

NYT FRA BORGEN

SÅDAN HOLDER DU EN GOD SYGESAMTALE

INVESTERING I DET PSYKOSOCIALE
ARBEJDSMILJØ BETALER SIG

ER DIALOG NØGLEN TIL DET
SUNDE ARBEJDSLIV?

DIALOG ER FORUDSÆTNINGEN FOR TRIVSEL

Alle virksomhedskulturer er forskellige. Det samme gælder det enkelte menneskes behov for support og værktøjer til at løse sine opgaver. Netop derfor er det afgørende, at den enkelte leder er på forkant og følger med i udviklingen af trivslen og arbejdsmiljøet på arbejdspladsen – både hos den enkelte, men også hos gruppen af medarbejdere.

Som vi også gennemgik i sidste nummer, er kommunikation en af de væsentligste forudsætninger for et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Især på arbejdspladser, hvor der er udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, kan dialog gøre forskellen på, om arbejdsmiljøet forbedres – eller om konflikterne tværtimod spidser til.

Som et værktøj, vi har haft i tusindvis af år, giver dialog nok sig selv for mange. Men selvom vi ved, at dialog er vigtigt, er det ikke sikkert, vi bruger værktøjet strategisk som virksomhed og aktivt som arbejdsmiljøprofessionelle i vores hverdag.

Vi skal kunne tale med hinanden – både leder og medarbejder og de enkelte medarbejdere imellem. For høj trivsel og forståelse for hinandens styrker, holdninger og velbefindende udvikles gennem den personlige samtale, ligesom det tydeliggøres, hvad vi er enige og uenige om.

Når leder og medarbejder eller medarbejdergrupper taler sammen, er der mulighed for at etablere en tryk base for feedback og nærvær, som kan afdække den enkeltes trivselsbehov. En anden styrke ved dialog er, at den

enkelte medarbejder eller gruppe oplever, at deres velbefindende tages alvorligt i det daglige.

I dette nummer sætter vi derfor fokus på dialog som værktøj til det gode arbejdsmiljø. Vi sætter bl.a. fokus på, at man ikke kun skal tale om de gode ting på arbejdspladsen, men også om de mindre gode eller ligefrem kritiske situationer. Vi har drøftet den gode sygesamtale med advokat i ansættelsesret Kristian Weber fra Advodan, og så har vi talt med to eksperter, der hver især fremhæver fordelene ved jævnlig dialog på arbejdspladsen.

Herudover fremhæver vi i "Nyt fra Borgen" en række aftaler på beskæftigelses- og arbejdsmiljøområdet, der netop er indgået på Christiansborg. Udmøntningen af de indgåede aftaler vil sandsynligvis blive påvirket af det forestående folkevalg, men fra Arbejds miljøNETs side hilser vi det øgede fokus på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø velkommen og glæder os til de kommende måneder, hvor forligene udmøntes.

Afslutningsvist vil jeg på egne og bestyrelsens vegne takke for engagement og deltagelse på vores nyligt afholdte konference. Vi glæder os til at se jer til regionsmøder og til næste års konference, som vi allerede nu er ved at forberede.

Selvom vi ved, at dialog er vigtigt, er det ikke sikkert, vi bruger værktøjet strategisk som virksomhed og aktivt som arbejdsmiljøprofessionelle i vores hverdag.

Udgivet maj 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, Mia Tang, Trine Bokkenheuser, Mie Liljeberg, Søs Lindeborg Pedersen, Josefine Midtgaard Wolf

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

OPLAG
800

Charlotte Breinholt,
formand

INDHOLD

SIDE 4

**INVESTERING I DET
PSYKOSOCIALE
ARBEJDSMILJØ
BETALER SIG**

SIDE 6

MØD BESTYRELSEN

SIDE 8

**SÅDAN HOLDER DU
DEN GODE SYGE-
SAMTALE**

SIDE 10

VIDSTE DU ...

SIDE 12

NYT FRA BORGEN

SIDE 16

**1000 TAK FOR NOGLE
INSPIRERENDE OG
BERIGENDE DAGE**

SIDE 20

**ER DIALOG NØGLEN TIL
DET SUNDE
ARBEJDSLIV?**

SIDE 22

NYT FRA REGIONERNE

INVESTERING I DET PSYKOSOCIALE ARBEJDSMILJØ BETALER SIG

Af Josefine Midtgaard Wolf

For mange medarbejdere kan det være svært at tale med sin leder om psykiske og fysiske sygdomme. Ifølge forsker Louise M. Pedersen skyldes det bl.a., at vi lever i et præstationssamfund. Men gode relationer og dialog kan afhjælpe problemet

Alt fra gennemført marathon-løb til arbejdsmæssige præstationer deles på sociale medier. Men hvor er billederne af den første løbetur, hvor du måtte gå halvdelen af vejen? Eller Facebook-opdateringen om, at du vågnede op med hjertebanken eller andre stresssymptomer?

Ifølge ekstern lektor i psykosocialt arbejdsmiljø på Aalborg Universitet og konsulent i Hyll & Pedersen – Psykosociale Arbejdsmiljøløsninger, Louise M. Pedersen, er præstationssamfundet én af grundene til, at vi ikke taler om psykiske eller fysiske sygdomme på arbejdspladsen.

- Det er et paradoks, at vi har så meget fokus på det positive og nærmest frygter at dele det svære. Statistisk set bliver en stor del af os syge, halvdelen af os bliver skilt og/eller skal ud af et længerevarende parhold, og faktum er, at vi alle skal dø. Vi fejrer de grimme ting ind under gulvtæppet på trods af, at vi alle oplever nedture og udfordringer i livet, siger Louise M. Pedersen og tilføjer:

- Danmark er kendetegnet ved en enormt høj arbejdsmentalitet. Vi vil gerne arbejde og helst undgå at

”svigte” vores arbejdsplads og kolleger. Derfor kan vi sommetider selv nedtone advarselstegnene for psykiske og fysiske symptomer på sygdomme.

SAMARBEJDE, TILLID OG RETFÆRDIGHED ER BYGGESTENENE

Især på arbejdspladsen kan det være svært at tale om, hvordan vi virkelig har det. Men der er ingen vej udenom – dialog og gode relationer på arbejdspladsen er vigtige for at sikre et godt psykosocialt arbejdsmiljø, og som leder har man et vigtigt ansvar for at sætte rammerne:

- Som leder bør man i arbejdet med psykosocialt arbejdsmiljø anvende socialkapital teorien. Der er dokumentation for, at arbejdspladser med høj social kapital har bedre trivsel, mere dialog, højere kvalitet i opgaveløsningen og højere produktivitet. De tre byggesten er samarbejde, tillid og retfærdighed, som alle er steder, hvor en leder skal sætte ind. Kort fortalt skal en leder skabe rammerne for godt samarbejde, være tillidsfuld overfor sine medarbejdere og retfærdig i sine beslutninger, forklarer Louise M. Pedersen.

Både processen og resultatet skal opfattes som retfærdigt af de ansatte – derfor er det vigtigt, at lederne begrunder deres beslutninger. Virksomheder med lav social kapital har, ifølge Louise M. Pedersen, mere fokus på medarbejdernes kortsigtede præstationer og ikke deres øvrige kompetencer. Derfor er det mere uvant for medarbejderne at tale om de svære ting med ledere og kolleger.

Et stressforløb og en sygemelding i et halvt år kan hurtigt koste en virksomhed mere end en halv million kroner. Derfor kan forebyggelse med fokus på social kapital og interesse-baseret ledelse betale sig:

- Den nyeste forskning inden for interesse-baseret ledelse viser, at relationen mellem medarbejder og leder er enormt vigtig. Man skal ikke være bedste venner, men som leder skal man vide lidt om sine medarbejdere, og hvad der motiverer dem. Det vil gøre det nemmere at tage dialogen med en medarbejder, hvis de bliver syge, og omvendt vil det være nemmere for medarbejderen at fortælle om eventuelle tegn på sygdom, fortæller Louise M. Pedersen.

Kort fortalt skal en leder skabe rammerne for godt samarbejde, være tillidsfuld overfor sine medarbejdere, og retfærdig i sine beslutninger.”

Louise Pedersen,
lektor og forsker i psykosocialt
arbejdsmiljø

DET PSYKOSOCIALE ARBEJDSMILJØ SKAL PÅ DAGSORDENEN

Det er først og fremmest nødvendigt at sætte det psykosociale arbejdsmiljø på dagsordenen på lige fod med andre CSR-aktiviteter og dermed gøre det til en del af virksomhedskulturen.

- Ved stresstilfælde eller anden sygdom får det ofte opmærksomhed i en uges tid, og så er det glemt igen. Men det er ikke vejen frem. Det er en forsømt mulighed for at lære noget om, hvad der strukturelt eller organisatorisk er galt i virksomheden. Som leder bør man iværksætte en dybdegående analyse – er det kulturen, strukturen, kommunikationen eller noget helt fjerde, der har udløst dette tilfælde? Og hvordan kan vi forebygge, at det sker igen? Trivselsmålinger hvert tredje år er langt fra nok, understreger Louise M. Pedersen.

Forskning viser en klar sammenhæng mellem et godt arbejdsmiljø og kvalitet, innovation og produktivitet hos medarbejderne – og det er mange ledere ifølge Louise M. Pedersen heldigvis blevet opmærksomme på.

Sociale kompetencer slår høje karakterer

Som leder har man et ansvar for sine medarbejders trivsel og den gode kultur på arbejdspladsen. Men den enkelte person kan også hjælpe sig selv, ligesom kollegerne kan støtte hinanden.

- Vi slås mod præstationssamfundet og følelsen af, at man skal være perfekt til alting. Man kan nærmest ikke poste et billede på sociale medier uden først at skære de overflødige kilo af med diverse redigeringsprogrammer. Vi kan alle



sammen blive bedre til at elske os selv og skabe en mere positiv og ærlig kultur, fortæller Louise M. Pedersen og tilføjer:

- I mit arbejde møder jeg rigtig mange ledere, og for de fleste er sociale kompetencer hos deres medarbejdere

samt evnen til god problemløsning vigtigst – ikke tallene på karakterbladet eller hvem der altid arbejder hurtigst. Gode sociale kompetencer fremmer både arbejdsmiljøet og kvaliteten i opgaveløsningen.

MØD BESTYRELSEN

Af Mie Liljeberg

Ved årets generalforsamling måtte vi sige farvel til Jani Aunskjær, der har valgt at træde ud af bestyrelsen. Det betyder til gengæld, at vi har fornøjelsen af at byde velkommen til Søren Silving, der overtager Janis rolle som kasserer.

Jeg har været medlem af Arbejds miljøNET i seks år og fik muligheden for at blive en del af bestyrelsen i år. Arbejds miljøNET er for mig stedet, hvor tingene sker. Det stærke netværk giver mulighed for inspiration og faglig sparing i hverdagen.

Medlemsbladet og arrangementerne i regionerne giver mulighed for at holde sig opdateret på, hvad der sker inden for arbejds miljøområdet. Og så er netværket rigtig godt, hvis man befinder sig i en situation, hvor man har spørgsmål til f.eks. håndtering af en sag.

Som den eneste i bestyrelsen kommer jeg fra ejendomsbranchen og arbejder derfor lidt anderledes med arbejds miljø end de øvrige medlemmer. Jeg håber derfor, at jeg kan bidrage med nye input og andre perspektiver, så vi kan belyse arbejds miljø endnu bredere, end vi i forvejen gør.



SØREN SILVING

Kasserer

Civilt arbejde: Arbejds miljøleder
hos KAB

IMMO ARBEJDER FOR

FRI BEVÆGELIGHED

FINDES DER NOGET BEDRE END ET VELFUNKTERENDE 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 anskue 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.



+45 7585 8022
hello@immodenmark.dk
immodenmark.dk

IMMO  KEEP MOVING

Hvis en medarbejder bliver langtidssygemeldt, kan det være svært for virksomheden at vide, hvordan man håndterer den konkrete situation, så man bedst muligt får medarbejderen tilbage på arbejde. Hvad gør man f.eks., når man ikke må spørge, hvad medarbejderen fejler? Og hvordan håndterer man, at medarbejderen selv skal vurdere, hvordan det er muligt at optage arbejdet igen? Det gælder ifølge advokat Kristian Weber om at være godt forberedt inden sygesamtalen

Ifølge Danmarks Statistik havde ansatte i gennemsnit 8,3 sygedage i løbet af 2017. Alligevel kan virksomheder risikere, at en medarbejder bliver langtidssygemeldt og ikke kan komme tilbage på arbejdet efter blot en uge. Det kan være en stor frustration for virksomheden, men hvad kan man som leder tillade sig til sygesamtalen?

Arbejds miljøNET har talt med advokat i ansættelsesret og ekspert i erhvervsretlige emner Kristian Weber fra advokatfirmaet Advodan Glostrup, der her giver en række gode råd til, hvordan sygesamtalen håndteres.

- Sygesamtaler bliver aktuelt, når en medarbejder er langtidssygemeldt. Som arbejdsgiver skal man huske på, at sygdom som udgangspunkt er lovligt forfald, og man kan som arbejdsgiver ikke gøre noget ved det. I stedet bør man fokusere på mulighederne for, at medarbejderen kommer tilbage på arbejdet, fortæller Kristian Weber.

SYGESAMTALENS FORMÅL

Sygesamtalen skal afholdes senest fire uger efter første sygedag, og den skal afholdes som et fysisk møde på arbejdspladsen, hvis medarbejderen ikke

SÅDAN HOLDER DU DEN GODE SYGESAMTALE

Af Søs Lindeborg Pedersen



er for dårlig til at deltage. Ved mødet skal det aftales, hvornår der er udsigt til, at medarbejderen kommer tilbage på arbejde.

- Det overordnede formål med en sygesamtale er, at arbejdsgiver og medarbejder i fællesskab klarlægger rammerne for, hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet. Her kan arbejdsgiver foreslå, at medarbejderen starter arbejdet på deltid, så man hurtigere kan vende tilbage til arbejdspladsen. Samtidig er det vigtigt at stille hjælpemidler til rådighed, hvis der er behov for det samt vurdere, om der er nogle specifikke opgaver, der skal over på andre hænder i en periode, siger Kristian Weber.

I forbindelse med planlægning af det videre forløb anbefaler Kristian Weber, at der tages referat af mødet, så alt kommer ned på skrift.

- Tag gerne referat af sygesamtalen og send det efterfølgende til medarbejderen. Det klarlægger, hvad I begge er blevet enige om, og det kan bruges som dokumentation, hvis langtidssygemeldingen skulle ende med en afskedigelse, siger Kristian Weber.

MULIGHEDSERKLÆRING KAN SKABE AFKLARING

Som arbejdsgiver må man ikke spørge ind til, hvad medarbejderen fejler, medmindre man vurderer, at arbejdet har kritisk indflydelse på sygdomsforløbet. Det kan f.eks. være en kok, der lider af fødevarerallergi, men er

nedsaget til at smage på maden, eller en gartner der lider af ekstrem pollenallergi. Er der derimod tale om andre sygdomsforhold, der ikke nødvendigvis er forårsaget af arbejdet, må arbejdsgiver ikke spørge ind til sygdommen. Hvis der er tvivl om medarbejderens muligheder for at arbejde, kan arbejdsgiver anmode om en mulighedserklæring.

- Formålet med mulighedserklæringen er at få afdækket medarbejderens arbejdssevne og har til formål at fastholde medarbejderen i arbejde. Erklæringen skal udfyldes af både arbejdsgiveren, medarbejderen og lægen, og det er arbejdsgiveren, der betaler udgifterne, fortæller Kristian Weber.

Er sygemeldingen udløst af arbejdsrelateret stress, kan man som arbejdsgiver hjælpe medarbejderen tilbage ved at afdække, om mængden og typen af opgaver skal ændres i en periode. Der kan også være nogle organisatoriske forhold, der kan forbedres for at forebygge fremtidige stresssygemeldinger.

ANSÆTTelsesforhold sætter rammen

Der er forskellige bestemmelser, der sætter rammen, hvis virksomheden ender med at skulle afskedige medarbejderen. Inden for Funktionærloven er det muligt at opsig medarbejderen med kort varsel, hvis den pågældende har haft 120 sygedage inden for 12 måneder. Hvis der er andet specificeret i kontrakten, eller medarbejderen er ansat på en

Tag referat af sygesamtalen. Det klarlægger, hvad I begge er blevet enige om, og det kan bruges som dokumentation, hvis langtidssygemeldingen skulle ende med en afskedigelse”

Kristian Weber,
advokat

overenskomst, gælder regler for afskedigelse, der er forudsat i disse.

- En langtidssygemelding kan ændre karakter til en opsigelsessag, hvis arbejdsgiver har svært ved at se, at sygdomsforløbet forbedres. Her er det vigtigt at undersøge, hvilke regler der regulerer ansættelsesforholdet. Det vil dog være aktuelt at søge rådgivning, inden man opsig en langtidssygemeldt medarbejder for at få det bedste resultat af afskedigelsen, lyder vurderingen fra Kristian Weber.



VIDSTE DU ...

... at medarbejdere kan blive delvist raskmeldt og på den måde vende gradvist tilbage til jobbet, samtidig med at arbejdsgiver kan modtage kompensation svarende til dagpengebeløbet for de timer, medarbejderen er sygemeldt?

... at medarbejdere kan bede om en fastholdelsesplan fra arbejdsgiver, hvis sygdomsforløbet varer mere end 8 uger?

... at en mulighedserklæring kan være med til at afklare medarbejderens arbejdsevne?

... at arbejdsgiver kan søge refusion af medarbejderens løn under sygefravær efter 30 dage? Sørg derfor for at indberette sygefraværet til myndighederne rettidigt.

... at arbejdsgiver kan afvise at give en fastholdelsesplan, hvis vurderingen er, at der ikke er behov for planen? Der kan dog være forskellige overenskomstbestemmelser for, at den ansatte har krav på denne, eller at arbejdsgiver kun kan afslå af bestemte årsager.



Næste gang

16 – 20 september 2019

Sted: Comwell Sorø

Pris: kr. 27.500 ex.moms

Inkluderet er overnatning,
forplejning, materiale og
indrammet certifikat

Tilmelding via hjemmeside
www.glaesel-hseq.dk

Lead Auditor Miljø og Arbejdsmiljø på samme kursus

Kursusbeskrivelse:

Kurset her dækker to standarder ISO 45001:2018 og ISO 14001:2015, der er hinanden så lig at det er muligt at gennemgå dem begge samtidigt. Det bliver naturligvis meget intensivt og stiller krav til kursisten om forberedelse og deltagelse. Hertil kommer en udvidet eksamen. Der er ingen tvivl om at deltagerne vil kunne tage hjem med et væsentligt større udbytte på dette kursus end på de traditionelle.

Målgruppe:

Kurset henvender sig til miljø- og arbejdsmiljøansvarlige, ledere, auditorer og personer, som arbejder med miljø- og arbejdsmiljøledelse inden for industri, service og byggeri, og som ønsker en grundig og kompetencegivende uddannelse inden for auditering af miljø- og arbejdsmiljøledelsessystemer.

Glaesel HSEQ Management
Landlystvej 1
7000 Fredericia
Tel: 86 511 775
contact@glaesel-hseq.dk

NYT FRA BORGEN

Af Mia Tang

Man kan dårligt se skoven for valgplakater, hvor håret er sat, og glimt i øjet er fint tilføjet i Photoshop. I mellemtiden ånder alt fred og idyl her på Slotsholmen, hvor det praktiske personale på Borgen gør sig klar med sækkevogne, rulleborde og ekstra kasser.

I kølvandet på et valg starter altid en tsunami af flytteri op og ned ad gangene, hvor nogle bæres ind, og andre bæres ud. Det samme gælder politiske forslag og idéer inden for stribevis af områder. Trods flytteriet pakkes arbejdsmiljøet ikke ned, men er også på dagsordenen efter valget. Det skal vi hos Arbejds miljøNET bl.a. bidrage til.

NY SENIORPENSION TIL NEDSLIDTE

Mens tonerne fra 1. maj arrangementerne klingede af, indgik regeringen en aftale med Dansk Folkeparti og Radikale Venstre, som giver nedslidte ret til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet seks år før andre. Herudover får de også bedre muligheder for at arbejde på nedsat tid i et fleksjob, og de politiske partier nedsætter en kommission, som skal se nærmere på danskernes pensionsalder efter 2040, hvor den efter planen er 70 år.

Man står samtidig med et modsatrettet behov, nemlig ønsket om at danskerne bliver lidt længere. Med rekordhøj beskæftigelse og faldende ledighed er der hårdt brug for seniorer på arbejdsmarkedet. Derfor gøres det mere økonomisk attraktivt at arbejde lidt ved siden af pensionen, og der er afsat en pulje på 100 mio. kr. årligt for at forebygge nedslidning. Men det er også nødvendigt at gå

i dybden med arbejdsmarkedets generelle fleksibilitet. Kommissionen kommer derfor blandt andet til at se nærmere på fordele og ulemper ved differentieret pensionsalder samt mulige konsekvenser ved evt. at lempe levetidsindekseringen, så pensionsalderen stiger langsommere end levealderen.

I forhold til seniorpensionen vil der skulle ske en individuel vurdering af arbejdsevnen, hvor betingelserne for at komme på seniorpension er:

- Man har seks år eller mindre til folkepensionsalderen
- Man har arbejdet i 20-25 år
- Man har en arbejdsevne på 15 timer eller mindre

Når arbejdsevnen er vurderet grundigt, vil der ikke blive sat gang i nye indsatser for at trykprøve arbejdsevnen, og man vil heller ikke blive tvunget til at afprøve andre jobtyper. Ydelsen under seniorpension svarer til niveauet for førtidspension på 18.875 kr. pr. måned for enlige og 16.044 kr. pr. måned for gifte/samlevende (2019). Den ny seniorpension skal træde i kraft 1. januar 2020 og erstatte den nuværende seniorførtidspension. Det skønnes, at godt 17.000 fuldtidspersoner vil være i ordningen, når den er fuldt indfaset i 2025.

460 MIO. KR. TIL BEDRE ARBEJDSMILJØ

Foråret bød også på en anden markant aftale, som skal forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på landets arbejdspladser. Samtidig skal aftalen sikre, at udenlandske virksomheder ses bedre efter i sømmene på baggrund af striben af eksempler på udenlandsk arbejdskraft, som tilbydes elendige arbejdsvilkår.

Der er indgået en meget bred politisk aftale mellem regeringen, Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti, og med aftalen tilføres Arbejdstilsynet godt 460 millioner kroner frem mod 2022.

Der er aftalt:

- En styrkelse af Arbejdstilsynets generelle indsats for ordnede forhold.
- Et tilsyn, som i højere grad målrettes de virksomheder,

der har størst risiko for arbejdsmiljøproblemer.

- At tilsynet får flere redskaber og bedre mulighed for at vejlede virksomhederne.
- Flere særlige brancheindsatser f.eks. i nedslidningstruede brancher.
- Højere bøder og flere sanktioner over for de virksomheder, som begår alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven
- Mere kontrol med udenlandske virksomheder bl.a. i form af flere kontrolaktioner og et fortsat skærpet tilsyn på større bygge- og anlægsprojekter.
- Mere fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Bl.a. får det psykiske arbejdsmiljø sin egen bekendtgørelse, så reglerne bliver tydeligere.
- Oprydning i gamle regler og vejledninger, så reglerne på arbejdsmiljøområdet helt generelt bliver nemmere at forstå.

Aftalen tager udgangspunkt i de anbefalinger, som regeringens ekspertudvalg for arbejdsmiljø præsenterede i september, og det var en glad beskæftigelsesminister, der kunne præsentere den store aftale, som har skiftet besparelser på Arbejdstilsynet ud med nye ambitioner:

– Det er en meget stor glæde at kunne præsentere en så omfattende aftale. Vi har fra dag ét sagt, at det skal være sikkert og sundt at gå på arbejde i Danmark, uanset hvilken branche, man arbejder i. (...) Vi har fået sat en tyk streg under, at vi tager arbejdsmiljøet alvorligt, og så har vi fundet midler til at sikre en mærkbar forøgelse af bevillingen til Arbejdstilsynet, herunder til kontrollen med udenlandske virksomheder, så vi sikrer ordnede forhold på det danske arbejdsmarked, sagde Troels Lund Poulsen (V).

NU BLIVER KEMI EN DEL AF APV

Fra 1. juli 2019 er det slut med at skulle udarbejde skriftlige arbejdspladsbrugsanvisninger (APB) for virksomheder, hvor arbejde med kemi og potentielt farlige stoffer spiller en rolle. Ændringen sker, fordi Arbejdstilsynet finder metoden utidssvarende. For disse virksomheder vil man hellere arbejde mere grundigt med den kemiske risikovurdering, som indgår i APV'en og belyser en række ekstra forhold, når

der er farlig kemi på arbejdspladsen. Herunder mellemprodukter og affald, hvor man ikke nødvendigvis har et sikkerhedsdatablad, men hvor det stadig er vigtigt at kende indholdet.

Samtidig vil Arbejdstilsynet sætte mere fokus på oplæring og instruktion, da farlige situationer ofte opstår, fordi arbejdsgiveren har været for dårlig til at instruere medarbejderne. Så den

kemiske risikovurdering skal være med til at forebygge og sikre, at ingen kommer til skade – hverken aktuelt eller på et senere tidspunkt. Målet er at gøre virksomheder i stand til at vurdere hele processer og udarbejde instruktioner derudfra i stedet for kun at vurdere enkeltstoffer, som man gør i dag ved APB.

SKURVOGNE - NU OGSÅ FOR KVINDER

Fra 2021 skal alle nye skurvogne have et baderum med en dør, der skal kunne låses. Det er 3F, Dansk Byggeri og beskæftigelsesministeren blevet enige om efter kritik af, at – særligt kvinder – savner privatliv, når de går i bad eller skal klæde om. Samtidig bliver køleskabe og tørreskabe obligatoriske.

Beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen understreger, at der skal være plads til begge køn i skurvognen, og formand for 3F Byggegruppen, Kim Lind Larsen, siger:

- Vi er rigtig glade for, at vi i fællesskab er kommet frem til

en god og konstruktiv løsning på den udfordring, der lå i bade- og toiletforholdene for vores kvindelige bygningsarbejdere. I en tid, hvor vi gerne vil have flere til at tage en faglige uddannelse – ikke mindst flere kvinder – er det vigtigt, at vi sammen har fokus på udfordringer og muligheder. Det her var én af dem. Så vi er glade for, at vi sammen med ministeren fik fundet en løsning.

Med to års frist har branchen tid til at omstille sig til de nye krav, og i mellemtiden vil man forsøge at organisere omklædning og bad i de nuværende skurvogne bedre.

FORTSAT OK AT SIGE NEJ TIL LÆGEBEHANDLING

Siden 2014 har en person på sygedagpenge kunnet sige nej tak til behandling, som vedkommende ikke føler sig tryk ved, og nu har alle partier i Folketinget gjort forsøgsordningen permanent.

Dermed kan en sygemeldt borger sige nej til lægebehandling, som f.eks. en elektrochok-behandling eller antidepressiv medicin, uden at det påvirker retten til sygedagpenge, ressourceforløbsydelse eller kommunens vurdering af, om borgeren kan få bevilget fleksjob eller førtidspension.

Samtidig skal kommunen ikke længere inddrage sundhedskoordinatoren, når en borger afviser lægebehandling, fordi det har vist sig at have en yderst begrænset effekt.

Beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen siger:

- Det er min klare opfattelse, at langt de fleste borgere i god ro og orden finder en løsning sammen med deres sagsbehandler og læge, de er helt tryk ved. Nu sikrer vi, at ingen skal føle sig presset til at tage imod lægebehandling.

Vi har tidligere set eksempler, hvor sygemeldte har følt sig tvunget til f.eks. at tage antidepressiv medicin i frygt for at miste deres forsørgelsesgrundlag. Med de nye regler behøver sygemeldte borgere ikke at være bange for at miste deres forsørgelse, hvis de siger nej til lægebehandling. Det er et vigtigt princip.

Loven træder i kraft 1. juli 2019.

Hos ArbejdsmiljøNET har vi medlemmer i hele landet, og den nærmeste sparingspartner er derfor altid kun et opkald væk.



arbejdsmiljøNET

Koncentration og arbejdshukommelse

Læringsøvelser, som kombinerer fysiske aktivitet og koncentration, skærper evnen til at huske ved at styrke arbejdshukommelsen.

Kombinationen af øvelser som inkluderer bevægelse og som kræver vores koncentration gør os bedre til at huske.

Arbejdshukommelsen har 2 dirigerende funktioner:

Den prioriterer og bearbejder informationer.

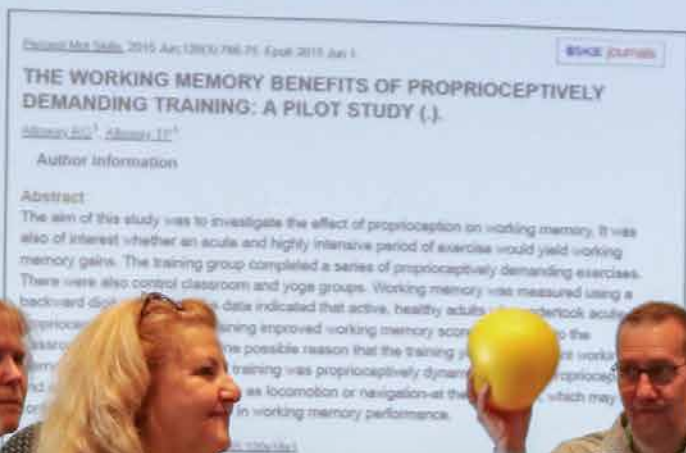
- Gør det muligt for os at se bort fra irrelevante informationer
- Gør det muligt for os at arbejde videre med vigtige informationer

Den fastholder informationer

- Så vi kan arbejde videre med dem
- Væsentlig for læring

Kilde: Alloway, Arbejdsmiljø
hjerne til at fungere
hurtigere, 2014

arb



1000 TAK FOR NOGLE INSPIRERENDE OG BERIGENDE DAGE ...



Tak til alle, der deltog på årets konference.

Selvom arbejdsmiljøet og de faglige oplæg er omdrejningspunktet for konferencen, handler disse dage i lige så høj grad om at vedligeholde og udvide sit netværk. Det glæder os derfor, at både kendte og nye ansigter finder vej til konferencen.

Temaet i år var som bekendt Fit for Fight i 100 år - vejen til et sundt og langt arbejdsliv. Hvor vidt vi fandt den gyldne løsning på, hvordan vi bliver netop det - Fit for Fight i 100 år - kan ikke siges med sikkerhed. Men der er ingen tvivl om, at vi med interessante oplæg og

faglige diskussioner med udstillere og andre deltagere har fået ny inspiration og nye indgangsvinkler til, hvordan vi kan arbejde videre med arbejdsmiljøet i hverdagen.

TAK TIL UDS STILLERNE

Også stor tak til udstillerene. Det er altid interessant at høre om de nye redskaber og tilgange, der kan være med til at skabe et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladserne.



SES VI TIL NÆSTE ÅR?

Den 23.-25. marts 2020 inviterer vi endnu engang indenfor til interessante diskussioner om, hvordan vi kan forbedre arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser.





... OG STOR TAK TIL ALLE Udstillerne

contour 

 **Quentic**
connect.engage.inspire.

SAFETYNET
by FRONTAVENUE

 **WÜRTH**
plum

arbejdsmiljøcentret



Hyll & Pedersen

HOVMAND

LIFTING & MOVING TECHNOLOGY



Avichem

NIRÅS
JOBLIFE

ECCO
ONLINE

IMMO  **KEEP MOVING**

Vi har været med på ArbejdsmiljøNETs konference i mange år og kan rigtig godt lide at komme her. Vi har en god kontakt med deltagerne, der kommer forbi standen, viser interesse og har tid til en god snak. Det har de ikke på de store konferencer, hvor der er for mange ting at se på. Så på mange måder er ArbejdsmiljøNETs konference bedre end de store konferencer.”

Thomas Willingshøj Hansen,
Sales Executive EcoOnline

ER DIALOG NØGLEN TIL DET SUNDE ARBEJDSLIV?

Af Mie Liljeberg

Når vi taler om et godt arbejdsmiljø, er der ofte fokus på de fysiske redskaber; databaser til kemiske datablade, det rette sikkerhedsudstyr på byggepladsen og ergonomiske kontorredskaber. Men et af de vigtigste redskaber synes dog at være samtalen. Noget, der virker simpelt, men som kan være svært i dagligdagen

Et stadig stigende antal danskere lider af stress. En kedelig udvikling, der trods alt har skabt større bevågenhed omkring det psykiske arbejdsmiljø og vigtigheden af dette. Når det kommer til psykisk arbejdsmiljø, er der mange ting, der spiller ind. Men som mennesker har vi en række grundlæggende psykologiske behov, der skal dækkes. Et af dem er relationer.

- Lykkeforskning viser, at det, der gør os mest lykkelige, er vores venner. Det afspejler sig også i arbejdsmiljøet, hvor kollegerne spiller en central rolle. Hvis jeg ved, at jeg kan forvente støtte fra mine kolleger, når jeg har brug for det, så føler jeg mig tryk. Omvendt kan det ende med en sygemelding, hvis ikke mine kolleger kan levere konkret hjælp og støtte, fortæller foredragsholder Thomas Milsted.

Ifølge Thomas Milsted kan hjælpsomhed og støtte deles op i fire grupper: praktisk hjælp, professionel hjælp, følelsesmæssig støtte og feedbackstøtte*.

- Det er vigtigt, at vi har fokus på hjælpsomhed. Særligt den følelsesmæssige støtte er vigtig, men det skal gøres rigtigt. Vi skal f.eks. ikke spørge vores kollega, om han eller hun er stresset, for hver gang vi er kede af det, vrede eller angst udløses et stresshormon. Vi skal i stedet spørge, om vores kolleger ser frem til arbejdsdagen. Hvis svaret har været nej over en længere periode, så har vi et problem. Og alt hvad der er følelsesmæssigt problematisk, det skal vi arbejde med, fastslår Thomas Milsted.

TAL DIG UD AF SMERTERNE

Har man arbejdet med af stress og psykisk arbejdsmiljø generelt, kommer dette måske ikke som en overraskelse.

Forskning fra NFA viser til gengæld, at de gode psykosociale relationer kan afspejles i vores fysiske smerter. Det fortalte seniorforsker Charlotte Nørregaard Rasmussen, da hun gæstede ArbejdsmiljøNETs konference i april.

- Vi står i øjeblikket med et ergonomisk paradoks. Vi har reduceret andelen af tunge løft og andre risikofaktorer, men alligevel oplever et stigende antal danskere muskel- og skeletmerter. Vi bliver derfor nødt til at tænke i en flerstrengt indsats, hvis vi vil reducere de fysiske smerter, fortalte Charlotte Nørregaard Rasmussen.

En af de grupper, der er hårdt ramt af smerter, er SOSU-assistenten. De har i mange år har ligget i toppen af jobgrupper, der rapporterer smerter, og de nyeste tal fra Arbejdsmiljø og Helbred viser, at 46% af SOSU'erne rapporterer om smerter flere gange ugentligt eller dagligt.

Ifølge seniorforskeren er smerter multifaktorielle. Det vil sige, at de påvirkes af både biologiske faktorer som fysik, immunforsvar, genetik osv., sociale faktorer som kultur venner, familie og uddannelse, og af de psykologiske faktorer som selvværd, selvtillid og hukommelse. Vi kan altså ikke kun se på de fysiske faktorer, men må også tage de psykiske og sociale

forhold i betragtning.

- Da så mange SOSU'er dagligt går rundt med smerter, satte vi os for at undersøge, hvordan vi kunne udvikle en flerstrengt indsats, der fokuserer på både fysik, psyke og det sociale, sagde Charlotte Nørregaard Rasmussen. Kort fortalt udviklede Charlotte Nørregaard Rasmussen og hendes kolleger en biopsykosocial tilgang, der højnede den sociale støtte, arbejdede med den psykiske håndtering af smerter og satte fokus på fysisk træning og ergonomisk korrekte arbejdsforhold. En tilgang, der viste sig at være effektiv i forhold til at reducere smerter i ryggen.

I et lignende projekt har man undersøgt, om jævnlig dialog mellem medarbejder og leder kan reducere smerter. Samtalerne omhandlede udfordringer på arbejdet samt tilrettelæggelsen af en plan for at løse eventuelle problemer - også her blev der oplevet et positivt resultat.

- Samlet set viser vores undersøgelse, at en simpel indsats med jævnlig dialog medarbejder og leder i mellem har reduceret smerterne. Det handler om at inddrage medarbejderne i processen, og at lade dem vide, at det er okay at fortælle om deres smerter. For hvis ikke vi taler om det, kan vi ikke gøre noget ved det, sagde Charlotte Nørregaard Rasmussen.

STOR OVERRASKELSE BLANDT DELTAGERNE

At jævnlig dialog kan være med til at reducere fysiske smerter kom som en overraskelse for mange af deltagerne på årets konference.

- Jeg er dybt overrasket over den psykosociale indflydelse. Det sætter tingene i perspektiv, når vi taler smerter, fortalte en deltager, der til daglig arbejder i Forsvaret, hvor de jævnligt arbejder med smerter.

En dialog omkring smerter og utilpashed på arbejdspladsen er ikke nødvendigvis så simpelt, som det lyder. For hvis ens arbejde kræver, at man er i god fysisk form, risikerer man

Vi skal i stedet spørge ind til, om vores kolleger ser frem til arbejdsdagen. Hvis svaret har været nej over en længere periode, så har vi et problem. Og alt hvad der er følelsesmæssigt problematisk, det skal vi arbejde med"

Thomas Milsted,
foredragsholder

så at blive fyret, hvis man oplever hæmmende smerter?

- Det handler rigtig meget om at skabe en god kultur, hvis man skal holde medarbejderne motiverede til at deltage i en undersøgelse som den her, og hvis man ønsker at arbejde videre med det i hverdagen, sagde Charlotte Nørregaard Rasmussen, og fortsatte:

- Medarbejderen skal hele tiden være i centrum, og der skal hele tiden være fokus på, hvad medarbejderen har af udfordringer, og hvad arbejdsgiveren kan gøre for medarbejderen.

* FAKTA

- **Praktisk hjælp:** Når vores kolleger kan hjælpe med at løse praktiske opgaver for at aflaste - også selvom de ikke nødvendigvis ved noget området.
- **Professionel hjælp:** Når vi søger hjælp hos kolleger, der har mere erfaring med et område, end vi selv har.
- **Følelsesmæssig støtte:** Når vi er der for hinanden, når det gør følelsesmæssigt ondt. F.eks. hvis vi er stressede, deprimerede, kede af det eller andet.
- **Feedback støtte:** Det handler om at turde give feedback og spørge efter feedback.

Nyt fra regionerne

REGION NORD OG SYD

Arbejds miljø er en dynamisk størrelse. Der kommer jævnligt nye retningslinjer, ny forskning og nye redskaber, der bør tænkes ind i hverdagen. Men sidder man alene med ansvaret for arbejds miljøet i en virksomhed, kan det være en udfordring at holde sig opdateret, ligesom der kan være brug for sparring i forhold til, hvordan de nye tiltag kan indarbejdes helt konkret.

Af Mie Lijeberg

Hos Arbejds miljøNET arbejder vi derfor hele tiden på at skabe gode rammer for et stærkt netværk, der giver medlemmerne mulighed for stærk faglig sparring. Det sker blandt andet ved en række netværksmøder i regionerne, som vi håber, I vil bakke op om.

REGION NORD & SYD:

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 arbejds miljøledelse?**

**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.



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 A/S

FÅ ET KOMMUNIKATIONSTJEK:

Kontakt os på **70 26 19 79** og hør, 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

MEDLEM AF:



ASSOCIERET TIL



Dansk Industri



DANSK HR

VIL DU VIDE MERE? FØLG OS HER:

lindskov.com | [Lindskov](https://www.facebook.com/lindskov) | [Lindskov-communication](https://www.linkedin.com/company/lindskov-communication)

Som en del af det internationale Comvort bureau netværk kan vi også bistå med at markedsføre din virksomhed internationalt. Herudover er vi stolte over at bidrage til profileringen af nogle af Danmarks dygtigste inden for deres felt. Blandt disse er ArbejdsmiljøNET, Azets Insight, ADVODAN Glostrup, Bøttcher:Fog, Chisa, Continental Dæk Danmark, Coor Service Management, ComTeam, Boligselskabet Sjælland, Danske Bank Roskilde, Dansk Miljøforbedring, Dominus, FB Gruppen, LH Hockerup, Kejserindens Gryder, Moestrup Tømrer & Snedker, NKR Demolition Group Sweden, Solrød Biogas, SuperÅsfalt, Tarpaper Recycling og Visma e-conomic.

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



Trivksaa