

GUIDE TIL
VISION-ZERO

NYT FRA BORGEN

MERE SPARRING BLANDT ARBEJDS- MILJØLEDERE

DAGSLYS OG KUNSTIG BELYSNING
BØR PRIORITERES PÅ LIGE FOD MED
INDEKLIMA

10 ÅR EKSTRA KRÆVER FOKUSERET ARBEJDSMILJØLEDELSE

Sandsynligheden taler for, at vi i takt med en højere levealder skal være flere år på arbejdsmarkedet i fremtiden. Men hvordan gør vi medarbejdere og virksomheder klar til det?

Et spørgsmål, der ikke er et entydigt svar på – men hvor vi som arbejdsmiljøprofessionelle har et stort medansvar for at skabe rammerne for det lange og sunde arbejdsliv. En opgave, der ikke er mulig at håndtere alene. At være arbejdsmiljøleder er nemlig en udfordrende opgave. Der er ofte ikke nogen at sparre med i hverdagen, og derfor er det godt at have et stærkt netværk at læne sig op ad.

Det gælder derfor om at sparre og videndele cases og resultater – både de gode og de dårlige – så medarbejdere på tværs af de danske virksomheder kan holde i mange år på arbejdsmarkedet.

I dette nummer sætter vi derfor fokus på at prioritere korrekt belysning på lige fod med indeklima samt på den internationale kampagne Vision Zero. Vi præsenterer også en af de første virksomheder i Danmark, der er godkendt efter ISO 45001-standarden – og endelig ser vi nærmere på Roskilde Kommune, hvor Arbejds miljøNET er blevet repræsenteret i et \$17.4 udvalg, der skal se på, hvordan man nedbringer sygefraværet blandt kommunens 7.000 ansatte.

Mere videndeling blandt arbejdsmiljøprofessionelle er afgørende, hvis vi skal skabe de bedste resultater. Derfor er jeg også glad for, at et bestyrelsesmedlem sidste år tog initiativet til etableringen af en

Er du parat til den stigende pensionsalder? Få viden og værktøjer til det lange arbejdsliv på vores årskonference Fit for fight i 100 år - vejen til et langt og godt arbejdsliv

arbejds miljøudgave af de kendte VL-grupper. Et initiativ, der allerede har haft stor effekt for de medvirkende – og som vi vil opfordre flere til at etablere på tværs af landet. Selvom det er en udfordring at finde opskriften på det lange og sunde arbejdsliv, så er der positive tal fra en nylig undersøgelse fra Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd (Vive). Ifølge Vive er andelen af ældre, som stopper med at arbejde på grund af dårligt helbred, nemlig faldet markant på tyve år. I dag er dårligt helbred årsagen til, at 23 procent af de 67-årige stopper på arbejdsmarkedet, mens det for tyve år siden gjaldt hver tredje 67-årige.

Der er grund til at glæde sig over, at langt færre i dag forlader arbejdsmarkedet på grund af dårligt helbred. Men med stigende pensions- og levealder skal vi samtidig arbejde målrettet for at sikre, at virksomhedens medarbejdere kan holde mange år på arbejdsmarkedet. Det gælder således både om at give de unge en god start på arbejdslivet samt hjælpe medarbejdere, som allerede kan mærke de mange års arbejde på krop og sind. Ergo sikre mere trivsel, sikkerhed og sundhed, så alle er fit for fight til den tredje alder.

Charlotte Breinholt,
formand

Udgivet marts 2019 af Arbejds miljøNET

ANSVARSHAVENDE REDAKTØR
Charlotte Breinholt

STRATEGI, KONCEPT, DESIGN OG TEKST
Lindskov Communication

I REDAKTIONEN
Charlotte Breinholt, Stig Holm, Catrine Eisenreich, Lars Lindskov, Mie Liljeberg, Marlene Staugaard, Søs Lindeborg Pedersen, Josefine Midtgaard Wolf, Mia Tang, Trine Bokkenheuser

ANNONCESALG
Lindskov Communication
Tlf.: 70 26 19 79
Mail: mli@lindskov.com

OPLAG
800

INDHOLD

SIDE 4

**KULTURÆNDRING
PÅ ALLE NIVEAUER
KRÆVES FOR AT OPNÅ
ET VISION ZERO-
MINDSET**

SIDE 6

GUIDE TIL VISION ZERO

SIDE 10

NYT FRA BORGEN

SIDE 12

**DAGSLYS OG KUNSTIG
BELYSNING BØR
PRIORITERES PÅ LIGE
FOD MED INDEKLIMA**

SIDE 14

**LYS ER VEJEN FREM TIL
STØRRE VELVÆRE - OG
FÆRRE ARBEJDS-
ULYKKER**

SIDE 16

**ARBEJDSMILJØ
TIL DEBAT PÅ
SOLSKINSØEN**

SIDE 18

**AL-GRUPPER: MERE
SPARRING BLANDT
ARBEJDSMILJØ-
LEDERE**

SIDE 20

**DANMARKS ARBEJDS-
MILJØPROFESIONELLE
INDTAGER KOLDING**

SIDE 22

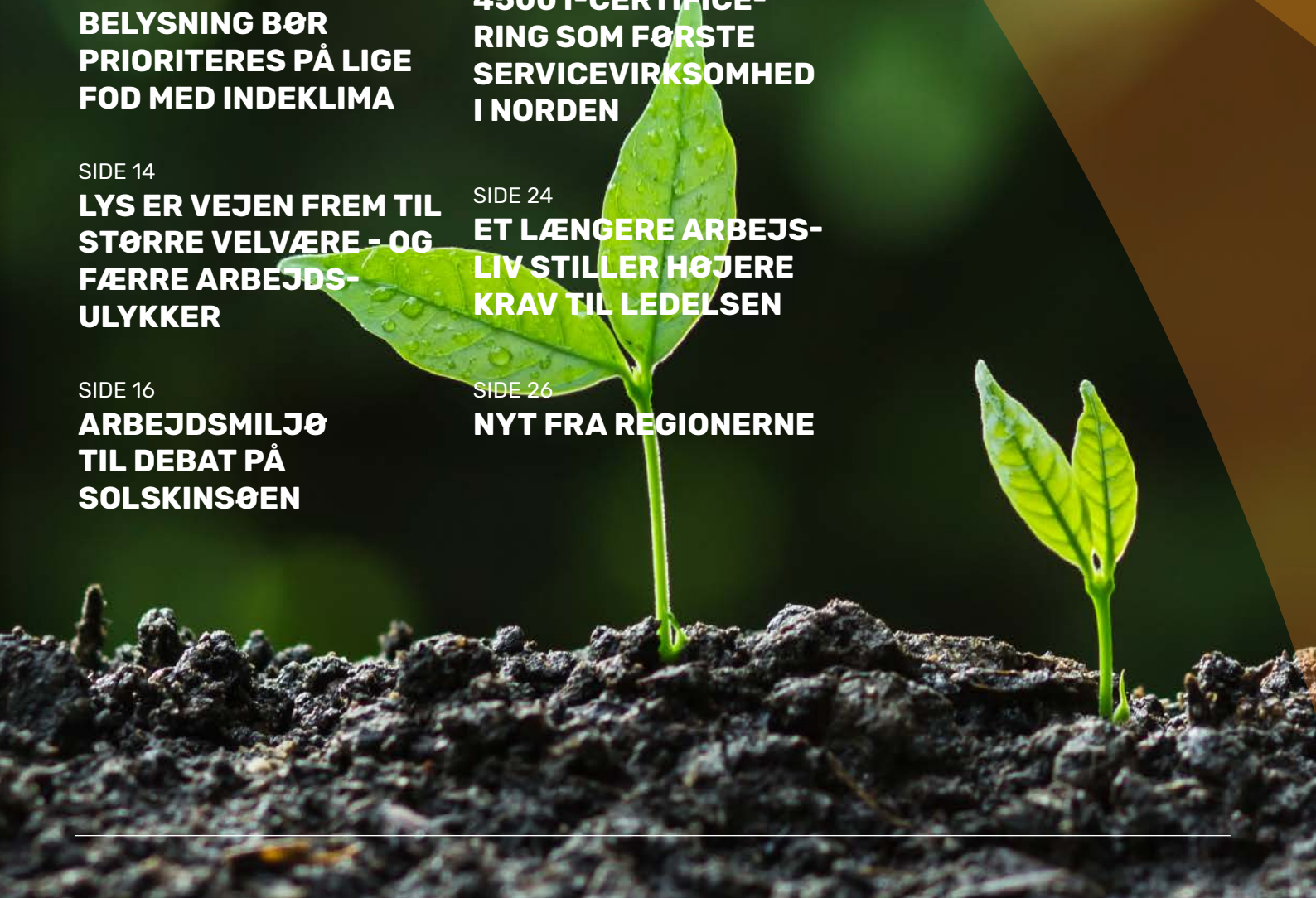
**COOR FÅR ISO
45001-CERTIFICE-
RING SOM FØRSTE
SERVICEVIRKSOMHED
I NORDEN**

SIDE 24

**ET LÆNGERE ARBEJDS-
LIV STILLER HØJERE
KRAV TIL LEDELSEN**

SIDE 26

NYT FRA REGIONERNE



A photograph of two men in an office. One man, with a beard and wearing a light blue button-down shirt, is smiling and shaking hands with another man whose back is to the camera. They are standing near a desk with a laptop and a small potted plant. Large windows in the background let in bright light.

**KULTURÆNDRING PÅ
ALLE NIVEAUER KRÆVES
FOR AT OPNÅ ET VISION
ZERO-MINDSET**

Der har hidtil været en ensidig forståelse af Vision Zero, da der er mange virksomhedsledere, der opfatter det som en KPI-måling og kun ser nullet i begrebet. Men Vision Zero handler mere om rejsen mod at opnå nul ulykker, nul stress sygdomme eller nul personskader.”

Pernille Thau,
chefkonsulent, Program Lead Health,
ArbejdsmiljøCentret

For at få en fælles forståelse af arbejdsmiljø har det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø været med til at lancere den internationale kampagne for Vision Zero. Målet er, at virksomhedsledere skal være med på præmissen om løbende at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø

Af Søs Lindeborg Pedersen

For de fleste er arbejdsulykker en tragisk hændelse i en virksomhed, der medfører sygeforløb og manglende medarbejdere til at løfte hverdagens opgaver.

Derfor er der sat en international kampagne i gang, som skal være med til at skabe en fælles forståelse for vigtigheden af et sikkert og sundt arbejdsmiljø ved at få virksomheder til at tænke nyt og bryde den traditionelle hverdag. Det gøres ved tankesættet 'Vision Zero', hvor organisationen i en virksomhed helt op på ledelsesniveau skal være med på rejsen og ambitionen om et højt forebyggelsesniveau.

- Der har hidtil været en ensidig forståelse af Vision Zero, da der er mange virksomhedsledere, der opfatter det som en KPI-måling og kun ser nullet i begrebet. Men Vision Zero handler mere om rejsen mod at opnå nul ulykker, nul stress sygdomme eller nul personskader. Det vil sige, hvad er det for nogle forbyggende tiltag, vi gør på arbejdspladsen for at nå målet om nul ulykker, siger chefkonsulent fra Arbejdsmiljøcentret Pernille Thau og fortsætter:

- Vi synes, det er mere interessant at se på det forbyggende arbejde end at analysere tallene, når ulykken er sket. Selvfølgelig skal årsagen til en ulykke analyseres, men i stedet for at efter-rationalisere på de ulykker, der er sket, forsøger man at få en fælles forståelse i virksomheden om, hvordan man når hen til målet.

LEDELSEN SKAL MED

At ledelsen går forrest er en af grundpillerne i Vision Zero, og i mange sammenhæng har Pernille Thau oplevet, at konceptet bliver bedst implementeret ved at inddrage ledelsen som det første ved opstarten af et Vision Zero-forløb. Med ledelsens medvirken er det ikke kun arbejdsmiljørepræsentanten, der står for implementeringen af konceptet, men i

stedet når visionen ned i alle virksomhedens led.

- Det er ikke nok at arbejde med konceptet i en medarbejder- eller ledergruppe, da det er et grundlæggende mindset, som skal ændres i virksomheden. Kulturændringen skal ske på alle niveauer i organisationen. Og første skridt er at inddrage topledelsen, så de bakker op og er ambassadører for konceptet, fortæller Pernille Thau.

Hele idéen med Vision Zero er ifølge Pernille Thau at få skabt en sikkerhedskultur i virksomheden, som medarbejdere og ledere kan føle tilknytning til.

VISION ZERO-REJSEN GJORT MERE SPISELIG

Pernille Thau har oplevet, at når fokus bevæger sig fra nul ulykker som KPI til at udvikle proaktive KPI'er på eksempelvis læring og videndeling, er konceptet er mere populært for virksomhedslederne.

Arbejdsmiljø er blevet til et begreb, som topledere også kan tale om. Der er ikke særlig mange virksomheder, der lykkes med at have nul ulykker. Derfor er der stadig interesse for, om der er nogen nye veje mod forebyggelse af ulykker. Der er Vision Zero interessant, da det handler om rejsen mod de nul arbejdsulykker. Når det bliver præsenteret på denne måde, så har vi erfaringer med, at mange ledere bedre kan varetage den ny tilgang, fortæller Pernille Thau.

Der er i dag omkring 135 lande, der er medlem af Vision Zero og 2000 virksomheder. Konceptet har eksisteret i halvandet år, og ISSA (International Social Security Association) har været initiativtager til Vision Zero, som nu har fået bred tilslutning fra hele verden.

GUIDE TIL VISION ZERO

Vision Zero-strategien bygger videre på traditionel ulykkesforebyggelse med nul ulykker som mål. Det kan illustreres med nedenstående skema, der kan være et godt udgangspunkt for diskussion og en tjekliste til at afklare, hvor din virksomhed står i forhold til Vision Zero.

TRADITIONEL FORSTÅELSE		VISION ZERO
Kontrol og overholde love og regler - 'fordi vi skal'.	➔	Engagement, der går ud over love og regler - 'fordi vi vil'.
Formålet med vores arbejdsmiljøarbejde er at opnå de mål, vi har sat os - f.eks. nul ulykker.	➔	Vores arbejdsmiljøarbejde er en løbende proces med en tilgang om, at alle ulykker er mulige at forebygge.
Sikkerhed er udformet af eksperter og forbundet med regler og papirarbejde.	➔	Sikkerhed bliver skabt af alle i organisationen og er forbundet med kultur og læring.
Vi har vedtaget planer for vores arbejde med et sikkert og sundt arbejdsmiljø.	➔	Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en integreret del af vores virksomhed.
Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en udgift for virksomheden.	➔	Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en investering for virksomheden.
Nogle af os har arbejdsmiljø som opgave.	➔	Vi har allesammen arbejdsmiljø som opgave.
Vi vurderer arbejdsmiljøet ud fra antallet af skader og sygdom.	➔	Vi vurderer vores arbejdsmiljø ud fra god praksis samt proaktive og positive mål.
Arbejdsulykker og arbejdsrelaterede sygdomme er nederlag.	➔	Arbejdsulykker og arbejdsrelaterede sygdomme giver os mulighed for at lære.
Medarbejdere opfattes som en del af problemet.	➔	Medarbejdere opfattes som en del af løsningen.

Kilde: seniorforsker Pete Kines, Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø, NFA.



KOMMUNIKATION ER EN VIGTIG DEL AF ET GODT ARBEJDSMILJØ

Få en professionel kommunikationsstrategi over for medarbejderne og markedet. Lad os omsætte jeres hverdag, tiltag og gode historier til kreative idéer og budskaber, som skaber synlighed, motiverer og gør medarbejderne til ambassadører - på tværs af traditionelle og digitale kanaler og platforme.



Det er sjældent, man møder så meget indsigt og strategisk rådgivning inden for segmenter og discipliner, som man gør hos Lindskov. Fremragende bureau!

Thomas Fog
Divisionsdirektør, Coor Service Management A/S

FÅ ET KOMMUNIKATIONSTJEK:

Kontakt os på 70 26 19 79 og her, hvordan vi i fællesskab kan øge organisationens sammenhængskraft, højne trivslen samt sikre, at alle medarbejdere arbejder for de samme strategiske mål.

STRATEGI & KONCEPT

PUBLIC AFFAIRS

PUBLIC RELATIONS

CONTENT

MARKETING

DIGITAL & SOCIAL MEDIA

VIDEO

FOREDRAG

NEDLEM AF:



VIL DU VIDE MERE? FØLG OS HER:

lindskov.com | [Lindskov](#) | [Lindskov-communication](#)

Som en del af det internationale Convent bureaustrukturer kan vi også møde med et markedere den virksomhed internationalt. Herudover er vi stolt over et bidrag til profileringen af nogle af Danmarks dygtigste inden for deres felt. Blandt disse er ArbejdsgiverNET, Asstra Insight, ADVODAN-Group, BøtcherFog, Citas, Continental Dansk Danmark, Coor Service Management, ConTeam, Boltgruppen, Dansk Bank Rørdale, Dansk Miljøbehandling, Downes, FD Gruppen, LH Høckerup, Københavns Gylden, Mønstre Tønder & Snecker, NKR Convent Group Sweden, Selvad Etage, Superhelix, Tarpaper Recycling og Viana-concrete.

FOKUS PÅ 7 GYLDNE REGLER

En sikkerhedskultur og tilgangen til trivsel og sundhed skal udvikles over tid. Der er syv centrale områder, som Vision Zero-virkosomheder skal have fokus på:

1. **Tag lederskab, og vis engagement.**
2. **Identificer farer, og kontroller risici.**
3. **Definer målsætninger, og udvikl programmer.**
4. **Skab et sikkert og sundt system, der gør dig velorganiseret.**
5. **Sørg for optimal sikkerhed og sundhed i maskiner, udstyr og på arbejdspladser.**
6. **Opgrader kvalifikationer, og udvikl kompetencer.**
7. **Invester i mennesker, og motiver gennem deltagelse og involvering.**



Glaesel HSEQ
management 

*Vi løfter dit ledelsessystem
til nye standarder*

Søger du bæredygtig driftsoptimering?

Glaesel HSEQ Management arbejder indenfor CSR, energi, miljø, arbejdsmiljø samt kvalitet. Vi er iblandt verdens førende eksperter når det kommer til fortolkning og forståelse af ledelses standarder.



Rådgivning

Ledelsessystemer
Optimering
Tilpasning til kunde
ønsker
Kombinerede systemer



Uddannelse

Lead Auditor
Intern Auditor
Kundetilpasset
træning
Opgradering



Audit

Certificering
Leverandør
Intern

Læs mere om vore kurser på www.Glaesel-HSEQ.dk

Kontakt:

Glaesel HSEQ Management

Landlystvej 1

7000 Fredericia

Tel: 86 511 775

contact@glaesel-hseq.dk

Glaesel HSEQ
management 

NYT FRA BORGEN

Så blev det både forår og valgår – og dermed tid til at glæde sig i sit stille sind over, at valgkampe trods alt ikke foregår på lastbiler med åbent lad, som når studenterne springer ud og ytrer sig med højtalere, kampråb og vuvuzela. Men en spændende ventetid er det skam. For bliver det en dreng eller en pige? Og hvilke nye ansigter kommer mon ind for at tage deres tårn i dansk politik? Vi får se, mens bøgen springer ud.

På det arbejdsmiljømæssige område har der både fra politisk side og i andre sammenhænge været mange emner på bordet i den seneste tid. Her kommer et overblik over stort og småt:

Af Mia Tang

FORTSAT HOT KONTROL MED BYGGEPLADSER

For godt halvandet år siden begyndte Arbejdstilsynet at kontrollere bygge- og anlægsbranchen på en ny måde for at komme nogle af de alt for mange ulykker i branchen til livs. Man begyndte at lave såkaldt Helhedsorienteret Tilsyn (HOT), som i alt sin enkelthed går ud på, at Arbejdstilsynet møder uanmeldt op på en byggeplads og kontrollerer arbejdsmiljøet på samtlige virksomheder på byggepladsen. Modsat tidligere, hvor man kun kontrollerede en enkelt virksomhed.

Den nye metode har været så stor en succes, at beskæftigelsesministeren og arbejdsmiljøforligskredsen nu vil føre tilsynet videre. Resultaterne viser, at Arbejdstilsynet er blevet meget mere effektivt, og at det nye tilsyn giver meget mere arbejdsmiljø for pengene. Samtidig er der kommet øget fokus på forebyggelse med opfølgende

dialogmøder og opfølgende tilsyn med de steder, hvor man har fundet noget problematisk. Også det fungerer godt, så det eneste, der nu ærgrer beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen (V), er, at man ikke har brugt den taktik noget før:

- Det tidligere tilsyn har ikke været skruet godt nok sammen, og mange ressourcer er blevet spildt. Jeg er meget ærgerlig over at se, at det risikobaserede tilsyn i byggeriet har givet os alt for lidt arbejdsmiljø for pengene. Resultaterne viser meget tydeligt, at kvalitet i tilsynet ikke kun er et spørgsmål om penge, men i høj grad også handler om at bruge ressourcerne klogere.

Samtidig har metoden også gjort vejledning om blandt andet ulykkesrisici og uhensigtsmæssige arbejdsformer bedre, og den nye langt

mere dialogbaserede kontrol er blevet meget positivt modtaget. Så den nye tilsynsmetode gør en forskel, og det glæder ministeren:

- Bygge- og anlægsbranchen er en branche, hvor alt for mange kommer til skade eller bliver slidt ned af dårlige arbejdsforhold, og det var også grunden til, at vi satte ind her med en særlig indsats. Vi skal se en forbedring på dette område, og derfor er jeg glad for, at vi i forligskredsen er blevet enige om at føre den nye tilsynsmetode videre, siger Troels Lund Poulsen.

ARBEJDSMILJØET ER I BEDRING, MEN VI ER LANGT FRA MÅLSÆTNINGEN

Siden 2012 har Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø hvert andet år udarbejdet undersøgelsen "Arbejdsmiljø og Helbred". Målsætningen er at få reduceret andelen af beskæftigede med væsentlige psykiske eller muskel-skeletbelastninger med en femtedel før 2020. Men selvom det går fremad, er vi stadig langt fra målsætningen. Ser man på personer, som føler sig meget psykisk belastede og stressede, lå tallet i 2016 på 16,9 procent. Det tal er nu faldet til 15,4 procent, men det skal falde til 11,6 procent over de næste år for at nå 2020-målsætningen.

Dernæst er der de medarbejdere, der på grund af hårdt fysisk arbejde oplever væsentlige muskel-skeletbelastninger, har mange symptomer, og som for nogles vedkommende føler sig begrænset i deres arbejde på grund af smerter. Det tal er gået fra 11,1 procent i 2016 til 9,9 procent i 2018, men andelen skal ned på 7,7 procent for at nå 2020-målsætningen.

Beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen siger:

- Jeg glæder mig selvfølgelig over, at lidt færre oplever psykiske eller fysiske problemer på arbejdspladsen, men jeg ved jo godt, at vi langt fra er

i mål. Undersøgelsen understreger vigtigheden af en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats. Vi har modtaget anbefalingerne for et bedre arbejdsmiljø fra ekspertudvalget, som vi nu arbejder videre med politisk, og jeg ser frem til at finde nogle langvarige løsninger, der vil gøre, at danskerne får et sundere arbejdsliv med færre belastninger.

Undersøgelsen tager udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse, som over 50.000 lønmodtagere har modtaget, og svarprocenten i 2018 var 60 procent.

BLIV BEDRE TIL AT HJÆLPE PRESSEDE MEDARBEJDERE

Mellem hver 6. og hver 10. erhvervsaktive dansker føler sig deprimeret, stresset eller angst. Det er et alarmerende højt tal, som der skal gøres noget ved, og derfor har Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) skabt et nyt værktøj, som de kalder Job&Sind.

Kort fortalt handler det om at hjælpe og forebygge mere effektivt og Job&Sind indeholder 16 anbefalinger plus forslag til, hvordan man kan udarbejde nogle brugbare pejlemærker for indsatsen. Anbefalingerne bygger på internationale standarder, erfaringer og retningslinjer, og er et resultat af et 3-årigt projekt. Nu er håbet, at ledere vil blive bedre til at hjælpe pressede medarbejdere, hvad enten årsagen til, at man har det skidt, skal findes

hjemme eller på jobbet.

- Uanset hvad årsagen til den psykiske mistrivsel er, så kan den påvirke både den enkelte medarbejder, kollegerne og resten af arbejdspladsen. Hvis der ikke bliver gjort noget for at forebygge og håndtere mistrivlsen på arbejdspladsen, risikerer medarbejderen i værste fald at blive sygemeldt, og det koster både arbejdskraft og ekspertise for arbejdspladsen. Så der er god grund til at tage hånd om psykisk mistrivsel på arbejdspladsen, siger Jesper Kristiansen, som er seniorforsker hos NFA og har været projektleder på Job&Sind. Du kan hente de mange gode råd og værktøjer her: nfa.dk/jobogsind.

DAGSLYS OG KUNSTIG BELYSNING BØR PRIORITERES PÅ LIGE FOD MED INDEKLIMA

Korrekt og velfungerende belysning øger velvære, arbejdsglæde og produktivitet. Men det er stadig kun en mindre del af arbejdspladserne i Danmark, der har optimal belysning på kontoret

Af *Josefine Midtgaard Wolf*

Ergonomiske borde, siddebolde og balancebræt er de seneste år blevet implementeret på mange danske arbejdspladser som et led i visionen om et godt arbejdsmiljø. Men ifølge Jan Glønvig, chefkonsulent i Arbejds miljøCentret, bør tiltagene prioriteres på lige fod med en vigtig, men undervurderet medspiller – nemlig belysning.

– Flere medarbejdere oplever symptomer som hovedpine, træthed og koncentrationsbesvær, når de er på arbejde. Men i stedet for at give det termiske indeklima eller rengøringsdamen skylden, kan man med fordel kontrollere belysningen på kontoret – en medvirkende faktor til indeklimasyge kan være dårlig belysning, forklarer Jan Glønvig.

CENTRAL DEL AF ARBEJDSMILJØET

Lysbranchen har de seneste fem år oplevet en revolution, efter markedet blev introduceret til LED-belysning. Og selvom lysdioderne er både energibesparende og har lang levetid,



Fotograf: Kim Bjerre, Glamox

så kan denne form for lys ikke erstatte dagslys.

– Lys er essentielt for alle vores livsprocesser. Som mennesker higer vi efter dagslys – og vi oplever, at folk bliver fysisk og psykisk påvirkede af dårlig belysning. Belysning understøtter vores trivsel, arbejdsglæde og produktivitet – og derfor er det naturligvis helt centralt, at arbejdspladser ikke nedprioriterer belysning i deres arbejdsmiljøplan, fortæller Jan Glønvig og fortsætter: – Med LED-belysning af en høj kvalitet er vi tættere på kunstigt dagslys end hidtil, og i samspil med naturligt dagslys er LED med til at skabe udendørs lysforhold inde på kontorerne – masser af dagslys, velfungerende loftbelysning og en god arbejdslampe er den perfekte kombination til et godt arbejdsmiljø.

EN NATURLIG DEL AF KONTORMILJØET

Ifølge Jan Glønvig bør alle ansatte have

en arbejdslampe på deres kontorbord, som er juster- og flytbar. Det er vigtigt at kunne regulere til lige netop det lysscenario, der passer til den enkelte. – Man bør betragte lys på samme måde som temperatur. Ved temperaturskift kan vi åbne og lukke et vindue samt regulere den termiske komfort ved at tage tøj på eller af – og på samme måde skal lyset kunne reguleres efter tidspunktet på dagen og personligt behov. En person på 40 år skal bruge dobbelt så meget lys som en på 20 år. Behovet er betinget af alder, men også andre faktorer som synstilstand, placering i rummet etc., forklarer Jan Glønvig.

SIMPLE, MEN EFFEKTIVE RÅD TIL ET GODT ARBEJDSMILJØ

For mange sygedage er omkostningsfuldt for virksomheder og kan ødelægge rytmen og effektiviteten af arbejdsgangene. Derfor råder Jan Glønvig den personaleansvarlige at følge

nogle simple men effektive råd, der kan reducere sygdom og ubehag.

For det første skal belysning anerkendes og indtænkes som en vigtig del af indretningen – ikke ifølge den nyeste Feng Shui trend, men med tanke på arbejdsmiljøet.

– Når kontoret indrettes skal loftbelysningen placeres i forhold til arbejdspladserne. Har man et dynamisk kontor, hvor indretningen ofte skifter, så kan man med fordel investere i loftbelysning, der let kan flyttes. Alternativt skal man være omhyggelig med valg af armaturtype. Placering af lys bør være en ligeså vigtig beslutning som valg af kaffe, forklarer Jan Glenvig. Arbejdslokaler, der dagligt anvendes som kontor, skal have tilgang af dagslys, og der skal være udsyn til udeomgivelser.

Sidst, men ikke mindst – placering og brug af lys. Mange har personlige arbejdslamper stående på deres kontorborde eller justerbar loftbelysning men ved ikke, hvordan de skal betjenes.

Dagslys er det bedste lys, vi har. Det er gratis, energisparende og gengiver farver hundrede procent korrekt. Udnyt derfor altid dagslyset så meget om muligt

Jan Glenvig,

chefkonsulent, Strategisk arbejdsmiljø hos Arbejdsmiljøcentret

– Al belysning påvirker os, og derfor er det vigtigt, at vi sætter os ind i kontorets belysning. Hvis loftbelysningen kan reguleres, så gør brug af det. Vores behov for lys kan ændre sig hen over dagen – præcist som dagslyset ændrer sig, forklarer Jan Glenvig.

– Den personlige arbejdslampe ender ofte bare med at samle støv, fordi de ansatte ikke benytter den. Men en lille ændring som at tænde lampen kan gøre en stor forskel for f.eks. blændinger eller refleksioner, der resulterer i akavede arbejdsstillinger. Lampen skal placeres, så lyset bliver sendt langs med bordet og på tværs af din synsretning, forklarer Jan Glenvig.



LYS ER VEJEN FREM TIL STØRRE VELVÆRE - OG FÆRRE ARBEJDSULYKKER

Med robotteknologi i operationsstuerne og hyppige nattevagter er sundhedssektoren et af de områder, hvor lys er en vigtig kilde til et sundt arbejdsliv. Derfor har den aarhusianske virksomhed Chromaviso udviklet ergonomisk lys og døgnrytmelys, der forbedrer hverdagen på stuegangen for personale og patienter

Af Marlene Staugaard

Lys skaber liv, men har også en direkte effekt på vores velvære og overskud i hverdagen. Derfor mærker mange en øget træthed i vinterhalvåret eller oplever hovedpine ved skærmarbejde.

Hos lysspecialisten Chromaviso arbejder man målrettet for at mindske generne ved forkert eller manglende belysning i sundhedssektoren. Chromaviso blev startet i 2006 og leverer i dag 1800-2000 lysløsninger til over 100 hospitaler i hele Skandinavien og 35 plejehjem i Danmark. Tilgangen har været, at deres løsninger skal være evidensbaseret, og derfor har de

fået deres projekter dokumenteret i forskning, så påvirkningen kan måles.

LYSZONER TIL INDIVIDUELLE BEHOV

På hospitaler, plejehjem og klinikker er øget skærmarbejde og nattearbejde et stort problem, hvor mange ansatte oplever gener i løbet af arbejdsdagen. Digitalisering i operationstuerne betyder nemlig, at kirurgerne i langt større grad opererer via en skærm. Her er det vigtigt, at lysforholdene er i orden, så man kan se detaljerne tydeligt.

- Da skærmene indtog operationsstuerne, begyndte flere kirurger at bede om at stå i mørke. Selvom det skaber bedre synlighed på skærmene, skaber det samtidig et nyt problem: Det øvrige personale kan nemlig intet se. Og at stå i otte timer i mørke er ikke godt for nogen, fortæller Ane Soeby Eskildsen, kommunikations- og marketingchef hos Chromaviso.

Ved at anvende farvede og hvide lys til at zoneopdele rummet kan ergonomisk lys skabe det mest produktive arbejdsmiljø for alle. Ergonomisk lys har en dokumenteret effekt på brugerne, der blandt andet oplever

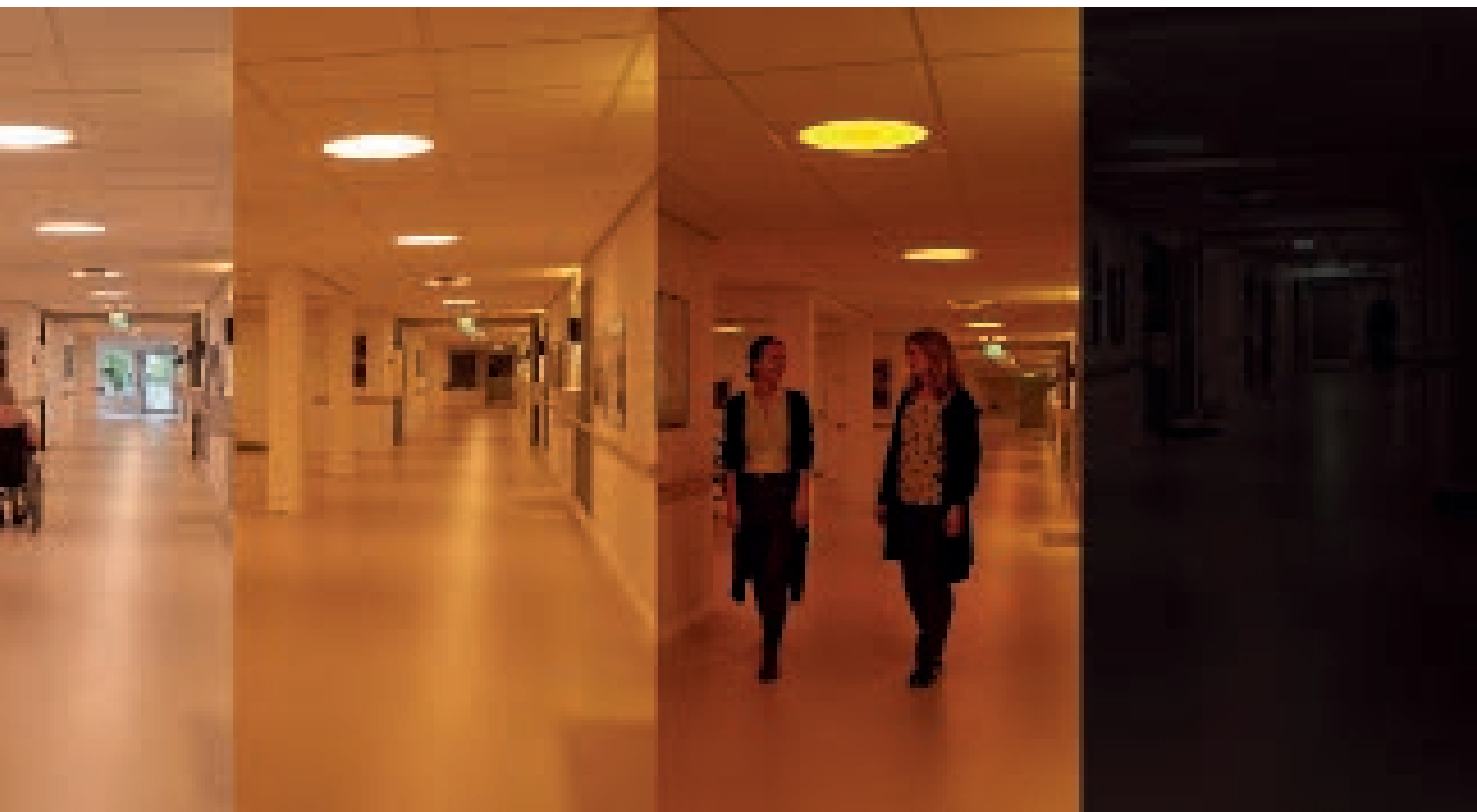
mindre træthed og øget koncentration, eftersom der er mindre belastning for øjet.

- Kirugen har brug for ét lys, sygeplejerskerne har brug for en anden form for lys, og anæstesiologen har brug for en tredje form for lys. Der er mange forskellige behov på en operationsstue, og det er her ergonomisk lys gør en forskel ved at dele rummet op i lyszoner, siger Ane Soeby Eskildsen.

I en brugerundersøgelse foretaget af Chromaviso gennemført på 30 hospitaler i Skandinavien med 330 brugere af ergonomisk lys, svarede 97 pct., at lyset skabte værdi for brugeren og havde en positiv betydning for arbejdsmiljøet og sikkerheden.

SAMME EFFEKT SOM ANTIDEPRESSIV

Vores naturlige døgnrytme er baseret på solen og det lys, vi opfanger. Derfor er især syge borgere, ældre eller folk med nattevagter i risikogruppen for at få forkert døgnrytme. Det sker, fordi de enten ikke får nok naturligt lys i løbet af dagen eller er tvunget til at ændre deres døgnrytme.



Effekten med døgnrytmelys på patienter har været så effektiv, at lyset har virket på niveau med antidepressiv medicin, med døgnrytmelys er der dog ingen bivirkninger. Og et lignende studie i psykiatrien har vist, at døgnrytmelys kan nedsætte indlæggelsestiden med op til 33 pct.,”

Ane Soeby Eskildsen,
kommunikations- og marketingchef
hos Chromaviso.

I samarbejde med Aarhus Universitetshospital og Rigshospitalet har Chromaviso udviklet et døgnrytmelys, der er særligt tilpasset hospitalsmiljøet. Og det har haft dokumenteret effekt på både patienter og personale. Blandt andet har døgnrytmelys reduceret angst, depression og træthed hos patienter indlagt med blodpropper samtidig med, at patienterne har forbedret deres døgnrytme og well-being.

- Effekten med døgnrytmelys på

patienter har været så effektiv, at lyset har virket på niveau med antidepressiv medicin. Med døgnrytmelys er der dog ingen bivirkninger. Og et lignende studie i psykiatrien har vist, at døgnrytmelys kan nedsætte indlæggelsestiden med op til 33 pct., fortæller Ane Soeby Eskildsen

Sygeplejesker med skiftende vagter oplever også udfordringer med at fastholde en normal døgnrytme, da meget af hospitalsarbejdet foregår med lyset tændt døgnet rundt - også om natten, hvor kroppen har brug for mørke og hvile.

- Kigger man på personaleeffekten, så har Aarhus Universitetshospital sammen med Rigshospitalet lavet et pilotstudie, hvor 26 sygeplejersker deltog. Studiet viste, at sygeplejerskerne, som arbejdede i døgnrytmelys under nattevagter, sov bedre efterfølgende, var mere udhvilet og kom hurtigere tilbage til deres naturlige døgnrytme, forklarer Ane Soeby Eskildsen

LYS FOREBYGGER ARBEJDS- ULYKKER

Lys og sikkerhed går hånd i hånd. Slukker man lysene under nattevagter

eller skaber man den forkerte belysning, er der en høj risiko for arbejdsulykker.

- På både døgnrytmelys og ergonomisk lys er det muligt at ændre lysindstilling til det specifikke arbejde. Ved nattearbejde, hvor lyset er varmt, kan man lynhurtigt skifte lysindstilling, hvis der opstår en situation, der kræver et andet lys. Det er blandt andet faldulykker hos ældre, men også arbejdsulykker. Mange arbejdsulykker sker nemlig på baggrund af forkert belysning, siger Ane Soeby Eskildsen og fortsætter:

- Du kan have en indstilling til medicindosering, forberedelse, rengøring, eller hvis man er på den ene eller anden side af patienten. Indstillingerne er præindstillet efter rummets funktioner. Personalet har selv været med til at bestemme lyset og 97 pct. oplever, at det er nemt at skifte mellem lysindstillingerne.

Selvom Chromaviso udelukkende leverer lysløsninger til sundhedssektoren, er der inspiration at hente til andre virksomheder - heriblandt kontorarbejde samt arbejde i lager og produktionshaller.

ARBEJDSMILJØ TIL DEBAT PÅ SOLSKINSØEN

Af Mia Tang

Når Folkemødet på Bornholm slår dørene op midt i juni, folder over 100.000 mennesker ørerne ud for at debattere, lære nyt og deltage aktivt i dansk demokrati og fællesskab, når det er bedst.

En af de ting, de besøgende i år får mulighed for at blive klogere på, er arbejdsmiljø. Arbejds miljøNet har valgt at spille en aktiv rolle og har blandt andet to vigtige emner med under armen.

For det første behovet for at lave en egentlig uddannelse i arbejdsmiljø for at styrke kompetencerne og slå fast, at professionelt arbejde med arbejdsmiljø ikke kan løses af alle og enhver. Der mangler især kompetencer indenfor, hvordan man forebygger ulykker, undersøger ulykker og risikovurderer – men også indenfor arbejdsmiljøledelse samt opbygning og vedligeholdelse af gode systemer mangler der uddannelse og formelle krav til, hvad man skal kunne for at løse opgaven ordentligt.

Det andet vigtige emne er stress og sygefravær, som udover de personlige omkostninger koster samfundet dyrt. Til sommer har regeringens stresspanel præsenteret sine anbefalinger, men hvordan håndteres stress i praksis, er der stadig tabuer, er der forskel mellem mænd og kvinder, og hvad ved vi egentlig, som kan være med til at løse problemet?

Det og meget mere kommer til debat, så kig forbi vores telt, hvis du er i nærheden. Når vi nærmer os Folkemødet, vender vi tilbage med flere detaljer i vores nyhedsbrev.

**MØD OS PÅ
FOLKEMØDET 2019
13.-16. JUNI**

FRI BEVÆGELIGHED

FINDES DER NOGET BEDRE END ET VELFUNDERENDE HJÆLPEMIDDEL? DET MENER VI IKKE.

Hos IMMO er vi eksperter i udvikling og fremstilling af el-motoriserede hjælpemidler, der forebygger og afhjælper immobilitet. Ingen udfordringer er for store eller små. Igennem en løsningsorienteret arbejdsgang i tæt samarbejde med vores kunder, findes den rette løsning på behovet - hvad end der er tale om standard eller specialløsninger.

Der hvor andre stopper, fortsætter vi.



VI INVOLVERER

Hos IMMO er involvering af kunder og fagpersoner, i samspil med vores faglige ekspertise vigtig. Det klæder os på til at håndtere opgaver indenfor et bredt spektrum af brancher. Vi tror på, at åbenhed og nytænkning er vejen frem.

VI ER INNOVATIVE

For vi tror på, at trivsel og godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen går hånd i hånd med nytænkning. Hos IMMO anvender vi forskellige optikker til at afdække rutineprægede processer, til at finde nye løsninger. Vi er altid parate til at forbedre det, der kan gøres smartere.



VI OPTIMERER

Vores løsninger giver forbedret arbejdsmiljø og -trivsel samt mindsket sygefravær. Ved brug af IMMOs motorløsninger kan du disponere dit energiniveau med fokus på projekter frem for håndtering af materiale.



VI TILPASSER

I samarbejde med vores kunder for en optimal løsning. Hvis vi med en standardløsning ikke kan opnå et tilfredsstillende resultat, specialudvikler og fremstiller vi en skræddersyet løsning på vores fabrik i Vejle.



AL-GRUPPER: MERE SPARRING BLANDT ARBEJDSMILJØLEDERE

AL-grupper er et nyt initiativ, hvor medlemmerne af Arbejds miljøNET kan videndele og sparre med andre i samme gruppe, som dem. Netværket skal give mere indsigt i rollen som leder og give flere redskaber til af lede arbejdsmiljøet

Af Søs Lindeborg Pedersen

Hvorfor ikke lave en arbejdsmiljø-udgave af de kendte VL-grupper? Det spørgsmål stillede en række af medlemmerne fra bestyrelsen sig selv, efter de så et behov og en efterspørgsel fra flere andre arbejdsmiljøledere, der ønskede at skabe et netværk.

”At være arbejdsmiljøleder er en udfordrende opgave, og der er behov for at omfavne rollen og få mere viden og sparring for at skabe de bedste resultater

Thomas Hermann,
arbejds miljøchef i COOP

På en arbejdsplads er der nemlig ofte kun én arbejdsmiljøleder. Thomas Hermann,

arbejds miljøchef i Coop, næstformand i Arbejds miljøNET og formand i Region Øst, satte sig derfor for at etablere en AL-gruppe, Arbejds miljøleder Gruppe, som skulle skabe flere relationer blandt arbejdsmiljøledere.

- Vi valgte at etablere en særskilt AL-gruppe pga. efterspørgslen på kompetenceløft i arbejdsmiljøledelse. Idéen med AL-grupperne er at snakke arbejdsmiljøledelse som disciplin. Som arbejdsmiljøleder er du tit alene om at lede en opgave – og du bliver ofte placeret i en rolle, hvor du skal skabe resultater, sætte dagsordener og drive den udvikling, som opgaven fremsætter. At være arbejdsmiljøleder er en udfordrende opgave, og der er behov for at omfavne rollen og få mere viden og sparring for at skabe de bedste resultater, fortæller Thomas Hermann.

TRE ELEMENTER SKAL GIVE MERE KOMPETENTE LEDERE

For ét år siden blev den første AL-gruppe etableret og initiativet er nu

blevet evalueret af de medvirkende. Det har skabt tre hovedelementer, som AL-gruppen skal være medvirkende til at skabe – dels skal de medvirkende blive dygtigere til arbejdsmiljø og arbejdsmiljøledelse og dels få et netværk i grupper. Ifølge Thomas Hermann er det navnligt netværket, der har haft stor betydning for medlemmerne af AL-gruppe 1. - Vi har nu et tæt netværk af kolleger, vi kan sparre med, og som sidder med de samme typer opgaver. Sideeffekten er, at når vi nu er kommet så tæt på hinanden, så begynder der også at komme arbejdsmiljøfaglige spørgsmål afsted i mails, i stedet for at de kun opstår ved vores møder. Det gør os alle klogere på rollen som arbejdsmiljøleder, fortæller Thomas Hermann.

STOR INDSIGT I HINANDENS DAGLIGE ARBEJDE

Thomas Hermann er især glad for det bånd, som de nu har knyttet på tværs af virksomheder.



- Vi har i starten talt meget om, hvad det er for en virksomhed, de forskellige medlemmer er arbejdsmiljøleder for og deres kolleger til dagligt. Det har været muligt, da vi i starten mødtes en gang om måneden. Nu har vi dannet et tillidsbånd og skifter derfor ned i gear. Vi mødes derfor en gang i kvartalet, hvor vi kan diskutere hinanden arbejdsmiljøledelsesmæssige udfordringer. Vi taler nu mere ind i ledelsesdagsordenen og ved mere om hinandens udfordringer i dagligdagen. Hvis man overvejer at starte en AL-gruppe op, anbefaler jeg at mødes én gang om måneden. Så kan netværket styrkes. Derigennem oplever man fordelene ved at have et tæt netværk at sparre med, lyder vurderingen fra Thomas Hermann.

Han håber nu på, at flere ønsker at skabe samme initiativ, og opfordrer derfor kun til, at man starter som fødselshjælper på en gruppe, hvor end i landet det er.

- Vi støtter, at der etableres flere særskilte AL-grupper. Som Danmarks største netværk for arbejdsmiljøledere skal vi udnytte de muligheder, vi har for at styrke vores viden om arbejdsmiljøledelse. Den tillid, som vi har skabt i den første AL-gruppe, er en vigtig del af konceptet, og vi håber på, at andre kan få lige så meget glæde af denne mulighed, lyder det fra Thomas Hermann.

”Som Danmarks største netværk for arbejdsmiljøledere skal vi udnytte de muligheder, vi har for at styrke vores viden om arbejdsmiljøledelse

*Thomas Hermann,
arbejdsmiljøchef i COOP*

FOKUS PÅ ANALYSEVÆRKTØJ OG LEDELSESROLLEN

Fremover er der en specifik dagsorden, som AL-gruppe 1 har tænkt sig at

FAKTA

For at værgede deltagere blev ArbejdsmiljøNETs medlemmer i ØST inviteret til et møde om AL-grupper, hvorefter 18 medlemmer meldte sig til den første AL-gruppe. For at AL-gruppe 1 skulle få et stærkt bånd til hinanden og få mere indsigt i hinandens hverdag som arbejdsmiljøleder, valgte gruppen at mødes en gang om måneden i et år. I snit har der været 13 til hvert møde i det år, forsøget har kørt.

Hvis du er nysgerrig på konceptet, så står Thomas Hermann på ArbejdsmiljøNETs stand til konferencen 8.-10. april. Hvis man ikke kan vente til april med at starte en AL-gruppe op, er der mulighed for at skrive til sekretariatet i ArbejdsmiljøNET. Det er gratis at være medlem af en AL-gruppe, da det medlems virksomhed, som afholder et møde, sørger for forplejning.

koncentrere sig om:

I vores AL-gruppe er der forskellige dagsordener, vi har arbejdet med indtil videre. Vi har haft meget fokus på ledelsesrollen med inddragelse af de begreber, der knytter sig hertil. F.eks. har vi tænkt os at kigge på interessentanalyser som værktøj. Dermed får vi mere faglig indsigt på dagsorden og snakker om nogle af de typiske ledelsesværktøjer, som vi kan have gavn af at bruge i en kontekst, som for os hedder arbejdsmiljøledelse, fortæller Thomas Hermann.

DANMARKS ARBEJDS- MILJØPROFESIONELLE INDTAGER KOLDING

Hvad har funktionel hjernetræning, digitale sikkerhedsportaler og gode råd fra søvneksperter til fælles? Det er alt sammen redskaber, der kan være med til at skabe et sundt arbejdsmiljø. Og netop dét er i fokus, når Danmarks arbejdsmiljøprofessionelle samles ved Arbejds miljøNETs årlige konference i april

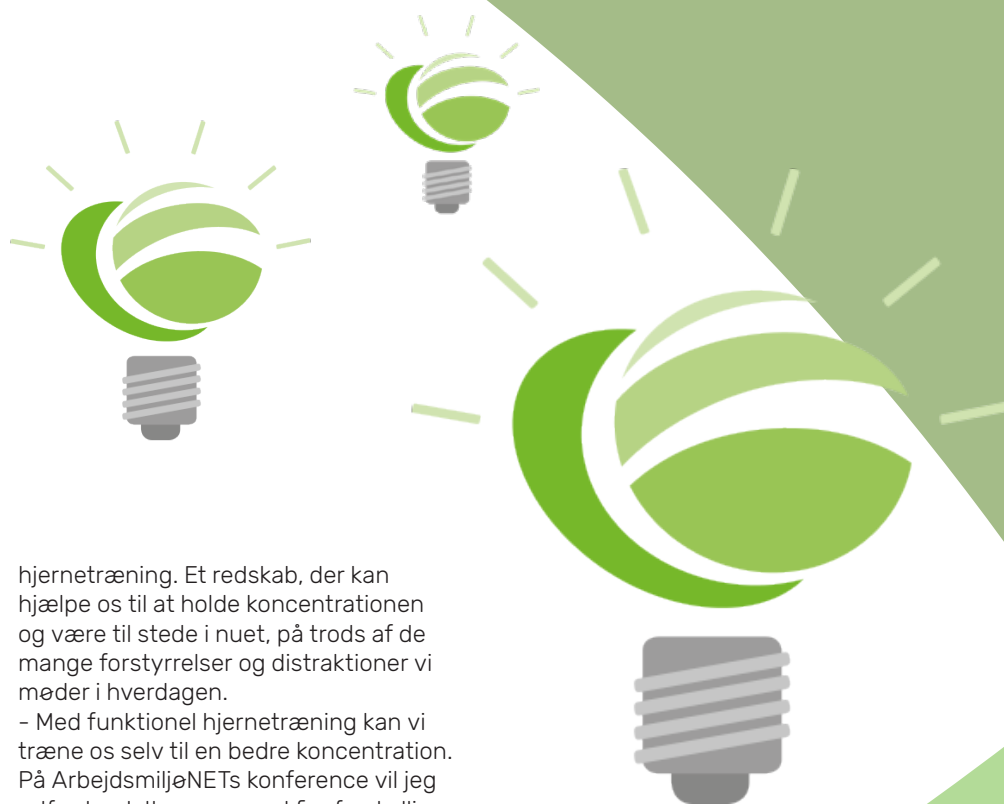
Af Mie Liljeberg

Hvordan skaber vi vejen til et godt og langt arbejdsliv? Det spørgsmål stiller Arbejds miljøNET, når der inviteres til konference den 8.-10. april. Svaret på dette spørgsmål er hverken ét eller simpelt. Der er nemlig utrolig mange faktorer, der spiller ind – både fysiske og psykiske.

– Hvis vi vil lykkes med at skabe et sundt arbejdsmiljø for vores medarbejdere, bliver vi nødt til at tænke bredt, forstået på den måde at kontormedarbejderne ikke kun skal have ergonomisk korrekte redskaber, eller at folkene på byggepladsen bruger den rette løfteteknik. Der er mange flere aspekter, og det er dem, vi vil sætte i fokus på årets konference, siger Charlotte Breinholt, formand for Arbejds miljøNET.

VARIATION SKAL SKABE DEBAT

På konferencen kan deltagerne blandt andet blive klogere på funktionel



hjernetræning. Et redskab, der kan hjælpe os til at holde koncentrationen og være til stede i nuet, på trods af de mange forstyrrelser og distraktioner vi møder i hverdagen.

– Med funktionel hjernetræning kan vi træne os selv til en bedre koncentration. På Arbejds miljøNETs konference vil jeg udfordre deltagerne med fire forskellige øvelser, så de på egen krop kan mærke, hvad det kræver, fortæller Stine Ege Qwist, der er seniorkonsulent hos Arbejds miljøcenteret.

De øvrige oplæg vil være mange og varierede med blandt andet digitale sikkerhedseksperter, forskningsresultater om muskel- og skeletmerter, Arbejdstilsynets bidrag til det lange arbejdsliv samt betydningen af arbejdsglæde og trivsel. Og netop de forskellige indgangsvinkler til spørgsmålet om et godt arbejdsmiljø,

mener Charlotte Breinholt, er vigtigt.

– Jeg håber, at de forskellige input fra oplægsholderne vil inspirere og sætte gang i nogle debatter blandt deltagerne, om hvordan vi kan kombinere de forskellige redskaber og synspunkter, når vi tænker arbejdsmiljø i hverdagen. Og forhåbentlig kommer vi lidt nærmere et svar på, hvordan vi kan skabe vejen til et godt og langt arbejdsliv, slutter Charlotte Breinholt.

ARBEJDSMILJØNET I KOLDING 8.-10. APRIL 2019



FIT FOR FIGHT I 100 ÅR

- vejen til et godt og langt arbejdsliv

DU KAN BL.A. OPLEVE

EKSPERTUDVALGETS ANBEFALINGER
PIA GJELLERUP

FUNKTIONEL HJERNETRÆNING
STINE EGE QWIST

TRIVSEL
THOMAS MILSTED

SØVN OG SUNDHED
MIKAEL RASMUSSEN

FOREBYG ARBEJDSULYKKER
MICHAELA GUDBORG

LÆGEN FLYTTER IND
CHARLOTTE BØVING

COOR FÅR ISO 45001-CERTIFICERING SOM FØRSTE SERVICE-VIRKSOMHED I NORDEN

Benhårdt arbejde og fokus på leadership empowerment har sikret Coor ISO 45001-certificering som den første service-virksomhed i Norden. Processen mod certificeringen blev iværksat sidste år – og allerede nu mærker koncernen fordelene af de erfaringer, der er høstet i processen

Af Catrine Eisenreich

De kommende år skal virksomheder over hele landet i gang med implementeringen af ISO 45001, der i foråret 2018 blev lanceret som erstatning for OHSAS 18001-standarden. Den nye standard skal medvirke til at nedbringe antallet af arbejdsulykker og forbedre det psykiske og fysiske arbejdsmiljø over hele verden hvormed arbejdsmiljø endelig kommer ind i familien af ISO-standarder.

En af de virksomheder, der benhårdt er gået efter at kunne opfylde kravene inden for ISO 45001-standarden, er Coor, der i januar 2019 blev certificeret som den første servicevirksomhed i Norden. Certificeringen blev dermed udstedt samme måned som den nye arbejdsmiljøstandard trådte i kraft, efter den blev frigivet i marts 2018.

Den målrettede certificeringsperiode på under et år skyldes Coors ambition om at være på forkant med markedskravene.

- De fleste af vores kunder har ligesom vi et stærkt fokus på arbejdsmiljø og anvender det både internt og eksternt som parameter for at fastholde og tiltrække medarbejdere, sikre trivsel og skabe konkurrencemæssige fordele i markedet. Og da vi i forvejen har ISO 9001- og 14001 certificeringerne har det været et naturligt skridt at inkorporere arbejdsmiljøaspektet i de eksisterende processer i form af en ISO 45001-certificering. Herudover sikrer ISO 45001-certificeringen, at vi hele tiden har fokus på virksomhedens arbejdsmiljørisici og muligheder. Et fokus, som resulterer i en sundere og mere sikker arbejdsplads for alle – både medarbejdere og samarbejdspartnere, fremhæver Caroline Lauridsen, HSEQ Manager.

TREDOBBELTE BUNDLINJE

Som ved mange andre standarder og certificeringer er der mange drøftelser for og imod, hvorvidt den enkelte virksomhed skal stige ombord og implementere de nye standarder som en af de første, eller om man skal vente og se, hvilke erfaringer der høstes i andre virksomheder. Hos Coor ser man anderledes på det:

- I Coor arbejder vi ud fra princippet om den tredobbelte bundlinje. Vi skal sikre en lønsom forretning, være socialt ansvarlige samt tage hensyn til miljøet. Det vil sige, at hver gang en leder skal træffe en beslutning, så skal de have tredobbelte bundlinje i fokus og kunne forklare beslutningen og opgaven ud fra alle tre perspektiver, siger Caroline Lauridsen, der pointerer, at netop ISO 45001-certificeringen med fokus på arbejdsmiljø understøtter alle tre bundlinjer.

SKABER EN MERE LØNSOM FORRETNING

Selvom det har været en hård proces at komme i mål med certificeringen på den korte tid, har det ifølge Caroline Lauridsen allerede givet god effekt – især fra medarbejderne, der har fået en større forståelse for, hvorfor de som medarbejdere skal gøre, som de gør – og hvorfor Coor som virksomhed gør, hvad den gør.

- Vi har blandt andet oplevet stor tilfredshed blandt vores medarbejdere, fordi de bliver involveret, og vi taler om, hvordan vi kan optimere deres hverdag og arbejdsprocesser – samt ikke mindst hvad de gør ved en given

arbejdssituation eller ulykke – og herunder hvordan de forbygger ulykker og uheld, siger Caroline Lauridsen og supplerer:

- Samtidig bliver vi bedre til det, vi gør og hjælper os med at drive best practice på alle områder. Standarden tvinger os til at være kritisk over for os selv og notere afvigelser. Nogle gange finder man ud af, at man må gå en anden vej, og her sikrer standarden, at vi hurtigt får delt viden om potentielle faktorer, der kan forbedre processer og produkter og indvirke på arbejdsmiljøet. Certificeringen understøtter derfor virkelig det at være en ordentlig virksomhed. Man gennemtænker tingene lidt bedre. Og så går certificeringen hånd i hånd med Servicenormen, vi har tiltrådt gennem DI.

Standarden tvinger os til at være kritisk over for os selv og notere afvigelser. Nogle gange finder man ud af, at man må gå en anden vej, og her sikrer standarden, at vi hurtigt får delt viden om potentielle faktorer, der kan forbedre processer og produkter og indvirke på arbejdsmiljøet”

Caroline Lauridsen,
HSEQ Manager hos COOR

LEADERSHIP EMPOWERMENT ER AFGØRENDE

En af årsagerne til den hurtige certificering er Coors fokus på at sikre ejerskab og empowerment fra ledelsen, så både ledere og medarbejdere har lyst til at arbejde med arbejdsmiljø.

- Først og fremmest har der været et tydeligt engagement og commitment fra topledelsen, hvis holdning og adfærd med stor overbevisning har smittet af på den øvrige ledelse i Coor. Vi har desuden tænkt rigtig meget på, hvordan vi kunne få medarbejderne med. AMO har skulle være involveret fra starten, og her har det ikke været nok, at de sidder på



hovedkontoret. De har en kæmpe indsigt i driften, og netop derfor har det været afgørende, at få AMO og alle ledere op på økassen og fortælle, hvorfor vi gør, som vi gør. For når alt kommer til alt, så kan holdning og ambitioner ganske let ændres, mens adfærd er noget af det sværeste at ændre, fortæller Caroline Lauridsen.

BEDRE ONBOARDNING

Herudover har den nye standard også givet god effekt ved onboarding af nye medarbejdere, hvor arbejdsmiljøledelse har været en fast del af introduktionsprogrammet.

- Det har været muligt at udvikle nogle mere strukturerede forløb både i forhold til drift og vores onboarding via Coor Service School. I forbindelse med introduktionen har vi bl.a. haft fokus på, at medarbejderne får det rigtige Coor mindset. Herunder har vi gennemgået, hvad Coor er for en arbejdsplads, hvad vores værdier er og vores krav til kvalitet – og hvordan medarbejderne arbejder mest sikkert både i forhold til kundens krav men også i forhold til at sikre, at medarbejderne beskytter sig selv bedst muligt, fremhæver Caroline Lauridsen.

ISO 45001 påvirker potentielt 2,5 mia. menneskers arbejdsliv og er dermed med til at højne arbejdsmiljøet over hele verden.

ET LÆNGERE ARBEJSLIV STILLER HØJERE KRAV TIL LEDELSEN

Hvad gør vi, når vores medarbejdere forventes at arbejde længere, men vi samtidig har problemer med sygefravær i mange faggrupper?

Hvordan sikrer vi, at medarbejdere kan holde til det, og hvad med deres kompetencer – er de overhovedet tilstrækkelige på længere sigt?

Af Mia Tang

Disse store spørgsmål har private og offentlige virksomheder til fælles, og da mange offentlige organisationer er meget store, er der også fra politisk side stort fokus på at fremtidssikre arbejdspladserne.

Et eksempel er Roskilde Kommune, hvor man igennem de seneste år har arbejdet på at få medarbejdertrivsel op og sygefraværet ned. Nu har man valgt at nedsætte et nyt politisk udvalg, som i samarbejde med eksterne aktører skal arbejde fokuseret med trivsel og sygefravær. For selv om man har opnået et mindre fald i sygefraværet

fra 5,5 procent i 2017 til 5,3 procent i 2018, er der brug for at få tallet længere ned. Kommunen har over 7.000 ansatte og en arbejdsstyrke, der nu stiger i alder. Det stiller nye krav, og derfor deltager nu både det politiske niveau og kommunens øverste ledelse i arbejdet.

Vi har bedt kommunens HR- og sekretariatschef, Anna Gantriis, om at give sit bud på, hvordan man som ledelse kan gribe opgaven an, og hvad det kræver af overvejelser:

ANNA GANTRIIS SIGER:

Hvis jeg skal slå ned på én ting, der optager mig som HR-chef, er det, at vi i dag ser frem mod en historisk høj pensionsalder i Danmark, hvor vi skal arbejde, til vi er over 70 år. I dag har vi på de danske arbejdspladser ikke mange ansatte på 70 eller derover, så vi er ikke særligt vant til at have den aldersgruppe i vores arbejdsstyrke. Derfor har vi som ledere en stor opgave med at tænke i andre baner i forhold til, hvad arbejdspladser skal kunne tilbyde, for at medarbejderne rent faktisk kan holde til det.

Lad mig nævne tre områder, der er værd at interessere sig for:

”Der er ikke ét svar på alle spørgsmål om, hvordan vi skaber et bæredygtigt arbejdsmarked for medarbejdere, så de kan arbejde i mange år. Der er derimod mange forskellige svar, og rammen for det (..)

ANNA GANTRIIS,
HR- og sekretariatschef
i Roskilde Kommune

FLEKSIBILITET I ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSEN: En omsorgsfuld leder har fokus på, at en medarbejder ikke arbejder sig selv ned. En omsorgsfuld leder skal kunne

sige fra over for en medarbejder, der ønsker at påtage sig et stykke arbejde eller tage flere vagter, som på længere sigt kan være med til, at medarbejderen ikke kan holde til sit arbejde. For medarbejderen vil alene oplevelsen af, at der er fokus på balancen mellem arbejdsliv og privatliv, være med til at øge lysten til at gå på arbejde. Også selvom der ikke er et konkret ønske om at gå enten op eller ned i tid.

FYSISK NEDSLIDNING: kræver et konstant fokus, så de rette vaner bliver implementeret og fastholdt. Det er ikke et individuelt anliggende, om man vil følge anvisninger på f.eks. forflytninger

eller ej – det skal være koncernpolitik. Derved opnås også en åben dialog om, hvad smerter er. I Roskilde Kommune har vi via vores arbejde med borgere på sygedagpenge opdaget, at der er en udbredt opfattelse af, at smerter i bevægeapparatet er farligt og kræver helt ro, men dette kan i nogle tilfælde gøre ondt værre. Det ved man fra forskningen på området, og den viden bør ledelsen bruge aktivt.

UDDANNELSE: Det er sagt før, men vi er nødt til at overveje, om det er det rigtige for vores arbejdsmarked, at vi giver folk en uddannelse, når de er i tyverne, og så skal de leve af den, indtil de er 70 år. Bør der være mulighed for, at man kan tage en anden uddannelse senere i livet, mens man er på arbejdsmarkedet?

Og det fører mig til fjerde pointe: en anden holdning til medarbejdere over 50 år. Vi har indrettet vores arbejdsmarked ud fra deisen om, at man ikke kan flytte sig, når man er fyldt 50 år. Årsagerne er mange... man er for dyr i løn, for gammel, for fastgroet, og man kan ikke lære nyt. Men er det nu også rigtigt? Med den indstilling risikerer vi at gå glip af et stort potentiale, hvor 50+ snarere motiveres ned og ud, end videre og frem.

Der er ikke ét svar på alle spørgsmål om, hvordan vi skaber et bæredygtigt arbejdsmarked for medarbejdere, så de kan arbejde i mange år. Der er derimod mange forskellige svar, og rammen for det ligger i, at arbejdsmiljøarbejdet går hånd i hånd med den daglige ledelse. Vil man lykkes med arbejdsmiljøarbejde, skal det være en integreret del af driften, og ikke blot et appendiks til driften for at vi skal kunne tilbyde jobs, der kan løses af medarbejdere i alle aldre.



ANNA

Cand.jur. fra KU 2001, master i offentlig ledelse fra CBS i 2013 og pt. i færd med en master i IT fra Aarhus BSS.

Ansæt som HR- og sekretariatschef i Roskilde Kommune med ansvar for alle kommunens HR-opgaver og løn, samt ansvar for Byrådssekretariatet, med servicering af byråd og økonomiudvalg samt udvalg til nedbringelse af sygefravær.

Nyt fra regionerne

REGION NORD OG SYD

Kravene til os, vores kolleger og medarbejder bliver dag for dag højere. Hos Arbejds miljøNET har vi derfor sat os et mål for 2019. Vi vil sætte endnu mere fokus på det sunde, sikre og sjove arbejdsmiljø, der skaber trivsel og glæde på de danske arbejdspladser.

Af Mie Lijeberg

Vejen til det gode arbejdsmiljø er ikke altid helt åbenlys og der kan opstå sager i hverdagen, hvor man har brug for sparring og gode råd. Og det er netop, hvad Arbejds miljøNET arbejder for – at skabe et stærkt netværk, der giver medlemmerne mulighed for stærk faglig sparring.

Derfor har vi allerede nu planlagt en række netværksmøder i regionerne, som vi håber, I vil bakke op om.

REGION NORD & SYD:

TIRSDAG D. 12. MARTS

KL. 9:30-15:00

Måbjerg værket

Energivej 2, 7500 Holstebro

Tilmelding er nødvendig

TORSDAG DEN 23. MAJ

KL. 9.30-15.00

Billund lufthavn

Passagerterminalen,

7190 Billund

Tilmelding er nødvendig

TIRSDAG 10. SEPTEMBER

KL. 9.30-15.00

Aarsleff Rail

Hasselager Allé 5, 8260 Viby

Tilmelding er nødvendig

REGION ØST:

TORSDAG DEN 13. JUNI

KL. 16.00-18.00

Skal du være med i en netværks-
gruppe om arbejdsmiljøledelse?

Coop Danmark, Roskildevej 65,
Albertslund

TORSDAG DEN 24. OKTOBER

KL. 14.00-17.00

Sikkerhed når det hele er gået op
i flammer

Bag Rådhuset 3, København K

Læs mere om arrangementerne og tilmelding på
www.arbejds miljønet.dk.

SUPPLERENDE ARBEJDSMILJØUDDANNELSE

WORKSHOP FORSIDEDAG

Robusthed er et fælles ansvar
Stressforebyggelse i hele virksomheden
Kom ud af stolen – besøg dig og arbejdet
Så igennem! Klar kommunikation, krop og kerne
Når ny teknologi berører os —
Effektivitet i storrumskontorer
Kampagne, der virker
Gør det godt? – funktional krop hele livet

WORKSHOP EFTERSIDEDAG

Reducer stress med mindfulness
Når det bliver svært – mobning og seksual chikane og
arbejdsskaden
Stress, arbejde og søvn
Når hovedbolgen rummer – Indeklimaets ABC
Ryt kulturen med kommunikation
360° forebyggelse – vejen mod et helers
forebyggelsesniveau
Thing igennem med dit budskab
Rættiden er nu – det gode arbejdsmiljø for de nye
generationer af arbejdstagere

PLENUM

Morgen: Hvorfor skal vi være robuste?
vibe Hertz, psykolog, Center for Mental Robusthed

Eftermiddag: Sjædestrømmen Sirius – en arbejdsplads
ud over det sædvanlige
vibeer Cornellussen, psykolog, Videnscenteret

DA arbejdsmiljøuddannelsen og Arbejdsmiljø-
Centret bræder igen i år velkommer til en spæn-
dende temadag med fokus på arbejdsmiljø.

På update 19 kommer du ordsat og offentlige
virksomheder til 14 workshops, der behandler
aktuelle temaer på hele området.
De sammensætter selv dit program og sætter
kompetencer inden for det felt, der er relevant
for netop din virksomhed.

Temadagen giver dig desuden mulighed for
at netværke med andre arbejdsmiljøorganisa-
tioner og dele erfaringer og tværs af brancher.

2. maj 2019 på Gladsbø Park Hotel
13. maj 2019 på Aalborg Kongres & Kultur Center
14. maj 2019 på Legoland Hotel & Conference

1.295 kr. ekskl. moms og ekspeditionsgebør
Læs mere på dansk arbejdsmiljoupdate 19

BLIV MEDLEM AF ARBEJDSMILJØNET

- og få inspiration til bedre arbejdsmiljøledelse

- Bliv en del af et **stærkt netværk sammen med andre arbejdsmiljøledere**
- Kom med til **inspirerende arrangementer, konferencer og møder**
- Få vores **medlemsblad i postkassen**
- Modtag vores nyhedsbrev – og få **masser af gode råd, artikler og inspiration**

Læs mere på arbejdsmiljonet.dk

KUN 1.395,- EKSKLUSIV MOMS PR ÅR!

arbejdsmiljø**NET**

JUPITERVEJ 1
6000 KOLDING

info@arbejdsmiljonet.dk
+45 51 319 511

