arbejdsmiljøNET

NR. 1 / MARTS 2022

GÅ IKKE GLIP AF ÅRETS KONFERENCE!

ARBEJDSMILJØNETS LANGE HISTORIE

ARBEJDSMILJØ OG BÆREDYGTIGHED GÅR HÅND I HÅND HOS ØRSTED

ARBEJDSMILJØ ER OGSÅ LIVSMILJØ

ARBEJDSMILJONET.DK

VÆR MED TIL AT FEJRE ARBEJDSMILJØNETS 60 ÅRS-JUBILÆUM

60 år i arbejdsmiljøets tjeneste. Så enkelt kan historien om Danmarks ældste netværk for arbejdsmiljøprofessionelle fortælles.

Og det skal naturligvis fejres. Derfor vil jeg opfordre alle til at deltage på vores konference den 25.-27. april, som man også kan læse om her i magasinet.

Kom og mød dine kolleger til en fagligt interessant og festlig konference.

Arbejdsmiljø er på alles læber. Ikke mindst i kølvandet på corona-pandemien. Mange ansatte og ledere rundt omkring har brugt nedlukningerne til at reflektere over deres arbejdsliv.

Hænger det nu også sammen? Har jeg den rette balance mellem arbejde og fritid? Skulle jeg hellere begynde på noget helt nyt? Det er blot nogle af de spørgsmål, der brænder på hos mange.

Hertil kommer, at virksomhedernes mangel på hænder er historisk. For mange lønmodtagere er der et hav af valgmuligheder. Det øger konkurrencen mellem virksomhederne, og her er arbejdsmiljøet noget af det, der virkelig gør en forskel.

I magasinet har vi talt med flere om arbejdsmarkedet "post corona" og det opbrud, som er i gang. Vi besøger Ørsted, hvor man eksperimenterer med helt nye måder at organisere arbejdspladsen uden faste pladser.

Vi får et indblik i VismaDataløns koncept for arbejdsmiljø, hvor hensynet til medarbejdernes fritid er et af omdrejningspunkterne, ligesom vi taler med Torben Wiese, som understreger, at arbejdsmiljø også er livsmiljø.

I den kommende tid vil vi se mange eksempler på nytænkning inden for arbejdsmiljø, og vi vil opleve en konkurrence på tværs af brancher om at bruge det gode arbejdsmiljø som trækplaster i rekrutteringsindsatsen.

Men samtidig må vi ikke glemme, at arbejdsmiljø for mange af os stadig er meget andet end balance mellem arbejde og fritid eller gode frokostordninger.

Arbejdsmiljøet er sikkerheden for, at de ansatte kommer helskindet hjem til deres familier med minimal risiko for ulykker eller nedslidning.

Nogle er dagligt udsat for belastninger. De risikerer faldulykker, tidlig nedslidning eller er i berøring med farlige kemikalier.

Denne gruppe har vi ikke glemt. En del af vores årskonference omhandler netop det "hårde" arbejdsmiljø, og hvordan vi minimerer risici på landets byggepladser og i industrien.

Jeg håber derfor, at alle vil bakke op om vores konference – til faglig glæde og gavn. Og for sammenholdet og netværkets skyld.

Med venlig hilsen

Charlotte Breinholt, formand

Udgivet marts 2022
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, Andreas Danielsen, Morten Nielsen

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

OPLAG
450

INDHOLD

SIDE 5
ARBEJDSMILJØ ER OGSÅ LIVSMILJØ

SIDE 8
NYT FRA BORGEN

SIDE 13
BALANCE MELLEM ARBEJDSLIV OG FRITID ER DET NYE PERSONALEGODE

SIDE 15
NYT FRA REGIONERNE

SIDE 16
HVORFOR FINDES DER STADIG DÅRLIG LEDELSE, NÅR DER ER SKREVET TUSINDVIS AF BØGER OM EMNET?

SIDE 18
ARBEJDSMILJØ OG BÆREDYGTIGHED GÅR HÅND I HÅND HOS ØRSTED

SIDE 20
INGEN MAILS EFTER FYRAFTEN HOS BILLIG-ARBEJDSTØJ.DK

SIDE 24
4000 ÅR MED ARBEJDSMILJØ

Torben Wiese har gennem mange år rådgivet virksomheder, ledelse og medarbejdere omkring forandrings-processer og vanebrydning.

ARBEJDSMILJØ ER OGSÅ LIVSMILJØ

Forfatter, ledelsesrådgiver og foredragsholder Torben Wiese er ikke i tvivl: Arbejdsmiljøet er det vigtigste konkurrenceparameter i en tid med alvorlig mangel på arbejdskraft. Men ansvaret ligger også hos medarbejderne

Af Karsten Lorentzen

Torben Wiese betegner den nuværende situation på arbejdsmarkedet som en kæmpemæssig udfordring for ledere. Det handler om tiden efter pandemien. Det handler om den historiske mangel på hænder på arbejdsmarkedet og om genåbningen, som har skabt en hidtil uset bølge af opsigelser og skift mellem job.

Arbejdsmiljøet vil derfor komme til at spille en afgørende rolle, som også handler om livskvalitet for den enkelte medarbejder – og her er det afgørende, at der ikke alene fokuseres på effektivitet eller at spare transport, fordi man arbejder hjemme.

- Forestil dig, at din kæreste eller kone en dag siger til dig, "hold da op, skat, hvor har vi bare et effektivt sexliv, eller I som forældre fortæller, at "vi opdrager vores børn effektivt". Ville det ikke lyde lidt forkert og malplaceret? Det samme gælder i virkeligheden på arbejdspladsen, hvor effektivitet ikke må blive det eneste succeskriterium, for det skaber hverken et godt arbejdsmiljø eller rekrutterer nye medarbejdere, siger Torben Wiese.

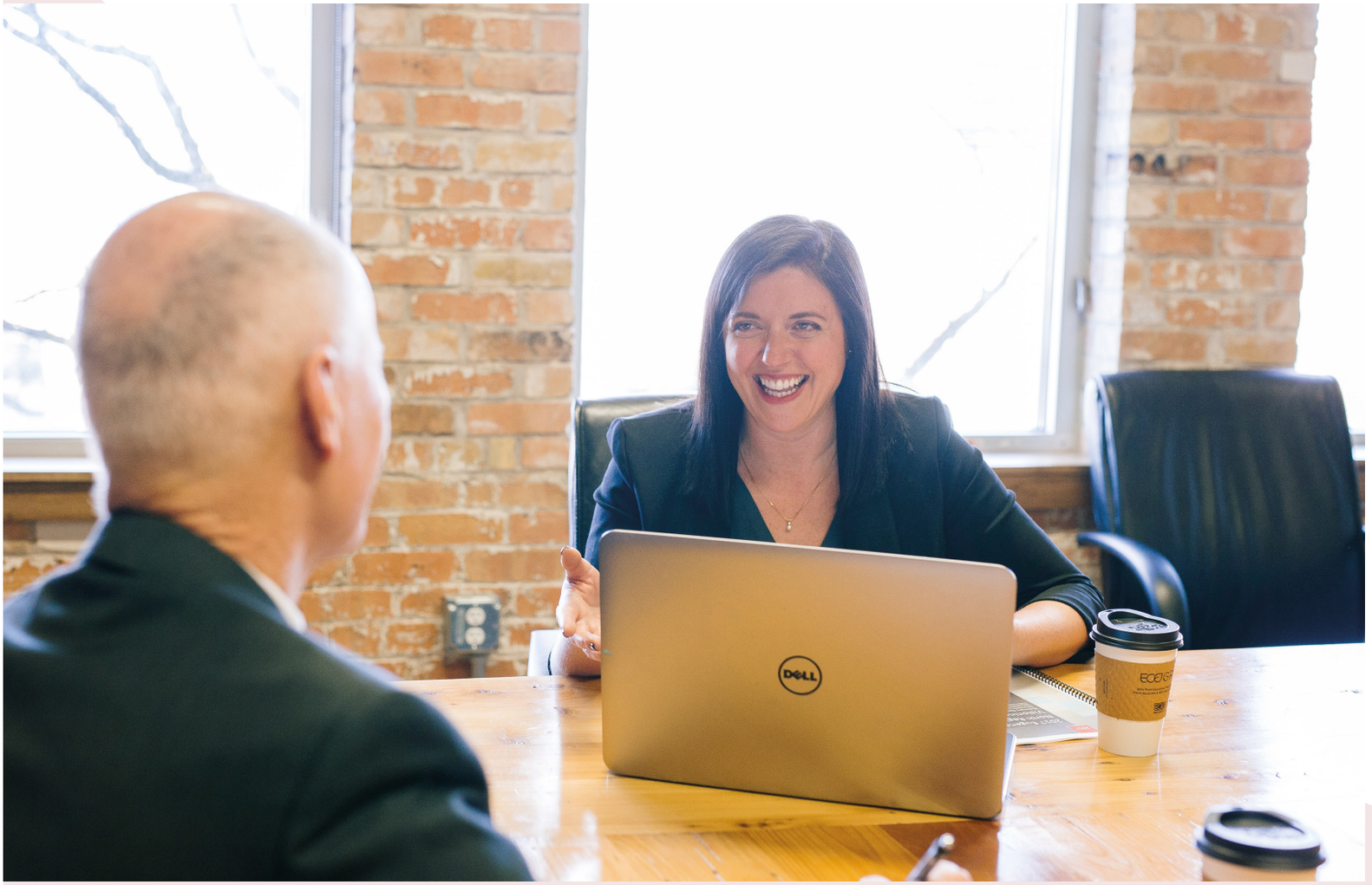
DE VIGTIGE SAMTALER OMKRING FROKOSTBORDET

Han peger på, at de lange perioder med hjemsendelser af medarbejdere hos mange – og ikke mindst medarbejderne - har skabt en forventning om, at hjemmearbejde måske skal være det naturlige, og at fleksibiliteten og effektiviteten i hjemmearbejde også er udtryk for et "godt arbejdsmiljø". Men den idé kræver at blive udfordret.

- Grundlæggende er vi mennesker dybt sociale væsener, og det er en kendsgerning, at 1,6 millioner af os lever alene. Kan hjemmearbejde erstatte behovet for daglig kontakt med andre mennesker? Naturligvis ikke. Hvor skal inspirationen komme fra, når man sidder hver for sig? Hvad med de vigtige samtaler over frokostbordet, som udvikler nye ideer og skaber inspiration?

For at sætte tingene på spidsen stiller han det retoriske spørgsmål, om et menneske, der på dødslejet ser tilbage på højdepunkterne i sit liv, mon nogensinde vil komme i tanker om et møde på ZOOM eller Teams som noget

> *Grundlæggende er vi mennesker dybt sociale væsener, og det er en kendsgerning, at 1,6 millioner af os lever alene. Kan hjemmearbejde erstatte behovet for daglig kontakt med andre mennesker? Naturligvis ikke*
>
> ***Torben Wiese***
> Foredragsholder og forfatter



væsentligt. Og hvem gad i øvrigt til sammenligning have en kæreste online eller deltage i vigtige familiebegivenheder online? På samme måde skal vi anskue vores arbejde, og det er da helt sikkert, at de ledere og medarbejdere, der kommer mindre, eller måske endda sjældent på arbejdspladsen, hvor kulturen og fællesskabet virkelig findes, ikke yder meget af værdi til arbejdsmiljøet. Alligevel ønsker de sig sikkert, at kulturen er god, og at der findes et fællesskab, hvis de får brug for det.

Vi er i dag ifølge Torben Wiese yderst bevidste om, at vi bruger vores liv på at arbejde, men at der også er andet i livet end arbejde. Derfor er det også vigtigt at betragte arbejdsmiljøet mere som et livsmiljø, hvor medarbejderne længes efter at komme hen, og som de savner, når de er væk.

- Desuden må medarbejderne ikke udelukkende tænke over alle herlighederne ved det hybride arbejdsliv, men også over, hvad hjemmearbejde kan risikere at betyde for deres markedsværdi og karrieremuligheder, når de er meget på distancen, samt på de sociale faktorer og det fysiske helbred. Hvis vi antager, at en del bor alene, så risikerer de at blive ensomme, og undersøgelser har vist, at ensomhed kan være lige så skadeligt for helbredet som at ryge 15 cigaretter om dagen eller at undlade at dyrke motion. Spørgsmålet er, hvad vi som arbejdsplads tilskønner, understreger han.

MEDARBEJDERE SOM AMBASSADØRER

Men hvad skal en virksomheds ledelse så gøre for at få medarbejderne til at komme noget mere ind på deres fysiske arbejdsplads, og hvordan rekrutterer og fastholder de deres medarbejdere? Her peger Torben Wiese på "stolthed", mening og både fælles og individuelle mål som meget vigtige faktorer – og her kommer medarbejdernes eget ansvar med i billedet. Også i relation til selve rekrutteringen af nye medarbejdere.

En ledelse skal helst ikke sidde med rekrutteringsopgaven alene, men få hjælp fra ambassadørmedarbejdernes netværk. Det kræver engagerede medarbejdere, som er stolte af at være en del af arbejdspladsen, og det gælder uanset branche.

Torben Weise
Foredragsholder og forfatter

- En ledelse skal helst ikke sidde med rekrutteringsopgaven alene, men få hjælp fra ambassadørmedarbejdernes netværk. Det kræver engagerede medarbejdere, som er stolte af at være en del af arbejdspladsen, og det gælder uanset branche. Jeg plejer at sige, at enhver medarbejder bør se sig selv som "chef for forandringer". Det indebærer også, at man optræder som "ambassadør" for arbejdspladsen, idet vi ser, at meget af rekrutteringen i dag ikke foregår gennem stillingsopslag, der alle ligner hinanden, men gennem medarbejdernes personlige netværk og gennem de sociale medier, siger Torben Wiese.

Og det er her, ledelsen må sige til medarbejderne, at størrelser som rekruttering, fastholdelse og det gode arbejdsmiljø er fælles opgaver, hvor også medarbejderne bliver inddraget. Helst helt automatisk, fordi de besidder en stolthed over at være ansat. Og lederne må desuden tage debatten om hjemmearbejde vs. den fysiske arbejdsplads.

- Ledelsen skal tænke nyt og bryde vaner og tage medarbejderne med i selve forandringsprocessen, og det kræver altså en vis fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen. Hertil kommer, at man som medarbejder alt andet lige oftere vil blive forbigået, hvis man sidder derhjemme, da fysisk synlighed og samvær er vigtige faktorer i organisationer, der lægger stor vægt på en stærk kultur med sammenhold og arbejdsglæde.

PENGE SKABER IKKE LOYALITET

Torben Wiese understreger, at penge betyder langt mindre end man tror. Faktisk er lønnen udelukkende det, han betegner som en vedligeholdelsesfaktor. Det er ikke lønnen, der skaber hverken det gode arbejdsmiljø eller glæden ved hver dag at gå på arbejde.

- Penge skaber ikke loyalitet. Det er muligt, at mere i lønposen kan fastholde nogle medarbejdere, men det er ikke det, der skaber den gode arbejdsplads, og her er vi igen ved effektivitetsbegrebet, som muligvis er et parameter på en økonomisk bundlinje, men som ikke er et reelt konkurrenceparameter, når det kommer til arbejdsmiljøet, slutter Torben Wiese.

FAKTA OM TORBEN WIESE

Torben Wiese er flere gange blevet valgt til at være blandt de tre mest motiverende talere i Danmark.

Han er kendt fra bl.a. DR, TV2, TV3, P1, P4, Radio 24/7. Torben er forfatter til bøgerne "Grib dine kriser", "Bryd vanen" og "Bøj fisken mens den er frisk"

Se mere på:
http://habitmanager.com

NYT FRA BORGEN

SKAL ARBEJDSTAGERE HAVE RET TIL AT GÅ OFFLINE?

I Portugal har lovgiverne besluttet, at arbejdsgivere ikke længere må kontakte medarbejdere i deres fritid. Samtidig vil et overvældende flertal i Europa-Parlamentet have Kommissionen til at vedtage en lov, som skal sikre lønmodtageres ret til at forblive uforstyrrede i deres fritid. Men ikke alle mener, at dette skal være et anliggende for politikere

Af Karsten Lorentzen

Det er gjort konkret i Portugal i forbindelse med pandemien og hjemmearbejde: Regeringen vil komme lønmodtagerne til undsætning med en lov, der ganske enkelt forbyder arbejdsgivere at sende mails og SMS'er til deres ansatte uden for den aftalte arbejdstid, og loven gælder for alle virksomheder med over ti ansatte.

Portugals arbejdsminister Ana Mendes Godinho, udtalte i den forbindelse til danske TV2, at det handler om at garantere fordelene ved digitalt arbejde, samtidig med at man kontrollerer de ulemper, som det medfører. Især pandemien med store mængder hjemmearbejde har nødvendiggjort tiltaget.

Den portugisiske lov, som i folkemunde er blevet døbt "retten til at holde fri" er gældende fra den 1. januar i år. Men kritikere peger på, at arbejdsgiverne i tilfælde af "force majeure" stadig må kontakte deres ansatte, og derfor mener de, at loven vil blive fortolket meget bredt. Men stadig betegner den portugisiske arbejdsminister tiltaget som en lov, der kigger mod "fremtidens arbejdsmarked".

FARLIGE AFBRYDELSER AF "IKKE-ARBEJDSTID"

Også i Danmark svarer 49 procent af de adspurgte danskere i en Megafonmåling, at der skal stilles krav til virksomheder om at udarbejde retningslinjer, som begrænser antallet af mails uden for arbejdstiden, og i Europa-Parlamentet har et stort flertal stemt for en resolution, som skal pålægge Kommissionen at udarbejde et lovforslag, som begrænser arbejdsgiveres rettigheder til at kontakte medarbejdere i deres fritid.

472 stemte for og blot 126 imod et foreslag om retten til at være offline.

I forslagets ti sider lange betænkning opremses der med udgangspunkt i Covid-19-krisen en lang række argumenter, som f.eks. varige ændringer af arbejdsmarkedet, stærkt øget brug af digitale løsninger, og at særligt kvinder og enlige forsørgere er ramt af det digitale hjemmearbejde, og der advares mod de både fysiske og psykiske konsekvenser, som hjemmearbejdet kan have. Ikke mindst set i lyset af, at 27 procent af respondenterne i en Eurofound-undersøgelse svarede, at de har arbejdet i deres fritid for at opfylde arbejdsgiverens krav.

Og det er farligt, konkluderer Eurofound. "Afbrydelser af arbejdstagernes ikke-arbejdstid og forlængelse af deres arbejdstid kan øge risikoen for ubetalt overarbejde, træthed på arbejdspladsen, psykosociale, mentale og fysiske problemer såsom angst, depression, udbrændthed og teknostress og kan have en negativ indvirkning på deres sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, balancen mellem arbejdsliv og privatliv og deres hviletid fra arbejdet," hedder det blandt andet.

Men ikke alle deler Europa-Parlamentets opfattelse. Medlem af Europa-Parlamentet, Linea Søgaard Lidell (V) mener ikke, at der er behov for en decideret lov om, at man ikke må kontakte medarbejdere efter arbejdstid.

- Vi har allerede EU-lovgivning, der sikrer, at medarbejdere har ret til fritid, og i 2020 lavede de europæiske arbejdsmarkedsorganisationer endda en aftale, som giver gode retningslinjer til at sikre, at ansatte rent faktisk kan holde fri, når de har fri, siger Linea Søgaard-Lidell og fortsætter:

- Vi politikere behøver ikke blande os med rigid lovgivning, hver gang samfundet oplever en ny problemstilling. I øvrigt stoler jeg også grundlæggende på, at voksne mennesker selv kan finde ud af at administrere, hvornår de finder det passende at svare på deres arbejdsmails, ligesom jeg tror, at der er mange, der sætter pris på at have muligheden for en fleksibel arbejdstid.

ANGREB PÅ ARBEJDSMARKEDETS PARTER

I det hele taget både var og er den danske begejstring for forslaget at se en ende på. Dansk Arbejdsgiverforeningen var allerede sidste år ude at betegne forslaget som et angreb på den danske model, hvor arbejdsmarkedets parter selv taler sig til rette om tingene.

- Med Europa-Parlamentets forslag risikerer vi at svække den tillid ved at gøre

reglerne alt for rigide og ødelægge den gode dialog mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. I Danmark har arbejdsmarkedets parter konkret behandlet spørgsmålet i Samarbejdsaftalen mellem DA og FH, hvor tillægsaftalen om telearbejde blandet andet sikrer, at medarbejderen, der arbejder hjemme, selv kan tilrettelægge sin arbejdstid inden for rammerne af den relevante lovgivning. Faktisk er aftalen om telearbejde fra 2002 en rammeaftale, der er indgået mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau, hvilket vil sige, at den er gældende i hele EU, lød det sidste år fra Dansk Arbejdsgiverforenings Europapolitiske chef, Christiane Misslbeck-Winberg hos Altinget.dk (21.3.2021)

Heller ikke blandt de danske socialdemokrater i Europa-Parlamentet var der ikke enighed. I begyndelsen bakkede de sammen med det store socialistiske gruppe forslaget op, men da de opdagede, at det handler om, at beslutningen ikke skal tages ude på de enkelte arbejdspladser, men af EU, og så sagde de stop.

- Det er helt skørt. Vi kan ikke sidde i Bruxelles og detaillovgive om, hvad der giver mening på den enkelte arbejdsplads, udtalte Marianne Wind i den forbindelse til "Information" (30.1.2022).

TAG SNAKKEN OM KRÆNKELSER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Arbejdstilsynet lancerer nu en kampagne, som skal give lederne de rigtige redskaber til at tale om krænkende adfærd på arbejdspladser. Det er nemlig ofte lettere sagt end gjort, og derfor efterspørger mange ledere nogle anvisninger og gode råd i forhold til at kunne handle proaktivt.

Krænkelser kan være såvel seksuelle som baserede på seksualitet, religion eller etnisk tilhørsforhold, og redskaberne fokuserer især på kulturen og omgangstonen på den enkelte arbejdsplads.

Læs mere og find redskaberne her

NYT FORSKNINGSPROJEKT SKAL MÅLE PFOS I BLODET HOS BRANDFOLK

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har sammen med en række samarbejdspartnere fået bevilget 2,6 millioner fra Sundhedsstyrelsen til at foretage målinger af en række stoffer i blodet på brandfolk.

Særligt stoffet PFOS er mistænkt for at være både kræftfremkaldende og hormonforstyrrende. Stoffet blev forbudt i 2006, men kunne anvendes indtil 2011.

Både Brandfolkenes Organisation og Danske Beredskaber glæder sig over initiativet, som blandt andet omfatter analyser af 1000 blodprøver fra brandfolk, og håber, at resultaterne vil vise, at der ikke har fundet en eksponering for stoffet sted.

Læs mere her

RIGTIGT ARBEJDSMILJØ KAN FÅ FLERE SENIORER TIL AT BLIVE PÅ ARBEJDSMARKEDET

Stort set alle brancher skriger på flere hænder i denne tid, og ofte har seniorer været en overset gruppe. Nu har NFA og forskningsinstituttet VIVE undersøgt, hvad det er, der får seniorerne til at blive længere på arbejdsmarkedet, og her viser resultatet ikke overraskende, at arbejdsmiljøet spiller en væsentlig rolle.

- Folkepensionsalderen er stigende i de her år, så det er vigtigt at finde ud af, hvordan vi kan fremme det gode arbejdsliv, der giver folk lyst til at arbejde til en høj alder. I projektet her har vi kortlagt, hvad der skal til, hvis folk selv skal træffe valget om at arbejde til en høj alder, siger Lars L. Andersen, der er professor på NFA.

- Og det gode arbejdsmiljø spiller en kæmpe rolle. Det er vigtig viden for de arbejdspladser, der gerne vil holde på de erfarne medarbejdere, specielt set i lyset af manglen på arbejdskraft, siger han.

- Rapporten viser, at fysisk hårdt arbejde nedsætter sandsynligheden for at arbejde efter folkepensionsalderen med 31 pct., mens et godt psykisk arbejdsmiljø øger sandsynligheden for at fortsætte arbejdet med 81 pct.

- Vi har i mange år vidst, at arbejdsmiljøet har stor betydning for, om folk forlader arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen. Men nu har vi undersøgt, om godt arbejdsmiljø også kan fastholde folk til efter deres pensionsalder, siger Sannie Vester Thorsen, seniorforsker på NFA. Hun uddyber:

- Resultaterne viser, at folk bliver længere, hvis de har mulighed for at lære nyt, hvis de har indflydelse på egne arbejdsopgaver, hvis de bliver anerkendt for deres indsats, hvis de får god information om deres arbejde, og hvis arbejdstempoet ikke er for højt.

STYRK DIN FAGLIGHED GENNEM NETVÆRK – SAMMEN ER VI STÆRKERE!

ARBEJDSMILJØNET
25.-27. APRIL 2022

DU KAN BL.A. OPLEVE

FUNKTIONEL HJERNETRÆNING
RIKKE BOISEN, ARBEJDSMILJØCENTERET

VI SKAL LÆRE AF ULYKKER!
MIKKEL LAURENTZIUS, ARBEJDSTILSYNET

ARBEJDSMILJØ I HELE VÆRDIKÆDEN
METTE MØLLER NIELSEN, DI BYGGERI

KEMISK RISIKOVURDERING - HVORDAN KOMMER VI I MÅL?
ANETTE ØSTERBY, AVICHEM

Se hele programmet her:

SÅ ER DET NU!
SKAL DU MED?

Gå ikke glip af denne unikke mulighed, hvor ligesindede arbejdsmiljøprofessionelle endelig kan mødes igen og sammen drøfte, hvordan vi kan forbedre arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser. Udover at du kan opleve inspirerende keynotes vil dagene stå på vidensdeling, netværk, sparring og indsigt - og så markerer vi naturligvis vores 60 års-jubilærum.

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*.

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

BALANCE MELLEM ARBEJDSLIV OG FRITID ER DET NYE PERSONALEGODE

Skal man tiltrække dygtige medarbejdere, skal man ikke længere tilbyde 'bling bling'-fester og teambuilding som personalegoder. Trivsel, arbejdsglæde og en hverdag i balance er de nye kvaliteter lønmodtagere leder efter, når de søger job. Hos softwareleverandøren Visma DataLøn har direktøren derfor fokus på medarbejdernes trivsel

Af Sandra Nielsen

Mistrivsel på arbejdspladsen koster hvert år ikke kun på bundlinjen. Det koster også samfundet dyrt. Mistrivsel resulterer nemlig i øget sygefravær – og sygefravær koster ifølge en undersøgelse fra Dansk Arbejdsgiverforening i forvejen samfundet 46 mia. kroner om året – med knap 70 procent som en udgift for arbejdsgiveren.

Mistrivsel er dermed et dyrt bekendtskab for samfundet, som det gælder om at bekæmpe. Hos en af landets førende leverandører af lønsystemer, Visma DataLøn, vægter man derfor balance mellem medarbejdernes arbejds- og privatliv højt, fordi det ifølge adm. direktør Karina Wellendorph er vejen ud af mistrivsel på arbejdspladsen.

Ifølge Karina Wellendorph er det essentielt, at ledere forstår, at deres ledelsesansvar rækker længere end til fyraften. Og det starter med, at begrebet work-life-balance tages ud af ligningen.

-Det er en fundamental del af livet at gå på arbejde. Man kan glæde sig til ferierne og weekenderne, men livet består altså af flest hverdage, og derfor er det essentielt, at vi generelt har det godt i hverdagen og dermed på jobbet. Vi præsterer bedst, hvis vi lever et liv i balance, og her har vi som arbejdsgivere et ansvar. Vi har ikke kun medarbejderne i otte timer om dagen. Arbejdet har meget større indflydelse på medarbejderens liv, end vi tror. Medarbejderne har naturligvis også et personligt ansvar for at passe på sig selv, men hvis vi passer ordentligt på hinanden på arbejdspladsen, kan vores kunder mærke det, påpeger hun.

Visma DataLøn servicerer hver måned mere end 62.000 virksomheder inden for løn og ansættelsesretlige forhold og beskæftiger omkring 190 medarbejdere. Virksomheden arbejder kontinuerligt med at understøtte medarbejdernes trivsel. I 2019 prøvede virksomheden kræfter med et sundhedskoncept fra sundhedskonsulentvirksomheden Company Health for at støtte medarbejdernes generelle trivsel. Et forløb på få måneder, der blandt andet endte med, at virksomhedens medarbejdere i gennemsnit tabte 2,44 kilo fedt, mens trivslen blev øget markant. Konceptet er siden blevet bredt ud til flere danske selskaber i Visma-koncernen.

BALANCE - ET KONKURRENCEPARAMETER

Coronapandemien har ifølge Karina Wellendorph kun øget efterspørgslen på mere balance i livet. Fra at løbe stærkere og stærkere for at følge med ønsker mange nu mere balance i deres liv, så hverdagen ikke længere er helt så stressende.

-Folk har brugt perioderne med hjemmearbejde til at reflektere over deres liv. Mange har fået børn, er blevet skilt eller er flyttet på landet, fordi de har haft tid til at tænke og reflektere over deres liv – arbejdslivet inkluderet. Derfor er jeg overbevist om, at de ansatte i langt højere grad i fremtiden forventer et arbejdsliv, hvor de bibeholder den balance, som coronapandemiens tænkepause har givet dem, siger hun.

Netop derfor bliver de virksomheder, der formår at sikre medarbejdernes trivsel og balance ifølge Karina Wellendorph også mere eftertragtede. Trivsel bliver simpelthen et konkurrenceparameter.

-Hvor personalegoder tidligere handlede om dyre fester, teambuilding og 'bling bling', er jeg overbevist om, at det i fremtiden bliver et konkurrenceparameter at kunne tilbyde sine medarbejdere mere ægte ting, der kan skabe mere balance i medarbejderens liv, og som skaber plads til alle. Diversitet kommer til at fylde meget mere, og lønmodtagerne kommer til at have større krav til, at der er plads til alle uanset seksualitet og køn, fremhæver hun.

MEDARBEJDERE SHINER VED GOD LEDELSE

Det var ingen tilfældighed, at Visma DataLøn blev de første i Vismakoncernen, der tilbød medarbejderne hjælp til at øge deres trivsel. Karina Wellendorph fandt interesse for konceptet, fordi det ikke stræber efter perfektion, men efter at hjælpe den enkelte til at optimere de vaner, de har udfordringer med.

> *Det er en fundamental del af livet at gå på arbejde. Man kan glæde sig til ferierne og weekenderne, men livet består altså af flest hverdage, og derfor er det essentielt, at vi generelt har det godt i hverdagen og dermed på jobbet. Vi præsterer bedst, hvis vi lever et liv i balance, og her har vi som arbejdsgivere et ansvar.*
>
> ***Karina Wellendorph***
> Adm. Direktør Visma DataLøn

Sundhedskonceptet, der nu er udbredt til Visma-koncernens ca. 1000 medarbejdere i Carlsbergbyen, går under navnet Visma Health og bygger på et individuelt forløb med hver enkelt medarbejder, der selv sætter sine mål for forløbet. På den måde kan konceptet hjælpe lige dér, hvor den pågældende medarbejder måtte have brug for det – uanset om det er kost, motion eller mental sundhed. Det handler nemlig om at finde nøglen til "det gode liv" hos den enkelte.

-Ledernes opgave er at få medarbejderne til at shine. Her er det vigtigt at forstå, at lederrollen lige så meget handler om at høre om, hvordan det går for medarbejderen. Skal man som leder gøre en forskel, kan man opnå meget i forhold til forebyggelse af sygefravær og personaleudskiftninger, hvis man lytter til medarbejderne. Er deres arbejdspres for stort? Stopper de med at arbejde på det rette tidspunkt, og sørger de for at få den restitution, de skal? Arbejder de på de rigtige tidspunkter? Det kræver også, at det er muligt for den enkelte at reflektere, og derfor skal man som leder prioritere tiden til det, slutter Karina Wellendorph.

NYT FRA REGIONERNE

ArbejdsmiljøNET ser frem til igen at kunne samle vores medlemmer rundt om i Danmark for at dele vores viden og erfaringer i 2022

REGION ØST
Der er indtil videre arrangeret et møde i AL-gruppen.

ONSDAG DEN 23. MARTS KLOKKEN 16-19.
Tilmelding til mødet den 23. marts sker via mail til Thomas Hermann på adressen. thoher@tdcnet.dk

Regionsudvalget vil have netværket op at stå igen, så vi igen kan blive klogere på de aktuelle arbejdsmiljøudfordringer. Mulighederne for at mødes står i kø, og vi håber, at du vil tilmelde dig:

- **Styrk din faglighed gennem netværk – sammen er vi stærkere**, ArbejdsmiljøNETs årskonference. Fra den 25. – 27. april.

- **Love your workplace – om hvordan vi designer og indretter gode hybride arbejdspladser,** Møde hos Ørsted til maj.

- **Opstart af AL Gruppe 3 – det nære og mere forpligtende netværk**, Møde hos Ørsted til maj.

- **Future workplace – mental sundhed på fremtidens arbejdsplads**, Masterclass/workshop på Roskilde Universitet, Arbejdsliv til september.

- **Årsmøde i ArbejdsmiljøNET Øst 2022**, Møde på Roskilde Universitet, Arbejdsliv til september.

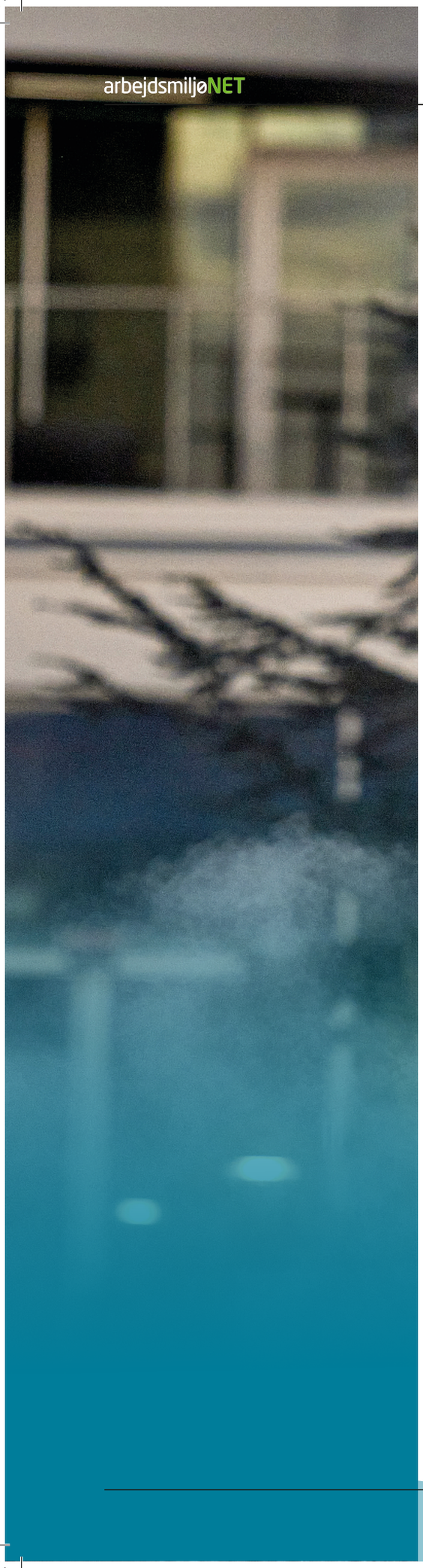
REGION NORD OG SYD
Regionerne planlægger kommende møder.

Følg med i alle planer på https://arbejdsmiljonet.dk/

HVORFOR FINDES DER STADIG DÅRLIG LEDELSE, NÅR DER ER SKREVET TUSINDVIS AF BØGER OM EMNET?

Hvad driver den dårlige leder? Hvad driver virksomheden, der falder for ham eller hende? I en ny, dansk bog præsenterer erfaren HR-direktør dårligt lederskabs yderste konsekvenser samt dets psykologiske rødder.

Af Andreas Danielsen



Dårlig ledelse kan ikke alene være et mareridt for de medarbejdere, der bliver udsat for det. Det kan også bringe verdensomspændende koncerner på fallittens rand. Næsten halvdelen af alle medarbejdere, der siger, at de trives dårligt på deres arbejdsplads, fortæller ifølge en undersøgelse fra Teglkamp & Co i 2018, at deres ledere er en af de afgørende faktorer for dette. Dårlig trivsel forårsager flere sygedage for den enkelte medarbejder, mens vidt udbredt mistrivsel på en arbejdsplads kan resultere i talrige opsigelser.

- Indvirkningerne af dårlig ledelse kan ramme alle lag i en organisation. Ledere, der lyver, manipulerer eller direkte bryder loven, kan i værste fald koste store virksomheder hele deres forretning eller forårsage internationale katastrofer, siger HR-direktør Morten Svennson.

Konsekvenserne af dårlig ledelse er et af emnerne i Morten Svennsons nye bog "Lederskabets mørke sider", der også dykker ned i dårlige lederes indre ræsonnement og ofte tvivlsomme moralkodeks.

Morten Svennson har i over 30 år arbejdet med HR i en bred vifte af brancher og kulturer, blandt andet som personalechef hos DR, HR-chef i Renholdningsselskabet af 1898, HR-direktør i IT-giganten Atea A/S og senest som HR-direktør i Handelsbanken. "Lederskabets mørke sider" dykker ned i ledelsesforskningens videnskabelige litteratur og redskaber såvel som Morten Svennsons egne erfaringer og resultater fra sit arbejde i store såvel som små organisationer.

DÅRLIG LEDELSE ØDELÆGGER VIRKSOMHEDEN

Mens mange ledelsesbøger har fokus på forholdet mellem ledere og medarbejdere, fører Morten Svennson os ind på direktionsgangene og i bestyrelseslokalerne, hvor fundamentet for en organisations ledelsesstrategi støbes.

- Ledelsen er en organisations sammenhængskraft. Uden de rigtige ledere kan en organisation ikke efterleve sin langsigtede strategi, udtaler han.

Morten Svennson udpeger også bestemte typer af virksomheder og organisationer, der har tendens til at tiltrække dårlige ledere.

ALT KAN FØRES TILBAGE TIL PERSONLIGHEDEN

Morten Svennson præsenterer i sin bog de psykologiske arketyper på dårlige ledere: "psykopaten", "narcissisten", "macchiavellisten" og "hverdagssadisten" og forklarer deres skadelige effekt på organisationer. Foruden psykologiske motiver beskriver Morten Svensson også de moralske mangler og tilbøjeligheder til ligefrem bibelske synder som f.eks. grådighed, der også ofte karakteriserer den dårlige leder.

- Samtlige større "risk management"-katastrofer i de sidste årtier kan føres tilbage til de involveredes personligheder, påpeger han på baggrund af sine analyser og fortsætter: Det gælder alt fra begivenheder som Enrons konkurs i 2001 til Fukushima ulykkerne i Japan i 2010.

TIDEN ER MODEN TIL GOD LEDELSE

I bogens afslutning belyser Morten Svennson, hvordan problemerne med dårlig ledelse kan løses. Morten Svennson giver 18 konkrete råd til, hvordan man undgår at ansætte en dårlig leder, samt 11 forslag til at mindske konsekvenserne af en dårlig leders tilstedeværelse, hvis man ikke lykkedes med at komme problemet i forkøbet:

> *Indvirkningerne af dårlig ledelse kan ramme alle lag i en organisation. Ledere, der lyver, manipulerer eller direkte bryder loven, kan i værste fald koste store virksomheder hele deres forretning eller forårsage internationale katastrofer.*
>
> ***Morten Svennson***
> Ledelsesrådgiver og forfatter,
> Leadership Matters

ARBEJDSMILJØ OG BÆREDYGTIGHED GÅR HÅND I HÅND HOS ØRSTED

Ifølge Henrik Bak Hoffman, Head of Global Workplace Sustainability & Safety i Ørsted, skal svaret på fremtidens rekrutterings- og fastholdelsesstrategi findes i værdier som arbejdsmiljø og bæredygtighed over en bred front

Af Karsten Lorentzen

Energikoncernen Ørsted beskæftiger alene på virksomhedens to danske hovedlokationer i Gentofte og Skærbæk ved Fredericia i omegnen af 3000 medarbejdere, men udover dette er man til stede på omkring 150 forskellige lokationer. Det være sig vindmølleparker, solcelleanlæg, eller faciliteter, der beskæftiger sig med batterier og flydende grønne brændsler.

Det stiller store krav til varetagelsen af arbejdsmiljøet, og vi har i den anledning aflagt besøg på energivirksomheden Ørsted, hvor ArbejdsmiljøNETs bestyrelsesmedlem, Henrik Bak Hoffman til daglig er ansvarlig for arbejdsmiljø og bæredygtighed med titlen Head of Global Workplace Sustainability & Safety.

- Vi er fire i min afdeling, som skaber rammerne for at lave attraktive arbejdspladser, men formelt har jeg ikke ansvaret for alle vores kontormedarbejderes arbejdsmiljø. Vi har en række arbejdsmiljøprofessionelle til at støtte op om det gode arbejdsmiljø, men først og fremmest ligger det i linjen, og i Ørsted har vi en kultur hvor alle tager ansvar for arbejdsmiljøet, forklarer Henrik Bak Hoffman.

GRØN OG SOCIAL BÆREDYGTIGHED

Strategien for arbejdsmiljøet hos Ørsted er meget klar, og den tager udgangspunkt i en kobling mellem arbejdsmiljø og bæredygtighed. Og med bæredygtighed menes der ikke alene det miljømæssige, men også mangfoldighedstiltag som ligestilling mellem kønnene og social diversitet. Men fordi virksomheden befinder sig i forsyningssektoren, er det indlysende, at klimaet også fylder meget.

- Vi har hos os en ambition om at gå forrest som virksomhed og skabe en

verden der udelukkende kører på grøn energi. Det handler om vindmøllepar ker på land og til havs. Det handler om solcelleanlæg og lagring, samt flydende grønne brændstoffer som led i Power-to-X- energi. Men vi ved også, at det ikke kan stå alene. De yngre generationer ser i dag i høj grad den brede bæredygtighed som noget attraktiv i deres jobsøgning, siger Henrik Bak Hoffman.

FREMTIDENS FLEKSIBLE KONTOR

Det betyder, at man på flere af Ørsteds kontorer eksperimenterer med såvel mere fleksible arbejdsformer som en nytænkning af, hvad et kontor egentlig skal indeholde for folk. Det sker i en erkendelse af, at tiden er løbet fra de traditionelle storrumskontorer – en erkendelse, som ganske vist blev forstærket af Corona-nedlukninger, men som allerede var der inden.

- Det handler for os om at skabe en fleksibel arbejdsplads. Dels kørte vi i perioden med nedlukninger et "Work from Home"-program, hvor medarbejderne kunne bestille møbler til deres hjem og indrette hjemmearbejdspladser, som passede til deres behov. Dels beskæftiger vi os meget med fremtidens fleksible arbejdsplads, hvor vi transformerer vores kontorer fra 'bare' at være et sted, hvor man møder op hver eneste dag for at arbejde, til at være et sted, hvor man mødes med kolleger og skaber zoner for alle mulige forskellige typer af aktiviteter. Altså en ny måde at bruge kontoret på, siger Henrik Bak Hoffman.

FORSTYRRENDE ONLINEMØDER

En af pointerne er, at man også kan arbejde effektivt andre steder end ved sit skrivebord på kontoret, hvilket er til gavn for både virksomheden og den enkelte medarbejder. Det er noget, som de mere traditionelle kontormiljøer ikke altid har understøttet optimalt.

- I de perioder mellem nedlukninger, hvor vi var tilbage på kontoret, har vi måttet erkende, at behovene ikke bliver understøttet ordentligt. Når f.eks. halvdelen af medarbejderne sidder i Teams-møder i et traditionelt storrumskontor, kan det ofte være forstyrrende for andre, og det var sådan set en erkendelse, vi allerede fik inden pandemien, fordi vi som global virksomhed også har kontorer i f.eks. USA. Derfor har onlinemøder længe været en del af hverdagen.

KRAV TIL UNDERLEVERANDØRER

Men det betyder ikke, at Ørsted ikke fokuserer på det "klassiske" og mere fysiske arbejdsmiljø. Der bliver lagt stor vægt på korrekt ventilation, optimale lysforhold og alt det seneste inden for ergonomiske løsninger. Og så bliver på samme måde stillet krav til de mange forskellige virksomheder og underleverandører, som Ørsted samarbejder med i både ind- og udland.

- Vi samarbejder med en masse mennesker og virksomheder ude i felten på et hav af forskellige lokationer lige fra en havvindmøllepark til et stort solcelleanlæg. Ørsted har selvfølgelig teknikere ansat af virksomheden selv, men køber i høj grad også ydelser fra leverandører. Det betyder, at vi har et tæt samarbejde med disse omkring arbejdsmiljøet, hvor vi naturligvis også stiller krav, som vi løbende følger op på, slutter Henrik Bak Hoffman.

Ørsted afskaffer den faste kontorplads for den enkelte medarbejder. I stedet opdeler man i områderne "CONNECT", "COLLABORATE" og "CONCENTRATE" alt efter, hvad medarbejderen har brug for den pågældende dag. Dermed bliver aktiviteter, som kan opfattes som forstyrrende for den, der vil fordybe sig, undgået, forklarer Henrik Bak Hoffman.

INGEN MAILS EFTER FYRAFTEN HOS BILLIG-ARBEJDSTØJ.DK

Vil man forrest i kapløbet om de gode medarbejdere, skal man stå tidligt op og få styr på det psykiske arbejdsmiljø. Det mener indehaver af webshoppen Billig-arbejdstøj.dk, Tommy Søndergaard, der fra virksomhedens start havde en ambition om at skabe en virksomhed uden stress, og hvor det er sjovt at gå på arbejde. En ambition, der har gjort, at virksomheden aldrig har problemer med at finde de rigtige medarbejdere

Af Heidi Fabricius

Trivsel på arbejdspladsen har aldrig været vigtigere, fordi arbejdsliv og privatliv for mange ofte smelter sammen - og det ofte er mere reglen end undtagelsen, at medarbejdere sender mails til hinanden om aftenen. Navnlig hvis man som virksomhed vil forrest i kampen om de attraktive medarbejdere.
Det mener indehaveren af webshoppen Billig-arbejdstøj.dk, Tommy Søndergaard, der har indført en regel om, at man ikke sender mails til kolleger efter fyraften og stiller krav til medarbejderne om, at de holder to gange en halv times pauser i løbet af arbejdsdagen.

-Essensen af et godt arbejdsmiljø er at have medarbejdere, der ikke er overdyngede med for mange opgaver, og derfor ender med at forstyrre kollegerne med mails, når de har fri. Vi har fra virksomhedens start i 2010 haft ambitionen om at passe på vores medarbejdere og skabe en kultur, hvor der er plads til, at man holder fri, når man har fri. Heldigvis har vi ikke oplevet medarbejdere, der er gået ned med stress grundet arbejdspres, fortæller han.

Virksomheden, der holder til i Vestjylland, har siden starten i 2010 oplevet kontinuerlig vækst. I dag beskæftiger den 110 medarbejdere.

37 TIMER GIVER MERE

Selvom man ikke skal forvente, at kollegerne svarer ens mails uden for arbejdstid, er det dog ikke forbudt at flekse sin tid. Det er heller

ikke forbudt for medarbejderne hos virksomheden at arbejde efter kl. 16. Muligheden for at arbejde er der, men virksomheden skåner dem, der har brug for at trække stikket, for virksomheden får ifølge Tommy Søndergaard ikke nødvendigvis mere værdi ud af overarbejde.

-En medarbejder, der arbejder 60 timer om ugen, leverer ikke det samme arbejde til samme høje kvalitet, som hvis arbejdet er fordelt på to medarbejdere. Vi får mere ud af en medarbejder, men ikke af en løntime, ved at samle det på færre medarbejdere. Hvis alle medarbejdere skulle arbejde 60 timer, kunne vi spare 50 procent af medarbejdere, men vi ville ikke nå det samme. Med en arbejdsuge på max. 37 timer oplever vi, at medarbejderne er på, når de er arbejde, fortæller han.

FORAN PÅ POINT I REKRUTTERING

Hos Billigarbejdstøj.dk mærker de ifølge Tommy Søndergaard også tydeligt, at det gode arbejdsmiljø i højere grad bliver et konkurrenceparameter både i forhold til at fastholde medarbejdere og ikke mindst, når nye medarbejdere skal tiltrækkes. Lønmodtagere stiller krav til trivslen på arbejdspladser.

-Branchen oplever generelt, at det er svært at tiltrække arbejdskraft, men det problem har vi ikke. Vi får mange ansøgninger, når vi rekrutterer. Det må være et tegn på, vi gør noget rigtigt, og at medarbejderne ønsker at arbejde et sted, hvor der er fokus på arbejdsmiljø, fortæller han.

Hvis alle medarbejdere skulle arbejde 60 timer, kunne vi spare 50 procent af medarbejdere, men vi ville ikke nå det samme. Med en arbejdsuge på max. 37 timer oplever vi, at medarbejderne er på, når de er arbejde.

Tommy Søndergaard
Indehaver af Billig-arbejdstøj.dk

PAS PÅ MEDARBEJDERNE

Vil man forrest i køen, når de dygtige medarbejdere søger job, kan det altså ifølge Tommy Søndergaard betale sig at tænke medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø ind i arbejdskulturen i langt højere grad, end mange virksomheder gør i dag.

Derfor er det også Tommy Søndergaards bedste råd til andre virksomheder, når det kommer til at tiltrække ny arbejdskraft, at passe godt på de medarbejdere, man allerede har. Her kan en indføring af regler for arbejdstid gøre det nemmere at spotte, hvis medarbejdere får for meget på deres bord.

-At medarbejderne er glade og tilfredse, er den bedste markedsføring, man kan få i forhold til rekruttering af nye. Og hvis medarbejderne har flere opgaver, end der kan løses på 37 timer, må vi ansætte flere, for der skal ikke sidde nogen, der er bagud hele tiden hos os. Med reglen om ikke at sende mails efter kl. 16, bliver det tydeligt, hvis medarbejdere er pressede, og så er det nemmere at tage hånd om, slutter Tommy Søndergaard.

Branchen oplever generelt, at det er svært at tiltrække arbejdskraft, men det problem har vi ikke. Vi får mange ansøgninger, når vi rekrutterer. Det må være et tegn på, vi gør noget rigtigt, og at medarbejderne ønsker at arbejde et sted, hvor der er fokus på arbejdsmiljø.

Tommy Søndergaard
Indehaver af Billig-arbejdstøj.dk

LINDSKOV
Power of the pen

KOMMUNIKATION ER EN VIGTIG DEL AF ET GODT ARBEJDSMILJØ

Få en professionel kommunikationsstrategi over for medarbejderne og markedet. Lad os omsætte jeres hverdag, tiltag og gode historier til kreative idéer og budskaber, som skaber synlighed, motiverer og gør medarbejderne til ambassadører - på tværs af traditionelle og digitale kanaler og platforme.

> Det er sjældent, man møder så meget indsigt og strategisk rådgivning inden for segmenter og discipliner, som man gør hos Lindskov. Fremragende bureau!
>
> **Thomas Fog**
> Divisionsdirektør, Coor Service Management A/S

FÅ ET KOMMUNIKATIONSTJEK:

Kontakt os på **70 26 19 79** og hør, hvordan vi i fællesskab kan øge organisationens sammenhængskraft, højne trivslen samt sikre, at alle medarbejdere arbejder for de samme strategiske mål.

STRATEGI & KONCEPT
PUBLIC AFFAIRS
PUBLIC RELATIONS
CONTENT
MARKETING
DIGITAL & SOCIAL MEDIA
VIDEO
FOREDRAG

MEDLEM AF:

comvort LocalSpirit. GlobalSolutions
GRAKOM Kommunikationsindustrien
DI Rådgiverne

VIL DU VIDE MERE? FØLG OS HER:

lindskov.com | Lindskov | Lindskov-communication

Som en del af det internationale Comvort bureaunetværk kan vi også bistå med at markedsføre din virksomhed internationalt. Herudover er vi stolte over at bidrage til profileringen af nogle af Danmarks dygtigste inden for deres felt. Blandt disse er Aluflam, ArbejdsmiljøNET, Attendo Danmark, Boligselskabet Sjælland, Bøttcher:Fog, Continental Dæk Danmark, Center for Kvalitet i Velfærd, Cornelius Vöge atelier for arkitektur, Damifo, Den danske Landinspektørforening, FB Gruppen, GK Danmark, Glarmesterlauget, HTO Nedrivning, Kejserindens Gryder, Klaus & Servants, Referencenetforeningen, Rynord Statsaut. Revision, Slagter Frimann, Solrød Biogas, Solrød Fjernvarme, Solrød Kommune, Solrød Vandværk, System Audio, Team Olivia, Træsektionen under DI Dansk Byggeri og WINadvokater.

4000 ÅR MED ARBEJDSMILJØ

I anledning af ArbejdsmiljøNETs 60 års-jubilæum har vi valgt at se tilbage. Denne gang rejser vi med forfatteren bag den nye bog "Arbejdsmiljøets historiske udvikling" helt tilbage til historiens begyndelse, nemlig Hammurabis lov

Af Karsten Lorentzen

Traditionelt har historieskrivning været set fra magthavernes perspektiv. Først senere er det blevet populært at fokusere på andre omstændigheder og skrive historien "nedefra" og analysere alt fra klimapåvirkninger til sociale omstændigheder og andre strukturelle forhold. Det forsøg har også Niels Erik Danielsen gjort i sin lille bog "Arbejdsmiljøets historiske udvikling, hvor han arbejder sig frem ad fra historiens første skriftlige kilder og til nutiden.

Måske vil det komme som en overraskelse for mange, at den første reference til arbejdsmiljø kan findes i Hammurabis Lov fra ca. 1749 før vores tidsregning, hvor loven tilskrives Kong Hammurabi, som regerede over Babylon i perioden 1792-1749 fvt.

DRAB PÅ BYGHERRE

Her gælder princippet om "øje for øje" og "tand for tand", og det beskrives særdeles kontant i lovens §229, at "hvis en bygherre bygger et hus og ikke konstruerer det ordentligt, og huset, som han byggede, falder sammen og dræber sin ejer, så skal bygherren dræbes".

Næste nedslag i Niels Erik Danielsens fremstilling er Det Gamle Testamente, hvor det i 5. Mosebog, kapitel 22, vers 8 skildres, at "når du bygger et nyt hus, skal du sætte rækværk om taget, så du ikke bringer blodskyld over dit hus, hvis nogen falder ned fra det".

Herefter foretager læseren et stort spring frem til 1700, hvor arbejdsmedicinens fader, Bernardino Ramazzini (1633-1714), var den første til at beskæftige sig med sammenhængen mellem arbejde og sygdomme i værket "Om Sygdom og Arbejde". Først efter mere end 150 år så man noget lignende i Danmark, hvor lægen Emil Hornemann var blandt de første læger, som beskæftigede sig med sammenhængen mellem sygdomme og påvirkninger fra boliger og arbejdsmiljø.

ARBEJDSTILSYNET SER DAGENS LYS

Niels Erik Danielsens egen baggrund findes i fagbevægelsen. Først hos SiD, siden hos FOA og 3F. I forordet beskriver han, at det naturligvis er med til at præge hans tilgang til emnet, hvilket også mærkes i fremstillingen, hvor fokus er rettet mod byggesektoren.

Den lille bog er struktureret strengt kronologisk som én lang tidslinje, hvor nogle af nedslagspunkterne naturligvis er større end andre, og hvor arbejdsmiljøet først får en fremtrædende rolle i forbindelse med industrialiseringen fra midten af det 19. århundrede og frem.

Noget, som fylder er fabriksloven fra 1873. Her var omdrejningspunktet arbejderbeskyttelse af børn og de første professionelle danske arbejdsinspektører blev løjtnant, cand. polyt. Berhard M. Jensen og dr.phil Haldor Topsøe. En af deres første embedshandlinger var at undersøge omfanget af børnearbejde

i industrien, og her viste det sig, at 494 fabrikker beskæftigede næsten 5000 børn og unge under 18 år.

Det førte året efter til de første 21 retssager vedrørende arbejdsmiljø- og de handlede om arbejdsgivere, der beskæftigede børn under 10 år. Fabriksloven indebar, at arbejdstiden for børn blev sat ned til 6,5 timer dagligt – et stort fremskridt i forhold til de 12 eller 13 timer, de havde arbejdet før.

TRE MILLIONER ARBEJDSULYKKER

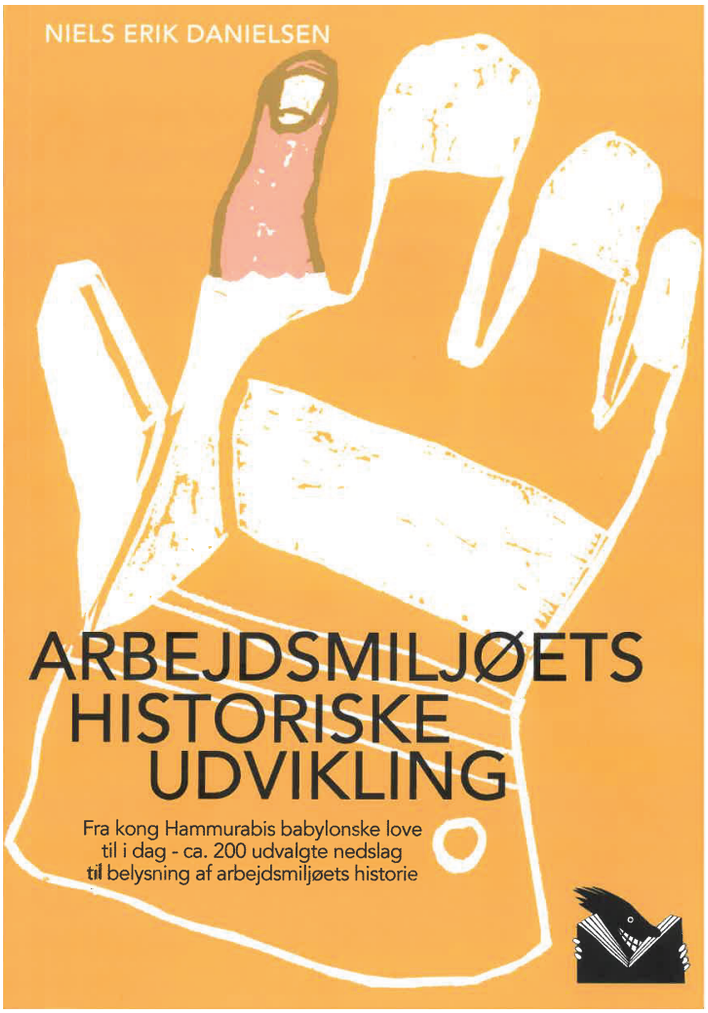
Endelig blev der i loven nedlagt forbud mod natarbejde for børn og unge. Det er påfaldende, at såvel fagbevægelse som arbejdsgiverorganisationer var fodslæbende på arbejdsmiljøområdet, idet begge helt op i den nyere tid primært havde produktivitet og effektivitet for øje. For fagbevægelsen handlede det således om at skabe mest mulig velfærd hos deres medlemmer og på modpartens side om at skabe den størst mulige profit.
Da Arbejdstilsynet kunne fejre sit 100 års- jubilæum i 1973, var man nået et godt stykke. Men så sent som i 1971, kunne en TV-udsendelse afsløre, at der årligt anerkendtes 67.000 arbejdsulykker og ca. 300 erhvervssygdomme. Men det interessante var ikke disse tal. Det var det derimod, at man i programmet anslog, at det årlige antal arbejdsulykker snarere var omkring 3 millioner og mellem 2000-3000 erhvervssygdomme.

Påstandene i udsendelsen blev mødt med afvisning fra såvel LO og DA som Arbejdstilsynet, som i fællesskab argumenterede for de resultater, man havde opnået.

FOKUS PÅ ASBEST

En særlig tidslinje har Niels Erik Danielsen viet til problemerne omkring anvendelsen af asbest i byggeriet.
Det begyndte omkring 1880, hvor man opdagede asbestens isolerende egenskaber, og hvor man allerede omkring ti år efter opdagede det første tilfælde af den dødelige lungesygdom, asbestose.

Imidlertid skulle der gå mere end 50 år, før sygdommen blev anerkendt som en erhvervssygdom, og først i 1986 vedtog man i Danmark et forbud mod asbest. Mere end 100 år efter at materialet var taget i brug.



”Arbejdsmiljøets historisk udvikling” er nyttig som opslagsværk for alle med interesse for arbejdsmiljøet. Men som læser kan man ind i mellem savne noget refleksion og sammenhæng i beretningen.

NYTTIG TIDSLINJE

”Arbejdsmiljøets historisk udvikling” er nyttig som opslagsværk for alle med interesse for arbejdsmiljøet. Men som læser kan man ind i mellem savne noget refleksion og sammenhæng i beretningen.

Interessant kunne det være med lidt dybere spadestik i forhold til nogle af de ret store lovtiltag, som blev foretaget – f.eks. tilblivelsen af Arbejdstilsynet i 1873, de interne brudlinjer i fagbevægelsen i forhold til at prioritere arbejdsmiljøet og EFs – senere EU's – påvirkning af arbejdsmiljøet. Senest i forhold til det store antal udenlandske arbejdstagere på Femernforbindelsen og den nye Storstrømsbro.

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,- PR. ÅR!

EX. MOMS VED ET PERSONLIGT MEDLEMSKAB.

VED FLERE MEDLEMSKABER I EN VIRKSOMHED OPNÅS EN RABAT PÅ 20 % PER EKSTRA MEDLEM.

Meld dig ind i dag
Scan QR-koden

SVANEMÆRKET
Tryksag
5041 1007

arbejdsmiljøNET

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