

SVERIGE VISER VEJEN

TRÆNGER ARBEJDSMILJØET PÅ CHRISTIANSBORG TIL ET EFTERSYN?

HVAD ER TRYGHED FOR EN STØRRELSE?

**HVAD BETYDER KOMPETENCEPÅBUD FRA
ARBEJDSSTILSYNET I PRAKSIS?**

ER ARBEJDSMILJØ OGSÅ FOR POLITIKERE OG SPORTSUDØVERE?

Så er efteråret er over os. Ude i samfundet er alt efterhånden ved at vende tilbage til normaltilstanden, og pandemien synes afsluttet – også selv om forskere har udtalt, at der i løbet af efteråret vil komme stigende smittetal blandt især børn og unge.

Men intet tyder på, at vi skal gennemgå en tredje nedlukningsperiode. De fleste er enige om, at corona er et fænomen, som kommer til at følge os de næste to-tre år, og derfor virker det også som et fornuftigt tiltag at tilbyde ældre og udsatte gruppe et tredje stik.

For kan vi som samfund holde til endnu en nedlukning? Først nu er de fleste af os ved at vænne os til at være tilbage på den fysiske arbejdsplads. Ingen ønsker vel for alvor at vende tilbage til de mørke nedlukningsmåneder med lukkede butikker og kulturliv.

Til gengæld er vi blevet rigere på erfaringer. Vi har oplevet, at hjemmearbejde og online-møder faktisk fungerer fint i rigtig mange sammenhænge, ligesom de fleste ledere har måttet konstatere, at produktiviteten ikke er blevet mindre. Mange steder snarere tværtimod.

Sommeren har som altid budt på agurketid. Det er svært for aviserne at fylde deres spalter, og flere magasiner holder en sommerpause. Det gælder også på arbejdsmiljøområdet, hvor bøgerne bestemt ikke har gået højt. Derfor har vi i denne udgave af vores magasin valgt at sætte fokus på nogle af de emner, som optog os i sommerens løb.

I Folketinget valgte den radikale leder Sofie Carsten Nielsen i sin ordførertale ved Folketingets afslutningsdebat i juni at tage arbejdsmiljøet blandt folkevalgte og deres ansatte op – og blev straks angrebet fra flere sider.

Men er der noget om snakken? Kniber det med arbejdsmiljøet? Vi forsøgte at komme lidt nærmere på emnet, men uden held. Kun én politiker var faktisk parat til at løfte lidt af sløret – andre forholdt sig trods flere rykkere tavse.

Et andet emne er arbejdsmiljøet inden for sportens verden, hvor spillerne i FC Esbjerg denne sommer fik nok af deres træner. Men hvilke regler gælder i grunden i den professionelle sportsverden, hvor spillere ofte handles for millionbeløb? Hvad kan spillerne forvente, og hvor kan de gå hen, hvis det kniber med arbejdsmiljøet? Også dette emne har vi talt med en forsker om.

Endelig er der vores egen verden i ArbejdsmiljøNET. Vi var ikke fysisk til stede på årets folkemøde i Allinge på Bornholm – men vi bidrog med en onlinedebat om forebyggelse af arbejdsulykker i byggeriet. Og her betaler det sig måske at kigge over Øresund.

Endelig kan du i dette nummer læse om rådgivningspåbuddet, der siden 1. april i år er blevet erstattet af kompetencepåbuddet, og om vores kommende konference i Kolding i april næste år. Lad os krydse fingre for, at de normale tilstande denne gang er kommet for at blive. Lad os glæde os over, at vi kan skifte skærmen ud med det fysiske møde. Det er nu en gang sådan, vi fungerer bedst.

*Charlotte Breinholt,
formand*

Udgivet september 2021
ArbejdsmiljøNET

**ANSVARSHAVENDE
REDAKTØR**
Charlotte Breinholt

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

I REDAKTIONEN
Charlotte Breinholt, Stig Holm, Catrine Eisenreich, Lars Lindskov, Sandra Nielsen, Julie Christophersen, Trine Schwartz Bokkenheuser, Nadja Nørgaard Bach, Karsten Lorentzen, Marlene Staugaard

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

OPLAG
450

INDHOLD

SIDE 4

**MENTAL TRIVSEL OG BEDRE
ARBEJDSMILJØ ER PÅ VEJ FREM I
ELITESPORTEN**

SIDE 8

**TRÆNGER ARBEJDSMILJØET PÅ
CHRISTIANSBORG TIL ET EFTERSYN?**

SIDE 11

NYT FRA BORGEN

SIDE 12

NYT FRA REGIONERNE

SIDE 13

**SVERIGE VISER VEJEN FOR
LØSNINGER TIL FOREBYGGELSE
AF ARBEJDSULYKKER I BYGGE- OG
ANLÆGSBRANCHEN**

SIDE 16

**HVAD ER TRYGHED FOR EN
STØRRELSE?**

SIDE 19

**NU GIVER ARBEJDSSTILSYNET
KOMPETENCEPÅBUD - HVAD
BETYDER DET I PRAKSIS?**

SIDE 20

KONFERENCEN 2022

SIDE 22

MØD BESTYRELSEN

Det talte vi om i sommer – **MENTAL TRIVSEL OG BEDRE ARBEJDSMILJØ ER PÅ VEJ FREM I ELITESPORT**

I sommeren 2021 blussede en konflikt i FC Esbjerg op i lys lue, da Spillerforeningen endte med at melde boldklubben til Arbejdstilsynet. Det er første gang nogensinde, at en fodboldklub er blevet meldt til tilsynet, men ikke første gang vi hører om hårde forhold i elitesporten. Ifølge ekspert i elitesport er fokus på mental trivsel på eliteniveau dog på vej frem

Af Sandra Nielsen





Den 9. juli blev fodboldklubben FC Esbjerg sendt på bænken af spillerne.

Historien om en arbejdskultur fyldt med verbale ydmygelser, fysisk vold, udskamninger i plenum og et træningsprogram, der gav spillerne skader frem for at styrke dem, væltede frem i medierne.

Og da historien først var ude, var den ikke til at slippe. Beskyldningerne om henholdsvis dårligt arbejdsmiljø og dovne spillere, der ikke passede ind i klubbens miljø, fæg i medierne mellem de to parter og kulminerede den 15. juli med, at Spillerforeningen meldte klubben til Arbejdstilsynet.

Ifølge direktør for Spillerforeningen, Michael Sahl, var kulturen nemlig så grel og modviljen mod at ændre den så høj, at der måtte udefrakommende til at afhjælpe situationen. Han sagde den 15. juli til Ekstra Bladet, at "Spillerforeningen var nødsaget til at gå videre med sagen, fordi der nu er behov for klart og tydeligt at sige fra over for en kultur eller bare en tendens, hvor dine personlige rettigheder som ansat i Danmark – og som menneske – bliver udfordret."

Sagen endte med, at den pågældende cheftrener, der var hovedpersonen i sagen, valgte selv at sige sin stilling op efter kun syv uger på posten.

I elitesport er der ikke det samme fokus på arbejdsmiljø, som der er på almindelige arbejdspladser. Her er normalen, at man konstant skubber tingene til grænsen i forhold til at præstere.

Carsten Hvid Larsen, Ph.D.

Associate professor, Institute for Sport Science and Clinical Biomechanics

ARBEJDSMILJØ TALER MAN IKKE OM I ELITESPORT

Historien er speciel, fordi der traditionelt set ikke bliver talt om arbejdsmiljø i elitesportsverdenen, og der umiddelbart ikke er noget fortilfælde med sager, hvor Arbejdstilsynet bliver tilkaldt til et elitesportshold. Det fortæller

PhD og associate professor på institute for sport science and clinical biomechanics på SDU, Carsten Hvid Larsen.

– I elitesport er der ikke det samme fokus på arbejdsmiljø, som der er på almindelige arbejdspladser. Her er det normalt, at man konstant skubber tingene til grænsen i forhold til at præstere. Det eneste andet sted, hvor man ser denne tendens, er i toppen af erhvervslivet, hvor der også er et eviggyldigt krav om at præstere bedre og bedre, fortæller han.

Han uddyber dog, at det langt fra er normen, at man skal finde sig i chikane i elitesportsverdenen.

– Selvom tonen måske er mere skarp, er det ikke et normalt billede på elitesportsverdenen, at man chikanerer hinanden. Sagen fra Esbjerg er i den forstand ekstraordinær, også fordi Spillerforeningen i sidste ende valgte at melde klubben til Arbejdstilsynet, og det gjorde de, fordi det var et ekstra groft eksempel på en udenlandsk træner, der ikke forstod den danske kultur.

Navnlig i fodbold er forventningerne dog ekstremt høje, fordi sporten er allemandseje. Stort set alle har en holdning til klubber og resultater, hvilket ifølge Carsten Hvid Larsen øger presset markant.

- Der er et meget stort pres om at vinde hver gang fra fans, sponsorer og i medierne, og derfor har superligatrænere også en ekstrem kort snor til at vise resultater. Derfor er der naturligt en hårdere tone i elitesport, navnlig i fodbold, som er en sport, der er allemandseje, fortæller han og tilføjer:

- I sportsklubber har der traditionelt ikke været fokus på, at man skulle bruge ressourcerne til at sikre arbejdsmiljøet.

ØGET FOKUS PÅ MENTAL TRIVSEL

Selvom der traditionelt ikke har været fokus på arbejdsmiljø i elitesport, er der dog ifølge Carsten Hvid Larsen i stigende grad fokus på det.

I 2019 kickstartede DR en diskussion af elitesvømmernes arbejdsforhold med en dokumentar, hvor det kom frem, at offentlige vejninger og nedladende kommentarer fra landstrænere var hverdag for de danske elitesvømmere - med spiseforstyrrelser, depression og angst til følge for mange af svømmerne. Sagen endte med en uvildig undersøgelse af Kammeradvokaten, der konkluderede, at Dansk Svømmeunion og Team Danmark svigtede deres ansvar.

- Der er løbende gennem de sidste fem år kommet et større fokus på elitesportsudøvernes trivsel, og det er kun øget med svømmesagen. Der kom ikke kun fokus på det fra elitesportsudøverne selv, der begyndte at tale om det, men også fra vores omkringliggende lande, der

begyndte at have undersøgelser af deres elitesportsudøveres mentale helbred, og der dannede sig et billede af en branche med stigende angst og depression, siger Carsten Hvid Larsen og tilføjer:

Meningen er, at elitesportsudøvere ikke kun skal træne deres fysik - de skal også træne deres mentale robusthed som en færdighed, for det er langt hen ad vejen noget, man udvikler.

Carsten Hvid Larsen, Ph.D.

Associate professor, Institute for Sport Science and Clinical Biomechanics

- Navnlig hos Team Danmark, men også i hele branchen er man derfor begyndt at kigge meget mere på atleten som en hele person - og ikke bare deres performance. Meningen er, at elitesportsudøvere ikke kun skal træne deres fysik - de skal også træne deres mentale robusthed som en færdighed, for det er langt hen ad vejen noget, man udvikler - for at kunne håndtere de ekstreme krav, de ligger under. Elitesportsverdenen er nemlig stadig en hård verden, hvor det at skubbe sine grænser, blive udsat for meget modgang og mange pengefolk med høje krav er involveret er vilkårene.





TRÆNGER ARBEJDSMILJØET PÅ CHRISTIANSBORG TIL ET EFTERSYN?

Af Karsten Lorentzen

Da den radikale leder Sofie Carsten Nielsen holdt sin ordførertale ved Folketingets afslutningsdebat den 2. juni, gav det genlyd i medierne. Det handlede måske mindre om folketingsårets politiske resultater end om arbejdsmiljøet for de folkevalgte -eller måske alligevel ikke

"Hører jeg hjemme i politik"? Med det spørgsmål indledte den radikale leder sin ordførertale. Forud var gået et mildt sagt turbulent år for lederen eget parti, som indtil dags dato har været hjemsegt af den ene sag om seksuelle krænkelse efter den anden.

Men Sofie Carsten Nielsens kritik stak dybere end bare dagen og vejen. Hun havde også et ærinde, der rakte ud over hendes eget partis problemer; Men Folketinget som helhed – blandt andet med en konstatering af, at ti folketingsmedlemmer siden valget i 2019 har været sygemeldt med stress på grund af deres arbejde.

Vi har virkelig brug for folk som dig, men orker du at blive? For tempoet er højt, og forhandlingerne er mange – det ved vi, møderne er uendelige.

Sofie Carsten Nielsens

Politisk leder for Radikale Venstre

– Jeg bliver bekymret, når jeg ser dygtige hr. Alex Vanopslagh tage både sit partis overlevelse og en stresssygdom på skuldrene, og faktisk også, når jeg ser initiativrige hr. Tommy Ahlers drukne i endeløse spinprocesser. Der tænker jeg: Vi har virkelig brug for folk som dig, men orker du at blive? For tempoet er højt, og forhandlingerne er mange – det ved vi, møderne er uendelige.

DRUKNET I POLITIK

Kort tid efter viste Tommy Ahlers (V), at han ikke orkede mere. Han forlod Folketinget. Men som en del af ærinde måske ikke var politisk, så blev det af andre opfattet som præcis dette. Jens Rohde, som forinden havde skiftet parti fra Det Radikale Venstre til Kristendemokraterne, betegnede Sofie Carsten Nielsens tale som rent hykleri – og så gik der straks traditionel politik i den:



Christian Juhl: Enhedstens beskæftigelsesordfører var den eneste af Folketingets beskæftigelsesordførere, som vendte tilbage på ArbejdsmiljøNETs henvendelse om arbejdsmiljøet i Folketinget og på Christiansborg

- At fru Carsten Nielsen forsøger at fremstille sig som frontkæmper for en bedre arbejdskultur og mindre stress på Christiansborg virker umiddelbart sympatisk, men det står i skærende kontrast til det dokumenterbare forhold, at der næppe er nogen politikere gennem de senere år, som så aktivt har dækket over en bizar arbejds- og krænkelsekultur i toppen af sit parti, skrev Jens Rohde på Facebook.

Og sådan døde debatten faktisk lidt hen. Ingen havde lyst til at stikke næsen for langt frem. Men hvordan forholder det sig så med arbejdskulturen på Christiansborg – måske en af landets mest komplekse arbejdspladser, hvor de folkevalgte og medierne er de faste omdrejningspunkter?

FLERE FORSKELLIGE ARBEJDSPLADSER

Denne artikel skulle faktisk have været

en af de "sædvanlige" rundspørge-artikler, men sådan gik det ikke – og hvorfor i grunden?

Ja, hvis man tager selve Folketingets administration, er de underlagt samme ordnede arbejdsmiljømæssige rammer som andre offentligt ansatte. Der er tidsregistrering, tillidsfolk, arbejdsmiljøkonsulenter og et klart, struktureret ledelseshierarki. Anderledes forholder det sig med de politiske partier, som i princippet er private virksomheder, men med vidt forskellige tilgange til tingene.

MANGLENDE POLITIKERSVAR

Meget omkring arbejdsmiljøet på Christiansborg er baseret på rygter – det hedder sig, at nogle partier betaler deres medarbejdere godt, mens andre er mere beskedne. Vi ved også, at der er forskellige aftaler – nogle partier har overenskomst for deres ansatte,

mens andre ikke har. I nogle partier er personaleomsætningen meget stor, mens andre partier har med medarbejdere, der arbejder både 10 og 20 år det samme sted. Måske er det også grunden til, at spørgelysten blandt partiernes beskæftigelsesordførere denne gang som sagt var meget begrænset.

Ja, faktisk så begrænset, at kun én ordfører vendte tilbage på ArbejdsmiljøNETs spørgsmål; nemlig Enhedstens beskæftigelsesordfører, Christian Juhl – og han slår optimistiske toner an for sit eget partis vedkommende:

- Jeg oplever ikke uoverstigelige arbejdsituationer – udover at vi har for kort tid til at læse de længste og mest omfattende tekster fra ministrene. Og tonen er som hovedregel ikke for hård. Tempoet er i bestemte perioder højere

end gennemsnitligt, men vi ved, hvornår det er, siger Christian Juhl.

Han tilføjer, at han ikke kan komme i tanker om ting, der kan forbedres med udgangspunkt i forholdene i hans eget parti, fordi man jævnligt internt drøfter arbejdsmiljøet hos Enhedslistens partiansatte og i partiet, hvor der er etableret en arbejdsmiljøorganisation og forskellige hjælpeinitiativer.

– Desuden introducerer vi kandidater for arbejdsmiljø i forbindelse med opstilling til valg, og vi har introduktionsforløb for både nye ansatte og folkevalgte, hvor vi også taler meget om arbejdsmiljøet, tempoet og tonen, siger Christian Juhl.

Med hensyn til arbejdsmiljøet i selve Folketinget påpeger han med adresse til sin tid Folketingets Præsidium, at der er gode muligheder for at have et godt arbejdsmiljø som ansat i Folketinget, men indrømmer, at han ikke kender til forholdene i de øvrige partier.

OG RESULTATET?

Så trænger arbejdsmiljøet på Christiansborg mon virkelig til et eftersyn? Det kan vi reelt ikke vide. Det må konstateres, at det er en debat, som partierne – med en enkelt undtagelse – ønsker at holde for lukkede døre. Om det skal give anledninger til bekymringer, vil vi lade være usagt.

Men vi må også konstatere, at Christiansborg består af mange forskellige arbejdspladser med forskellige tilgange til spørgsmålet om arbejdsmiljø. Sagen er forsøgt kortlagt mange gange tidligere af andre medier – men med nogenlunde samme udfald.

Er der noget tilbage af Sofie Carsten Nielsens oprindelige ærinde? Var det ment som en reel kritik af arbejdsforholdene i Folketinget, eller var det mon snarere tænkt som et camoufleret politisk indlæg? Det afhænger af øjnene, der ser.





NYT FRA BORGEN

FORHØJELSE AF BØDER

Fra første september træder nye regler i kraft om størrelser på bøder for overtrædelser af arbejdsmiljøloven i kraft. Det indebærer blandt andet, at grundbøden forhøjes med 4.600 kroner, og at grundbøden for materielle overtrædelser dermed vil være 24.600 eller 44.600 kroner afhængig af overtrædelsens grovhed.

Læs mere på Arbejdstilsynet hjemmeside: www.at.dk

ARBEJDSGIVERE HAR STADIG CORONA-FORPLIGTELSE

Selv om corona-pandemien synes at være afblæst, eksisterer der for arbejdsgivere stadig en række forpligtelser i forhold til at sørge for PCR-test, plan for test og plan for boligforhold. Den primære ændring i bekendtgørelsen er, at testkravet ikke gælder for personer, der er færdigvaccineret mod covid-19, og som har fast bopæl i et EU-, Schengen- eller OECD-land eller i et land, som fremgår af bilag 1 i testbekendtgørelsen.

For færdigvaccinerede personer, der har haft ophold i et rødt land eller

region inden for 10 dage forud for indrejse i Danmark, gælder testkravet dog fortsat. De røde lande fremgår af bilag 2 i testbekendtgørelsen.

Selvom en person ikke er omfattet af testkravet, skal personen stadig fremgå af arbejdsgiverens plan for test. Planen skal bl.a. indeholde oplysninger om, hvordan arbejdsgiveren har informeret de ansatte om PCR-testen i Danmark samt en oversigt over ansatte, der er indrejst i Danmark med angivelse af land, dato for test, oplysning om eventuel undtagelse fra testkrav mv.

NYT FRA REGIONERNE

Af Trine Schwartz Bokkenheuser

Er kalenderen ved at blive fyldt op i takt med genåbningen? Så spær lige en plads til os!

Der er igen gang i hjulene, og arbejdsmiljø stopper aldrig med at være højaktuelt.

Forskning og retningslinjer er altid i bevægelse, og det er vigtigt at holde sig opdateret – hvis man kan følge med.

Sparring og erfaringsudveksling og mulighed for netværksdannelse med andre arbejdsmiljørepræsentanter har stor indflydelse på, hvordan du nemt indarbejder og får øje for nye tiltag til et bedre arbejdsmiljø på din arbejdsplads.

Hold øje i din mailboks! Der kommer nyt fra Arbejds miljøNET om møder og webinarer, som kan være interessant for dig!

REGION NORD

I Region Nord holder de AL gruppemøder den 10. september kl. 9.30–12.30. Mødet foregår i Norlys' lokaler på adressen: Tietgensvej 4, 8600 Silkeborg.

Tilmelding til Ole Holm på mailadressen: olehol@norlys.dk

REGION ØST OG SYD

Foreløbigt ingen kommende arrangementer.



SVERIGE VISER VEJEN FOR LØSNINGER TIL FOREBYGGELSE AF ARBEJDSULYKKER I BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN

Af Karsten Lorentzen

Skal vi forebygge arbejdsulykker i byggebranchen, skal det ske i planlægningsfasen, mener flere førende stemmer i debatten om arbejdsmiljø. En oplagt måde at forbedre tallene for ulykker i den danske byggebranche er ifølge forsker at kigge over Øresund for at finde vejen frem

Det kan synes som en gordisk knude at få nedbragt antallet af arbejdsulykker på danske byggepladser, for netop bygge- og anlægsbranchen tegner sig for at være en af landets farligste. Og selv om arbejdsmarkedets parter gør, hvad de kan med oplysningskampagner, podcasts, informationsblade og andet, er det svært at vende udviklingen.

Netop dette emne havde ArbejdsmiljøNET taget op på Folkemødet i en onlinedebat med repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter og bestyrelsen i ArbejdsmiljøNET.

Omkring 5000 ulykker i gennemsnit pr. år de sidste fem år er blevet anmeldt.

Heraf er 1100 ulykker af en sådan karakter, at de kræver en langtidssyggemelding med minimum tre ugers sygefravær. Endelig har hvert år haft sine dødsulykker.

Men ifølge psykolog og souschef på arbejdsmedicinsk klinik i Region Midtjylland, Kent Jacob Nielsen, findes der en måde at få styr på tallene. Han har forsket i forebyggelse af ulykker i en lang række sektorer, og ifølge ham kan danskerne starte med at kigge over Øresund og lade sig inspirere af Sverige.

– Dynamikken på en byggeplads stiller os over for en række udfordringer, som bedst løses i planlægningsfasen og ikke, når først et projekt er gået i gang. Det er min oplevelse, at man i Sverige lykkes bedre med det forebyggende arbejde, siger han.

”SVENSK TILSTANDE”

I Sverige udgør antallet af arbejdsulykker halvdelen af de danske, og antallet af ulykker med dødelig udgang er en tredjedel mindre end her i landet. Hvad skyldes forskellen? Hvad er det, svenskerne tilsyneladende kan?

Kent Jacob Nielsen er ikke i tvivl om, at man i Sverige i langt højere grad har det lange lys på, når det kommer til forebyggelse af ulykker.



Kent Jacob Nielsen, psykolog og souschef på arbejdsmedicinsk klinik i Region Midtjylland

Mette Møller Nielsen,
chef for arbejdsmiljø,
Dansk Industri

Det er fint, at Arbejdstilsynet i Danmark kommer forbi og giver et påbud, fordi et hul mangler afskærmning. Men hvad sker der, når Arbejdstilsynet igen er kørt, og når hullet er væk.

Mette Møller Nielsen

Chef for arbejdsmiljø i Dansk Industri



- Det er fint, at Arbejdstilsynet i Danmark kommer forbi og giver et påbud, fordi et hul mangler afskærmning. Men hvad sker der, når Arbejdstilsynet igen er kørt, og når hullet er væk. Så opstår de en ny farlig situation, som der ikke taget højde for. Sådan fungerer dynamikken på en byggeplads, og derfor skal sikringen af arbejdspladsen planlægges som det første, som det bliver i Sverige, fastslår Kent Jacob Nielsen.

DIALOGBASERET TILSYN

Forskeren forklarer, at de streger, som arkitekter og ingeniører tegner på et stykke papir, i realiteten kan være udslagsgivende for, om der sker en dødsulykke to eller tre år senere. Men understreger også, at andre svenske forhold medvirker til det betydeligt færre antal alvorlige ulykker:

- Hvis ting skal løses med kontrol og påbud, er der behov for et meget stort Arbejdstilsyn. Selv om man i Sverige har mulighed for at give langt større bøder ved overtrædelser, handler det her om noget helt andet; nemlig at man i modsætning til det mere magtbaserede danske tilsyn satser på dialogen som arbejdsredskab, siger Kent Jacob Nielsen.

Gennem denne dialog får man ifølge Kent Jacob Nielsen overbevist folk om det hensigtsmæssige i at overholde lovgivningen, og man får på den lange bane ændret selve kulturen i branchen.

ARBEJDSMILJØPROFESSIONELLE, DI OG 3F: PERSPEKTIVER I SVENSK ERFARINGER

Hos Dansk Byggeri er man da også interesseret i at lære af svenskerne.

Chef for arbejdsmiljø i Dansk Byggeri Mette Møller Nielsen peger på, at man blandt arbejdsmarkedets parter arbejder med et langt, sejt træk i forhold til at vende udviklingen, men mener også, at der er en grundlæggende kulturforskel mellem Danmark og Sverige.

- Jeg synes, at Kent Jacob Nielsens projekt er superspændende, for jeg tror, at vi generelt taler for lidt om sikkerhed i Danmark, mens man i Sverige starter mange af de gode vaner allerede i folkeskolen – og så er der en helt anden tilgang til at overholde regler i Sverige, end der er i Danmark. Så vi drager gerne nytte af Kents erfaringer, siger Mette Møller Nielsen.



Flemming Hansen,
arbejdsmiljøkonsulent 3F
Byggegruppen

Arbejdsmiljøkonsulent Flemming Hansen fra 3F er enig i, at adfærden på byggepladser skal ses efter i sømmene, men han mener også, at de anderledes svenske forhold har en strukturel årsag:

- I Sverige er lærlinge ansat på skolerne og lånes ud til virksomhederne og ikke som her ansat i virksomheden, hvorefter de kommer tilbage på skolen. Det betyder blandt andet, at skolerne har en langt mere stringent opfølgning på lærlingenes forløb i virksomhederne siger Flemming Hansen.

Hos ArbejdsmiljøNET vil vi også fremover følge grundigt med i Kent Jacob Nielsens forskning på dette vigtige område

Stig Holm

Bestyrelsesmedlem og arbejdsmiljøkonsulent, ArbejdsmiljøNET



Fra ArbejdsmiljøNET peger bestyrelsesmedlem og arbejdsmiljøkonsulent Stig Holm fra Human House på, at arbejdsmiljøkoordineringen i den projekterende fase er uhyre vigtig, og her anvender man i dag måske kun 1 procent. Men det er netop her, man kan gøre den helt store forskel med at nedbringe antallet af ulykker.

- Der er ingen tvivl om, at vi skal lære af svenskernes erfaringer. Det er imponerende, at man er lykkedes så godt med at nedbringe antallet af ulykker. Om dette så skyldes selve den svenske model for arbejdstilsyn, eller om det skyldes mere grundlæggende kulturforskelle eller forhold på arbejdsmarkedet, må vi vurdere nærmere. Men hos ArbejdsmiljøNET vil vi også fremover følge grundigt med i Kent Jacob Nielsens forskning på dette vigtige område, siger Stig Holm.

HVAD ER TRYGHED FOR EN STØRRELSE?

Af Trine Schwartz Bokkenheuser

Afstand, mundbind, sprit - repeat! Sådan har det lydt længe, men er den tid forbi?

Er krav og opfordringer blevet til reelle vaner og fast implementeret på arbejdspladsen for at sikre alle medarbejderes tryghedsfølelse? Det ser vi nærmere på med ekspert i ledelse, Anne Chabert

Efter ferie og hjemmearbejde er det for mange nu tid til at vende tilbage på arbejdspladsen. Og med nye vaner med hjemmearbejdspladser under pandemien ser mange virksomheder nu på mulighederne for forandringer og mere fleksible rammer – men gælder det også med hensyn til corona? Menerne er mange, og hvordan sikrer vi, at alle er tilpasse og føler sig trygge på arbejdspladsen så ledelsen, medarbejdere og kolleger trækker på samme hammel?

Ifølge Anne Chabert, der er selvstændig ledelsescoach hos Chabert Partners, handler det om italesættelse. Mange medarbejdere er sandsynligvis blevet vaccineret og lever dermed mere trygt – måske endda helt frit. Andre medarbejdere, som måske også er blevet vaccineret, tager fortsat deres forholdsregler.

– Nøglen er at italesætte, at vi har det forskelligt. Og at det er okay, at vi har det forskelligt. Nogle er trygge, mens andre fortsat er meget påpasselige. Hvordan skaber vi et miljø, som alle kan være trygge i? Det skal ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanterne italesætte, siger hun.

IKKE ÉN MEDARBEJDER ER ENS

Men der er ikke kun én løsning. Blandt andet afhænger det også af virksomhedens størrelse. En iværksætter eller lille virksomhed vil kunne tage dialogen ved et fællesmøde. Derimod vil en større virksomhed kunne gøre det afdelingerne imellem, hvor de alle alligevel bliver blandet, fordi de mødes i kantinen eller ved andre fællesfaciliteter.

Når man finder tryghed ved noget forskelligt, så er det lettere at håndtere i mindre teams, men i større virksomheder med f.eks. 400 ansatte, så bliver det sværere at tilgodese alles ønsker og behov. For mange handler det ikke blot om at vende fysisk tilbage til normalen, men også om at vende psykisk tilbage, hvilket kan være en lang overgang for rigtig mange. Det handler derfor om at finde det rette tempo.

UDE GODT, MEN HJEMME BEDST?

Ifølge Anne Chabert handler det om at finde et realistisk kompromis, som den enkelte medarbejder, teamet og virksomheden kan indgå med hinanden. En del virksomheder og medarbejdere har set fordelene ved hjemmearbejdspladser, men i mange andre virksomheder er det ikke en mulighed, fordi den har et større behov for at have alle medarbejdere inden for døren.

– Hvis Lone gerne vil arbejde hjemme alle ugens dage, er det vigtigt, at man som leder spørger hende "hvorfor?". Måske finder man her frem til, hvorfor



Lone har så stort et behov for at arbejde hjemmefra. Hvis hun fortæller, at ønsket bunder i, at hun ikke er tryk, gælder det så om at stille det næste og vigtige "hv"-spørgsmål: "Hvad kan vi gøre for at gøre dig tryk?", forklarer Anne Chabert.

En anden – og noget hårdere – tilgang kan være, at ledelsen påpeger, at det værste er overstået, og at arbejdspladsen fra nu af ser fremad. Men med den tilgang taber de ifølge Anne Chabert nok nogle medarbejdere på gulvet, og vender kampen for tryk til frygt. Trivsel, glæde og produktivitet hænger uløseligt sammen, og i tilfælde af frygt er der stor risiko for, at afdelingen vil blive fyldt med mistrivsel og lav produktivitet.

FIND LØSNINGEN TIL DIN VIRKSOMHED

Dilemmaerne og mulighederne er mange, men det er især vigtigt, at den viden, vi tilegner os gennem modeller og teorier, bliver implementeret,

Lederen skal italesætte, at følelsen af tryk er forskellig fra person til person, samt hvilke spilleregler, der er fra virksomhedens side i forhold til, hvilke kompromiser, der kan indgås, så alle bliver hørt

Anne Chabert

Ledelsescoach hos Chabert Partners

så den passer til virksomheden og teamet. En model kan være nok så klog, men hvis ikke den fungerer i praksis, er det ikke den rette model for det pågældende team.

– Lederen skal italesætte, at følelsen af tryk er forskellig fra person til person, samt hvilke spilleregler, der er fra virksomhedens side i forhold til, hvilke kompromiser, der kan indgås, så alle bliver hørt, og der kan samarbejdes for, at alle oplever et tryk

arbejds miljø – før, nu og fremover.

Måske er ønsket fra medarbejderen ret overkommeligt for teamet, men måske kan det også have en gennemgående påvirkning, som rækker længere ud end medarbejderens eget skrivebord, forklarer Anne Chabert.

Den individuelle følelse af tryk kan være lige så forskellig som konstellationen af teams. Nogle finder det i altid at have en håndsprik i lommen, afstand og mundbind. Andre finder blot tryk i at vide, at de fleste er vaccinerede og udviser samfundssind.

Definitionen af tryk er vidt forskellig og størrelsen lige så alt efter, hvem man spørger. Der er således ikke en korrekt fremgangsmåde til at løse en problematik som denne. Men det vigtigste værktøj for lederne er ifølge Anne Chabert at lytte. Lytte til teamet, den enkelte medarbejder og virksomheden.

NU GIVER ARBEJDSSTILSYNET KOMPETENCEPÅBUD

Hvad betyder det i praksis?

Af Marlene Staugaard

Arbejdstilsynets rådgivningspåbud blev i april erstattet af kompetencepåbuddet. Med den nye arbejdsmiljølov behøver virksomheder ikke længere søge ekstern rådgivning ved et påbud, men kan også løse problemerne internt

Med indførelsen af kompetencepåbuddet har virksomhederne fået flere værktøjer til deres indsats for et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Det nye påbud ændrer nemlig på de krav, der stilles til virksomhederne, som får et påbud af Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg. Nu er det ikke længere påkrævet, at virksomhederne bruger en ekstern autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet.

Det nye kompetencepåbud, der erstatter rådgivningspåbuddet, byder virksomhederne på nye muligheder for at efterkomme et påbud – dermed har virksomheden et udvidet manøvrerum for sine indsatser.

– Kompetencepåbud er et påbud til en virksomhed om, at den skal bruge de kompetencer, der skal til for at sikre, at virksomheden kan efterkomme påbud om at løse konkrete arbejdsmiljøproblemer og forebygge lignende arbejdsmiljøproblemer. Virksomhederne kan nu vælge mellem tre forskellige muligheder for at efterkomme et

kompetencepåbud, mod tidligere kun én mulighed, siger kontorchef i Arbejdstilsynet, Anne-Dorthe Duedal Stanstrup.

TRE NYE MULIGHEDER

Ender et besøg af Arbejdstilsynet med et påbud, skal man altså ikke længere nødvendigvis frygte en dyr regning.

Nu kan virksomheder, der får et påbud, såfremt de vel og mærke er i stand til det, få muligheden for at efterkomme det gennem interne indsatser.

MULIGHEDERNE FOR AT EFTERKOMME ET PÅBUD ER:

1. At anvende en ekstern autoriseret rådgivningsvirksomhed
2. At anvende en intern autoriseret rådgivningsvirksomhed
3. At opbygge og anvende egne kompetencer.

Læs mere om kompetencepåbuddet her:



ARBEJDSMILJØNET I KOLDING 25.-27. APRIL 2022



ET TRYGT ARBEJDLIV

- Sådan!

DU KAN BL.A. OPLEVE

NÅR ARBEJDET ER LIVET - ELLER ER DET?
CHRISTINE FELDTHAUS

MERE SAMARBEJDE OM SIKKERHED PÅ
ARBEJDSPLADSEN
METTE MØLLER NIELSEN

FUNKTIONEL HJERNETRÆNING
RIKKE BOISEN

KEMISK RISIKOVURDERING - HVORDAN
KOMMER VI I MÅL MED OPGAVEN?
ANETTE ØSTERBY

EARLY BIRD 2022

Inspirerende keynotes

Videndeling | Netværk | Sparring | Indsigt

Endelig! Vi inviterer nu traditionen tro til årskonference på Comwell i Kolding den 25.-27. april 2022, hvor du kan høre udvalgte oplægsholdere samt sparre og blandt andre arbejdsmiljø- professionelle drøfte, hvordan vi kan forbedre arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser.

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

Mød din bestyrelse: "NØRDEKLUBBEN" ER VIGTIG FOR MIG

For Thomas Hermann er det vigtigste element i Arbejds miljøNET det faglige netværk. Ifølge næstformanden er det derfor foreningens vigtigste opgave at genetablere sit sparringsnetværk efter nogle år, hvor coronaepidemien har gjort arbejdet vanskeligt

Af Julie Christophersen

Som arbejds miljøprofessionel har man brug for sparring og netværk med andre, der arbejder med arbejds miljø. Derfor er det vigtigste formål med Arbejds miljøNET ifølge næstformand Thomas Hermann at sikre muligheden for, at de arbejds miljøprofessionelle kan mødes og vende aktuelle udfordringer.

- Netværket evner at samle dem, der samlet set ved allermest om at drive arbejds miljøarbejdet ude på arbejdspladserne, og det bidrager med en masse relevant information og vidensdeling for foreningen. Det faglige netværk fylder ekstremt meget i Arbejds miljøNET, hvor medlemmerne mødes og giver faglige input, og det giver en masse gode relationer til kolleger inden for arbejds miljøarbejdet, siger Thomas Hermann.

NETVÆRKET SKAL TILBAGE

Thomas Hermann har været en del af Arbejds miljøNETs bestyrelse siden 2012 og er formand for udvalget i

Region Øst. Han er til daglig ansvarlig for arbejds miljøarbejdet i TDC-koncernen med ansvarsområder inden for ledelse, projekter, audits og drift af arbejds miljøorganisationen.

For ham er det helt essentielt at have et netværk, som han kan gå i dybden om arbejds miljøarbejdet med – han kalder det selv "nørdeklubben".

Min ambition som arbejds miljøprofessionel er at gøre arbejds miljø til en naturlig del af forretningen, sådan at de risici/potentialer, der er i arbejds miljøet, bliver tænkt med fra starten, når vi ændrer på forretningen.

Thomas Hermann,

næstformand i Arbejds miljøNETs bestyrelse

- Det Arbejds miljøNET kan give mig og alle andre medlemmer, er den viden, vi skal bruge i hverdagen. Min ambition som arbejds miljøprofessionel er at gøre arbejds miljø til en naturlig del af forretningen, sådan at de risici/potentialer, der er i arbejds miljøet, bliver tænkt med fra starten, når vi ændrer på forretningen, og det kan jeg bedst, hvis jeg er helt opdateret på seneste viden og har et stærkt netværk at vende mine udfordringer med. Nu da samfundet er godt på vej ud på den anden side af corona, kan vores forening endelig også komme i gang med det, vi er sat i verden for; nemlig at netværke, slutter Thomas Hermann.



Netværket evner at samle dem, der samlet set ved alermest om at drive arbejdsmiljøarbejdet ude på arbejdspladserne, og det bidrager med en masse relevant information og vidensdeling for foreningen.

Thomas Hermann

Næstformand i ArbejdsmiljøNET

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!



Meld dig ind i dag
Scan QR-koden

arbejdsmiljø**NET**

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