og individernes rammer.

DEN FJERDE VEJ

Gennem de seneste 150 år har styringen af arbejdsmarkedet udviklet sig i takt med, at psykologien fandt nye måder at forstå menneskelig motivation på. I begyndelsen mente man, at mennesker først og fremmest går på arbejde for at tjene penge. Senere opdagede man, at indflydelse på eget arbejde var en væsentlig motivationsfaktor. I 70'erne begyndte man at leve for at arbejde i stedet for at arbejde for at leve. Arbejde blev en central del af det enkelte menneskes identitet og selvopfattelse. Det lever vi stadig med i dag. Tue Isaksen peger på, at der er behov for en fjerde vej – et fjerde paradigme. Grundstammen i det fjerde paradigme er, at rammerne skal være mere tydelige.

- Vi har brug for et paradigme 4, hvor vi i højere grad indretter os ud fra vores biologi, siger han. Det begynder med, at vi accepterer, hvem vi er som mennesker, i stedet

for at tro, at vi kan ændre på alting efter vores forgodtbefindende.

LUGTEN I BAGERIET

Et andet centralt element i Tue Isaksens bud på et fjerde paradigme er derfor, hvad han kalder følgeskab. Når der er klare rammer på en arbejdsplads, byder man kolleger velkommen til et miljø, de ikke får mulighed for at sætte spørgsmålstegn ved.

- Sådan er det ikke i dag. Jeg er eksempelvis mange gange stødt på personale-møder, hvor man diskuterer, hvilken faglig retning, man skal gå i. Når mødet slutter, tror man, at man er enige, men alligevel bevæger medarbejderne sig bagefter i hver sin retning. Man skal acceptere, at på en given arbejdsplads, laver man det, man er sat til, forklarer Tue Isaksen. Fællesskabet må komme før individet.

KONKRET BIOLOGI

Der skal være rammer, og de skal passe til vores biologi. Der er rammer, som tvinger arbejdstagere til uhensigtsmæssige arbejdsformer. Rammer, som ikke tager højde for, hvordan mennesker virker kognitivt. Når man eksempelvis tvinger lærere i folkeskoler og gymnasier til at forberede sig på skolerne, så tager forberedelse længere tid. Ergo vil det være en god idé at give lærere uforstyrret fred til forberedelse.

- Hver gang en hjerne bliver forstyrret, tager det et kvarter at blive fuldt koncentreret igen. Politisk forstår man ikke, at lærerne har svært ved at nå det, når de har samme tid til rådighed. Lærerne har svært ved at sætte ord på. Og så taler man forbi hinanden, analyserer Tue Isaksen skolernes aktuelle krise.

DEN FRISKE FORMIDDAG

Læg kognitivt krævende arbejde først på dagen. Mennesker fungerer bedst

om formiddagen. Det kognitive batteri er fuldt opladet.

- Det arbejde, der vil tage dig 30 minutter om formiddagen, vil du skulle bruge 45 minutter på om eftermiddagen. Derfor skal krævende opgaver lægges om formiddagen, mens sådan noget som kundemøder passer godt til om eftermiddagen, fremsætter Tue Isaksen.

DEN INDPRENTEDE HJERNE

Der kan også være behov for at overveje, hvilke personer, der egner sig til hvilke opgaver. På børne- og ældreområdet beklager man sig over et stort bureaukrati. Der er muligvis også mere, end godt er. Men en vigtig årsag til, at bureaukratiet føles som en tung byrde, skal findes i hjernen: Mennesker, der i store dele af deres liv har arbejdet med sociale opgaver, har også kognitivt udviklet stor social kapacitet. Hvis man tager et billede af hjernen, kan man simpelthen se, at hjernens centre for sociale kompetencer er større end hos mange andre, mens eksempelvis hjernens analytiske del er knap så udviklet. Og godt nok er hjernen plastisk. Men når disse mennesker pludselig skal bruge hjernefunktioner, som normalt ikke bliver benyttet ret meget, så går det galt:

- Når hjernen skal bruge en funktion, den ikke er vant til at bruge, skal man bruge meget energi. Det kan give stress, påpeger Tue Isaksen. Det vil være bedre at ansætte mennesker, der har de kompetencer, der skal til for at håndtere store mængder papirarbejde.

FÆLLESSKAB

Der er mange andre gevinster at hente ved at lade arbejdsmarkedets indretning spejle vores biologi. Det kan eksempelvis være at indrette arbejdsdagen efter årstiderne – eller bruge teknologi, så det hjælper os med at minimere vores behov for multi-tasking. Der er mange muligheder. Men den største gevinst ligger i at skrue op for fællesskabet og nedtone ego'erne. At vi bliver bedre til i solidaritetens navn at acceptere at arbejde under rammer og med mål, vi måske ikke selv har defineret.

- Du kan ikke tænde for Godaften Danmark, uden at der er mennesker i studiet, der har forfulgt ét eller andet personligt mål. I øjeblikket ophøjer vi den slags mennesker. Det, jeg bare spørger om, er: Hvor er solidariteten, og hvor er fællesskabet? ■

Man skal i højere grad acceptere, at man på en given arbejdsplads laver det, man er sat til, siger Tue Isaksen.

TRÆNINGSTILBUD PÅ ARBEJDSPLADSEN ER EN INVESTERING I MEDARBEJDERNES SUNDHED

*Tiden er knap og behovet for at røre sig stort.
Derfor er fitnessfaciliteter på jobbet den rigtige
vej til en sund hverdag.*

Det er ingen hemmelighed, at jævnlig motion spiller en væsentlig rolle for vores effektivitet, energiniveau og generelle livskvalitet. I en travl hverdag kan det være svært at afsætte tid til at pleje sig selv og sin krop. Det har mange virksomheder indset og derfor valgt at indrette fitnessrum til medarbejderne, som så kan klare træningen før eller efter arbejde. En investering der også kommer virksomheden til gode.

✓ **Motion giver sundere, stærkere og gladere medarbejdere** → mere energi og overskud samt færre sygedage*

✓ **Træning med kollegaer styrker fællesskabet** → endnu bedre arbejdsmiljø

✓ **Medarbejderne slipper for transport til og fra et fitnesscenter** → mere tid til arbejde, familie og venner

✓ **Det er et attraktivt medarbejdergode** → sundhed har stor betydning, så det er et plus at kunne træne på arbejdspladsen

✓ **Faciliteterne er tilpasset medarbejdernes behov og krav** → træning på deres præmisser

✓ **Det er motiverende at have træningsfaciliteter lige ved hånden** → flere kommer i gang med at træne → flere glade og sunde medarbejdere

* Det er påvist, at motion og træning nedsætter sygefraværet.

Kilde: Sundhedsstyrelsen.

” Vi oplever udelukkende positive virkninger og tilbagemeldinger på vores tilbud om træning til medarbejderne.

Bla. har vi erfaret, at det giver et socialt samvær på tværs af funktioner og afdelinger, hvilket skaber et bedre miljø på arbejdspladsen. Vi oplever også, at fitnessfaciliteterne er en af de ting, nye medarbejdere fremhæver som værende en meget positiv ting ved arbejdspladsen. Og vigtigst af alt betyder vores tilbud, at vi oplever sundere, gladere og mere energifyldte medarbejdere.

Det har altså skabt – og skaber fortsat – stor værdi for os.

*Tommy Troelsen
Fitnessansvarlig,
Topdanmark*

TILPAS UDBUDET TIL DIN VIRKSOMHED

For nogle virksomheder er det tilstrækkeligt med fx et par løbebånd og nogle håndvægte. For andre giver det mening at indrette et komplet fitnesscenter – og så er der alt derimellem. Der er rigtig mange muligheder afhængigt af virksomhedens størrelse, økonomi etc.

Pernille Rosenkrantz-Theil holder foredrag på ArbejdsmiljøNET i Kolding den 8. - 10. maj.

Vi skal turde tale om stress

»Stress er helt klart et større problem her på Christiansborg, end offentligheden har kendskab til. Vi ved godt hvem det er, mange af os,« afslørede Pernille Rosenkrantz-Theil til B.T. i maj 2016.

Selv siger kun et fåtal af de stressramte politikere det højt. Stress er et tabu på Christiansborg, for frygten for, om andre kan bruge det imod én, eller at ærgerrige kolleger skal overhale en indenom får politikerne til at bide tænderne sammen og lide i tavshed.

Pernille Rosenkrantz-Theil valgte at stå åbent frem. Det betyder bl.a., at politikere i krise indimellem banker på hendes dør for at få et godt råd. Hun er i dag også en stor inspirationskilde for arbejdspladser, der gerne vil gøre en større indsats for at undgå stress. Det handler bl.a. om, at chefer, kolleger, familie og venner er med til at tage ansvar. Vi skal turde tale om stress og spørge andre, hvordan de går og har det, siger hun bl.a. ■



Meld dig til nu

Meld dig til ArbejdsmiljøNET i Kolding 2017 på www.arbejdsmiljonet.dk
Meld dig til nu for at sikre et værelse på Comwell i Kolding, hvor konferencen holdes.

Sengene der forsvandt

Når færre ligger i seng på sygehuset, må personalet sætte arbejdstempoet i vejret

For de senge, som faldt, var der nye arbejdsopgaver overalt, for nu at omskrive en strofe fra *Det haver så nyligen regnet* en smule. Med byggeriet af det nye Aarhus Universitetshospital fulgte en beslutning om at skære ned på antallet af sengepladser. Konsulenter tilknyttet sygehusbyggerierne har regnet sig frem til, at de nye supersygehuse alene i kraft af deres størrelse vil give højere produktivitet. Derfor kan man spare sengepladser.

MEST RASKE SOVER HJEMME

Hvad de imidlertid ikke har taget i betragtning er, at når man fjerner en seng, så vil det ofte være en næsten rask patient, der må sove hjemme. De rigtigt syge og mest arbejdskrævende patienter bliver på sygehuset. Selv om mange afdelinger endnu ikke er flyttet til det nye supersygehus, er sengelukningerne i fuld gang, for personalet kan bedre omstille sig med gradvis fjernelse, end hvis alle sengelukninger skulle ske på selve flyttedagen.

Når man fjerner et antal senge, bliver et antal sygeplejersker og sosu'er samtidig bedt om at finde et andet arbejde. Logikken tilsiger, at hvis 100 kan klare patienterne i 100 senge, så kan 90 klare patienterne i 90 senge. Men sådan er det kun, hvis sengene hver især er lige arbejdskrævende. Hvad de altså ikke er. Ergo giver færre senge mere arbejde til dem, der er tilbage.

UÆNDRET SYGESTRØM

Samtidig holder patienterne ikke op med at blive syge, blot fordi sengene ikke er der. Så hvis personalet på de afsnit på Aarhus Universitetshospital, som har mistet senge, skal kunne holde skruen i vandet og klare skærene, så må

de lægge kursen om – for nu at blive i det marine.

- Der er afdelinger, som har haft succes med at omlægge patientforløbene efter lukning af sengepladser. Som har gennemgået patientforløbene minutiøst, og på den måde skaffet plads til at lukke sengene, fortæller Kirsten Hansen, der er sygeplejerske på intensiv-afdelingen, næstformand i MED-udvalgets arbejdsmiljøudvalg og med plads i regionens MED-udvalg.

Men der er også afdelinger, som ikke har foretaget sig ret meget andet end bare løbe stærkere. Det er i de afdelinger, at ikke bare personalet selv, men også Arbejdstilsynet har lagt mærke til, at arbejdspresset er steget dem over hovedet.

- Arbejdstilsynet har fundet anledning til at løfte pegefingeren over for nogle afdelinger og sige: Det her slider for hårdt. Her skal gøres en indsats. Det er de afdelinger nu i gang med, fortæller Kirsten Hansen.

SKRU PÅ ARBEJDSMILJØ-KNAPPEN

Færre sengepladser, besparelser i Region Midtjylland samt statskravet om to procents effektivisering årligt. Der er nok, der presser os, siger Kirsten Hansen. Sygeplejerskerne på nogle afdelinger må både tale i telefon og skrive rapporter, mens de indtager klap-sammenmadder til frokost. Kan man klare presset ved at arbejde smartere og tilbyde mellemlederne nogle kurser i stress og arbejdstilrettelæggelse?

Det er i hvert fald den model, Kirsten Hansen går efter sammen med arbejdsmiljøkoordinator Lone Kaiser og de andre i AMO.

- Vi arbejder konstruktivt med at ændre de vilkår, vi har, så vi får mere ►



Tryghed. Trivsel. Glæde. Engagement. Overskud.

Hvad er et godt arbejdsmiljø? Mange virksomheder har haft fokus på at skabe et sikkert arbejdsmiljø, men har glemt trivsel og det psykiske arbejdsmiljø. Vil I skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø?

Så hjælper Bureau Veritas jer på vej! En struktureret og systematisk tilgang er den direkte vej til et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Bureau Veritas giver jer de redskaber, der er brug for! Se mere på: www.bureauveritas.dk

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

Oldenborggade 25-31
DK-7000 Fredericia

Vesterbrogade 149
DK-1620 København V

Willemoesgade 2, 3. sal
DK-6700 Esbjerg

Move Forward with Confidence



**BUREAU
VERITAS**



AV!

Medarbejdernes smerter koster milliarder

Styrk medarbejderne med FysioFilm

Få adgang til korte øvelser på film, som kan lindre smerter og give mere energi. Alle øvelser tager udgangspunkt i konkrete udfordringer som for eksempel ondt i nakke, håndled eller ryg. Med FysioFilm kan hver medarbejder på en enkel og effektiv måde hjælpe sig selv til at få det bedre.

Prøv **30** dage gratis

Fakta, der kan mærkes

20 procent af alle sygedage skyldes ondt i lænderyggen. Smerterne koster 5,5 mio. ekstra sygedage om året og 4,8 mia. kr. i tabt produktion.

Kilde: Sundhedsstyrelsen



Tlf.: 4030 7018 . fysiofilm.dk

► tid til kerneopgaven. Bl.a. ved at ændre på arbejdsgangene og understøtte med IT og ny teknologi, fortæller Lone Kaiser. Det er sygehusets generelle strategi.

TRIOERNE ER NØGLEN

På arbejdsmiljøområdet er øjnene rettet mod de centrale, såkaldte "trioer" på de enkelte afsnit – leder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant. Trioerne er nøglen til bedre arbejdsmiljø:

- Vi lægger det meget over til arbejdsmiljøgrupperne i de enkelte afsnit selv at lave en indsats, forklarer Kirsten Hansen.

- Vi har udbudt kurser for trioer om, når vilkårene for kerneopgaven ændrer sig, oplyser Lone Kaiser. Kurserne giver dem metoder at arbejde videre med i afsnittene.

- Den anden streng, vi arbejder med, er at have fokus på stress. Vi har lavet retningslinjer og en kampagne, og vi har givet trioer redskaber til at arbejde med forebyggelse og håndtering af stress. Vores intention er også her at gøre det forholdsvis nemt for trioer at arbejde videre på egen hånd i afsnittet, fortæller Lone Kaiser.

FRA PRES TIL MOTIVATION

Oven i alt det andet står en flytning til det nye supersygehus på markerne ved Skejby for døren. Det lægger ekstra pres på især funktionslederne, bemærker Lone Kaiser. Afdelings- sygeplejersker, ledende lægesekretærer og bioanalytikere samt overlæger. De skal både få hverdagen til at fungere og stå for flytningen. En række af korte kurser er linet op til dem. Kurserne skal bl.a. hjælpe dem til at finde motivationen.

- Vi prøver at få dem til at fokusere på deres eget arbejdsliv. Hvad giver mig energi, og hvad dræner mig. Få dem til at undgå at skære det arbejde væk, der giver dem energi og finde andre til at lave det, der dræner dem. Det kan eksempelvis være vagtplanlægning. Det kunne jo være, der fandtes en anden, der var bedre til det, siger Lone Kaiser. Kurserne handler om planlægning og struktur, coping i en verden med krydspres, den svære samtale osv. Man kan tage kurserne enkelt-dags eller samlet. Det er fleksibelt.

AT HJÆLPE HINANDEN

Alt i alt er arbejdsmiljøindsatsen over for højt arbejdspress, hvor den skal være, mener Kirsten Hansen:

- Jeg tænker, vi har de tilbud, vi skal have.

For de enkelte medarbejdere kører der kurser i mindfulness. Bliver man ramt af stress eller symptomer, kan man få kurser og samtaler hos Arbejdsmedicinsk Klinik.

Og så er det ellers ude i afsnittene, at det travle arbejdsliv skal lægges i rammer, der er til at leve med.

- Vi kan hjælpe hinanden, anfører Kirsten Hansen.

- Som arbejdsmiljørepræsentanter kan vi hjælpe kolleger i afdelingerne, hvis vi kan se, det er for meget, og sige: Ved du hvad, det her går ikke mere. Nu må du gå til din leder. Man kan også prøve at lave en apv på det. Gå i dybden og beskrive, hvad der belaster, forklarer hun.

- Flere resurser ville være dejligt, men det tror jeg ikke, vi får, siger Kirsten Hansen.

- Jeg tror, vi skal gå en anden vej og beskrive, hvad det gør ved os, at vi ikke kan yde den hjælp og pleje, som vi kan se patienterne har behov for, bemærker hun. ■



Brug robotter til det tunge og slidsomme i byggeriet

Hvis den danske byggebranche automatiserede de tunge løft og de mest ensformige opgaver, ville det løse mange problemer for alle parter. Håndværkere kan nemlig bygge ikke bare bedre og hurtigere, men også sundere med robothjælp.

KRONIK AF TOM TOGSVERD, FORMAND FOR ROBOCLUSTER OG MICHAEL H. NIELSEN, FORMAND FOR INNOBYG
(BRAGT I UDDRAG)

Når en håndværker kommer hjem efter en lang arbejdsdag på byggepladsen, hvor både problemknuserhjerne og fysik har været på overarbejde, kan det være svært at forestille sig, at en robot kunne have været til nogen nytte.

Der findes jo ingen robotteknologi og kunstig intelligens, der selv kunne have håndteret alle dagens komplekse opgaver, uforudsigelige ændringer og kreative løsninger. En håndværkers arbejde – med en solid uddannelse samt viden og erfaring høstet fra praksis som ballast – kan ikke bare sådan lige automatiseres.

Men mindre kan også gøre det! For behøver det være en håndværkers, et menneskes led og muskler, der tager alle de tunge løft? Der løfter de gipsplader, der skal monteres? Borer alle hullerne i loftet? Fræser ud mellem hver eneste mursten på en facade?

Hvis man kunne programmere fleksible robotter til de tunge og ensformige opgaver, kunne robotter og håndværkere *sammen* ikke bare udføre opgaverne hurtigere og med langt mindre nedslidning, det kunne også gøres mere rentabelt.

Robotfirmaer som WallMo, Robot at Work, Universal Robots, Construction Robotics og nLink leverer faktisk allerede disse løsninger til byggepladser rundt omkring i verden. Men i den danske byggebranche er graden af automatisering indtil nu forsvindende lille.

Til gengæld er realiteterne: Masser af ensidige, gentagne bevægelser. Mange tunge løft. Forcering for at overholde deadlines. Udsigt til mangel på arbejdskraft. Ventetid, forsinkelser og misforståelser. Og mange arbejdsulykker.

Robotter er naturligvis ikke et mirakelmiddel, der kan fikse alle byggeriets hovedpiner. Men meget kan gøres smartere, end det bliver gjort i dag. Mere effektivt. Arbejdsmiljømæssigt sundere. Og mere rentabelt og konkurrencedygtigt.

Tilbageholdenhedens pris er, at byggeriet ikke får gavn af oplagte muligheder for at forebygge nedslidning, arbejdsulykker og forsinkelser i byggeprojekter – og heller ikke af teknologiens indlejrede effektiviseringer og løbende opsamling af data til kvalitetssikring.

Enkelte entreprenører efterspørger dog allerede de nye teknologier, og det er da også nu, man skal forsøge sig med dem – ellers vokser risikoen for, at endnu flere entreprenører må afslå opgaver - eller miste dem til højteknologiske konkurrenter.

I RoboCluster og InnoBYG er det vores klare overbevisning, at det nu er byggebranchens tur til at nyde gavn af robotterne.

Men det sker ikke af sig selv. Der står ikke robot-research på arbejds-sedlen. For der er jo travlt på byggepladsen: Projekter. Deadlines. Morgendagens opgaver.

Der skal en katalysator til. Vi har set potentialet og tager udfordringen med at være frontløbere op. Som innovationsnetværk har RoboCluster, InnoBYG og BrandBase rejst små 1,4 mio. kr. fra blandt andet Industriens Fond. Disse penge skal bruges på at booste automatisationsgraden i den danske byggebranche.

Nu sparker vi sammen døren ind til byggebranchen, så også håndværkerne kan frigøres til at improvisere og analysere og løse opgaver med stor variation og kompleksitet.

I en typisk skurvogn eller håndværkerbil ligger der i dag meget forskelligt værktøj, som slet ikke fandtes for bare 50 år siden. Fremover finder man måske også droner, robotarme, mobile robotter og andre smarte teknologier med indbygget kunstig intelligens.

Det er vores ambition, og vi ser frem til at gøre den til virkelighed på morgendagens højteknologiske byggeplads.

”Behøver det være en håndværkers, et menneskes led og muskler, der tager alle de tunge løft? Der løfter de gipsplader, der skal monteres? Borer alle hullerne i loftet? Fræser ud mellem hver eneste mursten på en facade?”

Gode ideer støttes

Hvis man har en god ide til et automatiseringsprojekt kan man ansøge RoboCluster om midler til projektet. Det skal ske via RoboClusters sekretariat på www.robocluster.dk

Stram styring betaler sig

På Avedøreværket skal tingene være i orden, før man kan køre videre.

Der er indlagt et fysisk stop ved porten til Avedøreværket. Der er også indlagt røde lyskurver i byggeprocessen. I begge tilfælde skal visse krav være opfyldt, før lyset skifter til grønt, og man kan få lov at passere og køre videre. Avedøreværket styrer sine byggeprojekter så stramt, at enkelte håndværkere ender med at forsværge, at de nogensinde skal arbejde for DONG igen. Den stramme styring betaler sig, siger Carsten Sølvberg, der er site manager på Avedøreværket. De fleste leverandører vender da også tilbage for at byde på nye opgaver, forsikrer han.

GENNEM NÅLEØJET

Fra andre sammenhænge ved vi, at kameler kan være svære at trække gennem et nåleøje. Det er trods alt nemmere at være håndværker ved porten hos DONG Energy i Avedøre.

For at blive lukket igennem porten skal man have anmeldt sit ærinde i forvejen,



Site manager Carsten Sølvberg synes, at kravet om, at man skal søge arbejdstilladelser og dokumentere, at man kan udføre arbejdet forsvarligt, inden man bliver lukket gennem porten, fungerer rigtig godt: "Det kan være lidt tungt, men er en anledning til, at leverandørerne får tænkt sig om".

så der er styr på, hvem der kommer ind på området. Desuden skal man besvare syv standard-spørgsmål om sikkerhed. På den anden side af porten bruger personale fra DONG Energy tid på at give håndværkerne en lokal sikkerhedsinstruks og til at tage en dialog om, hvordan DONG Energy's forventninger er til

sikkerhed og opførelse. Dét er afgørende minutter, understreger Carsten Sølvberg:

- Det er i den dialog, vi har mulighed for at præge den enkelte mand med skibsnøglen.

Det er meget kort tid til at præge andre menneskers opfattelse af sikkerhed i. Men sagens kerne er, at alle, der bliver lukket ind, hver især har stiftet bekendtskab med de høje krav til arbejdsmiljø i DONG Energy.

ADGANGSPORTE I PROJEKTDESIGN

Den projektskabelon, værket benytter til byggeopgaver, er inddelt i faser. Mellem hver fase er der en adgangsport, der er spærret, indtil visse krav er opfyldt. For at holde byggeprocessen smidig, kan der på nogle områder lempes på kravene, men ikke hvad arbejdsmiljø angår, erklærer Carsten Sølvberg:

- På det punkt er vi et hundrede procent firkantede, siger han.

Det er eksempelvis et kontraktkrav, at arbejdsledere skal have taget den grundlæggende tre-dages arbejdsmiljøuddannelse. Det giver dem en bedre forståelse af, hvorfor man skal følge reglerne. Derudover skal håndværkere, som skal arbejde med fx epoxy, kraner eller varmt arbejde have

Medlemmer af ArbejdsmiljøNET fik et indblik i DONG Energy's skrappe krav til arbejdsmiljø under et besøg på Avedøreværket i december.



taget de relevante kurser på området. Ingen så meget som tænker på at svejse, løfte, smøre eller skrue, før sådanne krav er på plads - og dokumenteret. Belært af erfaring kræver værket, at kopier af relevante kurser skal være dem i hænde, før firmaerne bliver sluppet løs. Som Carsten Sølvberg fyndigt udtrykker det:

- I starten var vi flinke, og så lærer man, at det ikke altid kan betale sig. Hvis man ikke får papirerne fra starten, får man dem aldrig.

ET PUSLESPIL AF HSE-PLANER

I det konkrete byggeprojekt, som Avedøreværket netop er ved at afslutte, omstiller man dele af værket til at kunne brænde træpiller af. Det har involveret 15 forskellige entreprenører og håndværkere fra flere lande. DONG Energy kræver af hver entreprenør, at de leverer en HSE-plan.

- Den behøver ikke være på 6.000 sider, understreger Carsten Sølvberg, og forklarer uddybende, at planerne først og fremmest er en garanti for, at hvert



Avedøreværket er en kompleks arbejdsplads, hvor store uheld kan have alvorlige konsekvenser for mennesker og miljø. Derfor går vi aldrig på kompromis med sikkerheden, siger site manager Carsten Sølvberg.

enkelt entreprenørfirma har gjort sig overvejelser om, hvordan man sikrer et godt arbejdsmiljø.

PLAN FOR SIKKERHED OG SUNDHED

På byggepladsen er det planen for sikkerhed og sundhed (pss), der styrer slagets arbejdsmiljømæssige gang.

Det er et dynamisk dokument, understreger Carsten Sølvberg. Det kan ændre sig dagligt: Hver morgen kl. 7.30 holder byggepladsens formænd møde for at koordinere, hvor håndværkerne arbejder henne, og hvem der laver særligt farligt arbejde.

MØDER MED TOLK

Tyskere, grækere, svenskere, danskere. DONG Energy er underlagt EU's udbudsdirektiv og opgaverne har derfor været i offentligt udbud. Indenfor kraftværkssektoren er der tradition for, at virksomheder og håndværkere arbejder på tværs af grænserne.

I dagligdagen er sprog og kulturelle forskelligheder en sikkerhedsfaktor, man skal tage seriøst, og derfor stiller DONG Energy krav om, at alle ledere på pladsen fra de valgte firmaer skal kunne tale engelsk eller tysk. Ligeledes er sikkerhedsmøderne blevet simultantolket til engelsk, og Carsten Sølvberg synes, det har fungeret godt.

DEN DAGLIGE OPFØLGNING

Ude på byggepladsen er der stor fokus på den løbende opfølgning, og der laves sikkerhedsrunderinger flere gange dagligt. Dialog med håndværkerne løser som

regel problemerne med usikker adfærd. Indimellem må man dog gribe til skrapere midler, eksempelvis bortvisning.

- Det er vores erfaring, at sanktioner, herunder en bortvisning fra byggepladsen kan være et nødvendigt skridt, siger Carsten Sølvberg.

Men han er klar over, at nogle bortvisninger er mere retfærdige end andre:

- Hvis en person er oprigtigt ked af det, han har fået lavet, så vinder man ikke noget med en bortvisning. Når man først har taget dialogen, gør de det aldrig igen.

Men der er også nogle, som er ligeglade, og i de tilfælde er bortvisning det rigtige.

KRITIK BLEGNER

DONG Energy's skrappe sikkerhedskrav får ros med på vejen af nogle - senest henvendte en leverandør sig til Carsten Sølvberg og sagde, at han aldrig havde været på en byggeplads, hvor der bliver taget så godt hånd om, at byggefolkene ikke kommer til skade. Men kravene møder også kritik.

- Nogle påstår, at DONG Energy har for mange regler. Jeg prøver altid at få dem til at konkretisere det. Hver gang viser det sig, at de i virkeligheden brokker sig over Arbejdstilsynets regler og bekendtgørelser, men de skal jo følges. På nogle byggepladser er det måske blevet kutyme at bøje reglerne. Her har vi besluttet, at det gør vi ikke, påpeger Carsten Sølvberg.

- Målet er nul ulykker. Vi mener, at alle ulykker kan forebygges, slår Carsten Sølvberg fast. ■



Tillidsrepræsentanterne Connie Kittelhegn og Peter Nielsen glæder sig sammen med direktør John Vestergaard over den store interesse, som chaufførerne i Lokalbuss har vist for projektet.



Med Lokalbuss til en sundere livsstil

Chaufførerne er blevet karakteriseret som Danmarks mest usunde faggruppe, men det vil busselskabet Lokalbuss gøre noget ved

AF PETER FINN LARSEN

- Sund Lokalbuss har været en øjenåbner for mange, og vi kan se, at en del har ændret spisevaner. Der er kommet fokus på vores livsstil, og det vil der være de næste seks måneder, mindst. Jeg er overbevist om, at projektet kommer til at flytte os i retning af en sundere livsstil. Vi får sundere chauffører.

Direktør John Vestergaard er ikke i tvivl, og det er de to tillidsrepræsentanter for chaufførerne, Connie Kittelhegn og Peter Nielsen, i selskabet Lokalbuss heller ikke.

Et nystartet sundhedsprojekt, Sund Lokalbuss, i selskabet Lokalbuss blandt de ca. 280 chauffører og andre medarbejdere er kommet godt i gang. Ca. 100 af chaufførerne har taget imod et tilbud om at blive testet og scannet og har efterfølgende fået en personlig rapport om deres

helbredstilstand. Og det er den, der har åbnet manges øjne for nødvendigheden af at overveje deres livsstil, madvaner og motion.

Connie Kittelhegn: - Det har tidligere uden held været forsøgt at motivere til ændring af livsstilen i erkendelse af, at vi som chauffører sidder stille bag rattet det meste af dagen med få muligheder for at motion. Men det handler ikke kun om motion, men om livsstil bredt, og så at der er tale om et seriøst projekt målrettet den enkelte. Det er ifølge Connie Kittelhegn nok den væsentligste årsag til, at tilbuddet er blevet så vel modtaget.

CHAUFFØRER - EN UDSAT GRUPPE

En rapport fra Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø dokumenterer,

at chauffører dør med flere helbredsproblemer end de fleste andre på arbejdsmarkedet.

Helene Garde, der er professor i psykosocialt arbejdsmiljø og en af forfatterne bag rapporten, har forklaret, at baggrunden bl.a. er, at chauffører kører meget alene rundt og ikke har den sociale sammenhæng. Derfor har indsatser i forhold til arbejdsmiljøet og sundere livsstil sværere ved at slå igennem.

Helene Garde giver blandt andet chaufførernes skæve og uforudsigelige arbejdstider skylden for, at chaufførernes livsstil ofte ender med overvægt, diabetes og hjerte-problemer.

LOKALBUS BETALER

Projekt Sund Lokalbuss gennemføres i samarbejde med sundhedsklinikken CardioLab og finansieres af Lokalbuss. Hvad det koster, ønsker John Vestergaard ikke at fortælle, udover, at "der er tale om et pænt stort beløb".

John Vestergaard: - Vi er som arbejdsgiver naturligvis interesserede i, at vores medarbejdere er sunde og har det godt. Desuden er der det sikkerhedsaspekt, at man som buschauffør har et stort ansvar for de mennesker, der er i bussen. Vi har desuden garanteret, at projektet ikke må bruges til at sortere medarbejdere fra.



Connie og Peter: - Vi tror, det har stor betydning, at det er tillidsrepræsentanterne og ikke ledelsen, der har taget initiativ til projektet i samarbejde med vores arbejdsmiljørepræsentant. Desuden er der en række ambassadører, som anbefaler projektet, ligesom vores direktør er blevet testet på lige fod med os andre. Det er med til at fjerne en eventuel skepsis for, hvad oplysningerne eventuelt kan bruges til.

SCANNER HALSPULSÅRER

CardioLab står for de praktiske målinger, der alle gennemføres på arbejdspladsen. Der måles blodtryk, kolesterol, blodsukker, vægt m.m.. Desuden får chaufførerne ultralydsscannet deres halspulsårer, så de på billeder kan se, om der er tegn på åreføringsnævring.

Janet Alsø, direktør i CardioLab: - Er der forkalkninger i halspulsåren, er der formentlig også forkalkninger i andre blodårer, fx omkring hjertet. Man kan ikke med medicin fjerne forkalkninger, men man kan ved en ændret livsstil og eventuelt kolesteroldæmpende medicin forebygge, at de bliver værre.



Connie: - Ultralydsscanningen er en stor fordel ved projektet. En almindelig lægeundersøgelse hos sin praktiserende læge omfatter ikke en scanning. Jeg tror, det er stærkt motiverende til at ændre livsstil, hvis man med egne øjne kan se, at der er forkalkninger i ens årer.

SAMTALER OG FACEBOOK

Målingerne følges op af samtaler om madvaner og gode råd om, til hvad og hvordan man kan ændre dem.

Motion er op til enkelte, men CardioLab har i samarbejde med Lokalbus' arbejds-

Connie Kittelhegn har sat sig i "førersædet" for projektet, der skal føre til en sundere livsstil for hende selv og kollegaerne i Lokalbus.

miljørepræsentant planlagt små videoklip, som viser øvelser, og hvordan det er muligt at få pulsen lidt op, når der er pauser i dagens løb.

Samtidig er der oprettet en lukket facebook-gruppe, hvor deltagerne og CardioLab kan formidle erfaringer, gode ideer både til motion og mad samt opfordringer til at deltage i fælles aktiviteter m.m.

Om tre henholdsvis seks måneder følger CardioLab op med en ny omgang målinger, så deltagerne kan konstatere, om der er sket forandringer – og forbedringer.

CHAUFFØREN - ET SYMBOL

Janet Alsø: - Buschaufføren er symbolet på den medarbejder, som CardioLab ønsker at nå. Der er et stort ansvar for andre mennesker forbundet med jobbet som chauffør. Det indebærer, at en blodprop eller sukkersyge kan betyde et farvel til erhvervet. ■

SEMINARER

i ARBEJDSMILJØAKADEMIET 2017



○ Procesfacilitering for arbejdsmiljøkonsulenter

1. marts og 4. april - Hotel Nyborg Strand.
Ønsker du at blive skarpere til at designe og facilitere møder, workshops og forandringsprocesser, så tilmeld dig dette seminar.

○ Ergonomi, LEAN og implementering

28. august - København.
Seminaret er målrettet dig, som vil blive bedre til at udvikle og implementere arbejdsprocesser, der også inddrager arbejdsmiljø.

Læs mere og tilmeld dig på bamr.dk/akademiet

ARBEJDSMILJØAKADEMIET

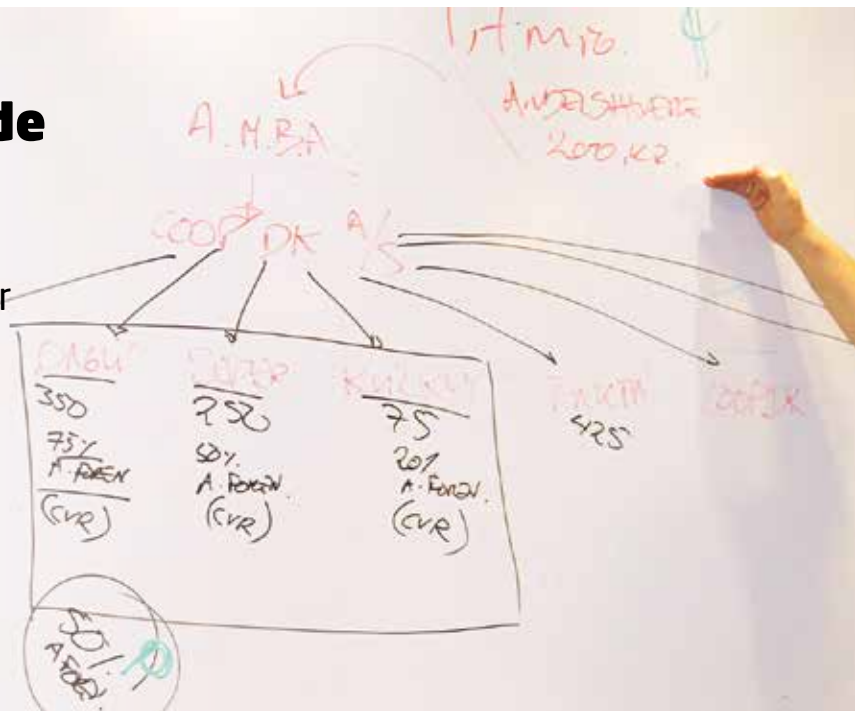


Bliv klogere på arbejdsmiljø:

Foreslå et medlemsmøde

Har du en idé til et emne, du gerne vil blive klogere på, så skriv til info@arbejdsmiljonet.dk - så bliver dit forslag ekspederet videre til regionsudvalget.

Mange arrangementer foregår på medlemmernes egne arbejdspladser, så du er også velkommen til at invitere ArbejdsmiljøNET hjem til dig selv.



Arbejdsmiljøstrategi:

Vi skal kende vores udgangspunkt

Kend din egen organisation til bunds, og udstik en arbejdsmiljøstrategi efter det

”Pas din egen butik”.

Hvis Thomas Hermann, der er arbejdsmiljøchef i Coop Danmark, ikke havde tænkt nøje over, hvordan han kan få madkoncernens utallige uddelere og butikschefen i tale, så kunne ovenstående melding meget let blive ord, han måtte lægge øre til igen og igen. Men sådan er det ikke, lader han forstå, da han en eftermiddag kort før jul står foran en række medlemmer af ArbejdsmiljøNET, der er inviteret inden for til en snak om strategisk arbejdsmiljøarbejde, en åbelskive og et årsmøde i Region Øst.

KEND DINE INTERESSETER

En strategi kan ikke lægges, uden at man kender sin organisation og sine interesser som sin egen bukselomme. I Coop løber man panden mod en mur, hvis man ikke kender til eksempelvis ejerforhold og faglig organisering af medarbejdere. Nemt er det ikke, understreger Thomas Hermann:

- Der er nogle ”veje” rundt i en virksomhed på Coop’s størrelse, som er vanskelige at beskrive og forstå, anfører han. Coop er ejet af de 1,7 mio. medlemmer. Alle butikker har deres egen bestyrelse, som alle medlemmer kan forsøge at blive valgt til. Nogle butikker er selvstændige brugsforeninger med eget CVR-nummer, mens andre er ejet af Coop Danmark.

- Arbejdsmiljø i Coop er og bliver aldrig noget med at beordre: ”Gør sådan og sådan.” Jeg tror ikke, at de 1.200 butikker ville parere ordre. Nogle ville, mens andre ville sætte deres egne dagsordener. Derfor har vi fokus på at motivere lederne til at påtage sig opgaven og drive arbejdsmiljøet frem. Det at motivere ledere rimer godt på uddelernes DNA. For det er ganske ofte ikke noget tilfælde, at man har valgt at blive uddeler i Coop. Folk er her for at være deres egen lille ”købmand”, påpeger Thomas Hermann.

ELEMENTER I STRATEGIEN

Her er elementerne i arbejdsmiljøstrategien:

1 Se på det, som om hver eneste butik og hver enkelt afdeling skal købe ydelser af arbejdsmiljøafdelingen

Lederne skal selv kunne se værdien i at forbedre arbejdsmiljøet. Hvis ikke de kan det, får vi dem ikke med på at skabe et forebyggende arbejdsmiljø. I Coop er det tilladt som leder at takke nej til rådgivning fra Arbejdsmiljøafdelingen, selvom det undrer Thomas Hermann, at nogle stadig gør det. Det går ud over dem selv, hvis de får et påbud.

2 Arbejdsmiljøafdelingen er halvanden person, der er ansat i Coop og ca. 5 årsværk i et out-sourcet setup.

Fordelen er høj fleksibilitet. Hvis Coop skulle dække alle de faglige områder, arbejdsmiljøkonsulenterne gaber over, ville prisen for Coops arbejdsmiljøarbejde gå markant i vejret, vurderer Thomas Hermann.



3 Ryk ud i butikkerne, når Arbejdstilsynet er i farvandet.

For her er uddelernes ører slået helt ud, som Thomas Hermann udtrykker det. På disse tidspunkter er det nemt at få dem i tale.

4 Det skal være hamrende enkelt.

Coops arbejdsmiljø er forholdsvis enkelt, akkurat som arbejdsprocesserne er det: Paller kommer ind med varer. Varerne sættes på hylder. Til sidst betales der i kassen. Det er til at tage og føle på.

5 Det skal ramme kerneforretningen.

Thomas Hermann gør meget ud af at koble omsætningen sammen med arbejdsmiljøets tilstand. ”Hvordan mærker kunderne, at I trives?” spørger han gerne, når han mødes med uddelerne. Det fænger.

6 Der skal være mål at stræbe efter.

Som en del af den femårige arbejdsmiljøstrategi er der sat mål for reduktion af alvorlige arbejdsulykker. Antal smiley'er og monitorering af sygefravær indgår også. Som Thomas Hermann siger: Det kan direktører forstå, og det giver arbejdsro. Planerne bliver godkendt i hovedarbejds miljøudvalgene i Coop og ledelsen bliver orienteret om dem. Han benytter Bradley-kurven til at visualisere, hvor sikkerhedskulturen skal bevæge sig hen.

7 Alle aktiviteter, der flytter Coop nærmere målene, kan bruges.

I Coops arbejdsmiljøstrategi er både lovkrav og egne projektindsatser med til at få strategien til at lykkes. ”Mange undrer sig over, at vi har aktiviteter med i strategien, som egentlig blot er lovkrav, for eksempel APV”. Men Coop har valgt at tage det hele med så lederne og arbejdsmiljørepræsentanterne kan se helheden. Bare aktiviteten bidrager til, at Coop rykker sig nærmere målene, er det OK. ■

Årsmøde i Region Øst

Under den lynhurtige afvikling af årsmødet i Region Øst blev flg. valgt til regionsudvalget:

- Thomas Hermann, Coop
- Susse Krogh, Kemp & Lauritzen
- Tina Vesthald, Halsnæs Kommune
- Claus Holst Sørensen, FrontAvenue
- Uffe Holm, DSB
- Henrik Hoffmann, DONG

FØR DIN ARBEJDSMILJØSTRATEGI UD I LIVET

TILMELD DIG CRECEAs KONFERENCE

En strategisk og målrettet arbejdsmiljøindsats kan medvirke til, at arbejdsmiljøet flytter sig. Kunsten er at føre strategien ud i livet, så den bliver til konkret handling. På konferencen får du ideer, redskaber og erfaringer til at lykkes med det.

Det her skal du opleve:

- Risikovurdering i en kompleks hverdag – introduktion til et enkelt redskab
- Sikkerhedskultur – nu med ledelse
- COOP Danmark A/S og arbejdsmiljø – en supertanker, der skal manøvreres
- Fra strategisk idé til konkret adfærd – med nudging

Konferencen afholdes i Middelfart den 6. juni 2017 og i København den 8. juni 2017

Læs mere om konferencen og tilmeld dig på www.CRECEA.dk eller 70 10 86 00



Tina Vesthald, arbejdsmiljø-
koordinatør i Halsnæs Kommune:

Bradley- kurven er interessant

- Det var spændende at høre, hvordan Thomas Hermann kan bruge Bradley-kurven til at finde frem til, hvor langt en virksomhed realistisk vurderet er nået med arbejds- miljøarbejdet. Nogle ledere tror, de gør det rigtig godt. Med Bradley-kurven kan

man illustrere over for dem, hvor de faktisk er henne på kurven. Vi kan så sige til dem: ”I troede, I var i mål, men det er I ikke. I må tre skridt baglæns.”

- Jeg gik hjem fra mødet og var inspireret. Jeg forestiller mig, at jeg vil prøve at få solgt



Tina Vesthald (t.h.), Marie Grangaard Poulsen, ALK Abello (t.v.), og Camilla Søndergaard-Nielsen, LeoPharma lytter til Thomas Hermann. Ordene strategisk arbejdsmiljøarbejde fangede min interesse, siger Marie Grangaard Poulsen.

ideen om Bradley-kurven som et redskab til at kigge på, hvor langt vi er nået, og drøfte, hvad der skal til, for at den enkelte virksomhed kan flytte sig til næste fase, fortæller Tina Vesthald.

STRATEGI I HALSNÆS

Siden hun tiltrådte i 2007 har Tina Vesthald i samarbejde med Hoved-MED-udvalget arbejdet med arbejdsmiljøstrategi i tre-års-perioder.

Strategierne rummer bl.a. indsatser for at få alle virksomheder op på det lovpligtige niveau. Midlerne er undervisning og at sørge for, at relevante medarbejdere kan gennemføre processer i at håndtere fx sygefravær og svære samtaler. De to første strategier havde specifikke effektmål. Den seneste tre-års-plan, 2014-2016, var en mere tilpasset strategi med seks specifikke emner. Og det slog ikke an på samme måde.

- Ét af emnerne på den årlige AM- og MED-dag her i 2016 var work-life-balance. Vi har undervist alle MED- og AM-medlemmer, men ud fra de årlige arbejdsmiljødrøftelser og handlingsplaner kan jeg ikke se, at det er mundet ud i konkrete tiltag på én eneste virksomhed, erkender Tina Vesthald.

DER SKAL SKE NOGET

Om Halsnæs Kommune skal arbejde videre med endnu en arbejdsmiljøstrategi vides ikke pt. Men hvis kommunen skal det, så skal der ske en udvikling, ellers er det ligemeget!

- Vores viden skal ud at arbejde. Spørgsmålet er, hvordan man får transformeret viden til at blive nyttig viden ude på arbejdspladsen. Inden vi skriver en ny strategi, vil vi afdække reelle behov. Vi vil ikke skabe kunstige behov. Vi skal ikke docere noget, som ikke er efterspurgt hos arbejdsmiljøgrupperne og de enkelte medarbejdere. Vi skal lytte til dem, der står derude, slår Tina Vesthald fast.

ER STRATEGI MULIG?

Om man kan skabe en arbejdsmiljøstrategi i en kommune på samme måde, som man kan i en organisation som Coop, er hun imidlertid ikke sikker på:

- I Coop er der rigtig mange enheder, men de fleste af dem er nogenlunde ens. De virksomheder, jeg har at gøre med, er meget forskellige. Men jeg er efter erfa-mødet hos Coop meget inspireret til at finde det fælles og lave overordnede indsatser til gavn for alle. ■

Add Visibility

Øg sikkerheden i arbejdsmiljøet ved at øge medarbejderens synlighed.

Nogle steder kan det være svært, at spotte en kollega i omgivelserne. I lange lagergange, mod mørke baggrunde eller i tussmørke. Add Visibility!

WORKSAFE
WORKWEAR AND PERSONAL PROTECTION

DO MORE. FEAR LESS.

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

procurotor
SAFETY & HYGIENE SOLUTIONS



Sikkerhed med et glimt i øjet

Kampagne om værnemidler blev skudt i gang med et "værnemiddel-show" ved BIOFOS' nytårskur

Vi tager tingene seriøst, men vi kan godt lide at have det sjovt imens, siger John Overmark Hansen, arbejdsmiljøkoordinator hos BIOFOS. Derfor ikklædte 15 arbejdsmiljørepræsentanter sig tøj og værnemidler, der er relevante for virksomhedens forskellige arbejdsområder. Hvorefter de gik på scenen ved BIOFOS' nytårstaffel i januar.

- Det var et modeshow pakket ind i en festlig anledning. Vi ville gerne lave et indlæg med et glimt i øjet, fortæller John Overmark Hansen.

Arbejdsmiljøorganisationen inklusive direktøren, som gik på "catwalk" gennem salen og afsluttede med at posere med værnemidlerne på scenen.

KLASSENS TYKKE DRENG

For at give showet et ekstra pift havde John Overmark Hansen allieret sig med standup-komiker Lars Herlow fra Klasseens tykke Dreng.

- For mig var det et skjult spin-off af showet, at jeg gerne ville fortælle noget om virksomheden og dens medarbejdere

Et show, hvor arbejdsmiljørepræsentanter trak i værnemidler og stillede sig på scenen, skød BIOFOS' værnemiddelkampagne i gang.



og at alle opgaver bidrager til den samlede drift af BIOFOS. Showet var en skæv og anderledes måde at gøre det på, og det er langt overvejende blevet modtaget positivt, siger John Overmark Hansen.

Showet var startskuddet til en kampagne om værnemidler, som kommer til at strække sig over hele 2017. ■

Kampagner skal være afvekslende

I det daglige kan man nemt glemme at passe på sig selv. Kampagner er nålestik, der skal minde medarbejderne om de nødvendige forholdsregler på arbejdspladsen, siger John Overmark Hansen.

I 2017 vil BIOFOS forsøge at påvirke de fem-seks procent af medarbejderne, som i APV'en afslører, at de ikke altid bruger værnemidler helt, som de skal. Samt de medarbejdere, som muligvis heller ikke gør det, men ikke nævner det. Det kommer bl.a. til at ske gennem en kampagne, som blev skudt i gang med et show ved BIOFOS' nytårstaffel i januar. I første omgang bliver der hængt plakater op, som beskriver, hvilke værnemidler, man skal bruge til bestemte opgaver.

HVORFOR KAMPAGNE

Men hvorfor kampagne? Det er en offentligt kendt hemmelighed, at kampagner nok kan bidrage til at målgruppen ved,

hvad man bør gøre. Men det er ikke det samme, som at de ændrer adfærd. Tænk bare på kampagner for rygestop, kostpyramider eller om at blive i skyggen, når solen i middagstimerne står højt på himlen ved sommertid. De fleste af os ved det godt. Nogle af os gør det ikke alligevel.

- Min erfaring er, at kampagner er gode til at formidle mange af de basale forhold, der vedrører arbejdsmiljø. Men der skal være afveksling over tid. Man skal lave noget nyt med jævne mellemrum. På den måde rammer man flere forskellige grupper. Jeg tror også, kampagner fungerer som nålestik, der giver medarbejderne en påmindelse om at passe på sig selv. For i det daglige kan man nemt glemme sig selv, fordi man i den enkelte arbejdsituation er fokuseret på at løse den konkrete opgave, forklarer John Overmark Hansen. Derfor er der også planer om at arbejde med udbredelse af god sikkerhedskultur i hele BIOFOS.

PLANLÆGNING UNDERVEJS

Han har ikke planlagt i detaljer, hvad der vil komme til at ske i værnemiddel-

kampagnen. De begynder med skilte og plakater. Om der er behov for yderligere opfølgning, vil blive taget op i arbejdsmiljøorganisationen.

- Kampagnen kan justeres og udvikle sig på baggrund af de reaktioner, der kommer undervejs. Jeg møder kollegerne på anlæggene, og er der noget, de ikke synes, er sjovt, skal jeg nok få det at vide, siger John Overmark Hansen. Med 167 medarbejdere fordelt på tre anlæg på Refshaleøen, Avedøre Holme og Valbyparken kan han godt gennemskue, hvordan medarbejderne tager imod initiativerne på arbejdsmiljøfronten. Og det er nok med til at præge måden, han griber opgaven an på.

- Jeg tror meget på dialog og et glimt i øjet, når det er passende, erklærer John Overmark Hansen. Forbedringer skal lempes ind med gefühl. Med jævnlige nålestik skal ændringerne nok komme. Det kan tage tid, men det er bedre, at medarbejderne går frivilligt i den rigtige retning, end hvis regler og påbud presses igennem med vold og magt, lyder John Overmark Hansens filosofi. ■

ArbejdsmiljøNET i Kolding 8.-10. maj 2017: ET ARBEJDSMILJØ PÅ TO BEN

Vold og trusler



Tidligere chefpolitiinspektør **Per Larsen** holder oplæg om risikoen for vold og trusler i arbejdslivet. Hvordan styrker politi og virksomheder samarbejdet. Hvad kan arbejdsmiljøprofessionelle i fx kommuner og virksomheder gøre?

Vejen til det, der virker



Om et nyt brancherettet redskab til god arbejdsmiljøpraksis. Oplæg ved **seniorforsker Marie Birk Jørgensen NFA.**

B&O

Leaner, faster and stronger



Kristensen.

Sikkerhed og ulykkesforebyggelse er højt på agendaen. **V/miljøleder Vivi Randrup**

GET-TOGETHER:

Den menneskelige faktor



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

FORSTÅ MENNESKESKABTE ULYKKER

Stress rammer individuelt, 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.

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".

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

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


arbejdsmiljøNET

Virksomhedernes
arbejdsmiljøprofessionelle

TILMELDING PÅ: WWW.ARBEJDSMILJONET.DK