

arbejdsmiljøNET

TEMA: Hud

Sara har fået kontrol over kemikalierne

Brandfarlig arbejdspladsindretning:
Lærerne ulmer endnu

Corporate social responsibility:
**Tillid godt
- kontrol nødvendigt**

Get-together på årskonferencen byder på:
**Sikkerhedskultur
i verdensklasse**



Indhold

Folkeskolereform

Bliv ikke hængende i klokkestrengen	3
Farvet forandring	4
Lærer: Nu med eget aflåseligt skab	5

Årskonference 2014

Få en diagnose af dine sikkerhedskulturer	6
En sikkerhedskultur i verdensklasse – for enden af Dupont-kurven og hvad så nu?	7
- og vi mener det!	8
Laver spørgeundersøgelse om sikkerhedskultur	10

PROGRAM ÅRSKONFERENCE 2014

Årskonference 2014

Tillid er godt – men kontrol er nødvendigt	15
--	----

TEMA: Hud

Huden rundt på 80 sekunder	16
Stor stigning i anmeldte hudlidelser	17
Hænder og fjender	18
Ta' handskerne på	20
PCB hører ikke til i skoler	22

ArbejdsmiljøNET

Arrangementer	22
Alt det vi kan sammen	23

Næste nummer april 2014

Deadline for materiale der ønskes optaget i bladet mandag den 31. marts 2014

Redaktør Søren Dam Nielsen, Larsen & Partnere, Juliesmindevej 8, 4180 Sorø, telefon 57 82 02 03, dam@0203.dk, www.0203.dk

Layout Michael Blomsterberg, Fingerprint reklame, www.fingerprint.dk

Tryk Rosendahls Mediaservice, Oddesundvej 1, 6715 Esbjerg N

ISSN 1904-755X

ISSN 1904-7568 (elektronisk udgave)

annoncer Rosendahls Mediaservice, www.rosendahls-mediaservice.dk
Mediakonsulent Jette Sterndorff-Jessen, 76 10 11 47, jsj@rosendahls.dk

Oplag 800 stk.

Redaktionen påtager sig intet ansvar for materiale, der uopfordret indsendes og eventuelt optages under indsenderens navn. Samtidig gøres opmærksom på, at det optagne ikke nødvendigvis udtrykker ArbejdsmiljøNETs holdning.

ArbejdsmiljøNET er trykt i et oplag på 800 og fordeles til ArbejdsmiljøNETs 550 medlemsvirksomheder; som typisk er repræsenteret i foreningen af bl.a. arbejdsmiljøledere og -konsulenter samt til arbejdsmiljømyndighederne, hovedorganisationerne og andre arbejdsmiljøaktører i Danmark.

Om ArbejdsmiljøNET

ArbejdsmiljøNET - Mødestedet for virksomhedernes arbejdsmiljøprofessionelle

Formand Eva Tauby, telefon 56 67 75 88

Sekretær Bente Nørgård, telefon 30 10 97 07,

info@arbejdsmiljonet.dk

www.arbejdsmiljonet.dk



ArbejdsmiljøNETs aktivitetskalender

Meld dig til arrangementerne og se udførlige programmer på www.arbejdsmiljonet.dk

13.05.2014

Temadag om mobning Region Nord

Tranbjerg (Aarhus Syd)



04.03.2014

Besøg på Flådestation Korsør



08.04.2014 - 10.04.2014

Årskonference 2014

Kolding



OBS! Til-melding senest 18.3.



Folkeskolereform & trivsel

BLIV IKKE HÆNGENDE I KLOKKESTRENGEN

Ret fokus mod det, der giver energi og lyst til at være med: **Børnenes fremtid**

Nogle skoler er stadig meget optaget af, hvor længe lærerne skal være fysisk til stede. Men da det er det afgørende stridspunkt i konflikten forud for folkeskolereformen, ligger der ikke meget lyst og energi til at bygge en ny skole i at grave i detaljer om lærernes arbejdstid. Derfor gør skoleledere og andre ansvarlige klogt i hurtigst muligt at vende fokus mod børnenes fremtid. Det er nemlig et emne, hvor alle involverede er fyldt med lyst og energi til at skabe noget. Sådan siger Bo Vestergaard, ledelses- og udviklingskonsulent, der er ved at stable et kursus i forandringsledelse på benene for skoleledere i Nordjylland.

- Min fornemmelse er, at medarbejderne stadig er frustrerede over arbejdstidsaftalen men også optaget af at få landet reformen på en god måde. Jeg tror, der er en positiv kerne at tage fat i, vurderer Bo Vestergaard.

Udskyder reformen

De skoler, som fortsat fokuserer på antallet af tilstedeværelsestimenter, har tendens til at udskyde opbygningen

af nye rammer og metoder. Når vi ikke engang ved, hvornår lærerne er her, så kan vi ikke gå i gang med at udvikle nye løsninger til hverdagen, siger de.

- Men de kan også vælge den tilgang til opgaven, at de jo kender formålet med reformen. De kan kigge på, hvordan de synes, børnenes hverdag skal være. Dermed kommer de i gang med noget, der er meget mere liv og mening i; børnenes trivsel og læring. Og ikke mindst begynder de at handle, anfører Bo Vestergaard. Han påpeger, at skolerne ikke skal vente længere - de skal i gang nu med at prøve nogle lokale løsninger for den nye skole af.

Fair proces

Skolelederne står med den afgørende udfordring, at de skal dæmpe lærernes frustration og skrue op for skabertrangen og engagementet. De skal involvere lærerne i at skabe fremtidens skole.

- Når man er med til at udvikle løsninger på noget, så får man blik for, hvad der er det muliges kunst. Man kan være mere tilfreds med resultatet, også selv om man som udgangspunkt ikke havde den store interesse, repeterer Bo Vestergaard fra den internationale forskning om forandringsledelse. Forskning han bl.a. har formidlet i sin seneste bog med titlen Fair Proces.

- Det er lige så vigtigt for folk, om processen er retfærdig, som at resultatet

er retfærdigt, refererer han videre fra teoriens enemærker.

- Mennesker er ikke modstandere af forandring. Men de kan blive det - eller de kan modsat blive aktive medskabere af forandring, siger han. Og det sidste er det, vi gerne vil have.



Svigtede lærere

Lærerne føler sig svigtet. Men når alt kommer til alt er det ikke den lokale skoleleder, der har behandlet dem uretfærdigt, mener Bo Vestergaard. Derfor bør lærere og skoleledere kunne finde sammen om konstruktivt at opbygge den nye skole.

Dog får skolelederne brug for nye kompetencer. De skal ikke drive en skole, men udvikle en. Det kan de bl.a. lære på Bo Vestergaards kurser.

- Det er også positivt at Undervisningsministeriet har oprettet et korps, der skal hjælpe skolelederne. Hvordan lede en større forandring? Hvordan styre uden at sætte ejerskabet på spil? Det er nogle af de store udfordringer, vurderer Bo Vestergaard. ■



Arbejds miljøuddannelsen 2014

Igen med **gennemførelsesgaranti** til kr. 4.175,- pr. deltager.
Eksklusive kurser (*) koster kr. 4.675,- pr. deltager.
30 forskellige byer i landet og på engelsk.

<p>Sjælland og øerne</p> <ul style="list-style-type: none"> *Amager *Farum Hillerød Kalundborg *Korsør *København Køge *Næstved *Roskilde Slagelse 	<p>Jylland</p> <ul style="list-style-type: none"> *Frederikshavn *Herning Hjørring Holstebro *Horsens *Randers Skjern Thisted Viborg *Aalborg *Århus 	<p>Syddanmark</p> <ul style="list-style-type: none"> Esbjerg *Kolding *Odense *Sønderborg Tønder *Vejle *Aabenraa
---	--	---

www.am-uddannelsen.dk Tlf. 70 107 706

Farvet forandring

Diskussionen om lærernes arbejdsforhold forplumrer de gode intentioner om en bedre skole for børnene i folkeskolereformen

Pjecen fra Arbejdsmiljørådet med 22 anbefalinger til virksomheder i forandring er kogt ind til en god cirka ti vigtige råd af den følgegruppe i Holstebro Kommune, som kigger på det psykiske arbejdsmiljø i den forandringsproces, folkeskolerne står midt i.

- Vi giver de involverede pjecen, men det er ikke sikkert, de får læst det hele. Derfor

følger vi op med dialog, fortæller Erik Carstensen på en telefonlinje fra Holstebro. Han er halvt arbejdsmiljøkonsulent, halvt pædagog i en SFO. Pjecen og dialogen er tiltrængt. Lærerne har ikke glemt det knusende nederlag sidste forår, hvor KL trumfede en ny arbejdstidsaftale igennem. Ej heller måden, det skete på: Kun et til det trættende gentaget udspil,

ingen forhandlinger. Og med regeringen som mere eller mindre usynlig magtmastodont som trofast allieret for KL.

- Enhver der har været gennem den forandring har vel en form for nag. Det sætter sine spor, mener Erik Carstensen. Blandt de meget væsentlige spor er, at diskussionen om lærernes arbejdstid forplumrer de gode intentioner i skolereformen.

- Intentionen er, at vi skal have bedre elever, ikke at lærerne skal være længere tid på skolen, vurderer Erik Carstensen.

Bænket uenighed

Bænket om forhandlingsbordet i Holstebro Kommune sidder parterne og kan på den baggrund have sværere ved at nå til enighed.

- Der er noget med timingen i forhold til konflikten. For forståelsen er udfordret. Den måde, man går ind i diskussionen om forandringerne er udfordret. Inden vi kommer i gang er det op ad bakke pga. de spor, som konflikten har sat. Det mærker man på den måde diskussionen foregår på. Ikke at arbejdsgiverne

siger, at nu kan de bare lære det. Men hvis vi ikke havde haft konflikten, havde man nok gået mere open-minded ind i diskussionerne, mener Erik Carstensen.

Ny virkelighed

Lærernes, skolernes og elevernes nye virkelighed efter sommerferien 2014 er en kendsgerning. Holstebro Kommune forsøger at gå til værks på en inddragende og åben måde. I flere arbejdsgrupper samarbejder ledelse, lærere og skolebestyrelser om en fælles fremtid. Andre kommuner, erfarer Erik Carstensen, går mere håndfast dikterende frem. Han forstår personligt lærernes skepsis, men peger på, at terningerne i skolens fremtid er kastet. Inden for det nyopståede verdensbillede er der i Holstebro Kommune igen plads til dialog - og det kan forhåbentlig være med til, at lærerne tager arbejdshandskerne på.

- Hvis man føler, man bliver inddraget og hørt, kan man godt skruer ned for sin skepsis, lyder det appellerende fra Erik Carstensen.

Måske er det med den invitation ikke for sent at genopfinde lysten til at forme skolen og dens fremtid. ■

Børnenes fremtid er det, folkeskolereformen handler om, siger arbejdsmiljøkonsulent og pædagog Erik Carstensen. Foto: Flickr.com/kongsvinger

PÅ KURSUS I ARBEJDSMILJØ

COWIS KATALOG FOR KURSER I ARBEJDSMILJØ, SIKKERHED OG SUNDHED I 2014 ER UDKOMMET.

Læs mere om arbejdsmiljøkurser – herunder den obligatoriske, den supplerende, den for koordinatore og nu også den for flyvende personale.

KONTAKT

Tlf. 56 40 49 04
maki@cowi.dk

LÆS MERE

www.cowi.dk/arbejdsmiljoe

Autoriseret arbejdsmiljørådgiver
Godkendt udbyder af
arbejdsmiljøuddannelserne

COWI



Lærer:

NU MED EGET AFLÅSELIGT SKAB

Gordisk knude: Nogle lærere vil diskutere højlydt i teams, samtidig med at andre pusler stille med at rette stile

19 skoler i Holstebro Kommune skal efter sommerferien udgøre den daglige arbejdsplads for kommunens lærere. Har de plads til det? Kan lærerne stille sig til tåls med løsningerne? En af de tilbagevendende diskussioner er, hvordan man på én gang skaber plads til samarbejdende og støjende teams på den ene side – og enligt siddende, koncentrerede stil-rettede lærere på den anden.

Fremtiden er teamforberedelse

I Holstebro tror arbejdsmiljøkonsulenterne ikke på en arbejdsplads til hver enkelt lærer.

- Fremtiden er teamforberedelse, siger arbejdsmiljøkonsulent Erik Carstensen.

- I arbejdsgruppen udfordrer vi 100-procents-dækning af arbejdspladser til lærerne. Det er den lokale kultur på skolerne, der skal bestemmes, men man skal undgå tunnelsyn på, at hver mand får sit eget kontor. I stedet bør man huske at give teamforberedelsen ordentlige rammer, vurderer han.

Lærerne vil gerne have begge dele, men det er nok ikke muligt. Økonomien strammer for meget. Løsningen peger derfor mere i retning af deleborde – og en personlig sfære, som ligger lokaliseret som et aflåseligt skab langs en væg.

Hvis enden på det bliver, at hver mand skal have sit eget kontor med egen "arkæologisk udgravning" af materialer, som Carstensen udtrykker det,

så er vi fysisk udfordret, bemærker han.

Omvendt er der skoler præget af faldende elevtal, som har rigeligt med lokaler.

Rolls Royce

Det er op til skolerne at købe inventar til lærerne. Som udgangspunkt vil der være et beløb på ca. 7.500 kr. til rådighed pr. lærer. Skolerne kan prioritere forskelligt.

- I princippet stiller vi en økonomisk ramme til rådighed, som giver mulighed for at etablere individuelle arbejdspladser. Men man kunne også bruge pengene til teamforberedelseslokaler med interaktiv tavle, forklarer Erik Carstensen. Under alle omstændigheder bliver det ikke en Rolls Royce-model, erkender han.

Arbejdsmiljøkonsulenterne anbefaler en 60-procents-dækning af arbejdspladser. Det eneste krav er, at arbejdspladserne lever op til arbejdsmiljøloven.

Arbejdsmiljøgruppen står til rådighed for de enkelte skoler, hvis de har brug for vejledning. ■

Efteruddannelse

Skab fremdrift i miljø- og arbejdsmiljøarbejdet

DTUs masteruddannelse i Miljø- og Arbejdsmiljøledelse (TML) sætter fokus på, hvordan du skaber fremdrift i miljø- og arbejdsmiljøarbejdet. En masteruddannelse i miljø- og arbejdsmiljøledelse giver dig kompetencer, der gør dig i stand til:

- at sætte miljø og arbejdsmiljø på dagsordenen
- at integrere miljø og arbejdsmiljøarbejde i ledelse og strategi
- at navigere og samarbejde i organisationer og netværk
- at lede forandringer inden for miljø og arbejdsmiljø
- at facilitere og rådgive i private og offentlige virksomheder
- at bruge teori og analyse som aktive værktøjer i dit daglige arbejde
- at forbedre samspejlet mellem myndighed og virksomhed

Bliv en del af et fagligt netværk, som består af over 300 tidligere og nuværende studerende fra Master i Miljø- og Arbejdsmiljøledelse.

Er du fx arbejdsmiljørådgiver, sikkerhedsleder, underviser, organisationskonsulent eller ansat i arbejdstilsynet eller i en miljømyndighed? Så er en Master i Miljø- og Arbejdsmiljøledelse skræddersyet til dine behov.

Adgangskrav: Minimum bachelorniveau og tre års relevant erhvervs erfaring eller mellemteknikeruddannelse suppleret med særlig erfaring.

Varighed: To års deltidsstudium med 16 undervisningsdage pr. semester (heraf fire lørdage).

KOM TIL INFORMATIONS MØDE

Informationsmøder afholdes 5. og 25. marts 2014 kl. 17 i Lyngby og 19. marts 2014 kl. 17 i Århus.

Du tilmelder dig via www.tml.dtu.dk, hvor du også kan læse meget mere om masteruddannelsen.

Kontakt os på tlf. 4525 6043 eller skriv en e-mail: tml@dtu.dk

Få en diagnose af dine sikkerhedsklimaer

Mål dit sikkerhedsklima: Afdelinger i samme virksomhed kan sagtens have forskellige sikkerhedskulturer – spørgeskema fra Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø kan give hver enkelt afdeling sin egen diagnose

Ingen målte trivsel for ti-femten år siden. Nu er det nærmest et must på alle arbejdspladser. Det er Pete Kines' forhåbning, at det vil gå samme vej med det spørgeskema Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire - der skal hjælpe virksomheder med at lave en diagnose af det lokale sikkerhedsklima, dvs. en gruppe medarbejders fælles opfattelse af ledelsens og gruppens måde at håndtere sikkerhed på i dagligdagen.

Pete Kines er seniorforsker ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Han har været med til at udvikle spørgeskemaet, som er fra 2009. Det er udviklet af de nordiske lande i et samarbejde finansieret af Nordisk Ministerråd. Men det har måske ikke helt fået den opmærksomhed, det fortjener.

Øresundsbroen

Det begyndte med en bro.

- Da vi byggede tunnelelementerne til Øresundsbroen, arbejdede danskere og svenskere side om side i blandede byggesjakk. Danskerne havde fire gange så mange ulykker som svenskerne. Vi var interesseret i at finde ud af, hvad forklaringen var, fortæller Pete Kines. En gruppe nordiske forskere, mig selv inklusive, fik penge til at udvikle spørgeskemaet, og over de næste fem-seks år tilpassede vi det, så det kunne bruges i alle fem nordiske lande.

Gå væk ulykker

Hvis det politiske mål om at have 25

procent færre alvorlige arbejdsulykker i 2020 skal nås, så er der ingen vej uden om at forbedre sikkerhedskulturen i danske virksomheder. Det kan spørgeskemaet bruges til.

- Vi kan tage temperaturen på virksomhedens sikkerhed og måle det, vi kalder sikkerhedsklimaet. Det betyder, at virksomheden får et øjebliksbillede af, hvordan medarbejdere og ledere opfatter sikkerheden på virksomheden. Så kan man højne sikkerheden med det samme og behøver ikke gå og vente på, at ulykkerne sker, fortæller Pete Kines.

Grupper

En del spørgsmål i spørgeskemaet handler om, hvordan grupper håndterer sikkerhed.

- Vi er meget interesserede i, hvordan medarbejderne fungerer som gruppe – og hvordan deres nærmeste leder er. Sikkerheden i gruppen kan være afhængig af, hvordan den nærmeste leder prioriterer sikkerheden i dagligdagen. På den måde kan en kultur godt være forskellig fra afdeling til afdeling i den samme virksomhed, siger Pete Kines.

Syv dimensioner

Syv sikkerhedsdimensioner er forskerne bag spørgeskemaet nået frem til på basis af internationale studier. Tre dimensioner handler om, hvor god ledelsen er til at håndtere sikkerhed. Fire går på medarbejderne og grupperne.

- Vi ved, at de syv dimensioner er dem, som har noget med sikkerhed at gøre, og som kan forudsige, hvor godt det kommer til at gå med virksomhedens sikkerhed. Det kan eksempelvis være ledelsens prioritering af sikkerhed – fx om de taler om sikkerhed med medarbejderne

i dagligdagen – og især om de gør det under tidspres, hvilket kan være ekstra afgørende, forklarer Pete Kines.

På mange sprog

Spørgeskemaet er indtil videre oversat til 25 sprog. Dels fordi danske arbejdspladser har mange fremmedsprogede medarbejdere eller afdelinger i andre lande, dels fordi interessen for skemaet fra andre lande har været mærkbar. Udgangspunktet er kulturen på det nordiske arbejdsmarked:

- Spørgeskemaet passer til normerne i de nordiske lande. Fx at det er vigtigt at inddrage medarbejderne, når virksomheden vil forbedre deres sikkerhed. Men vi skal ikke langt væk for at finde virksomhedskulturer, hvor de ikke har tradition for at involvere medarbejderne. Spørgeskemaet er stadig det samme uanset hvilket land, det anvendes i – og når det bliver brugt i Kina, er det måske noget, de kan lære af, vurderer Pete Kines.

At blive bedre

Omkring 130 virksomheder rundt om i verden – store som små – har meldt tilbage med resultater indsamlet med spørgeskemaet. Mens virksomheden bruger resultaterne til selvdiasnose, bruger forskerne det til at tegne et billede af styrker og svagheder ved fx den danske sikkerhedskultur.

Næste skridt er at hjælpe med at gøre virksomhederne bedre til sikkerhed.

- I NFA er vi interesserede i, hvad virksomhederne gør for at forbedre sikkerhedsklimaet, når de har lavet en måling. Vi ser ofte en masse papirarbejde og aktivitet i arbejdsmiljøorganisationen, men for de menige medarbejdere er dagligdagen den samme. Vi har derfor en antropolog på feltarbejde for at se på, hvordan sikkerhedsarbejdet ser ud fra medarbejdernes synsvinkel, fortæller Pete Kines.

Sammen med andre aktiviteter er spørgeskema og antropolog brikker, som skal bidrage til at finde løsninger på længere sigt. ■

De syv dimensioner

Spørgeskemaet giver svar inden for syv centrale områder:

1. Ledelsens sikkerhedsengagement og evner
2. Ledelsens delagtiggørelse af medarbejderne i sikkerhed
3. Ledelsens retfærdighed i sikkerhedsspørgsmål
4. Medarbejdernes sikkerhedsengagement
5. Medarbejdernes prioritering af sikkerhed og fravær af risikoaccept
6. Læring, kommunikation og tillid
7. Tillid til sikkerhedssystemets effektivitet

Læs om spørgeskemaet Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire på arbejdsmiljoforskning.dk

En sikkerhedskultur i verdensklasse:

ArbejdsmiljøNETs Get-together-aften på årskonferencen 2014 holdes i sikkerhedskulturens tegn. To britiske eksperter holder oplæg på baggrund af tilbagemeldinger fra arbejdsmiljøledere og -konsulenter i Danmark

For enden af Dupont-kurven - og hvad så nu?

Erik Johansen, Health and Safety Adviser, Novozymes A/S: Målinger af ulykker er som at styre ved at kigge i bakspejlet

Hvad nu? Novozymes A/S står i et tomrum efter mange års arbejde efter Duponts principper: Hvad skal virksomheden gøre for at komme videre? Det fortæller Erik Johansen, der er sundheds- og sikkerhedskonsulent, og som har arbejdet efter Duponts principper i mere

end 20 år. Novozymes arbejder videre på tre fronter: Ledelse og samarbejde, sikkerhedskultur og fremrettet risikovurdering.

I en virksomhed styret af moderne ledere er den enkelte medarbejders evne til selvledelse og innovation i højsædet.

- Det er rigtig let for en lovgivning at skrive, at sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er ledelsens ansvar. Men da alt arbejde foregår i selvstyrende grupper, så står der ikke en leder for bordenden og siger, hvad medarbejderne skal gøre. Det er et af de store issues, at ►



Hvor god er du til Hjerte-Lunge-Redning (HLR)?

Test dig selv på Laerdals Skills station på Årskonferencen 2014 og deltag samtidig i lodtrækningen om en attraktiv præmie.

Philips hjertestartere Ledende på verdensplan

- Taleguide
- Let at betjene
- Markedets hurtigste analysetid/afgivelse af stød (6-8 sek.)
- 8 års garanti



Hjertestarter HS1

Kræver børneelektroder



Hjertestarter FRx

Med børnenøgle

- Rosenkæret 31
- 2860 Søborg
- Tlf.: 70 111 333
- www.danskrandteknik.dk

Mød os på
Årskonferencen 2014



► lederne kommer til at stå i et dilemma: De vil gerne have medarbejdere, der selv tager beslutninger. Omvendt skal de fortælle medarbejderne, hvis deres fremgangsmåde var forkert. Det er rigtig svært at håndtere, og derfor er vi nødt til at kommunikere rigtig meget sammen, forklarer Erik Johansen.

En anden form for kommunikation skal bygge bro mellem forskellige former for sikkerhedskulturer, som lever side om side i virksomheden. For nogle medarbejdere er det en selvfølge, at man passer på sig selv og hinanden og ikke skyder nogen genveje. Andre medarbejdere har ikke så travlt med at følge de procedure, en høj grad af sikkerhed indbefatter – de passer bare deres arbejde, som de måske selv vil udtrykke det.

En tredje slags kommunikation er nødvendig for at få virksomheden til at hænge sammen.

- Der er ingen i virksomheder som vores, som har overblik over alle detaljer, så vi er nødt til at kommunikere sammen hele tiden, siger Erik Johansen.

Fremadskuende

Da ulykkerne forsvandt, fik firmaet et problem med, hvad man så skulle måle indsatsen efter. Men at måle antallet af ulykker er i forvejen en tilbageskuende aktivitet.

- Det er som at styre ved at kigge i bakspejlet, siger Erik Johansen.

Så nu fokuserer målingerne i stedet på, om uddannelsen er god nok og på, om alle risici, der kan opstå i fremtiden, er kommet på bordet, så de kan forebygges. Det er svært, for det er også risici, hvor luppen skal tages frem for at få øje på dem.

En sidste aktivitet, Erik Johansen nævner, er anerkendende feedback. I stedet for bare at påpege fejl over for kolleger skal medarbejderne lære at rose hinanden, når de ser nogen gøre noget godt.

- Det sker ud fra devisen om, at hvis man roser et menneske for noget, det gør, så får man mere af samme skuffe. Vi har det jo som børn alle sammen – bliver vi rost, så bliver vi ved med det, anfører Erik Johansen.

Dare to care kalder de det i Novozymes. ■

Din vigtigste opgave:



At passe på dig selv!

Din vigtigste



At passe på

Ninus Seistrup, arbejdsmiljøchef, DS Smith

Og vi mener det!

To arbejdsulykker med fravær på alle ti produktionssteder i Danmark er det laveste nogensinde hos DS Smith. Det går godt i øjeblikket, erklærer arbejdsmiljøchef Ninus Seistrup. Vi skal ikke mange år tilbage, for at det hed 10-12 ulykker med fravær pr. lokation.

Det kan vi takke medarbejderne for, lyder det beskedent fra Ninus Seistrup.

- Der er noget, der er lykkedes – det skal medarbejderne have ros for. Og så må jeg tage hatten af for ledelsen. Vi har tre prioriteter: Den første er sikkerhed, den anden

kvalitet og først som nummer tre kommer effektivitet. Jeg har selv været afdelingsleder i produktionen, og jeg

ved godt, hvad jeg selv prioriterede: At få kørt noget produktion igennem.

- Jeg tror, styrken ligger i, at jeg står og holder pep talk for medarbejderne, mens direktøren sidder i lokalet. Når jeg så siger, at første prioritet er sikkerhed, så rejser direktøren sig op og siger med kraftig

stemme: Og vi mener det!

Arbejdsmiljøprisen 2011

En anden væsentlig faktor er at

”Jeg har selv været afdelingsleder i produktionen, og jeg ved godt, hvad jeg selv prioriterede: At få kørt noget produktion igennem”

**NINUS SEISTRUP,
ARBEJDSMILJØCHEF, DS SMITH**



ste opgave:



dig selv!

Din vigtigste opgave:



At passe på dig selv!

DS Smith har netop hængt plakater op, som skal minde medarbejderne om den vigtigste opgave.

Din vigtigste opgave:



At passe på dig selv!

uddelegere opgaverne til så mange som muligt. En stor del af forklaringen på, at det daværende SCA Packaging, som i dag er opkøbt af DS Smith, vandt arbejdsmiljøprisen inden for arbejdsulykker i 2011, er, at Ninus Seistrup vendte det vanlige organisationsdiagram på hovedet, hvad sikkerhed angår.

- Ved I hvad, kære venner: Nu skal I være jeres egen arbejdsmiljørepræsentant, sagde Ninus Seistrup til medarbejderne.

- Vi satte alle i gang med at lave noget. Vi har involveret hver eneste medarbejder. Det kan ikke lade sig gøre, siger folk, når de hører det. Jo, man kan da forsøge, siger Ninus Seistrup.

Pep-talk

Succesen bunder i, at virksomheden i øjeblikket har gode arbejdsmiljørepræsentanter, vurderer Ninus Seistrup. Han

“En gang om måneden på alle fabrikker holder jeg møde med dem. Mødet varer kun en time, men når de går ud af døren, har de rank ryg, for så føler de, at de er med på vognen”

**NINUS SEISTRUP,
ARBEJDSMILJØCHEF, DS SMITH**

produktionssted med sin pep talk.

- Det er kun for at holde gejsten oppe – og så prøver man hele tiden at finde nye ting, vi skal arbejde med. Det nyeste er plakater, som hænger rundt om på fabrikkerne.

Ikke rende baglæns

Men kan man blive ved med at holde dampen oppe?

- Det kunne være meget interessant at få et indspark til, hvordan man holder hjulene i gang. Det gør ikke noget,

gør sit til at holde dem til ilden:

- En gang om måneden på alle fabrikker holder jeg møde med dem. Mødet varer kun en time, men når de går ud af døren, har de rank ryg, for så føler de, at de er med på vognen, fortæller han.

Hvert eneste år i januar og februar tager Ninus Seistrup rundt på hvert enkelt

at de står stille engang imellem – bare de ikke begynder at rende baglæns, bedyrer Ninus Seistrup.

I 2008 gik det pludselig den gale vej. Bare i Grenå havde de 14 ulykker med fravær. Ninus Seistrup kender årsagen: Ny teamorganisering.

- Folk skulle på samarbejdskurser og det ene med det andet. Det fjernede virkelig fokus. Så en af fremtidens opgaver er virkelig at holde fokus. Den største hæmsko er nok vores teamledere. De har så mange arbejdsopgaver, at man tror, det er løgn, siger Seistrup.

DS Smith har 740 medarbejdere i Danmark. ■

“En af fremtidens opgaver er virkelig at holde fokus. Den største hæmsko er nok vores teamledere. De har så mange arbejdsopgaver, at man tror, det er løgn”

**NINUS SEISTRUP,
ARBEJDSMILJØCHEF, DS SMITH**

Lene Kjellmann, HSE-manager, Coloplasts fabrik i Espergærde

Laver spørgeundersøgelse om sikkerhedskultur efter inspiration fra NFA

Lene Kjellmann synes ikke, det er helt rammende at betegne Coloplasts fabrik i Espergærde som værende for enden af Dupont-kurven. Spørgsmålet er, hvor mange danske virksomheder, som i virkeligheden er det.

Til foråret laver Lene Kjellmann en undersøgelse af sikkerhedskulturen på fabrikken.

“Der er ikke noget tryllemiddel – der skal en stor, samlet indsats til. Jeg ved ikke om de har det gyldne svar til mig – for det er sandelig ikke nemt – så havde vi gjort det for længe siden”

**LENE KJELMANN, HSE-MANAGER,
COLOPLASTS FABRIK I ESPERGÆRDE**

- Jeg vil godt være lidt mere målrettet i de tiltag, vi laver. Vi har haft et møde med Seniorforsker Pete Kines fra Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), som har været med til at lave et spørgeskema, der med 50 spørgsmål undersøger syv forskellige dimensioner af sikkerhedskulturen. Ved hjælp af det tegner man et edderkoppespind, der viser, hvordan man scorer på de syv

“Dupont-kurven ender i fælles sikkerhed. Hvordan kommer vi derhen? Hvordan får vi medarbejderne til at se sikkerhed som et fælles projekt?”

**LENE KJELMANN, HSE-MANAGER,
COLOPLASTS FABRIK I ESPERGÆRDE**

dimensioner. På den måde kan man få et overblik over, hvor man bør sætte ind. Samtidig får jeg noget materiale, jeg kan drøft med ledelsen. Det kan underbygge det, jeg i forvejen går og synes – men jeg behøver ikke længere nøjes med at synes det, fortæller Lene Kjellmann.

Spørgeskemaet, som NFA har oversat til mange sprog, har allerede været afprøvet på en Coloplast-fabrik i Ungarn. Hvis undersøgelsen går godt, vil Coloplast måske bruge skemaet mere systematisk på fabrikker rundt om i verden.

Intet tryllemiddel

Kan to britiske eksperter fortælle Lene Kjellmann noget, der kan vende op og ned på Coloplasts fremgangsmåde over for ulykker? Lene Kjellmann er i tvivl:

- Der er ikke noget tryllemiddel – der skal en stor, samlet indsats til. Jeg ved ikke om de har det gyldne svar til mig – for det er sandelig ikke nemt – så havde vi gjort det for længe siden.

De sidste trin

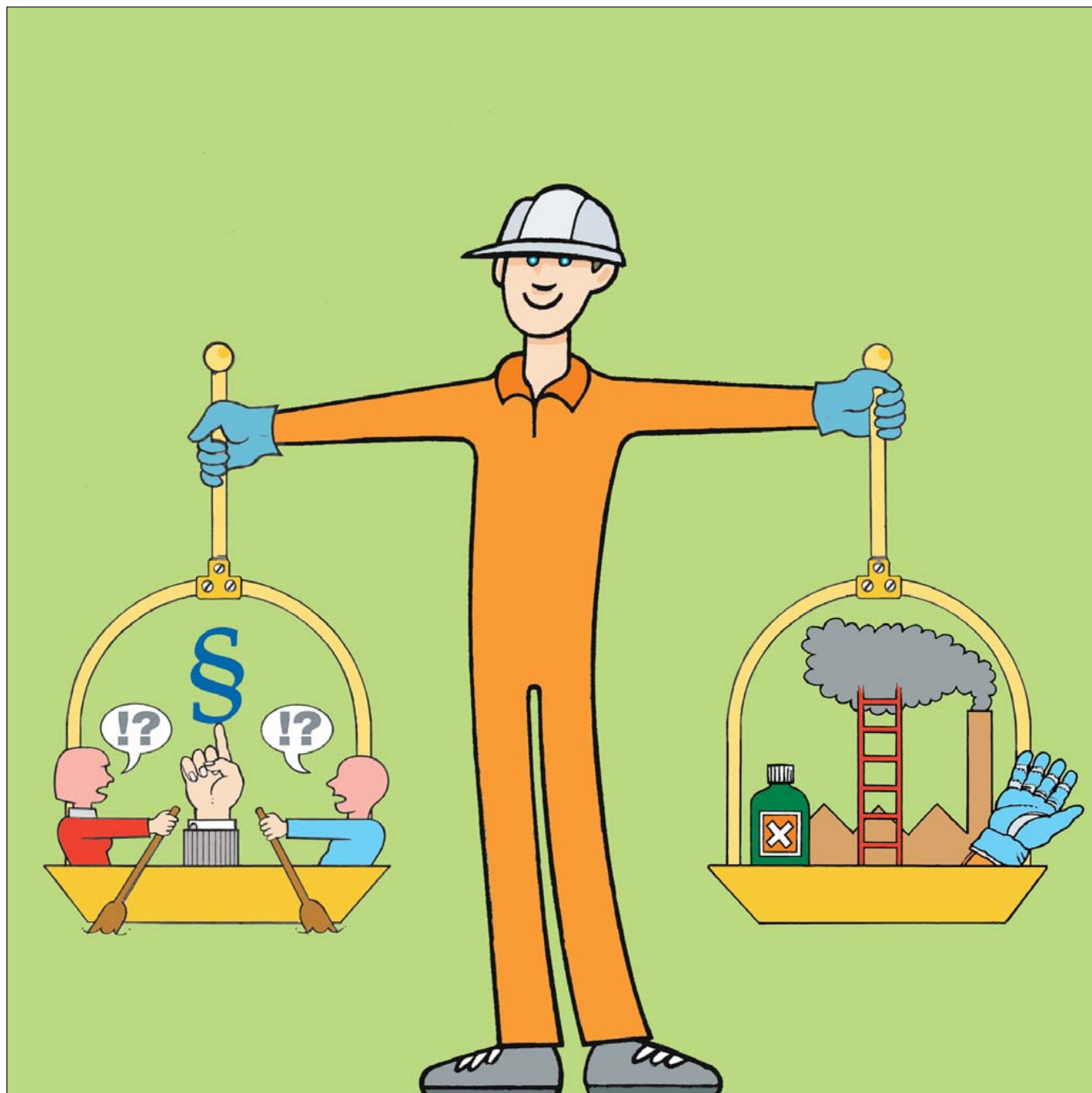
Men spørgsmålet om, hvordan man tager de sidste trin i Dupont-kurven kan måske være interessant.

- Dupont-kurven ender i fælles sikkerhed. Hvordan kommer vi derhen? Hvordan får vi medarbejderne til at se sikkerhed som et fælles projekt? Hvordan kommer man fra et individuelt ansvar til et fælles? At vi, hvis vi ser noget, der ikke er godt, lige hjælper vores kolleger – der måske har glemt eller ignorerer instruktionen? Det er en kulturændring, og det tager tid. Det er et langt, sejt træk. ■

“Hvis vi ser noget, der ikke er godt, lige hjælper vores kolleger – der måske har glemt eller ignorerer instruktionen? Det er en kulturændring, og det tager tid. Det er et langt, sejt træk”

**LENE KJELMANN, HSE-MANAGER,
COLOPLASTS FABRIK I ESPERGÆRDE**

FIND BALANCEN I ARBEJDSMILJØET



ÅRSKONFERENCE 2014

8. - 10. april på Comwell Kolding



arbejdsmiljø**NET**

Virksomhedernes arbejdsmiljøprofessionelle

TILMELDING OG PRAKTISKE OPLYSNINGER: www.arbejdsmiljønet.dk

TIRSDAG 8. APRIL

Gratis "Get-together-arrangement"
– med aftensmad, spændende oplæg, faglig snak og hygge.
Deltagerne betaler kun udgiften til overnatning!

20.00–21.30

Building a world-class safety culture: Challenges and lessons learned from companies on this journey

There is a dilemma in the safety business.

We all want our people to go home safe, and we know that accidents happen. Despite the best systems, the best people, and investment in safety, we are still injuring people.

Keeping people safe in work environments that demand higher production, and at lower cost, has drawn many global oil, gas, construction and manufacturing companies to our unique way of working.

In this 90 minute presentation we will share how we support clients in producing world class results and leave you with insights into how your company can do the same.

v/ Michael Leving Et Alan Palmer, JMJ Associates



Alan Palmer, JMJ's Europe Director, specialises in leading JMJ's Incident and Injury-Free®, High Performance™ and Performance Coaching. His work across Europe has seen breakthrough safety results across organisations such as Pfizer, Chevron, Shell and London Heathrow's T5 Project.



Michael Levin is one of JMJ's leading High Performance and safety consultants, supporting leaders and their teams in creating bold visions that catalyse their organization to produce breakthrough results. Michael has led engagements for Chevron, Maersk Oil, Shell Pearl and Rio Tinto.

ONSDAG 9. APRIL

08.30–09.30 Ankomst og registrering
Morgenkaffe og rundstykker

09.30–09.35 Velkomst og præsentation af ordstyrer
Lis Thodberg, Managing Partner, Sustainability and HSE.
v/ *Eva Tauby*, formand for ArbejdsmiljøNet.

09.35–10.35 Mød Arbejdstilsynets nye direktør
Hvordan fortolker AT ligestilling i arbejdsmiljøet, og hvorfor er ligestilling vigtigere end en balance / prioritering?
v/ *Arbejdstilsynets direktør*.

10.35–11.15 Kaffepause / Aktiv udstilling

11.15–12.30 Dialog i plenum under temaet:
Balancen mellem det fysiske og psykiske arbejdsmiljø
Hvordan tackles det?
Er vi klædt på til det?
Hvordan bliver vi det?
v/ *arbejdsmiljøchef Karoline Klaksvig, DA og arbejdsmiljøkonsulent Charlotte Bredal, FOA*

12.30–14.00 Stående frokost i udstillingen / Networking



14.00–14.45 Balance i fysisk og psykisk arbejdsmiljø
– MTAPV

Få inspiration til at arbejde med balancen mellem det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. DSB har valgt at kombinere en MedarbejderTilfredshedAnalyse (MTA) med den lovpligtige ArbejdsPladsVurdering (APV). Hvordan undgår vi, at den ene undersøgelse overskygger den anden?
Hvordan følger vi op?
Hør om hvilke fordele og ulemper DSB ser.
v/ *Ulla Siggaard*, arbejdsmiljøchef, DSB.

14.45–15.00 Kaffepause / Aktiv udstilling

15.00–15.45 Busy in balance

Hvordan bevarer vi indre ro i en verden fuld af forstyrrelser, forandringer og muligheder? Med inspiration fra nyere forskning indenfor neurologi og psykologi præsenteres enkle og konkrete metoder til at træne hjernen med det mål at opnå større stressrobusthed, øget indsigt og mere bevidste valg og vurderinger.
v/ *Kim Steen*, foredragsholder og mental sparringpartner, Corporate Care.

15.45–17.00 Kaffepause / Aktiv udstilling / Networking

17.00–18.00 Generalforsamling

18.00–19.00 Pause / Aktiv udstilling / Networking

19.00– Festmiddag

09.00–09.45 Balance i CSR

I arbejdet med CSR er der mange steder, hvor indsatsen skal afvejes, og det er ofte vigtigt at finde en balancegang mellem forretning og holdning, mellem kontrol og tillid og mellem udvikling og filantropi. Oplægget vil fokusere på, hvordan Bestseller forsøger at balancere disse områder i arbejdet med CSR.
v/ *Katrine Milman, CSR specialist.*

09.45–10.15 Kaffepause / Aktiv udstilling

10.15–11.15 Aktive Indlæg

1. Walk & Talk – møder med frisk luft

Hold møder under åben himmel og lad den friske luft styrke både din hjerne og din sundhed!

Det er budskabet bag Walk & Talk initiativer i hele verden. I Tryg har vi testet det!

v/ *Birgitte Kofod Olsen, CSR-chef, phd, TRYG.*

2. Anerkendelse i auditkulturen

Dialogen er det vigtigste element, når man gennemfører en audit. For at få den, for alle, bedste og mest fremadrettede oplevelse, kan auditorerne med stor fordel i højere grad benytte sig af en anerkendende tilgang. Auditorerne kan opleve, at auditees parader falder, og auditee kan opleve, at fokus drejer sig væk fra "Forbrydelse og Straf" til også at fokusere på det, som virker – for det er der altid noget, der gør! Det er det, virksomhederne skal lære af, og her spiller auditorerne en væsentlig rolle.

v/ *Kasper Mühlbach, ejer af EVALUESENSE ApS.*

3. How can you create great procedures?

In this workshop you will hear about how written procedures can be "translated" into visual process diagrams. Great information is information you can find when and where it is needed e.g. politics, definitions, abbreviations, roles and responsibilities.

This makes it simple and easy for the users to follow the procedures and thereby to eliminate deviations.

v/ *Dee Carri, Business Process Management Strategist, Torque Management.*

4. Kemi og ny mærkning

Hvorfor og hvordan erstatter de nye piktogrammer de gamle orange faresymboler? Hvorfor skal mit kemikalie mærkes "ætsende" efter de nye regler, når det tidligere var mærket "lokalirriterende"?

Hvad skal der stå på en korrekt CLP-etiket (farepiktogrammer, signalord, fare- og sikkerhedssætninger)?

Hvor længe må man bruge sine gamle etiketter?

Nogle deadlines for overholdelse af CLP-lovgivningen er allerede overskredet, andre er lige om hjørnet.

Find ud af, om du er helt up-to-date med CLP-reglerne.

Hvad er et eksponeringsscenario (ES),

hvad kan vi bruge det til og hvad siger lovgivningen?

v/ *Gitte Popp Schwabe, Operation Manager Chemicals, Bureau Veritas HSE.*



11.15–11.30 Pause

11.30–12.00 Sikkerhed blandt dyr og mennesker i Zoologisk Have, København

På en arbejdsplads som Zoologisk Have er sikkerhed et begreb, der tages meget alvorligt. Både dyr, medarbejdere og gæster skal selvfølgelig sikres, men hvordan arbejdes der med sikkerhed "bag kulisserne"?

Gode historier og eksempler danner ramme om dette foredrag, hvor der fokuseres på sikkerhedsforanstaltninger og adfærd hos dyr og mennesker i Zoologisk Have.

v/ *Susanne Bang, biolog, leder af kursusafdelingen i Zoo København*

12.00–12.45 Frokost / Networking / Aktiv udstilling

12.45–14.45 Livskvalitet, trivsel og drivkraft

"Nothing motivates more than feeling good, but not everything that feels good is good for us in the long run".

Hvad er livskvalitet, trivsel og drivkraft?

Og hvordan forener man de elementer for at skabe "high performance" på jobbet og privat?

v/ *Chris MacDonald*

14.45–15.30 Præmieoverrækkelse Kaffe og afslutning



UDSTILLERE

I den separate udstilling vil en række firmaer præsentere produkter inden for miljø og sikkerhed. Ved besøg på standene er der lejlighed til at deltage i en konkurrence med spørgsmål i relation til produkterne.

uvex

Chemi Control
sikkerhed gennem system

OPTI-SAFE

AntiSkrid[®]
mod glatte gulve – usynlig og slidstærk

CRECEA

SundTrivsel

Ergopartner
– oplev ny arbejdsglæde



SoundEar as

BUREAU VERITAS

plum

SIEMENS

ICM ArSiMa

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

procurator Dräger

COWI

synoptik BUSINESS

Dansk Brandteknik a.s.

Særkon Kommunikation

Stennevad A/S
En sikker samarbejdspartner



AM·GRUPPEN
Arbejdsliv og Mennesker

D-S Varmex A/S
Sikkerhedsudstyr A/S

deb

ALECTIA

WÜRTH

OPLÆGSHOLDERE



Lis Thodberg, biolog. Erfaren oplægsholder og rutineret underviser i virksomhedsmiljøarbejde på alle niveauer. Rådgiver indenfor biologiske problemstillinger, affaldsplanlægning, drift/produktion, miljøledelse, miljøkommunikation- og kvalitet, CSR og bæredygtig produktion.



Ulla Siggaard, civilingeniør, Ph.D. Kernekompetencer indenfor etablering af et sikkert og sundt arbejdsmiljø gennem udvikling af ledere og medarbejdere. Ulla har ansvaret for arbejdsmiljøet i DSB på koncernniveau. Afdelingen omfatter også uniformer og arbejds- og sikkerhedsbeklædning.



Kim Steen, cand. jur fra Kbh's universitet og Master i positiv psykologi fra Aarhus Universitet. Med afsæt i en karriere som advokat og topledere stiftede Kim Steen i 2002 Corporate Care med det mål at forebygge stress og fremme trivsel på individ- og organisationsplan.



Katrine Milman, cand.techn.soc., miljøplanlægger. Hun har arbejdet med CSR gennem det meste af sin karriere. De første mange år i Coop Danmark og senest som CSR-chef. Gennem det seneste år har Katrine arbejdet i BESTSELLER's corporate sustainability afdeling.



Susanne Bang er biolog. Har været i ZOO siden 1996. Derudover har hun arbejdet i felten med havpattedyr i bl.a. USA, Grønland og Norge. I Zoo er hun ansvarlig for såvel udvikling som afholdelse af fagkurser, foredrag og teambuilding for eksterne virksomheder.



Chris MacDonald, cand.scient i Human Fysiologi. Har en unik evne til at formidle budskaber, hvilket har gjort ham til en af landets mest populære foredragsholdere. Med humor og personlighed formår Chris at give alle fornyet inspiration og motivation til at skabe fysisk og mentalt overskud.



Karoline Klaksvig, arbejdsmiljøchef i DA. Har tidligere arbejdet centralt i Arbejdstilsynet og i Arbejdsskadestyrelsen. Karoline er medlem af bl.a. Arbejdsmiljørådet og bestyrelsen for Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.



Charlotte Bredal, cand. techn. soc., arbejdsmiljøkonsulent i FOA – Fag og Arbejde. Tidl. ansat i bl.a. Arbejdstilsynet. Primære arbejdsområde er psykisk arbejdsmiljø og generel varetagelse af arbejdsmiljø. Formand for programmet Psykisk arbejdsmiljø i Brancherådet for Social- og Sundhedsområdet.

Tillid er godt, men kontrol er nødvendigt

Bestseller har opstillet ambitiøse målsætninger om at producere tøj på bedre måder frem mod 2020. Forholdene vil blive bedre, men perfekt bliver det dog aldrig

20 by 20 hedder Bestsellers nye plan. Den familieejede virksomhed vil styrke arbejdet med at sikre ordentlige vilkår i produktionen af bomuld, metervarer og tøj blandt sine mange samarbejdspartnere i Østen. Det er en stor mundfuld. Bare i Kina har Bestseller 160 leverandører, som modtager tøj fra 400 fabrikker.

- Det er så komplekst. Man får aldrig 100 procent styr på det. Men det er klart, at ens indsats kan have et større eller mindre omfang, siger Katrine Milman, der er CSR-specialist hos Bestseller.

Målene

Planen rummer tyve mål, som skal opfyldes. Mål nr. 2 siger, at Bestseller vil have fuld transparens i leverandørkæden.

En leverandørkæde er ikke en fasttømret enhed, kommenterer Katrine Milman. Så fuld transparens får man aldrig. Men man skal så vidt muligt vide, hvem der laver hvad.

Mål nr. 6 siger, at alle fabrikker skal være sikre og sunde arbejdspladser. Det kan ikke sammenlignes med arbejdsmiljøarbejde på dansk grund.

- Tillid er godt, men kontrol er nødvendigt. I de lande, hvor vi får produceret, arbejder vi mest med, at man overholder nogle minimumskrav, fortæller Katrine Milman.

Familieværdier

Katrine Milman peger på, at det selvfølgelig var mere fremadskuende, hvis man med det samme kunne bede fabrikker, vaskerier og væverier om at indføre miljøledelse. Det er et niveau, man gerne vil nå en dag. Men det sker ikke i overmorgen, siger hun.

- Det ligger længere ude i udviklingsmodellen. Det kræver fabrikker med den rigtige indstilling. Folk, der tænker i udvikling i stedet for bare at gøre det, vi siger, anfører Katrine Milman.

Hun nærer særlige forventninger til de leverandører, Bestseller har et langvarigt forhold til. En del leverandører har været med næsten fra Bestsellers fødsel - tillid og tætte relationer er en del af de værdier, ejerfamilien lader smitte af på tøj-koncernen.

Audits og krav

Bestseller holder justits med leverandørerne gennem audits og forskellige krav til produktionen. Et eksternt firma står for at gennemføre audits. Kravene kan fx være, hvilke typer kemi, der må bruges i produktionen. Igen handler det om at opbygge tillid gennem langvarige relationer. Kemi kan blive slem hos leverandørernes underleverandører - som Bestseller ikke holder øje med. Det beder firmaet leverandørerne om. Men Bestseller laver test af, hvilke typer kemikalier, der er brugt til at fremstille tøj, som man kan konfrontere leverandører med.

- Vi arbejder på en anden måde end en dansk arbejdsmiljøleder. Vi kontrollerer, at leverandørerne opfører sig ordentligt, og at de har et sikkert arbejdsmiljø. Men det er klart, at vi står noget længere

væk - vi ejer ikke nogen fabrikker, siger Katrine Milman.

Samarbejde med konkurrenterne

Gennem de senere år er samarbejde med konkurrenterne blevet mere og mere fremtrædende. Et af eksemplerne er det storstilede Sustainable Apparel Coalition. Et samarbejde mellem tøj-koncerner, fabrikker, regeringer, NGO'er og eksperter om at sætte tal på den samlede miljøbelastning for et stykke tøj - fra bomuldsmarken til butiksvinduet.

- Måden at samarbejde med sine konkurrenter på er også lidt nyt. Selv om miljø nok

bliver et konkurrenceparameter i fremtiden, samarbejder vi altså om at dele informationer på det her område, fortæller Katrine Milman.

Samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen

Firmaet har drøftet, om arbejdsmiljø skulle være en del af CSR-afdelingen, da der er en del sammenfald i opgaverne. Ens er områderne dog ikke, oplever Katrine Milman:

- Min oplevelse er, at der er flere to-do-ting i arbejdsmiljøarbejdet. Det er relativt regelstyret, hvor CSR typisk handler om at gå ud over det, man skal. ■

Katrine Milman holder foredrag om balance i CSR på ArbejdsmiljøNETs årskonference 8. - 10. april 2014.

kompetent • dedikeret • præcis



Hvilken [hud] type er du?

- Typen der arbejder med tætsiddende handsker?
- Typen der arbejder i fugtige omgivelser?
- Typen der arbejder i snavsede miljøer?
- Typen der skal vaske hænder ofte?
- Typen der får skidt under neglene?
- Typen der arbejder i kulde?

Huden er et af vore vigtigste organer – og det største. Hold derfor huden i god form.

Spørg Lars om vores store program til hudrengøring og pleje.



Lars T. Jørgensen

Mobil 2835 8040

Mail ltj@procurator.dk

Mød Ole & Stig på årsmødet i Kolding

DS/EN ISO 9001:2008
DS/EN ISO 14001:2004
DS/OHSAS 18001:2008



Størevej 2 • 6705 Esbjerg Ø • Tel. 7611 5000
info@procurator.dk • www.procurator.dk

Huden rundt på 80 sekunder

Huden er menneskets største organ. På et voksent menneske vejer den omkring 3 kg og dækker en ca. 2 m² stor overflade.

Din hud danner en beskyttende barriere, som forhindrer bakterier og andre skadelige mikroorganismer og stoffer i at trænge ind i din krop.

Hvis din hud er meget tør eller beskadiget af en hudsygdom, kan det imidlertid ødelægge hudens barriere-effekt.

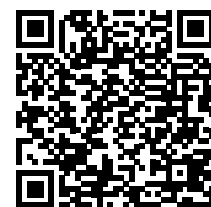
Huden sørger også for at holde på den væske, som udgør cirka 75 procent af din krop. Når hud ikke beskytter optimalt, fordamper der for meget vand fra huden, som så bliver tør og begynder at skælle og sprække.

Ved at smøre din hud med cremer, som tilfører den fugt og fedt, hjælper du huden med at genopbygge den beskyttende barriere.

“Er du klar over hvor vigtig huden egentlig er? Jeg tror ikke, folk til daglig går rundt og tænker på at huden beskytter os mod omgivelserne – men hvis vi ikke har den dør vi. Selv om dit hjerte pumper nok så fint – så kan du ikke leve uden din hud. Det kan man bruge som et argument for folk, når man forklarer dem, at de skal passe på – det er en helt anden konsekvens. Når man siger hud, så tænker de fleste allergi. Men hvis du tænker hud som værn mod omgivelserne – så er du ude i et meget større felt – den kan blive ætset, hullet, trykket, forbrændt.”

CHARLOTTE BREINHOLT, ASSOCIATE DIRECTOR ENVIRONMENT,
HEALTH, SAFETY AND SUSTAINABILITY AFFAIRS, BIOGEN IDEC

Nyttig info om eksem og hudallergi



www.videncenterfor-allergi.dk/userfiles/files/allergivejledning-2013.pdf

Bliv klogere på arbejdsmiljø

“Sæt fokus på trivsel under organisatoriske forandringer”, “Få øje på en kollega med stress” og “Nudging - gør det nemmere at ramme plet”. Det er de aktuelle arbejdsmiljøtemaer, som tre erhvervspsykologer fra CRECEA vil gøre dig meget klogere på, når CRECEA igen i år afholder arbejdsmiljøkonference.

CRECEA Konference 2014 bliver i år afholdt to steder:

Torsdag den 12. juni 2014 kl. 9-16 på Comwell Middelfart, Karensmindevej 3, Middelfart og
Torsdag den 10. september 2014 kl. 9-16 i København (nærmere adresse oplyses senere)

Læs mere om CRECEA Konference 2014 på www.CRECEA.dk, hvor du også kan tilmelde dig, eller ring på 70 10 86 00.



CRECEA Konference 2014

- Tilmeld dig nu

Stor stigning i anmeldte hudlidelser

Dobbelt så mange anmeldelser af hudlidelser til Arbejdsskadestyrelsen i 2012 som i 2006 skyldes nok ikke andet, end at arbejdstagere og læger er blevet mere opmærksomme, mener Jeanne Duus Johansen, daglig leder af Videncenter for Allergi. Der er ikke nye eksem- eller allergifremkaldende stoffer, som kan forklare en så brat stigning i anmeldelserne, vurderer hun. At der på nationalt plan har været minimalt fokus på hudproblemer i årevis er heller ikke noget træfsikkert bud på, hvorfor bunken af anmeldelser vokser.

Større fokus efterlyses

Men der burde være større opmærksomhed på hudsygdomme fra nationalt hold, mener Jeanne Duus Johansen. En tredjedel

af de anerkendte erhvervssygdomme har med huden at gøre. Jeanne Duus undrer sig over, at man fra nationalt hold har ladet et område, som berører et så stort antal mennesker, sejle sin egen sø så længe.

- Hvordan det er lykkedes at definere sig udenom, at det er et problem, man burde adressere – det er svært at forstå, erklærer hun.

Det skyldes selvfølgelig beslutningen om at prioritere indsatsen for arbejdsmiljø og satse på de områder, hvor der er størst problemer. Frem til 2020 er det arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø og problemer med muskler og skelet.

- Jeg vil godt kritisere to ting, siger Jeanne Duus til ArbejdsmiljøNET:

- Dels grundlaget for den beslutning. Den er ikke tilstrækkeligt begrundet set med faglige briller. Emnerne er valgt på baggrund af en international rapport. Men man er jo nødt til at forholde sig til, om oplysningerne i sådan en rapport er retvisende. Eksempelvis skal en sygdom anmeldes i Danmark, hvis der er mistanke om, at man bliver syg af sit arbejde. I andre lande skal man først anmelde en

Hudproblemerne hænger

I 2006 indløb der cirka 1.400 anmeldelser på hudsygdomme til Arbejdsskadestyrelsen. I 2012 lød tallet på cirka 2.900.

Godt 3.300 danskere sagde ja til at have haft hudproblemer i det forløbne år i NFA's spørgeundersøgelse Arbejdsmiljø og Helbred i 2012.

sygdom, når man er blevet syg. Det gør en stor forskel, forklarer Jeanne Duus.

- Jeg vil også stille spørgsmålstegn ved at prioritere de samme emner i mange år – det kan ende med, at de bliver overprioriteret, mener hun.

Lavthængende frugter

Inden for hudsygdomme er der lavthængende frugter, hvor man kunne komme meget langt for beskedne midler. Kigger man over grænsen til Tyskland, finder man et helt andet fokus på hudsygdomme. Tallene fra den sydlige nabo viser, at en indsats nytter. ■

Dräger

Sikkert gennem labyrinten af farlige stoffer

Dräger. Sikkerhed på arbejdspladsen.

Dräger hjælper dig med sikkerhedsløsninger i dit daglige arbejde. Vi tilbyder alt fra personlige værne midler, og åndedrætsbeskyttelse til den nyeste teknologi indenfor gasdetektion. Mød os på vores stand ved ArbejdsmiljøNET's Årsmøde i Kolding. www.draeger.dk



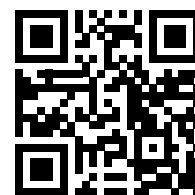
Dräger. Teknik for Livet.



Uden farver, konserveringsmidler og parfume

En kreds af arbejdsmiljøprofessionelle, der rådgiver om hudlidelser sendte i 2008 en række anbefalinger til det gode hudplejeprodukt på gaden.

Du kan finde deres anbefalinger hos NFA: <http://alturl.com/9nqz2>



Hænder og fjender

Pleje af hænder skal passe til det arbejde, de udfører.
Pas på ubeskyttede hænder, vådt arbejde og skadelige stoffer

Intet kan forhindre sprækker i en pergamenttør hud, hvis man ikke tager sig i agt. Cremer kan eksempelvis ikke erstatte handsker, når de er påkrævet. Og nogle kan være så allergiske over for bestemte stoffer, at sæbe, desinfektion eller creme ikke slår til. Ellers kan man nå langt med den korrekte behandling af hænderne.

- Du kan ikke 100 procent undgå problemer med hænderne, men du kan minimere og imødekomme skaderne meget. Nogle får ødelagt deres hud af olie og snavs. Andre er meget udsatte på grund af vådt arbejde, og atter andre vasker ofte hænder, og det er med til, at du kan få en dårlig hud, forklarer Lonnie Bøgeholm, kemiingeniør og produktchef hos Deb Swarfega A/S.

Afhængig af branche kan du gøre noget, inden det kommer så vidt.

Håndvask slider

På sygehuse, plejehjem og lignende steder, hvor hygiejne er essens, skal man så vidt muligt bruge hånddesinfektion

i stedet for vand og sæbe. Brug desinfektion, når du har synligt rene hænder, lyder devisen. Mange ganges håndvask hver dag slider på hænderne.

Det er ikke så vigtigt at bruge creme, som det var engang – og ikke så vigtigt som i fx levnedsmiddelindustrien. Det skyldes bl.a., at desinfektion har gjort håndvask sjældnere, og at desinfektionsmidlerne er tilsat glycerin eller andre blødgørende stoffer. Det gør, at hænderne får tilført fedtstof, og derfor er desinfektion meget mere skånsomt over for hænderne end sæbe.

Cremer i pauserne

I brancher, hvor hænderne ikke må overføre stofferne fra cremer til eksempelvis madvarer, må man sørge for at anvende en creme, der trænger hurtigt ind i huden. Derfor skal man ikke anvende de fedeste cremer på markedet. Men man kan gnide hænderne ind i en fed creme, inden man går hjem.

Førarbejdscreme

I nogle fag som fx metal- og mekaniker-

brancherne kan det være en god ide at give hænderne en solid omgang grunder – en førarbejdscreme – inden man går i gang. Godt med fedt i huden gør, at skidt og snavs ikke så let trænger dybt ned i porerne, og dermed bliver hænderne lettere at rense efterfølgende.

- Det kan være svært at gøre noget ved de mænd, der har dybe, sorte fuger i huden efter mange års arbejde på et værksted. Men creme kan hjælpe, fortæller Lonnie Bøgeholm.

Tidligere var mentaliteten en barriere – rigtige mænd smurte ikke creme på – og sådan kan det stadig være nogle steder, men det er ikke så udbredt længere.

Når hænderne er sorte af snavs, skal man bruge en håndrens og vaske efter med sæbe. Man afslutter med en fed creme.

Begrebet 'førarbejdscreme' har tidligere ført til den misforståelse, at fedtlaget fra cremen kunne erstatte en handske. Det kan det aldrig.

- Tidligere kunne virksomheder ringe og spørge, om vi kunne tilbyde dem en 'usynlig handske' – som førarbejdscremen blev kaldt. Men det giver forkerte associationer. En førarbejdscreme kan aldrig erstatte en handske, understreger Lonnie Bøgeholm.

Fjenderne

Creme, sæbe, desinfektion. Det er hændernes gode venner. Men selv blandt disse hændernes mest betroede lurer fjender som konserveringsmidler, farvestoffer og parfume.

- Det er almindeligt kendt, at de stoffer der hyppigst er årsag til allergi, er parfumer og konserveringsmidler, siger Lonnie Bøgeholm. Alle producenter skal overholde EU's kosmetikforordning. For at undgå eksem og allergi undgår man visse stoffer – og det er almindeligt at lave diverse test på hud, inden et produkt kommer på markedet.

Farver og parfume har ingen betydning for effekten.

- Det er kun et spørgsmål om, hvordan folk oplever det. Jeg råder altid til en

sæbe uden farve og parfume, fortæller Lonnie Bøgeholm.

Ingen interesse

Lige bortset fra om produktet er med eller uden parfume, så er det kun et mindretal, der interesserer sig for, hvad der er i de sæber, cremer og desinfektionsmidler, som benyttes på virksomhederne. Så selvom Lonnie Bøgeholm er godt tilfreds med, hvad Deb Swarfega putter i sine produkter, så er det ikke varedeklarationen, der sælger.

En flydende sæbe består først og fremmest af vand. Dertil kommer en række rensende ingredienser, overfladeaktive stoffer. Der kan være et fortykningsmiddel i og nogle konserveringsmidler, og endelig er der tilsat blødgørende stoffer og noget farve. Cremer er vand, blødgørende og fugtgivende stoffer, konserveringsmidler, og evt. fortykkelsesmiddel og parfume.

Valget

Står du med ansvaret for hændernes ve og vel gælder det først som sidst

om at vælge produkter, som passer til arbejdspladsen.

Sæben skal såmænd blot være rar at bruge. Desinfektionen kan i dag fås som flydende, gel eller skum, hvad der giver mere desinfektion på hænderne og lidt mindre på gulvet. Og cremen skal fremfor alt tilføre hænderne fedt. Hvis man skal have creme, hvor fedtstoffet trænger hurtigt ind af hensyn til det efterfølgende arbejde, skal man i de fleste tilfælde vælge en creme med lav fedtprocent.

Spørg medarbejderne

Det er langt hen ad vejen en smagssag, hvad man vælger. Ikke desto mindre bør du tage medarbejderne med på råd, anbefaler Lonnie Bøgeholm.

- Det kan skabe ballade, hvis man skifter creme eller sæbe bagom ryggen på medarbejderne. Det betyder rigtig meget, at medarbejderne er med til at prøve og vurdere produkterne og at de dermed har været medbestemmende til at fastlægge hudplejesystemet på arbejdspladsen, har Lonnie Bøgeholm erfaret. ■



**ENDELIG
EN MILJØMÆRKET
HÅNDRENS, DER HAR
BESTÅET HVERDAGSTESTEN**



Med Premium siger du farvel til både ekstremt snavs og opløsningsmidler

Hos Audi i Fredericia arbejder 27 mand hver dag med klargøring, service og reparation. De er begejstrede for Premium. Eller som værkstedschef Erling Pedersen siger: – Her er kun det bedste godt nok. Håndrensningen skal både være effektiv og skånsom mod hud og miljø. Premium gør hænderne rene, virker mild og udtørre ikke huden.

Audi har i samarbejde med Plum sat håndhygiejnen i system og anvender både håndrens, sæbe og creme før og efter arbejdet. Produkterne er naturligvis svanemærkede.

Skal vi hjælpe din virksomhed til en god og miljørigtig håndhygiejne?



plum

Kontakt os på tel. 6471 2112
info@plum.dk • www.plum.dk



Denne "Rullemarie" med det officielle navn *spill kit cart* er indført for lettere at kunne inddæmme og fjerne spild - stærkt sugende slanger, ruller og puder har erstattet granulatet, som er mere besværligt at have med at gøre, når det ligger spredt på gulvet efter at have suget en væske op.

Øjenskylllet er direkte monteret på hanen - nemt at bruge, også hvis man ikke kan se ret meget.



Der er første-hjælpskit ved alle indgange til laboratoriet.

Ta' handskerne på

De rette handsker, øjenskyllere og ventilering er godt, men de rigtige kompetencer skal følge med

Sara Bülow peger et øjeblik på et behersket sår på pegefingern. Såret er ikke meget at prale med, og hun har ikke engang fået det på arbejde, men det bedste, hun kan vise frem som bevis for, at arbejde kan være farligt for huden. Der sker ikke ret meget, som giver medarbejderne hudproblemer på laboratoriet på andensalen, afdelingen for chemistry hos virksomheden Biogen Idec, hvor den medicin, patienterne putter i munden, bliver analyseret. En medarbejder fik lidt rødme på hånden på et tidspunkt. Men den slags kan hurtigt ændre sig til langt værre ulykker i et rum fyldt med kemikalier.

Sara Bülow er arbejdsmiljørepræsentant. Biogen Idec fremstiller blandt andet medicin til sklerosepatienter. Sara Bülow er konstant på udkig efter nye remedier at omgås laboratoriets mange kemiske stoffer med omhu med. Men hun er også på jagt efter noget andet. Noget langt vigtigere: Mænd og kvinder af rette støbning. Som af

sig selv vælger de rette handsker til hænderne og påklister de nødvendige faresymboler på kolberne. Sara Bülow sandhed er, at hun allerede har disse mænd og kvinder omkring sig i afdelingen. Blot skal hun indfange deres opmærksomhed, så hun kan overbevise dem om fornuften i at beskytte huden under arbejdet. Så de selv tager ansvaret.

De tre handsker

Derfor oplyser Sara Bülow og arbejdsmiljøorganisationen kollegerne når der er nye, vigtige ændringer. På afdelingsmøder, på storskærme eller med kampanjer i kantinen. Eksempelvis da man indførte, at chemistry af sikkerhedsgrunde fremover ville have tre handsker at vælge mellem. Det var en ny, forenklet handkestrategi, og formålet var at skabe kompetence.

- Før kunne mine kolleger vælge mellem et utal af handsker. Men det gjorde det svært at vælge rigtigt, fortæller

Sara Bülow. Nu har hun lavet et skema over de 20 mest anvendte kemikalier og deres opløsninger. På skemaet kan man se, hvor længe det varer, inden handskens må give op over for kemikaliet. Ud fra skemaet kan man vælge en passende handke - og man kan let regne ud, hvor længe man kan bære samme handke, før den skal skiftes til en ny. Det er blevet nemmere og sikrere at træffe handkevalget.

Klistermærker ligger klar

En kemiker sidder og vejer et stof af ved en såkaldt sugkasse. Når hun er færdig, vil hun måske lave en vandig opløsning af stoffet. Tidligere ville hun sætte en håndskrevet lap på flasken, som beskrev indholdet. Det er slut nu, og endnu en risiko er strøget af listen.

- Hvad nu, hvis man ikke skriver pænt - eller hvis man ikke har undersøgt, hvor ætsende opløsningen er, spørger Sara Bülow. Der kunne ske fejl. Nu har et IT-system taget over. Det laver de helt



Sara Bülow med en af de transportvogne, som laboranterne kører alle kemikalier og opløsninger rundt på. Emnerne er anbragt i sænkede kasser, så flasker og dunke ikke vælter ud over gulvet. I et nyt laboratorium vil man så vidt det er muligt gøre transporten overflødig.



rigtige etiketter, som ligger klar for alle opløsninger i en mappe. De fortæller også om forholdsreglerne, hvis noget går galt.

- Etiketterne gør det simpelthen så nemt. Det er et ret stort ansvar, hvis man skal tænke over, hvordan flaskerne skal mærkes. Det behøver mine kolleger ikke længere, fortæller Sara Bülow.

Den store logistik

Men de største udfordringer venter om hjørnet. Biogen Idec skal lave flere laboratorieprøver. I løbet af 2014 skal afdelingen lave 40 procent flere analyser. Sara Bülow tager fat i en lille trappestige af metal.

- Selv noget så simpelt som en stige er registreret og skal tjekkes en gang om året. Vi er en amerikansk virksomhed. Vi går med livrem og seler. Vi må tage udgangspunkt i worst case. For vi bliver flere og flere. Vi skal producere mere, og det betyder ikke, at vi får mere plads, fortæller hun. Derfor går hun og virksomheden ned i mindste detalje med sikkerheden.

Virksomheden er dog ved at udvide laboratoriet. Rigtigt kringlet kan de nye lokaler give endnu stærkere arbejdsmiljøkort på hånden. Det er en af Sarah Bülows vigtige arbejdsopgaver.

Pult pr. prøve

I dag tøffer medarbejderne rundt med

flasker og pipettesæt med kemi i små vogne. De smider kemiaffald i ti-liters-dunke. 10-15 stykker fyldes hver uge. I det nye laboratorium kommer de til at spare mange skridt. De vil ikke længere skulle slæbe affaldsdunke. Og vognene vil blive næsten overflødige:

- I det nye laboratorium laver vi arbejdspladser baseret på hver enkelt analyse, så de relevante kemikalier står klar dér, hvor man skal bruge dem. Man får sit eget pipettesæt. Man ved selv, hvad der er spildt på det. Det handler simpelthen om at give folk noget mere ansvar, siger Sara Bülow.

- I det nuværende laboratorium er det én stor pærevælling, fortsætter hun. Én analyse kan foregå lige ved siden af en anden. Ting og sager kan blive rodet sammen og forbyttet.

Resterne fra analyserne skal medarbejderne hælde i én og samme spildtank.

- Det er noget lettere. Det bliver banebrydende for vores laboratorium, siger Sara Bülow. Mindre slæb, mindre arbejde, mindre risiko for eksponering.

Men mere brandfare – og derfor skal spildtanken opføres udenfor.

Den bæredygtige vej

Til slut en historie om bæredygtighed. Biogen Idec ligger i udkanten af Hillerød med udsigt til Frederiksborg Slot. Man kan også næsten kigge til Sverige. Alligevel kører firmaet indtil videre sine kemikalier til Kommunekemi i Nyborg. For at undgå unødige landevejskørsel med giftige væsker, overvejer de at gå over til at aflevere kemikalierne til det svenske Stena A/S på Amagerforbrændingen. ■



Vores viden er din sikkerhed

Kerodex - passer på dine hænder,
når vinteren kommer



ICM

ArSiMa

www.icm-arsima.com

PCB hører ikke til i skoler

Sundhedsstyrelsen fastholder i ny vurdering, at man bør begrænse mængden af PCB i indendørsluft

PCB ophober sig i kroppen og kan føre til en lang række helbredsproblemer på længere sigt. I en ny vurdering fra december 2013 siger Sundhedsstyrelsen, at der stadig er gode sundhedsmæssige grunde til at nedbringe høje værdier af PCB i indendørsluft. Sundhedsstyrelsen anbefaler at fokusere på steder, hvor børn, unge og kvinder i den fødedygtige alder opholder sig. Men styrelsen kommer ikke med skråsikre anvisninger på, om kommuner hellere i dag end i morgen bør gå i gang med at renovere PCB-holdige skoler.

Professor i arbejdsmiljø, Jens Peter Bonde, sagde i december, at der ikke er grund til at renovere skoler på grund af PCB. Han og en forskergruppe har gennemgået de rapporter, der beskriver mulige sammenhænge mellem PCB i arbejdsmiljøet og forskellige sygdomme, især kræftsygdomme. Sammenhængene er

ikke til at få øje på, selv ikke blandt mennesker, der har arbejdet på fabrikker, der fremstiller PCB. De har ellers været massivt udsat for PCB både i luften og i et vist omfang også direkte på huden.

Målbart

Det er en ekstremt kompliceret problemstilling, siger ledende embedslæge Henrik L. Hansen fra Sundhedsstyrelsen.

- Det er helt klart, at man får en målbart belastning, hvis man i længere tid går i et indeklima med PCB. Vi har ikke noget konkret svar på, hvad det så skal betyde i praksis. Men vi mener sådan set ikke, at PCB hører til i skoler. Det er med til at komplicere problemet, at den PCB, man får gennem luften, er en anden type end den, man får gennem maden. Ud fra et forsigtighedsprincip må man antage, at de PCB-former, man bliver udsat for i indeklimaet, også har en høj, sundhedsmæssig påvirkning, siger Henrik L. Hansen.

- Vi kan ikke svare på, hvad sundhedssomkostningerne er. Men det, at man uden videre kan dokumentere, at PCB ophobes, er en indikator for, at vi har et problem, mener han.

Sundhedsstyrelsen møder kritik af PCB-vurderingen både fra dem, der som Jens Peter Bonde mener, at man kan slå koldt vand i blodet og fra andre, som mener, vi i Danmark bør gøre langt mere langt hurtigere.

Brændeovnspartikler eller PCB

Mennesker er udsat for mange miljøpåvirkninger i dagligdagen. Om PCB bør stå forrest i køen, når samfundet skal nedbringe de skadelige effekter, vi omgiver os med, er et svært spørgsmål.

- Det er et relevant spørgsmål, og det er reelt set ikke muligt at besvare, siger Henrik L. Hansen.

Sundhedsfare

Ud fra mængden af PCB i indeluften grupperer man bygninger i fire kategorier af sundhedsfare. I det farligste tilfælde anbefaler Sundhedsstyrelsen, at man griber ind snarest, og at evt. beboere flytter inden for seks måneder. ■

Du kan læse mere på PCB-guiden.dk.

ArbejdsmiljøNET region Nord indbyder til

Temadag om mobning

- Arbejdsmiljøchef Mogens Nørgaard Hansen fortæller om TDC.
- Psykolog Eva Gemzøe Mikkelsen fra CRECEA fortæller om mobning.
- Herefter en beretning fra en person som har været offer for mobning.

Tid: 13. maj 2014

Sted: TDC, Sletvej 30, 8310 Tranbjerg, lokale 7-146

Nærmere program følger på hjemmesiden.

ArbejdsmiljøNET Region Øst indbyder til medlemsmøde på Flådestation Korsør

Sikkerhed og arbejdsmiljø på Flådestationen

Besøg Flådestation Korsør, se forholdene på et af Flådens skibe og hør hvordan der arbejdes med sikkerhed og arbejdsmiljø ved Søværnets Operative Logistiske Støttecenter Korsør

Tid: 4. marts kl. 13.00-16.00

Sted: Flådestation Korsør, Sylowsvej 8, 4220 Korsør

Max 30. deltagere. Der vil være kaffe/the og kage under arrangementet.



Skaf et medlem og **vind en præmie:**

Du kan vinde et gavekort på 500 kr. hvis du skaffer et nyt medlem til ArbejdsmiljøNET.

 Klip kuponen af og giv til en ven

arbejdsmiljøNET

Alt det vi kan sammen



ArbejdsmiljøNET er netværket om arbejdsmiljø for arbejdsmiljøprofessionelle på private og offentlige arbejdspladser.

Uofficiel uddannelse

Der findes ingen officiel uddannelse til arbejdsmiljøleder - men der findes en uofficiel. Deltag i ArbejdsmiljøNETs temamøder og årskonference - så bliver du godt klædt på til dit arbejde.

Møder og årskonference

ArbejdsmiljøNET holder cirka ni årlige møder fordelt over hele landet. Hvert år i april holder vi årskonference over to dage i Kolding.



Arbejdsmiljøledelse er vores arbejde. Er det også dit? Så vil vi gerne byde dig indenfor.



Bliv ringet op

Lad vores erfarne netværkssekretær kontakte dig, hvis du vil vide mere eller har spørgsmål til netværksgruppen ArbejdsmiljøNET.

Send en SMS til: 30 10 97 07

Kontakt os

Har du spørgsmål, er du velkommen til at ringe eller skrive til os.

T: +45 86 11 04 11
E: info@arbejdsmiljonet.dk

Mød os

Deltag på prøve på et af vores gratis temamøder, der afholdes flere steder i landet. Se mødeoversigt på www.arbejdsmiljonet.dk/aktiviteter eller scan dig ind på ArbejdsmiljøNETs mødeoversigt.

Giv et **gratis** eksemplar af ArbejdsmiljøNET til en kollega

Få en stak gratis blade til uddeling blandt dine arbejdsmiljøprofessionelle kolleger. Vi har et begrænset antal overskydende eksemplarer af dette nummer af ArbejdsmiljøNET liggende, og du kan få nogle stykker gratis. Vi betaler porto.

Ring til ArbejdsmiljøNET på tlf. 86 11 04 11 - eller send en email til info@arbejdsmiljonet.dk





Kom til gratis eftermiddagsmøder

Håndtér konflikter

Møderne om konflikthåndtering foregår i:

Århus, onsdag den 7. maj kl. 13-15,
hos Radisson Blu Hotel, Margretepladsen 1

København, mandag den 26. maj kl. 13-15,
hos Dansk Erhverv, Børsen, Slotsholmsgade

Forebyg mobning

Møderne om forebyggelse af mobning foregår i:

Middelfart, mandag den 2. juni, kl. 13-15,
hos Outforce, Strandvejen 7

København, tirsdag den 3. juni, kl. 13-15,
hos HK Hovedstaden, Svend Aukens Plads 11

Forebyg stress

Møderne om forebyggelse af stress foregår i:

Middelfart, tirsdag den 28. oktober, kl. 13-15,
hos Outforce, Strandvejen 7

København, torsdag den 23. oktober, kl. 13-15,
hos DI - Dansk Industri, H. C. Andersens Boulevard 18

Aalborg, onsdag den 5. november, kl. 13-15,
hos HK Nordjylland, Gartnervej 30



Oplægsholderne

Coach og konfliktmægler Marianne Lassen er oplægsholder på møderne om konflikthåndtering og stress. Marianne deler ud af sin viden og erfaring med at håndtere konflikter og forebygge stress gennem målrettede og konstruktive indsatser. På formidlingsmøderne bliver deltagerne også præsenteret for BAR Kontors værktøjer, som gratis kan bruges i egen virksomhed i arbejdet med at forebygge stress og håndtere konflikter.

Erhvervspsykolog Eva Gemzø Mikkelsen har stor erfaring med at forebygge og håndtere mobning. Eva er oplægsholder på møderne om mobning, hvor hun har fokus på forebyggelsesdelen og deltagerne bliver præsenteret for konkrete tiltag, som kan praktiseres på egen arbejdsplads. Deltagerne bliver ligeledes præsenteret for BAR Kontors værktøj, hvis styrke er at få en dialog omkring mobning og hvordan det kan forebygges på egen arbejdsplads.

Målgruppe

Målgruppen for arrangementet er både leder- og medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen fra private kontorarbejdspladser. Andre interesserede er også velkomne.

Det får I ekstra på dagen

Vi serverer koldt og varmt at drikke samt frugt og kage. BAR Kontor tilbyder en bred vifte af vejledninger og værktøjer om arbejdsmiljøet på kontorarbejdspladser. Materialerne vil være tilgængelige på møderne og BAR Kontors arbejdsmiljøkonsulenter Camilla Bogetoft Andresen og Heidi Lisette Bille vil i den forbindelse være behjælpelige med at besvare spørgsmål.

Sådan tilmelder du dig

Gå ind på www.barkontor.dk og udfyld tilmeldingsblanketten. Der bliver tale om "først til mølle princippet" i forhold til deltagelse.

Vi ser frem til at møde jer!