

NYT FRA REGIONERNE

HÅNDVÆRKERE ANSAT I SMV'ER MERE UDSATTE

NÅR SIKKERHEDEN IKKE MÅ SVIGTE

INDDRAGELSE ER NØGLEN TIL ET
VELLYKKET OPKØB

DE FARLIGSTE BRANCHER
MÅLT PÅ ARBEJDSULYKKER

TAG DIG TID – OGSÅ SELVOM DU IKKE HAR DEN

Nu skifter kalenderen igen snart årstal. Det år gik da hurtigt. Alt for hurtigt vil mange nok sige. Jeg er enig. Undersøgelser viser, at vi aldrig har følt os mere stressede end i dag – og haft så mange ting at tage os til eller følge med i.

Det er kun godt med mange bolde i luften, men samtidig kommer det enkelte menneske også under pres. I jule- og nytårsdagene vil det derfor være godt, hvis vi alle sammen forsøger at sænke tempoet. Bare en smule. For det er vigtigt at komme ned i gear og få tid til at reflektere. Tid til at være sammen med de nærmeste. Og tid til at lave ingenting.

Det er ikke mindst vigtigt, idet debatten om stigende pensionsalder fortsætter med uformindsket styrke. I takt med en stigende levealder skal vi holde flere år på arbejdsmarkedet. Det kræver, at vi er gearet til det både psykisk og fysisk.

Arbejds miljøet er dog fortsat under pres og påvirker trivsel. Blandt andet viser tal fra en ny rapport – udarbejdet til regeringens arbejde med tidligere tilbagetrækning for nedslidte – at mellem hver femte og hver tredje ældre er begrænset i deres arbejde på grund af smerter. Det skal vi gøre noget ved.

Samtidig går udviklingen stærkt. Digitaliseringen forandrer måden, vi producerer, handler og kommunikerer på – og det påvirker også arbejds miljøet for de kommende generationer. For at bidrage til vidensniveauet og styrke fagligheden som arbejds miljøprofessionel har vi derfor valgt, at temaet for årskonferencen i 2020 skal være en videreførelse af teamet for dette års konference.

Under titlen 'Fit for work – another year' samler vi 10 af Danmarks skarpeste

oplægsholdere, som præsenterer nye forskningsresultater, redskaber og inspirerende oplæg, så vi kan sikre et godt arbejdsliv nu og i fremtiden. Netop nu er der early bird rabat – så skynd dig at købe en billet, så du får en ekstra julegave under træet.

I en tid, hvor alle har travlt, har vi som arbejds miljøprofessionelle et endnu større ansvar for at arbejde systematisk med at skabe et sundt og sikkert arbejds miljø.

Netop det at passe på os selv og på hinanden er vigtigt i en tid, hvor alle har travlt – og ingen har tid. Netop derfor har vi som arbejds miljøprofessionelle et endnu større ansvar med at arbejde systematisk med at skabe et sundt og sikkert arbejds miljø. I dette nummer stiller vi derfor særligt skarpt på en række af de risici, der er på arbejdspladsen – og hvad man kan gøre for at sikre arbejds miljøet. Blandt andet kan du læse om, hvordan man arbejder med at sikre arbejds miljøet på en boreplatform i det blå ocean.

Det psykiske arbejds miljø er også vigtigt. Derfor bringer vi en artikel om, hvad en af landets største plejevirksohmeder gør for at ruste medarbejderne til at tackle vold og trusler. Og så kan du læse om, hvordan en teknikentreprenør arbejder med at skabe en fælles kultur efter en række opkøb.

Afslutningsvis vil jeg på egne og bestyrelsens vegne ønske dig en rigtig glædelig jul samt et lykkebringende nytår!

Charlotte Breinholt,
formand

Udgivet december 2019 af
Arbejds miljøNET

**ANSVARSHAVENDE
REDAKTØR**
Charlotte Breinholt

**STRATEGI, KONCEPT,
DESIGN OG TEKST**
Lindskov Communication

I REDAKTIONEN
Charlotte Breinholt, Stig Holm,
Catrine Eisenreich, Lars Lind-
skov, Mia Tang, Trine Schwartz
Bokkenheuser, Michelle Boi-
sen, Josefine Midtgaard Wolf,
Natasja Lichtenstein Hansson,
Marlene Staugaard

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

OPLAG
800

INDHOLD

SIDE 4

**HÅNDVÆRKERE I
SMV'ER MERE
UDSATTE**

SIDE 6

**LAVVANDE
ELLER MILJØFARE?**

SIDE 8

**INDDRAGELSE ER NØG-
LEN TIL ET VELLYKKET
OPKØB**

SIDE 12

NYT FRA BORGEN

SIDE 16

**DE FARLIGSTE
BRANCHER MÅLT PÅ
ARBEJDSULYKKER**

SIDE 18

**NÅR SIKKERHEDEN
IKKE MÅ SVIGTE**

SIDE 22

**VOLD OG TRUSLER I
PLEJESEKTOREN**

SIDE 26

NYT FRA REGIONERNE

HÅNDVÆRKERE I SMV'ER MERE UDSATTE

Af Natasja Lichtenstein Hansson

Vurdering af sikkerhed på arbejdspladsen bør være en prioritering hos alle virksomheder. Men ansættelsesforhold, sidemandsoplæring og manglende kendskab udfordrer især mindre virksomheder i bygge- og anlægsbranchen

Mindre virksomheder i bygge- og anlægsbranchen halter ifølge autoriseret arbejdsmiljørådgiver hos CRECEA på erfaring og kendskab til viden omkring håndtering af farlige stoffer og forebyggelse af symptomer. Det kan have alvorlige konsekvenser for medarbejderne, som arbejder med farlige stoffer i hverdagen.

Alt for mange virksomheder sætter ikke nok fokus på forebyggende tiltag som maske eller udsugning i forbindelse med arbejde i dagligdagen. Det kan betyde øget sygefravær og nedsat arbejdsfunktion. Ofte er man kun interesseret i konsekvenser, som produktet kan forårsage nu og her, og dermed er man ikke orienteret i forhold til de helbredsmæssige gener, der kan opstå på længere sigt. Men med den rigtige dokumentation og rådgivning kan skader på kort og langt sigt reduceres.

- Store virksomheder er vant til at bruge rådgivere, hvorimod små virksomheder ikke har kendskab til brugen af dem. Det gør, at de mindre virksomheder bliver mere usikre og er udvidende om, hvordan kemikalier bedst håndteres, ligesom de ikke kender konsekvenserne ved ikke at tage forbehold, siger kemiingeniør og arbejdsmiljøkonsulent Asger



Holbæk Jensen fra CRECEA, der bistår virksomheder i Danmark med professionel rådgivning inden for arbejdsmiljø, trivsel og sundhed.

KORTE ANSÆTTELSE UDFORDRER SIKKERHEDEN

Selvom det bør være en prioritet hos alle virksomheder – store som små – er

Store virksomheder er vant til at bruge rådgivere, hvorimod små virksomheder ikke har kendskab til brugen af dem. Det gør, at de mindre virksomheder bliver mere usikre og er udvidende omkring, hvordan kemikalier bedst håndteres og kender ikke konsekvenserne ved ikke at tage forbehold.”

Asger Holbæk Jensen,
arbejdsmiljøkonsulent hos Crecea

der stadig mange bygge- og anlægsvirksomheder, der ikke udarbejder en risikovurdering. Det sker i stedet ved sidemandsoplæring, hvilket i værste fald kan betyde manglende information om håndteringen.

– Bygge- og anlægsbranchen er præget af hyppige jobskift og projektansættelser, hvilket betyder, at arbejdsgiver ofte ikke når at få

kendskab til produkter eller arbejdsprocesser, der er allergifremkaldende eller giver symptomer. Især mindre virksomheder er udsatte, hvis symptomer kun opleves hos én medarbejder. Det betyder nemlig, at der kan opstå tvivl om, hvorvidt symptomerne stammer fra arbejdet eller det private, fortæller Asger Holbæk Jensen.

SYSTEMATISK TILGANG

Især er det afgørende, at medarbejderne er instrueret korrekt i brugen af kemikalier og opbevaring af emballage, så bl.a. etiketter, der anviser om korrekt brug af farlige stoffer, stadig kan læses.

– Vælger man at sætte emballage udenfor, er risikoen for, at vind og vejr ødelægger etiketten med advarsel om farlige stoffer stor. Når man ikke kan læse etiketten, mangler man den nødvendige viden om indholdet. Det er blot en af de ting, vi ser, som er skyld i, at symptomer opstår, understreger Asger Holbæk Jensen og fortsætter:
– Vi oplever også, at mange folk fravælger at tage forbehold for farlige kemiske stoffer, hvis de har travlt. Man bruger handsker for at undgå, at produktet ikke ætser, men man glemmer eller gider ikke bruge tid på også at tage masken på. Fordi man har for travlt, nedprioriteres sikkerheden i det lange løb, hvilket kan have store konsekvenser for helbredet, siger Asger Holbæk Jensen og fortæller samtidig, at en mere systematisk tilgang til viden og oplæring inden for det kemiske

arbejdsmiljø og målrettede arbejdsinstrukser kan forbedre arbejdsmiljøet. Det er afgørende, at arbejdsgiver hos både store og mindre virksomheder foretager en opfølgning på håndteringen af de kemiske stoffer. Og hvis den arbejdsmiljøprofessionelle ved gennemgang og ny risikovurdering kommer frem til, at der er behov for forbedringer, skal disse tilføjes i den almindelige APVs handlingsplan. Derudover er det vigtigt, at medarbejderne selv tager ansvar for, at de og deres kolleger tager de forbehold, der er nødvendige for at forebygge symptomer og dermed ikke nedsætter arbejdsfunktionen eller øger sygefraværet.



Asger Holbæk Jensen,
kemiingeniør og arbejdsmiljøkonsulent
hos Crecea

Lavvande eller miljøfare?

For korrekt håndtering af kemikalier og andre remedier i den daglige arbejdsgang er det vigtigt at vide, hvad man står overfor. Test din viden her og læs mere om, hvad faresymbolerne egentlig betyder.



Sundhedsfare

Kan give irritation, allergisk hudreaktion, sløvhed eller svimmelhed.

Findes på: Kalkfjerner, WC-rens, kølervæske og nogle typer lim.



Brandfarlig

Brandbare væsker og antændelige dampe.

Findes på: Motorbrændstof, husholdningssprit, neglelakfjerner og flasker med flydende gas.



Brandnærende

Kan forårsage eller bidrage til forbrændingen af et andet materiale.

Findes på: Desinfektionstabletter og -væske, blegemidler og ilt til vejtrækningsproblemer.



Akut giftig

Er akut giftige ved indtagelse, hudkontakt og/eller indånding. Kan være livstruende.

Findes på: Pesticider, biocider og træsprit.



Kronisk sundhedsfare

Kan give kræft samt skader på arveanlæg og forplantningsevnen. Omfatter også kemikalier som ved indånding giver allergi, organskade eller lungeskade

Findes på: Terpentin, benzin, cellulosefortynder og lampeolie.



Eksplodiv

Kan eksplodere ved varme, gnister og åben ild. Eksplosion med trykbølge eller udslyngning af fragmenter.

Findes på: Nitroglycerin, ammunition og fyrværkeri.



Gasser under tryk

Kan eksplodere ved opvarming. Faren varierer alt efter indhold - fx brandfarlig, giftig eller nedkølet gas.

Findes på: Flasker med flydende gas, svejsegas og iltflasker.



Miljøfare

Farlige for miljøet.

Findes på: Terpentin, benzin, pesticider, biocider, maling, lak og nogle typer lim.



Ætsende

Virker ætsende på huden og kan give alvorlige øjenskader eller ætse metal.

Findes på: Eddikesyre, saltsyre, ammoniak, afløbsrens.

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@immo.dk
www.immo.dk

IMMO KEEP MOVING

INDDRAGELSE ER NØGLEN TIL ET VELLYKKET OPKØB

Af Michelle Boisen og Catrine Eisenreich

Opkøb indebærer mange forandringer. Vækstinitiativer, forandringsimplementering og inddragelse er derfor afgørende, så forandringer og usikkerhed elimineres – og arbejdsmiljøet sikres

Det er aldrig let at sammenlægge to virksomheder med hver sin kultur, organisationsstrukturer og it-systemer. Når virksomheder ekspanderer og opkøber andre virksomheder, følger mange forandringer.

Medarbejderne kan føle, at forandringerne kan være forbundet med usikkerhed om fremtiden. En af de vigtigste opgaver for ledelsen er derfor at skabe størst mulig ro og sikkerhed omkring de forestående forandringer.

– Som mennesker er vi vanedyr og instinktivt utrygge ved store forandringer – især dem, vi ikke selv har haft indflydelse på. Hvis man overser dette, kan der være en vis risiko for, at medarbejderne bliver utrygge. Det er derfor vigtigt at trække medarbejderne ind og involvere dem i forandringsprocessen, fortæller Toke Juul, der sammen med en række udvalgte forandringsambassadører står i spidsen for integration og kulturudvikling i Nordomatic A/S.

Nordomatic A/S er en del af Nordomatic-koncernen, der er en af Nordens største teknikentreprenører inden for Smart Building. Som led i visionen om at

blive en af Nordens førende aktører inden for Smart Buildings har virksomheden og koncernen gennem de sidste par år foretaget flere opkøb i Danmark, som har betydet mere end en fordobling af omsætningen samt antallet af medarbejdere.

SKAB VÆRDIFÆLLESSKAB

Med erfaring fra sammenbragte organisationer står Toke Juul i spidsen for at gennemføre en vellykket

Medarbejderne skal kunne se det fornuftige i, hvorfor vi gør, som vi gør. Altså er det vigtigt at forklare medarbejderne tydeligt, hvorfor forandringerne er nødvendige.”

Toke Juul,

adm. direktør i Nordomatic A/S

integration mellem Nordomatic Danmark og de opkøbte virksomheder. Formålet er at strømline kulturen, udnytte synergierne på tværs og ikke mindst sikre, at medarbejderne bliver i virksomheden. Ifølge Toke Juul er et tæt værdifællesskab og en fælles kultur afgørende for at fremme integrationen, idet en fælles kultur gør det nemmere for medarbejderne at forstå forandringerne.

– Det er afgørende at etablere en fælles arbejdskultur og med udgangspunkt i de samme grundlæggende værdier at skabe en homogen identitet. På den måde ved medarbejderne, hvad de skal forholde sig til, da værdier, regler og beføjelser

er ens. En fælles arbejdskultur betyder desuden, at medarbejderne er bedre til at hjælpe hinanden, fremhæver Toke Juul og fortæller, at virksomhedens værdier Omhu, Omsorg og Omtanke oftest præger de virksomheder, som de køber op.

Hvis Nordomatics værdier og kultur er vidt forskellig, vil det naturligt føre til frafald af kunder og medarbejdere. Derfor har Nordomatic en dedikeret kulturbærergruppe, der arbejder målrettet for at iværksætte konkrete og målrettede initiativer for at sikre strømlining af virksomheden, styrke en fælles identitet og samarbejdet internt i organisationen.

TYDELIGGØR "HVORFOR"

Når man starter en stor omstilling, er det vigtigste at kunne forklare medarbejderne hvorfor. De skal kunne indse fornuften i omstillingen og mene, de gerne vil være en del af forandringerne. Her fungerer forklaringer om top- og bundlinje eller ledelsens ønsker ifølge Toke Juul ikke. Forklaringen skal være konkret og nærværende.

– Medarbejderne skal kunne se det fornuftige i, hvorfor vi gør, som vi gør – og hvorfor de skal være en del af rejsen. Altså er det vigtigt at forklare medarbejderne tydeligt, hvorfor forandringerne er nødvendige. Gerne med eksempler på kunder, som efterspørger nyt for at forblive kunde – brug derfor aldrig ledelsens ønsker eller bundlinjen som argument. Det er kunden, som gør omstilling nødvendig.

INDDRAG OG KOMMUNIKÉR

Samtidig er inddragelse og dialog mellem ledelse og medarbejdere helt afgørende





Toke Juul,
adm. direktør i Nordomatic A/S

for at skabe en fælles identitet, kultur og sikre et godt arbejdsmiljø.
- For at skabe et godt arbejdsmiljø er det kritisk at være synlig og at lytte. Medarbejderne skal føle sig involveret. Jeg og de andre ledere bruger derfor meget tid på at være ude hos medarbejderne og lytte til deres behov og bekymringer, men også på informationsmøder, hvor vi fortæller om de forandringer og digitale transformationer, der kommer, fremhæver Toke Juul.

Netop dialog om forandringer og digitale transformationer skal derfor prioriteres, mens gentagelse i forhold til at bruge nye værktøjer og procedurer er alfa og omega. Ensretningen af procedurer og værktøjer kan nemlig være en udfordring, da vaner skal brydes.
- Hvor nogen anvender et excel-ark, anvender andre en app. I Nordomatic A/S er løsningen at inddrage det bedste fra hver virksomhed. Efterhånden som vi bliver større, har vi taget meget best practice til os, og her er det vigtigt igen at kunne give medarbejderne en konkret forklaring på, hvorfor de skal til at bruge et andet system eller fremgangsmåde, siger Toke Juul.

IDENTIFICÉR KOMPETENCERNE

Før et opkøb har topledelsen et stort forarbejde med at sikre den rigtige timing og handlingsplan. I forbindelse

med udarbejdelse af en handlingsplan for integrationen er en af de afgørende elementer ligeledes at identificere kompetencerne såvel i den opkøbte virksomhed som i den eksisterende. Dette skaber den bedst mulige samlede organisation.
- Identificering af kompetencerne er afgørende for en succesfuld organisation. Dernæst kan der etableres medarbejdermøder uden en dagsorden, andet end at lære personen og dennes motivationsfaktorer at kende. Dette for at sikre, at medarbejderne fra begge virksomheder lærer hinanden at kende, da det fordrer samarbejde og styrker identificeringen med Nordomatic.

Mange af de opkøbte virksomheder er ofte ejerlejede, og derfor har det fra Nordomatic side været meget vigtigt at involvere ejerlederen under hele processen.
- At sælge en ejerlejet virksomhed efter i årtier at have bygget den op og set den vokse er for mange ejerledere en dramatisk beslutning. Ejerlederen er ofte meget engageret omkring virksomhedens udvikling. Jeg har derfor altid ejerlederen med på råd og drøfter ændringer, så de bliver involveret. Samtidig giver det god mening, idet de jo kender virksomheden og dennes kunder bedre, end vi gør, understreger Toke Juul.

INTEGRATION ALTID KRÆVENDE

Toke Juul pointerer, at de ikke har identificeret modsatrettede kulturforskelle, men at der er stor forskel på at drive mindre og større virksomheder.
- Da opkøbet omhandler relativt mindre virksomheder med 5-20 ansatte, er der mange ting, der har givet sig selv for de ansatte. Men der er stadig forskelle, som der skal tages højde for.

Uanset størrelse er det ifølge Toke Juul imidlertid altid udfordrende og krævende at arbejde med en integration.
- Vi lærer nyt hver gang under processen. Fordi vi naturligvis screener virksomhederne før opkøbet, ligner vi ofte hinanden meget, og derfor har vi konstruktivt kunnet håndtere de udfordringer, der naturligvis opstår i så stor en forandringsproces. Der skal fx ryddes op i virksomhedens kuglepinde, brevpapirer, skiftes logo på biler og bygninger mv., så de gamle firmanavne ikke længere figurerer. Det kan medføre lidt negative miner, men det handler om at kigge fremad, siger den adm. direktør.

Koncernen har store planer og arbejder på en strategiplan for 2020-2024.
- Jeg vil helst ikke ud med tal på forventninger til den fremtidige vækst, men ambitionen er at vokse nogle procent organisk hvert år. Som udgangspunkt handler det om at konsolidere og integrere de virksomheder, vi har nu – og arbejde med at sikre værditilvækst, slutter Toke Juul.

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



arbejdsmiljøNET

NYT FRA BORGEN

Af Mia Tang

Man keder sig aldrig i dansk politik... Efter valget, hvor 10 ud af de i alt 13 opstillede partier klarede sig over spærregården, faldt der ro på tingene, og titler og kontorer blev fordelt. Men i dag – godt et halvt år senere – kan vi byde velkommen til et nyt blåligt parti med det friske navn Fremad. Lykkes det dem at blive opstillingsberettigede, glæder vi os til at tilføje dem på listen af etablerede partier. Mangfoldighed er som bekendt en god ting, også selv om stemmesedlen til sidst når dig til fødderne.

KRITIK AF SAGSBEHANDLINGSTIDER PÅ ARBEJDSKADEOMRÅDET

Der var til gengæld mere stive smil, da Rigsrevisionen fremlagde sin beretning om arbejdsskadeområdet. Beretningen har været et år undervejs og konkluderer, at sagsbehandlingstiden i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring godt nok er faldende, men at tidsfristerne stadig ikke bliver overholdt, og at de gennemsnitlige sagsbehandlingstider fortsat er for lange.

Ministeriet har forklaret, at dette fx kan skyldes, at der skal indhentes lægkelige oplysninger, og at der er sket væsentlige ændringer på arbejdsskadeområdet,

bl.a. ny retspraksis efter en dom fra Højesteret og øget fokus på kvalitet.

Beskæftigelsesministeren glæder sig over, at sagsbehandlingstiderne trods alt er blevet kortere, men anerkender fuldt ud Rigsrevisionens kritik:

- En lang sagsbehandlingstid kan sætte den enkelte tilskadekomne i en økonomisk og arbejdsmæssig sårbar situation, som kan gøre det svært at komme videre, siger Peter Hummelgaard, som nu vil tage initiativ til at få tingene forbedret.

DET SKAL VÆRE NEMMERE AT SØGE ERSTATNING FOR VOLD PÅ JOBBET

En ny arbejdsgruppe er gået i gang med at se nærmere på mulighed for lettere at kunne få erstatning, hvis man rammes af vold på jobbet. I dag skal man anmelde det til politiet, hvis man som offer vil ansøge om erstatning fra Erstatningsnævnet. Også selv om den voldelige person fx ikke kan gøre for det på grund af demens. Det bryder mange medarbejdere sig ikke om, og en del ender med ikke at anmelde.

Derfor har flere fagforbund opfordret til at få forbedret reglerne, så medarbejderne ikke skal stå i det dilemma. Regeringen har nu – på baggrund af indstillingen fra et enigt beskæftigelsesudvalg – nedsat en arbejdsgruppe, som vil fremlægge en række løsningsmodeller til foråret.

BRED AFTALE OM OPKVALIFICERING

I mellemtiden vender vi os 180 grader væk fra Folketinget, så vi kan se over til Beskæftigelsesministeriet på den modsatte side af Holmens Kanal. Her strålede de politiske smil om kap, da Socialdemokratiet, Radikale Venstre, Venstre, Dansk Folkeparti og de Konservative blev enige om at bruge over 100 millioner kroner på både at opkvalificere ufaglærte, hjælpe nyuddannede, som har svært ved at

komme i job, og opkvalificere jobparate kontanthjælpsmodtagere.

En af metoderne er øget jobrotation, så fx en ufaglært medarbejder i hjemmeplejen kan uddanne sig til social- og sundhedshjælper, mens en ledig vikarierer for den pågældende medarbejder under hele uddannelsen. Målet er mere faglært arbejdskraft til glæde for både den enkelte og virksom-

hederne, siger beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard:

– Regeringen vil gøre op med det ensidige fokus på arbejdsudbud, som alt for længe har dikteret beskæftigelsespolitikken, og i stedet fokusere på det centrale, nemlig at ledige og medarbejdere får de kvalifikationer, som virksomhederne har brug for, siger ministeren.

ARBEJDESTILSYNET OPRUSTER OG VISER FREM

Forårets store aftale, som frem mod 2022 styrker arbejdsmiljøområdet med 460 mio.kr., er nu i fuld gang med at blive udmøntet. Arbejdstilsynet forventer at træde ind i det nye år med omkring 80 nye medarbejdere, som blandt andet skal arbejde med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og nedbringe stress, ulykker og nedslidning på landets arbejdspladser. Som led i den nye indsats har beskæf-

tigelsesminister Peter Hummelgaard været med Arbejdstilsynet på besøg i byggebranchen. Her blev der blandt andet foretaget en kontrol af udenlandske arbejderes forhold og flere byggepladser, og meget apropos behovet for en styrket indsats blev der påtalt flere problematiske forhold.

SMERTER HÆMMER MERE END HVER TREDJE ÆLDRE MEDARBEJDER

Ny rapport viser, at mere end hver tredje ufaglærte medarbejder mellem 50-64 år er begrænset i deres arbejde på grund af smerter. Ser man på seniorer med en videregående eller gymnasial uddannelse er det kun tilfældet for omkring en femtedel.

Brancher med højest andel af seniorer, der angiver smerter flere gange ugentligt, er 'Hotel og camping' (65,1 pct.), 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' (64,8 pct.) og 'Energi og råstoffer' (57,3 pct.). Tallene indgår i regeringens arbejde med tidligere tilbage-trækning for nedslidte.

NY SKRÆDDERSYET HJÆLP TIL APV

En anden del af aftalen skal gøre det langt nemmere at udarbejde den lovpligtige APV. Særligt mange små virksomheder har bøvlet med at gøre tingene rigtigt, og nogle har helt opgivet. Af samme årsag er der uddelt mange påtaler, men nu er der hjælp at hente. Arbejdstilsynet har søsat et nyt online værktøj, som indeholder tjeklister målrettet hver enkelt branche, og

som – forhåbentligt – gør det overskueligt og hurtigt for virksomhederne at lave APV. Samtidig kan virksomhederne også finjustere tjeklisterne, så de får spørgsmål, der passer præcist til netop deres virksomhed. Det nye værktøj skal gøre det let at vurdere de arbejdsmiljøproblemer, virksomheden står overfor, og give konkrete eksempler på løsninger fra virksomhedens egen branche, som

bl.a. Arbejdstilsynets tilsynsførende har bidraget med.

Det nye værktøj er tilgængeligt på apv.at.dk, og man kan stille spørgsmål til den nyoprettede APV-hotline på tlf. 72 20 90 00.

LOVFORSLAG OM HURTIGERE FLEKSJOB TIL SENIORER

Regeringen har stillet forslag om, at seniorer, som opfylder de almindelige betingelser for fleksjob, med det samme kan starte i et fastholdelsesfleksjob på deres arbejdsplads.

Vedtages lovforslaget, skal seniorer med seks år eller derunder til folkepensionsalderen ikke længere opfylde de særlige

betingelser for at komme over i et fastholdelsesfleksjob, dvs. dokumentation for at de har været ansat 12 måneder under overenskomstens sociale kapitel eller på særlige vilkår.

FINANSLOVEN 2020

Regeringen har sammen med Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten og Alternativet indgået sin første finanslovsaftale. En finanslov, som først og fremmest har et grønt og et socialt fokus, men som også på beskæftigelsesområdet byder på en række nye eller justerede tiltag. Disse emner er i korte træk:

En styrkelse af den fælles myndighedsindsats mod social dumping via øget samarbejde mellem Arbejdstilsynet, skattemyndighederne og politiet.

Skærpet bødestraf for virksomheders brug af illegal arbejdskraft, hvor bødestrafen fordobles.

Kontrol med overholdelse af statslige arbejdsklausuler. Kontrollen med overholdelsen af arbejdsklausuler i statslige kontrakter vil blive øget, så det indskræpes, at leverandører har pligt til at sikre, at deres ansatte har løn- og arbejdsvilkår, som svarer til de mest repræsentative arbejdsmarkedsparters landsdækkende overenskomster.

Udbredelse af ID-kort på offentlige byggepladser. Der kører aktuelt et pilotprojekt i Københavns Kommune, som muligvis vil blive bredt ud til de øvrige kommuner samt regioner og statslige myndigheder. ID-kortet på samtlige medarbejdere gør, det bliver nemmere for de offentlige bygherrer at identificere leverandører, faggrupper, ansættelsesformer mv., hvor der erfaringsmæssigt er øget risiko for, at løn- og arbejdsvilkår ikke er overholdt.

Ny positivliste for faglærte omfattende stillinger på minimum faglært niveau på områder, hvor der er mangel på arbejdskraft. Det vil kun være de arbejdsgivere, der lever op til et krav om danske løn- og ansættelsesvilkår og deres samfundsmæssige pligter for uddannelse af lærlinge og elever, som får adgang til den nye positivliste.

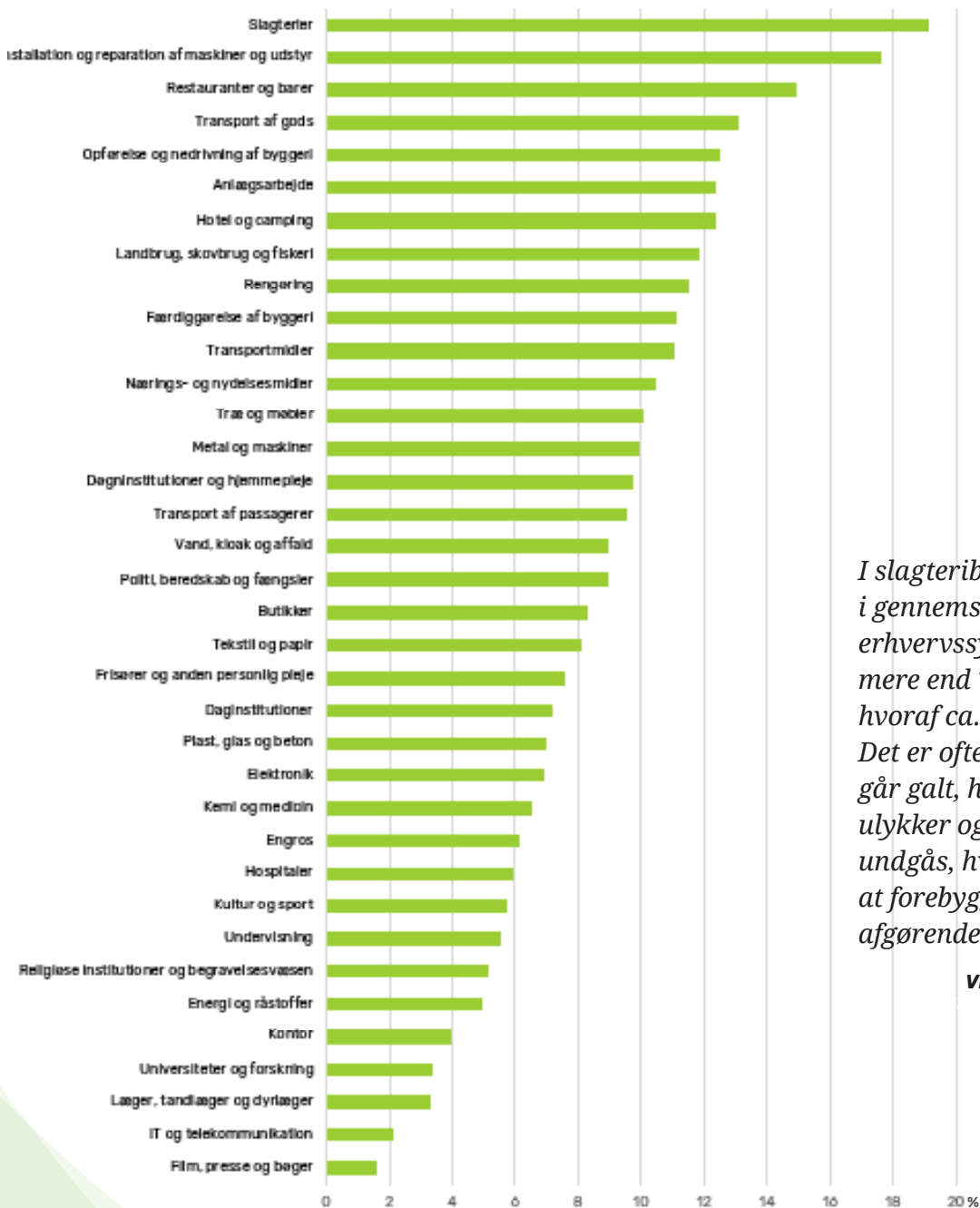
Udvidelse af etableringskortordningen for nyuddannede udlændinge, som skal sikre, at flere kvalificerede udlændinge med danske uddannelses-papirer får bedre mulighed for at træde ind på det danske arbejdsmarked.

Ny opholdsordning på baggrund af arbejdsmarkedstilknytning for udlændinge, herunder flygtninge, familiesammenførte og medfølgende familie til arbejdstagere, der har fået inddraget eller nægtet forlængelse af deres oprindelige opholdsgrundlag, men som har været i beskæftigelse i Danmark i minimum to år.

Afskaffelse af deltagerbetaling på danskuddannelse til udenlandske arbejdstagere.

DE FARLIGSTE BRANCHER MÅLT PÅ ARBEJDSULYKKER

I 2018 lå slagterierne i top over de farligste brancher i Danmark. Svarene er baseret på procenten af de adspurgte, som kunne svare ja til spørgsmålet: Har du indenfor de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end én dags fravær?



I slagteribranchen anmeldes i gennemsnit knap 400 erhvervs sygdomme om året og mere end 700 arbejdsulykker, hvoraf ca. 75 er alvorlige ulykker. Det er ofte de samme ting, der går galt, hvilket betyder, at både ulykker og nedslidning kan undgås, hvis I sætter fokus på at forebygge nogle enkle, men afgørende risici.”

Videncenter for Arbejds miljø

Update 20

SUPPLERENDE ARBEJDSMILJØUDDANNELSE

WORKSHOP FØR MIDDAG

Kommunikation med krop og læbe
Nr teknologi – og forandringer
Omgangstone og adfærd – bånd og tone af afdelingen
Stab engagement og begejstring for dine kolleger
Stærke arbejdsfællesskaber
Stress- eller trivselmotorer!
Hensigtsmæssig kommunikation
Kom ud af stolen – besøg dig selv arbejdet

WORKSHOP EFTERMIDDAG

Stressforebyggelse – AMO's muligheder
Reducer stress med mindfulness
Ratkovundersøgelse af det enkelte arbejdsmiljø
Træng igennem med dit budskab
Holdning, adfærd og kultur – en forbedret arbejds- og sikkerhedskultur
Stress, arbejde og søvn
Hvordan skaber vi et bæredygtigt arbejdsmiljø?
Rør kulturen med kommunikation

PLENUM

Fløjert Kim og stolt arbejdsgiveren udfordrer vores sundhed!
w/ Professor Bente Klarlund Pedersen, Njghosociet

Ettermiddag: Hvor godt er arbejdsmiljøet i Danmark? Vi ser os det fra en ny vinkel og fra en anden verdensdel
w/ Paul M. Schmidt, Flemming Flaridme Vietnam

DA arbejdsmiljøuddannelsen og Arbejdsmiljø-Centeret byder igen i år velkommen til en samværende temadag med fokus på arbejdsmiljø.

På update20 samler vi erhvervs og offentlige virksomheder til 16 workshops, der behandler aktuelle temaer på hele området. Du sammensætter selv dit program og vælger kompetencer inden for det felt, der er relevant for netop din virksomhed.

Temadagen giver dig desuden mulighed for at netværke med andre arbejdsmiljøorganisationer og dele erfaringer på tværs af brancher.

6. maj 2020: Glostrup Park Hotel
12. maj 2020: Aalborg Kongres & Kulturcenter
14. maj 2020: Legoland Hotel & Conference
10. juni 2020: Glostrup Park Hotel
17. juni 2020: Næstved, Holtebo

1.950 kr. inkl. mad og selskabsgebyr
Læs mere på smv.dk/update20

A large offshore oil and gas platform is shown against a dramatic sunset sky with orange, pink, and blue hues. The platform's complex steel structure, including a tall derrick and various levels, is silhouetted against the bright light of the setting sun. The sea is visible in the foreground.

RISIKOANALYSE I OLIE- OG GASINDUSTRIEN NÅR SIKKERHEDEN IKKE MÅ SVIGTE

Af Josefine Midtgaard Wolf

Når flere hundrede ansatte samles på offshore-platformer midt i det blå ocean skal arbejdssikkerheden altid være i højsædet. Kontinuiteten af forandringsimplementering er afgørende, og ATEX-direktiverne er derfor højt prioriteret i olie- og gasindustrien, hvor der ikke er plads til slinger i valsen

Nogle arbejdspladser og jobs er mere risikofyldte end andre. Synkende olieplatforme, eksplosioner og olieudslip er for eksempel nogle af de katastrofale og livstruende ulykker, der kan forekomme, når man arbejder på en offshore-plattform. Derfor er konstant fokus på sikkerheden og løbende risikovurderinger en uomtvistelig nødvendighed.

- Offshore platforme indebærer store risici for både mennesker og miljø, hvis sikkerheden ikke er i top. Derfor er alt ned til mindste detalje gennemtænkt, kvalitetssikret og certificeret, før produktionen iværksættes, fremhæver procesingeniør Michael Jakobsen fra ISC Rådgivende Ingeniører A/S, der designer og rådgiver højrisikoprojekter, som kræver en stringent risikovurdering- og analyse for at undgå skader på både mennesker og miljøet

Virksomheden leverer løsninger inden for alle områder af offshore-installationer, byggeri og anlæg, industri, proces tekniske anlæg og infrastruktur. Selvom alle arbejdsdage og projekter er forskellige, er målet det samme: Nemlig at skabe tekniske og miljømæssigt forsvarlige løsninger, der højner sikkerheden.

- Alle projekter og brancher er meget forskellige. Vi er bl.a. til stede i Nordsean på oliefelter og borerigge, men vi designer også transformerplatforme til vindmølleparker. Målet er den overordnede sikkerhed for mennesker og miljø uanset branche eller projekt, fortæller Michael Jakobsen.

FORANDRINGSIMPLEMENTERING ER AFGØRENDE

Med flere end 50 års erfaring har ISC Rådgivende Ingeniører oplevet lidt af hvert. Deres erfaring er, at noget af det vigtigste at arbejde med for at styrke sikkerheden er fokus på forandringsimplementering.

- Alle kan få udarbejdet en risikovurdering. Det svære er at implementere tiltagene, være konsekvente og lave tilsyn, så arbejdspladsen hele tiden – og ikke kun de første par måneder – er et sikkert sted for de ansatte.

Offshore platforme indebærer store risici for både mennesker og miljø, hvis sikkerheden ikke er i top. Derfor er alt ned til mindste detalje gennemtænkt, kvalitetssikret og certificeret, før produktionen iværksættes”

Michael Jakobsen,

Process Engineer hos ISC Rådgivende Ingeniører A/S

Der ligger derfor meget arbejde i at følge op på, at procedurer og værktøjer, der er nødvendige at ændre eller sætte i værk, igangsættes og fastholdes, så de bliver en fast del af arbejdsprocesserne, fortæller Michael Jakobsen.

STARTER VED DET BLANKE STYKKE PAPIR

Ifølge Michael Jakobsen indtænkes eventuelle farer som olieudslip, manglende flugtveje og brandadskillelse allerede ved det blanke stykke papir i designprocessen.

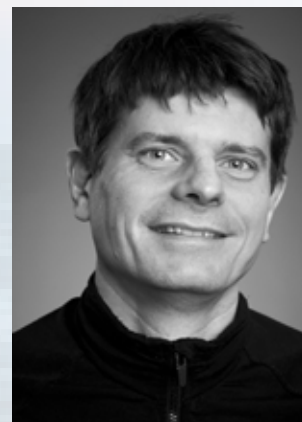
- På nogle arbejdspladser er risikoanalyse ikke den højeste prioritet, men når et værft skal fabricere en olieplatform i Nordsean, er konsekvensen enorm, hvis rammen for sikkerheden svigter. De rette risikoanalyseværktøjer er afgørende allerede fra projektets start. Vores løsninger udvikles derfor altid med afsæt i hvert enkelt projekt, hvor vi med afsæt i risikoanalysen ofte udvikler innovative løsninger skræddersyet den enkelte opgave – for eksempel design af substrukturer, som er fundament for platformen, fremhæver Michael Jakobsen.

ATEX OG MILJØBEVIDSTHED I FOKUS

Hvis vippebræt og hæve-/sænkeborde er buzzwords inden for det fysiske arbejdsmiljø i et kontormiljø, er ATEX og miljøbevidsthed ifølge Michael Jakobsen altafgørende inden for olie- og gasindustrien.

- ATEX-direktivet har eksisteret i mange år, men der er stadig et stigende behov hos kunderne for at implementere det korrekt. Både on- og offshore. Der er et højere bevidsthedsniveau om eksplosiv atmosfære, herunder hvordan man håndterer og kortlægger det på en systematisk måde. Udviklingen betyder, at de ansvarlige ikke bare gør, som man plejer, men tager stilling til det og agerer ud fra direktiverne, siger Michael Jakobsen.

Også det store fokus på den grønne omstilling stiller høje krav til branchen – og ifølge Michael Jakobsen er der ikke plads til slinger i valsen. Der er nemlig en helt klar forventning om, at virksomhederne tager ansvar, når det omhandler miljøfarlige stoffer og forurening på land og i havmiljøet. Fremtidens energiteknologier som biogas og power2gas er i mere end en forstand eksplosive emner, så selvom vi er i fuld gang med at udfase de fossile brændstoffer, er risikoanalyse og risikostyring her for at blive.



Michael Jakobsen,

Process Engineer hos ISC Rådgivende Ingeniører A/S

ARBEJDSMILJØNET I KOLDING 23.-25. MARTS 2020



FIT FOR WORK

- another year

DU KAN BL.A. OPLEVE

NÅR ARBEJDET ER LIVET - ELLER ER DET?
CHRISTINE FELDTAUS

FUNKTIONEL HJERNETRÆNING
RIKKE BOISEN

FREMME AF MENTAL SUNDHED
MARIA HAUKROGH

ARBEJDSFÆLLESSKABER
TUE ISAKSEN

EARLY BIRD 2020

Inspirerende keynotes

Videndeling | Netværk | Sparring | Indsigt

Den 23.-25. marts 2020 inviterer vi traditionen tro til årskonference på Comwell i Kolding, hvor du kan høre udvalgte oplægsholdere samt sparre og blandt andre arbejdsmiljøprofessionelle drøfte, hvordan vi kan forbedre arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser.

Tilmelder du dig næste års konference inden den 1. februar, får du 10 procent rabat. Er I to fra samme virksomhed, der tilmelder jer inden Early Bird udløber, får I 20 procent rabat.

Jeg har været på arbejdsmiljøNETs konference i de sidste 20 år og kan rigtig godt lide at komme her. Kvaliteten er i top med gode oplæg og fine udstillere. Der er altid rig mulighed for kunne dele erfaringer med andre arbejdsmiljøprofessionelle samt oplægsholderne.”

Bjørn Hasse Nielsen,
arbejdsmiljøchef, Sund & Bælt



VOLD OG TRUSLER I PLEJESEKTOREN: "DET ER VIGTIGT AT TALE ÅBENT"

Af Catrine Eisenreich

Vold og trusler fra et stigende antal demente er ikke ualmindeligt i plejesektoren. Det sætter det psykiske arbejdsmiljø under pres og kræver målrettede initiativer og handleplaner for at ruste medarbejderne til at kunne tackle de psykiske og fysiske overgreb

Antallet af udadreagerende og ressourcekrævende borgere i hjemmeplejen og på plejehjem er ifølge BrancheArbejdsmiljøRådet stigende disse år. Det lægger et stort pres på medarbejderne og det psykiske arbejdsmiljø – særligt hvis medarbejderne ikke føler sig godt klædt på til opgaven.

Hvad er de typiske udfordringer? Hvilke initiativer og politikker er væsentlige at implementere for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø? Og hvordan ruster man medarbejderne til at kunne tackle vold og trusler fra borgere i hverdagen? Dét har vi spurgt plejekoncernen Attendo om, der med over 25 års erfaring inden for privat hjemmepleje i Danmark og ansvaret for tre plejecentre kender virksomheden til problemet med psykiske og fysiske overgreb i hverdagen.

UDADREAGERENDE ADFÆRD

Beboerne på Attendos plejecentre er ældre, som ikke længere har mulighed for at klare sig selv eller blive passet i eget hjem. En stor del af dem er demente med de problematikker, der knytter sig hertil. Nogle af dem har en udadreagerende og impulsstyret adfærd, som giver medarbejderne store udfordringer.

- Fælles for vores borgere er, at det oftest er i situationer, hvor de ikke kan forstås, at der opstår konflikter. Det handler typisk om, at borgerne ikke føler sig hørt og set. De kan ikke gøre sig forståelige med ord og føler afmagt, som kommer til udtryk fysisk eller verbalt. Her gælder det naturligvis om at møde dem i et ligeværdigt forhold, hvor man ikke taler ned til dem, fortæller sygeplejerske Ditte Korsager, der er ansvarlig for Vonsildhave Plejecenter i Kolding.

Problematikken er ikke lige så almindeligt hos ældre, der stadig bor i egen bolig og får hjælp til rengøring og hygiejne. Men også her oplever medarbejderne jævnligt vold og trusler fra borgerne eller deres pårørende.

- Udadreagerende adfærd hænger meget tit sammen med andre problematikker, som borgerne har. Det kan være større eller mindre skader på hjernen, nedsat hukommelse, blodpropper, hjerneblødning, psykisk sygdom eller længerevarende misbrugsproblematik. Især borgere, der har en kognitiv funktionsnedsættelse i hjernen, er intimiderende eller udadreagerende, idet de ikke forstår situationen, og at de overtræder grænser, fortæller Angelica Pedersen, der i en årrække har været ansvarlig driftsleder for Attendos hjemmepæleje i Gribskov.

SYSTEMATISK PLAN FOR INDSATSEN

Fast struktur, genkendelighed og tryghed er afgørende, når man arbejder med mennesker, der har en kognitiv funktionsnedsættelse. Derfor arbejder ledelsen i Attendo systematisk med udvikling af retningslinjer og handleplaner for at sikre det psykiske arbejdsmiljø – men også så der tages hensyn til det enkelte menneske.

- Det er vigtigt at have fokus på kultur og menneskesyn, men også på at sikre kontinuitet. Vores hverdag er derfor opsat med udgangspunkt i, at borgerne ikke evner nye ting hele tiden. Det er vigtigt med aftaler, der bliver overholdt. Og så er der faste medarbejdere på alle afdelinger, der sikrer kontinuitet både for beboerne og personalet, fremhæver Angelica Pedersen.

Den rigtige kompetencesammensætning, individuelle APV'er og handleplaner er blandt værktøjerne, som ledelsen målrettet arbejder med for at skærme medarbejderne og sikre det gode arbejdsmiljø.

- At sætte den rigtige kompetencesammensætning er afgørende for at sikre gode forhold for både borgere og medarbejdere. Eksempelvis har pædagoger en anden vinkel på tingene end vores SOSU-assistenten – og vores sygeplejersker og fysioterapeuter en helt tredje tilgang. Det giver et

bedre helhedsbillede af borgerne, og hvordan vi skal håndtere dem. Netop derfor vægter vi på vores plejecentre en personale-sammensætning med både pædagogisk og sygeplejerskefaglige kompetencer, det bidrager til at styrke fagligheden og vidensniveauet om demens og kroniske sygdomme, fremhæver Søren Andersen, der er direktør for Attendo Danmark A/S.

Hvert hjem er en arbejdsplads. Derfor har Attendo en APV for både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø hos hver borger. Hertil udarbejdes også en handlings- og døgnrytmeplan med risikovurdering.

- Handleplanen er borgerspecifik, men tager udgangspunkt i generelle og kendte udfordringer. I planen gennemgås, hvilke mål er undervejs og hvilke handlinger, der skal iværksættes. Hvordan skal man fx komme ind i hjemmet? Hvad skal sige og ikke sige? Og skal man nogle steder have en passende afstand fra borgeren, fortæller Ditte Korsager. Ved særligt komplekse sager tilkøbes eksterne konsulenter eller psykologer, der bidrager med rådgivning, støtte og sparring i forhold til handleplaner mv.

FOKUS PÅ KULTUR OG ARBEJDSMILJØ

Udgangspunktet hos Attendo er, at kultur går hånd i hånd med arbejdsmiljø og forebyggelse mod vold.

- Kulturen er afgørende for personalets trivsel. Baseret på vores erfaringer, må vi erkende at vi skal øge det ledelsesmæssige fokus på områder. Også i samarbejdsudvalgene øger vi fokus på dette. Vi gør derfor meget ud af at skabe rammer for, at der kan tales åbent om, hvad der sker på arbejdspladsen, hvordan det påvirker medarbejderne samt hvordan personalet i fællesskab kan arbejde med at forebygge vold og trusler i det daglige, fastslår Søren Andersen.

Især er det vigtigt at sikre en fælles forståelse for, hvad der er en voldsom episode. Ved at personalet har fælles holdning og opfattelse, kan de nemlig bedre tale om den.

- At tale åbent og frit om psykisk og fysisk vold kræver en stor grad af tillid og dermed en fælles kulturforståelse. Her spiller ledelsen en stor rolle i måden at udvise forståelse og håndtering af vold

og trusler i et tillidsbaseret rum. Det er væsentligt at sætte ord på den vold, vi oplever og gøre det legalt at tale om den. Derfor er dialog i teamsene om udfordringer vigtige, idet medarbejderne udvikler sig fagligt og personligt og oplever at blive styrket i deres faglighed, fordi der bliver sat ord på det arbejde, de udfører i hverdagen, fremhæver Angelica Pedersen.

SPECIFIKT REDSKAB VED VOLDSEPIDODER

Attendo har klare retningslinjer for, hvad der skal ske, når en medarbejder bliver udsat for vold. Virksomheden har formuleret en voldspolitik, som definerer det forebyggende arbejde – og så har de udarbejdet retningslinjer for følelsesmæssig involvering med borgerne.

Tidligere var det forskelligt, hvordan trusler og vold blev anmeldt. I dag har Attendo letoverskuelige voldsskemaer, hvor medarbejderne kan udfylde hvorfor, hvornår og hvordan de har været udsat for vold og trusler.

- Vores vold- og trusselskemaer er til episoder, hvor der ikke er en svær grad af vold. Det kan for eksempel være småtjatter, at en borger kører ind i én eller råber skældsord efter én. Her er skemaerne rigtig fine at bruge til det, da de giver et godt overblik over hvornår og hvor tit, det sker. Om det er forskellige eller de samme medarbejdere, det går ud over mv. Det kan vi samle op og analysere på, ligesom vi efterfølgende kan gennemgå hændelser sammen med en arbejdsmiljørepræsentant, teamet og ledelsen, så vi fællesskab kan udfærdige handleplaner og indsatser, fortæller Ditte Korsager.



Søren Andersen,
adm. direktør for Attendo Danmark A/S



UGENTLIGE SAMTALER GIVER SPARRING OG LUFT

Samtaler og handleplaner er en fast del af arbejdsrytmen hos Attendo – både mellem den enkelte medarbejder og leder men også mellem medarbejderne, der samles en gang ugentligt.

Formålet med samtalerne er at bearbejde nogle af de svære oplevelser, som medarbejderne er involveret i samtidig med, at medarbejderne får nogle redskaber, så de reducerer risikoen for lignende situationer.

– Medarbejderne bestemmer selv fra gang til gang, hvad de vil tale om. Det kan være en beboer eller bestemt situation. Uanset om samtalerne foregår en-til-en eller i teamet, taler vi om, hvad man kan gøre for at skabe en god situation. I mange tilfælde finder medarbejderen ud af, at vedkommende ikke er alene i verden og kan identificere sig med andre. Især fælles samtalerne styrker åbenheden i teamet og dermed kulturen, understreger Angelica Pedersen.

BORGERKONFERENCE SOM ROLLESPIL

En af de metoder, som ledelsen hos Attendo finder brugbar for at styrke arbejdsmiljøet, er en månedlig borgerkon-

ference blandt medarbejderne, hvor der anvendes rollespil. Det er altid en bestemt borger, der tages op – og dennes kontaktperson skal sætte sig i borgerens sted og komme med en situation, der er svær og som gennemleves blandt medarbejderne.

– Vi oplever store fordele ved at bruge rollespil baseret på teoretikeren Tom Kentwood. Herudfra gennemgår vi beboers identitet og drøfter egne oplevelser med voldsomme situationer og konfrontationer. Vi prøver at møde individet, hvor det er og få uddrag af deres livshistorier, så vi kan forstå, hvad der betyder noget for dem. Er personen fx vant til selv at gå i bad og beslutte det? Har de været udsat for traumatiske oplevelser som krig eller incest og den slags. På den måde får vi en bedre forståelse for borgerens adfærd og kan bedre håndtere og forudsige situationer, fremhæver Ditte Korsager.

SAMARBEJDE MED PÅRØRENDE

Der, hvor der er en hukommelsesproblematik eller diagnose på demens, har Attendo også ofte et tæt samarbejde med de pårørende. For pårørende reagerer ofte også voldsomt eller uforudsigeligt,

fordi de kan føle sig presset af situationen. Det kan være afmagt eller mangel på viden og redskaber, som giver udslag i verbale overfuseringer af personalet.

– Vi går meget op i at sikre et godt samarbejde med de pårørende, bl.a. ved at sætte os ind i, hvordan det er at være hustru til en dement. At tage hensyn og se en pårørende som en medspiller og ikke modstander er både godt for borgeren, familien og for medarbejderens trivsel, siger Ditte Korsager.

MENINGSFYLDT ARBEJDE

Selvom ældrepleje til tider kan være en hård branche, så er det et fag, der stadig tiltrækker mange medarbejdere, fordi mange føler, de gør en forskel.

– Medarbejderne trives hos os, fordi de oplever at lykkes med det, de laver og får positiv respons fra borgerne og beboerne samt ledelse og kolleger. Når beboerne er glade, og de pårørende er tilfredse, føler medarbejderne, at de er lykkedes med jobbet og oplever derigennem anerkendelse. Det er vores opgave som virksomhed og ledelse at tilsikre dette gennem et godt arbejdsmiljø, der ikke mindst har fokus på målrettet risikostyring, slutter Søren Andersen.



Lead Investigator

4 – 6 december 2019

Intro Pris: kr. 16.000 ex. moms

Sted: Trinity Fredericia

**Tilmelding via hjemmeside
www.glaesel-hseq.dk**

Opgræder færdigheder i ulykkesbehandling og årsagsanalyse.

Kurset tager udgangspunkt i virksomhedens konkurrencesituation, og hvor vigtigt det er at sikre en tilbundsgående ulykkesundersøgelse for netop at understøtte denne situation og ikke svække den.

På kurset får du en indgående forståelse af arbejdet med ulykkesbehandling og årsagsanalyse **set** i et bredt perspektiv. Ikke mindst får du nye værktøjer til at håndtere de "afvigelser", der bl.a. er nævnt under 10.2 "Hændelse, afvigelse og korrigerende handlinger" i ISO 45001:2018 samt andre ISO ledelsesstandarder

Uddannelsen inkluderer gruppearbejde og praktiske øvelser i interviewteknikker, identifikation af årsagsfaktorer (Causal factor) og rodårsagsanalyse (Root Cause).

Kurset er rettet mod alle, der allerede har træning i en af ISO-ledelsesstandarder, og som har foretaget ulykkesundersøgelser og ønsker at få denne uddannelse udbygget og ajourført.

Glaesel HSEQ Management

**Landlystvej 1
7000 Fredericia**

Tel: 86 511 775

contact@glasesel-hseq.dk

Nyt fra regionerne

REGION SYD OG NORD

Af Trine Schwartz Bokkenheuser

Arbejds miljø er en handlekraftig størrelse, som altid er i bevægelse. Ny forskning, redskaber og retningslinjer gør det svært at være opdateret hele tiden og kunne tænke dem ind i hverdagen på arbejdspladsen. Sparring og erfaringsudveksling med andre arbejdsprofessionelle hjælper dig med at indarbejde og få øje på nye tiltag til et bedre arbejds miljø.

Hos Arbejds miljøNET danner vi rammerne for et stærkt netværk, der giver medlemmerne mulighed for faglig sparring. Det sker bl.a. i AL-grupperne, som i 2019 har haft stor succes. Disse vil derfor være endnu mere på programmet i 2020.

REGION SYD:

TORSDAG DEN 22. JANUAR
KL. 14.00-17.00

**AL-gruppe- og årsmøde,
Region Syd
Fredericia Rådhus, Gothersgade 20
7000 Fredericia**

PROGRAM:

KL. 13.55 - 14.00

Vi mødes i forhallen på Fredericia Rådhus og følges til mødelokalet

KL. 14.00 - 16.00

Introduktion til og opstart af AL-gruppe

KL. 16.00 - 17.00

Årsmøde og valg til Regionsudvalget

Tilmelding er nødvendig

REGION NORD:

TORSDAG DEN 23. JANUAR
KL. 9.30-13.00

**AL-gruppemøde, Region Nord
Agerskallet 7, 8920 Randers**

Tilmelding er nødvendig

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 Service Management A/S

FÅ ET KOMMUNIKATIONSTJEK:

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

STRATEGI & KONCEPT

PUBLIC AFFAIRS

PUBLIC RELATIONS

CONTENT

MARKETING

DIGITAL & SOCIAL MEDIA

VIDEO

FOREDRAB

MEMBER AF:



NYTÆRERIS? FØL OS HER:



VI ER STOLTE OVER AT HJEMME MED BLÅGØRNINGEN OG PROFILERING AF NOGLE AF DEN BLÅGØRNINGENS ENDESTE BØRNE FOR DERESE FEEL. BLANDT DESSE ER: ...



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 1.495,- EKSKLUSIV MOMS PR. ÅR!

arbejdsmiljø**NET**

JUPITERVEJ 1
6000 KOLDING

info@arbejdsmiljonet.dk
+45 51 319 511

