

NYT FRA BORGEN

DANSK BYGGERI OG 3F: UDEN SAMARBEJDE NÅR VI IKKE LANGT

**LØSE ANSÆTTELSE - ARBEJDSMILJØETS
VEN ELLER FJENDE?**

**NY FORSKNING BIDRAGER MED NYE
LØSNINGSRAMMER**

USIKKERHED I ARBEJDSLIVET

Måske er usikkerhed noget af det mest begrænsende, der findes. Det kan være en usikkerhed, om man har et job i morgen eller overmorgen. Det kan være usikkerhed om, hvordan arbejdsdagen måske begynder eller slutter – og hvad der kommer flyvende af opgaver ind på bordet i løbet af dagen.

Det kan for andre være usikkerhed omkring sikkerheden på arbejdspladsen. Risikerer jeg mit helbred ved at gå på arbejde, enten fordi chefen er urimelig, lunefuld og overbebyrder mig med opgaver? Eller risikerer jeg fysiske skader, fordi sikkerheden på min arbejdsplads ikke er i orden?

Som mennesker er vi alle forskellige. Nogle vil have en struktureret og organiseret arbejdsdag med overblik over opgaverne. Andre kan godt lide de hurtige skift og uventede opgaver eller udfordringer.

Som mennesker står vi desuden forskellige steder i livet. Nogle har det fint med usikkerhed i deres ansættelse, fordi de måske hurtigt kan finde et nyt job, mens andre har behov for at planlægge deres arbejdsliv mange år frem, fordi de har bosat sig med en ægtefælle i et bestemt område og måske købt hus.

Usikkerheden er blevet en følgesvend i vores moderne samfund, og den er ikke blevet mindre under corona-pandemien. Hvad der før syntes som sikre brancher, er det måske ikke længere. Mange af de faktorer, der skaber usikkerhed, er der dermed heller ikke meget, vi som arbejdsmiljøprofessionelle kan gøre noget ved.

Det er ikke os, der er herre over konjunkturer og økonomiske nøgletal. Det er heller ikke os, der planlægger udviklingen af erhvervsstrukturer hverken lokalt eller globalt.

Til gengæld ligger det i vores hænder at fjerne nogle af de faktorer, som skaber usikkerhed i hverdagen på arbejdspladserne. Det kan være det psykiske arbejdsmiljø på kontoret. Det kan være brugen af værnemidler i industrien eller brug af sikkerhedsudstyr på byggepladsen.

Dette blad har "usikkerhed" som overskrift. Vi ser på vilkårene i forbindelse med løse ansættelser. Vi ser på ansvarsfordelingen ude på byggepladserne, når det kommer til at forebygge ulykker, som vi stadig har for mange af. Vi spørger også politikerne på Christiansborg om, hvordan de vil nedbringe antallet af arbejdsulykker, og hvordan de ser på ansvarsfordelingen.

Genåbningen af samfundet står for døren i denne tid. Måske er det derfor også relevant at se med nye øjne på vores arbejdsmiljø i takt med at flere og flere i disse dage vender tilbage til et arbejdsliv sammen med personer, de ikke nødvendigvis selv har valgt at arbejde sammen med, men hvor de skal indgå i et fællesskab.

Jeg ønsker god fornøjelse med læsningen – og en god sommer.

Charlotte Breinholt,
formand

UDGIVET JUNI 2021
Arbejds miljøNET

**ANSVARSHAVENDE
REDAKTØR**
Charlotte Breinholt

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

I REDAKTIONEN
Charlotte Breinholt, Stig Holm, Catrine Eisenreich, Lars Lindskov, Sandra Nielsen, Christopher Luthra, Louise Wolff, Karsten Lorentzen, Andreas Barnholdt, Line Nygaard

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

OPLAG
450

INDHOLD

SIDE 4

**DANSK BYGGERI OG 3F:
UDEN SAMARBEJDE NÅR VI IKKE
LANGT MED ARBEJDSMILJØET**

SIDE 8

**NY ONLINE SUNDHEDSPLETFORM
SÆTTER LIGHEDSTEGN MELLEM
TRIVSEL OG PRODUKTIVITET**

SIDE 10

NYT FRA BORGEN

SIDE 14

**LØSE ANSÆTTELSE -
ARBEJDSMILJØETS VEN ELLER
FJENDE?**

SIDE 17

NYT FRA REGIONERNE

SIDE 18

**ARBEJDSULYKKER PÅ
DANSKE ARBEJDSPLADSER**

SIDE 22

MØD BESTYRELSEN

SIDE 26

**NY FORSKNING BIDRAGER
MED NYE LØSNINGSRAMMER**

Dansk Byggeri og 3F:

UDEN SAMARBEJDE NÅR VI IKKE LANGT MED ARBEJDSMILJØET

Nogle tror måske fejlagtigt, at arbejdsgivere og fagforening står i hver sit hjørne og råber ad hinanden. Men så er det, fordi de ikke kender den danske model på arbejdsmarkedet. Den får faktisk en masse ting til at glide – og en løbende dialog mellem parterne tager sigte på at skabe tryghed på arbejdspladsen og sikre mod ulykker. Hvis der skal peges på uenigheder, består de i forskellige syn på ansvarsfordelingen

Af Karsten Lorentzen

Dansk Byggeri og 3F arbejder sammen om en lang række tiltag, som skal sikre arbejdsmiljøet på byggepladserne rundt omkring i landet. Man står sammen om "BamBus", en arbejdsmiljøbus, som kører rundt i landet og vejleder i at gøre arbejdspladsen sikker, og sammen udgiver Dansk Byggeri og 3F bladet "Under Hjelmen", som udkommer to gange årligt og indeholder nyt om arbejdsmiljø og lovgivning, samt råd og vejledning til ledere og medarbejdere.

Mette Møller Nielsen, chef for Arbejdsmiljø i Dansk Byggeri, forklarer, at samarbejdet er en del af overenskomsten på området, og at 12 medarbejdere har arbejdsmiljøet som hovedopgave med initiativer som "BamBus" og "Under Hjelmen" samt seks årlige podcasts om arbejdsmiljø.

– Et godt arbejdsmiljø er helt afgørende for Dansk Byggeri. Vores store ønske er, at vi fortsat kan tiltrække ansatte til bygge- og anlægsbranchen, og at arbejdet foregår på en måde, så unge mænd og kvinder ikke bliver skræmt væk. Alle har krav på et ordentligt arbejdsliv, hvor de hverken skal frygte for liv eller helbred, siger Mette Møller Nielsen.

ALLE MÅ TAGE ANSVAR

Men nogle gange kan adfærd og indgroede vaner være en stor udfordring – ikke mindst for den arbejdsgiver, der har det objektive ansvar for sikkerheden på arbejdspladsen.

Vores store ønske er, at vi fortsat kan tiltrække ansatte til bygge- og anlægsbranchen, og at arbejdet foregår på en måde, så unge mænd og kvinder ikke bliver skræmt væk. Alle har krav på et ordentligt arbejdsliv, hvor de hverken skal frygte for liv eller helbred."

Mette Møller Nielsen,

Chef for arbejdsmiljø i DI Dansk Byggeri

– Adfærdsændringer kan være svære at arbejde med i det daglige. For nyligt påpegede en adfærdsforsker, at når døren er lukket, bruger kun 12 procent sæbe, når de vasker hænder. Folk siger ét og gør noget andet. På en byggeplads med høj grad af selvledelse siger det sig selv, at det giver nogle udfor-

dringer, hvilket ikke ændrer ved, at det er arbejdsgiverens pligt at planlægge arbejdet, stille det fornødne sikkerhedsudstyr til rådighed og instruere de ansatte i opgaverne, siger Mette Møller Nielsen.

Selv om arbejdsgiveren har det objektive ansvar, må alle være med til at sikre, at reglerne overholdes, fordi det er i alles interesse, at den gode adfærd følger med. Men hvis uheldet er ude, står Dansk Byggers medlemmer samtidig over for en udfordring, som er tidskrævende og lægger beslag på mange ressourcer. Derfor burde Arbejdstilsynet i højere grad træde i karakter.

– Vores medlemmer oplever at få et påbud for en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, hvor de så efterfølgende i en retssal skal bevise, at en ansat havde modtaget både korrekte instruktioner og fået sikkerhedsudstyr til rådighed. Når de så vinder sagen, fordi der ikke var noget at komme efter, er det godt, men det kommer der jo ikke noget arbejdsmiljø ud af, og arbejdsgiverne har brugt mange ressourcer på sagen. Det er DI Dansk Byggers ønske, at Arbejdstilsynet spørger mere ind til, om den ansatte er instrueret i den konkrete opgave, for på den måde



ville man kunne spare både tid og ressourcer til omkostningskrævende retssager, siger Mette Møller Nielsen.

BØDER HAR PRÆVENTIV EFFEKT

Et andet aspekt ved sagerne er bøderne, som gives ved overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Her er der et stort gab mellem antallet af bøder, der gives til ansatte, og de bøder, som arbejdsgiveren får. Det samme gælder størrelsen på bøderne.

Mens en ansat typisk kan få en bøde på 2500 kroner for at tilsidesætte sikkerhedshensyn, løber bøderne til en arbejdsgiver typisk op i alt fra 65.000-250.000 alt afhængig af antallet af medarbejdere og omsætning, og mens bøderne ikke er blevet justeret for de ansattes vedkommende, er de adskillige gange blevet forhøjet for arbejdsgiverne.

Ansatte kan straffes på tre måder. De kan få skadet deres helbred, de kan miste jobbet, og de kan få bøder. Jeg kan ikke se, at der er behov for at skærpe det – så der er vi nok uenige med arbejdsgiverne,”

Flemming Hansen,
Arbejdsmiljøkonsulent, 3F

– Vi ønsker naturligvis ikke, at ansatte skal kunne straffes med bøder i samme størrelsesorden som en arbejdsgiver, men vi har et ønske om, at bøderne gives lidt oftere til de ansatte, for det vil have en præventiv effekt. Det handler ganske enkelt om, at alvoren gøres klar for begge parter. Jeg ved godt, at nogle så vil sige, at arbejdsgiveren bare kan fyre en ansat, hvis vedkommende ser stort på reglerne, men det er ikke altid den rette løsning, siger Mette Møller Nielsen.

MISFORSTÅET SOLIDARITET

Hos fagforeningen 3F bekræfter arbejdsmiljøkonsulent Flemming Hansen, at samarbejdet om arbejdsmiljøet på mange områder fungerer rigtig godt, og han er enig i, at det er en meget vigtig opgave at sikre, at en byggeplads er et sikkert sted at arbejde, og her ser han først og fremmest arbejdsmiljøloven som en "arbejderbeskyttelseslov". Loven er til for at beskytte de ansatte, og den placerer klart ansvaret for, at arbejdsmiljøet er i orden hos arbejdsgiveren.

– Men når det er sagt, så betyder det jo ikke, at de ansatte er ansvarsfrie, for selvfølgelig skal man gøre det, man får besked på – medmindre det er åbenlyst forkert – og følge de vejledninger, som man har fået, og hvis man ikke gør det, er det rimeligt nok, at det har konsekvenser. Men her bør arbejdsgiveren også træde i karakter og f.eks. skille sig af med folk, der er notorisk ligeglade og blæser på sikkerheden, fordi de både er til fare for sig selv, os andre og samfundets pengepung, siger Flemming Hansen.

Når man ser overtrædelser, kan det have mange årsager. Det kan for eksempel være tidspres eller manglende viden, og mange gange ser man ansatte på byggepladser, som ser stort på reglerne i en slags misforstået solidaritet med arbejdsgiveren.

– Så siger man, at "nej, det er også for besværligt", hvis der skal bruges en kran, et stillads eller en speciel maskine. Så "klarer man den lige", for måske har mester ikke så mange penge, og konkurrencen er jo hård. Det sker alt sammen for at være flink mod arbejdsgiveren. Det er derfor vigtigt at skelne i hver sag og finde ud af, om ansvaret kan placeres hos en ansat, der virkelig bare vælger at ignorere reglerne, siger han.

STYRK ARBEJDSSTILSYNET

Udgangspunktet for 3F er, at der skal skelnes mellem "kollektive" og "personlige" værnemidler. Det er arbejdsgiverens opgave at skabe nogle rammer for arbejdssikkerheden, som tager udgangspunkt i ordentlig planlægning og organisering af arbejdet og dermed fjerner farlige situationer.

– Forebyggelsespyramiden handler om, at man først tager fast i de overordnede rammer for sikkerheden, FØR man tager

”Det er DI Dansk Byggeris ønske, at Arbejdstilsynet spørger mere ind til, om den ansatte er instrueret i den konkrete opgave, for på den måde ville man kunne spare både tid og ressourcer til omkostningskrævende retssager”

Mette Møller Nielsen,
Chef for arbejdsmiljø i DI Dansk Byggeri

fat i den individuelle sikring, som hviler på den ansatte. I byggebranchen er fokuset mange steder, at den ansatte skal sikre sig med hjelm, visir, beskyttelsesbriller, høreværn, synlighedsveste, sikkerhedssko og påklædning, der får den ansatte til at ligne en Michelin-mand. Men det er ret besat at vende forebyggelsespyramiden på



hovedet, for personlige værnemidler er den sidste udvej, når arbejdet ikke kan organiseres anderledes. Det er klart, at nogle personlige værnemidler i sidste ende ikke kan undværes, men andre ville man kunne planlægge sig ud af, fortæller Flemming Hansen.

3F efterlyser en styrkelse af Arbejdstilsynet, for selv om man her i landet er god til mange ting, så har vi ifølge Flemming Hansen nogle frygteligt høje ulykkestal og arbejdsskader, hvilket tyder på, at der ikke er mandskab nok, og så kan man altid diskutere om straffen for at overtræde reglerne er tilstrækkelig høj.

– Det kan måske betale sig at overtræde reglerne, for selv ved en dødsulykke er det begrænset, hvor meget en arbejdsgiver risikerer at komme til at betale. Selv om han bliver dømt ansvarlig, er størrelsen på bøden begrænset, og ingen bliver straffet med fængsel. Dermed virker sanktionerne

måske ikke, som de skal. Ansatte kan straffes på tre måder. De kan få skadet deres helbred, de kan miste jobbet, og de kan få bøder. Jeg kan ikke se, at der er behov for at skærpe det, så der er vi nok uenige med arbejdsgiverne, siger Flemming Hansen.

Fra Mette Møller Nielsen lyder svaret, at det handler om at få etableret den rigtige sikkerhedskultur på arbejdspladserne.

– Det handler i høj grad om spørgsmålet om, hvordan vi får skabt den rigtige adfærd og sikkerhedskultur i bygge- og anlæg, og ikke kun om, hvorvidt vi kan straffe os til det. Derfor er jeg glad for, at vi netop som parter i bygge- og anlæg har givet vores fælles indspil til nationale mål for arbejdsmiljø frem til 2030, hvor fokus er på adfærdsændring, og at værdikæden skal spille med, sådan at vi kan få styr på ulykker, muskel- og skeletbesvær og kemi, siger Mette Møller Nielsen.

Arbejdsgiveren bør også træde i karakter og f.eks. skille sig af med folk, der er notorisk lige-glade og blæser på sikkerheden, fordi de både er til fare for sig selv, os andre og samfundets pengepung.”

Flemming Hansen,
Arbejdsmiljøkonsulent, 3F

For både DI Dansk Byggeri og 3F handler det om at sikre tilgang af lærlinge til bygge- og anlægsbranchen, som her på billedet, hvor glade tømrersvende modtager deres svendebrev.



Ny online sundhedsplatform vil forene trivsel og produktivitet på arbejdspladsen

Startuppen Lifeguard vil hjælpe virksomheder med at få styr på medarbejderne sundhed- og trivsel. Elementer, som de argumenterer for, også tjener til virksomhedernes produktivitet og bundlinje. Med afsæt i forebyggende og datadrevne værktøjer bringer de en ny tilgang til at imødekomme udfordringen med dårlig trivsel blandt ansatte

Af Andreas Barnholdt

De fleste vil gerne ændre elementer i deres liv – måske har man et ønske om et vægttab, mere overskud i hverdagen, mindre stress eller bare en mere sund og aktiv livsstil.

Under coronaepidemien er fokus på trivsel på arbejdspladsen steget markant, fordi mange har arbejdet hjemmefra, og nogle har oplevet udfordringer i trivslen undervejs. Det

har de også mærket hos virksomheden Lifeguard, der tilbyder en online platform, som skal understøtte behovet for indsigt og handling i henhold til medarbejder trivsel og sundhed.

TRIVSEL OG PRODUKTIVITET HÆNGER SAMMEN

Lifeguard tilbyder konkrete værktøjer med undersøgende, forebyggende og behandlende initiativer, der kan vejlede medarbejderen til en sundere og mere produktiv hverdag. Det er altså ikke blot til gavn for medarbejderne, men også for virksomhedens bundlinje. De to ting hænger ifølge Martin Hjorth, der er salgsansvarlig hos Lifeguard, nemlig sammen og er derfor en fælles interesse for ledere såvel som medarbejdere.

– En indsats for at fremme sundhed og trivsel på arbejdspladsen er udtryk for en ansvarlig virksomhedsstrategi, der foruden at forebygge stress og relaterede sygdomme, kan bidrage til at øge de ansattes trivsel og sundhedstilstand. Det er next practice, og det kan stort set altid læses direkte på bundlinjen, siger Martin Hjorth.

Den gode trivsel kan nemlig føre til mindre sygefravær, mindre stress samt øget motivation, innovation

og arbejdsglæde. Et område, som ifølge Martin Hjorth er velundersøgt og velunderbygget, og hvor udfordringen derfor ikke baserer sig i manglende viden, men i manglende struktur, engagement og fællesskab.

– Folk ved godt, hvad sund livsstil går ud på, men det der med at komme i gang – og også holde det kontinuerligt over tid, er en udfordring for de fleste. Det er der, vi virkelig kan bidrage med noget. Vi skaber et fællesskab om indsatsen, hvor rigtige coaches rækker ud, når behovet opstår. Hertil laver vi skræddersyede årshjul med aktiviteter, som samler medarbejderne, og hvor de får sved på panden og smil på læben, understreger Martin Hjorth.

CORONA HAR ØGET BEHOVET

De seneste års strukturelle forandringer, hvor særligt corona har haft en indgribende virkning, har påvirket trivslen og samarbejdet på de enkelte arbejdspladser. Uanset om medar-





bejderne fortsat har skullet møde på arbejde eller arbejde hjemmefra, har krisen påvirket trivslen på mange arbejdspladser.

– Folkesundheden var presset før corona, og virussen har bare kastet benzin på bålet. Det er udfordringer, der udspringer af inaktiv livsstil, overvægt og stress. Det handler om at nedbringe sygefravær, men i langt højere grad om produktivitet. Omkostninger til sidstnævnte er en faktor tre sammenholdt med det fysiske fravær – det er efterhånden velunderbygget, lyder det fra Martin Hjorth.

Med corona er der nemlig kommet en øget efterspørgsel på grund af en for nogle uvant form for arbejdsliv med nye flydende rammer og grænseløse arbejdsdage. Det er alt sammen med til at skabe øget behov for en forebyggende indsats, og netop her tilbyder Lifeguard ifølge Martin Hjorth noget særligt:

– Lifeguard Health arbejder med dynamiske data på sundheds- og trivselsområdet, hvilket sætter individer i stand til at identificere de medarbejdere, som af forskellige årsager er i risikozonen og dernæst tilbyde dem anonym, differentieret og målrettet støtte ud fra deres individuelle behov og målsætninger. Det er altså et oplagt værktøj, når man ikke længere eller i mindre grad kan følge medarbejderne i hverdagen, siger han.

FREMTIDENS NYE NORMAL

Det er også noget, som ifølge Martin Hjorth kan mærkes i markedet, hvor der er kommet større fokus på forebyggelse, og hvor tendenserne tegner rammerne for, hvad man i fremtiden vil komme til at betegne som den nye normal:

– Markedet har hurtigt omstillet sig, og nu er der langt større villighed til at sætte fokus på forebyggelse i stedet for behandling. Samtidig er der

kommet et behov for at belyse, hvad en ændret arbejdsadfærd betyder for den enkelte medarbejder. De skal være klar til at performe, hvis virksomheden skal nå sine målsætninger, og det kan være svært at monitorere, når medarbejderne i stigende grad har arbejdet hjemmefra og er isoleret fra hinanden. Der er skabt en ny normal, understreger Martin Hjorth.

Medarbejdernes fysiske og psykiske tilstand er et område, som man hos virksomheden mener, mange tidligere har været fartblinde over for, også selvom der længe har været utvetydige fakta på bordet om konsekvenserne af udbredt stress og inaktivitet. Hos Lifeguard forventer de derfor fortsat en positiv bommerang-effekt af corona, hvor medarbejdernes fysiske og psykiske tilstand i højere grad bliver betragtet som et vigtigt fokusområde.

NYT FRA BORGEN

Beskæftigelsesordførere om arbejdsulykker og ansvarsfordelingen på arbejdspladsen

Vi har spurgt nogle af Folketingets beskæftigelsesordførere om deres syn på, hvordan man bringer antallet af arbejdsulykker endnu længere ned – og hvordan man ideelt set forebygger dem. Endelig har spurgt om deres syn på ansvarsfordelingen mellem arbejdsgiver og arbejdstager, når det kommer til at overholde sikkerhedsregler og anvende det sikkerhedsudstyr, som arbejdet kræver

Af Karsten Lorentzen

Ligger antallet af arbejdsulykker på danske arbejdspladser på et acceptabelt niveau? Hvordan bringer vi det længere ned? Hvad med ansvaret på de arbejdspladser, hvor medarbejderne af arbejdsgiveren har fået alt sikkerhedsudstyr stillet til rådighed og endda er blevet instrueret i brugen af det? Hvordan trækker man en rød streg mellem parternes ansvar? Ikke overraskende fordeler svarene sig nogenlunde som forventet efter den klassiske højre-venstre skala.

Partierne til venstre for midten placerer i overvejende grad ansvaret hos arbejdsgiveren, mens dem til højre i større grad vil fordele det mellem de to parter. Det er også først og fremmest til venstre for midten, at man finder ønsket om flere muskler til Arbejdstilsynet. Fælles for alle partier er dog en enighed om, at man i Danmark er nået

langt på arbejdsmiljøområdet, og at den nye lovgivning på området – også selv om der er plads til forbedringer.

ARBEJDSMILJØORGANISATIONER SPILLER NØGLEROLLE

Fælles for alle partier er også en opfattelse af, at arbejdsmiljø og forebyggelse af ulykker må være baseret på et dagligt samarbejde på arbejdspladsen mellem arbejdsgivere, ledere og medarbejdere. Der kan og skal også gøres mere for at nedbringe antallet af ulykker, der, som en af de adspurgte ordførere nævner, i 2020 er steget med 10 procent i gennemsnit siden 2010.

Endelig er der bred enighed om, at man må se effekten af den nye lovgivning, der er vedtaget inden for de sidste par år, og som på grund af corona-nedlukningerne ikke har fået lov til at bundfælde sig endnu – blandt

andet på området omkring organiseringen af arbejdsmiljøorganisationer i virksomheder med 10-34 medarbejder. Netop arbejdsmiljøorganisationerne på den enkelte arbejdsplads ser samtlige ordførere som helt centrale aktører, hvis et godt arbejdsmiljø skal sikres og antallet af ulykker skal nedbringes.

FLERE MIDLER TIL ARBEJDSSTILSYNET

Allerede under den tidligere borgerlige regering blev Folketingets partier minus Enhedslisten enige om at styrke Arbejdstilsynet med 460 millioner kroner, og samtidig blev også det psykiske arbejdsmiljø sat på den politiske dagsorden. I efteråret 2020 forelå så en samlet bekendtgørelse om det psykiske arbejdsmiljø, som trådte i kraft den 1. november samme år. Det centrale omdrejningspunkt i lovgivningen er forebyggelse af ulykker og nedslidning.



LENNART DAMSBO-ANDERSEN
*Beskæftigelsesordfører,
Socialdemokratiet*

Vi har inden for de sidste par år vedtaget ny lovgivning på arbejdsmiljøområdet, og på nuværende tidspunkt er det ikke nødvendigt at ændre i lovgivningen. Det meste er gennemført, mens andet stadig mangler at træde i kraft, så nu må vi se, hvordan det hele virker, inden vi tænker nye ting ind i det. Der er tilført øgede ressourcer til Arbejdstilsynet, og det samme med NFA. Noget af det, som vi stadig mangler er at se, hvordan arbejdsmiljøorganisationerne i praksis skal fungere, og det er virkelig et af de helt store tandhjul. Det er ude på den enkelte arbejdsplads, at tingene skal fungere, og det har vi på grund af corona ikke kunnet lave færdig. Før vi laver ændringer, må vi se, hvordan

arbejdsmiljøorganisationerne fungerer. Med hensyn til ansvarsfordelingen på den enkelte arbejdsplads, så er det altid arbejdsgiverens ansvar at sikre, at der er et godt og sikkert arbejdsmiljø, at sikkerhedsudstyr er til rådighed, og at der er givet instruktioner for anvendelsen. Hvis nogle medarbejdere alligevel ser stort på reglerne, så må arbejdsgiveren jo statuere nogle eksempler, give en advarsel og måske i sidste ende skrive en fyreseddel. Arbejdsgiveren må træde i karakter og håndhæve reglerne over for medarbejderne. I min optik er det "no mercy". På den måde kan man sige, at arbejdsmiljøet både starter og slutter med ordentlig ledelse.



BENT BØGSTED,
*Beskæftigelseordfører,
Dansk folkeparti*

Overordnet har antallet af arbejdsulykker ligget ret stabilt, men dermed ikke sagt, at vi ikke kan gøre mere. Vi har jo de senere år fået store mængder udenlandsk arbejdskraft, og her må vi desværre konstatere, at mange fra Øst- og Sydeuropa ser stort på ansvaret for sikkerheden. Her er det helt afgørende, at udenlandske firmaer efterlever den danske lovgivning til punkt og prikke, og at bygherren udøver kontrol med underleverandører.

Et sikkert arbejdsmiljø er helt afgørende, når det gælder om at forebygge ulykker. Efter de seneste ændringer af loven mener vi i Dansk Folkeparti, at grundlaget er i orden.

Nu skal vi se, hvordan det kommer til at virke. For Dansk Folkeparti har det fra begyndelsen været vigtigt at understrege, at ansvaret for sikkerheden på en arbejdsplads er et fælles anliggende mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Hvis for eksempel en arbejdsgiver kan godtgøre, at alle hjælpemidler er til rådighed, og at der er givet instruktioner, så er det også medarbejdernes pligt at gøre brug af dem og følge reglerne. Hvis hjælpemidlerne derimod mangler, så er det en helt anden sag, for så skal vi komme efter arbejdsgiveren med et ordentligt smæk.



HALIME OGUZ
*Beskæftigelseordfører,
 Socialistisk folkeparti*

Det går desværre den forkerte vej med antallet af arbejdsulykker. I 2020

var der ca. 46.600 anmeldelser af arbejdsulykker, og det er en stigning på omkring 10 procent i forhold til gennemsnittet siden 2010. SF er en del af arbejdsmiljøforliget fra 2019, men vi ser gerne, at man går længere og sætter flere midler af til Arbejdstilsynet og til arbejdsmiljørådgivning i særligt små og mellemstore virksomheder.

Det er først og fremmest arbejdsgiverens ansvar at sikre et godt, sundt og sikkert arbejdsmiljø og sørge for, at der bruges sikkerhedsudstyr. Men der er også samarbejde i det, fordi arbejdsmiljøorganisationen spiller en vigtig rolle på arbejdspladserne, ligesom Branchefællesskaberne for Arbejds miljø understøtter arbejdet med vejledning og rådgivning. Det er desuden meget vigtigt, at arbejdsmiljørepræsentanterne har den fornødne

tid og de relevante kompetencer til at kunne løfte deres tillidshverv. Vi ønsker som nævnt også, at Arbejdstilsynet styrkes, så de får flere ressourcer til kerneopgaven med at føre tilsyn med, at arbejdet udføres forsvarligt. En arbejdsulykke er en for mange, og det siger sig selv, at 46.600 sidste år var alt, alt for mange. Skuden skal vendes. I forhold til konkrete måltal blev der jo i december indgået en trepartsaftale på arbejdsmiljøområdet, og som udløber af den er arbejdsmarkedets parter netop nu ved at fastsætte konkrete måltal for blandt andet nedbringelse af arbejdsulykker i de forskellige brancher. Målene offentliggøres snart, og det glæder jeg mig til. Så skal vi følge udviklingen og fra politisk hold understøtte, at de nås, og at der er den fornødne kontrol og rådgivning på arbejdspladserne.



CHRISTIAN JUHL
*Beskæftigelseordfører,
 Enhedslisten*

Antallet af arbejdsulykker ligger alt for højt. Vi kan flyve til månen og til Mars og lande med centimeters nøjagtighed. Men vi kan ikke indrette arbejdspladser så mennesker går hjem til fyraften i bedre tilstand, end de mødte frem.

Færre ulykker kræver fire ting: Skærpet lovgivning, flere og bedre uddannede arbejdsmiljørepræsentanter, bedre arbejdsmiljørådgivning og et meget stærkere Arbejdstilsyn.

Flere trusler mod medarbejdere vil ikke ændre meget. Vi har i forvejen to effektive redskaber: Medarbejdere kan få en bøde for at bryde loven, og arbejdsgiverens ledelsesret betyder, at

de kan blive fyret, hvis de ikke følger arbejdsmiljøreglerne på arbejdspladsen. Jeg er mere fokuseret på, at det er alt for billigt for arbejdsgiverne at bryde arbejdsmiljøloven. Det er trods alt dem, der har ansvaret for, at arbejdspladsen er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdstilsynets ansatte, antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og deres gennemsnitlige uddannelse skal fordobles over fire år. Desuden skal alle ansatte gennemføre en årlig uddannelsesdag om arbejdsmiljø. Det vil kunne halvere antallet af alvorlige arbejdsulykker – måske endda endnu mere.



ANNE HONORÉ ØSTERGAARD
Beskæftigelseordfører,
Venstre

Venstre var tidligere i år med til at godkende de nye nationale arbejdsmiljømål, som skal gælde frem mod 2030 – og her er der opsat bl.a. et mål for arbejdsulykker. Helt afgørende er, at ulykkesmålet har fokus både på, at færre medarbejdere skal udsættes for arbejdsulykker, og at arbejdspladserne skal opbygge en stærk sikkerhedskultur. I vores optik er det helt centralt, at vi i Danmark – som noget helt nyt – sætter mål for forebyggelsen af ulykker og ikke kun på reduktionen.

Det er nemlig især i forebyggelsen, at vi styrker arbejdsmiljøet. Samtidig har Venstre været med til at sikre 105 mio. kr. til at understøtte arbejdsmarkedsparternes implementering af arbejdsmiljømålene over de næste par år. Dette vil samlet set være med til at bringe antallet af ulykker ned, er jeg overbevist om.

Det er altid arbejdsgivernes objektive ansvar at sikre, at arbejdsmiljøet på arbejdspladsen er fuldt forsvarligt. Men det er faktisk også sådan, at arbejdsmiljøloven siger, at medarbejderne har en ansvar for at medvirke til at sikre dette. Og der er ingen tvivl om, at på de arbejdspladser, hvor arbejdsmiljøstandarden er høj, er det fordi, at der er et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere – og dermed også en relation, hvor både ledelsen og medarbejdere tager hver deres ansvar på sig. Men selvfølgelig skal det have konsekvenser, både hvis man som arbejdsgiver ikke sikrer arbejdsmiljøstandarden, og hvis man som medarbejder ikke følger de retningslinjer, der er opstillet på arbejdspladsen – og det får det, så vidt jeg kan se også allerede i dag. Men hvis der er behov for, at vi ser på det politisk i forhold til arbejdsmiljøloven, så er jeg gerne med til det.

Vi har i Danmark et rigtig godt arbejdsmiljø på langt, langt de fleste arbejdspladser. Men det er afgørende, at vi fortsætter det gode arbejde – og at vi er dygtige til at udvikle indsatsen, i takt med, at arbejdsmarkedet ændrer sig. Vi vil i fremtiden få brug for alle mand på dæk, hvis vi skal sikre fortsat velstand og velfærd til os alle nu, hvor S-regeringen desværre laver tiltag, der trækker raske og rørige medarbejdere for tidligt ud af arbejdsmarkedet med deres ret til tidlig pension. Her spiller arbejdsmiljøindsatsen en nøglerolle. Jeg mener dog, at den retning og det fokus, som Venstre har været med til at lægge i den seneste arbejdsmiljøpolitiske aftale fra 2019 og nu med de nye nationale arbejdsmiljø fra 2020, er helt rigtig. Vi er slået ind på en vej, der i højere grad end tidligere er baseret på forskning og data om hvad virker, hvor forebyggelsen ude på arbejdspladserne står meget mere i centrum end tidligere, og hvor dialogen og samarbejdet er i højsædet. Det vil flytte arbejdsmiljøet – selvfølgelig sammenholdt med en stærk og kompetent myndighedsindsats.



LØSE ANSÆTTELSE- ARBEJDSMILJØET VEN ELLER FJENDE?

Øget efterspørgsel på fleksibilitet og udviklingen i digitaliseringen betyder, at der kommer flere løsansættelser på det danske arbejdsmarked. Det er ifølge eksperter til gavn for både arbejdsgiver og arbejdstager og behøver ikke få en negativ effekt på arbejdsmiljøet, men samfundet skal tilpasse sig udviklingen for ikke at skabe større ulighed

Af Sandra Nielsen

Vikariater, løse ansættelser og deltid-job. Tendensen med flere løsansættelser på det danske arbejdsmarked har længe været stigende. Men er udviklingen med mere fleksibel arbejdskraft egentlig noget, man som arbejdstager skal frygte eller se frem til, og er det fleksible arbejdsmarked egentlig arbejdsmiljøets ven eller fjende?

Spørger man Mette Lykke Nielsen, forsker ved Center for Ungdoms-

forskning, der har forsket i de unges indgang til arbejdsmarkedet, kan man i de unges adfærd ofte se den udvikling, som hele samfundet bevæger sig mod. Nye tendenser i samfundet begynder nemlig som oftest med de unge, og unges arbejdsliv er typisk kendetegnet ved at være meget fleksibelt.

– Der er mange forklaringer på, hvorfor løsansættelser og deltid-job er en stigende tendens. Unge har som gruppe

også tidligere arbejdet i fleksible ansættelser, fordi de nemmere kan tilpasse jobbet til deres uddannelse ved at arbejde uden for normal arbejdstid. Det er derfor ikke noget nyt for unge, og deres arbejdskrafts fleksibilitet har altid været i høj kurs, siger Mette Lykke Nielsen og tilføjer:

– Unge har altid taget barselsvikariater eller midlertidige stillinger som en indgang ind på arbejdsmarkedet, men



i nogle brancher er der så sket en markant vækst i usikre stillinger f.eks. i kommunikationsbranchen, hvor de løse ansættelser er blevet et vilkår for mange. Løse ansættelser, der tidligere var en trædesten ind på arbejdsmarkedet, vil for stadig flere mennesker sandsynligvis være et vilkår, der vil fortsætte i resten af arbejdslivet.

ØNSKES: ET FLEKSIBELT ARBEJDSLIV

Hvor unge ønsker et fleksibelt arbejdsliv for at kunne tilpasse det til studiet, er der også flere i den voksne del af arbejdskraften, der ønsker friere rammer, ligesom flere arbejdsgivere ser en løsning i at satse på flere kompetencer i midlertidige stillinger. Det er ifølge administrerende direktør i konsulenthuset Hartmanns, der er specialister i rådgivning i rekruttering, Anne-Mette Ravn, faktisk ikke kun, fordi virksomhederne kan spare, men også fordi arbejdstagere selv efterspørger det.

– Hos Hartmanns ser vi flere og flere alternative ansættelsesformer, og der er et overordnet træk – et ønske om fleksibilitet både fra arbejdstagers og arbejdsgivers side. Hos arbejdsgiver hænger det sammen med et øget behov for agilitet og fleksibilitet, hvor man med fleksibel arbejdskraft kan skrue op og ned for arbejdsstyrken, når man har brug for det, mens der hos arbejdstagere ligger et større og større ønske om at være i stand til at sammensætte ens arbejdsliv, som

man har brug for, der hvor man er i livet, siger Anne-Mette Ravn.

Selvom udviklingen trækker i retning mod flere løse ansættelser, skal man ifølge Anne-Mette Ravn ikke bekymre sig over udviklingen, for det giver os mere frihed – en frihed, vi kan omsætte til værdi også for vores arbejdsplads.

– Det er vigtigt, at vi ser nuanceret på udviklingen. Vi kan glæde os over, at vi med det fleksible arbejdsmarked potentielt kan tilpasse vores arbejde til den livsfase, vi er i. Arbejdslivet kan skrues op og ned, alt efter hvor man er i livet, og derudover kan vi som mennesker også dyrke flere af vores kompetencer. Vi kan skabe en hybrid-udgave af vores arbejdsliv, hvor vi kan arbejde med to forskellige ting på samme tid. Vores arbejdsliv bliver flerstrengt, og det betyder, at den energi, man får af sit ene arbejde, trækker man med over til det andet. Blandt andet derfor skal arbejdspladser heller ikke være bange for, at medarbejderne arbejder andre steder, siger hun.

AT SIKRE ARBEJDSMILJØET

I fremtiden kan arbejdspladsen derfor godt risikere at være fyldt med medarbejdere, der løbende er på vej ind og ud af virksomheden. Men hvordan sikrer man egentlig arbejdsmiljøet, når mange af medarbejderne kun er løse tilknyttet? Ifølge Anne-Mette Ravn handler det om i høj grad om gennemsigtighed fra ledelsens side.

– Det, der påvirker arbejdsmiljøet negativt og stresser medarbejderne, er det uforudsete. Jo større forudsigelighed arbejdsgiver kan skabe, jo mere trivsel skaber man på arbejdspladsen, og det gør man ved at praktisere gennemsigtighed. Alle medarbejdere skal have lige adgang til information og viden uanset ansættelsesforhold, siger hun.

Sørger man ikke for at tage stilling til sin kultur med brugen af fleksible kompetencer, og praktiserer man ikke gennemsigtighed om det i sin kommunikation til medarbejderne, kan man ifølge Anne-Mette Ravn nemlig ende med et a- og et b-hold, og det giver intet positivt til arbejdspladsen.

– Det fleksible arbejdsmarked har mange styrker, men det kan også have svagheder, hvis virksomheden ikke er opmærksom på at udarbejde politikker for den fleksible arbejdskraft. Hvordan vil man f.eks. knytte medarbejderne sammen? Har man ikke taget stilling til sin egen kultur, risikerer man at skabe et a og b hold, og alt forskning viser, at det altid er usundt med subkulturer på arbejdspladsen, siger hun og tilføjer:

– Omvendt kan det fleksible arbejdsmarked også resultere i, at vi bliver mere konkurrencedygtige og dygtigere til at udvikle os og organisere en kombination af alternative muligheder. Samtidig får virksomhederne muligheden for at tiltrække de særlige kompetencer, de har behov for. De skal bare være klare i kommunikationen til medarbejderne om, at det er den rekrutteringsstrategi, de har valgt.

LIVET SÆTTES PÅ PAUSE

Selvom fleksible og midlertidige ansættelser passer en del af arbejdsstyrken godt, er der ifølge Mette Lykke Nielsen et element ved de løse ansættelser, som man skal være særlig opmærksom på. De unge, for hvem de midlertidige job hænger ved. En ofte overset problematik ved de løse ansættelser er nemlig, at det kan gøre det svært for de unge at rykke videre i tilværelsen.

– En konsekvens, der bør tales mere om i den offentlige debat, er, hvordan

den midlertidige status påvirker de unges liv. I en rapport om arbejdsmiljø for Nordisk Ministerråd går det igen, at unges liv så at sige sættes på pause under de midlertidige ansættelser. Det er svært at stifte familie, når man ikke kan forudsige sin indtægt eller planlægge længere tid frem. Det er for eksempel vanskeligt at etablere sig med et lån i banken. Med de løse ansættelser bliver det svært at etablere sig i et samfund, der er indrettet til faste ansættelser. Det er en alvorlig udfordring for vores samfund, og digitaliseringen, som jo ellers har mange positive sider, bidrager yderligere til denne udfordring, fordi den skubber fleksibiliseringen frem, siger hun og tilføjer:

– Unge i midlertidige job skal hele tiden tænke fremad og orientere sig imod næste job. For dem, der har mange indtægter på samme tid, er det et ekstra arbejde at holde styr på de mange indtægtsformer og at overskue arbejdsrelationer og administration på mange platforme. Den slags kræver mere tid, end hvis de havde et fast job. Derudover får de ofte ikke pensionsordning, orlovsmuligheder, MUS-samtaler eller tilbud om efteruddannelse, så de fremstår mere attraktive på arbejdsmarkedet – og det er ikke kun en stressfaktor for de unge rent finansielt – det er også et stressvilkår at skulle orientere sig efter mulige job hele tiden. Hvor får jeg en indtægt, når denne indtægt slutter? De unge er tvangsindlagt til hele tiden at planlægge det, der skal komme.

LØSNINGEN ER REGULERING AF LØSE ANSÆTTELSE

Udviklingen med midlertidige ansættelser og løbende udskiftning af kolleger på arbejdspladsen er ifølge eksperterne kommet for at blive. Derfor er det også vigtigt, at vi som samfund sørger for at opdatere vores arbejdsmarkedsretslige love og regler, så vi ikke risikere at ende med et prekariat.

– Der er naturligvis en risiko for, at man får skabt et prekariat, som i USA, hvor 60 procent af arbejdsstyrken



er freelancere, og hvor en gruppe af mennesker, går for ekstrem lav timeløn og ikke får mulighed for at videreudvikle sig. Det er naturligvis en risiko, som vi som samfund skal have en opmærksomhed på, så vi ikke ender der, siger Anne-Mette Ravn.

Det er Mette Lykke Nielsen enig i, men hun peger på, at det danske arbejdsmarked er langt mere velreguleret end det amerikanske, og at langt flere arbejdstagere er fagligt organiserede, hvilket ifølge hende er den afgørende forskel. Hun peger samtidig på, at vores veludviklede velfærdssystem er grunden til, at det forhåbentligt ikke ender så galt i Danmark.

– I Danmark har vi jo et relativt velfungerende velfærdssamfund. Men hvis dagpengesystemet forringes, udhules den sikkerhed, der er for arbejdsløse, og så bliver det vanskeligere at opretholde et økonomisk bæredygtigt arbejdsliv for den enkelte. Vi har heller ikke stor ungdomsarbejdsløshed, og derfor mærker vi ikke så store konsekvenser som i andre lande. Problemet er større i lande, hvor man ikke har velfærd og et reguleret arbejdsmarked, siger hun.

Selvom det ifølge Mette Lykke Nielsen kan diskuteres, hvorvidt Danmark har

et egentligt prekariat, er det ifølge hende stadig særdeles vigtigt at forsøge at modvirke tendensen til løse ansættelser, og samtidig at sikre de arbejdstagere, der er i fleksible ansættelser bedst muligt.

– Vi skal tilpasse vores system, for navnlig digitaliseringen og det, man kalder for platformøkonomien, udfordrer den danske model. Også i Danmark spirer platformøkonomien, og det er især unge udbydere deres arbejdskraft gennem digitale arbejdsplatforme. Platformøkonomien er eksploderet i omfang under corona-epidemien – både i tempo og omfang. Men på en platform er man ikke ansat, og platformøkonomien er aktuelt ikke en integreret del af det organiserede og regulerede danske arbejdsmarked. Et af de store spørgsmål er derfor, hvordan man juridisk set kategoriserer en platformsvirksomhed. Hvis en app har de funktioner, som en leder på traditionelle arbejdspladser har, er appen så juridisk arbejdsgiver? spørger Mette Lykke Nielsen og tilføjer afsluttende:

– Der er så småt ved at komme fokus på sådanne spørgsmål – for eksempel er EU-Kommissionen også opmærksomme på det og skubber på lovgivning på området.

Nyt fra REGIONERNE

Så er vi på vej tilbage på arbejdspladsen! For manges vedkommende har genåbningstiden været længe ventet, og hos ArbejdsmiljøNET kan vi ikke vente med at komme tilbage – både på arbejdspladsen og til vores fysiske netværksmøder.

Derfor er det en sand glæde for os at kunne melde, at vi så småt begynder igen med fysiske møder rundt omkring i regionerne.

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 er der møde i AL gruppen den 10. september kl. 9.30 - 12.30.

Mødet foregår hos Norlys, Tietgensvej 4, 8600 Silkeborg, og alle er velkomne.

Tilmelding skal ske til Ole på denne mailadresse: olehol@norlys.dk

REGION ØST

I Region Øst planlægger vi i øjeblikket et fysisk møde i juni – datoen er vi ikke enige om endnu, så hold øje med din indbakke, hvor vi sender en invitation, så snart vi er klar!

REGION SYD

I Region Syd vender vi stærk tilbage med nyt, så snart vi har noget at meddele.

Arbejdsulykker på danske arbejdspladser: HVORDAN SER DET UD, OG HVORDAN FÅR MAN BRAGT ANTALLET AF ULYKKER LÆNGERE NED?

Mens alle venter på Arbejdstilsynets årsopgørelse over arbejdsulykker fra 2020, tager Arbejds miljøNET temperaturen på sikkerheden på det danske arbejdsmarked. En udfordring ved statistikken er ifølge en ekspert, at alle ulykker ikke bliver anmeldt, og den tendens kan på grund af coronapandemien stige med tallene for 2020

Af Line Nygaard

I 2019 blev der ifølge tal fra Arbejdstilsynet anmeldt 42.652 arbejdsulykker i Danmark. Tallene har ligget relativt stabilt i en længere årrække, men antallet er stadig højt, og det er især inden for brancherne industri, social og sundhed, detail og service samt bygge og anlæg, at arbejdsskaderne sker.

Skaderne spænder vidt fra forstuvninger, som er den mest hyppige, til de mere sjældne og alvorlige som forgiftninger og dødsfald. Dertil anmeldes også en del psykiske arbejdsskader. Spørger man cand.techn.soc og seniorforsker hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Johnny Dyreborg, er der også et stort mørketal af arbejdsulykker, som aldrig bliver anmeldt.

– Undersøgelser viser, at det reelle tal over arbejdsulykker meget vel kan være en fordobling af tallene for de anmeldte ulykker, og at det især er de mindre

alvorlige ulykker, der bliver underrapporteret. Dét må vi have med i baghovedet, når vi tolker tallene, siger han. Årsagen til, at mange arbejdsulykker ikke anmeldes, skal ifølge Johnny Dyreborg for eksempel findes i kulturen på arbejdspladsen eller medarbejderens egen tvivl og usikkerhed.

– Studier viser, at det kan være frygten for repressalier fra arbejdsgiveren, der gør, at medarbejderen ikke får anmeldt ulykken. Det kan også være skyldfølelse, der fungerer som bremseklo for anmeldelsen, fordi medarbejderen tænker "Det var faktisk min egen skyld, at jeg kom til skade", siger Johnny Dyreborg og uddyber:

– Vi kan især se, at unge underrapporterer, fordi de er usikre på, om de er gode nok til deres arbejde, og de kan måske føler sig lidt 'dumme',

når de kommer til skade. Derfor ligger der også en vigtig opgave hos arbejdsgiverne i at skabe en positiv rapporteringskultur i virksomheden. Rapportering af arbejdsulykker og nærværd-hændelser er et vigtigt redskab i forebyggelsen af arbejdsulykker.

CORONAPANDEMIEN: EN MULIG JOKER I TALLENE

Når de kommende tal for 2020 skal tolkes, er coronapandemien en anden faktor, som ifølge Johnny Dyreborg bør tages højde for. Det skyldes, at pandemien har gjort det seneste år til et specielt år på mange arbejdspladser. Mens arbejdsgangen i nogle brancher, for eksempel bygge- og anlægsbranchen, har kunnet fortsætte stort set uændret, er arbejdsgangen i andre brancher – primært kontorarbejdspladser, ændret markant, hvor hjemmearbejde er blevet normalen. Dette kan have en indvirkning på anmeldeprocenten.

– Arbejdsulykker sker jo også på kontorer, men vil de i lige så høj grad blive anmeldt, hvis de sker på hjemmekontoret? Det er et relevant spørgsmål at stille. Vi kender ikke særlig meget til de adfærdsmekanismer, der er om rapportering, når man kommer til skade derhjemme, men der vil kunne komme noget tvivl ind, hvis skaden sker på hjemmekontoret, siger Johnny Dyreborg og uddyber:

– Hvis jeg nu i løbet af min hjemmearbejdsdag rejser mig fra min stol og falder og brækker håndledet, så er det en arbejdsulykke og bør anmeldes. Men for mange vil der kunne opstå tvivl om, hvorvidt det er en arbejdsulykke, fordi det foregår inden for

hjemmets fire vægge. Denne tvivl ville nok ikke opstå, hvis man faldt på arbejdspladsen. Derfor mener jeg, at vi må tolke de kommende tal med ekstra forsigtighed.

– Samtidig kan der komme flere anmeldelser fra brancher, hvor der er øget risiko for akut smitte med corona, f.eks. frontline-personale på hospitaler, eller i daginstitutioner.

PROJEKTARBEJDE SKABER SIKKERHEDSMÆSSIG UDFORDRING

Uanset hvordan man vælger at tolke på tallene, kan alle blive enige om, at tiden er kommet til at nedbringe an-

tallet af arbejdsulykker yderligere efter flere år med en stagneret udvikling. Det er dog ikke lige let i alle brancher. Særligt ikke de brancher, der er præget af et dynamisk arbejdsmiljø med mange kortere projekter og skiftende arbejdshold. Hvis der er mange skift i medarbejderstaben, vanskeliggøres det langsigtede og strategiske arbejde med at få fokus på det sikre arbejdsmiljø til at gennemsyre hele organisationen.

Et klassisk eksempel er bygge- og anlægsbranchen, men det kan også være en udfordring inden for platformsoekonomien, som er en nyere spiller på arbejdsmarkedet. Platformsoekonomi betegner forretningsmodeller, hvor



arbejdsopgaver udbydes, aftales og koordineres gennem digitale platforme, og hvor medarbejderne ansættes løst uden de samme rettigheder som almindelige lønmodtagere i forhold til blandt andet pension og løn under sygdom.

Når man hyrer folk udefra ind til opgaver, er det sværere at inkludere alle i det forebyggende sikkerhedsarbejde på arbejdspladserne. Dette kan udfordre sikkerheden, og selvom platformsekonomi er noget, vi stadig kun har i mindre skala i Danmark, er det en model i vækst. Derfor må vi være opmærksomme på det, pointerer Johnny Dyreborg.

INSPIRATION FRA DEN ANDEN SIDE AF ØRESUND

Spørgsmålet, der står tilbage, er naturligvis, hvordan man opnår et dyk i tallene. Ifølge Johnny Dyreborg er der god grund til at kigge over Øresund for at finde svaret. I 2019 havde svenskerne nemlig kun 36.437 arbejdsulykker, hvilket er cirka halvt så mange ulykker pr. beskæftigede sammenlignet med Danmark. Det viser tallene fra svenske Arbetsmiljöverket.

– Ser man på tallene, vil man nok ved første øjekast tænke, at det er bekymrende, at vi i Danmark har omkring dobbelt så mange arbejdsulykker per indbygger. Danmark og Sverige ligner hinanden på rigtig mange parametre, og der ikke ligger noget naturgivent i, at vi ligger på det niveau, vi gør i Danmark. Med andre ord burde det ikke være helt urealistisk at komme ned på samme niveau som Sverige. Vi vil selvfølgelig gerne helt ned, men det kunne være en god start at halvere antallet af ulykker, siger Johnny Dyreborg.

Men hvordan forklarer man så svenskernes førerposition i det lave antal af arbejdsulykker? Ifølge Johnny Dyreborg kan en af forklaringerne være, at svenske virksomheder har en stærkere sikkerhedskultur end danske virksomheder, hvor ledelsen også har en mere central rolle, hvor fokus på det gode og sikre arbejdsmiljø i højere grad gennemsyrrer organisationerne. Dertil er andelen af faglærte i byggebranchen i Sverige høj. Hvis man virkelig vil rykke ved sikkerheden, ved vi fra forskningen, at arbejdsmiljøet ikke blot skal være et

fokuspunkt hos den øverste ledelse eller hos medarbejderne. Derimod skal det integreres i alle virksomhedens aktiviteter og tages med ud til de lokale ledere, hvor disse skal skoles i at tænke, at en del af deres rolle som leder er at signalere, at sikkerhed er prioriteret, også når der er travlt, påpeger Johnny Dyreborg og uddyber afsluttende:

–Ledere kan på den måde være et vigtigt bindeled mellem virksomhedernes overordnede mål og politikker for arbejdsmiljøindsatsen og så den konkrete iværksættelse af forebyggelsen i de daglige opgaver. Dette vil samtidigt kunne bidrage til at gøre sikkerhedskulturen mere stærk, idet det vil blive tydeligere for medarbejderne, at sikkerhed prioriteres, og at det er velanset at tage højde for sikkerheden i arbejdet. En stærk sikkerhedskultur kombineret med en høj andel faglærte i alle brancher, hvor dette er relevant, er nogle af de ting, der kan være med til at forbedre sikkerheden på arbejdspladserne og minimere ulykkerne, så vi får banket ulykkestallene i bund.



SKAL DIN ANNOUNCE MED I NÆSTE NUMMER?

ArbejdsmiljøNET er som en af landets ældste foreninger og største vidensnetværk for arbejdsmiljøprofessionelle en betydelig formidler af ny viden om love og regler for arbejdsmiljø samt den nyeste forskning.

Magasinet sætter fokus på aktuelle udfordringer og løsninger inden for både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det drejer sig bl.a. om tiltag inden for HSE, HSEQ samt andre strategiske fokusområder og operationelle indsatser inden for arbejdsmiljøledelse.

Magasinet er baseret på kvalitetsindhold, som bidrager til at højne ledere og medarbejderes bevidsthed om at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Magasinet udkommer fire gange årligt og distribueres til foreningens medlemmer, annoncører, styrelser og organisationer samt folketingsmedlemmer, politikere, embedsfolk og andre med relevans for arbejdsmiljøet og sikkerheden.

Kontaktinformation

Annoncesalg

ArbejdsmiljøNETs sekretariat
Lindskov Communication
Tlf. +45 70 20 20 75
info@arbejdsmiljonet.dk
www.arbejdsmiljonet.dk



MØD BESTYRELSEN

Arbejds miljøNETs bestyrelse mødes hver måned for at sikre god fremgang i foreningen. Løbende vil vi præsentere den nuværende bestyrelse her i magasinet. Mød denne gang bestyrelsesmedlemmerne Susse Krogh og Winnie Løfquist

Af Sandra Nielsen

Foreningen skal følge med tiden

Susse Krogh blev for femten år siden af kolleger anbefalet at melde sig ind i Arbejds miljøNET, og selvom hun var lidt i tvivl, om det var noget for hende, blev hun overbevist på årskonferencen.

– Foreningen var dengang berømt for årskonferencerne, og den blev også anbefalet af andre sikkerhedsledere. Jeg var lidt skeptisk, men meldte mig ind og deltog i én årskonference, og så var tvivlen væk. Årskonferencerne blev for mig et af de helt store højdepunkter hvert år, og da jeg i mit arbejde har arrangeret mange interne arbejds miljøkonferencer, tænkte jeg, at de kompetencer, jeg har opnået der, måtte kunne bruges i foreningen, og derfor valgte jeg at stille op til bestyrelsen, siger hun.

ÅRSKONFERENCEN SKAL TILBAGE TIL STORHEDSTID

Ifølge Susse Krogh er det bestyrelsens vigtigste opgave at sørge for, at foreningen følger udviklingen på arbejdsmarkedet og fortsat er med til at gøre en forskel for de arbejds miljøprofessionelle.

– Foreningen er det bedste forum til at møde 'ligesindede' – alle de dygtige arbejds miljøprofessionelle fra hele landet – og til at få ny viden om arbejdsmiljø, og det skal den fortsætte med at være. Både gennem sparringen i regionsarbejdet, men også i særdeleshed på årskonferencen. Det kræver, at vi sikrer den fortsatte gode sparring i regionerne og årskonferencen, men også vidensdelingen gennem vores magasin, sociale medier og nyhedsbreve, siger hun.

Derfor er det også en af hendes vigtigste prioriteter at arrangere en fantastisk årskonference til næste år, når corona forhåbentlig ikke længere er en udfordring.

– Det er vigtigt, at der sammensættes et program til årskonferencen, som medlemmerne kan identificere sig med og finder interessant og lærerigt. Det er vi i fuld gang med nu, så vi kan få et brag af en årskonference til næste år, slutter hun.



Arbejdsmiljønet fylder et sparrings-tomrum

Winnie Løfquist har været medlem af ArbejdsmiljøNET siden 1997 og valgte for et år siden at stille op til bestyrelsen for at støtte arbejdet med at sikre sparring til de arbejdsmiljøprofessionelle, der ikke har en tæt kollega i arbejdet.

– I mange virksomheder er der kun én enkelt medarbejder, der arbejder med arbejdsmiljø, og dermed er muligheden for intern sparring måske meget lille, og der har ArbejdsmiljøNET helt klart en rolle at spille som fagligt netværk, der sikrer sparring, når man som fagperson nogle gange bliver i tvivl, siger hun.

FÆRRE ULYKKER ER MÅLET

Hun arbejder til daglig som HSE-chef i Bravida Danmark A/S, hvor hun varetager det strategiske arbejdsmiljø og arbejdsmiljøledelse. Et job, hvor hun har to klare mål.

– Selvfølgelig har alle arbejdsmiljøprofessionelle den målsætning, at virksomhedens arbejdsskadefrekvens minimeres så meget som muligt, og det har jeg naturligvis også. Derudover arbejder jeg for, at min virksomheds sikkerhedskultur styrkes så meget som muligt, siger Winnie Løfquist.

STØRRE STEMME I DEBATTEN

Selvom Winnie Løfquist mener, at foreningens vigtigste rolle er at sikre et netværk for de arbejdsmiljøprofessionelle, vurderer hun dog, at ArbejdsmiljøNET skal fortsætte arbejdet med at blive en markant stemme i debatten om arbejdsmiljø.

– Som forening kan ArbejdsmiljøNET virkelig gøre en forskel i forbindelse med høringer af nye og ændrede lovforslag om arbejdsmiljø, slutter hun.



NY FORSKNING BIDRAGER MED NYE LØSNINGSRAMMER TIL ARBEJDSMILJØPROFESSIONELLE

Designtænkning er in i kreative virksomheder, fordi det skaber resultater. Derfor har to forskere på DTU indtænkt tilgangen i håndteringen af arbejdsmiljørelaterede problemstillinger. Tilgangen bidrager med konkrete værktøjer og gør det muligt for de arbejdsmiljøprofessionelle at involvere medarbejderne og i fællesskab finde nye løsningsrammer

Af Andreas Barnholdt

Man kan ikke bruge den samme tankegang, som skabte udfordringen til at løse den.

Med det afsæt har to forskere på DTU udviklet en ny metodisk ramme for håndteringen af arbejdsmiljørelaterede problemstillinger. Tilgangen, som tager udgangspunkt i kreativ designtænkning, bidrager med konkrete værktøjer og en defineret procesramme, som gør det muligt at tage hånd om problemerne på en måde, der skaber resultater.

NY TILGANG TIL PROBLEM-HÅNDTERING

Designtænkning er kendetegnet ved at undersøge den pågældende udfordring grundigt og i fællesskab, inden man udarbejder løsningsrammen.

Tilgangen, som tager udgangspunkt i den dobbelte diamantmodel, anvendes normalt ofte til kreative aktiviteter i innovationsmiljøer og designprocesser, men nu skal metoden ifølge forskerne bag projektet også bruges af arbejdsmiljøprofessionelle, fordi den kan bidrage med nye perspektiver i arbejdet med komplicerede arbejdsmiljøproblemstillinger.

Processen med at løse et arbejdsmiljøproblem kaldes et designsprint, der betyder, at man først skaber en forståelse og afgrænsning af udfordringen for herefter at udvikle løsningsforslag og teste disse, inden den bedste løsning udvælges. En metode, der i kraft af sin tilgang, bedst egner sig bedre til AMO-orienterede problemstillinger end HR-problemstillinger.

– Det er vores erfaring, at designtænkning er godt til ergonomiske problemer i bred forstand og de dele af det psykosociale arbejdsmiljø, som vedrører arbejdets organisering. Vi kan derimod ikke anbefale designtænkning til at løse konflikter på arbejdspladsen eller behandle ømtålelige emner, som f.eks. omgangstone og personlige forhold, lyder det fra forsker bag projektet, Sisse Grøn, der er post.doc på DTU.

EN TILGANG, DER GIVER RESULTATER

Forskerne har taget udgangspunkt i casestudier af virksomheder i det private såvel som det offentlige, og problemstillingerne spænder sig bl.a. over dårlig ergonomi i laboratoriet og problemer med det psykiske arbejdsmiljø i kommuner.

Tilgangen kan dog også anvendes til

mindre indsatser i det daglige arbejde, hvor udfordringen kan være et konkret, men alligevel komplekst problem. Det vigtigste er, at arbejdsmåden involverer alle relevante personer, og at man i fællesskab udvikler nye løsningsmuligheder.

– Projektet er endnu ikke afrapporteret, men resultaterne bekræfter, at tilgangen giver resultater. Desuden åbner tilgangen nye muligheder for en meningsfuld medarbejderinvolvering ved løsning af komplekse problemstillinger, hvor udforskning af problemet er indgange til mange forskellige løsninger, understreger lektor og forsker på DTU Ole Broberg.

Forskerne bag udgiver på baggrund af erfaringerne en guide til designtænkning i arbejdsmiljø-arbejdet den 1. juli 2021.

Guiden bliver frit tilgængelig på DTU's hjemmeside: www.designtaenkning.dtu.dk, så alle interesserede kan læse mere om designtænkning i arbejdsmiljøet. Sisse Grøn og Ole Broberg planlægger også at tilbyde kurser i designtænkning for arbejdsmiljøprofessionelle i efteråret 2021.



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

