


arbejdsmiljøNET

TEMA
om årlige
arbejdsmiljø-
drøftelser



Nu tør lærere
i Silkeborg tale
om at blive slået
og spyttet på

Vest - Et bæredygtigt arbejdsliv:
Vi skal blive sundere
af at arbejde

Øst - Et bæredygtigt arbejdsliv:
Forandr langsomt,
fasthold
eftertrykkeligt

ArbejdsmiljøNET i Kolding, 14.-16. maj:
Troels Lund Poulsen
åbner konferencen

Indhold

Et bæredygtigt arbejdsliv - i øst:

Fremtidens bæredygtige arbejdsliv	3
Accelereret forandring er næsten en religion	3
Det centrale bliver at tiltrække og fastholde medarbejdere	4
Vi vil have kvalitet, og derfor skal tempoet ned	5
Grøn Arbejdsplads A/S lytter til medarbejderne	6

Et bæredygtigt arbejdsliv - i vest:

Du bliver sundere af at gå på arbejde	9
Vi arbejder ikke med arbejdsmiljø om ti år	11
Godt indeklima kan blive en eksportvare	12

TEMA:

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Årlige drøftelser gennemsyrrer hele organisationen	13
Nu tør lærerne tale om at nogle elever spytter på dem	14
Årlige arbejdsmiljødrøftelser er overflødige	16
Der er et stort potentiale i arbejdsmiljødrøftelsen	17
Den årlige drøftelse smitter positivt af på arbejdsmiljøet	18

Bæredygtigt arbejdsliv kræver ansvarlig ledelse	19
---	----



arbejdsmiljøNET

Næste nummer februar 2018

Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet onsdag den 24. januar

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, loulise@vendemus.dk, www.vendemus.dk

Oplag 600 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 600 og fordeles til ArbejdsmiljøNETs 400 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 Lori Eriksen
info@arbejdsmiljonet.dk, T. 51 31 95 11

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,-

Fremtidsværksted i uge 43:

Fremtidens bæredygtige arbejdsliv

Arbejds miljø 2025 ifølge arbejdsmiljøledere og -chefer

Forandringer skal ske langsommere, dybere og grundigere. Der skal være plads til andre på arbejdspladserne end 40-årige mænd, der elsker at klæde sig med lycra og tapetsere vægge med maraton-diplomer.

Variierende arbejdstid henover et livsforløb. Fri, når vi har fri. Tempoet skal ned, og kvaliteten i arbejdet skal op.

Disse og mange flere modige og vilde bud på

fremtidens bæredygtige arbejdsliv kom frem på Arbejds miljøNETs fremtidsværksted tirsdag i uge 43 hos Coop.

Efter indledende kortlægning af

problemerne med arbejdsmiljøet anno 2017 diskuterede deltagerne, hvordan fremtidens bæredygtige arbejdsliv bør se ud.

"SORT ARBEJDSPLADS"
BLIVER I 2025 KÅRET SOM DEN BEDSTE TIL AT HÅNTERE YDRE VILKÅR

Gruppen for ydre vilkår: ACCELERERET FORANDRING ER NÆSTEN EN RELIGION

At der skal ske forandringer i dag, i morgen og hele tiden er i 2017 blevet et vilkår, de færreste sætter spørgsmålstegn ved. Det er blevet et paradigme - en grundlæggende overbevisning - akkurat som det engang var et paradigme, at Jorden var flad.

I 2025 er paradigmet om evindeligt forandring i opskruet tempo skudt ned og erstattet af en tro på, at langsomme, dybe og grundige justeringer i langt højere grad kan skabe effektive arbejdspladser, hvor medarbejderne holder af at være.

Accelereret forandring er et dogme, som er næsten religiøst. Hvis man prøver at udfordre forestillingen om omstillingsparathed, risikerer man at blive gjort til grin. Inden 2025 viser omfattende forskning fra Det nationale forskningscenter for Arbejds miljø, at stadig og vedvarende forandring ikke lønner sig, lød det bl.a. fra gruppen. Arbejdspladsen læner sig i sit arbejdsmiljøarbejde op ad disse forskningsresultater, og det er en af grundene til, at den bliver kåret som den bedste til at håndtere ydre vilkår.



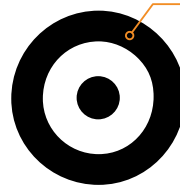
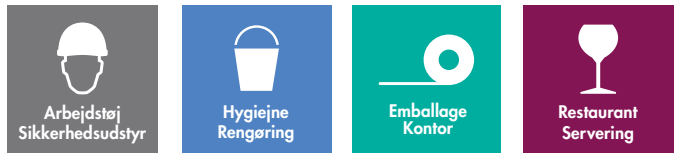
Mette Maribo Høgsbro fra Københavns Universitet illustrerer, hvordan accelererede forandringer på arbejdspladserne i fremtiden bør erstattes med en langsommere og mere dybgående udvikling.

Det skete i **fire grupper under fire overskrifter:**

- Ydre vilkår
- Ledelse
- Røg, støj og møg
- Kultur

FREMTIDSVÆRKSTED

Målet for grupperne var at nå frem til en historie om, hvordan det i 2025 var lykkedes dem at få prisen som arbejdspladsen med bedst styr på ét af de fire hovedproblemer. ■



HVAD KAN PROCURATOR?

Vi har flere end 30.000 løsninger inden for produkter, ydelser og servicetjenester knyttet til personligt sikkerhedsudstyr og arbejdsmiljø, forbrugsvarer inden for rengøring og hygiejne samt emballageprodukter. Hvad kan vi gøre for dig?



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

procurator



I 2025 bliver der ensretning på svingdøren i udadgående retning hos virksomheder, som ikke har gjort nok for, at medarbejderne synes, det er et rart sted at være, siger gruppen for ledelse.

...fremtidsværksted, fortsat...

Det centrale bliver at tiltrække og fastholde medarbejdere

Gruppen for ledelse

Generation y og x stiller nye krav til arbejdslivet. Det skal være sjovt. Udfordrende. Tværfagligt. Silofrit. Generationerne, der ikke har noget bogstav, er ved at blive gamle. De stiller også krav. Der skal være tid til at passe syge børnebørn. De vil ses og anerkendes, selv når pensionen er i næste uge. Mange af dem har råd til at hæve opsparingen, hilse adieu og købe en enkeltbillet til Bali. Samtidig er der lige nu meget få ledige på arbejdsmarkedet. Det er nemt at skifte job. Det centrale i 2025 er derfor at være en virksomhed med et eminent image iblandt arbejdstagere. Ellers

bliver det mere end svært at tiltrække og fastholde medarbejdere.

I perioden frem mod 2025 falder tiøren for virksomhedens ledelse, fortæller gruppen. Det går op for ledelsen, hvor afgørende det er at kunne tilbyde medarbejderne attraktive arbejdsforhold. På arbejdspladsen, der i 2025 bliver kåret som den bedste til ledelse har man indført et vedligeholdelsessystem for

medarbejdere – en pendant til det system, der sikrer vedligeholdelse af udstyr. Gennem systemet fører man en kontinuerlig dialog med med-

arbejderne om arbejdsmængder, work-life-balance, sundhed, efteruddannelse og meget andet.

Det er en mangfoldig arbejdsplads: På mange arbejdspladser vil man ikke have dem, der er blevet 50-55 år, og som er blevet lidt for stive. Man vil have lycraklædte mænd på 40, som er i gang med deres første maraton. Det bliver kedeligt, siger gruppen. I stedet bør man satse på mangfoldighed: Mennesker af forskellige nationaliteter, ansættelser på fuld tid, deltid, kvart tid. Fleksjobbere og handicappede. En rummelig arbejdsplads, hvor man ikke føler sig udskammet, fordi man har behov for at indrette arbejdslivet en anelse uden for normen. ■

"RØD ARBEJDSPLADS"
BLIVER I 2025 KÅRET SOM DEN
BEDSTE TIL LEDELSE



VI VIL HAVE KVALITET, OG DERFOR SKAL TEMPOET NED

Gruppen mod røg, støj og møg ...med mobning som bonus-emne.

I 2025, samme dag, som gruppen kåres som bedste fjende af røg, støj og møg, kigger de sig omkring iblandt konkolegerne i andre virksomheder. De ser stadig uhyggelige mængder ensidigt gentaget arbejde. Specialiserede delopgaver gør, at den enkelte medarbejder gør den samme lille ting igen og igen i løbet af en arbejdsdag. Vi taler 2025, siger og skriver. Alligevel er det fodslæbende monotont at gå på arbejde mange steder. Men ikke på "blå arbejdsplads", der i de foregående år har satset på at frembringe produkter i høj kvalitet.

Vi har skabt et begreb om, at når der er mulighed for det, skal opgaver løses med

kvalitet, siger gruppen. Ikke sjusket og dårligt. Langsomt, ordentligt, godt. Hastværk er lastværk. Også for albuen, knæet og frugtkassen på abonnement, som medarbejderen i al skyndsomhed glemte at lægge bananer i. Derfor er det nu blevet en dyd, at kvalitet er ensbetydende med, at man er nødt til at gøre tingene langsommere.

Robotter er en naturlig del af hverdagen og overtager mange funktioner, der før sled på medarbejderne. De har til gengæld fået flere kompetencer. Den ufaglærte, som før kun plukkede varer, har fået truckkørekort efter at have fremsat ønske om det ved mus-samtalen.

Luften, man indånder, er ren og frisk her. Bygningerne er godt nok gamle, men



Vi er nået til 2025. Tempoet er sat markant ned på "blå arbejdsplads", medarbejderne har en mere alsidig hverdag og følelsen af, at tingene går retfærdigt til, er høj, fortæller gruppen.

ombyggede. Før arkitekten tegnede første streg til ombygningerne, brugte man lang tid på at planlægge og rådføre sig med eksperter. Vi ved nemlig, at gode planer er sparede penge, siger gruppen.

Retfærdighed er en kerneværdi. Følelser af uretfærdighed skaber let en ulmende utilfredshed, som kan slå over i mobning. Lederne er uddannet til at tage det seriøst, når medarbejderne begynder at mumle i krogene om, at det er snyd og bare ikke i orden. ■

"BLÅ ARBEJDSPLADS"
BLIVER I 2025 KÅRET SOM DEN BEDSTE TIL RØG, STØJ OG MØG

A Member of the Constructor Group

CONSTRUCTOR

Hold dit lager sikkert med reoleftersyn & seminar i lagersikkerhed



Tlf. 46 32 80 08

www.constructor.dk/lagersikkerhed

...fremtidsværksted, fortsat...

"GRØN ARBEJDSPLADS A/S" LYTTER, HVER GANG EN AF DE 40.000 MEDARBEJDERE TALER

Gruppen for kultur

Trods 40.000 ansatte hoveder er det henover de seneste år lykkedes "Grøn arbejdsplads A/S" at etablere en hidtil



På "Grøn arbejdsplads A/S" involverer ledelsen dem, det berører at være i virksomheden: Medarbejderne.

uset grad af medarbejderinvolvering. Det er den væsentligste grund til, at arbejdspladsen i 2025 modtager prisen som bedste kultur-hub.

Det har været en lang rejse og en proces med mange hårnålesving. Men vi har fået en kultur, hvor alt er til diskussion. Intet er mejslet i granit, fortæller gruppen. Midlerne er bl.a. møder, idebrevkasse og læssevis af anerkendelse for gode ideer. Nogle gange i form af kontant belønning.

På arbejdspladsen har de ingen ømme tær. De har gjort op med berøringsangsten:

"GRØN ARBEJDSPLADS"
BLIVER I 2025 KÅRET SOM DEN
BEDSTE TIL KULTUR

Vi har skabt en arbejdsplads, hvor alt kan forandres. Hvor vi kun er, fordi her er sjovt at være. Vi har fået en kultur, hvor alle kan byde ind og komme med ideer. Det kræver, at man tør stå frem. Det er lykkedes os at indføre, fordi vi satsede på first-movers, der viste vejen. Nu er vi der, og det betyder selvfølgelig, at man for at kunne være her, må bekende sig til vores religion, siger gruppen.

Undervejs er der indført multolerance over for mobning, lederne er blevet klare i spytet om virksomhedernes værdier, grænserne mellem arbejde og fritid er krystalklare, og der er udviklet en kultur, hvor medarbejderne bliver stadig mere kropsbevidste på trods af, at de fleste af dem har et stille-

siddende arbejde. Der er eksempelvis elastikøvelser for alle hver dag kl. 14. Arbejdspladsen er så fit, at næsten ingen føler behov for at frekventere fitnesscentre i fritiden. ■

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**





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**

Temadag om et bæredygtigt arbejdsliv i Mårslet i uge 43:

Du bliver sundere af at gå på arbejde

Positiv ergonomi - at blive sundere af at arbejde - kan være en af de veje, der kan sikre et langt, bæredygtigt arbejdsliv for fremtidens aldrende arbejdsstyrke

Hvem har ansvaret, og hvem skal betale for, at medarbejderne ikke bliver nedslidte pga. fysisk hårdt arbejde? Det var ét af de centrale spørgsmål, da ArbejdsmiljøNET i uge 43 holdt temadag om fremtidens bæredygtige arbejdsliv på Jordbrugets Uddannelsescenter ved Mårslet.

Paradokset er velkendt: Alle de veltrænede elsker det, når virksomheden inviterer til DHL-stafet. De tykke og de dovne kommer ikke. Det gjorde de heller ikke sidste år. Men det er dem, der har mest brug for træning og et højere kondital. Det samme gælder mange af de medarbejdere, som har hårdt fysisk arbejde. Selv om de kunne profitere af bedre kondition i det daglige og vende knap så udmattede hjem fra

arbejde, så er de tilsyneladende fanget i et oplidende mønster: De arbejder lige præcis i et tempo, der hverken er afslappet eller konditionsforbedrende. Med en puls, der i lange perioder af arbejdsdagen ligger mellem 80 og 120. Det er ganske enkelt nedslidende, er der forskning, der viser. Resultatet af det halvlunkne tempo er, at mens de i arbejdstiden kun sidder ned i 14 procent af tiden, så falder de om på sofaen, når de når hjem. 88 procent af tiden efter arbejde før sengetid tilbringer de siddende eller liggende. Eftersom de ikke forbedrer konditionen hverken på arbejde eller i fritiden, så gentager mønstret sig om og om igen. Dag efter dag, uge efter uge.

Et andet velkendt fænomen: Op imod en million danskere betaler abonnement til et fitness-center. Trods medlemskortet træner fire ud af ti sjældent eller aldrig.

At tilbuddet er fleksibelt bliver ofte en undskyldning for, at man lige springer træningen over. De kunder, der er mest stabile, er tilknyttet nogle af de holdtræninger, fitness-centrene udbyder. At motivationen til at forbedre egen fysik formåen mangler, er altså helt almindeligt. At det er nemmere at hive sig selv op ved hårrødderne, når man har forpligtet sig til det i fællesskab med andre mennesker, er det vist heller ikke nemt at så tvivl om.

GRØDEN ER LIGE TILPAS

Hvis rengøringsassistenter og håndværkere skal arbejde, til de bliver 70 år, og det skal foregå med samme intensitet som nu, så har de brug for at komme i bedre form, lyder de seneste års melding fra Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Således også fra seniorforsker Charlotte Rasmussen på denne dag i Mårslet. Selvom centrets bud på en løsning holder sig inden for de



Vil kunden betale for, at mureren er i god form, spørger Rasmus Christensen fra Jordbrugets Uddannelsescenter.

MOTION GIVER GLADERE, SUNDERE & MERE EFFEKTIVE MEDARBEJDERE



For at få optimalt udbytte af jeres investering i et motionsrum på arbejdspladsen kræver det en gennemtænkt proces – den hjælper vi jer igennem med følgende trin:

- ▶ BEHOVSAFDÆKNING
- ▶ PRAKTISKE OMSTÆNDIGHEDER
- ▶ BUDGET OG FINANSIERING
- ▶ LØSNINGER, INDRETNING OG UDSTYR
- ▶ VEDLIGEHOLDELSE
- ▶ KOM GODT I GANG

”

Vi ser MedicSport og Fitness Solutions som kompetente og troværdige leverandører af fitnessudstyr, og de ved meget om brugen af det i firmaregi, hvilket er særligt vigtigt for os. Der er rigtig mange medarbejdere, der bruger vores motionsrum nu, og vi drømmer på sigt om at udvide.

*Branko Enrique Nuñez Jimenez
Teamleder Servicecenter, HOFOR*

Vi har samlet alle vores anbefalinger i et katalog, som du kan finde her: www.fitness-solutions.dk/firmamotion2
Kontakt endelig Karina, hvis du ønsker et fysisk katalog, så fremsender hun det gerne.



KARINA ALGREN
SPECIALIST, FIRMAMOTION
M (+45) 5058 1148
KA@FITSOL.DK



FITNESS SOLUTIONS



Medarbejdere inden for rengøring og håndværk får ikke pulsen op, så arbejdet forbedrer konditionen. I stedet slider det jævne tempo på dem, sagde Charlotte Rasmussen, seniorforsker fra Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.



► af samfundet udstukne præmisser om arbejdstid pr. dag og pr. liv, så er løsningen ikke uden visioner. Professor Andreas Holtermann og hans kolleger har udviklet en ide om et arbejdsliv, hvor man opbygger styrke og kondition og

bliver sundere af at tage på arbejde i stedet for det modsatte. Som Charlotte Rasmussen præsenterede det i Mårslet er det stadig på "hvad nu hvis"-stadiet. Men der er indledt forsøg med bl.a. rengøringsassistenter. Forskningscentret kalder det Guldlok-princippet. Positiv ergonomi. En arbejdsdag, hvor doseringen af acceleration, tempo og hvile er lige tilpas. Akkurat som grøden, stolen og sengen er det for Guldlok i eventyret. Hvorfor skulle det ikke kunne lade sig gøre at indrette en arbejdsdag på den måde?

hvordan får man alle med? Kan motion redde alle?

Dagens vært, Rasmus Christensen fra Jordbrugets Uddannelsescenter fortæller om en medarbejder i begyndelsen af 60'erne, der har gjort rent i fire årtier. Hun er bare træt, siger han. Finn Laustsen fra Verdo har kolleger, som kun bevæger sig under tvang, som han siger med et smil på læben. Kroppens tilstand er nok ikke tip top hos dem alle sammen, anfører han. Men motioneres væk skal dårligdommene ikke, synes de. I stedet går de til læge, kiropraktor og fysioterapeut med skavankerne.

Vi kan stå over for en ny udfordring med yngre generationer, der med Creceakonsulent Jens Kjær Jensens udtryk er vant til at lave absolut ingenting og pludselig en dag skal vaske gulv i otte timer om dagen. Rasmus Christensen tilføjer, at han oplever, at unge kolleger i 20'erne kan være mere slidte end dem på 65.

PRES OG KRAV

Et sted i Odense har en it-virksomhed indført træning i arbejdstiden, anføres

Positiv ergonomi

For at en arbejdsdag kan bidrage positivt til en medarbejders ergonomiske udvikling, så skal arbejdspladsen tilbyde hverdagslivets Guldlok følgende elementer:

- Korte perioder, hvor hun arbejder eller træner med høj intensitet og får pulsen i vejret
- Tilstrækkelige perioder med hvile
- Tilstrækkelig variation af aktiviteter og bevægelser
- Tilstrækkelig indflydelse på eget arbejde, så hun kan tilpasse det i forhold til træthed, aktuel kondition mv.

HVEM ER SLIDT?

I den diskussion, der slynger sig ind og ud af Charlotte Rasmussens indlæg, kredser deltagerne meget om, hvordan man bedst motiverer medarbejderne til at komme i bedre fysisk form. Modsat forskningscentret, som dvæler ved ideen om indbygget motion i udførelsen af visse arbejdsopgaver; altså at skure badeværelsesvægge i et tempo, så sveden springer; så holder diskussionen sig mere til den klassiske pausegymnastik i løbet af en arbejdsdag – eller i fritiden. Men

Refleksioner over det bæredygtige arbejdsliv

Hører det til et ægte, bæredygtigt arbejdsliv, at medarbejderne vender sundere eller lige så sunde hjem fra arbejde, som da de kom? I Guldløksprincippet er det antydning, at det bør være sådan.

Hænger et ægte bæredygtigt arbejdsliv sammen med en bæredygtig økonomi? Bæredygtig økonomi handler om, at varer skal have den pris, det reelt koster at producere dem. Virksomheder skal indregne omkostningerne ved bl.a. at rydde op efter forurening eller undgå nedslidte medarbejdere i varens pris.

”Vi kan stå over for en ny udfordring med yngre generationer, der er vant til at lave absolut ingenting og pludselig en dag skal vaske gulv i otte timer”

JENS KJÆR JENSEN, CRECEA-KONSULENT

det. Hvis du ikke vil være med, så er det ikke her, du skal være, skal direktøren have signaleret over for medarbejderne. Det får Rikke Rasmussen, Billund Lufthavn til at indskyde, at nøglen til succes ligger i, at motion er betalt og ligger i arbejdstiden. Hun prøver samtidig at skyde en pil gennem myten om, at aktivering på arbejdspladser kun gavner de aktive: I begyndelsen deltager kun de, som var aktive i forvejen. Men det smitter af.

Så vidt situationen i Danmark. I Norge har man taget et lille skridt til at tage positiv ergonomi på arbejdspladserne mere alvorligt på et politisk niveau. Den norske arbejdsmiljølov rummer en pasus om, at virksomhederne har pligt til at vurdere, om de har gjort noget for at fremme fysisk aktivitet. I Mårslet stiller værten Rasmus Christensen det interessante spørgsmål, om kunden vil betale for, at arbejdspladsen har sørget for, at mureren er i god fysisk form? ■

Nedlæg foreningen og opret en ny med navnet *Foreningen for velfærd og vækst:*

”Vi arbejder ikke med arbejdsmiljø om ti år”

Positiv ergonomi - at blive sundere af at arbejde - kan være en af de veje, der kan sikre et langt, bæredygtigt arbejdsliv for fremtidens aldrende arbejdsstyrke

I 2014 optrådte hollænderen Jan Dul på Arbejdsmiljøkonferencen i Nyborg med følgende budskab: Om fem år bør det være en topdirektør og ikke en minister, der åbner denne konference. Glem alt om lovgivning, når du laver arbejdsmiljøarbejde. Det handler om at forbedre virksomhedernes performance. Hvis du som arbejdsmiljøleder kan lægge bolden indover til direktionen, mens de har performance på nethinden, så kan du rydde bordet.

I Mårslet i uge 43 gentog Carsten Ditlefsen, direktør i AM-gruppen, budskabet.

- Hvis jeg fortæller en direktør, at der er en medarbejder, der begrænser produktionsflowet, så siger det ”puf” – og problemet er løst på stedet. Hvis jeg derimod siger, at det står i loven, at han skal have de og de arbejdsforhold, så er der ingen reaktion, eksemplificerede Carsten Ditlefsen.

ET NYT PARADIGME

Oplægget var et forsøg på at prikke til den silo-tænkning, der er fremherskende i branchen, hvor man ofte udsondrer tunge løft eller sygefravær som uheldige incidenser, man ligesom kan sætte parentes om og behandle særskilt. Men hverken direktøren eller medarbejderen er til at hive til truget, hvis det er arbejdsmiljø, man skilter med i mødeindkaldelsen. Det skal handle om kerneydelsen:

- I Randers Kommune lavede vi et projekt, som vi kaldte ”Flere hænder – mere tid”. Det ville alle være med til, eksemplificerede Carsten Ditlefsen.

SJUSK HAR DRAMATISKE KONSEKVENSER

Endelig hænger en god sikkerhedskultur tæt sammen med bundlinjens hellige treenighed: Produktivitet, pålidelighed

og kvalitet, sagde Carsten Ditlefsen. Mekanismerne ved en skrabet sikkerhedskultur adskiller sig ikke fra det, der skete da nogle Superbestbutikker på Sjælland i 2009 sjuskede med datomærkningen på kødpakningerne, og konferencen som konsekvens heraf mistede 320 mio. kr. Eller da BP lakkede olie i den mexicanske golf, ifølge Ditlefsen fordi man havde købt forkerte rør til formålet.



Vi har arbejdet med arbejdsmiljøet i tusindvis af år, dokumenterede Carsten Ditlefsen med et bibelcitater. De seneste 150 års arbejdsmiljøarbejde imponerer ham ikke.

- Mit bud er, at vi nedlægger alt, hvad der hedder arbejdsmiljø og i stedet fokuserer på, hvordan vi kan forbedre virksomhedernes produktivitet. 0,1 i procentvis forbedring i trivselsmålinger i ISS giver en procentforbedring af bundlinjen, sagde Carsten Ditlefsen og tilføjede:

- Vi skal tænke helt anderledes. Vi skal ikke have en arbejdsmiljøforening. Vi skal have en forening til velfærd og vækst i virksomhederne. ■

Godt indeklima kan blive en eksportvare

Ensidigt fokus på bæredygtighed kan skade indeklimaet, mens specifikke krav til indeklimaet kan give større bæredygtighed.

Energi- og byggebranchen foreslår, at der i bygningsreglement 2020 kommer indeklimakrav til alle bygninger, og at de skærpes i 2025 og 2030. Det sker i branchernes fælles udspil ”Roadmap 2030 – roadmap for bygningers rolle i den grønne omstilling”. Skærpede krav til indeklima kan ligefrem gøre bygninger, det er sundt at opholde sig i til en eksportvare, siger Michael H. Nielsen, der er direktør i Dansk Byggeri, i en pressemeddelelse fra Realdania.

- Jeg tror, der er for lidt fokus på indeklimaforbedringer generelt. Og det gælder både lys, lyd og luft i skoler, på arbejdspladsen og derhjemme. Vi skal udvikle nye tekniske løsninger. Der er

arbejdspladser i et godt indeklima. Vi kan gøre, som vi har gjort på energiområdet. Udvikle indeklimaløsninger, der opfylder forholdsvis strenge danske krav, afprøve løsningerne her og senere afsætte dem internationalt, foreslår Michael H. Nielsen.

SKADER INDEKLIMAET

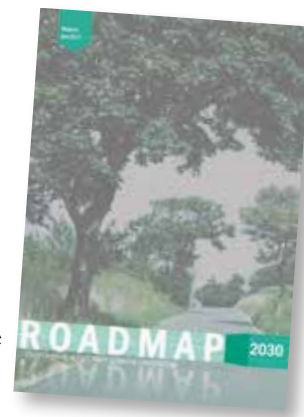
Det er nødvendigt at forholde sig til indeklima, når man bygger stadig grønnere og mere miljøvenligt. For i yderste konsekvens kan man sagtens bygge huse, der har et lavt energiforbrug og er lavet af bæredygtige materialer, men som samtidig har et elendigt indeklima, anfører Lars Gunnarsen fra Statens Byggeforskningsinstitut, Aalborg Universitet.

- Anvender vi for eksempel papiruld på steder, der kan blive udsat for brand, er vi nødt til at tilsætte en masse flammehæmmere og pesticider. Det gør vi for at få et mindre aftryk på miljøet her og nu, men det skader indeklimaet, siger Lars Gunnarsen.

SUNDE HUSE

Der bør ikke være en modsætning mellem energibesparelser og et godt indeklima, mener Lars Gunnarsen. Men man kan som bygherre eller entreprenør stirre sig blind

på at mærke bygninger med bæredygtigheds- og miljøcertifikat. Det er bl.a. heri, at der kan ligge en risiko for at forringe bygninger på andre parametre, advarer Lars Gunnarsen. Han peger derfor på, at det kan være en bedre vej at gå at stille særlige krav til bygninger på snævre områder – eksempelvis inden for indeklima. I en mail til ArbejdsmiljøNET skriver han, at det er overvejende sandsynligt, at man får gode værdier for en bygnings bæredygtighed, hvis man stiller specifikke krav til arbejdsmiljø og indeklima. ■



ARBEJDSMILJØAKADEMIET



Grafisk facilitering for arbejdsmiljøkonsulenter

- Brug af ord og billeder

17. januar 2018

Hanne V. Moltke

Ulykkesforebyggelse

- fra forskning til praksis

31. maj 2018

Johnny Dyreborg

Procesfacilitering for arbejdsmiljøkonsulenter

- For en faglighed med proces

1. marts og 12. april 2018

Nanna Munk

www.bamr.dk/akademiet





850 deltagere. Som led i at involvere flest mulige medarbejdere holdt Region Midtjylland en arbejdsmiljøkonference med indsatsområderne som omdrejningspunkt.

Region Midtjylland:

Årlige drøftelser gennemsyrrer hele organisationen

Den årlige drøftelse blev indført i Region Midtjylland, inden det blev et lovkrav, og er et led i en generelt høj prioritering af arbejdsmiljøet

Hvert år i juni deltager direktørerne for Region Midtjylland i regionsMEDudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse. I den efterfølgende periode fører ledere og medarbejdere årlige drøftelser længere og længere ude i systemet. Først i hovedMED-udvalg, så i lokale MED-udvalg og endelig i arbejdsmiljøgrupperne helt ude på de enkelte arbejdspladser. Overordnet flager regionen tydeligt med retningen for arbejdsmiljøarbejdet med tre prioriterede områder, som svarer til de områder, Folketinget har besluttet at sætte fokus på i 2020-planen. Oversat til "regionsk" hedder de:

- Sundhed og trivsel
- Ergonomi og forflytning
- Ulykkesforebyggelse

MÅL SKAL GIVE MENING

Ud over at fokusområderne er oplagte valg, idet de er nationale mål, har de også været vendt og drejet i regionens arbejdsmiljøorganisation, fortæller Jonna Pedersen,

der er kontorchef i koncern HR, Region Midtjylland, og de er valgt i tæt samråd med repræsentanter fra arbejdsmiljøorganisationen. For målene med arbejdsmiljøindsatsen skal give mening helt ude hos den enkelte medarbejder, siger hun.

- Man kan have en meget dygtig og vidende arbejdsmiljøorganisation. Men hvis det ikke giver mening for den enkelte medarbejder, opnår vi ikke de ønskede resultater i form af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Eksempelvis har vi i nogle år haft stor fokus på den overhyppighed, vi kunne konstatere i ulykker hos nyansatte. Her er det lykkedes at knække kurven, så ulykkerne er reduceret markant. Det giver god mening for alle at nedbringe ulykker og nedslidning, uddyber Jonna Pedersen.

- Vores vigtigste opgave er at tage os godt af patienter og borgere – det sker bedst, når der er et arbejdsmiljø, som er både sikkert og sundt, hvor medarbej-

derne trives. Ved at være opmærksomme på, hvor der er behov for forbedringer og hvor det nytter mest at sætte ind med arbejdsmiljøtiltag, får vi størst udbytte af den indsats, der gennemføres, siger hun videre. Da den årlige arbejdsmiljødrøftelse tager udgangspunkt i nøgletal og opsamlet viden fra organisationen, har man et oplyst udgangspunkt, når man skal beslutte, hvor behovene for forbedringer er størst i det år, der kommer.

OP I HELIKOPTEREN

At være strategisk, forklarer arbejdsmiljøkonsulent Lisbeth Gilberg, er at komme op i helikopterperspektiv og kigge ud over hele organisationen. Derefter tager man en række beslutninger om, hvor man gerne vil sætte ind med forbedringer. Til sidst får man det til at ske.

- Vi er gode til at være strategiske. Vi tænker meget i, at det skal være sikkert og sundt at gå på arbejde, også selv om vi i mange år har været pålagt at producere to procent mere hvert år, siger Lisbeth Gilberg. Regionen er født med en høj prioritering af arbejdsmiljø, tilføjer hun:

- Det har været en del af vores MED- og arbejdsmiljøaftale lige fra regionens start, at der skulle være fokus på arbejdsmiljø. ■

Drøftelser: Direktøren for bordenden

Tanken med at indføre årlige drøftelser var i sin tid at køre arbejdsmiljøarbejdet fra et sidespor og ind på hovedsporet på de danske arbejdspladser. Før arbejdsmiljøreformen i 2010 skulle arbejdspladser af en vis størrelse etablere en arbejdsmiljøorganisation, som var forpligtet til at holde et antal årlige møder. Lovens bogstav blev måske nok overholdt, men mange steder holdt man pligt-møder om et emne, man opfattede som perifert. Beslutningerne fra arbejdsmiljøorganisationen vandt derfor ofte ikke indpas på arbejdspladsen som helhed. Med den årlige arbejdsmiljødrøftelse ville man skabe et forum, hvor direktøren som hovedansvarlig for arbejdsmiljøet sad med ved bordet, og var med til at beslutte, hvordan arbejdsmiljøarbejdet skulle forløbe i det kommende år.

Nu tør lærerne tale om, at nogle elever spytter på dem

Gode årlige drøftelser forbedrer ikke kun arbejdsmiljøet, men også opgaveløsningen

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse kan eksempelvis hjælpe lærerne på skolerne i Silkeborg Kommune med at tale højt om et stigende antal tilfælde af vold og trusler fra elevernes side. Den slags gør drøftelsen og det hestearbejde, der går forud, det hele værd. For en velfungerende, årlig drøftelse er bestemt ikke noget, man kommer sovende til, forsikrer Charlotte Haun Brændstrup, der er arbejdsmiljøkoordinator i kommunen:

- Jeg kan godt forstå, hvis der er nogle, som vander sig, som hun udtrykker det.

SYSTEMATIKKENS KLIMAKS

Sagen er jo, at den gode drøftelse i destilleret form indeholder mindst to års arbejdsmiljøarbejde. Det år, der gik. Det år, der kommer. På et møde, der varer nogle timer, er det reelt i løbet af få minutter, at det bliver afgjort, hvem der skal have mere hjælp og opbakning, og hvem der kan overlades til egen styring for en periode. Men udfaldet er ikke tilfældigt. For den årlige drøftelse er klimakset for det forudgående lange, seje træk med at indsamle data: Apv. Trivselsmålinger. Oplysninger fra 97 sammenlignelige kommuner. Samt som noget relativt nyt: Indberetning af nærved-hændelser i systemet Safetynet.

MED'S FESTFYRVÆRKERI

Under drøftelsen fyger informationer og data om medarbejderne og rammerne

I Silkeborg finder den årlige drøftelse sted i hovedMED, som det kræves af loven, men også i områdeMED og lokalMED.

gennem lokalet. Tænker man lidt over det, er mønstrene og formerne i de mange oplysninger en slags MED-festfyrværkeri – næsten som MED-organisationens egen version af Silkeborg-regattaen. Resultatet er opløftende: Eksakte informationer giver mulighed for at operere med kirurgisk nøjagtighed i de områder i organisationen, hvor det gør mest ondt.

- Vi har i lang tid arbejdet med systematikken i arbejdsmiljøarbejdet, og derfor har vi også haft succes med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, lyder det kort og godt fra Charlotte Haun Brændstrup.

SPYT, SPARK, KRADS

Tilbage til skole-eksemplet: Spyttende, sparkende og kradsende børn er ikke så ualmindelige i folkeskolen i disse år. Som lærer og arbejdsmiljørepræsentant med kontakt til mange skoler, er Else Tiedemann personligt ikke i tvivl om, at omfanget af mildere voldshændelser er taget til. Den almindelige folkeskole skal rumme flere børn end tidligere, og børnene har måske også en anden kultur med hjemmefra end før. Selv om hun ikke selv tvivler på, at flere lærere oplever ubehagelig nærkontakt med børnene, så er hendes viden anekdotisk, anfører hun. Og svær at banke i bordet med på skolelederens kontor.

- Jeg ved fra mine kolleger fra min egen skole, at flere er blevet sparket af børnene. Jeg har et eksempel på et barn, som har slået seks forskellige ansatte. Men systematikken mangler, påpeger hun. Indtil marts i år var børnenes vold mod lærere ikke noget, skolelederne tog synderligt alvorligt. Else Tiedemann forsøgte,

men hendes argumenter var ikke hårdtslående nok.

SÅ ENGLENE SYNGER

Hvert år i december holder Silkeborg Kommunes hovedMED deres årlige arbejdsmiljødrøftelse. Kommunen har igennem to-tre år haft vold og trusler under lup. Fikse og færdige kompetenceplaner og retningslinjer dikterer bl.a., at medarbejdere i risikogrupper inden for det første års ansættelse skal på kursus om voldsforebyggelse. En ordning, Charlotte Haun Brændstrup er stolt af:

“Det arbejde, MED-organisationen lavede i foråret, var simpelthen så flot. Det var næsten, så jeg kunne høre englene synge”

ELSE TIEDEMANN, LÆRER OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

- Der er vi altså helt fremme i skoene, siger hun begejstret.

Men på skolerne fortsatte eleverne med at slå og sparke, uden at lederne tog notits af det.

Indtil marts i år.

- Det arbejde, MED-organisationen lavede i foråret, var simpelthen så flot. Det var næsten, så jeg kunne høre englens synge, smiler Else Tiedemann.

På den årlige arbejdsmiljødrøftelse i områdeMED for skolerne kridtede Charlotte Haun Brændstrup nemlig



“Det er politisk. Politikerne er bare knap så skarpe i spyttet på, hvordan opgaven skal løses, når de skærer”

CHARLOTTE HAUN BRÆNDSTRUP,
ARBEJDSMILJØKOORDINATOR

voldsbanen i skolerne op på baggrund af data: Er lærerne ikke bare pibede? Nej, hør nu her, kunne hun fastslå: Der er voldelige børn på skolerne, og det er Arbejdstilsynets definition på vold, vi benytter os af. Men vi har slet ikke kortlagt det godt nok, hvem der er voldelige, hvornår på dagen det brænder mest på, og om det er små eller store børn, der er værst. Det skal vi i gang med, og vi skal bruge Safetynet til det.

Det blev besluttet, og man gik i gang med at lægge planer.

INFORMATIONER HAR VÆRDI

Ét af de første skridt var, at skolelederne kom på kickstartsmøde med kommunens skolechef.

- Han gjorde det altså godt, bemærker Charlotte Haun Brændstrup.

- Han sagde til dem: I SKAL rapportere om vold og trusler. Jeg kan ikke forholde mig til jeres hverdag, hvis jeg ingen informationer får, gengiver hun. Chefens melding indgød respekt. Derfor vil der nu komme flere indberetninger. Det vil gøre det nemmere at tilpasse pædagogikken og mindske antallet af episoder med vold og trusler.

- Personligt tror jeg, der er mange problemer nede i indskolingen, siger

Else Tiedemann. Flere data vil be- eller afkræfte hendes formodning.

ARBEJDSMILJØETS DOMÆNE

Det kan være svært at komme til orde i et enstrengt MED-system. Derfor har arbejdsmiljøet brug for sit eget forum, såsom den årlige drøftelse. Herfra kan man sætte egne skibe i søen, som kan hjælpe lokale medarbejdere med at sætte fokus på vigtige emner. Charlotte Haun Brændstrup er meget bevidst om, at den årlige drøftelse kan benyttes til styring og signalgivning:

- Vi styrer drøftelsen stramt med faste spørgsmål, fordi der er noget, vi gerne vil have organisationen til at blive bedre til, fortæller hun.

- Ved rent faktisk at spørge gennem drøftelsen kan vi hjælpe vores tillidsvalgte til at tage en dialog med ledelsen. Der er derudover et opdragende element i drøftelsen. Når vi fx spørger: ”Har I lavet et årshjul?” så reagerer deltagerne ofte i stil med ”Uha nej, vi går i gang med det samme,” eksemplificerer hun.

- Vi styrer stramt for at sikre, at vi når målene, og at områderne arbejder med de indsatsområder, vi har. Jeg holder dem i ørerne, og spørger dem, hvor langt de er kommet. Men vi styrer også for

at hjælpe. For der kommer hele tiden nye ledere til, som kan have svært ved at finde ud af, hvad der lige præcis er deres opgave, forklarer Charlotte Haun Brændstrup.

DEN POLITISKE DANS

Flere penge og flere hænder er ikke noget, der hænger på træerne. Godt arbejdsmiljø i Silkeborg Kommune opstår ved, at medarbejderne på én gang kan være produktive, travle og glade.

- Direktionen opfordrer til, at tingene skal frem i lyset. Jeg synes, jeg har chefer, der gerne vil tage et ansvar. På den måde er jeg stolt af Silkeborg Kommune, siger Charlotte Haun Brændstrup. Omvendt skal kommunen stille krav til medarbejderne om at få noget fra hånden.

- Men vi tænker også alle sammen, at der er en grænse. Hvor ringe må det blive. Det er det, vi skal have talt om. Det er politisk. Politikerne er bare knap så skarpe i spyttet på, hvordan opgaven skal løses, når de skærer, siger Charlotte Haun Brændstrup. På den måde er den årlige drøftelse en vigtig scene i forhandlingerne om, hvad kommunen kan og ikke kan inden for de givne økonomiske rammer. ■

Årlige arbejdsmiljødrøftelser er overflødige

Jeg tror ikke, jeg er den eneste, der synes, det er noget skrammel, siger Flemming Andersen, Mercantec.

Hvad skal vi med den?

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse irriterer Flemming Andersen, der er arbejdsmiljøansvarlig på Mercantec, som er en paraplyskole i Viborg rummende ungdomsuddannelser inden for handel og erhverv, AMU-kurser og efteruddannelse.

- For os er drøftelsen overflødig. Jeg tror ikke, jeg er den eneste, der synes, at det er noget skrammel. Jeg kunne godt tænke mig, at der blev ført en debat om drøftelsen. Den irriterer mig. Det er ikke et godt værktøj, siger han.

TÆT PÅ HVERDAGEN

Ét år er lang tid. Det man på den årlige arbejdsmiljødrøftelse enes om at sætte fokus på i januar, kan være ude af trit med hverdagen i værksteder og klasselokaler en måned senere.

Det er også problematisk, at man skal mødes i et centralt forum og udpege indsatsområder for en forskelligartet og mangfoldig arbejdsplads, mener han.

- Man kan ikke løse noget i yderste kartoffelrække centralt. Arbejdsmiljø kan jo ikke generaliseres. Her har vi kantine, administration og undervisere, der lærer eleverne om 1.000 forskellige ting. Derfor har vi valgt, at eksempelvis tømmerne, murerne, smedene og mekani-

kerne kan tale sammen om arbejdsmiljøet. Det kan kontorfolkene også. Men at sætte dem sammen og generalisere ville være fuldstændig op ad bakke. De, som ikke slår sig over fingrene, keder sig ihjel, forklarer Flemming Andersen.

Derfor ser han langt større værdi i at uddelegere ansvaret for arbejdsmiljøarbejdet, så afdelingsledere og medarbejdere lokalt kan tage hånd om problemerne, efterhånden som de opstår.

FÅ DET NU GJORT

Drøftelser, apv'er, strategier, udvalg og årshjul: Det kan også blive for akademisk, bemærker Flemming Andersen.

- Tit når folk skal snakke arbejdsmiljø bliver det noget akademisk, pædagogisk halløj. Det er det egentlig ikke. Det er ret simpelt. Der er ingen grund til at gøre det til

noget fantastisk, siger han.

- Hvis vi spotter noget, der skal forbedres, så gør vi det egentlig bare. Så bruger vi ikke så meget tid på at lægge planer. Vi er ikke kendt for at have noget liggende i syltekrukken. Tingene kommer frem, fortæller Flemming Andersen.

FIRE ÅRLIGE MØDER

Den formelle struktur for arbejdsmiljødrøftelser på Mercantec ligner mere den, som var et lovkrav før 2010, hvor arbejdsmiljøorganisationer skulle holde fire årlige møder. De fire årlige møder, som de lokale samarbejdsudvalg hver især holder, får hjulene til at snurre:

- De skal også foretage runderinger. Det afdækker nogle problemer, og det behandler de så på møderne. Hvis man

gør det hele tiden, så kører det, og man får tingene af vejen lokalt, siger Flemming Andersen.

FORANKRING I HVERDAGEN

Det er drøftelsens manglende forankring i hverdagen, der er en splint i øjet på Flemming Andersen.

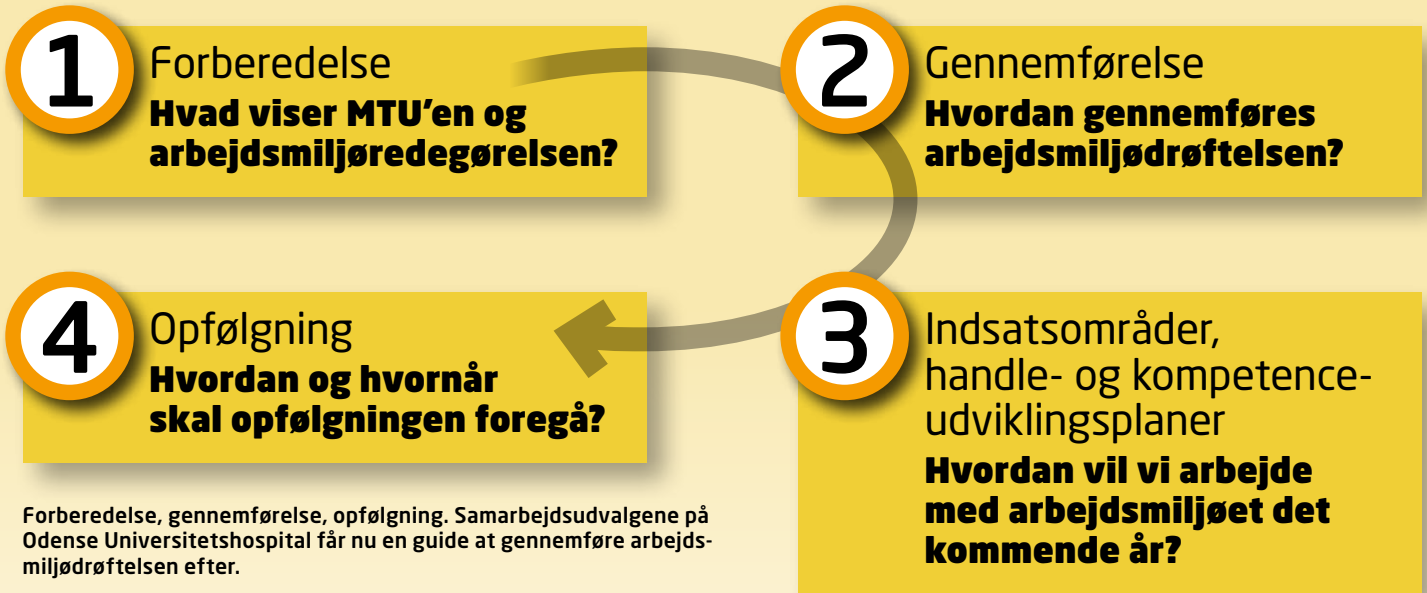
- Drøftelsen fortaber sig lidt i tågerne, når de virkelige problemer kommer. Selvfølgelig skal man tale om arbejdsmiljø. Helt hundrede. At holde en kæmpe konference er selvfølgelig en måde at italesætte det på. Men det er som den med at sidde i kirken og tænke på kroen. Mange ville hellere have lavet noget andet. Vi har da nok at lave, siger han.

Arbejdsmiljø skal ind under huden på medarbejderne, siger Flemming Andersen, men det er ikke den årlige, centrale drøftelse, der får det til at ske. En kultur, hvor man tager problemerne i opløbet, betyder mere. Det gør en beslutsom direktør også:

- Hun siger: Arbejdsmiljø er vigtigt. Slut. I må ikke vakle der, kære venner, gengiver Flemming Andersen. ■

"Man kan ikke løse noget i yderste kartoffelrække centralt"





Der er et stort potentiale i arbejdsmiljødrøftelsen

Afdelingerne på Odense Universitetshospital får nu et værktøj, der kan hjælpe dem med at løfte den årlige drøftelse til et nyt niveau

Omsorgsgenet hos læger, sygeplejersker og sosu'er er stort. Så stort, at de kan glemme sig selv i iveren for at gøre syge mennesker raske. Den går ikke, siger Nis Kjær, der er leder af arbejdsmiljøfunktionen. Derfor har han og kolleger udviklet et nyt værktøj, der skal hjælpe afdelingerne på sygehuset med at lave en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor man analyserer "rigets tilstand" og ser fremad mod det kommende år.

- Som jeg plejer at sige: Vi er simpelt hen så glade for patienter her hos os, men vi skal ikke være selvforsynende, griner han.

UINDFRIET POTENTIALE

Baggrunden for det nye værktøj er, at sygehuset er ved at blive arbejdsmiljøcertificeret. Blandt meget andet er drøftelserne blevet vendt og drejet:

- Jeg er en stor tilhænger af arbejdsmiljødrøftelsen, og jeg synes, der er et stort potentiale i den. Man kan gøre arbejdsmiljøindsatsen mere målrettet. Der er lidt risiko for at køre på rutinen, og den årlige refleksion gør en kæmpe forskel. Men vi kan se hos os, at potentialet ikke bliver udnyttet fuldt ud, siger Nis

Kjær. Det handler bl.a. om, at deltagerne ikke altid møder forberedte frem, og at der er stor forskel på, hvor godt afdelingerne følger op på drøftelserne.

FØR, UNDER OG EFTER

Det nye værktøj kan være en hjælp for nogle afdelinger til at skabe en bedre struktur for drøftelserne: Hvordan forbereder man sig, hvordan holder man mødet, hvordan følger man op?

Sammen med værktøjet får afdelingerne nu også nøgletal for bl.a. ulykker og fravær og trivselsundersøgelse udleveret forud for drøftelsen, så de kan træffe kvalificerede beslutninger om, hvad de vil arbejde med i det kommende år.

KOMMER IKKE AF SIG SELV

Forbedringer af arbejdsmiljøet kommer ikke af sig selv, heller ikke når personalet på en afdeling selv er klar over, at den har sår, der ikke vil hele.

- Der er lang vej fra, at man har fået en bevidsthed om, at noget er en udfordring, til at man vælger at gøre noget ved det, siger Nis Kjær. Der kan være mange hindringer: Mangel på viden eller res-

sourcer. Eller førnævnte: At patienterne kommer i første række.

UD OVER STEPPERNE

Drøftelsen kan være stedet, hvor det bliver tydeligt, at der er behov for en indsats på et givet område. Nis Kjær tager et problem med vold og trusler frem:

- Vold og trusler er blevet et indsatsområde, fordi der er en gabende forskel mellem antallet af anmeldelser i ulykkesstatistikken i forhold til det, medarbejderne fortæller i trivselsundersøgelsen, fortæller han. Nu er der sat forebyggende initiativer i gang.

- Men risikoen for, at vold og trusler ikke ville blive et indsatsområde, var stor. Vi kan ikke arbejde med alting samtidig. Vi tager tingene i den rækkefølge, der giver mest mening. Det gælder både i forhold til, hvad man kan magte, og hvad man er mest parat eller moden til, forklarer Nis Kjær. Den årlige drøftelse er et forum, hvor man holder et spejl op og ser, hvad man går og affinder sig med i det daglige. Og hvor man derefter træffer en beslutning om, hvad det er mest presserende at ændre på. Det nye værktøj hjælper også med at følge op og skabe fremdrift. ■

Evaluering af AMO-reglerne i 2013:

Den årlige drøftelse smitter positivt af på arbejdsmiljøet

Hjulene snurrer og det kører derudaf. Et årligt stop for at tale arbejdsmiljø er som smørelse til tandhjulene. Det hele glider lidt bedre.

I evalueringen af AMO-reglerne, som Arbejdstilsynet fik foretaget i 2013, vurderer man, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har en positiv indvirkning på arbejdsmiljøarbejdet. Nogle af fordelene ved drøftelsen er, at

- Den har ført til, at topledere involverer sig mere
- Kapaciteten til at træffe beslutninger ved drøftelserne er større grundet topledernes deltagelse
- Den årlige drøftelse giver en bredere involvering generelt på en arbejdsplads
- 70 procent af deltagerne i undersøgelsen mente, at den årlige drøftelse bidrager til øget systematik i arbejdsmiljøarbejdet. At man sætter mål, som også efterfølgende i høj grad bliver indfriet. Der er dog en tendens til at opstille mål for det klassiske arbejdsmiljø mere end for psykisk arbejdsmiljø, fordi de klassiske problemer er nemmere at måle på. ■



Fagforening netop nu:

FÅ ARBEJDER SERIØST, DER BLIVER IKKE SAT MÅL

- På vandrørene hører vi, at det er meget få virksomheder der arbejder seriøst med den årlige drøftelse. Vores arbejdsmiljørepræsentanter ved sjældent, hvad den årlige drøftelse er, og de forveksler det ofte med et almindeligt møde i virksomhedens arbejdsmiljøudvalg.

Der bliver ikke sat mål for det næste år og der bliver heller ikke lagt uddannelsesplaner for arbejdsmiljøorganisationens medlemmer.

Men det hører jo også til undtagelserne, at virksomhederne i det hele taget arbejder med årlige planer eller strategisk ledelse, selv når det handler om produktionen. Så det kommer ikke bag på mig, fortæller Jan Toft Rasmussen, arbejdsmiljøkonsulent, Dansk Metal, i en mail til ArbejdsmiljøNET. Andre adspurgte organisationer henviser til ovenstående undersøgelse.



Bæredygtigt arbejdsliv kræver ansvarlig ledelse

Af Marianne de Montis

I løbet af uge 43 har der været flere arrangementer, der handler om bæredygtigt arbejdsliv, og der har været den årlige CSR-dag på Børsen. Denne gang om ansvarlig ledelse.

Det er for mig to sider af samme sag. Det er min påstand, at vi efterhånden vil komme til at tale om forretningsudvikling og ansvarlighed fremfor arbejdsmiljø i klassisk forstand. Man kan ikke skabe et bæredygtigt arbejdsliv, uden ledelsen er ansvarlig. Og ansvarlige ledere vil helt naturligt arbejde for et bæredygtigt arbejdsliv.



Marianne de Montis er grundlægger af MONTIS bæredygtig forretningsudvikling, og har mere end 20 års erfaring med ledelse og compliance fra offentlige og private virksomheder.

Bæredygtig betyder, at man sikrer sig holdbare positive resultater uden at ødelægge det foreliggende grundlag. Eftersom medarbejderne er dem, der udfører arbejdet, er det kortsigtet ledelse ikke at satse på, at medarbejderne har det godt. For at citere ISS-topchefen Jeff Gravenhorst, så er tilfredse og motiverede medarbejdere forudsætningen for tilfredse kunder, der er forudsætningen for en rentabel virksomhed.

Der er selvfølgelig flere parametre ift. medarbejdertilfredshed, men min erfaring er, at det helt afgørende er arbejdsmiljøet. Det er den daglige påvirkning, der er en ikke uvæsentlig faktor for, hvor tilfreds og glad man er som medarbejder.

Den ansvarlige ledelse sørger for, at de fysiske, psykiske og sociale faktorer, der påvirker den enkelte medarbejder på arbejdspladsen (altså også ledelsen selv), er indrettet på en måde, der minimerer negativ og fremmer positiv påvirkning. Det handler om at få skabt en stærk kultur.

Kultur defineres ofte som den omgangsform, den adfærd og de vaner, holdninger og traditioner, der er i en given kontekst.

Konteksten kan fx være en arbejdsplads: Er der tilstrækkelig åbenhed og tryghed til, at ledelse og medarbejdere tør tale om, hvad der er vigtigt at sætte spot på? Er der et klima, som fremmer, at medarbejderne indbyrdes påpeger uhensigtsmæssigheder og uforsigtig opførsel? Kan medarbejderne uden at få problemer sige fra overfor ledelsen eller kunder, der vil have dem til at gøre noget, der ikke er i orden, og som udsætter dem for fare? Hvordan er arbejdspladsen fysisk indrettet? Er der mulighed for pauser? Er det OK at sige fra overfor ekstra weekendvagter? Kommer ledelsen regelmæssigt på arbejdspladsen, eller er det primært ved festlige lejligheder? Går ledelsen med de krævede værnemidler, og gør – også prominente – gæster det?

Jeg har været ansat på en arbejdsplads, hvor der var politikker, der beskrev hvor vigtigt det var med tilfredse medarbejdere, og hvor meget et godt arbejdsmiljø betød. Virkeligheden var bare en anden. Der var en meget klar

opfattelse blandt medarbejderne om, at politikkerne ikke betød noget. Blandt andet med det resultat at arbejdsmiljøet blev rædselsfuldt, og folk ikke i tilstrækkelig omfang kærede sig om hinanden. Det kan godt være, at det ikke umiddelbart kunne aflæses af sygefraværstatistikken, men hovedpine, ondt i maven, stress, fejl og andre dårligheder stod i kø. Her var der ikke ansvarlig ledelse.

Så hvad gør en ansvarlig ledelse for at få skabt et godt arbejdsmiljø og en stærk sikkerhedskultur?

Nogle af de vigtige elementer er:

• ÅBENHED

Indimellem er man nødt til som ledelse af træffe nogle valg, der set fra medarbejderside ikke giver mening. Men lur mig, om ikke medarbejderne godt kan forstå, at der er situationer, der gør, at man træffer nogle (modstridende) valg. Vær åben om det. Forklar hvorfor beslutningerne er truffet. Eller endnu bedre – inddrag medarbejderne i beslutningen. Hvis det kniber med kvaliteten af leverancerne, eller der er problemer med en deadline, så tal med de berørte om det. Og se, om det ikke er muligt at finde frem til en løsning, der giver mening for de fleste.

• KONSISTENTE HANDLINGER

Konsistente handlinger med en klar sammenhæng mellem det, der siges og det, der gøres. Med et fortærsket udtryk – walk the talk.

• KONSEKVENNS

Det er ligegyldigt om man hedder Bent, Bente eller er Kongen af Danmark. Hvis der er nogle sikkerhedsregler på arbejdspladsen, fx omkring brug af værnemidler, så gælder de for alle.

Der er nødt til at være nogle helt basale leveregler, som gør det let for medarbejderne i handlingsøjeblikket at gøre det, man som ledelse gerne vil have dem til. Og det får man bedst skabt i et arbejdsmiljø, der fremmer dialogen og den gensidige udveksling af ideer.

Det vil også være til gavn for det forretningsmæssige resultat. ■

ArbejdsmiljøNET i Kolding 14.-16. maj 2018: "NYE FORUDSÆTNINGER"

Beskæftigelsesministeren åbner konferencen

Vi er glade og stolte af at kunne afsløre, at **beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen** åbner ArbejdsmiljøNET i Kolding 2018. Det er et vigtigt signal om, at arbejdsmiljø er højt prioriteret i den nuværende regering.

Langt flere danskere har de seneste år fået fysiske eller psykiske overbelastninger på arbejdet. Hver 9. dansker har nu fysiske skader og hver 6. har psykiske skader. Det viser en ny stor undersøgelse fra Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

- Som beskæftigelsesminister er jeg bekymret over udviklingen. Med de tal, vi ser i dag, kan jeg konstatere, at arbejdsmiljøindsatsen har slået fejl. At indsatsen simpelthen ikke virker efter hensigten. Derfor vil regeringen - med inddragelse af forligskredsen - nedsætte et ekspertudvalg, der skal gentænke indsatsen på området, sagde Troels Lund Poulsen til Avisen.dk i august 2017.

Løfter ministeren lidt af sløret for fremtidens indsats på ArbejdsmiljøNET i Kolding?



Foto: Jens Astrup.

Hvorfor har svenskere halvt så mange arbejdsulykker som danskere?

I Sverige anmeldes der ca. halvt så mange arbejdsulykker som i Danmark, ligesom der er markant færre dødsulykker.

Det er kilde til stor forundring samt dansk selvransagelse, at svenskerne er langt bedre end danskerne til at passe på sig selv på arbejde. Hvad er forklaringen? **Kent J. Nielsen**, der er souschef på Arbejdsmedicinsk klinik, Regionhospitalet i Herning, fortæller om 11 afgørende faktorer og lægger op til en diskussion af, hvad vi kan lære her i Danmark.

Kort afstand og nært beslægtede folkeslag. Hvorfor har svenskerne så kun halvt så mange arbejdsulykker som danskerne?



Foto: Josephine Pedersen (cc)

Ny standard for arbejdsmiljøarbejde

- ISO 45001 afløser OHSAS 18001
6.300 mennesker dør hver dag som følge af dårligt arbejdsmiljø. Hør, hvad den nye arbejdsmiljøstandard ISO 45001 kan gøre ved det. Du får det fra "hestens egen mule": **Kristian Glæsel** er formand for den arbejdsgruppe under ISO (International Organization for Standardization), der har udviklet den nye standard. Den forventes at blive offentliggjort til marts 2018, men er så tæt på at være færdig, at man allerede nu kan begynde at arbejde med den.

Deltag på
ArbejdsmiljøNET
i Kolding 2018
og få knivskarpe
kompetencer

SHIT HAPPENS

- og hvad sker der så?

Hvem har ansvaret? **Susanne Thyssen Rasmussen**, erfaren leder i medicinalindustrien, causerer over hverdagens fejl og alt det, der følger i kølvandet på fejlene.

?#@*&%!

Flere stjernesked

Arbejdstilsynet og arbejdsmiljøchefen - hvad er deres indbyrdes roller? v/**Søren Kryhmand**, direktør, Arbejdstilsynet.

Og meget mere...


arbejdsmiljøNET

TILMELD DIG ALLEREDE NU: arbejdsmiljonet.dk/Home/Event/7