

arbejdsmiljøNET



TEMA om
ambassadører:

Tryghed er en god begyndelse

Gode forflytninger handler om at gøre ældre og pårørende trygge ved hjælpemidlerne.
Forflytning i Roskilde Kommune

Partssamarbejde i kød- og
slagteribranchen:

**Nu skal smerterne
dæmpes**

Ulla Sørensen, 3F:

**Vi må godt tale
om smerter**

Ressourcepersoner:

**Gennem ni døre
til succes**

Indhold

Et bæredygtigt arbejdsliv	3
Smerter skal bekæmpes i fællesskab	4
Det skal være legalt at tale om smerter	8
"Hvis det bare handlede om hjælpemidler og at ranke ryggen, var det ikke så svært"	10
Stor tilfredshed med Arbejds miljøNET i Kolding 2017	11
TEMA: Ambassadører	
Styrken ved ressourcepersoner ligger i troværdigheden	12
Gennem ni døre til succes	13
Turbo på oplæringen med ambassadører	14
Teknikken bragte os ikke videre	16
Tryghed er en god begyndelse	17
"Vi skal hjælpe hinanden med at blive klogere"	18
Bliv certificeret som arbejdsmiljøleder	20



arbejds miljøNET

Næste nummer november 2017

Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet onsdag den 1. november

Redaktør Søren Dam Nielsen, Fagsagen, Energivej 3, 4180 Sorø, mobil 22 99 53 75, soeren@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 Arbejds miljøNETs holdning.

Arbejds miljøNET er trykt i et oplag på 800 og fordeles til Arbejds miljøNETs 400 medlemsvirksomheder; som typisk er repræsenteret i foreningen af bl.a. arbejdsmiljøledere og -konsulenter samt til arbejdsmiljømyndighederne, hovedorganisationerne og andre arbejdsmiljøaktører i Danmark.

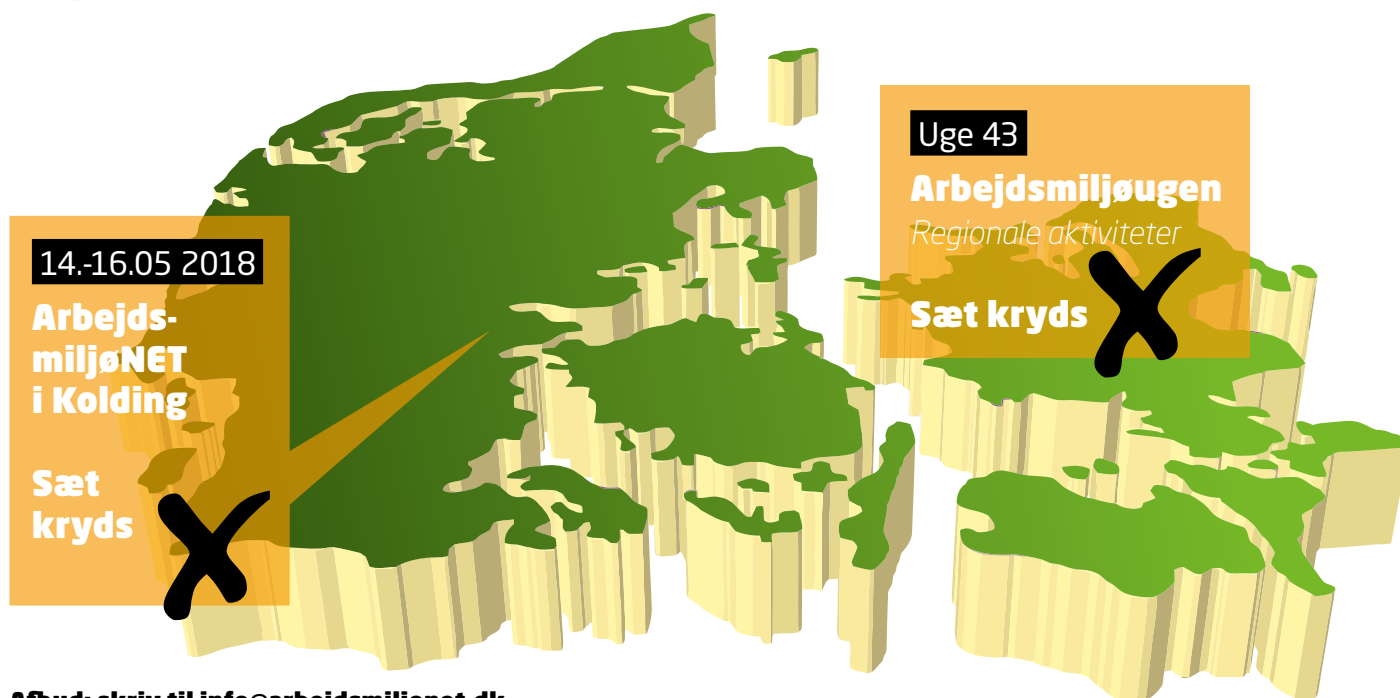
Om Arbejds miljøNET
- Mødestedet for virksomhedernes arbejdsmiljøprofessionelle
Formand Charlotte Breinholt
Sekretær Signe Ejersbo
info@arbejds miljønet.dk, telefon 3010 9662

www.arbejds miljønet.dk



Arbejds miljøNETs aktivitetskalender

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



Afbud: skriv til info@arbejds miljønet.dk

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

Et bæredygtigt arbejdsliv

Et bæredygtigt arbejdsliv - hvad er det? Det vil vi gerne mødes med dig for at diskutere i uge 43, og vi er i fuld gang med at brygge på spændende, regionale arrangementer.

Uge 43 er Arbejdsmiljøugen, og temaet på årets arbejdsmiljøuge er "et sundt og sikkert arbejdsliv for alle". Vi kalder det "Et bæredygtigt arbejdsliv". Mange af os skal holde til at gå på arbejde til vi bliver 70 år eller mere. De, der går på arbejde, bliver samtidig ældre og ældre i gennemsnit. I 2030 vil aldersgruppen 55-64 år udgøre mindst 30 procent af arbejdsstyrken i mange europæiske lande. Derfor er der behov for at gøre en indsats for at sikre sunde arbejdsforhold gennem hele arbejdslivet.

DET BÆREDYGTIGE ARBEJDSLIV - PRESSECITATER:

"Hvad er dine krav til et bæredygtigt arbejdsliv?"

Højere tillæg om natten? Bedre vilkår for seniorer? Eller mere frihed til at vælge, hvornår man vil holde fri? ...Danske Bioanalytikere har valgt bæredygtigt arbejdsliv som rød tråd ved OK 18, og fokus er, hvordan medlemmer kan holde til det pres, der er på sygehusene."

Fra Danske Bioanalytikeres oplæg til OK 2018

"Det gode spørgsmål er så, hvordan vi hver især kommer helskindet igennem vores arbejdsliv? "Det grænseløse arbejde" er allerede en realitet - vi kan komme i kontakt med vores omverden hele tiden 24/7 ... Det giver fleksibilitet, men det giver også en risiko... Samtidig udfordres hele sektoren af det omkringliggende samfund. Der skal være afkast - et stort et af slagsen - til aktionærerne. ... En tredje faktor, der har stor indflydelse på vores hverdag er kravet om at "følge med." Komplexiteten stiger til stadighed..."

Finansforbundets debatforum

"...det (er) kun en begrænset del af virksomhedens aktiver, der optræder på statussiden i regnskabsopgørelsen. Værdien af f.eks. bygninger, maskiner, lastbiler og lagerbeholdninger er vi omhyggelige med at skrive ned. ...Men hvad med medarbejderne, kulturen, tilliden, viden, videndelingen, arbejdsmiljøet, relationerne - hvad med vores brand? Hvad med kundernes loyalitet og virksomhedens omdømme? Hvad med vores resiliens og bæredygtighed? Vi må erkende, at der er meget, som vi ikke holder særlig meget øje med, endsige forsøger at

definere, beskrive og måle - kvalitativt såvel som kvantitativt."

Fra steenhildebrandt.dk

"Et bæredygtigt arbejdsliv er vigtigt både for individet, for virksomheden og for samfundet. Det indebærer at individet kan udvikle sig på arbejdspladsen og lære sig nye sager, som virksomheden behøver. Men også at man kan holde sig skarp i arbejdslivet hele tiden - på samme arbejdsplads eller hvis man ønsker gå over til noget andet..."

Maria Albin, professor, Karolinska instituttet, på Youtube

Søren Kryhman, direktør i Arbejdstilsynet: "Man kan ikke ændre ret meget, hvis man har arbejdet forkert i 30 år...Det handler om at få gode vaner ind, mens man er ung."

Peter Hamborg Faarbæk, sundhedspolitisk konsulent i 3F: "Hvorfor dølen kan man lave rygeforbud på gymnasierne og ikke finde ud af at gøre det samme på erhvervsskolerne, hvor behovet og effekten ville være langt større?"

Fra arbejdsmiljøviden.dk - dækning af paneldebat på Folkemødet på Bornholm 2017

Sikkerhed og sundhed er godt for alle - både for dig og for arbejdspladsen.

Sikre og sunde arbejdspladser for alle aldre

www.healthy-workplaces.eu

#EUhealthyworkplaces

ArbejdsmiljøNET i uge 43

ArbejdsmiljøNET holder regionale møder i forbindelse med Arbejdsmiljøugen. Hold øje med vores kalender på www.arbejdsmiljønet.dk

Det Europæiske Arbejdsrådgivercenter

EU

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø

SMERTER skal bek

Store dele af slagteri-branchen arbejder på at nedbringe branchens problemer med muskel- og skeletbesvær i projektet "MSB forebygger vi i fællesskab".

Der er langt fra den medarbejder, der tager en tablet hver morgen for at dulme sine smerter, til slagteribranchens igangværende projekt "MSB forebygger vi i fællesskab". Begge dele er måder at blive smerter kvit på. Den første ser det danske arbejdsmarked alt for meget til. 3F skrev for kort tid siden om, at næsten hver anden af fagforeningens medlemmer bruger smertestillende medicin i forbindelse med arbejde. Den anden

- slagteribranchens projekt - kunne arbejdsmarkedet godt bruge mere af. Det er en orkestreret indsats, hvor mange aktører i fællesskab arbejder sig hen imod samme mål. Netop orkestreringen er et afgørende element, hvis man vil have indsatser inden for arbejdsmiljø til at virke, anførte forskere bag CAVI (Center for Forskning i Arbejdsmiljøindsatser og virkemidler) som led i afslutningen af CAVI's arbejde.

TRADITION FOR SAMARBEJDE

Slagteribranchen har en årelang tradition for et tæt og godt samarbejde mellem parterne. Gennem årtier har branchen arbejdet med de traditionelle virkemidler: arbejdspladsindretning, instruktion, hjælpemidler, røking mm. Det er en forudsætning i forebyggelsen, men har

vist sig ikke at være nok til at undgå problemer med nedslidning og smerter blandt slagteriarbejderne.

- Fødevareindustrien ligger højt i statistikkerne, hvad arbejdsbetingede lidelser angår. Det vil vi gerne gøre noget ved. Vi har en stigende mangel på arbejdskraft. Det er også træls at blive hængt ud i pressen med, at nu er den gal igen på slagteri-erne, siger Tommy Jensen, forbundskonulent hos Fødevareforbundet NNF.

EN FÆLLES BESLUTNING

Derfor brugte branchens store virksomheder plus DI og NNF 2015 på at drøfte de fælles udfordringer.

Det blev besluttet at lave en samlet indsats mod smerter med det mål at skabe en ny kultur, hvor det er acceptabelt at fortælle om begyndende smerter, så

ARBEJDSMILJØAKADEMIET



Relationel Koordinering

- samarbejde som fokus for arbejdsmiljørådgivning

19. september 2017
med Inger-Marie Wiegman

Brugerdreven Simulation

- test arbejdsgangene før forandring

9. oktober 2017
med Simone Nyholm Andersen

Procesfacilitering for arbejdsmiljøkonsulenter

- forén faglighed med proces

1. marts og 12. april 2018
med Nanna Munk

www.bamr.dk/akademiet



æmpes i fællesskab

virksomhederne kan tage hånd om smerterne, inden de udvikler sig til lidelser og sygdom. Slagteriernes Arbejdsgiverforening bakker også op om indsatsen.

- Brancheindsatsen har fokus på at øge ledelsens prioritering, få MSB-forebyggelse og -håndtering ind på strategisk niveau
- opkvalificere de kendte og traditionelle ergonomiske virkemidler
- øge dialogen med den enkelte, se på sammenhængen med det hele liv.

Projektet blev skudt i gang på virksomhederne i 2016 med en branchekonference. Der er lavet en håndbog om MSB. Der bliver udannet 60 ambassadører. 30 arbejdstagere og 30 arbejdsgiverrepræsentanter. Forskere og repræsentanter fra Arbejdstilsynet giver også input undervejs i processen.

“Fødevareindustrien ligger højt i statistikkerne, hvad arbejdsbetingede lidelser angår”

**TOMMY JENSEN, FORBUNDSKONSULENT
HOS FØDEVAREFORBUNDET NNF**

INDSAMLER DATA

Projektet løber frem til 2020. Lige nu indsamler virksomhederne data via et spørgeskema udviklet af Slagteribranchens Arbejds miljøudvalg: Om medarbejdernes besvær, deres opfattelse af arbejdet, graden af smerter, om de påvirker arbejdsvejen eller fritidslivet, hvor træt man er efter arbejdet, om mulighed for støtte fra kolleger eller ledere,

om forbrug af smertestillende og om der er noget i fritidslivet, der påvirker det fysiske og psykiske helbred.

SMERTERNE

- Man kan sige, hvad man vil. Når man har et fysisk arbejde, hvor man bruger sin krop, så bliver den slidt. Bruger du kun højre arm, så går det galt. Ved ensidigt gentaget arbejde skal man benytte sig af jobrotation ifølge Arbejdstilsynet. Det har vi også gjort i mange år. Og vi troede, at når vi lavede jobrotation, så løste problemerne sig. Men man bliver klogere med tiden. Førhen skulle man rotere hvert kvarter. Man hører også forskere sige, at én gang om dagen er nok. Skifter man for tit, får man stress. Man spænder og får krampe af at omstille sig til den nye opgave. Det er ikke bare sort/hvidt, ►



MAKSIMAL BESKYTTELSE, MAKSIMAL PRODUKTIVITET

Adskillelse af kørende og gående trafik på virksomheden.

A-Safe værn beskytter ikke kun din virksomhed, de hjælper også med at øge produktiviteten.

Vi rådgiver gerne om interne færdselsveje.
Ring til +45 35145026, eller skriv til info@asafe.dk

Protecting **PEOPLE, PROPERTY, PROFITS** and **PERFORMANCE**





Kød- og slagteribranchen skærer ind til benet for at forebygge smerter. Et stort partssamarbejde i tæt parløb med virksomhederne skal give resultater. Foto: Danish Crown.

► siger Tommy Jensen, der er forbundskonsulent hos Fødevarerforbundet NNF.

- Jobrotation er heller ikke til megen nytte, hvis den næste jobfunktion er den samme som den, man kom fra. Derfor skal man lave kvalificeret jobrotation. Men det har måske indtil nu ikke virket så kvalificeret endda, fordi man ikke inden har kortlagt godt nok, hvad medarbejderne egentlig laver. Det skal vi bruge tid på nu. Derfor kortlægger vi nu, hvilke muskelgrupper den enkelte bruger på sit arbejde, og hvad han skal undgå. Så skulle det gerne ende med at blive sådan, at når en måned er omme, så har medarbejderne haft en jævn belastning over hele kroppen. Kan man tage ti mand om dagen ud til at lave helt andre ting, så vil man ikke få så meget nedslidning, fortsætter Tommy Jensen.

TAGE MSB I OPLØBET

Ved at stille medarbejderne en række spørgsmål om deres arbejdsliv, håber branchens aktører på, at der kan komme oplysninger frem, som kan bruges i forebyggelsen. Hvis man kan indhente flere informationer om, hvordan arbejdet

“Der står for mange derude og arbejder forkert. Vi skal have folkene med. De skal forstå, hvad det går ud på”

**TOMMY JENSEN, FORBUNDSKONSULENT
HOS FØDEVAREFORBUNDET NNF**

påvirker medarbejderne, så vil det også blive lettere at tage MSB i opløbet.

De ambassadører, der er under uddannelse som led i projektet, skal bidrage med at bære viden om at forebygge MSB helt ud til den medarbejder ved skærelinjen, som lige har svaret på spørgsmål om, hvor det gør ondt.

- Der står for mange derude og arbejder forkert. Vi skal have folkene med. De skal forstå, hvad det går ud på, forklarer Tommy Jensen.

- Der er ikke så meget hokuspokus i det. Vi vil gerne have, at kollegerne selv kan gøre noget ved det. Når jeg knuger hånden om kniven hele dagen, kunne jeg så nogle gange lægge den og slappe af

i hånden – eller lave afspændingsøvelser, eksemplificerer Tommy Jensen.

PARTSSAMARBEJDE SOM VIRKEMIDDEL

Styrken ved at gå sammen som parter er uvurderlig for at ændre en branchekultur og skærpe et fokus. Det kræver fællesskab i branchen. Vilje til at være åbne om udfordringerne og til at dele viden. Til gengæld får det afsmittende effekt på fællesskabet lokalt, når parterne står sammen centralt, lyder det fra chefkonsulent Annette Hoffmann fra DI. Hun er projektleder på brancheudvalgssamarbejdet og på udvikling af screeningsværktøjerne.

- Vi er gået længere, end nogen troede, vi kunne. At få organisationer og arbejdsgivere til at arbejde så hårdt sammen og gå så intenst ind i en problemstilling. Jeg er stolt over at være med til at gøre noget for mine kolleger. Og at de vil være med til det, synes jeg, er fantastisk, siger Tommy Jensen.

Flere af DI's medlemsvirksomheder har allerede efterspurgt erfaringer fra indsatsen. ■

Annonce:

TRÆNINGSTILBUD PÅ ARBEJDSPLADSEN ER EN INVESTERING I MEDARBEJDERNES SUNDHED

*Tiden er knap og behovet for at røre sig stort.
Derfor er træningsfaciliteter 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. Mange virksomheder har indset dette, og som følge heraf har de valgt at indrette motionsrum til medarbejdere, 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 motionsrum – og så er der alt derimellem. Der er rigtig mange muligheder afhængigt af virksomhedens størrelse, økonomi etc.



Kontakt mig, hvis du vil vide mere om, hvordan jeg kan hjælpe.

Karina Algren
Specialist, firmamotion
M (+45) 5058 1148
ka@fitsol.dk



FITNESS SOLUTIONS



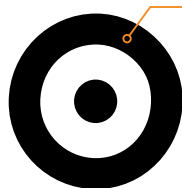
Industriparken 25, 2750 Ballerup // kontakt@medicsport.dk // tlf. 4213 7935 // www.medicsport.dk
Nr. Bjertvej 103, 6000 Kolding // info@fitsol.dk // tlf. 7070 1148 // www.fitness-solutions.dk

Interview med Ulla Sørensen,
ansvarlig for arbejdsmiljø-
politik i 3F

Det skal være legalt at tale om smerter

Problem: Hver anden 3f'er tager piller og syv ud af ti arbejder med smerter.

Løsning: Skab i fællesskab en dialog om smerter og forebyggelse på arbejdspladsen



HVAD KAN PROCURATOR?

Vi har flere end 30.000 løsninger inden for produkter, løsninger og servicetjenester knyttet til personligt sikkerhedsudstyr og sikkerhed, forbrugsvarer inden for rengøring og hygiejne samt emballageprodukter.



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

procurator

Hvorfor går 3F's medlemmer på arbejde trods smerter?

- Der er mange forhold, der spiller ind. Nogle medlemmer er bange for at miste arbejdet. Andre vil ikke lade kollegerne være i stikken. Man ved godt, hvor meget ekstraarbejde kollegerne får, hvis man lægger sig syg. Derfor er det udbredt at gå på arbejde med smerter og tage smertestillende medicin, inden man tager hjemmefra.

Men det kan selvfølgelig være bekymrende, hvis medarbejdere fortsætter for længe på smertestillende medicin. Man overhører kroppens signaler, og smerterne bliver ofte langt værre. Det kan føre til, at man må ophøre med at arbejde.

Hvad skal der til for at dulme smerterne?

- Det, der skal til, er et fælles arbejde med at lave en kultur på arbejdspladsen om, at det er legalt at tale om smerter. Arbejdsgiveren kan ikke se, hvad der foregår, hvis medarbejderne ikke ytrer sig. Derudover er det meget vigtigt, at vi alle sammen vedvarende har fokus på forebyggelse.

Hvad kan AMO'erne selv gøre for at tage hånd om smerterne?

- De skal sørge for at få det italesat derude. De skal skabe en åbenhed omkring det og lave politikker om det, beskrive hvordan man vil arbejde med det. Jeg synes, AMO'erne er det rigtige sted at tage det op. Det kan jo ikke være i arbejdspladsens interesse, at de ikke skrider ind langt tidligere, end at man som medarbejder ikke kan holde ud at være der.

Hvad skal der til politisk, der virkelig kan ændre

noget - uden at processen trækker unødigt i langdrag?

- Når man udliciterer i kommunerne, så er det rigtig vigtigt, at man er opmærksom på, at den laveste pris har enorme konsekvenser for dem, der skal udføre arbejdet. Vi ser i alt for høj grad, at offentlige virksomheder udelukkende har fokus på prisen. Det nytter ikke, at kommunerne bliver ved at udbyde rengøringsopgaver uden at medtænke arbejds-



AMO'erne skal skabe en kultur på arbejdspladsen, hvor det er legalt at tale om smerter, siger Ulla Sørensen, 3F.

miljø. Politikerne er nødt til at sikre sig, at det er medtænkt. Det er dem, der kan stille det krav. Vi ser i øjeblikket en tendens med, at man udelukkende har folk ansat 30 timer ugentligt, fordi 37 timer er for hårdt. Og de skal alligevel lave det samme. Det betyder også, at den enkelte må finde sig mere end et arbejde, for at det kan hænge sammen privat.

Hvad gør du selv?

- De sidste to år har jeg deltaget på samtlige grunduddannelser for arbejdsmiljørepræsentanter, fordi jeg har en interesse i at italesætte kulturændringer. ■



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**



“Hvis det bare handlede om hjælpemidler og at ranke ryggen, var det ikke så svært”

Arbejdsmiljø København angriber smerter på mange fronter, for de har erfaret, at det er man nødt til. Visse indsatser ser mere virkningsfulde ud end andre

I krigen mod smerter i arbejdslivet kan ingen indsats stå alene. Det er nødvendigt at angribe smerter fra mange fronter og på mange måder, hvis man vil forebygge dem. Det var en af konklusionerne, da forskere og praktikere i juni mødtes til konference hos Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø for at diskutere, hvad der kan gøres for, at vore muskler og led er sunde gennem hele arbejdslivet. Vibeke Andersen, fysioterapeut hos Arbejdsmiljø København, holdt sammen med kollega Grethe Christensen oplæg om, hvordan Arbejdsmiljø København understøtter det lange, holdbare arbejdsliv:

- Mit budskab herfra må også være: Vi gør ikke en ting. Vi gør adskillige. Det er en langsigtet indsats, som man først kan måle den fulde effekt af om nogle år, fortæller hun over telefonen.

EN UD AF TRE HAR SMERTER

Status er, at hver tredje arbejdstager i Danmark går på arbejde med smerter flere gange ugentligt, nogle dagligt. Man

kan undre sig over, at dette tal endda er stigende. Der kommer flere og flere hjælpemidler og velfærdsteknologi, som kan tage de tunge løft for arbejdstagerne. Hvorfor bliver de ved med at have ondt?

- Det er ikke så let at isolere, hvad vi eksempelvis får ondt i ryggen af. Det får vi af rigtig mange ting. Hvis det bare handlede om de rette hjælpemidler og at rette ryggen, så var det ikke så svært, siger Vibeke Andersen.

NOGET, DER VIRKER

Årsagen til smerterne er altså diffus, og Arbejdsmiljø København spiller derfor på mange strenge. Individuelle forløb, rådgivning af arbejdspladser, lederinvolvering – eller hellere og ofte det hele i kombination. Det kan være svært at fastslå, hvad der har bedst effekt. Vibeke Andersen vil dog gerne fremhæve obligatorisk træning i arbejdstiden, som har en

dokumenteret effekt: Medarbejderne får øget muskelstyrke, større udholdenhed, færre smerter, og de oplever, at de bliver mindre belastede af at arbejde. En afledt effekt kan være, at nogle medarbejdere begynder at træne i fritiden. Nogle oplever, at de i højere grad end før er aktører i deres arbejdsliv.

RESURSER OG BELASTNINGER

Der er et godt stykke vej dertil, hvor alle medarbejdere træner eller føler sig

Erfaring fra Arbejdsmiljø København: Begynder man at træne, får man færre smerter. Indimellem tilskyndes man til også at ændre på andre uheldsmæssigheder i tilværelsen. Arkivfoto.





som aktører i eget arbejdsliv. Men Arbejdsmiljø København har et vist mål af succes på de to områder. Efter et pilotprojekt på ti plejecentre har Københavns Kommune besluttet at indføre obligatorisk træning for alle sosu-medhjælpere. Det kan godt være, at det er kontroversielt, men effekter har det.

DEN ENKELTE OG ORGANISATIONEN

Set i stor skala fylder det organisatoriske arbejde mest, men Arbejdsmiljø København når også ud til den enkelte medarbejder.

- Tit er vores første kunde med-udvalget på den enkelte arbejdsplads. Vi har også kontakt med lederne og de samarbejdsfora, der er i Danmark. Vi arbejder ind i det system, hvor samarbejdet mellem ledere og medarbejdere findes. Vi giver lederne uddannelse, hvor vi fx klæder dem på til at motivere medarbejderne til at træne: Hvordan går du forrest som leder, og hvilke barrierer kan der være?

Det er en force, at man i huset både har kontakten til den individuelle medarbejder og det organisatoriske bagland, oplever Vibeke Andersen. Det hænger sammen med Arbejdsmiljø Københavns størrelse på i alt 60 medarbejdere.

- Størrelsen gør, at vi kan lave et stykke udviklingsarbejde. Det er noget særligt, at vi både kan være arbejdsmiljørådgivere og yde individuel hjælp. Jeg synes, vi kan noget i den særlige kobling, hvor det, der handler om individet, også kan handle om arbejdspladsen. Eksempelvis kan jeg jo sige, når jeg kommer ud som organisationskonsulent: Jamen, vi har faktisk også det her individuelle tilbud, anfører Vibeke Andersen. Det kan selvfølgelig også gå den anden vej: Fra at give individuel træning til at tilbyde rådgivning af eksempelvis ledere. ■

Stor tilfredshed med ArbejdsmiljøNET i Kolding 2017

Hvis man skal have det fulde udbytte af at benytte ressourcepersoner, skal man skabe rammer, hvor tilliden og troværdigheden mellem kolleger kan blomstre

Vi har nu kigget evalueringen af ArbejdsmiljøNET i Kolding 2017 igen, og der er fortsat meget stor tilfredshed blandt de arbejdsmiljøprofessionelle, som vælger at bruge et par dage i hinandens selskab på vores årlige konference.

MØNSTER

Som ved flere foregående år tegner der sig et klart mønster: De mest populære oplægsholdere finder man i plenum. Det behøver ikke være oplæg, som klart og entydigt giver deltagerne ny viden, men kan lige så vel være oplæg, som kaster et underholdende spotlys på arbejdsmiljøverdenen og bidrager til refleksion. Eller oplæg, som fortæller om arbejdsmiljø ud fra personlige erfaringer. Til den første kategori hører to af årets mest populære:

- John Harmsen (om kunsten at være en god kollega)
- Rasmus Dahlberg (om at leve i en kompleks verden med en fremtid, det er svært at spå om).

I den anden kategori optrådte Pernille Rosenkrantz-Theil med en gribende fortælling om sine personlige erfaringer med stress.

ANDRE VEJE

Kun cirka halvdelen af de cirka 110 deltagere har svaret på evalueringen. Mange af vore medlemmer deltager aldrig på konferencen. Hvis du sidder derude og har ideer og tanker om, hvordan konferencen kan blive attraktiv for dig, så vil vi rigtig gerne høre fra dig. Skriv til os på info@arbejdsmiljonet.dk – eller ring til sekretær Signe Ejersbo på tlf. 30 109 662.

SLIDES FRA KONFERENCEN

Vi håber, du syntes, oplæggene på konferencen gav inspiration til din hjemlige arbejdsmiljøindsats. Du kan genfinde slides fra oplægsholderne her:

arbejdsmiljonet.dk/Home/Nyhed/79

Vi ses
God vind med
arbejdsmiljøet. Vi ses til
ArbejdsmiljøNET i Kolding
den 14.-16. maj 2018.



Deltagere klapper efter et inspirerende oplæg af John Harmsen om verdens bedste kollega.

Interview med Hans Jørgen Limborg på side 12-14:

Styrken ved ressourcepersoner ligger i troværdigheden

Hvis man skal have det fulde udbytte af at benytte ressourcepersoner, skal man skabe rammer, hvor tilliden og troværdigheden mellem kolleger kan blomstre

Det er populært at udvælge medarbejdere til at varetage en rolle som vejleder eller bannerfører for arbejdsmiljøforbedringer. Det kan være en god ide. Det ser nemlig ud til at virke. Men der findes ikke ret meget viden om, hvad man skal gøre for at opbygge et velfungerende korps af ressourcepersoner, ambassadører – og hvad de ellers kaldes – på en arbejdsplads. Forskere fra Team Arbejdsliv har derfor undersøgt otte forløb, hvor man har benyttet ressourcepersoner, og fundet frem til nogle af de knapper, man bør skrue på for at få succes.

DEN DELIKATE TILLID

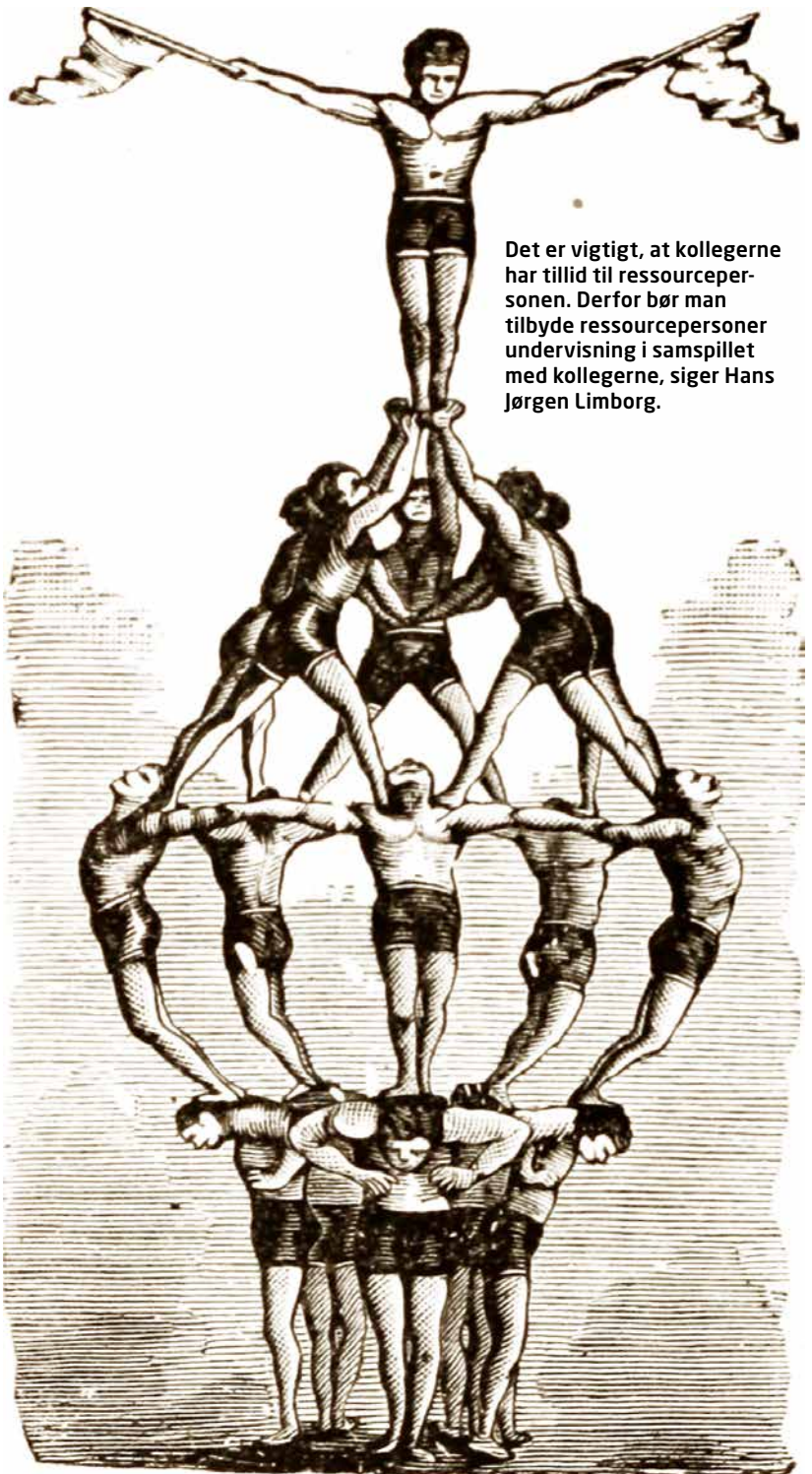
Styrken ved at bruge ressourcepersoner er tilliden og troværdigheden mellem kolleger.

- Hvis det skal virke, så skal den tillid, der ligger i, at det bare er en kollega, der giver nogle gode råd eller oplysninger, være fremherskende. Det gør, at medarbejderne kan have en åbenhed uden at risikere at ende i et formelt spil, hvor ledelsen bliver inddraget. Det giver en anden slags troværdighed, forklarer Hans Jørgen Limborg, én af projektets bagmænd.

IKKE NOGET SÆRLIGT

Grundtanken med modellen er derfor, at ressourcepersoner ikke har en særlig funktion. De er bare medarbejdere. Nogle steder gør man de tillidsvalgte til ambassadører. Det er et problem, fordi man pludselig skal bestride tre roller: Tillidsvalgt, ambassadør og kollega. Andre steder er det mellemledere. Det er endnu værre, mener Hans Jørgen Limborg. Troværdigheden går fløjten. Tør man være åben og ærlig sammen med nærmeste leder?

- Respekten for ressourcepersonen skal komme gennem det almindelige kollegaskab, fastslår Hans Jørgen Limborg. Han erkender, at det kan være vanskeligt at finde balancen mellem at være kollega og bannerfører. Netop derfor slår han på tromme for, at man som organisation uddanner ressourcepersonerne. Ikke kun i det faglige, men også i det svære samspil med kollegerne. ■



Det er vigtigt, at kollegerne har tillid til ressourcepersonen. Derfor bør man tilbyde ressourcepersoner undervisning i samspillet med kollegerne, siger Hans Jørgen Limborg.

Gennem ni døre til succes

Sådan iscenesætter man en ordning med ressourcepersoner. Læs her, hvad man skal huske at tænke på som projektleder

Der er et stort potentiale i at bruge ressourcepersoner, mener forskerne bag undersøgelsen *Ressourcepersoner som virkemiddel i arbejdsmiljøarbejdet*. Hans Jørgen Limborg præsenterer og kommenterer her de ni mekanismer, som skal være aktive, for at det bliver en succes:

1

REKRUTTERINGS-PROCEDUREN SKAL VÆRE TYDELIG OG GENNEMSKUELIG

Rekrutteringen skal være meget åben. Man skal som leder skabe opbak-

ning og legitimitet. At udpege ambassadører kan ikke foregå i et lukket rum. Hvis kollegerne oplever det, som om ressourcepersonerne er udpeget af lederen, fordi hun sætter særlig pris på dem, og uden at medarbejderne har været inddraget, så har processen ingen gang på jord.

Lederen skal åbent forklare, hvad meningen er med at udpege ressourcepersoner. Hun kan godt bidrage til at skubbe velegnede kandidater frem i lyset, men bør understrege medarbejdernes medejerskab: ”Jeg har spurgt den og den, fordi jeg tror, vedkommende vil være god. Hvad siger I til det?” Herefter bør hun sandsynliggøre, at kandidaten kan løse opgaven. Det er legitimt at være kræsen med, hvem der skal være ressourcepersoner. Nogle egner sig bedre til rollen end andre.

ET PAR LÅGER, DER OGSÅ ER GODE AT ÅBNE

2

DER SKAL VÆRE AFSAT TID OG GODE RAMMER TIL OPGAVER

Én af styrkerne ved modellen er, at den kan blive en refleksion over praksis. Når det virker,

er det netop det. Der skal være afsat tid, rammer og ressourcer til læring, refleksion og til at udføre de nye opgaver. Man kan som leder ikke bare sige: Det finder du lige tid til. Det går ikke. Man må acceptere, at nogle opgaver i en periode tager lidt længere tid, indtil medarbejderne finder en ny rutine.

På plussiden har vi oplevet en socialpædagogisk institution, hvor coaches har halvanden time om ugen til møder med støtte udefra. Det er også vigtigt at sige, at når metoden lykkes, så kan den holde viden i spil. På en institution med voldsomme beboere lærte medarbejderne at bruge frigørelsesgreb. Gennem fælles refleksion kom de frem til, at de også

kunne arbejde med at forebygge situationerne, hvor beboerne blev voldelige. Således kunne de undgå at komme der-til, hvor det blev nødvendigt at benytte frigørelsesgreb. Det er et godt eksempel på, at man får samlet erfaringer op fra medarbejdere og aktiveret dem i nye måder at arbejde på.

3

RESSOURCEPERSONERNE SKAL BESIDDE VIDEN OG GODE FAGLIGE KOMPETENCER

Man skal kunne levere et eller andet, hvis man skal kunne holde

projektet i live. Man skal kunne bringe noget nyt ind i det. Vi har set nogle sundhedsfremmeprojekter, der blev båret af bevidstheden om, at det er vigtigt at spise sundt. Nogle medarbejdere kan så sige, at det vil de gerne være bannerførere for. Det kan man kun sige nogle gange. ▶



Sæt tid af

Aftal, hvornår det er slut. Man fortsætter aldrig med at vejlede, instruere eller coache herfra og til evigheden. Uden en slutdato risikerer man eksempelvis, at tilslutningen begynder at dale. Det kan også virke mere meningsfuldt og overskueligt at være ressourceperson, hvis man ved, at det kun er i en begrænset periode.

Omvendt skal man også sætte tid nok af til, at ordningen begynder at virke. Der kan godt gå et par år.

Sæt mål op

At fastsætte nogle mål er efterhånden klassisk. Men det er bare en vigtig måde at tage projektet alvorligt på. Effektmål kan være svære at bruge, så prøv at måle på andre ting: Kommer medarbejderne til møderne? Stiger efterspørgslen på ambassadøren?

► Hvis de ikke har viden eller mulighed for at få det, holder det ikke, for så kan de heller ikke holde legitimiteten over for kollegerne.

Man bør også løbende reflektere over, hvad et givet emne betyder i den konkrete sammenhæng. Det kan man bedst med assistance udefra. Nogle, som kan komme ind og følge op.



4 DER SKAL VÆRE EN KLAR FUNKTIONS-BESKRIVELSE, SOM KOLLEGERNE KENDER

Kan ressourcepersonen bare gå og sige sådan noget? Hvad har de egentlig ret til? Formel status giver ressourcepersoner selvtillid. En funktionsbeskrivelse, som kollegerne selv kan finde frem til, kan give ressourcepersonerne et klart mandat. Det formelle stykke papir bidrager til at vise, at ledelsen bakker projektet op.



5 RESSOURCEPERSONER SKAL KUNNE INSPIRERE, ANVISE OG SKABE TILLIDSFULDE OG LIGEVÆRDIGE RELATIONER

Ressourcepersoner skal have kompetencer såvel inden for emnet som i rollen. Det at kunne instruere andre er ikke ligetil: Hvordan slår man

igennem? Hvordan får man kolleger til at fastholde en ide? I refleksionerne over praksis bliver man ofte en slags coach. Hvilke redskaber kan man bruge i den rolle? Hvis vi engang får mulighed for at lave en uddannelse på dette område, så vil dette være et vigtigt element.



6 RESSOURCEPERSONERNE SKAL HAVE LEGITIMITET BLANDT KOLLEGERNE TIL AT VARETAGE ROLLEN

Som ressourceperson spiller man en dobbeltrolle. Man skal på den ene side være ligeværdig på alt andet end temaet. På den anden side skal man være en accepteret foregangsmand, hvad temaet angår. Det kan eksempelvis kræve, at man kan demonstrere en særlig grad af viden. Det er en svær balance, som man bør uddannes i. Nogle mennesker har lettere ved det end andre.



7 KOLLEGERNE SKAL HAVE ERFARING MED TEMAET, OG DET ER VIGTIGT AT OPBYGGE ET FÆLLES SPROG

Når man benytter ressourcepersoner er det med det mål for øje at indarbejde nye metoder eller vaner. Alle skal eksempelvis

vide noget om forflytning, inden man sender vejledere i felten for at hjælpe med at implementere det. Ved at blive ved med at tale om emnet, udvikler man et fælles sprog, som er det samme som en fælles faglighed. Et sted havde de en borger, som skulle barberes med hårene. Det endte som en metafor for en måde at arbejde med denne borger på: Han skal barberes med hårene.



8 FÆLLES UDDANNELSE AF ALLE GIVER DET BEDSTE RESULTAT

Fælles uddannelse gør, at alle er enige om, hvad vi taler om. Derpå består opgaven i at omsætte den fælles viden til konkrete metoder i hverdagen. Det er gået godt i de projekter, hvor de har gjort sådan.



9 KONTINUERLIG LEDELSESOPBÅKNING OG LØBENDE DIAL OG MELLEMLØB OG RESSOURCEPERSONERNE ER AFGØRENDE

Man må gerne høre lederen sige, at hun følger med i projektet. Synlighed er vigtigt. At hæve det over enhver tvivl, at projektet er legitimt, er afgørende. ■

Turbo på oplæringen med ambassadører

Hurtigere oplæring af nye medarbejdere betyder færre tunge løft til Lantmännens øvrige ansatte.

På Lantmännens terminal i Vejle pakker de hver nat brød i kasser på paller. Det er hårdt arbejde, der kræver mange løft. Det skal også gå stærkt. For at undgå arbejdsulykker, nedslidning og sygedage har Lantmännen uddannet ni løfteambas-

sadører. Det har givet ikke bare en enkelt pote, men adskillige, fortæller distributionschef Morten Holst Jensen:

- Inden vi lavede ordningen kunne det tage to-tre måneder, før den nye medarbejder var oppe i hastighed. I dag går der en uge, forklarer han. Det har stor betydning, fordi mange ekstra tunge løft er taget gennem tiden af allerede oplærte medarbejdere, mens de ventede på, at den nye kom på omgangshøjde. Oplæringen strækker sig over tre-fire dage. Her er den nye medarbejder "føl" hos en løfteam-

bassadør, som instruerer i arbejds- og løfteteknik.

HØJE SOM LAVE LØFT

Som så ofte set var det et påbud fra Arbejdstilsynet, der fik en snebold til at rulle.

- Gennem årene har vi gjort meget for at ændre på de udfordringer, der ligger i at skulle pakke de mange kasser med brød. Vi har rigtig mange hjælpemidler, men vi havde ikke taget i betragtning, at vores paller var for høje, og at vi havde mange løft under knæhøjde og over skulderhøjde, skuer Morten Holst Jensen tilbage.

- Påbuddet fra Arbejdstilsynet var irriterende. Men når man ser tilbage på det nu, er man alligevel taknemmelig, for hold op, hvor er vi blevet skarpe, erklærer han.

LAVERE PALLER

Det har stået klart hele tiden, at det



Lær at løfte, mens du griner

Ambassadørerne hos Lantmännen i Vejle formidler ergonomiske tips med humor og et glimt i øjet: "At løfte med benene" betyder ikke, at du rent faktisk skal løfte med benene. Bøj i knæene, når du løfter noget, så du skåner ryggen og bruger dine ben, skriver de på en plakat, der anvender dette billede, og som er hængt op på arbejdspladsen. Ambassadør Thorstein Frederiksen agerer her model, men er også fotografen bag flere af billederne med ergonomi-tips.

skulle være medarbejdere i kød og blod, der pakkede brødet i kasser. Automatisering kunne ikke komme på tale:

- Det er dyrt og meget ufleksibelt. Vi har et levende lager, hvor vi hele tiden ændrer opstilling, oplyser Morten Holst Jensen.

Skal der løftes manuelt, så skal medarbejderne i hvert fald ikke blive syge af det.

- Så i første omgang fik vi kontakt til bagerierne og bad dem om at levere på paller, der var lavere. Da det var lykkedes, manglede vi at finde en løsning på de mange løft under knæhøjde, fortæller Morten Holst Jensen.

LØFTEAMBASSADØRER

I samarbejde med Crecea besluttede Lantmännen at uddanne de ni løfteambassadører. Det var vigtigt at give dem den fornødne viden om at løfte korrekt. Langt vigtigere var det imidlertid at ruste dem til at formidle den nye viden til deres kolleger.

- Den dag, løfteambassadørerne skulle i aktion, var jeg sikker på, at jeg ville blive nødt til at hente nogle af medarbejderne ude i rygeskuret. Sådan gik det slet ikke. De stod alle sammen som køer, der skulle ud på marken første gang. Over de måneder, vi kørte træningen blandt ambassadørerne, har de været ude og tale stille og roligt med kollegerne om, at det

måske nok er vigtigt for firmaet, men at det så sandelig også er vigtigt for den enkelte person, bemærker Morten Holst Jensen.

"Vi så muligheden i arbejdsmiljø, og vi fandt frem til, hvor vi helt præcist ville sætte ind. Det giver så stor gevinst"

MORTEN HOLST JENSEN.

FOKUS PÅ TVIVLERNE

Helt bevidst opsøgte de nogle af firmaets mere negativt indstillede medarbejdere og bad dem om at blive ambassadører.

- Vi har gennem tiden lavet andre kulturændringer, og vi vidste godt, at vi skulle have fat i meningsdannerne - positive som negative. Det gode ved de negative er jo, at når man først har vundet dem for ideen, så går de tilbage til baglandet og siger, at det sørme ikke er så dårligt alligevel, forklarer Morten Holst Jensen. For at give tvivlerne gejst og selvværd har de brugt god tid på at finde frem til, hvad de kunne bidrage med. Én af tvivlerne har eksempelvis

vist sig at være en glimrende fotograf. Hans billeder af medarbejdere, der løfter kasser, er nu en del af ambassadørernes formidling.

DEN STORE GEVINST

Arbejdsmiljøindsatsen har givet stor gevinst, fortæller Morten Holst Jensen:

- Vi så muligheden i arbejdsmiljø, og vi fandt frem til, hvor vi helt præcist ville sætte ind. Det giver så stor gevinst. Vores fokus på arbejdsmiljø har også gjort, at vi har fået færre sygedage. Alle ved, at hvis man lægger sig syg pga. en bagatel, så skal de andre løfte det mere. Hvis vi skal bevare arbejdspladsen, så må vi stå sammen, siger han.

HOLDE LIV I PROJEKTET

Entusiasmen er stadig intakt, og Morten Holst Jensen kan ikke se for sig, at løfteprojektet kan gå i sig selv igen. Han er bevidst om, at det skal have et energitilskud i ny og næ.

- Det kan nemt ske, at vi skal friske det op med en ny uddannelse på et tidspunkt. Jeg har også stadig mange ønsker fra medarbejdere, som kunne tænke sig at blive ambassadører. Derudover har det været så stor en succes, så vore løfteambassadører skal køre det på andre lokationer også. Det er også en motivation. ■

Teknikken bragte os ikke videre

”Vi så ikke færre skader, færre ulykker eller hørte flere sige: Nu skal vi bruge hjælpemidler. Forflytningsteori er nok i virkeligheden ikke den største udfordring.”

Problemerne opstår, når loftliften hænger der, hjemmehjælperne står klar, og sønnen til den ældre pludselig udbryder: ”Min far skal ikke op og hænge i den der. Det er uværdigt.”

I sådanne situationer er der egentlig ikke noget at sige til, at medarbejdere med andres hjem som arbejdsplads vælger at springe loftliften over. Selv om de til hudløshed ved, hvordan de skal gøre. Derfor afstak Roskilde Kommune for tre år siden en ny kurs for de kommunale forflytninger, fortæller arbejdsmiljøchef Eva Gyldvig.

- Vi var tidligere meget optagede af, at vi kan lære forflytningsvejlederne en

masse god teori – men det er nok ikke den største udfordring i virkeligheden. Det er alle de dilemmaer, man møder hos borgerne, uddyber hun.

- Vi blev ved med at lave teknikaliteter. Vi kørte de samme kurser ud over ramperne. Men vi så ikke færre skader, færre ulykker eller hørte flere sige: Nu skal vi bruge hjælpemidler. Så til sidst sagde vi: Ok, det kan godt være, vi skal gøre noget andet.

VI SPURGTE BORGERNE

Roden til mange konflikter i hjemmene mellem familie og professionelle findes i opstartsfasen. Overgangen fra selvstændig til plejekrævende er turbulent. Det er en krise, som man som udenforstående står sig godt ved at håndtere nænsomt.

- Det blev meget tydeligt for os, fordi vi faktisk gik ud og spurgte borgerne om hjemmepleje. Der var en del borgere, som ikke følte sig mødt i øjenhøjde. Så hvordan kunne man gøre det på en

mere ordentlig måde, genfortæller Eva Gyldvig.

INDRETTER SELV

I Roskilde Kommune udviklede de bl.a. ”indretningsmodellen”, hvor den ældre og familien på et ark papir kan afprøve indretninger, som er efter egen smag, men som samtidig giver plads til de mennesker, som skal arbejde i hjemmet. Processen med at indrette bliver en del af processen med at acceptere, at man har fået behov for hjælp i det daglige.

MAN MÅ BEREDE JORDEN

Det er en nærliggende fejlslutning at tro, at hvis bare man uddanner et korps eksperter i at forflytte, så kan deres viden sprede sig som ringe i vandet og uden videre tages i brug hos kommunens ældre borgere. I Roskilde Kommune viste det sig, at det er nødvendigt at berede jorden i hjemmene, før man planter teknikken i soveværelsesloftet. ■



Hvis ældre med behov for hjælp har indflydelse på indretningen af eget hjem, kan de bedre acceptere, at de skal forflyttes, fortæller arbejdsmiljøchef Eva Gyldvig og sygehjælper Pia Kristensen.

Se en video om indretningsmodellen

Roskilde Kommunes dialogværktøj, der lader ældre og deres pårørende beholde styringen over eget hjem, men samtidig gør det tydeligt, hvordan hjemmet bør indrettes, så det kan fungere som arbejdsplads.

https://youtu.be/zgdiZj7_W5s

Medvinden kan kun lige anes

I konkurrence med mange andre dagsordener. Arbejdsmiljøarbejdets evige udfordring

Selv om Roskilde Kommune har haft forflytningsvejledere i en snes år, er der stadig steder, hvor løft er en øm tå. Arbejdsmiljøchef Eva Gyldvig er i tænkeboks. Hvad er næste skridt?

- Det bedste arbejdsmiljøarbejde sker, når medarbejderne kan selv. Men hvornår skal man trække sig - og hvornår skal man skubbe på, spørger hun. I en periode har hun kunnet give arbejdsmiljøet i forflytningerne nyt liv ved at fortælle historien om, hvordan hjælpemidler understøtter, at ældre bliver selvhjulpne. Hvad kan hun gøre nu? Er det nu, vi skal genuddanne lederne, spørger hun sig selv. Den slags afstemmer hun med kommunens ældrechef.

- Men jeg er i konkurrence med mange andre dagsordener. Det er arbejdsmiljøarbejdets evige udfordring, smiler hun. ■

Tryghed er en god begyndelse

Gode forflytninger handler om at gøre ældre og pårørende trygge ved hjælpemidlerne, fortæller Pia Kristensen, én af Danmarks første forflytningsvejledere

Hvad man skal kunne for at lave en forflytning? Pia Kristensen gentager spørgsmålet og svarer straks efter:

- Man skal kunne arbejde sammen. I Roskilde Kommune er man to personer om en forflytning. Den ene styrer, den anden er med. Vi skal være to, fordi det kan være tungt og akavet. Man skal også udføre mange funktioner på én gang, forklarer hun.

Hun siger godt nok lidt mere, men den tekniske forklaring er alt i alt hurtigt overstået.

AT SKABE TILLID

At give ældre hjælpemidler kan få familielivet til at slå revner. Man tænker nok ikke lige over det som udenforstående. Det er jo bare hjælpemidler. Men for at de fungerer kan dybe indgreb være nødvendige for at personalet kan arbejde:

- Nogle gange er man nødt til at splitte ægtesengen op. Det er ikke altid rart. Vi må ikke køre på gulvtæpper, så de må af og erstattes med køreplader. Og at blive løftet med lift føles usikkert, hvis man ikke stoler på hjælperne. Man får også let følelsen af, at nu kan jeg ikke så meget selv mere, fortæller Pia Kristensen.

DEN GODE START

Det er vigtigt at tale sig til rette med den ældre og de pårørende fra begyndelsen. At gøre dem trygge ved hjælpemidlerne

- At forklare dem, at det er deres hjem og vores arbejdsplads, er vigtigt, betoner Pia Kristensen.

- Som regel lykkes det på den positive måde, tilføjer hun. Ét af midlerne til dialog med familierne er "indretningsmodellen". Det er et kort over boligen, hvorpå man kan flytte rundt på møbler

og inventar. På kortet er det vist, hvor meget plads hjælperne har behov for, hvis deres hverdag skal fungere. De ældre kan selv bestemme, hvor deres møbler skal stå. Men man skal kunne komme rundt.

"Du skal ikke være dommer. Der er ingen dumme spørgsmål, og det ved de også godt. Jeg kritiserer dem ikke"

PIA KRISTENSEN,
FORFLYTNINGSVEJLEDERE

AT VÆRE UP-TO-DATE

Pia Kristensen er en af de første uddannede forflytningsvejledere, uddannet i 1996. Som forflytningsvejleder skal man bl.a. vurdere, om hjemmene er godt indrettet og vejlede, hvis der er konkrete problemer med forflytninger. Hun underviser også kolleger. Til sammen har det haft en effekt.

- Det er ved at være yt, at man springer over, hvor gærdet er lavest, siger hun.

I ØJENHØJDE

Hun lægger vægt på at være i øjenhøjde med sine kolleger.

- Du skal ikke være dommer. Der er ingen dumme spørgsmål, og det ved de også godt. Jeg kritiserer dem ikke. Vi er på samme linje. Til gengæld får jeg opbakning fra dem. Alt det, jeg får tilbage, er noget af det, der gør, at jeg har lyst til at være her.

Pia Kristensens leder bakker også op:

- Selvfølgelig skal I det. Ja, tag dog det kursus, siger min leder. Der bliver givet plads. Hun ved godt, at det er vigtigt. Med ledelsen i ryggen gider man også godt. ■

Et bedre arbejdsmiljø er noget, vi skaber sammen

“Vi skal hjælpe hinanden med at blive klogere”

Pejling: For to år siden udpegede Socialpædagogerne i Østjylland ambassadører, som hjalp med at kortlægge, hvordan det bliver at være socialpædagog i fremtiden - i 2017 gentager de succesen - denne gang i form af arbejdsmiljøambassadører

Ambassadører kan gøre fagforeningerne klogere, har Socialpædagogerne (SL) i Østjylland erfaret. For to år siden udpegede lokalafdelingen 30 ambassadører fra socialpædagogiske arbejdspladser. Tilbagemeldingerne fra ambassadørerne ude fra arbejdspladserne gav fagforeningen et meget nuanceret billede af socialpædagogens hverdag. Som formanden for Socialpædagogerne i Østjylland rammende udtrykker udbyttet af ambassadørernes tilbagemeldinger:

- Man ved ikke, hvad man ikke ved. Vi skal hjælpe hinanden med at blive klogere.

Som opfølgning på succesen har SL i Østjylland udpeget 20 nye ambassadører, denne gang på arbejdsmiljøområdet. De har bl.a. stået for at arrangere tre workshops og en konference. Det er temaer som vold, alenearbejde, stress og resurser, der belaster socialpædagogerne i det daglige. Temaer som disse blev diskuteret af arbejdsmiljørepræsentanter på de tre workshops. Budskaberne herfra blev brugt som grundlag for konferencen, hvor repræsentanter for trioerne i kommuner fra Randers til Hedensted også deltog.

OVERTAGER STAFETTEN

Næste skridt er, at SL i Østjylland selv overtager stafetten. Som opfølgning på møderne kommer der en lille film og et hæfte. Lokalafdelingen ansætter en konsulent, som de næste to år skal hjælpe de i alt cirka 250 arbejdsmiljørepræsentanter med at styrke deres kompetencer og med at forbedre arbejdsmiljøet på de socialpædagogiske arbejdspladser.

- Vi skal i gang med at arbejde for vore arbejdsmiljørepræsentanter. Vi synes,



Det er altid en balancegang, når fagforeninger vil være medspillere om arbejdsmiljøet på virksomheder, men takket være en ydmyg tilgang har Socialpædagogerne i Østjyllands ambassadørprojekt været et vitamintilskud. Foto: Distelfliege (CC), <https://flic.kr/p/qY255n>

vi har noget at bidrage med i forhold til at gøre dem så gode som muligt, siger Gert Landergren Due, formand for SL i Østjylland.

- Vi vil lave et netværk for arbejdsmiljørepræsentanterne - for tit bliver det en ensom post. Konsulenten vil komme til at lave udviklingssamtaler gruppevis i kommunerne. Ofte findes der gode løsninger i institutionerne ved siden af. Man kender dem bare ikke. Vi vil også samle viden op om, hvad de mangler. Vi diskuterer, om vi skal afholde en dag med uddannelse. Vi prøver at medvirke til at give dem en så god ballast som muligt til at kunne hjælpe, fortsætter Gert Landergren Due.

- Vi kan ikke bare stiltiende se til, at vores arbejdsmiljø er så dårligt, slår han

fast, og henviser til en landsdækkende undersøgelse, der viser, at arbejdsmiljøet på socialpædagogiske arbejdspladser fra 2013 til 2017 er blevet en smule bedre. Men da udgangspunktet var dårligt, er der lang vej endnu.

- Du kender jo de højtprofilerede sager, hvor mennesker er blevet slået ihjel. Men under det ligger der rigtig meget vold og mange trusler, oplyser han.

KOMMUNER BÆRER ANSVARET

Det er fortsat lederne af de enkelte institutioner og kommunerne, der bærer forpligtelsen til at sikre et ordentligt arbejdsmiljø. Det understreger Gert Landergren Due klart:

- Det skal man ikke rokke ved. Men vi prøver at spille ind ved at støtte og



skubbe til og sige fra, så der bliver gjort det, der skal til for at forbedre arbejdsmiljøet. I sidste ende er det meget dyrere ikke at have et ordentligt arbejdsmiljø, anfører han.

Når det er sagt, så har reaktionerne fra ledere og kommunerne være meget positive.

- Vi har sat gang i en proces, og det har de taget vældigt godt imod. De er med på, at vi er her for at gøre arbejdsmiljøet bedre for alle, understreger Due.

KONSTRUKTIVT ER GODT

Jacob Thisen, der er forstander på Bostedet Ellengården i Aarhus, et forsorgstilbud for hjemløse familier, byder ethvert konstruktivt bidrag til et bedre arbejdsmiljø velkommen:

- Moderne socialpædagogiske arbejdspladser er nødt til at finde fælles fodslaw for at løse problemer på arbejdsmiljøområdet. De personer og organisationer, der har noget at sige, lytter vi til. Så er jeg lidt ligeglad med, hvem de er. Arbejdspladser, som tør gå i dialog, flytter sig. De andre kommer ingen vegne, siger han. Det konkrete projekt giver han roser med på vejen:

- Jeg kan godt lide tanken om, at skal man give noget liv, så skal det gøres stort. Man skal lægge energi i det, og det gjorde SL. Det var synligt, at man ville noget med arbejdsmiljøet. SL hæver barren for deres arbejde i disse år, erklærer han.

- Det har fungeret fint, fordi SL har været ydmyge over for det. Vi blev spurgt, om vi kunne gå ind i det, og fik afklaret, hvad der kom ud af det, og hvad forventningerne var til hinanden. Det sender også et godt signal indadtil, når leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant går hånd i hånd i arbejdsmiljøarbejdet – eller når lederen bakker op og lægger armen om ambassadørens skulder, fortsætter Jacob Thisen. Når SL's konsulent begynder at besøge arbejdspladserne, understreger Thisen, så er det vigtigt, at konsulent slår et smut forbi lederens kontor. Det er hos lederne, arbejdsmiljøarbejdet skal forankres, slår han fast.

“Vi har så meget at byde ind med hver især, og når vi bliver samlet, kan det give rigtig meget. Det betyder også meget for fornemmelsen af at stå stærkere sammen”

ULLA NIELSEN

RIGTIG POSITIVT

Ulla Nielsen, der er pædagog og siden 2012 arbejdsmiljørepræsentant i et

bofællesskab i Hornsyld for unge med forskellige udfordringer, var én af ambassadørerne.

- Det har været rigtig positivt. Det kan jeg mærke, at de andre ambassadører også syntes. Vi har så meget at byde ind med hver især, og når vi bliver samlet, kan det give rigtig meget. Det betyder også meget for fornemmelsen af at stå stærkere sammen, siger hun.

Man får mere viden om, hvad der foregår ovre på den anden side af kommunegrænsen:

- Vi har for eksempel i Hedensted Kommune en netværksgruppe for socialpædagoger, der er tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Det ville flere andre også gerne have, kunne jeg høre.

EN BALANCEGANG

Man kan ikke lukke øjnene for, at arbejdsmiljøproblemerne til dels er forårsaget af de mange besparelser, området har været udsat for de senere år.

- Der vil altid være en diskussion om, hvornår man som fagforening skal sige fra, når forholdene ikke længere er i orden. Og hvornår man skal være med til at prøve at få tingene til at fungere. Vi gør begge dele, og det er en balancegang. Selv om området har taget imod nedskæring på nedskæring, så har vi stadig en forpligtelse over for medlemmerne, påpeger Gert Landergren Due. ■

Ambassadør-taktik: Bed om hjælp i mundrette bidder

Skab klare rammer for ambassadørerne: Mange vil gerne gøre en indsats i en fagforening, men det skal helst være i en afgrænset periode

Som så mange andre er fagforeninger udfordret af travle medlemmer, der skal alt muligt andet. Derfor har Socialpædagogerne i Østjylland gjort det til en taktik at bede arbejdsmiljørepræsentanter om hjælp i afgrænsede perioder, så det er til at overskue.

- Jeg synes, der er et skisma i at drive fagforening. Det er svært at få medlemmerne til at træde ind i bestyrelser

og udvalg. Mange vil gerne gøre en indsats, men i en klart afgrænset periode, forklarer Gert Landergren Due. Derfor har fagforeningen valgt at skabe en meget klar ramme for ambassadørerne.

- Giv os alt, hvad I ved i en kortvarig periode, så skal vi nok gøre arbejdet bagefter, lyder Gert Landergren Dues korte beskrivelse af taktikken.

- Man kan nogle gange få det bedste ud af folk ved at lave en meget klar ramme. Min personlige erfaring med videnspersoner og ambassadører er, at de typisk bliver hypet meget i en periode - og så svinder det hen. Det kan da godt være, nogen har været ambassadører i 17 år. Men er de ikke blevet spurgt de seneste 14 år, så kan det være ligemeget. ■

Bliv certificeret som arbejdsmiljøleder

I kraft af ArbejdsmiljøNETs medlemskab af paraply Samarbejdet AM-PRO kan man som medlem blive certificeret som arbejdsmiljøleder på europæisk plan

I Danmark kan man ikke uddanne sig til arbejdsmiljøleder, og det betragtes ofte som en stor mangel i branchen for sikkerhed og sundhed på arbejdspladser. Nu kan man imidlertid som medlem af ArbejdsmiljøNET ansøge om at blive certificeret arbejdsmiljøleder. Certifikatet giver mulighed for at dokumentere, at man har de kompetencer, der er nødvendige for at besætte en stilling som arbejdsmiljøleder. Det kan være en fordel, når det ikke er muligt at skilte med en officiel uddannelse til hvervet. Fra ENSHPO's side er målet med standarden at gøre det lettere for arbejdsgivere at gennemskue, om en ansøger har de rette kvalifikationer.

ArbejdsmiljøNET har fået adgang til muligheden for at søge om certifikater ved at være medlem af AM-PRO, som igen er medlem af The European Network of Safety and Health Professional Organizations.

KRAV TIL CERTIFICERING

For at komme i betragtning til at blive certificeret, skal man

- have en universitetsgrad på bachelorniveau eller tilsvarende.
- have mindst 250 timers efteruddannelse inden for arbejdsmiljø inden for et bredt felt af emner (hvilke emner fremgår af standarden). Mindst 150 af timerne skal afvikles med en afsluttende eksamen.

- have arbejde som arbejdsmiljøleder eller lignende, samt have erfaring fra mindst to år på fuld tid i en sådan stilling, efter at man har færdiggjort ovenfor nævnte efteruddannelse.

Desuden skal man underskrive ENSHPO's code of conduct. Certifikatet bliver fornyet hvert tredje år. Ved fornyelsen skal man kunne forelægge dokumentation for, at man holder sine kompetencer up to date med efteruddannelse.

FLERE PAPIRER

Man kan også blive certificeret arbejdsmiljøtekniker. Både arbejdsmiljølederen og -teknikeren har kompetencerne til at rådgive, men for teknikeren vedkommende først og fremmest i mindre virksomheder kendetegnet ved små risici. Eller som medarbejder under en arbejdsmiljøleder.

FREMTID

AM-PRO's formand Anders Kabel oplyser, at ENSHPO arbejder på at modernisere certificeringen. Man ønsker bl.a. at betone tydeligere, at en arbejdsmiljøleder har en strategisk tilgang til arbejdsmiljøarbejdet og er en del af eller arbejder tæt sammen med virksomhedsledelsen.

Læs mere på: www.euroshm.org

CRECEA UDDANNELSESDAG

Sammensæt selv én dags supplerende uddannelse på CRECEA Uddannelsesdag.

Som altid er der ét fælles emne og 4 workshops, hvor du vælger 2. Det fælles emne omhandler, hvordan man skaber en mangfoldig arbejdsplads, hvor medarbejderne har forskellige kulturelle og etniske baggrunde.

Læs hele programmet på www.CRECEA.dk.

I Middelfart d. 21. og i Ringsted d. 22. november

