

NYT FRA BORGEN

PÅ ARBEJDE I FRONTLINJEN UNDER PANDEMIEN

**EKSPERT: DANSK ARBEJDSMILJØ STÅR STÆRKT,
MEN BØR IKKE OVERLADES TIL KONSULENTHUSE**

**FLEKSIBILITET ER NØGLEN TIL FREMTIDENS
ARBEJDSPLADS EFTER CORONA**

LYS FOR ENDEN AF TUNNELEN?

Det er trættende at gentage sig selv. Men hvis nogen skulle være i tvivl, så havde jeg håbet, at landet ville være genåbnet, når det første nummer af vores magasin udkom omkring påske. Men ønsket gik ikke i opfyldelse. Nyhederne bærer hver dag præg af corona.

Vi taler om vacciner. Hvornår har alle fået en? Skal der vaccineres i forhold til risikogrupper, eller skal folk vaccinere efter deres alder?

Vi taler om genåbning. Hvad skal åbne som det næste? Er det nu også forsvarligt, og hvad med risikoen for stigende smitte? Medierne er fyldte med det hver dag.

Men der er også lyspunkter. Flere og flere vender tilbage til deres fysiske arbejdsplads. En del har været hjemsendt i et år. Det giver nogle udfordringer, siger flere forskere. Nu har man vænnet sig til en ny type arbejdsdag.

Pludselig skal man igen vænne sig til at sidde i kø på motorvejen. Pludselig kan arbejdsdagen ikke afvikles i den vante gænge. Strukturen bliver anderledes. Kolleger og ledere er tættere på. Men mon ikke tilvænningen sker hurtigt?

MANGE TRÆNGER TIL AT SE MENNESKER IGEN.

Men er der brug for ændringer, når vi skal have verdens bedste og sikreste arbejdspladser? Det har vi blandt andet spurgt arbejdsmiljørepræsentanter og politikere i Folketinget om.

Overordnet tyder meget på, at der er forskellige tilgange til et godt og sikkert arbejdsmiljø.

Vores webinar-række har kørt videre. Fokus indtil videre været rettet meget mod hjemmearbejde og digitalisering. Derfor har vi i dette magasin også bevæget os i samfundet og talt med nogle af dem, vi ikke kan undvære i vores dagligdag.

Det er medarbejderen i supermarkedet, togføreren eller medarbejderen, der poder os, når vi skal testes for corona. Mens nogle sidder bag skærmen derhjemme, glemmer man måske dem, der stadig er nød til at møde op på arbejdspladsen.

Noget af det, jeg havde glædet mig til, var vores årlige konference, der var programsat til 12.-14 april 2021. Den har vi måttet udskyde til næste år.

I et netværk siger det sig selv, at man skal netværke. Den aktivitet har corona foreløbig henvist til internettet.

Så jeg håber, at I vil bakke op om vores webinarer, dele vores nyheder på de sociale medier – og i det hele taget holde arbejdsmiljø-fanen højt.

Vi ses snart igen!

Charlotte Breinholt,
formand

Udgivet marts 2021
ArbejdsmiljøNET

ANSVARSHAVENDE REDAKTØR

Charlotte Breinholt

STRATEGI, KONCEPT, DESIGN OG TEKST

Lindskov Communication

I REDAKTIONEN

Charlotte Breinholt, Stig Holm, Catrine Eisenreich, Lars Lindskov, Camilla Piper Rafaelsen, Sandra Nielsen, Christopher Luthra, Nadja Nørgaard Bach, Karsten Lorentzen, Line Nygaard, Sofie Vingum

ANNONCESALG

Lindskov Communication
Tlf.: 70 26 12 79
Mail: marketing@lindskov.com

OPLAG
450

INDHOLD

SIDE 4

**EKSPERT: DANSK ARBEJDSMILJØ
STÅR STÆRKT, MEN BØR IKKE
OVERLADES TIL KONSULENTHUSE**

SIDE 7

**FORSKELLIGE TILGANGE TIL
ARBEJDSMILJØ - ER DEN
ENE BEDRE END DEN ANDEN?**

SIDE 9

NYT FRA BORGEN

SIDE 12

**PÅ ARBEJDE I FRONTLINJEN
UNDER PANDEMIEN**

SIDE 15

**PSYKISK ARBEJDSMILJØ PÅ
DISTANCEN KRÆVER KLARE
AFTALER OG GODE RELATIONER**

SIDE 17

**EFTERLYSNING AF FORENINGENS
HISTORIE - SIDDER DU MED DEN
GODE HISTORIE?**

SIDE 17

NYT FRA REGIONERNE

SIDE 18

**FLEKSIBILITET ER NØGLEN TIL
FREMTIDENS ARBEJDSPLADS
EFTER CORONA**

SIDE 20

MØD BESTYRELSEN

SIDE 22

**DISTANCELEDELSE ER EN
UUDFORSKET UDFORDRING
FOR LEDERNE**

Ekspert:

DANSK ARBEJDSMILJØ STÅR STÆRKT, MEN BØR IKKE OVERLADES TIL KONSULENTHUSE



I Danmark er arbejdsmiljøreglerne baseret på samarbejde og dialog, mens det meste af Europa og USA regulerer arbejdsmiljøet gennem statslig lovgivning. Den ene strategi er i udgangspunktet ikke bedre end den anden, siger ekspert, der dog samtidig advarer mod at lade eksterne virksomheder tage kontrollen over arbejdsmiljøet

Af Sandra Nielsen

Arbejdsmiljø er en fundamental del af arbejdslivet. Med de nyligt vedtagne arbejdsmiljømål i den seneste trepartsaftale, der skal sikre et minimum af kemiske risici, ulykker, psykiske- og fysiske belastninger på det danske arbejdsmarked, forsøger Danmark at lægge sig i fronten over lande med arbejdsmiljø i topklasse. Men hvordan går det egentlig med arbejdsmiljøet i Danmark, og hvor står vi egentlig i forhold til udlandet?

Spørger man Hans Jørgen Limborg, der er medejer af konsulentvirksomheden Team Arbejdsliv, og som har en lang karriere både som arbejdsmiljørådgiver og forsker i arbejdsliv i Team Arbejdsliv med deltagelse i flere internationale forskningsprojekter bag sig, er danskerne godt med, når det kommer til at sikre arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Danskerne er tilbøjelige til at tro, at vi er verdensmestre i arbejdsmiljø, og det ser da også rimelig godt ud på de danske arbejdspladser.

Hans Jørgen Limborg

Medejer af Team Arbejdsliv

- Danskerne er tilbøjelige til at tro, at vi er verdensmestre i arbejdsmiljø, og det ser da også rimelig godt ud på de danske arbejdspladser. Størstedelen af de danske virksomheder har et godt arbejdsmiljø, hvor man tager arbejdsmiljøet seriøst, men der er naturligvis altid plads til forbedringer. I Danmark er vi for eksempel langt i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, fordi det har fyldt meget i samfundsdebatten siden slutningen af 1990'erne, siger han.

SAMARBEJDE VS. STATSREGULEREREDE REGLER

Ifølge Hans Jørgen Limborg er der stor forskel på, hvordan de nordiske lande vælger at regulere arbejdsmiljøet sam-

menlignet med resten af den vestlige verden. De danske, svenske og norske systemer er nemlig baseret på samarbejde og dialog mellem arbejdsmarkedets parter, mens de øvrige vestlige lande regulerer på statsligt niveau for at sikre arbejdsmiljøet.

- Den centrale forskel mellem det danske arbejdsmiljø og andre landes findes i reguleringen. I Danmark adskiller vi os ved, at vi regulerer vores arbejdsmiljø efter den danske model. Hos os er det med baggrund i trepartssamarbejdet, at vi regulerer og bliver enige om rammerne for vores arbejdsmiljø, mens det i andre lande i højere grad er statsligt styret, siger Hans Jørgen Limborg og tilføjer:

- Der er fordele og ulemper ved begge systemer. I Danmark favner systemet arbejdsmarkedet, fordi arbejdsmarkedets parter selv er involverede, og vi har derfor et ensartet arbejdsmarked, mens reguleringerne i udlandet hovedsageligt omfatter de største virksomheder og derved skaber et polariseret arbejdsmarked.

Med den danske model kan man for eksempel sikre, at arbejdsmarkedet tager godt imod reglerne, men omvendt er man nødt til at sigte efter den laveste fællesnævner.

- Arbejdsmarkedets parter enes om, hvordan vi skal regulere vores arbejdsmiljø. Det har en række fordele, men også en række ulemper. Fordelen ved systemet er blandt andet, at reguleringen er et resultat af samarbejde

og enighed, så man er sikker på bred opbakning og dermed en god chance for, at virksomhederne overholder den. Ulempen er, at man risikerer et trægt system, der er lang tid om at rykke på arbejdsmarkedets aktuelle udfordringer, fordi man gennem samarbejdet og kompromiset er tvunget til at lande på en fællesnævner, der desværre risikerer at blive den laveste, fortæller han.

I udlandet kan man omvendt hurtigt få løst aktuelle arbejdsmiljøudfordringer, fordi det kun kræver en statslig regulering, men samtidig er der risiko for, at man ikke får virksomhederne med, og at reglerne i sidste ende i mange tilfælde ikke bliver overholdt.

- I andre lande er arbejdsmiljøet reguleret ved ren statslig regulering, og det betyder, at arbejdsmiljøet kommer til at være reguleret omkring specifikke emner, som landene går efter at få klaret. Men samtidig har de den udfordring, at de risikerer, at en del af arbejdsmarkedet ikke overholder reglerne. Med detaillovgivning risikerer man at skabe et polariseret marked med store veletablerede virksomheder, der overholder alle regler, fordi de har råd og nemt kan, samtidigt med at det giver dem en markedsfordel og så en masse små virksomheder, der forsøger at slippe udenom reglerne, fordi de er for dyre at overholde, forklarer Hans Jørgen Limborg.

Et eksempel på udfordringer med håndteringen kan ifølge Hans Jørgen Limborg være håndteringen af byggestøv, der indeholder mineralet kvarts. Kvarts har vist sig at være farligt i et niveau som svarer til asbest. I andre EU-lande og USA, hvor de har meget minedrift, har de nok mere styr på byggestøv og kvarts, fordi de har reguleret det med det samme, da de opdagede problemet.

At asbest er sundhedsskadeligt, er efterhånden ingen hemmelighed, for det er gennemforsket og veldokumenteret, at det kan resultere i lungehindekræft. Derfor har danskerne godt styr på reguleringen af asbest, hvorimod det danske arbejdsmiljøsystem endnu ikke er reguleret, når det kommer til byggestøv og kvarts.

- Asbest-bekæmpelse er en del af den danske regulering, fordi der er noget, vi har forhandlet om igennem en del år. Det er håndterbart og til at forstå. En virksomhed, der beskæftiger sig med nedrivning, kan nemt sætte en pris for miljøsnering af asbest. Arbejdsmiljølovgivningen om asbest fungerer på alle parametre - sundhed, forretning og lov, forklarer han og tilføjer:

- Kvarts er vi derimod ikke gode til at håndtere i Danmark, dels fordi vi ikke har diskuteret problemet endnu, dels fordi branchen heller ikke er interesseret i at lære det at kende, fordi det bliver besværligt og dyrt, når vi skal til at omstille vores håndtering af det.

RINGE HÅNDHÆVELSE AF REGLER

Det danske system adskiller sig, ifølge Hans Jørgen Limborg, endvidere også gennem måden, man håndhæver reglerne på. I Danmark baseres arbejdsmiljølovgivningen i høj grad på tillid til, at virksomhederne overholder reglerne.

- Når man har en idealbaseret lovgivning, der beskriver, hvad man forventer, at virksomhederne gør, og man så ikke foretager særlig meget kontrol af det, åbner det op for muligheden for at tage det lidt for afslappet. Dermed kan man ende med, at lovgivningen ikke har den effekt, den burde, pointerer han.

Tilliden til, at virksomhederne overholder reglerne, udfordres derudover også med udviklingen i arbejdsmiljøarbejdet. Tendensen til, at virksomheder køber sig til arbejdsmiljøcertifikater hos eksterne konsulentbureauer, er stigende, og deri ligger ifølge Hans Jørgen Limborg en udfordring for systemet.

Nye ting sniger sig ind i systemet, som ikke nødvendigvis er en god ting for arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljøcertificering er en af dem.

Hans Jørgen Limborg
Medejer af Team Arbejdsliv

- Nye ting sniger sig ind i systemet, som ikke nødvendigvis er en god ting for arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljøcertificering er en af dem. Når virksomheder lader sig certificere i arbejdsmiljø, lægger de samtidig kontrollen over i en ekstern virksomhed, der efterfølgende kontrollerer, at de lever op til certificeringen. Det forudsætter jo så at virksomheden kan stole på, at arbejdsmiljøet bliver kontrolleret ordentligt, når det er konsulentbureauet, der foretager kontrollen? Vi så med Siemens-sagen i 2016, at risikoen for, at arbejdsmiljøreglerne ikke bliver håndhævet, er der, siger han og tilføjer afsluttende:

- Som det er lige nu, foretager Arbejdstilsynet faktisk ikke kontrolbesøg i normalt omfang i alle virksomheder, der er arbejdsmiljøcertificerede, og det er jo helt hen i vejret.

FORSKELLIGE TILGANGE TIL ARBEJDSMILJØ – ER DEN ENE BEDRE END DEN ANDEN?

Danske virksomheder har i sammenligning med mange internationale virksomheder langt større frihed, når det kommer til risikovurderinger og fysisk arbejdsmiljø. Det er ifølge en arbejdsmiljøspecialist ikke dårligt. Frihed under ansvar ligger til den danske kultur. I flere udenlandske virksomheder lægger man vægt på detaljer

Af *Josefine Midtgaard Wolf*

Virksomheden skal prøve kræfter med en ny maskine eller nye stoffer i produktionen. Det er ikke noget, medarbejderne har erfaring med, og så der skal udarbejdes en risikovurdering. Hvis virksomheden f.eks. er tyskejet, vil der sikkert være en detaljeret liste, der skal gennemgås fra A til Z. Er virksomheden modsat danskejet, skal virksomheden arbejde inden for rammerne af lovgivningen, men har samtidig frihed til at tilrettelægge arbejdsgangen efter individuelle vurderinger.

HVILKEN FREMGANGSMÅDE ER BEDST?

- Begge modeller kan lære af hinanden og er en middelvej, hvor man kombinerer det bedste fra begge modeller, vil uden tvivl være det bedste. I Danmark har vi meget fine og vidtrækkende regler, der absolut dækker os



godt ind. Vi driver det på en fornuftig måde, selvom vi sammenlignet med andre lande har langt større frihed til at tilrettelægge efter vores individuelle behov, fortæller Eva Tauby, der er EHS-manager i en dansk filial hos den internationale kemivirksomhed BASF med hovedsæde i Tyskland – og fortsætter:

- Målet er altid at sikre arbejdsmiljøet, og i Danmark fungerer vi bedst med frihed under ansvar, mens man i f.eks. Tyskland har en tradition for mere bureaukratiske regler og mere firkantede krav. Men i sidste ende handler det om at finde det, der højner sikkerheden for medarbejderne.

I 2019 havde Danmark den laveste ulykkesincidens med 148 anmeldte arbejdsulykker pr. 10.000 beskæfti-

gede. Der blev i alt indberettet 42.709 arbejdsulykker til Arbejdstilsynet, men også i Tyskland har man registreret en tilbagegang i antallet af arbejdsulykker. De to landes incidensniveau ligger relativt tæt på hinanden, så ud fra nøgne tal er det svært at vurdere, hvad der er den bedste tilgang.

FOKUS PÅ KULTUR OG MENTALITET

Selvom vi i Danmark ofte ynder at sammenligne os med vores nabolande, så er arbejdskulturen – og mentaliteten anderledes her i landet – og det er ifølge Eva Tauby afgørende at tage med i vurderingen, når det kommer til miljø og sikkerhed.

- I Danmark har vi en trang til frihed, selvbestemmelse og til at tænke selvstændigt. Derfor passer det os

ikke særlig godt, hvis vi pludselig skal udføre en risikovurdering ud fra en endeløs liste med punkter, der skal følges helt stringent. Vi følger naturligvis reglerne, men vi kan samtidig godt lide at bruge vores sunde fornuft og udføre en individuel vurdering fra sag til sag. Det er en del af vores grundlæggende kultur, fortæller Eva Tauby – og tilføjer:

Danskere vil gerne arbejde klogt og smart – og hvis de ikke føler, at den endeløse liste øger sikkerheden, så opnås det stik modsatte. I forsøget på at beskytte arbejdere bliver man så overbeskyttende, at folk blot bliver irriteret over det, og så øges sikkerheden ikke, fordi nogen vælger at se bort fra de meget omfattende regler.

Ifølge Eva Tauby er risikoen yderligere, at danske arbejdere vil miste stolthed og engagement omkring deres arbejde grundet den mekaniske fremgangsmåde. Hvis alt er forudbestemt og skal gøres ud fra færdige manualer, så kan man få følelsen af, at tingene bliver taget ud af ens hænder og så forsvinder lysten og engagementet.

SIKKERHED PÅ BAGKANT?

Udfordringen med frihed under ansvar og plads til individuelle vurderinger kan være, at virksomheden først opdager fejlene, når ulykken er sket.

- Struktur og disciplin er meget vigtigt, når det kommer til risikovurdering og arbejdsmiljø. Udfordringen med den danske model kan være, at regler eller fremgangsmåder først bliver udviklet på bagkant – altså, når ulykken allerede er sket. Derfor har de danske virksomheder også et kæmpe ansvar, som de skal leve op til. Med en fuldkommen manual er der ingen smuthuller. Alt, hvad der skal vurderes og indholdet af vurderinger er nøje beskrevet – og det kan naturligt spare virksomheden for ulykker, forklarer Eva Tauby.

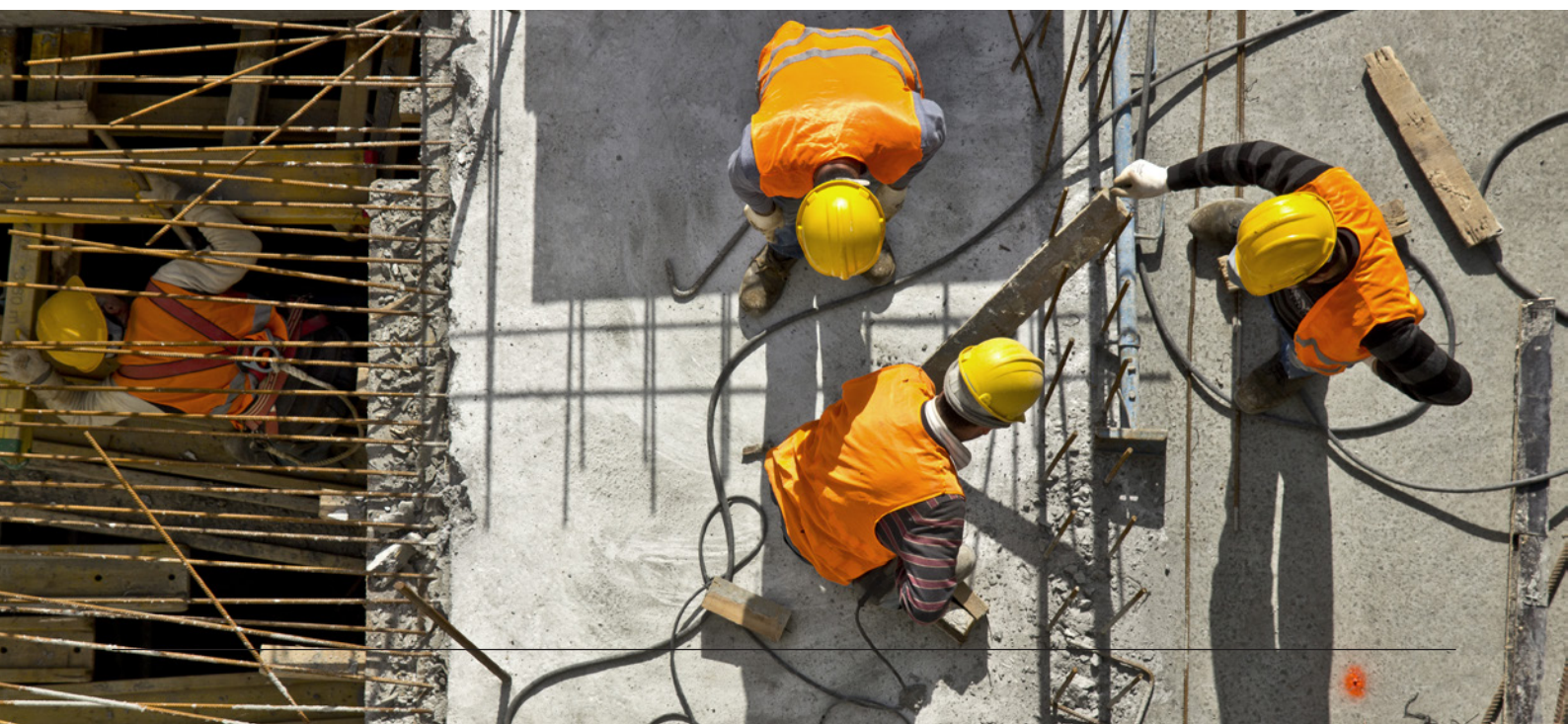
Eva Tauby arbejder i dag i en international virksomhed på dansk grund, men har gennem sin karriere også arbejdet i danske virksomheder. Hendes erfaring er, at den største faldgrube i den danske model også er dens største styrke.

- Vi kan tale om lange stringente lister og om trangen til frihed og sund fornuft, men i sidste ende handler det om sikkerhed for dem, der udfører arbejdet. Min oplevelse er, at virksomheder – både danske og udenlandske – altid ønsker at højne sikkerheden for deres medarbejdere. Men hvis man i alle situationer skal tage stilling til selv den mindste ting, kan man let overse de vigtigste ting. Hvis listen har tyve detaljerede punkter, så overser

man måske de tre vigtigste ting, fordi de drukner i et hav af information, fortæller Eva Tauby og understreger:

- Man kan hurtigt miste sin sunde fornuft i endeløs række af detaljer, og vi må huske, at vores sunde fornuft sammen med struktur er det, der højner sikkerheden.

Spørger man EHS-manageren, så er der ikke et entydigt svar på hvilken model eller fremgangsmåde, der er bedst. Tallene for arbejdsulykker i Danmark og Tyskland ligger meget tæt, men Eva Tauby understreger dog, at man bør tage landets kultur og mentalitet med ind i ligningen. Det handler om at finde en måde, der naturligt skaber størst sikkerhed, men som er tilpasset det pågældende land.



NYT FRA BORGEN

Af Karsten Lorentzen

Ordførere: Metodefrihed omkring arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads er godt

Når man spørger partiernes arbejdsmarkedsordførere, er der i store træk bred opbakning til den danske måde at håndtere arbejdsmiljøet. Men nogle efterspørger også øget kontrol – og hårdere straffe til lovbrudere. Ikke mindst i forhold til anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft

Arbejds miljøNET har taget temperaturen på holdningen hos nogle af de beslutningstagere, som har den største indflydelse på rammevilkårene for arbejdsmiljølovgivningen i Danmark; nemlig partiernes beskæftigelsesordførere, som til dagligt også er beskæftiget med arbejdsmiljøet og de rammer, som virksomhederne skal agere inden for.

Vi spurgte, hvorvidt der er forskelle i de interne krav, man stiller om arbejdsmiljø, når de danske virksomheder sammenlignes med udenlandske, og hvor præcis det danske arbejdsmiljø måske kunne gøres bedre.

Vi spurgte endvidere om de ting, som vi med rette kan være stolte af i Danmark, og om der findes punkter, hvor dansk arbejdsmiljølovgivning gerne må blive mere konkret i forhold til at sikre det sunde og sikre arbejdsmiljø, som vi alle efterspørger.

Der synes på tværs af rød og blå blok at være en klar tendens til, at arbejdsmiljøet er noget, som bedst sikres ude på den enkelte arbejdsplads, men at der til gengæld for denne frihed skal være øgede sanktionsmuligheder og højere straffe, når f.eks. udenlandske udbydere ikke overholder regler. Man ser også positivt på et styrket arbejds tilsyn. Konklusionen er dog en bred opbakning til den danske model.



CHRISTIAN JUHL, ENHEDSLISTEN

De udenlandskejede virksomheder forstår ikke – eller vil ikke forstå – vores måde at arbejde på. Danske entreprenører har større erfaringer i at planlægge større byggerier, hvilket svenske og norske entreprenører dog også har. Det skal have hårdere konsekvenser at overtræde loven – gerne på niveau med svenskerne, og så er tempoet for højt og tidsplanerne for stramme.

Dansk lovgivning er særlig stærk, når der sker uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter, og når arbejdsmarkedets parter involverer sig, men det sker desværre på alt for få virksomheder. Der bør ganske enkelt være flere arbejdsmiljørepræsentanter, og ved fem ansatte eller flere bør der være en arbejdsmiljørepræsentant, sådan som vi havde det i en periode i 1990'erne.

Desuden skal der investeres i bedre uddannelser til arbejdsmiljørepræsentanter og ledere – og flere rettigheder til førstnævnte. Der skal derudover sikres direkte adgang for fagforeningerne på de enkelte arbejdspladser, og så skal vi have et styrket Arbejdstilsyn. Målet er 999 ansatte, som i det væsentligste skal være beskæftiget med tilsynsarbejde, og her skal samarbejdet også være bedre.



LENNART DAMSBO-ANDERSEN, SOCIALDEMOKRATIET

Virksomhederne skal følge den lovgivning, vi har, uanset om de er danske eller udenlandske. Der er en høj grad af metodefrihed, så ud over de konkrete krav, vi måtte have i lovgivningen, så står det dem frit for at bygge ovenpå og vælge tilgange og metoder, som det nu passer dem bedst. Men hensyn til forskelle i krav mellem danske og udenlandske virksomheder, så har vi talrige eksempler på virksomheder, der kommer fra lande, hvor man har en mere lemfældig tilgang til arbejdsmiljø, og hvor de tager den tradition med sig. Det giver så problemer med at leve op til den danske standard.

Er dansk arbejdsmiljølovgivning på plads, eller hvor kunne den trænge eller omvendt?

Lige nu er den nogenlunde på plads, idet vi netop inden for det sidste år har vedtaget en ny lov. Dermed ikke sagt, at der ikke kan være behov for løbende forbedringer, og vi har aldrig holdt os tilbage fra at ændre lovgivningen, hvis det kan give mening. Lovgivningen er dog stærk, fordi den tager udgangspunkt i, at arbejdsmiljøet starter og slutter på den enkelte arbejdsplads.

Vi sætter rammer op for det arbejde, der skal være, vi kontrollerer via Arbejdstilsynet, men vi bygger indsatsen på, at brancher, virksomheder og i sidste ende medarbejdere og ledere i sidste ende laver arbejdsmiljøet i det daglige. Loven er en rammelov, og den sætter en retning for den udvikling, der skal være.



BENT BØGSTED, DANSK FOLKEPARTI

Dansk arbejdsmiljølovgivning hører til den bedste i verden. Vi ligger helt i top. Langt de fleste virksomheder lever op til reglerne, og mange har endnu strammere regler. Det er oftest regler, som er tilpasset den enkelte virksomhed, og det er godt, da vi jo ikke kan lovgive ned i detaljer. Men der findes også virksomheder, der ser stort på arbejdsmiljølovgivningen, og det er her, Arbejdstilsynet kommer ind i billedet.

Ja, naturligvis er der forskel på arbejdsmiljølovgivningen i de forskellige lande, men det er ikke noget problem i forhold til f.eks. tyske og amerikanske virksomheder på dansk grund, men det drejer sig nok mere om østeuropæiske og sydeuropæiske virksomheder, der har ikke har samme tradition for arbejdsmiljø, som vi har i Danmark.

Her i landet har vi for eksempel netop fornyet arbejdsmiljølovgivningen, hvor indsatsen for det psykiske arbejdsmiljø styrkes. Det skete blandt andet på baggrund af krav fra Dansk Folkeparti, og nu skal vi jo lige sikre, at den lovgivning slår igennem, inden vi stiller nye krav. Vores særlige styrke her i landet består i, at vi har noget af det stærkeste interne arbejdsmiljø med indsats fra arbejdsgivere og lønmodtagere, og det bør vi være stolte af.



HALIME OGUZ, SOCIALISTISK FOLKEPARTI

Alle virksomheder skal følge arbejdsmiljølovgivningen. Når det er sagt, er det selvfølgelig helt oplagt, hvis en virksomhed vil gøre en ekstra indsats med yderligere tiltag, for det kommer både medarbejdere og virksomhed til gode.

Vi har desværre set en række rigtig kedelige eksempler med udenlandske virksomheder, som ikke lever op til

reglerne eller hvor vi ser i andre lande, at de kører deres medarbejdere ned. For eksempel kan man fremhæve arbejdet på Storstrømsbroen, hvor et italiensk firma har kontrakten. Her har det regnet i stride strømme med påbud og bøder til firmaet og underentreprenører, fordi de ikke levede op til reglerne og arbejdsmiljøet er decideret livsfarligt, og arbejdsulykker ikke bliver anmeldt.

Efter der i en årrække blev skåret på Arbejdstilsynets bevilling, ønsker SF at give et større løft end det, der blev aftalt i 2019. Vi ser gerne, at man giver Arbejdstilsynet en mere permanent og ikke mindst styrket bevilling, så Arbejdstilsynet har tid til kerneopgaverne. For én ting er selve reglerne, en anden er håndhævelsen, som også skal være på plads.

Vi kan godt være stolte af, at den danske model og partssamarbejdet også spiller en rigtig stor rolle, når det kommer til arbejdsmiljø. Det gælder både, når der for eksempel laves

trepartsaftaler, som den der blev indgået i december om nationale mål for indsatsen, men også Branche-fællesskaberne for arbejdsmiljø og arbejdsmiljøorganisationerne ude på de enkelte arbejdspladser, som gør en forskel.

Med arbejdsmiljøaftalen blev det jo faktisk aftalt, at der skulle være konkrete arbejdsmiljømål, og de blev aftalt med trepartsaftalen fra december med fokus på færre ulykker, at færre skal udsættes for farlig kemi, og at færre skal udsættes for fysiske og psykiske belastninger, og at det skal ske med et brancherettet fokus. Det er den danske model, som arbejder, når det er bedst.

Derudover medførte arbejdsmiljøaftalen også flere brancherettede tilsyn, hvor der i forhold til bestemte brancher føres særligt tilsyn, hvor der f.eks. er størst risiko for ergonomiske problemer eller psykisk belastning. De tilsyn skal vi følge op på og generelt have fokus på målrettede tilsyn.



NASER KHADER, DET KONSERVATIVE FOLKEPARTI

Danmark er kendt for at have et arbejdsmiljø i international topklasse. Vi er så heldige, at vi i Danmark har en mangeårig tradition for en meget høj arbejdsmiljøstandard, som grundlæggende bygger på virksomhedernes engagement.

Langt de fleste arbejdsmiljøregler udspringer af fælles EU-regulering, så derfor er der generelt en høj arbejdsmiljøstandard blandt lande i EU, men Danmark er kendt for at have en meget høj arbejdsmiljøstandard, når man sammenligner med både EU-lande, og lande, der ikke er en del af EU.

Generelt set er målsætningen for en god arbejdsmiljøpolitik at forebygge arbejdsskader og skabe den bedst mulige sikkerhed på arbejdspladser. Den er vi i store træk i mål med. Men nye fokusområder dukker op, som vores arbejdsliv forandrer sig. I dag har færre fysisk arbejde, men flere tager jobbet med hjem på mobilen. Det giver både nye muligheder, men kan på sigt også give anledning til bekymring eksempelvis i forbindelse med stress.

Arbejdsmiljøforskning bidrager til vigtig viden og udvikling og er med til at sætte fokus på områder, der skal prioriteres.

Gode, ordnede forhold på danske arbejdspladser med fornuftige løn- og arbejdsvilkår for både danskere og udlændinge, samtidig med at vi respekterer den danske model, som bygger på, at det er arbejdsmarkedets parter, der fastsætter og forhandler lønforhold, er kendetegnende for den danske arbejdsmarkedslovgivning, og vi er mange, der er stolte af den danske model.

Minimumsstandarderne sikrer et trygt og sikkert arbejdsmiljø. Man skal ikke blive syg af at gå på arbejde. Det siger sig selv. Men det er også vigtigt, at vi ikke kvæler virksomheder i lovgivning og paragraffer. Vores konkurrenceevne i forhold til at kunne konkurrere med udenlandske virksomheder må også spille ind. Det betyder ikke, at vi går på kompromis med et sundt og sikkert arbejdsmiljø, men vi skal altid opveje konsekvenserne, før vi vedtager ny lovgivning.



ANNE HONORÉ ØSTERGAARD, VENSTRE

Generelt er amerikansk virksomhedskultur mere præget af stive regler og et individuelt ansvar for at overholde dem. F.eks. kan man i amerikanske virksomheder finde regler om, at alle skal bære sikkerhedsbriller hele tiden og at alle skal holde i gelænderet på trappen altid. Det kan måske have en lille positiv effekt på ulykkerne, men tankegangen er i realiteten mest båret af ønsket om, at virksomhederne i USA kan undgå erstatningskrav, hvis en ansat skulle få noget i øjet eller snuble på trappen.

I Danmark strider den slags stive regler og mikromanagement mod vores grundlæggende selvstændige arbejdspladskultur. Vi vil gerne selv have lov at vurdere, om det fodtøj vi har på, gør det nødvendigt at holde i gelænderet eller ej. På byggepladser,

hvor der faktisk kan være farligt at arbejde, er sagen en anden. Her er der fokus på sikkerheden på alle niveauer, men det starter normalt oppefra og ned, så man planlægger byggeprocessen mhp. at minimere risici, sådan at brug af hjelm og sikkerhedsbriller ikke er den primære forebyggelse, men blot en ekstra sikkerhed.

Lovgivningen om arbejdsmiljø i Danmark er meget omfattende. Vi har én arbejdsmiljølov, over 100 bekendtgørelser om arbejdsmiljø, og oven i det godt 180 vejledninger, der uddyber bekendtgørelsernes krav. Når vi samtidig ved, at langt de fleste virksomheder i Danmark er meget små, er udfordringen ikke at finde på flere regler, men derimod at få færre, mere enkle regler. Langt de fleste virksomheder vil nemlig et godt arbejdsmiljø. Hensynet til medarbejderne er den primære drivkraft bag virksomhedernes arbejdsmiljøindsats, og det peger i retning af, at det ikke er flere og strammere regler, vi har brug for.

Vi har i Danmark et stærkt og tillidsfuldt samarbejde om arbejdsmiljøet ude på virksomhederne. Det er en meget stræk forankret kultur, at arbejdsgivere og lønmodtagere samarbejder om tingene. Det gælder også på arbejdsmiljøområdet. Alle virksomheder kan komme i en situation, hvor der opstår udfordringer med arbejdsmiljøet, og i faktisk alle tilfælde har vi bekendtgørelser og vejledninger, der viser hvordan tingene skal være.

Men der er ikke nogen lovgivning der kan erstatte det, at ledelse og medarbejdere er enige om at samarbejde om at løse udfordringerne, uanset at vi også har regler om hvordan man skal samarbejde. Den danske samarbejdskultur på arbejdsmiljøområdet misunder man os i andre lande, den kan vi være stolte af.

Vi er med de mange, mange bekendtgørelser og vejledninger allerede meget konkrete. Et kig på Arbejdstilsynets vejledninger kan næsten være overvældende, der synes at være regler om alt. Men ser man nærmere efter, er de løsninger, der bliver anvist, ofte åbne i det. I stedet for at der står helt præcise vægtgrænser og centimetermål gælder det tit, at forholdene skal være egnede, tilstrækkelige eller fuldt forsvarlige. Det giver i mange tilfælde god mening, og de steder, hvor det er nødvendigt med faste regler - f.eks. sikkerhedskrav til stilladser, der har vi detaljerede faste, konkrete regler, der er kommet til gennem mange års praksis.

Når der er brug for nye regler, beder vi også tit arbejdsmarkedets parter om input. De ved hvor skoen trykker, og hvordan nye regler kan se ud, så de kommer til at virke i praksis. F.eks. er arbejdsmarkedets parter lige nu i gang med at se på en model for, hvordan vi bedst kan fastsætte grænseværdier for arbejde med kemiske stoffer, og et andet udvalg er i gang med at se på hvordan AMO-reglerne kan moderniseres.

PÅ ARBEJDE I FRONTLINJEN UNDER PANDEMIEN

Rådene under coronapandemien er meget klare: Arbejd hjemmefra, bliv hjemme og undgå at se for mange mennesker. Men der er nogle mennesker, for hvem kontakt med fremmede mennesker er en del af deres job. Mød tre personer, der alle er i frontlinjen under corona. Det er nemlig værd, at vi bliver mindet om deres indsats

Af Christopher Luthra

Selvom der har været klare retningslinjer for alle om at holde sig fra hinanden under corona, har der været en gruppe af mennesker, der har måttet trodse retningslinjerne, simpelthen fordi deres job kræver det.

- Når mange er hjemsendte og kan passe deres arbejde fra hjemmets trygge arne, er det ekstra vigtigt at minde om de mange, som leverer service til borgerne uden den luksus at kunne holde sig hjemme. Vi er

alle afhængige af disse mennesker, der – især i begyndelsen – måtte trodse angsten for at blive smittet. De bidrager hver især til at holde vitale dele af samfundet kørende, siger Charlotte Breinholt, der er formand for bestyrelsen i Arbejds miljøNET.

Fra togføreren, der tjekker billetterne i togene, over salgsassistenten i Kvickly, til testpoderen. Alle tre grupper har et stort ansvar for at holde landet kørende under pandemien, og et ansvar,

som måske af og til tages for givet af det omgivende samfund. Frustrationer over ændrede arbejdsvilkår og angst for at blive smittet har været en fast følgesvend under hele pandemien, ligesom det har været svært at regulere kundernes adfærd.

Men hvordan er det egentlig at befinde sig i frontlinjen under en pandemi, og hvad tænker de ansatte, der står først for om deres situation og arbejdsmiljø?

Testpoderen: STOLT AF AT STÅ FORREST I KAMPEN MOD CORONA

Da den danske strategi med massiv testning af befolkningen blev en realitet, og testcentrene hurtigt skulle bruge testpodere, var Flemming Sørensen hurtig til at træffe beslutningen om at sige ja til et periodisk job hos Falck.

- For mig handlede det hele tiden om at bidrage aktivt og hjælpe andre. Det har selvfølgelig været et hårdt arbejde, men det er også et arbejde, jeg er meget stolt over at have været en del af, fortæller Flemming Sørensen, der til daglig er CEO i AFRICA INNOVATION NETWORK®, der arbejder med at hjælpe nordiske virksomheder i gang i Afrika.

Flemming Sørensen har arbejdet i et testcenter hos Falck som næsepoder. Han peger på, at det sværeste ved jobbet faktisk ikke var angsten for selv at blive smittet, tværtimod var det hårdeste at videregive den grimme nyhed om et positivt svar.

- Det har været en hård kamp. Jeg er en omsorgsfuld og følsom person, og derfor var det enormt frustrerende at videregive de dårlige nyheder. Jeg glemmer aldrig, da jeg skulle give en ældre herre sit testsvar. Han fortalte mig, at hans kone var indlagt på intensiv med corona, og så måtte jeg fortælle ham, at hans svar også var positivt. Den følelse af, at det ægtepar måske aldrig nåede at se hinanden

igen, var hjerteskrærende og rædselsfuld, siger han og tilføjer:

- Jeg var aldrig bange for mig selv. Jeg er sund og rask, og desuden havde Falck gennemført klare retningslinjer for, hvordan vi skulle arbejde for at undgå smitten, så jeg følte mig helt tryk i arbejdet. Vi blev undervist grundigt i sikkerhed, inden vi kom ud på gulvet. Det var helt ned til, at gangene var ensrettede, så der aldrig kom nogen gående imod en.

Selvom arbejdet var præget af alvor, var det vigtigt for Flemming Sørensen at kunne skabe en forstående og god stemning samt et godt arbejdsmiljø. Blandt andet gjorde han meget ud af

Salgsassistenten: DET ER GRÆNSEOVERSKRIDENDE AT KONTROLLERE KUNDERNE

For Sanne Lund, der er salgsassistent i Kwickly i Næstved, er det vigtigste at fremhæve om arbejdet som salgsassistent under corona, at det ikke længere kun handler om at hjælpe kunderne så meget som muligt – nu handler det også om at passe på folk.

- Kunderne er altid vores førsteprioritet, og det er grunden til, at vi passer på dem. Tiderne er anderledes, og det kræver også anderledes handlinger. Hvis jeg ser en kunde komme ind uden mundbind, så kommenterer jeg det ikke for at være på tværs eller flabet, jeg gør det for, at vi kan passe på hinanden, fortæller hun og tilføjer:

- Det er naturligvis grænseoverskridende, at vi nu skal kontrollere, om vores kunder overholder retningslinjerne, og jeg kan godt mærke, at det også er uvant for kunderne, at jeg gør opmærksom på deres sikkerhed. Men det er desværre nødvendigt i disse tider.

UTRYG I STARTEN

Selvom Sanne Lund ikke længere føler sig utryk på sin arbejdsplads, var hun ikke helt så tryk i begyndelsen, da pandemien var i sin spæde start. I løbet af corona-året er retningslinjerne løbende blevet skærpede, og Sanne Lund var også angst ved udsigten til at møde så mange mennesker på sin arbejdsplads.

- Generelt har mine overordnede på arbejdspladsen været gode til at agere aktivt og forsøge at skabe så sikker en hverdag som muligt. Men med de mange ændringer i retningslinjerne var det i starten meget utrykt at gå på arbejde. Det var en skræmmende følelse at skulle holde afstand og konstant spritte hænder. Efterhånden har man jo vænnet sig til det, så nu er jeg meget mere afslappet og tryk ved at gå på arbejde, siger hun.

Et af de sværeste ændringer i arbejdsmiljøet er for Sanne Lund, at hendes arbejde nu betyder, at hun skal holde lidt ekstra afstand til familie og venner. Når man arbejder i supermarked, møder man mange mennesker i løbet af en dag, og det kan derfor ikke undgås, at det også har betydning for privatlivet.

- Fordi jeg kommer i nærheden af så mange mennesker i løbet af en arbejdsdag, bliver det meget besværligt at ses med de venner og familie, som jeg ellers godt måtte se. Derudover har det også den negative konsekvens, at lidt af det personlige ved kundeservicen forsvinder lidt, når man skal holde afstand. Jeg elsker mit arbejde og at være omkring så mange mennesker hver dag, og jeg kan mærke, at det irriterer mig ikke at kunne have det personlige perspektiv længere og yde en mere optimal kundeservice, slutter hun.

at forstå, hvordan børn havde det med situationen, når de skulle testes.

- Der var naturligvis mange børn, der var skrækslagne for at blive podet, og så var det altså nødvendigt at forstå deres situation og fjerne de uensigtsmæssige tanker. Jeg er jo ikke sundhedsfaglig uddannet, og derfor følte jeg et stort ansvar for, at det skulle være en ekstra god oplevelse at blive testet af mig, så jeg gjorde alt, hvad jeg kunne for at få borgerne til at føle sig trygge hos mig, slutter Flemming Sørensen.



Togføreren: CORONA HAR GIVET EKSTRA UDFORDRINGER



Som togfører i DSB er Peter Jensen vant til at håndtere mange uforudsete situationer i hverdagen. Men siden corona har overtaget dagsordenen, har han oplevet, at det har været lidt sværere at håndtere de situationer med passagerer, der opstår i hverdagen, fordi det pludselig også er et spørgsmål om hans sundhedsmæssige sikkerhed.

- Corona har da helt sikkert gjort mit arbejde lidt mere besværligt. Jeg er vant til at skulle håndtere vanskelige situationer med passagerer, der er vrede, fulde, syge eller på stoffer, og jeg er også vant til, at jeg skal fungere som en autoritet, og at det kan resultere i konflikter. Men at det lige pludselig også er en risiko for mig selv at komme passagererne for nær, giver jo flere udfordringer i de situationer, siger Peter Jensen.

Selvom hans arbejde er mere besværligt på grund af smitterisikoen, er Peter Jensen dog ikke decideret utryg ved at møde på arbejdet.

- Selvfølgelig var jeg lidt utryg i begyndelsen, fordi ingen anede, hvordan det hele ville udfolde sig, og hvor slemt

det egentlig var at blive smittet. Det var også utrygt, da administrationen ikke ville have, at vi togførere gik med visir eller mundbind, før det blev et krav, selvom vi selv ønskede det, fordi medarbejderne så ikke ville være ens i udtrykket. Men som jeg ser det, har min arbejdsgiver siden gjort alt, hvad de kunne, for at vores arbejde skulle blive så sikkert og samtidig behageligt som muligt. Alt er blevet taget seriøst, og de har været hurtige til at udarbejde vejledninger til os, så vi er så godt klædt på som muligt til at møde vores nye vilkår i vores arbejde, og nu er det jo nærmest allerede rutine at holde afstand, siger han.

Den største udfordring for Peter Jensen har efter eget udsagn været, at han må tage ekstra hensyn i privatlivet, fordi han er i kontakt med så mange mennesker på sit arbejde.

- Jeg er jo i øget risiko for at være smittebærer, så jeg holder mig ekstra meget for mig selv i øjeblikket. Det er selvfølgelig kedeligt, men jeg er meget bevidst om mit ansvar, og det er jo ikke for evigt, så det må jo bare være sådan lige for tiden, slutter han.

ArbejdsmiljøNETs webinar den 27. januar:

PSYKISK ARBEJDSMILJØ PÅ DISTANCEN KRÆVER KLARE AFTALER OG GODE RELATIONER



Hvordan skaber man et godt psykisk arbejdsmiljø, når der arbejdes på distance? Nogle af svarene er, at kommunikation, klare aftaler og gode relationer er de vigtigste værktøjer, hvis trivslen og effektiviteten på hjemmekontoret skal sikres. Det var konklusionen fra arbejdsmiljøekspert Helle Søndergaard på ArbejdsmiljøNETs første webinar

Af Line Nygaard

Corona har tvunget mange til at flytte kontoret hjem, og for både ledere og medarbejdere kan det være en stor udfordring både i forhold til trivslen og effektiviteten, når det ikke er muligt at arbejde sammen fysisk. De problemstillinger var tyngdepunktet i et webinar med Helle Søndergaard, der er ejer af konsulentvirksomheden Partner HR og har mange års erfaring med rådgivning i forhold til distanceledelse, er der blandt andet følgende årsager til, at det kan være en udfordring:

- Det er typisk sværere at kommunikere, når vi ikke har mulighed for at gøre det ansigt til ansigt. Vi kan derfor risikere at misse detaljer og misforstå hinanden, hvilket kan gå ud over trivslen, men også effektiviteten og kvaliteten i opgaveløsningen. Samtidig er det ikke unormalt, at medarbejdere føler sig distancerede fra lederen og hinanden på hjemmekontorerne, fordi den fysiske sociale interaktion mangler. Dette vanskeliggør typisk dialogen og sparringen mellem parterne, der alt andet lige er lettere, når der arbejdes fra samme lokation, lød det fra Helle Søndergaard, der har haft trivslen på hjemmearbejdspladser som professionelt interessefelt i mange år.

Præcis kommunikation er vigtigt. Det bliver i mange tilfælde sværere at kommunikere, når der arbejdes på distancen. Det skyldes, at de små, men ofte vigtige nuancer og detaljer nemt mistes, hvilket øger risikoen for misforståelser. Arbejdet på distancen stiller derfor store krav til alles kommunikationsevner, fordi klar og præcis kommunikation er et vigtigt skridt på vejen mod det gode psykiske arbejdsmiljø og effektive arbejdsgange.

- Misforståelser kan føre til mange frustrationer, både blandt leder og medarbejdere. Derfor er det vigtigt at kommunikere klart og tydeligt og få sagt klart ja eller nej til modpartens spørgsmål, så der ikke er noget, der kan misforstås. Det er vigtigt at få sagt tingene som de er, også fordi det er meget nemmere at huske ting, når de ikke er pakket ind, understregede Helle Søndergaard over for webinarets mere end 100 deltagere og tilføjede:

- Chancen for succes er større, når begge parter har samme forståelse af formålet med opgaven og hvad der skal gøres for at nå i mål. Derfor må præcis kommunikation være et helt centralt fokuspunkt på alle arbejdspladser.

KLARE AFTALER KAN ØGE EFFEKTIVITETEN OG FORBEDRE TRIVSLEN

Kontrol og opfølgning er en central del af langt de fleste arbejdsprocesser. Helle Søndergaard bød publikum på et begreb, hun kalder 'klog kontrol', hvor klare aftaler omkring arbejdsopgaver og løbende opfølgning og spiller en vigtig rolle.

- Klog kontrol indebærer, at der indgås klare aftaler mellem lederen og medarbejderen om den opgave, der skal løses, herunder at der opstilles nogle klare rammer for den løbende opfølgning på opgaven. Det kan for eksempel indebære aftaler om hvilken feedback, medarbejderen har brug for løbende eller en aftale om, at medarbejderen hver eftermiddag orienterer lederen om hvordan opgaveløsningen skrider frem, fortalte Helle Søndergaard og uddybede:

- Det skaber større klarhed for begge parter og er ofte afgørende for, at opgaver kan løses effektivt og i høj kvalitet. Det kan også føre til en større tryghed, både for medarbejderen og lederen, hvilket kan have en positiv effekt på trivslsen.

GODE RELATIONER OG VIDENDELING

Med gode relationer når man ofte langt, og det gælder især når man arbejder hjemmefra. Ud over at kommunikere præcist og lave klare aftaler, fremhævede Helle Søndergaard, at et vigtigt fokuspunkt for enhver leder er at have en løbende og nærværende dialog med medarbejderne, så de føler sig taget alvorligt. Derudover er det også vigtigt at få skabt nogle rammer for dialog og videndeling medarbejderne imellem.

- De fleste vil nok være enige med mig i at gode relationer til kollegaerne og chefen gør rigtig meget for trivslsen. Skabes der et rum med plads til ærlighed, åbenhed og sparring, både mellem lederen og medarbejderne samt medarbejderne imellem, vil arbejdsgangene typisk glide lettere. Det vil i langt de fleste tilfælde have en positiv effekt på det psykiske arbejdsmiljø, men også effektiviteten i opgaveløsningen, konkluderede Helle Søndergaard.

Webinaret, som var Arbejds miljøNETs første i en planlagt række i 2021, blev afholdt den 27. januar, der omhandlede det psykiske arbejdsmiljø på hjemme-arbejdspladser.

SKAL DU SE MED TIL NÆSTE WEBINAR?

Webinarerne skal være med til at øge fagligheden som professionel inden for arbejdsmiljø. De handler om videndeling – og de handler om det, som Arbejds miljøNET er sat i verden for; nemlig at netværke.

Derfor glæder vi os til at mødes online med medlemmerne hele året. Tag gerne din kolleger med, når vi sætter fokus på følgende emner:

26.5.21 klokken 14

SEXISME OG KRÆNKELSER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Hvordan håndterer man forældede omgangsformer på arbejdspladsen? Hvornår er en vittighed sjov, og hvornår kan den opfattes som krænkende? Hvordan etableres en fornuftig nultolerance-kultur, uden at det skaber en atmosfære af mistænkeliggørelse eller frygt?

25.8.21 klokken 14

COVID-19 TUR-RETUR. HVORDAN STARTER VI I FÆLLESSKABET PÅ ARBEJDSPLADSEN?

Mange har været hjemsendt i månedsvis. Men når de sidste vacciner er blevet foretaget, er der udsigt til, at livet på arbejdspladserne vender tilbage. Men hvordan vænner medarbejdere, som måske har varetaget deres opgaver hjemmefra i månedsvis, til at indgå på en arbejdsplads – og med begrænset tidsrum at løse opgaver i. Vil dette udløse stress eller andre problemer, og hvordan håndteres de?

27.10.21 klokken 14

KONTORTYRANNOSAURUS: MOBBERE, UTILPASSEDE OG GIFTIGE MENNESKER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Næsten alle har mødt dem: chefen eller medarbejderen, der spreder dårlig

stemning og i værste fald nedsætter produktiviteten på arbejdspladsen. Hvordan håndterer man problemet og hvornår er nok "nok"? Hvordan tager vi kampene med disse medarbejdere og chefer, og hvordan sikrer vi, at medarbejderne tør udtale sig om en "kontortyrant".

8.12.21 klokken 14

SIKKERHED PÅ ARBEJDSPLADSEN

Tal fra Arbejdstilsynet viser, at antallet af arbejdsrelaterede ulykker ikke falder. Hvad skyldes det? Er medarbejderne presset på tid? Skyldes for stor ivrighed i forhold til f.eks. akkordarbejde, at sikkerhedsudstyr, som er stillet rådighed, ikke bliver anvendt? Hvordan kan vi styrke sikkerheden på arbejdspladserne, så antallet af ulykker bliver nedbragt, og hvordan skal indsatsen målrettes?

Efterlysning af foreningens historie

– SIDDER DU MED DEN GODE HISTORIE?

Hos ArbejdsmiljøNETs nye sekretariat ved vi ikke nær så meget om foreningens historie, som vi gerne vil, og som historieinteresserede ønsker vi at vide mere! Derfor har vi brug for dig, hvis du har været medlem i en længere årrække og sidder med gode historier eller arkivalier om foreningen.

Har du noget interessant til os, kan du sende os en mail om det på info@arbejdsmiljonet.dk.

Vi glæder os til at høre fra jer!

NYT FRA REGIONERNE

Af Camilla Piper Rafaelsen

Virksomheder med et godt arbejdsmiljø har mindre sygefravær, øget produktivitet, godt omdømme og personalepleje, og det har aldrig været vigtigere at sikre det gode arbejdsmiljø. Navnlig i øjeblikket med distancearbejde og hjemme-arbejdspladser, er et godt arbejdsmiljø grundstenen for, at medarbejdernes produktivitet og motivation fastholdes.

Hos ArbejdsmiljøNET arbejder vi for at sikre faglig sparring og videndeling om arbejdsmiljø-arbejdet gennem vores stærke netværk af arbejdsprofessionelle, der både regionalt og på landsplan sparrer mellem de faglige og aktuelle udfordringer.

Hold øje i din mailboks, om der kommer nyt fra ArbejdsmiljøNet om møder eller webinarer, som kunne være interessant for dig!

REGION NORD

I Region Nord har vi planlagt et møde i AL-gruppen. Mødet vil foregå over teams og er åben for alle. Der er ikke en fastlagt dagsorden, men mødet kommer til at omhandle hjemmearbejdspladser, og hvordan man sikrer overholdelse af loven på hjemmekontorerne.

MANDAG, DEN 10. MAJ 2021 KLOKKEN 9.00 TIL 12.00

Tilmelding skal ske på mail til Jens Kjær Jensen på jkj@crecea.dk, som sender et link til mødet over mail.

REGION ØST

Intet nyt

REGION SYD

Intet nyt

Læs mere om arrangementerne og tilmelding på www.arbejdsmiljonet.dk

FLEKSIBILITET ER NØGLEN TIL FREMTIDENS ARBEJDSPLADS EFTER CORONA

Begrebet "New Normal" beskriver ifølge HR-ekspert arbejdslivet efter corona. Fremtidens arbejdsplads handler om at dele arbejdet op mellem hjem og kontor med udgangspunkt i den enkelte medarbejders trivsel. Nøgleordene er digital selvtilid, effektivitet og plads til fordybelse

Af Sofie Vingum

Store kriser er ofte katalysatorer for store forandringer. Her er corona ingen undtagelse. Mange har det seneste år været tvunget til at forholde sig til et markant ændret arbejdsliv, og meget tyder på, at det danske arbejdsmarked fortsat vil være ændret, når samfundet befinder sig på den anden side af nedlukning og restriktioner.

Med de mange hjemsendelser, nedlukning og restriktioner pga. corona er arbejdslivet blevet vendt op og ned. Samfundet og arbejdsmarkedet har befundet sig i en undtagelsestilstand, som har tvunget virksomhederne til at finde løsninger på ting, man ikke troede mulige før. Samfundet er nu på vej imod nye tider med vacciner og gradvis genåbning, og derfor er det på tide, at arbejdsgiverne overvejer, hvordan arbejdslivet post-corona skal se ud.

Ifølge CEO og Partner i Master Danmark og forfatter til e-bogen "Fremti-

dens Digitale Arbejdsliv", Julie Kristine Strange, er der derfor en klar opgave for lederne i at tage stilling til, hvordan man kan bruge den viden, coronakrisen har givet arbejdsmarkedet videre frem. Julie Kristine Strange er founder af HR Future Lab, som har til formål at debattere HR i fremtiden og komme med anbefalinger til nye retninger.

- Lederen har ansvaret for, at der bliver igangsat en række initiativer, der sikrer, at alle medarbejdere møder tilbage på arbejdet og kan se en arbejdsplads, der har forandret sig. Det kan være, at der er nye ting på agendaaen, der ikke er blevet diskuteret før, måske er der en anderledes indretning, eller måske har vi fået et andet forhold til mødetider og hjemmearbejde, fortæller Julie Kristine Strange.

Netop et fornyet fokus på hjemmearbejde er ifølge Julie Kristine Strange væsentligt, da fleksibilitet vil være et vigtigt konkurrenceparameter i både rekruttering og fastholdelse af dygtige medarbejdere.

- Vi kan se, at mange virksomheder arbejder med, at man skal arbejde hjemmefra mellem en og tre dage om ugen. Det er blot vigtigt, at man tager udgangspunkt i, hvad den enkelte medarbejder vil trives med, og hvorfor. Der skal skabes en ny bevidsthed omkring, hvad det derhjemme kan og hvad, det på kontoret kan, og hvilke opgaver, der skal løses hvornår og hvorfor. Data viser, at effektivitet, fordybelse og eksekvering på drift fungerer rigtig godt på hjemmekontoret, siger hun.

"NEW NORMAL"

Julie Kristine Strange arbejder i sin bog "Fremtidens Digitale Arbejdsliv" med begrebet new normal, som er en betegnelse for arbejdslivet efter corona, når vi ikke længere er tvunget til at arbejde hjemmefra grundet restriktioner:

- Vi har under corona fået indarbejdet nogle nye vaner, så vores måde at arbejde på fremadrettet vil forblive anderledes. Vi vil møde ind på vores arbejde med et forandret mindset og en ny måde at agere på i forhold til digitale muligheder. Vi er blevet mere fleksible også digitalt, så vi har altså fået en større digital selvtilid, fortæller hun.

Derudover fremhæver Julie Kristine Strange, at lederne også bør tage trivsel op til revurdering, da trivsel og arbejdsglæde i "New Normal" ikke nødvendigvis rimer på det, der var før corona:

- Når ledere skal tænke trivsel post-corona, er det vigtigt, at der tages udgangspunkt i, at verden er forandret. For den vil se anderledes ud, og den skal se anderledes ud. Forandringen sker i skyggen af virussen, men jeg tror, at det på en trist baggrund, kan vise sig at være en gave for virksomheder. En så signifikant mulighed for forandring er sjældent, men det er også et kæmpe ansvar for lederen, der skal have øje for både trivsel og effektivitet, slutter Julie Kristine Strange.

10 tips til en god overgang fra hjemsendelse til "New Normal"

1. VÆR BEVIDST OM DEN ENKELTE MEDARBEJDER

Hvordan ønsker medarbejderen, at arbejdslivet skal se ud nu? Hvad har medarbejderen lært af corona? For at skabe en god overgang skal lederen i højere grad spørge medarbejderen om, hvad der skal til, hvis de skal toppræstere og trives. Vær nysgerrig på, hvad der er muligt - også selvom det kræver ændringer.

2. REVURDER TRIVSELSSAMTALEN

I løbet af det seneste år har trivselssamtaler foregået online, men hvordan skal dette holdes fremadrettet? Skal de fortsat holdes online, eller skal det være fysisk? Som leder skal man huske, at afkodning og føling kan gå tabt, når trivselssamtaler holdes online. Man skal også genoverveje hvilke emner, der tages op til trivselssamtalen, for måske er nogle emner ikke længere relevante, mens andre skal tilføjes.

3. "ONE SIZE FITS ALL" DUER IKKE I TRIVSEL

Når der skal iværksættes initiativer, der skal sikre trivsel på arbejdspladsen, er det vigtigt at udarbejde nogle forskellige løsninger, så alle samlet set trives på jobbet. Spørg medarbejderne, hvad der er vigtigst for dem. Husk at forventningsafstemme og hav bevidsthed om, at folk er forskellige.

4. INGEN SAVNER TRANSPORTTID

AI data viser, at det bare ikke er energiskabende at sidde i kø til og fra kontoret. Vær derfor bevidst om den transporttid, man giver medarbejderne, når de skal ind på kontoret. Der skal være en god grund.

5. INDRETNING AF KONTORET

Overvej, hvordan det fysiske kontor skal se ud. Hvis medarbejderne ikke sidder på kontoret hver eneste dag, er der så behov for, at alle har sin

egen plads? Måske bør man overveje freeseating, eller måske skal mødelokalerne opgraderes, hvis det primært er møder, medarbejderne bruger tid på, når de befinder sig på kontoret?

6. INVESTÉR I DEN DIGITALE INFRASTRUKTUR, SOM "NEW NORMAL" KRÆVER

Hvis du som leder vil bakke dine medarbejdere op i en mere fleksibel hverdag, er det også vigtigt, at virksomheden har systemer, der understøtter dette. Alsidigt arbejde kræver et godt teknologisk fundament, der med fokus på medarbejderne tilbyder forskellige systemer til forskellige formål. 85% af alle virksomheder bruger Teams, hvilket er godt, men langt fra løsningen på alt.

7. "LEAD BY EXAMPLE"

I løbet af de seneste par år er medarbejderne blevet mere bevidste om, hvad de kan forvente af deres ledere. Som leder skal man derfor være opmærksom på, at det er blevet vigtigere end nogensinde at vise noget af sig selv. Hvis du som leder vil skabe loyalitet, retning og følgeskab, skal du vise, hvem du er som menneske, da lederens adfærd er blevet et vigtigt konkurrenceparameter.

8. STIL GODE SPØRGSMÅL

Hvis du vil skabe en forandring, der er til gavn for både medarbejderen og virksomheden, er det vigtigt at kunne stille gode og konkrete spørgsmål. Spørgsmålene skal tage udgangspunkt i, at verden er forandret, og at du sammen med din medarbejdere har muligheden for at skabe et nyt arbejdsliv, der er til gavn for alle.

9. FREMTIDENS PANDEMIARBEJDE

Da corona brød ud, blev alle kastet ind i hjemmearbejde med hovedet først. Vi befandt os i en undtagelsestilstand, og der blev derfor udarbejdet nogle



hurtige løsninger, så virksomheder efter bedste evne kunne fortsætte driften. Efter corona behøver vi ikke længere at arbejde ud fra nødløsninger, men kan tænke i nye arbejdsformer. Undlad derfor at konvertere 1:1, hvad der blev gjort under krisen, men tænk i nye baner.

10. KUNSTEN AT INKLUDERE

Når vi kommer over på den anden side af restriktioner og nedlukninger, skal alle medarbejdere tage stilling til, hvordan de ønsker at arbejde fremadrettet. Nogle vil foretrække at være mere hjemme, mens andre gerne vil være på kontoret så meget som muligt. Det er derfor vigtigt, at du som leder er opmærksom på, hvornår du inkluderer, og hvornår du ekskluderer. Det kan eksempelvis være utroligt ekskluderende at lade alle medarbejdere, der er fysisk til stede på kontoret sidde i samme lokale under møder, mens andre medarbejdere er til stede på en skærm.

MØD BESTYRELSEN

ArbejdsmiljøNETs bestyrelse mødes hver måned for at sikre god fremgang i foreningen. Løbende vil vi præsentere den nuværende bestyrelse her i magasinet. Mød denne gang formand Charlotte Breinholt og formand for regionsudvalg Nord, Jens Kjær Jensen fra ArbejdsmiljøNETs bestyrelse

Af Sandra Nielsen



Målet er nul arbejdsulykker

Bestyrelsesformand Charlotte Breinholt's vigtigste mål i ArbejdsmiljøNET er at arbejde for, at Danmark kan nå målet med nul arbejdsulykker. Det var muligheden for at være del af et stærkt netværk, der fik Charlotte Breinholt til at melde sig ind i ArbejdsmiljøNET. Den nuværende formand har været medlem i over 20 år og arbejder til daglig som EHS- ansvarlig for de nordiske og baltiske lande i virksomheden BASF A/S.

- Det er inspirerende at kunne drøfte forskellige emner inden for arbejdsmiljø bredt for at finde de bedste løsninger. Derudover har jeg altid været glad for den årlige conference, fordi der er mange relevante emner, og fordi man har god tid til at genopfriske sit netværk blandt fagligt dygtige kolleger, siger hun.

Ifølge Charlotte Breinholt er en forening som ArbejdsmiljøNET en vigtig del af det danske arbejdsmarked, fordi et stærkt netværk blandt de arbejdsmiljøprofessionelle kan gøre branchen dygtigere og være et talerør over for lovgivere samt hjælpe fremtidens arbejdsmiljøprofessionelle frem. Når hun selv står på arbejdspladsen, har hun en målsætning med sit arbejde, som hun vægter særligt højt.

- Som arbejdsmiljøprofessionel er det naturligvis NUL ULYKKER, men når det er sagt, så gælder det også et godt og sundt arbejdsmiljø for mine kolleger. Jeg arbejder for, at virksomheden lever op til alle krav og regler og gerne på en måde, som giver mening og værdi for mine kolleger, siger hun.



Hverdagens arbejdsmiljømæssige udfordringer vendes og løses

Jens Kjær Jensen har i mange år været medlem af ArbejdsmiljøNET og fulgt foreningens udvikling fra ren vidensdeling til mere netværksbaseret. Han arbejder for at bevare og udvikle netværket til de arbejdsmiljøprofessionelle

Som arbejdsmiljøkonsulent hos virksomheden CRECEA har Jens Kjær Jensen tilbragt mange år i arbejdsmiljøets tjeneste, og som formand for regionsudvalg Nord har Jens Kjær Jensen siddet i foreningens bestyrelse siden 2015. Ifølge ham er foreningen vigtig, fordi den sikrer de arbejdsmiljøprofessionelle et forum for sparring.

- Som netværk har vi gennem tiden bidraget med meget relevant information og viden om arbejdsmiljø, men foreningen har de sidste år ændret sig fra at være en forening, hvor medlemmerne kom til møder med fagligt indhold og lidt netværk, til nu at være et fagligt netværk, hvor medlemmerne

mødes for at netværke uden forudbestemt faglig dagsorden, faglige gæster eller eksperter. Det er dagligdagens arbejdsmiljømæssige problemer og udfordringer for en arbejdsmiljøleder/konsulent, der vendes på møderne, hvor faglige emner selvfølgelig også er en del af det, der snakkes om, og det vil der altid være behov for, siger han.

For Jens Kjær Jensen er det derfor vigtigt at være med til at bidrage til det gode netværk.

- Jeg kan lide at være med til at arrangere meningsfulde møder for medlemmerne og møde en masse engagerede mennesker med samme interesse for det gode arbejdsmiljø, siger han og tilføjer, at han som arbejdsmiljøprofessionel på arbejdspladsen først og fremmest arbejder for at medvirke til, at alle medarbejdere kommer hjem fra arbejde og arbejdslivet i mindst lige så god stand, som da de startede.

DISTANCELEDELSE ER EN UUDFORSKET UDFORDRING FOR LEDERNE

Coronakrisen har medført mange ændringer i arbejdsrutinerne på arbejdspladserne. Hjemmearbejde er blevet et vilkår, og ændringen fra tæt kontormiljø til ledelse på distancen er en stor omvæltning for ikke kun medarbejderne, men også lederne. Distanceledelse er nemlig mere tidskrævende, giver længere arbejdsdage for lederne, og det skal virksomhederne være opmærksomme på

Af Camilla Piper Rafaelsen

Coronakrisen har skabt et behov for nye arbejdsformer, og arbejdsmarkedet har taget begrebet med hjemmearbejde til sig. Med hjemmearbejdet følger dog ekstra arbejde for lederne på grund af distanceledelsen, og det kan give udfordringer i teamet, hvis ikke man ved, hvordan man som leder skal håndtere det.

Hjemmearbejde ændrer nemlig ikke kun medarbejdernes arbejdsrutiner, også lederens arbejdsrytme er fuldstændig vendt på hovedet ved distanceledelse, og det skal virksomhederne være opmærksomme på. Er man som leder ikke hele tiden opmærksom, kan der nemlig hurtigt opstå udfordringer i teamet som misforståelser, frustrationer og følelsen af isolation.

Lederen har ansvar for at danne de nye strukturer på arbejdspladsen, der kan sikre det samme flow i arbejdsdagen, og det kræver noget andet af lederne, end de opgaver lederen i forvejen er bekendt med. Ifølge lektor på DTU Management, Christine Ipsen, der sammen med flere forskerkolleger blandt andet har undersøgt

ledertrivsel under coronakrisen, skal virksomheder være opmærksomme på, at deres ledere sidder med et ekstra arbejde lige nu, som der ofte ikke findes en køreklar løsning på.

-Der findes ikke nogen veldefineret køreplan for distanceledelse. Indtil videre har mange ledere selv forsøgt sig med forskellige løsninger til, hvordan de bedst leder på distancen. Skal vi fortsat have hjemmearbejde og distanceledelse, som en del af arbejdsmarkedet ønsker sig fremover, er der brug for en fælles forståelse af og rammer for, hvordan lederne skal håndtere distanceledelsen, så man fortsat sikrer både produktivitet og trivsel og høster fordelene ved hjemmearbejdspladsen, siger hun.

ØGET ARBEJDSMÆNGDE

Distanceledelse kræver meget fra lederne, der, udover at håndtere egne udfordringer ved ikke at kunne mødes med deres medarbejdere, også skal finde en ny digital måde at interagere med medarbejderne på. Ifølge Christine Ipsen viser undersøgelser da også, at distanceledelsen forlænger

lederens arbejdsdag. Selvom lederne muligvis sparer transporttiden til arbejde, erstattes den tid med flere møder med for eksempel kunder, samarbejdspartnere og medarbejdere online, og selvom det er fleksibelt for medarbejderne med hjemmearbejde, gør det det samtidig sværere for lederne at koordinere arbejdsopgaverne.

- Distanceledelse er tidskrævende, og det ikke alle, der er klar over, hvor meget tid, det egentlig tager. At lede på distancen kræver mere strukturering, og det kan være svært at holde overblikket og viden om hvordan det går, når alle medarbejdere sidder hver for sig. Normalt, når teamet er samlet på arbejdspladsen, kan man hurtigt ordne tingene, når man mødes, men nu skal man finde andre metoder til for eksempel at koordinere, forventningsafstemme og følge op på opgaver, fortæller Christine Ipsen og tilføjer:

- Selvom det er svært at lede på distancen, og det til tider kan være frustrerende som leder, er det samtidig vigtigt, at man fortsat viser tillid til sine

medarbejdere, når man vil følge op på opgaverne. Medarbejderne skal kunne fornemme, at deres leder har tillid til, at de selv kan træffe beslutninger og løse de opgaver, de har ansvar for.

Ifølge Christine Ipsen har det danske arbejdsmarked gennem det seneste år på flere måder vænnet sig til digitale møder og flere timer på hjemmekontoret, men hun understreger, at virksomhederne endnu har til gode at se de langsigtede effekter af hjemmearbejde og distanceledelse.

Distancelederne kan nemlig med tiden blive stillet over for nye konflikter og udfordringer i medarbejdernes oplevelser af retfærdighed og tillid i forhold til hvem, der kan arbejde hjemmefra og hvilke opgaver, der bedst løses på kontoret. En anden udfordring kan blive, om det egentlig er muligt at fastholde produktivitetsevnen på hjemmekontoret, eller om den med tiden vil dale.

DET SOCIALE MÅ IKKE GLEMMES

Det er ikke kun planlægningen af opgaverne, der er kommet på prøve

under corona. Det sociale liv på arbejdspladsen har det også svært under hjemmearbejdet, og her bør lederne, ifølge Christine Ipsen, også gå forrest med sociale arrangementer i den digitale verden.

- For mange medarbejdere er det sociale en stor del af ens arbejdsdag. Når man arbejder hjemmefra, kan man opleve, at man bliver mere isoleret. En ny lederopgave under corona har derfor været at planlægge sociale arrangementer som fredagsbar, morgenfitness eller andet, så man på en eller anden måde stadig kan opretholde det sociale element i arbejdet. Det er en rigtig god idé, hvis man gerne vil fastholde følelsen af, at man har en fælles arbejdsplads, afslutter Christine Ipsen.

Styrker lederne det sociale liv på arbejdspladsen, kan de nemlig også styrke og bibeholde engagement og fællesskab med medarbejderne, indtil man igen kan mødes til diverse sociale arrangementer.

FEM TIPS TIL DISTANCELEDEREN:

- 1.** Anerkend, at ledelse på distancen er tidskrævende.
- 2.** Skab klarhed over parternes forventninger til tilstedeværelse på møder, opgaver og leverancer.
- 3.** Hold løbende kontakt til medarbejderne.
- 4.** Vis tillid som leder tillid til distancemedarbejderne.
- 5.** Oprethold sociale og faglige aktivitet enten ansigt til ansigt eller virtuelt.

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 (digitale) 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**

MAGLEKILDEVEJ 5D
4000 ROSKILDE
info@arbejdsmiljonet.dk
+45 70 20 20 75