

TEMANUMMER:

MØD FREMTIDENS ARBEJDSMILJØPROFESSIONELLE

TILBAGEBLIK PÅ 60 ÅRS HISTORIE
MED ARBEJDSMILJØNET

NYT FRA BORGEN

LAD OS SÆTTE DET LANGE LYS PÅ FREMTIDENS ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmiljøet har været på en lang rejse siden 1962. Dengang blev Sammenslutningen af Sikkerhedsledere i Danmark (SSID) stiftet for at skabe et netværk for de sikkerhedsledere, som meget ofte befandt sig på en lidt ensom position i virksomhederne.

Sammenslutningen blev senere til ArbejdsmiljøNET, og her lykkedes det at skabe et netværk på tværs af virksomheder, hvor sikkerhedsledere kunne udveksle erfaringer i en verden, hvor man i begyndelsen så stort på sikkerheden. Og hvor håndvask eller sikkerhedsudstyr ofte var en by i Rusland, og dødsulykker var hyppigt forekommende.

Der kom heldigvis øget fokus på arbejdsmiljøet, og her var der endelig et område, som arbejdsmarkedets parter faktisk havde lige dele interesse i.

Men først og fremmest har vi i denne udgave af magasinet valgt at sætte det lange lys på. Ind i en fremtid, hvor veluddannede arbejdsmiljøprofessionelle dimitterer fra uddannelser som "Arbejdslivsstudier" på Roskilde Universitet og snart også fra en ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse på Syddansk Universitet.

De kommer ud med en masse teoretisk viden og får lov at anvende den i praksis – for som en tidligere studerende konstaterer, så er det først i mødet med virkeligheden ude på en arbejdsplads, at teorien for alvor kan bringes i spil.

Et godt arbejdsmiljø er et af FNs bæredygtigheds mål. Et godt arbejdsmiljø er en integreret del af moderne virksomheders sociale profil, og er helt afgørende for mange branchers mu-

ligheder for at rekruttere fremtidens medarbejdere. Et godt arbejdsmiljø skaber produktivitet og velstand.

Tidens krise i sundhedsvæsenet handler ikke alene om lønnen, men i høj grad også om et arbejdsmiljø, der mange steder halter – og på langt sigt kan rekrutteringsproblemer risikere at true hele vores velfærdssamfund.

Så fremtidens arbejdsprofessionelle får rigeligt at se til. Der bliver brug for hver og en af dem.

Og der bliver også brug for at netværke i fremtiden. Måske endda mere end nogensinde. I ArbejdsmiljøNETs bestyrelse glæder vi os derfor til at slå dørene op for ArbejdsmiljøNETs konference i dagene 25.-27. april 2022 i Kolding.

Netop netværket og samarbejdet er livsnødvendigt for en forening som vores. Det handler ikke alene om den årlige konference, men også om arbejdet i regionerne. Vi ser gerne, at medlemmerne inviterer inden for på deres virksomheder og fortæller om deres arbejde. Vi rækker også hænderne ud til såvel studerende og nyuddannede på arbejdsmiljøområdet.

Det er et mit håb, at 2022 bliver året, hvor vi igen kommer op i omdrejninger med det netværk og den faglige sparring, som er hele meningen med ArbejdsmiljøNET. Gode ideer modtager vi altid meget gerne – og vi er aldrig længere væk end et telefonopkald eller en mail.

Til slut vil jeg ønske alle vores medlemmer en glædelig jul og et godt nytår. Vi ses i 2022.

Charlotte Breinholt,
formand

Udgivet december 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, Trine Schwartz
Bokkenheuser, Karsten Lorentzen,
Marlene Staugaard, Heidi
Fabricius

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

OPLAG
450

INDHOLD

SIDE 4

**ER DER STYR PÅ ARBEJDSMILJØ-
ORGANISATIONERNE?**

SIDE 8

NYT FRA BORGEN

SIDE 14

**TRÆNGER KOMPETENCERNE TIL EN
OPDATERING? NY
MASTERUDDANNELSE I
ARBEJDSMILJØLEDELSE KLAR TIL
NÆSTE ÅR**

SIDE 16

**FREMTIDENS ARBEJDSMILJØ-
PROFESSIONELLE UDDANNES PÅ
ROSKILDE UNIVERSITET**

SIDE 20

**ARBEJDSMILJØNET FEJRER 60 ÅRS
FØDSELS DAG I 2022**

SIDE 24

**NY I BRANCHEN: ÆGTE
ARBEJDSMILJØPROFESSIONEL
BLIVER MAN KUN Gennem
ERFARINGEN**

SIDE 26

**FOREBYGGELSE ER IKKE KUN FOR
STORE VIRKSOMHEDER**



ER DER STYR PÅ ARBEJDSMILJØ- ORGANISATIONERNE?

Mange små- og mellemstore virksomheder har ikke fået deres lovpligtige arbejdsmiljøorganisationer stabled på benene endnu – men ifølge regeringen er det for tidligt at overveje yderligere sanktioner

Af Karsten Lorentzen



Hvis man spørger arbejdsmiljøkonsulent Ib Nielsen fra Bygge-Anlæg i 3F, lyder hans vurdering, at over halvdelen af virksomhederne inden for bygge- og anlægsbranchen endnu ikke har oprettet en lovpligtig arbejdsmiljøorganisation. Andre har gjort det som ren kosmetik. Det fører kun sjældent til problemer for virksomhederne, for hvis endelig Arbejdstilsynet lægger vejen forbi, er det værste, der kan ske, at virksomheden skal etablere en arbejdsmiljøorganisation inden for en bestemt tidsfrist.

Det svarer lidt til det påbud, man som bilejer kan få, hvis politiet standser en og konstaterer, at en lygte er defekt: En tidsfrist til at få fikset problemer eller måske et besøg i synshallen, hvis manglerne viser sig at være mere alvorlige. Men rækker det?

Ikke hvis man spørger Ib Nielsen, som gerne ser Arbejdstilsynet udstyret med mere muskelkraft og flere konsulenter til at gennemføre uanmeldte besøg på virksomheder i byggebranchen. For mens man i virksomheder

i andre brancher har bedre styr på tingene, kniber det i byggebranchen.

– Det er min vurdering, at man springer over, hvor gærdet er lavest og ikke får etableret arbejdsmiljøorganisationer, som man skal, og det handler ikke nødvendigvis om, at det er arbejdsgiveren, der sløser med tingene, men så sandelig også om, at mange ansatte ikke går så højt op i arbejdsmiljøet og sikkerheden. Men netop i vores branche kan det være livsfarligt at ignorere sikkerheden, og vi kan bestemt ikke være stolte, når vi ser på ulykkesstatistikkerne, siger Ib Nielsen.

TILBAGEMELDING OG DEADLINES

Fra 3Fs side vil man starte en kampagne i byggebranchen, hvor man vil forsøge at engagere medlemmerne i deres arbejdsmiljø.

– Det er ikke nødvendigvis noget, man synes er særlig sexet, fordi der råder en machokultur i byggebranchen. Derfor vil vi også slå på tromme over for virksomhederne i forhold til, at



*Arbejdsmiljøkonsulent Ib Nielsen
fra Bygge-Anlæg i 3F*

de overholder bekendtgørelsen. Det skyldes, at det sejler rundt omkring. Hvis man ser på nedslidning og ulykker, har man i industrien formålet at få det nedbragt væsentligt inden for de sidste 30 år. I byggebranchen går det fremad med at bekæmpe nedslidningen, men ulykkesstatistikkerne er nærmest på vej opad igen, siger Ib Nielsen.

Hvis man ser på nedslidning og ulykker, har man i industrien formålet at få det nedbragt væsentligt inden for de sidste 30 år. I byggebranchen går det fremad med at bekæmpe nedslidningen, men ulykkesstatistikkerne er nærmest på vej opad igen

Ib Nielsen

Arbejdsmiljøkonsulent fra
Bygge-Anlæg i 3F

Han betegner det som skræmmende, at det ikke lykkes at forebygge ulykker bedre og ønsker fra lovgiverne, at man giver højere bevillinger til Arbejdstilsynet, så der er mere mandskab til at komme ud og kontrollere og give gode råd til arbejdsgivere om, hvordan arbejdsmiljøet skal varetages.

- Hvis man trykker lidt, så kommer tingene til at fungere væsentligt bedre, og hvis jeg skal sige noget godt om arbejdsmiljøet inden for byggebranchen, så har jeg en idé om, at de mellemstore virksomheder, hvor mellemlederne vil arbejdsmiljøet, er dem, der fungerer bedst, og min private analyse går på, at mellemstore virksomheder kender deres ansatte, så de kerer sig om dem. Hvis mellemlederne ved noget om arbejdsmiljø, så er det dér, det fungerer bedst. De små mestre kender måske også deres ansatte, men de har ikke nødvendigvis musklerne til det, fordi de selv sidder med alle tingene, mens konen måske laver regnskab i weekenden, siger Ib Nielsen.

FORSØMMELSE MUNDER UD I PÅBUD

Det typiske for mellemledere i mellemstore virksomheder er typisk også kortere afstande til at tale arbejdsmiljø, mens der i store virksomheder typisk sidder arbejdsmiljøfolk, som sorterer under HR-afdelingerne, og de taler mindre med de ansatte på gulvet. Med hensyn til oprettelsen af arbejdsmiljøorganisationer ønsker Ib Nielsen en bedre opfølgning.

- Når der lander en meddelelse i e-boksen om, at der skal oprettes en arbejdsmiljøorganisation i virksomheden, bør der følges bedre op på det, og hvis der er en deadline, skal



der naturligvis også følges op på den. Det kan måske virke, så flere får det oprettet, siger Ib Nielsen.

Når der lander en meddelelse i e-boksen om, at der skal oprettes en arbejdsmiljøorganisation i virksomheden, bør der følges bedre op på det, og hvis der er en deadline, skal der naturligvis også følges op på den.

Ib Nielsen

Arbejdsmiljøkonsulent fra
Bygge-Anlæg i 3F

Hvis Arbejdstilsynet kommer ud og kontrollerer en virksomhed, og i forbindelse med kontrollen opdager, at der ikke er etableret en arbejdsmiljøor-



ganisation, vil det typiske munde ud i et påbud om etablering og en tidsfrist, som virksomheden skal overholde.

Og det nytter ikke at klage til Arbejdsmiljøklagenævnet over et påbud, fordi man er franchisetager og dermed ikke mener, at de tilkommer at skulle oprette en arbejdsmiljøorganisation. I en afgørelse fra juni 2021 slår Arbejdsmiljøklagenævnet således fast, at det ikke er tilstrækkeligt, at en arbejdsmiljørepræsentant for virksomheden er ansat et andet sted.

"Det fremgår af oplysningerne om franchisekontakten, at I har arbejdsgiverforpligtelsen over for dem, som I ansætter, herunder at arbejdet bliver udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. I er arbejdsgiver for jeres medarbejdere med de pligter, der følger med dette", lyder det fra Arbejdsmiljøklagenævnet til den pågældende virksomhed.

POLITIKER: LOVGIVNINGEN ER KLAR, SOM DEN ER

Hvis man spørger Socialdemokratiets beskæftigelsesordfører, Lennart Damsbo-Andersen, om hvorvidt Arbejdstilsynet skal have flere muskler, og om der skal være en egentlig deadline for oprettelse af en arbejdsmiljøorganisation, lyder svaret, at der har været en løbende diskussion af fordelingen mellem grundsyn og risikobaserede tilsyn.

– Over årene har vi styrket de risikobaserede tilsyn, fordi det er her, at vi får mest valuta for pengene. Derfor ser jeg heller ikke, at vi kommer til at ændre på fordelingen. Med hensyn til de lovpligtige arbejdsmiljøorganisationer, så giver det ingen mening med en deadline, fordi de allerede skal være etablerede rundt omkring i virksomhederne nu, siger Lennart Damsbo-Andersen.

Han tilføjer, at påbud for manglende etablering af en arbejdsmiljøorganisation er den korrekte fremgangsmåde, og at bødeniveauet generelt har fået et løft opad fra den 1.9. 2021.

– Før vi eventuelt fra politisk hold overvejer nye sanktioner, skal vi have dannet os et overblik over, hvordan de nuværende sanktioner og det nuværende bødeniveau virker, siger Lennart Damsbo-Andersen

NYT FRA BORGEN

Af Karsten Lorentzen

HØJERE BØDER FOR OVERTRÆDELSE AF ARBEJDSMILJØLOVEN

Fra 1. september i år er det blevet dyrere for virksomhederne at overtræde arbejdsmiljøloven

Den såkaldte grundbøde til arbejdsgivere forhøjes med 4.600 kroner, så fra skader, der er sket efter den 1. september 2021 kommer grundbøden til at udgøre henholdsvis 24.600 kroner eller 44.600 alt efter overtrædelsens grovhed.

Der kommer hertil et bødetillæg ved ulykker, som har medført alvorlig personskade eller død. For hver skærpende omstændighed kan bøden forhøjes med 10.000 kroner pr. omstændighed. Skærpende omstændigheder kan være:

- At der tidligere er givet påbud om

- samme eller lignende forhold
- At der er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare for det
- At der ved overtrædelsen er opnået eller søgt opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre
- At overtrædelsen er begået forsætligt eller groft uagtsomt

Bøden kan også forhøjes i det tilfælde, at:

- At unge under 18 år er kommet til skade eller har været i fare for at komme til skade ved overtrædelsen
- At flere personer er kommet til skade eller har været i fare for at komme til skade ved overtrædelsen
- At den pågældende arbejdsgiver inden for 4 år tidligere er blevet straffet en eller flere gange for en

grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen (gentagelse)

- Bøden forhøjes normalt med 20.000 kroner for hver særligt skærpende omstændighed.

VIRKSOMHEDENS STØRRELSE HAR BETYDNING

Der lægges ved udmålingen af bøden også vægt på virksomhedens størrelse. Det betyder, at der skal lægges vægt på, hvor mange ansatte, der er i virksomheden på tidspunktet for overtrædelsen. Den samlede bøde – det vil sige normalbøden med eventuelle forhøjelser på grund af skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder, bliver differentieret på følgende måde:

- På virksomheder med 0-9 ansatte sker der ingen forhøjelse af den samlede bøde
- På virksomheder med 10-34 ansatte forhøjes den samlede bøde med 50 procent
- På virksomheder med 35-99 ansatte forhøjes den samlede bøde med 75 procent
- På virksomheder med 100 eller flere ansatte forhøjes den samlede bøde med 100 procent.

DANSK ERHVERV: BØDEFORHØJELSER GIVER IKKE BEDRE ARBEJDSMILJØ

Allerede da skærpsen af loven blev vedtaget af et stort flertal i Folketinget i september 2019, advarede Dansk Erhverv mod at lade bøderne blive en pengemaskine og stillede spørgsmålstegn ved, om Arbejdstilsynet er tilstrækkeligt kompetent i sine vurderinger under henvisning til sager, hvor en arbejdsgiver er blevet frikendt, fordi det kunne bevises, at ansvaret for en ulykke kunne placeres hos den ansatte.

- Når vi har ansvarlige arbejdsgivere, og det er den ansatte, der vælger at anvende en uforsvarlig arbejds metode, ja, så er det altså ikke arbejdsgiveren, der skal straffes. Den vurdering er myndighederne simpelthen ikke gode nok til at foretage, lød det fra arbejdsmiljøchef i Dansk Erhverv Anne-Marie Røge Krag.

NYE REGLER FOR TAGARBEJDE

Arbejdstilsynet har præciseret og forenklet tagreglerne i forhold til arbejde på flade tage og på skrå tage over 15 graders hældning

Den 1. januar 2022 træder nye regler om tagarbejde i kraft på bygge- og anlægsområdet. De nye tagregler betyder, at virksomhederne på flade tage skal sikre mod nedstyrtning langs tagkanten i højder mellem 3,5 og 5 m.

Tagreglerne bliver præciseret og forenklet i forhold til arbejde på flade tage og på skrå tage over 15 graders hældning. Fremover er der følgende krav til virksomhederne:

Ved arbejde på flade tage skal virksomhederne:

- Sikre mod nedstyrtning langs tagkanten i højder over 3,5 meter uanset vejrforhold.
- Foretage en skriftlig risikovurdering, når der skal arbejdes i højder mellem 2 og 3,5 m. Virksomhederne skal her vurdere, om der skal sikres mod nedstyrtning, fordi arbejdet er forbundet med særlig fare.
- Som hidtil kan der også arbejdes inden for en tydelig holdbar markering mindst 2 m fra tagkanten. Markeringen kan fx bestå af kegler med plastkæder.

Ved arbejde på skrå tage over 15 graders hældning skal virksomhederne:

- Foretage en skriftlig risikovurdering, når den lodrette højde til tagfoden overstiger 2 m, og arbejdet på den skrå tagflade samtidigt sker i højder under 5 m. Virksomhederne skal her vurdere, om der skal sikres mod nedstyrtning, fordi arbejdet er forbundet med særlig fare.

SKRIFTLIG RISIKOVURDERING AF OM ARBEJDET ER FORBUNDET MED SÆRLIG FARE

Virksomhederne skal i forbindelse med de gamle regler allerede foretage en skriftlig vurdering af særlig fare ved arbejde i højden. De nye regler tydeliggør kravet om, at virksomhederne skal foretage en skriftlig risikovurdering i de tilfælde, hvor de har mulighed for at udføre tagarbejde uden sikring mod nedstyrtning langs tagkanten.

I både de gamle og de nye regler gælder det, at virksomhederne altid skal sikre mod nedstyrtning uafhængig af højden, når der er særlig fare forbundet med tagarbejdet.

ADMINISTRATIV JUSTERING AF AT-VEJLEDNINGEN OM GRÆNSEVÆRDIER FOR STOFFER OG MATERIALER

At-vejledning C.0.1 er justeret, så den ikke indeholder lister over grænseværdier for stoffer og materialer eller lister over stoffer, materialer og arbejdsprocesser, der anses for kræftfremkaldende.



STRESS SKAL FOREBYGGES: ARBEJDSSTILSYNET KLAR MED NY VEJLEDNING OM STOR AR- BEJDSMÆNGDE OG TIDSPRES

Arbejdstilsynet har i november offentliggjort en ny vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres. Vejledningen skal hjælpe arbejdspladserne med at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø og bl.a. forebygge stress.

Nogle medarbejdere i Danmark oplever stor arbejdsmængde og tidspres på jobbet. Hvis det står på igennem længere tid, kan det gå ud over helbredet. Arbejdstilsynet vil med en ny vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres hjælpe virksomhederne med at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø og forebygge stress og andre negative konsekvenser for helbredet.

I vejledningen er der samlet en række centrale tiltag, man som arbejdsgiver kan sætte i værk sammen med sine medarbejdere for at forebygge fx stress som følge af stor arbejdsmængde og tidspres. Blandt de vigtigste tiltag er:

1. Sørg for, at der er klare arbejds-gange, så det er tydeligt, hvem der laver hvad. Det styrker samarbejdet om opgaverne og skaber mening i arbejdet.
2. Prioritér arbejdsopgaverne. Tal jævnligt med medarbejderne om, hvilke arbejdsopgaver de skal løse. Fortæl dem også om dine forventninger, og hvad de skal prioritere, når der er travlt.
3. Tilbyd hjælp og støtte. Sørg for, at dine medarbejdere ved, hvor de kan få hjælp til opgaveløsningen. Det kan både være hos ledere og kollegaer.

Vejledningen er den første vejledning om psykisk arbejdsmiljø, der kommer i kølvandet på bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, som trådte i kraft 1. november 2020. Senere vil der blive udarbejdet vejledninger om "Uklare krav og modstridende krav i arbejdet" og "Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker", oplyser Arbejdstilsynet.



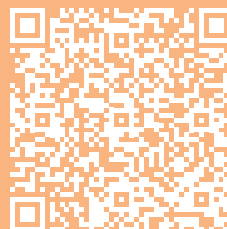
NYE RETNINGSLINJER FOR HJEMMEARBEJDE TRÆDER I KRAFT FRA ÅRSSKIFTET

Der har længe hersket en vis uklarhed om, hvorvidt hjemmearbejdspladser under nedlukningerne skulle leve nøjagtigt op til arbejdsmiljøreglerne.

Nu kommer der klarhed over undtagelser – f.eks. når det gælder indretningen af en hjemmearbejdsplads.

F.eks. kan man blive undtaget fra reglerne, hvis man maksimalt har én fast hjemmearbejdsdag om ugen, men APV gælder fortsat ved hjemmearbejde, ligesom det præciseres, at hverken arbejdsgiveren eller den ansatte kan undlade at følge arbejdsmiljølovgivningen. Dog vil Arbejdstilsynet ikke opsege en arbejdstager i det private hjem.

Reglerne kan
læses på:





ARBEJDSULYKKER SKAL ANMELDES: KAMPAGNE VIL GØRE OP MED MØRKETAL

Mange arbejdsulykker bliver ikke anmeldt. Men ulykkerne skal anmeldes – både for medarbejderens skyld og for at forebygge ulykker i fremtiden. Det sætter Arbejdstilsynet fokus på med kampagnen "Gør det nu – anmeld arbejdsulykker".

En forstuvet ankel, en skæreskade eller akut psykisk chok. Det er nogle af de ulykker, der kan ske på arbejdspladsen. Desværre bliver mange af disse ulykker aldrig anmeldt, viser en undersøgelse fra Arbejdstilsynet.

Det skyldes blandt andet manglende viden om arbejdsulykker og tvivl om, hvornår ulykken er alvorlig nok til at blive anmeldt. Derfor vil Arbejdstilsynet med en kampagne være med til at sikre, at langt flere ulykker anmeldes.

Kampagens budskab er, at alle anmeldepligtige arbejdsulykker skal anmeldes. Det er der to grunde til. Det sikrer medarbejderne bedst muligt, hvis de skal have erstatning, og det styrker det forebyggende arbejde.

For at forebygge arbejdsulykker og skabe et mere sikkert arbejdsmiljø er det vigtigt at have viden om, hvad der er årsag til både ulykker og nærved-ulykker. Denne viden opnås bedst ved, at alle ulykker anmeldes.

Læs mere om kampagnen her:





NETVÆRK TIL TRYGHED – SAMMEN ER VI STÆRKERE!

ARBEJDSMILJØNET I KOLDING
25.-27. APRIL 2022

Du kan blandt andet få tips til det praktiske arbejde med kemiske risikovurderinger af kemiingeniør **Anette Østerby**, høre coach **Rikke Boisen** fortælle om, hvordan du kan holde hjernen skarp med funktionel hjernetræning eller få inspiration til, hvordan du arbejder med proaktive arbejdsmiljømål fra **Pete Kines** fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Se hele
programmet her:



SÅ ER DET NU!

TILMELD DIG I DAG

OG SPAR 10 %

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

EARLY BIRD!

Du sparer **10 %** på næste års konference, hvis du tilmelder dig inden den 1. februar 2022*.

PRISER 2022

	Medlemmer	Ikke medlemmer
25.-27. april 2022	7.000	9.000
26.-27. april 2022	6.500	8.500
26. april 2022	3.700	4.700
27. april 2022	3.300	4.300

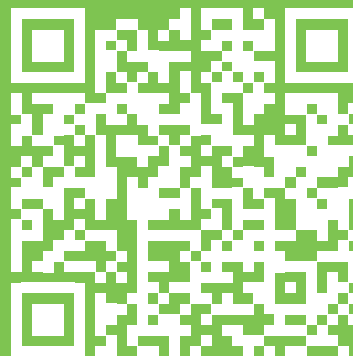
Priser er inkl. overnatning (ved deltagelse mere end 1 dag) og forplejning.

TAG DIN KOLLEGA MED

Er I flere fra samme virksomhed, der tilmelder jer samtidig, får I 20 % rabat*.

**Rabatter kan ikke kombineres.*

Tilmeld dig på
**arbejdsmiljonet.dk/
konferencen2022**
eller ved scanne
nedenstående QR-kode:





Trænger kompetencerne til en opdatering?

NY MASTERUDDANNELSE I ARBEJDSMILJØLEDELSE KLAR TIL NÆSTE ÅR

Af Heidi Fabricius

Til september kan arbejdsmiljøprofessionelle få styrket kompetencerne gennem en ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse hos Syddansk Universitet i Odense. Uddannelsen skal ifølge initiativtagerne sikre dansk arbejdsmiljø et tiltrængt løft

Efter endelig godkendelse fra Uddannelses- og Forskningsministeriet er Syddansk Universitet nu i gang med at udforme studieordningen til landets første masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse. Uddannelsen udbydes allerede fra september 2022 i Odense og kommer til at være en praksisnær uddannelse, hvor der tages udgangspunkt i konkrete og aktuelle udfordringer på den studerendes egen arbejdsplads.

Der er, ifølge Per Æbelø, der er chefkonsulent på Det Tekniske Fakultet på SDU, nemlig behov for, at arbejdsmiljøprofessionelle kan sætte arbejdsmiljø i relation til organisationens kerneopgaver og være i stand til at skabe forbedringer. Ifølge ham er der brug for, at arbejdsmiljøprofessionelle får større gennemslagskraft.

- Masteruddannelsen skal give de arbejdsmiljøprofessionelle kompetencer til at levere et solidt vurderingsgrundlag til beslutningstagere i virksomheden. Det kan være med til at give arbejdsmiljøet en højere status rundt om hos virksomhederne. Uddannelsen skal få arbejdsmiljø ind på direktionsgangen, og sætte de arbejdsmiljøprofessionelle i stand til at integrere arbejdsmiljø med drift og strategi i virksomhederne. Derudover er det vigtigt, at de arbejdsmiljøprofessionelle kan slå igennem samt skabe ændringer og arbejde med kultur, forklarer Per Æbelø.

OPLAGT MULIGHED FOR ARBEJDSMILJØ-PROFESSIONELLE

Med trepartsaftalen om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatser er der ekstra fokus på sikring af arbejdsmiljøet, og derfor er det nu, virksomhederne og de arbejdsmiljøprofessionelle skal satse på et kompetenceløft.

En af initiativtagerne til den nye uddannelse er lektor og arbejdsmiljøforsker Anders Kabel. Han mener, at uddannelsen giver en enestående mulighed for at opdatere kompetencerne, så de passer til fremtidens lovgivning og krav.

- Med det øgede fokus på arbejdsmiljø er det vigtigt, at de arbejdsmiljøprofessionelle har en solid faglig



baggrund for at kunne håndtere de opgaver, der skal tages hånd om. Der kræves derfor en forståelse for de mekanismer, der er afgørende for, at man kan opnå et godt resultat af arbejdsmiljøindsatsen i virksomhederne, fortæller han.

Med det øgede fokus på arbejdsmiljø er det vigtigt, at de arbejdsmiljøprofessionelle har en solid faglig baggrund for at kunne håndtere de opgaver, der skal tages hånd om.

Anders Kabel

Professor og arbejdsmiljøforsker hos SDU

OPSTARTEN ER NÆR

Med uddannelsen opnår de arbejdsmiljøprofessionelle kompetencer til at designe, gennemføre og evaluere bæredygtige arbejdsmiljøindsatser som medføre reelle forbedringer i virksomhederne. Optagelse på uddannelsen kræver en kompetencegivende bachelor- eller diplomuddannelse og minimum to års relevant erhvervserfaring som arbejdsmiljøprofessionel. Efter- og videreuddannelsen er på 60 ECTS og bliver forankret i Odense. Masteruddannelsen forløber over to år på halvtid og kombineres derfor med fortsat arbejde som professionel. Der gennemføres i løbet af uddannelsen

projektarbejde, som ofte kan kombineres med opgaver på egen arbejdsplads.

Uddannelsen er inddelt i fire semestre: tre som handler om henholdsvis at designe, gennemføre og evaluere arbejdsmiljøindsatser. Det sidste semester er til specialet som typisk gennemføres på egen virksomhed. Undervisningen omfatter fire temaer: 'krop og sundhed', 'virksomhed og organisation', 'samfund og verden' og 'viden, forskning og metode'.

- Uddannelsen skal give et grundlag for at lave arbejdsmiljøforbedringsprocesser på den mest optimale måde. På den måde bliver de arbejdsmiljøprofessionelle i stand til at vurdere, hvilke helbreds- og arbejdssevnegevinster, man kan opnå. Udover at arbejdsgiverne har en interesse i at passe på sine medarbejdere, er der også betydelige samfundsmæssige interesser i at sørge for, at arbejdskraften er en ressource, der bliver passet på, ikke mindst når den politiske ambition er, at vi skal blive længere på arbejdsmarkedet. Det nødvendiggør en større professionel kompetence på arbejdspladserne til at sørge for et arbejdsmiljø, som er så rummeligt, at også ældre medarbejdere kan trives på arbejdspladsen uden at blive syge eller nedslidte af det, slutter Anders Kabel.

Interesserede i uddannelsen kan læse mere om den på www.sdu.dk/arbejdsmiljoe

FREMTIDENS ARBEJDSMILJØ- PROFESSIONELLE UDDANNES PÅ ROSKILDE UNIVERSITET

Roskilde Universitet (RUC) tilbyder fra næste år kandidatuddannelsen "Arbejdsliv". Tilgangen til emnet er tværfagligt, og de studerende klædes på til at bevæge sig ud i virkeligheden. Arbejds miljøNET har talt med studieleder Peter Hagedorn-Rasmussen og specialestuderende Celine Middelhede Christensen

Af Karsten Lorentzen

A photograph of two people standing outdoors in front of a wooden planter box filled with green plants. On the left is a man with short brown hair and glasses, wearing an orange and black checkered button-down shirt and dark trousers. On the right is a woman with short blonde hair, wearing a black turtleneck sweater. They are both smiling and looking at each other. In the background, there is a concrete building with windows and some trees.

Studieleder Peter Hagedorn-Rasmussen i samtale med specialestuderende Celine Middelhede Christensen uden for Institut for Mennesker og Teknologi på Roskilde Universitet.

På Institut for Mennesker og Teknologi (IMT) udbydes uddannelsen "Arbejdsliv". Kandidaterne får mulighed for at beskæftige sig med en meget bred vifte af job inden for arbejdsmiljø. Det kan være som arbejdsmiljøprofessionel internt i en virksomhed. Det kan være inden for organisationerne hos arbejdsmarkedets parter, eller det kan være noget helt tredje.

Magasinet ArbejdsmiljøNET er blevet inviteret inden for på Roskilde Universitet til en samtale om de beskæftigelsesmuligheder for studerende, som "Arbejdsliv" byder på, og studieleder Peter Hagedorn-Rasmussen giver en introduktion til studiet, som snart får både nyt navn samt en mere vidtfavnende og ny studieordning

- Hidtil har det været sådan, at overbygningsuddannelserne har været kombinationsuddannelser, hvor man kædede "Arbejdslivsstudier" sammen med eksempelvis psykologi eller kommunikation. På den nye kandidatuddannelse, som vi åbner dørene for til næste efterår, kan den studerende vælge at fokusere udelukkende på "Arbejdsliv", siger Peter Hagedorn-Rasmussen.

På den nye kandidatuddannelse, som vi åbner dørene for til næste efterår, kan den studerende vælge at fokusere udelukkende på "Arbejdsliv".

Peter Hagedorn-Rasmussen

Studieleder på Roskilde Universitet

De fleste kandidater på den eksisterende kombinationsuddannelse har typisk enten et samfundsvidenskabeligt eller humanistisk grundforløb på Roskilde Universitet som baggrund. Men uddannelsen tiltrækker også professionsbachelorere som f.eks. folkeskolelærere, pædagoger eller socialrådgivere. De udgør ifølge Peter Hagedorn-Rasmussen et vigtigt supplement til uddannelsen, fordi de

ofte har konkret arbejds erfaring med sig i bagagen. Det skaber for eksempel en god dynamik i projektarbejds møde mellem teori og praksis.

"BLØDT" ELLER "HÅRDT" ARBEJDSMILJØ?

Vi spørger, hvor de studerendes typiske interesseområder findes. Er det primært omkring det "bløde arbejdsmiljø" som f.eks. det psykiske arbejdsmiljø eller det mere "hårde", som er centreret omkring eksempelvis det fysiske arbejdsmiljø på byggepladser eller i industrien. Her er det studielederens erfaring, at det bløde arbejdsmiljø nok er det, de først og fremmest identificerer sig med.

- Men vi ser heldigvis, at mange studerende også kommer til at interessere sig for rammerne og reguleringer på arbejdspladserne, altså det mere traditionelle arbejdsmiljø, hvor det handler om at forebygge nedslidning og ulykker. Men dybest set handler studiet om, at de studerende skal bringe deres viden fra kurser og studieaktiviteter i spil med virkeligheden udenfor, så de får en mere erfaringsbaseret tilgang til at kunne bruge de ting, de får med sig i deres teoretiske bagage, siger Peter Hagedorn-Rasmussen.

Celine Middelhede Christesen bekræfter, at det blandt mange unge studerende nok særligt er deres egen verden med studiestress, som præger deres tilgang til arbejdsmiljø - meget mere end det handler om at have den rigtige mus eller den rigtige computerskærm. Men i sit speciale har hun sammen med to medstuderende valgt at beskæftige sig med tømmer svende og problemerne med arbejdsmiljøet på en byggeplads ud fra et perspektiv, der handler om den grønne omstilling og social bæredygtighed.

- Det er vores tilgang, at den grønne omstilling hænger sammen med ideen om social bæredygtighed og dermed også et godt arbejdsmiljø. Hvis man f.eks. er på en byggeplads med meget dårlig planlægning, og hvor en væg f.eks. skal tages ned flere gange, fordi arbejdet ikke er planlagt eller koordineret tilstrækkeligt, så er det ikke alene skadeligt for miljøet og klimaet, men også for arbejdsmiljøet, siger Celine Middelhede Christensen.

ARBEJDSMILJØ BLIVER OFTE PRIORITERET TIL SIDST

Hun forklarer, at det ikke var helt enkelt at få fat i tømmer svende til undersøgelsen, fordi de tre specialstuderende helst ville have fat i dem, der ikke var fagligt engagerede i forvejen. Men det lykkedes at etablere en workshop, hvor seks tømmer svende fortalte om deres hverdag - og her var der klare indikationer på, at ordentlig koordinering og samarbejde er afgørende.

- Rationalet på en byggeplads er ofte ikke bæredygtigt, og det betyder, at sikkerheden også sættes over styr, hvis tingene skal gå meget stærkt. Så er det, at man ikke får støvsuget de skadelige mikropartikler væk eller får brugt det korrekte sikkerhedsudstyr. Ofte handler det om, at man ikke har tid til at gøre tingene ordentligt, og fordi alle er ansat på en opgave, der



Celine Middelhede Christensen glæder sig til at komme ud og prøve sine teoretiske færdigheder af i praksis. Men allerede i forbindelse med specialeskrivningen har hun stiftet bekendtskab med den ofte kaotiske hverdag på en byggeplads.

er "vigtig", og så vælger mange at gå på kompromis med deres helbred. Det økonomiske rationale har skabt systemer, som slår dem på gulvet i hovedet.

Samtidig mangler der tid til efteruddannelse, for hvis en mester skal sige god for efteruddannelse, indebærer det et indtægtstab for virksomheden.

- Udbudspræmisserne trykker meget tit tingene i bund, således at arbejdsmiljøet er noget af det sidste, der bliver prioriteret, og det øger naturligvis risikoen for arbejdsulykker. Hertil kan man så lægge, at mange hyppigt skifter arbejdsplads, fordi man er ansat på en helt speciel opgave, man er specialiseret i. Det er desværre opskriften på en del arbejdsulykker, som kunne være undgået med en bedre planlægning, siger Celine Middelhede Christensen.

DEN GRØNNE STEMME HAR MANGLET

Hun tilføjer, at baggrunden for interessen for arbejdsmiljø går helt tilbage til hendes tid i gymnasiet.

- I gymnasiet var jeg optaget af socialpsykologi, men selve psykologistudiet trak ikke. Jeg ville hellere arbejde med noget, der virkelig gør en forskel. Og hvor er det, vi bruger det meste af vores liv? Det gør vi på arbejdspladsen. Det handler om de sociale fællesskaber, og hvordan vi agerer med hinanden. Derfor endte det med

psykologi og arbejdslivsstudier.

Men vejen til specialeskrivningen har også budt på lidt af en rejse for Celine Middelhede Christensen, og en del af rejsen er begrundet i en frustration over, at den "grønne stemme" har manglet i fagbevægelsen.

- Verdensmålene skal betragtes tværgående og sammenhængende, tilgangen er holistisk, og det er koblingen mellem den grønne omstilling og den sociale bæredygtighed, som vi i specialet har givet overskriften "Hvordan bør man gøre den grønne omstilling?", og i dette "bør" ligger arbejdsmiljøet. Ellers når man ikke i mål.

Men hvor ser Celine Middelhede Christensen så sig selv om ti år? Svaret er ikke helt klart, men hun fortæller, at hun allerede har været i praktikforløb i FOA og 3F, hvor hun var beskæftiget med både politikudvikling og lobbyarbejde.

- Der er mange muligheder, men jeg er nok mest fokuseret på Beskæftigelsesministeriet, Arbejdstilsynet eller en af de faglige organisationer. Politikudvikling er et spændende område, og jeg har et stort kreativt drive, der skal forløses, siger Celine Middelhede Christensen.

I gymnasiet var jeg optaget af socialpsykologi, men selve psykologistudiet trak ikke. Jeg ville hellere arbejde med noget, der virkelig gør en forskel. Og hvor er det, vi bruger det meste af vores liv? Det gør vi på arbejdspladsen.

Celine Middelhede Christensen
Studerende på Roskilde Universitet

FAKTA OM KANDIDATUDDANNELSE I ARBEJDSLIV

Kandidatuddannelsen giver ret til titlen "cand.soc i Arbejdsliv", er normeret til 120 ECTS, er tilrettelagt med henblik på 2 års fuldtidsstudie og hører under Studienævn for Psykologi, Pædagogik og Arbejdsliv. Uddannelsen slår dørene op den 1. september 2022.

FORMÅL MED UDDANNELSEN ER BLANDT ANDET:

At give kandidaterne en tværfaglig og forskningsbaseret forståelse af arbejdets udvikling og dets betydning for samfund og mennesker, og uddannelsen vægter samspillet mellem teori, videnskabelige studier, egne undersøgelser og samarbejder med arbejdstagere og – givere, organisationer og institutioner, hvorigennem kandidaterne opbygger viden og færdigheder i at arbejde analytisk og problemorienteret på tværs af arbejdslivsrelevante fag- og genstandsområder.

UDDANNELSEN SIGTER MOD BESKÆFTIGELSE INDEN FOR:

- Konsulentvirksomheder, der beskæftiger sig med analyse og udvikling af virksomheder og arbejdsforhold
- Virksomheder med ansvar for udvikling af arbejdsmiljø, arbejdsforhold og læring
- HR-afdelinger i private og offentlige virksomheder
- Forskellige dele af arbejdsmiljøets institutioner
- Arbejdsmarkedsorganisationer
- Den offentlige beskæftigelsesindsats med udredninger, analyser, evalueringer samt administration
- Beskæftigelse af udsatte grupper: integration, ligestilling og beskæftigelse på særlige vilkår
- Institutioner, der beskæftiger sig med rehabilitering og fastholdelse
- Privat-offentligt samarbejde om jobskabelse og fastholdelse
- Forskning og undervisning inden for arbejdsliv herunder erhvervsuddannelse, vejledning og kompetencevurdering



ARBEJDSMILJØNET FEJRER 60 ÅRS FØDSELSDAG I 2022

Netværket omkring arbejdsmiljø blev oprindeligt til på baggrund af initiativ fra kræfter i såvel Dansk Arbejdsgiverforening som LO. Man ville gerne støtte moralsk, men dog ikke økonomisk

Af Karsten Lorentzen

Arbejds miljøNET var ikke foreningens oprindelige navn, men derimod Sammenslutningen af Sikkerhedsledere i Danmark (SSID). Et jubilæumsskrift dokumenterer de første år fra 1962 og frem til 1987, og dem tog daværende kasserer i bestyrelsen gennem mange år, Poul M. Schmidt udgangspunkt i, da Arbejds miljøNET i 2012 kunne fejre 50 års fødselsdag i forbindelse med den årlige konference i Kolding.

Den historiske og meget personlige tale er fastholdt på DVD og giver et godt indblik i baggrunden for foreningen og de bagvedliggende tanker.

I 1962 stod Poul M. Schmidt selv på det sted i verden, hvor han skulle påbegynde sit rigtige arbejdsliv, og valget faldt på den maritime vej – rederiverjen. Han blev ansat hos ØK, nærmere bestemt Nakskov Skibsværft i sommeren 1964. Det var en arbejdsplads med næsten 4000 ansatte, og ifølge Arbejds miljøNETs daværende kasserer en meget barsk arbejdsplads.

LOKUMSDIREKTØR REGISTREREDE TOILETBESØG

Ja, faktisk var han rigtig bange for sin første arbejdsdag, fordi han vidste, at nye læringe ville blive udsat for alverdens ydmygelser, erindrede han i sin tale. Måske var det "kærligt ment", men alligevel var han bange. Hverdagen på et værft dengang må synes fremmed for unge mennesker i dag. Der var ikke noget, der hed håndvask i arbejdstiden, at vaske hænder i arbejdstiden var noget pjat. Det kunne man gøre, når man fik fri.

Et andet billede på den tid var, at man ikke kunne vælge, hvilket toilet man kunne bruge. Det var der en "lokumsdirektør", der afgjorde – og han registrerede besøgene, alt efter om der var tale om "et stort eller lille besøg". Helt andre vilkår end i dag. Arme og ben blev revet af på virksomhederne, men alligevel var der arbejde til alle – også "tosserne" og de handicappede. En øjenåbner for Poul M. Schmidt blev

en studietur til København i efteråret 1962, hvor han på B&Ws værft oplevede firmaet Arsima, der producerede hjelme, høreværn og sikkerhedssko. Da han og hans kammerater kom tilbage til Nakskov og foreslog indførelse af høreværn, havde de nær indkasseret et par lussinger – "for man kunne da bare stoppe noget tvist i ørerne, hvis der var for meget støj", og hjelme behøvede man da slet ikke. Man kunne bare iføre sig en hue.

VIDNE TIL TRE DØDSULYKKER

På kun to et halvt år overværede Poul M. Schmidt ikke mindre end tre dødsulykker i det barske miljø på Nakskov Skibsværft. Folk faldt ned i tørdokke, og ulykkerne gjorde et stærkt indtryk på den unge mand, der efter at have overstået sin tid som lærling stak til søs med ØK i årrække. Ti år senere arbejdede han på Jydsk Teknologisk Institut (JTI) som sikkerhedsleder på et tidspunkt, hvor det var relativt få, som havde denne stillingsbetegnelse. Her blev han sat til at kontakte en

Bøgehøj konferen 1981

13. - 15. april

Uddannelsestilbud for
sikkerhedslederen

Hovedbekendtgørelserne

Bedriftssundhedstjeneste

Propagandamateriale

ENCE 2013

omwell Kolding



ØNET

miljøprofes

sikkerhedsleder på Aalborg Værft, som var medlem af SSID.

Og Poul M. Schmidt kom dermed til sit første møde i sammenslutningen. Dengang kom folk til møderne med hat og i jakkesæt og slips, og Poul M. Schmidt følte sig meget ung. Men disse gamle sikkerhedsledere fra hæderkronede virksomheder som Superfos og NKT havde så megen viden at øse af, og det fascinerede den unge mand at være i en forening, hvor man ikke skulle spekulere i løn eller ansættelsesforhold, men i stedet kunne fokusere på videndeling på tværs.

ARBEJDSMILJØET FYLDTE MERE I DATIDENS MEDIER

Det fik ham til at gå aktivt ind i foreningsarbejdet, og mange af dem, der dengang påvirkede debatten om arbejdsmiljø, kom fra fagbevægelsen. Ja, i det hele taget fyldte arbejdsmiljøet meget mere i medierne i monopolets dage. Det var mediekendte mennesker, der bar debatten, og gav arbejdsmiljøet eksponering i offentligheden.

I 1974 engagerede SSID Dansk Arbejdsgiverforeningen i at udvikle et basiskursus for sikkerhedsledere på tre uger. Det første kursus udviklede sig til et flagskib for dansk arbejdsmiljø. Kurserne gav ikke alene faglige input, men også gode kammerater – noget, der er vigtigt, fordi man som sikkerhedsleder ofte er lidt alene i en virksomhed. Kurserne skabte gode relationer og samarbejde.

FRA MANDSDOMINERET VERDEN TIL LIGESTILLING

Poul M. Schmidt kunne i 2012 gøre status over 11 forskellige bestyrelsesformænd i foreningen siden 1962, hvor han selv havde været under ti af dem. I begyndelsen var det en mandsdomineret verden med meget få kvinder. Men det skulle ændre sig, som årene gik med blandt andet udviklingen af HR-afdelinger i virksomhederne. I begyndelsen var man meget internationalt orienteret – og gik meget op i nordisk samarbejde. Konferencerne

var noget ganske særligt, og ved 25 års-jubilæet i 1987 udfærdigede bestyrelsen selv et banner, som blev spændt ud ved området uden for Hotel Comwell i Kolding.

Poul M. Schmidt pegede på hele tre medlemsundersøgelser, som slog fast, at videndeling, konferencer og magasinet er afgørende foreningen. Derfor ville man videreføre dette i en forening, der i mellemtiden havde fået ligestilling mellem kønnene.

FREMTIDEN FOR ARBEJDSMILJØNET ER IKKE KUN PRAKTISKE PROBLEMER OMKRING ARBEJDSMILJØ

Tidligere var det en retrætepost, men nu betyder de videregående uddannelser, at området har fået en helt anden status. Faktisk en status, som betyder, at det interesserer både bestyrelser og aktionærer.

Har en forening som Arbejds miljøNET så en fremtid?, spurgte Poul M. Schmidt tilhørerne ved konferencen.

Svaret var ja.

”Vi er ikke verdens største forening, men vi er til gengæld en forening, som er meget homogen, og som er rigtig god til at dele viden, selv om vi måske er konkurrenter i dagligdagen”, sagde Poul M. Schmidt og slog fast, at globaliseringen og ulige vilkår for arbejdstagere i fremtiden kommer til at overskygge praktiske problemer som f.eks. brugen af organiske opløsningsmidler på arbejdspladsen.

Han afsluttede med at takke for sine 40 år i foreningens tjeneste.





Ny i branchen:
**ÆGTE ARBEJDSMILJØ-
PROFESSIONEL BLIVER
MAN KUN GENNEM
ERFARINGEN**

Hvordan er det egentlig for de nyuddannede at træde fra det teoretiske universitetsmiljø og ind i branchen? Arbejds miljøNET har søgt svaret hos en ny arbejdsmiljøprofessionel om omstillingen fra studie til arbejdsmarkedet

Af Sandra Nielsen

Teori er godt, men det er først i det praktiske arbejde som arbejdsmiljøprofessionel, at man for alvor lærer arbejdet som arbejdsmiljøprofessionel. Det mener HR Udviklingskonsulent hos Professionshøjskolen Absalon, Frederik Rune Hansen, der i 2018 tog hul på en karriere som arbejdsmiljøprofessionel efter en uddannelse i arbejdslivsstudier på RUC.

- Det er nok altid svært som nyuddannet at komme på arbejdsmarkedet, fordi man skal finde nøglen til at operationalisere og bruge det, man har lært på studiet på en konkret måde, så man bliver nyttig for virksomheden. Men det er kun gennem erfaringen, når man udøver arbejdsmiljøarbejdet konkret på en arbejdsplads, at man bliver ægte arbejdsmiljøprofessionel, og den største overgang er nok at ændre sit mindset, så man tænker i dagsordener og hurtige løsninger på akutte udfordringer, frem for den idealistiske tankegang, som præger studiet. Når man kommer som nyuddannet, bruger man en stor del af arbejdstiden i begyndelsen på at finde ud af konkret, "hvordan gør jeg det her?", fortæller Frederik Rune Hansen.

MERE PRAKTIK, TAK

Da Frederik Rune Hansen kom ud på arbejdsmarkedet efter fem års fordybelse i arbejdsmiljø og socialvidenskab, gik der ikke lang tid, før han havde første job på plads. Der gik faktisk kun to måneder, før han var i en projektansættelse, og efterfølgende fandt han sit nuværende job, som er det, han selv beskriver som stedet, hvor han blev arbejdsmiljøprofessionel. Men det krævede en del omstillinger, som han ville ønske, han var blevet bedre forberedt på.

- Man er ikke professionel, når man kommer fra studiet, fordi man ikke er forberedt på det. På studiet arbejder man på at forstå de mekanismer, der må være på en vidensbaseret måde,

hvor man på arbejdsmarkedet som professionel skal kunne være i det vekselsystem – at man både skal arbejde med ledelsesniveauet og med medarbejderne. Og jeg tror ikke, jeg er den eneste, der ville ønske, at man fra uddannelsesinstitutionerne var lidt bedre til at forberede en på, hvordan man skal bruge det i praksis, når man er færdig med studierne, fastslår han.

Jeg tror ikke, jeg er den eneste, der ville ønske, at man fra uddannelsesinstitutionerne var lidt bedre til at forberede en på, hvordan man skal bruge det i praksis, når man er færdig med studierne.

Frederik Rune Hansen

HR Udviklingskonsulent hos Professionshøjskolen Absalon

BRANCHEN TAGER GODT IMOD

Selvom han muligvis ikke har den største erfaring, er Frederik Rune Hansen dog glad for, at branchen er så netværksbaseret, som den er. Det har nemlig været med til at sørge for, at han er kommet godt i gang med karrieren.

- Arbejdsmiljøprofessionelle er gode til at netværke, og det er generelt en branche, der er meget netværksbaseret, og det gør altså en stor forskel, at man har nogle andre at sparre med, navnlig når man er ny i branchen. I mit job har jeg haft stor gavn af den store støtte, jeg har fået af mit team, der har en masse erfaring og kompetencer, som jeg dermed også kan få glæde af. Jeg lærer jo stadig meget nyt hver

dag, fordi jeg er tidligt i min karriere, men det gør det hele meget nemmere, når man har erfaringen og rutinen at trække på ved bordet lige ved siden af, fortæller han.

ARBEJDSMILJØ SKAL VÆRE EN LEDELSESOPGAVE

At være arbejdsmiljøprofessionel betyder for Frederik Rune Hansen, at han har en bred opgaveportefølje med masser af muligheder for at blande projektlederrollen med driften, og det tiltaler ham. Derfor er han grundlæggende også godt tilfreds med livet som arbejdsmiljøprofessionel, men han mener stadig, at der er elementer af branchen, der godt kunne trænge til at komme mere i fokus.

- Branchen kan risikere at spille fallit, hvis vi ensidigt har fokus på den lov-bundne opgave (herunder APV, AMO arbejdet m.v.). Hvis arbejdsmiljøet skal være mere end flueben, der skal kunne dokumenteres, så skal det indarbejdes i ledelsesstrengen. APV'ens handleplaner er et godt eksempel på en opgave, som kan have stor effekt eller være næsten ligegyldig. Hvis ledelsen ikke forpligter sig på handlepunkterne, så er det bare punkter på et stykke papir. Handleplanerne skal være operationelle og forpligtende, og de skal udarbejdes i et reelt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, slutter han.

FOREBYGGELSE ER IKKE KUN FOR STORE VIRKSOMHEDER

Med Arbejdstilsynets arbejdsmiljøpulje på 105 mio. kroner årligt har små virksomheder siden marts kunne søge om tilskud til indsatser, der skal forebygge nedslidning og arbejdsulykker

Af Marlene Staugaard

Forebyggelse af nedslidning og arbejdsulykker er vigtigt. Derfor har et politisk flertal besluttet at afsætte 105 mio. kroner årligt i 2021-23 til initiativer, der skal forebygge nedslidning og arbejdsulykker i små private virksomheder. Resultatet er blevet arbejdsmiljøpuljen, hvor virksomheder med maks. 50 medarbejdere kan søge tilskud til indsatser på arbejdspladsen.

Den nye tilskudsordning har kørt siden marts, og de første projekter er allerede afsluttet – og spørger man Arbejdstilsynet, har tilskudsordningen gjort en forskel.

– Det er vores oplevelse, at virksomhederne har taget rigtig godt imod den nye tilskudsordning. Vi har fået mange positive tilkendegivelser både telefonisk og pr. mail. De første projekter er afsluttet, og vi kan se på tilbagemeldingerne fra virksomhederne, at puljen har gjort en positiv forskel for medarbejderne og arbejdsmiljøet. Og det er ekstra positivt, at mange virksomheder fortsætter med den indsats, de fik tilskud til – f.eks. fysisk træning på arbejdspladsen – efter at selve projektet er afsluttet, siger Steffen Hyldborg Jensen fra Arbejdstilsynet, der er den daglige administrator af puljen.

De første projekter er afsluttet, og vi kan se på tilbagemeldingerne fra virksomhederne, at puljen har gjort en positiv forskel for medarbejderne og arbejdsmiljøet.

Steffen Hyldborg Jensen

Daglig administrator af puljen hos Arbejdstilsynet

Med puljen kan virksomheder få dækket op mod 80 % af det ansøgte beløb (dog maks. 500.000) til projekter og rådgivning. Virksomhederne kan bl.a. søge tilskud til projekter, der styrker virksomhedens viden om nedslidning (f.eks. kompetenceudvikling) eller forebyggelse af ulykker og værktøjer hertil (f.eks. implementering af et analyseredskab) samt rådgivning til at igangsætte og styre arbejdsmiljøaktiviteter.

STORT PROJEKT FOR MINDRE VIRKSOMHEDER

Den stigende pensionsalder og fokus på det gode arbejdsmiljø betyder, at virksomhederne har viljen til at ændre de interne arbejdsprocesser. For mange mindre virksomheder er det

økonomien og manglende tid, der er den afgørende barriere for nedprioritering af de forebyggende indsatser.

Ifølge Steffen Hyldborg Jensen er der stadig en del barrierer, der skal overvindes, før en mindre virksomhed kaster tid og ressourcer i et projekt, udfylder og indsender ansøgningsskema, budget og tilbud. Derfor er det godt, at mange af virksomhederne får hjælp fra en rådgiver til med at udfylde ansøgningsskemaet.

– På trods af de positive tilbagemeldinger er der stadig midler i puljen, så herfra skal lyde en opfordring til landets små virksomheder om at søge Arbejdsmiljøpuljen,” siger Steffen Hyldborg Jensen.



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