

ÅRSKONFERENCEN: DE BEDSTE POINTER

KEMISKE RISIKOVURDERINGER BLIVER ALDRIG EN SKRIVEBORDSPROCES

**MØD ET MEDLEM:
NETVÆRKSMØDER I AL-GRUPPEN
ER "TIME WELL SPENT"**

**VISION ZERO FOREBYGGER
OG REDUCERER ULYKKER**

EN NY BEGYNDELSE FOR ARBEJDSMILJØNET

Det var oplivende og utroligt positivt af opleve glæden fra både deltagere og udstillere ved Arbejds miljøNETs årskonference i Middelfart.

Bekendtskabet med Middelfart som ny lokation for årskonferencen skulle vise sig at være en positiv overraskelse, og vi noterede med tilfredshed de mange positive tilbagemeldinger fra udstillere og deltagere.

Denne udgave af Magasinet Arbejds miljøNET er et temanummer, hvor vi har samlet nogle af de bedste emner og oplægsholdere fra konferencen, og det vil vise både bredden og dybden i vores program.

Og så skal vi videre!

Hen over sommeren vil vi arbejde på at blive et endnu bedre – et endnu mere relevant – netværk. Vi skal kort fortalt være netværket, der kan alt det, som andre ikke kan. Det trykke og velkendte Arbejds miljøNET.

Det betyder, at vi kommer til at arbejde med vores styrker og svagheder i den kommende tid. Årskonferencen har allerede givet os nogle hints om, hvad det er, vi er gode til.

Fra udstillere hørte vi blandt andet, at der var bedre tid til at tale med deltagere og lære dem at kende, og fra deltagerne fik vi at vide, at konferencen var overskuelig med gode muligheder for at netværke.

Dermed ikke sagt, at vi ikke vil have flere deltagere på næste års konference, for det vil vi rigtig gerne have. Men der skal heller ikke være for mange. Vi skal i princippet ikke være flere, end at alle kan nå at tale med alle hen over dagene.

Vi skal naturligvis også se på, om antallet af dage er det rigtige og meget andet. Og så skal vi se på selve vores forening. Hvor store ønsker vi at blive? Hvad er det, som kun vi kan – og skal tilbyde medlemmerne?

Arbejdet indledes med en workshop i bestyrelsen i slutningen af juni. Her vil vi blive klogere på, hvor vi skal hen i fremtiden. Konklusionerne, som vi når frem til, vil herefter danne grundlag for vores videre arbejde med netværket.

Men allerede nu kan vi konstatere, at der er fuld gang i alle de fysiske aktiviteter igen. Med konferencer, workshops, netværksmøder og meget andet. Det er befriende for de fleste af os, men pludselig oplever man igen, at kalenderen hurtigt bliver fyldt op.

Foreløbig skal vi også huske at nyde sommeren med vores familier. For mange bliver 2022 måske første gang, der bliver mulighed for at rejse ud efter et par år med nedlukninger og restriktioner.

I bestyrelsen ser vi meget frem til de kommende måneders arbejde med at optimere Arbejds miljøNET.

Og vel skal vi vokse, men ikke hurtigere, end vi kan følge med, eller på bekostning af fagligheden.

Det er nemlig fortsat vores ambition at være Danmarks bedste og "hyggeligste" netværk for arbejdsmiljøprofessionelle.

Charlotte Breinholt
formand

UDGIVET JUNI 2022

Arbejds miljøNET

ANSVARSHAVENDE REDAKTØR

Charlotte Breinholt

STRATEGI, KONCEPT, DESIGN OG TEKST

Lindskov Communication

I REDAKTIONEN

Charlotte Breinholt, Stig Holm, Catrine Eisenreich, Lars Lindskov, Sandra Nielsen, 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 4

**UDNYTTER DU VISION ZERO
OPTIMALT?**

SIDE 8

**ULYKKER SKAL VÆRE VORES
LÆREMESTER**

SIDE 10

**KROPSSPROG ER UDGANGSPUNKT
FOR AL KOMMUNIKATION**

SIDE 12

**DIN HJERNE ER SOM EN
OVEROPHEDET HARDDISK - TRÆN DET
VÆK**

SIDE 16

**MØD ET MEDLEM:
AL-GRUPPEN ER "TIME WELL SPENT"**

SIDE 18

**KEMISKE RISIKOVURDERINGER
BLIVER ALDRIG EN
SKRIVEBORDSPROCES**

SIDE 20

**MOBNING STOPPER IKKE FØR
KONFLIKTEN BAG LØSES**





UDNYTTER DU VISION ZERO OPTIMALT?

Ph.d Pete Kines fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) forsker i forskellige kulturer på arbejdsmarkedet og slår fast, at hvis ulykker skal undgås, må virksomhederne se bort fra silotænkning og lukke arbejdsmiljøarbejdet ind i alle aspekter af virksomhedens planlægning og aktiviteter. Kort sagt skal arbejdsmiljøet være et investeringsparameter

Af Karsten Lorentzen

Skal man sidde med hænderne i skødet og vente på, at ulykken sker – og derefter reagere og træffe de nødvendige forholdsregler? Eller bør man i stedet sørge for at forebygge, at

ulykken sker? For Ph.d Pete Kines er det spørgsmål ikke svært at besvare. Han har gennem flere år forsket i forebyggelse af arbejdsulykker og proaktive arbejdsmiljømål, og han holdt oplæg om emnet på ArbejdsmiljøNETs årskonference i Middelfart.

Med en fortid i Havarikommissionen for Vejtrafikulykker blev Pete Kines med egne ord "træt" af at tælle dødsopfre og fattede i stedet interesse for at forhindre, at dødsfald og ulykker overhovedet finder sted – nemlig gennem et proaktivt arbejdsmiljøar-

bejde, som omhandler, at virksomheder integrerer sikkerhed og trivsel i design, planlægning og udførelse af arbejde. Der er tale om en bunden opgave, idet de nationale mål for arbejdsmiljøindsatser i perioden 2021-2030 tilsiger, at virksomheder skal stræbe mod at opbygge en "stærk sikkerhedskultur", hvor færre udsættes for arbejdsulykker.

- Kort sagt handler dette om forpligtelse og forebyggelse. Hvordan skaber vi en stærk sikkerhedskultur på arbejdspladserne? Hvordan får vi ledere og medarbejderne til at investere, prioritere og engagere sig i mere proaktive processer og skabe de nødvendige kulturforandringer? Ja, hvad betyder i det hele taget sikkerhedskultur for os? Det handler om at skabe nogle sunde holdninger og en sund kultur. Vi ser f.eks. i Norden store forskelle i sikkerhedskulturer som i Sverige, hvor der er en meget lavere ulykkesrisiko, forklarer Pete Kines.

"VISION ZERO" SOM RETTESNOR

Han peger på, at der på danske arbejdspladser er vidt forskellige kulturer, når det kommer til arbejdsmiljø. Ligeledes kan der findes forskellige "subkulturer" og måder at gøre tingene på inden for den enkelte virksomhed. Nogle håndterer arbejdsmiljøet meget proaktivt, hvorimod andre er reaktive eller passive, når det handler om at forebygge arbejdsulykker, sygefravær og nedslidning. Virksomheder kan blive bedre til ikke kun at måle det, de vil have mindre af såsom ulykker og fravær, men i højere grad at sætte mål og KPI'er efter det, de vil have "mere" af såsom de processer, der er med til at skabe og fremme sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen.

- Den stærkeste indikator for en sund sikkerhedskultur ser vi på de arbejdspladser, som systematisk integrerer sikkerheden i alle aspekter omkring arbejdet og virksomhedens udvikling. At der så at sige er tale om en "udviklende arbejdsmiljøkultur", hvor arbejdsmiljøet er en fast bestanddel i selve kulturen på virksomheden med mulighed for læring og erfaringsudveksling, forklarer Pete Kines.

En "Vision Zero"-strategi for sikkerhed, sundhed og trivsel er navnet bag nogle forskningsprojekter, som Pete Kines har arbejdet med siden 2013. Han sammenligner det med dengang, vi begyndte at tale om cykelhelme eller sikkerhedsseler. I begyndelsen var der skepsis, men i dag er det dårlig stil eller - for sikkerhedsselerernes vedkomme - ulovligt at køre uden.

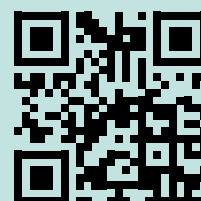
Men implementering af Vision Zero kræver, at samtlige medarbejdere på en arbejdsplads trækker på samme hammel og er enige om, at målet skal være, at arbejdsulykker ikke skal finde sted.

- Det nytter ikke noget, at arbejdsmiljø blot er et anliggende for ledelsen og eventuelt arbejdsmiljøorganisationen i en virksomhed. Det skal spredes ud til alle led i virksomheden, herunder de medarbejdere, der designer og planlægger arbejdet og laver budgetter. Og så handler arbejdsmiljø i høj grad også om trivslen hos den enkelte, siger Pete Kines.



Pete Kines på ArbejdsmiljøNETs årskonference i Middelfart: "Den stærkeste indikator for en sund sikkerhedskultur ser vi på de arbejdspladser, som systematisk integrerer sikkerheden i alle aspekter omkring arbejdet og virksomhedens udvikling"

Vil du i gang med at arbejde med proaktive arbejdsmiljømål og Vision Zero, kan du læse mere her:





Det nytter ikke noget, at arbejdsmiljø blot er et anliggende for ledelsen og eventuelt arbejdsmiljøorganisationen i en virksomhed. Det skal spredes ud til alle led i virksomheden

Pete Kines

Ph.d og Forsker i arbejdsmiljø

LÆR AF NÆRVED-ULYKKER

Sat op ved siden af hinanden er kontrasten mellem en traditionel arbejdsmiljøtilgang og Vision Zero meget påfaldende. Mens man traditionelt taler om en "kontrolstrategi" "vi skal", opererer Vision Zero med en "forpligtelsesstrategi" "vi vil". Mens man traditionelt ser medarbejderne som del af problemet, ser Vision Zero dem som en del af løsningen, og mens man traditionelt ser arbejdsmiljø som en omkostning, ser Vision Zero det som en investering.

- Synlig og engageret ledelse og medarbejderindflydelse er vigtige komponenter i et godt arbejdsmiljø. Rigtig mange virksomheder har gode systemer nedfældet i regneark, men det er vigtigt, at der følges op, handles og læres af de informationer, der indsamles. Der skal være overensstemmelse mellem ord og handling – også når der er travlt. Arbejdsmiljø er noget, der skal tænkes ind i de ugentlige møder, som de fleste virksomheder har for at sikre en proaktiv udvikling. Ligeledes kan lederne blive bedre til at lave regelmæssige sikkerhedsrundringer og dermed have fingeren på pulsen i forhold til virksomhedens styrker og udfordringer med arbejdsmiljøet, fremhæver Peter Kines.

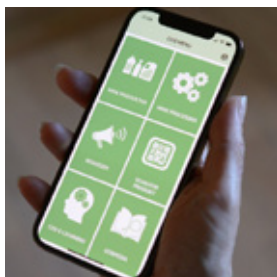
Sikkerhedsrundringer er et af de nationale mål for arbejdsmiljøindsatser for 2030, som arbejdsmarkedets parter er blevet enige om i trepartsaftalen.

Læs mere om de prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen her:





COS (Chemical Online Service) er en online kemividensløsning til jer, der ønsker et fuldstændigt overblik, over den kemi I anvender. Og til jer der ønsker en samarbejdspartner, der både overtager de ressourcetunge opgaver til opdatering af data, og letter jer for kompetencetunge opgaver til vurdering af jeres kemikalier.



Få opdateret viden og vedligeholdt SDS på dine kemikalier:

- Sikkerhedsdatablade: Opdatering, arkivering & varsling ved ændringer.
- Etikette print, modul til håndtering af hhv. blandinger og affald.
- COS bruger-app: Altid tilgængelige data, mærkning, SDS, KRV.
- Offline beredskab: Sikring af tilgængelige data også ved dårlig internet dækning.



Få værktøjer til kemi & bæredygtig forretningsudvikling:

- Problem kemi: Få overblik over kemikalier med udfasningspotentiale.
- Udfasnings-værktøj: Print af produktcertifikat, der gør det let at sammenligne kemikalier.
- Substitutions-værktøj: Farevurdering (farvekode) og anvendelseskategori på alle produkter.
- Substitutions-side: Søgning efter forslag til alternativer.



Få værktøjer til kemiske risikovurderinger (KRV):

- Risikovurdering af alle kemikalier, der anvendes ved opgaven/processen.
- Bibliotek: Fri download af udarbejdede kemiske risikovurderinger (KRV).
- Skriftlig instruktion: På alle arbejdsopgaver, der risikovurderes.
- Styringsværktøj: Varsling ved revision og forenkling af revisionsopgaven.



Få værktøjer til sikring af "Compliance" med kemikalie-lovgivningen:

- Kemikalie lovgivning: Overvågning og vurdering af jeres kemiske produkter ved ændringer.
- Stoflister: Overvågning og vurdering af jeres kemiske produkter ved ændringer.
- Ny lovgivning: Info om ny kemikalielovgivning & mailvarsling.
- Søge- og rapporterings værktøj: Let at finde de opgaver, der skal tages "action" på.

ULYKKER SKAL VÆRE VORES LÆREMESTER

På ArbejdsmiljøNETs årskonference i år guidede kontorchef Mikkel Laurentzius fra Arbejdstilsynet de tilstedeværende igennem, hvordan man skaber en sikker virksomhedskultur, godt arbejdsmiljø og indberetter eventuelle skader og ulykker

Af Andreas Danielsen

Et sikkert og trygt arbejdsmiljø er vigtigere end nogensinde før. Beskæftigelsen er rekordhøj, arbejdsløsheden er i bund, og pensionsalderen stiger. Vi er altså flere end nogensinde, der skal være på arbejdsmarkedet i længere tid end nogensinde.

– Antallet af arbejdsulykker sammenholdt med antallet af beskæftigede har ligget stille, hvis vi kigger på tallene de sidste 5-6 år, fortæller Mikkel Laurentzius:

– Men flere mennesker på arbejdsmarkedet betyder flere arbejdsulykker totalt, og vi ser desværre stadig et ret fast antal dødsfald som følge af arbejdsulykker hvert år. Ved de seneste opgjorte tal [2020], var tallet 37, hvilket er et tal, vi rigtig gerne vil have i bund.

DATA SKAL FOREBYGGE

Arbejdstilsynet bruger – foruden deres primære data fra egne tilsyn – information og tal fra fagforeninger, arbejdsgiverforeninger og rådgivere som vejledning for deres indsatser og tiltag.

– Vi tager altid udgangspunkt i så meget data som muligt, før vi træffer beslutninger om eventuelle tiltag. Vi har desværre hørt fra arbejdsgiverne at forskellige lovgivning på arbejdsmiljø- og arbejdsskadesikringsloven har givet lidt forvirring, når der skulle anmeldes ulykker. Fra 1. juli, 2022 skal ulykker derfor anmeldes, hvis bare de medfører fravær på en dag udover skadesdatoen.

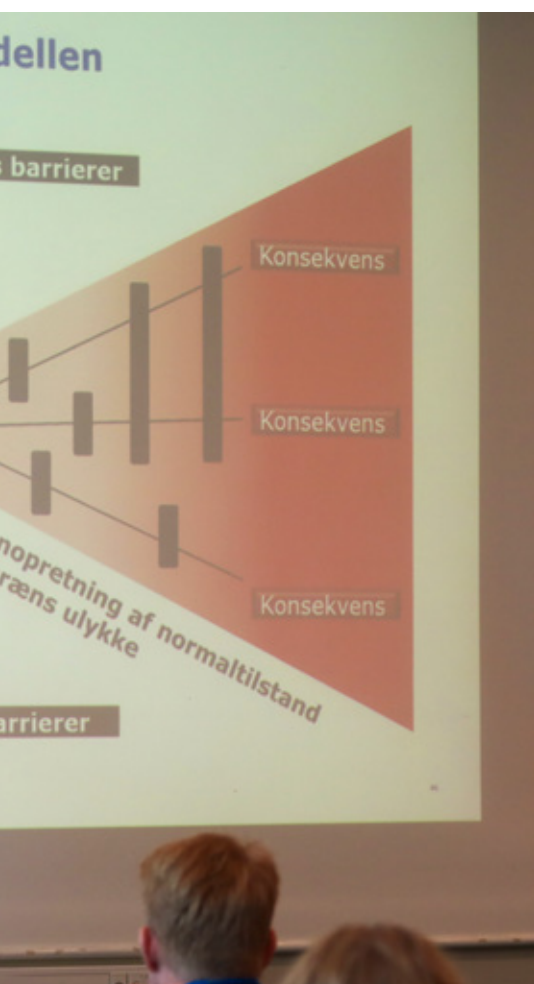
Dette gælder nu for begge lovgivninger. Vi har endvidere opdateret anmeldereglerne for både Arbejdsmiljøloven og Arbejdsskadesikringsloven, så man fremover skal anmelde ulykker senest 14 dage efter første

fraværssdag – i stedet for ni dage efter henholdsvis første fraværssdag og skadesdatoen. Forhåbentligt giver ændringerne mere ensartede anmelderegler og ultimativt et endnu tydeligere datagrundlag for fremtidige beslutninger, siger Mikkel Laurentzius.

Arbejdstilsynet har siden 2019 styrket tilsynet med udvalgte brancher, hvor deres data indikerer, at nedslidning er et stort problem. Dette sker med henblik på at både vejlede og lære om arbejdsmiljøproblemerne i branchen, så virksomheder kan forebygge dem i fremtiden.

– Vi prøver at følge op på så mange anmeldelser som muligt. Lige nu er vi ved at udarbejde et automatisk kontaktsystem, så vi kan indgå i dialog med berørte virksomheder, vi ikke kan besøge med kort varsel fysisk, efter en ulykke har fundet sted, forklarer Mikkel Laurentzius. Han tilføjer, at Arbejdstilsynet finder stor værdi i





Planlægger virksomheden ikke sit arbejde i den nødvendige detaljegrad fra ende til anden, opstår der hurtigt misforståelser eller fejl, som i værste fald fører til personskader.

Mikkel Laurentzius
Kontorchef, Arbejdstilsynet

grundige undersøgelser af ulykker, da data alene ikke altid afklarer det reelle ophav til en ulykke.

- Jeg mindes en sag for nogle år siden, hvor en medarbejder faldt i badet på en boreplatform og forstuede sit ben. Hvis man kun havde data i form af en indberetning om et fald i badet, havde man nok

truffet en forhastet beslutning om, at virksomheden skulle skifte belægning i badet. Men da vi undersøgte omstændighederne, kunne vi se, at den underliggende grund til ulykken var, at boreplatformen kun havde fire telefonbokse installeret til ca. 100 medarbejdere. Når medarbejdernes vagt sluttede, skyndte de sig derfor allesammen i bad, så de kunne nå at ringe til deres familie, før telefonerne var optaget – hvilket selvfølgelig ikke er sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Derfor valgte virksomheden at sætte flere nye telefonbokse op for at forebygge lignende hændelser; en løsning vi ikke var kommet frem til, hvis ulykken ikke var blevet undersøgt i detaljer, siger Mikkel Laurentzius.

TILLIDSFULDE RUM

God sikkerhedskultur og god virksomhedskultur er ifølge Mikkel Laurentzius uadskillelige. I virksomheder, der lykkedes med begge, har medarbejdere og ledere relationer til hinanden, der går dybere end bare navn og virke. De kender hinanden personligt og forstår hinandens motiver for at arbejde. Dette skaber tillidsfulde rum, som er fundamentet for en sikker arbejdsplads.

- Stærke virksomheder med god sikkerhed er præget af gennemgående tillid. Dernæst planlægger virksomhederne deres arbejde nøje og arbejder efter planen. Planlægger virksomheden ikke sit arbejde i den nødvendige detaljegrad fra ende til anden, opstår der hurtigt misforståelser eller fejl, som i værste fald fører til personskader.

- De ledelses- eller koordineringsansvarlige skal prioritere at gøre både arbejdspladsen og medarbejderne klar til at følge planen, forklarer han. Mikkel Laurentzius er uddannet bygningsingeniør men har brugt det meste af sit professionelle liv i gas- og oliebranchen, hvor dårlig sikkerhed kan have alvorlige konsekvenser.

- Afvigelser fra planen er den hyppigste årsag til arbejdsulykker, jeg har set i min karriere, fortæller Mikkel Laurentzius og uddyber. En mangelfuld overdragelse af lederskabet eller en uforudset ekstern ændring kan hurtigt køre vognen af sporet. I oliebranchen



kan noget så simpelt som at aflaste et skib med leveringer, der er pakket i en forkert rækkefølge, f.eks. hurtigt resultere i en arbejdsulykke.

TID TIL SIKKERHED

Hvis du effektivt vil tillære dig at opdage og undgå sikkerhedstrusler, foreslår Mikkel Laurentzius, at du tager disciplinen med ind i din hverdag. Der er masser af safety moments i det daglige – altså tidspunkter, hvor du aktivt kan italesætte eller udøve sikkerhedsprocedurer. Disse kan være årlige eller daglige ritualer – f.eks. regelmæssige tests af brandalarmer i hjemmet.

- Jeg har selv tre faste safety moments om året, hvor jeg tester batterierne i mine brandalarmer. Det virker måske banalt, men på juleaften, min fødselsdag og min søsters fødselsdag er det fast procedure, forklarer Mikkel Laurentzius og fortsætter.

- Fungerende brandalarmer mere end halverer antallet af dødsfald pr. 1000 brande fra 12 til fem – og flade batterier er skyld i en fjerdedel af alle alarmfejl ved brande. Med klar planlægning simpel eksekvering kan jeg altså mindske risikoen for en kritisk ulykke betydeligt.

NETVÆRK,
VIDENDELIN
FAGLIG SPA

KROPSSPROG ER UDGANGSPUNKT FOR AL KOMMUNIKATION

Vi fokuserer alt for meget på mails, notater, vejledninger og det helt rigtige valg af ord. Dermed glemmer vi ofte, at kommunikation er svær, hvis ikke de nonverbale aspekter såsom mimik og kropssprog følger med. Derfor er ekspert i kropssprog, Pernille Slots kurser efterspurgt i mange virksomheder

Af Karsten Lorentzen

Hvad i alverden har kropssprog i grunden med arbejdsmiljø at gøre? Faktisk en hel del, hvis man spørger Pernille Slot, som var inviteret til at holde oplæg og lave øvelser i kropssprog med deltagere og udstillere på Arbejds miljøNETs årskonference i Middelfart – noget som naturligvis var

en smule uvant og kunne bringe smil frem, men hvor selve budskabet er alvorligt nok.

– I arbejdsmiljøsammenhænge er kropssprog og mimik et spørgsmål om sikkerhed i forhold til både grænser for sikkerheden og personlige grænser. Hvornår bliver grænserne overtrådt? Hvornår er man udmat-

Putin er virkelig et godt eksempel på et menneske med et kropssprog, der ikke giver mening. Han er ganske enkelt svær at aflæse.

Pernille Slot
Ekspert i kropssprog

tet? Hvornår er budskabet blevet modtaget, og hvor gik det hele lige lidt for hurtigt? Det drejer sig om både fysisk og psykisk sikkerhed, forklarer Pernille Slot.

Det kan f.eks. handle om møder på arbejdspladsen, hvor ledere skal være bevidste om, at der er en klar sammenhæng mellem de mundtlige budskaber og den nonverbale kommunikation som kropssprog og mimik, der opfanges helt ubevidst af modtagerne. Hvis sammenhængen mellem det talte ord og kropssproget mangler, bliver budskabet kort sagt mere uklart. Og kropssprog starter hos den enkelte.

- Det kan handle om lige at komme til et møde fem minutter før. Det kan handle om at "have tisset af" og være afslappet. Det vil nemlig forplante sig til den nonverbale kommunikation og skabe sammenhæng i budskaberne. Ellers står hjernen af. Omvendt virker tilhørernes kropssprog og mimik også på ledelsen, eller den, der taler. Her kan man nemlig aflæse, om budskabet er gået ind, om bolden er grebet og kan gives videre.

PUTIN KAN LÆRE OS OM BETYDNINGEN AF KROPSSPROG

Ifølge Pernille Slot handler det gode kropssprog om at befinde sig i en god tilstand, således at kropssproget ikke bliver rodet og måske i nogle tilfælde kommer helt ud af trit med budskaberne.



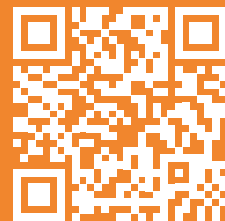
- Groft sagt kan man sige, at man selv er lidt ude om det, hvis man udsender de forkerte signaler via kropssproget, eller hvis nogle af disse signaler ikke kan modtages i den konstellation af modtagere, der er tale om – måske fordi der er tale indforstået mimik mellem to personer, der kender hinanden godt. Men disse signaler kan ikke nødvendigvis afkodes af andre, siger Pernille Slot.

Hun nævner Ruslands præsident Putin som en person, vi har svært ved at aflæse, hvilket er med til at gøre os endnu mere utrygge – noget, som hun også har udtalt sig som ekspert i medierne om.

- Putin er virkelig et godt eksempel på et menneske med et kropssprog, der ikke giver mening. Han er ganske enkelt svær at aflæse, og når vi ikke

Der blev plads til både smil og latter over den lidt uvante situation, men faktisk er kernen i budskabet om kropssprog og mimik alvorlig nok.

Du kan læse mere om Pernille Slot her:



rigtigt kan finde ud af at afkode hans signaler, bliver han dobbelt så farlig, og hans budskaber bliver ikke taget for gode varer. Derfor kan Putin faktisk lære os en del om betydningen af et korrekt kropssprog, slutter Pernille Slot.

Deltagere og udstillere måtte rykke lidt rundt og samles i rundkreds for at udføre Pernille Slots mange eksempler på kropssprog og holdning.





DIN HJERNE ER OFTE SOM EN OVEROPHEDET HARDDISK - TRÆN DET VÆK

At træne hjernen kan både give bedre fokus, dybere koncentrationsevne og bedre samarbejde på arbejdspladsen. Seniorkonsulent hos konsulentvirksomheden Human House, Rikke Cederqvist Boisen, fortæller her, hvordan funktionel hjernetræning kan gavne ikke bare dig selv, men hele arbejdspladsen.

Af Sandra Nielsen



Man skal huske at sove nok, spise sundt, træne kroppen og slappe mentalt af. De grundlæggende råd til, hvordan man holder sig skarp og kroppen sund, har de fleste hørt så mange gange, at de kan repetere dem i søvne. Og det er vigtigt at holde sig i form fysisk som mentalt. For at have råd til samfundets velfærd skal vi nemlig blive på arbejdsmarkedet i længere tid.

Vil man optimere sin hjernes evne til at fokusere og ens performance på jobbet, er det ifølge funktionel hjernetræner og seniorkonsulent hos arbejdsmiljøkonsulentvirksomheden Human House, Rikke Cederqvist Boisen, afgørende, at man også husker hjernen, når det kommer til træning af kroppen.

Træner man hjernen, optimerer man nemlig ikke kun sin egen performance, fokus og koncentration – man kan faktisk også træne sit samarbejdsevner og sine relationer på arbejdspladsen, hvis man bruger hjernetræning som et redskab i hverdagen.

Bare 1-3 minutters funktionel hjernetræning inden et vigtigt møde er en super god idé. Men derudover kan principperne faktisk også fungere godt som teambuilding, hvor man lærer at forstå egen og andres adfærd bedre.

Rikke Cederqvist Boisen

Ekspert i funktionel hjernetræning

– Funktionel hjernetræning kan gøre en stor forskel for den enkeltes liv og hverdag. Har man f.eks. tendens til, at nerverne løber lidt løbsk i nogle situationer ved en stor præsentation, kan funktionel hjernetræning være med til at få en så at sige 'tilbage på jorden', så man kan gå til opgaven mere afslappet og rolig. Bare 1-3 minutters funktionel hjernetræning

inden et vigtigt møde er en super god idé, fortæller Rikke Cederqvist Boisen og tilføjer:

– Men derudover kan principperne faktisk også fungere godt som teambuilding, hvor man lærer at forstå egen og andres adfærd bedre, samtidig med at man bliver i stand til at analysere sit samarbejde med kollegerne. Udfører man øvelser, hvor man skal samarbejde med en makker, får man arbejdet på det relationelle forhold kollegerne imellem.

HAR DU LEDIG PLADS I HJERNEN?

Faktisk kan den menneskelige hjerne ifølge Rikke Cederqvist Boisen på mange måder sammenlignes med en harddisk på en computer. I løbet af en arbejdsdag bliver den fyldt op, og jo mere den bliver fyldt, jo sværere bliver det at koncentrere sig.

– Jeg tror, at vi alle kender den her harddisk, som står og kører med alt for mange vinduer åbne, og en luftkøler, der arbejder på højtryk.

Her er det faktisk vigtigt at få lukket alle vinduerne ned og "restarte" hjernen. Her kan funktionel hjernetræning også være en hjælp, fordi blandt andet studier har vist, at elever, der foretager funktionelle hjernetræningsøvelser i højere grad kan huske undervisningen, end elever, der ikke har fået trænet deres hjerne, forklarer hun.

Hun anbefaler derfor, at funktionel hjernetræning ganske enkelt bliver indarbejdet ved, at alle mødedeltagere starter mødet med en omgang hjernetræning, eller at man sørger for at holde "brainbreaks" med funktionelle hjernetræningsøvelser i løbet af en tætpakket og højtintens arbejdsdag.

Selvom det kan være svært at få indarbejdet i en travl hverdag, hvor daglig drift i mange virksomheder ofte snupper dagsordenen, er der ifølge Rikke Cederqvist Boisen klare gevinster at hente - navnlig på arbejdsmiljø- og sikkerhedsområdet.

- Når vi taler om livsvigtige ting som det at forstå sikkerhedsinstrukser og overholde regler, kommer man ikke udenom, at koncentration er alfa og omega. En skærpet opmærksomhed og evnen til at huske vigtige detaljer kan betyde liv eller død på mange arbejdspladser. Hertil kommer, at øvelserne også er øvelser i samarbejde og kommunikation, hvilket er nok så vigtigt, når et team skal arbejde og fungere sammen, slutter Rikke Cederqvist Boisen.



Hjernen skal holde længe, og derfor er det vigtigt, at man holder gang i den ved at træne den. Det mener seniorkonsulent Rikke Cederqvist Boisen fra Human House. Ved ArbejdsmiljøNETs årskonference i april gav hun en grundig indføring i principperne ved funktionel hjernetræning. Deltagerne fik derefter afprøvet metoderne, der øger fokus og giver bedre koncentration.





**Kiilto
PRO**

TAG MILJØET MED PÅ RÅD

når du vælger løsninger
til professionel rengøring

NATURA - fremtidens rengøringsprodukter

Kiilto Natura er en serie rengøringsprodukter af høj kvalitet, fremstillet af plantebaserede råvarer og leveret i flasker fremstillet af 100% genanvendt plast.

Produkterne garanterer et fremragende og professionelt rengøringsresultat og tager samtidig hensyn til mennesker og miljø.

Råvarerne i Natura produkterne er:

- Plantebaserede
- Fornybare
- Hurtigt bionedbrydelige
- Ansvarligt dyrket

Natura produkterne er
svanemærket.



Sortiment udviklet i og for Norden

Kiilto Pro er et sortiment af højt koncentrerede kvalitetsprodukter til professionel rengøring.

Fokus er, at det skal være nemt, sikkert og pålideligt for brugeren at anvende.

Vil du vide mere?

info.dk@kiilto.com
kiilto.dk/produkter



MØD ET MEDLEM: AL-GRUPPEN ER "TIME WELL SPENT"



For HSE manager Ole Holm (62) fra energi- og internetvirksomheden Norlys i Silkeborg er der ingen tvivl: Netværksmøderne i Arbejds miljøNETs AL-Grupper giver et værdifuldt netværk at trække på i hverdagen – ikke mindst i de mellem-liggende perioder

Af Karsten Lorentzen

At have muligheden for at få gode råd eksternt er hovedårsagen til, at Ole Holm, der til daglig er HSE-manager hos Norlys, er medlem af Arbejds miljøNET.

– For mig er det vigtigt, at jeg har et netværk, som jeg kan trække på uden for møderne. Det kan være fordi jeg sidder med en problemstilling, hvor

jeg savner et godt råd. Så er det godt at kunne kontakte nogle folk, jeg har mødt før, og som jeg har tillid til. Det betyder også, at tiden mellem netværksmøderne bliver vigtig, forklarer han.

Virksomheden Norlys er med sine ca. 3000 ansatte en af de store spillere inden for energi, fibernet, internet og levering af el, og virksomheden leverer både infrastruktur og indhold.

På arbejds miljøområdet er man delt op i fire divisioner, som sammenlagt har 60 medarbejdere som arbejds miljørepræsentanter – og ledere.

Ole Holms ansvar befinder sig på koncernniveau, og han peger på, at netværksmøderne i Arbejds miljøNETs AL-gruppe Nord, som han tilhører, giver en masse gode muligheder at møde kolleger og lære nyt.

– For nylig var vores gruppe på rundvisning i Danmarks største fersk-vareterminal hos COOP i Hasselager, hvor vi vel var omkring 10 deltagere. Det er lidt forskelligt, hvor mange deltagere, der er, fordi det også sker, at nogle melder fra i sidste øjeblik, men det er min erfaring, at den lidt løsere og uformelle struktur omkring disse møder har sine klare kvaliteter, siger Ole Holm.

HÅRD KERNE OG LØSERE GRUPPE

Da han meldte sig ind i Arbejds miljøNET for et par år siden, var han i øvrigt hurtig til selv at invitere medlemmerne på rundvisning hos Norlys – ganske enkelt for at byde ind med det samme.

– Jeg valgte faktisk selv at være vært for et møde, lige inden den anden coronabølge kom sidste efterår. Det er min filosofi, at når man melder sig til noget, så må man gerne byde ind med det samme, og det var også tankegangen bag invitationen til at se Norlys.

Ole Holm mener, at Arbejds miljøNET på linje med mange andre foreninger nok har en "hård kerne", og så en gruppe af medlemmer, der ikke kommer så ofte. Men det mener han, er en skam, fordi nyttig viden dermed ikke kommer så langt omkring. Netop et solidt netværk skaber faglige og menneskelige relationer.

Og lige præcis netværket er også hele årsagen til Ole Holms medlemskab af Arbejds miljøNET.

– Det er nok ikke mig, der bruger hjemmesiden mest, selv om jeg faktisk gerne vil komme derind noget mere. Til gengæld læser jeg magasinet Arbejds miljøNET. Men det afgørende er og bliver netværket, slutter Ole Holm.

**ER MAN INTERESSERET
I AT BLIVE MEDLEM AF
EN AL-GRUPPE, KAN
MAN HENVENDE SIG TIL
SEKRETARIATET.**



2015 — **2019** — **2019** — **2021**
ArbejdsmiljøCentret køber BST Nord ArbejdsmiljøCentret køber Human House ArbejdsmiljøCentret køber AKON De fire virksomheder samles under det fælles navn Human House

DANMARKS STØRSTE LEDELSES- OG ARBEJDSMILJØRÅDGIVER

ArbejdsmiljøCentret skifter navn

Human House udspringer af en række virksomheder, der enten har haft fokus på ledelses- og organisationsudvikling eller på autoriseret arbejdsmiljørådgivning. På fem år er vores organisation tredoblet i størrelse, og i dag tæller vi flere end 80 ansatte fordelt over hele landet.

For at nå hertil har vi fusioneret BST Nord, ArbejdsmiljøCentret, AKON og Human House, så vi i dag går under fællesnavnet Human House.

Og hvad betyder det så for dig og din virksomhed?

Kombinationen af vores kompetencer inden for ledelse og arbejdsmiljø betyder, at du hos os, som de eneste i branchen, kan få én samlet forretningsløsning for alt det, der betyder noget for mennesker i en virksomhed.

human house
ledelse & arbejdsmiljø

KEMISKE RISIKOVURDERINGER BLIVER ALDRIG EN SKRIVEBORDSPROCES

Kemiingeniør Anette Østerby, grundlægger af rådgivningsvirksomheden Avichem anbefaler faste rutiner ved indførelse af nye kemiske produkter og rutiner for, hvornår en virksomhed skal trække på eksterne ressourcer, når der skal foretages obligatoriske kemiske risikovurderinger. Det stiller krav til både medarbejdere og sikkerhedsledere, når de kemiske risici skal vurderes

Af Karsten Lorentzen

Rådgivningsvirksomheden Avichem ligger inde med næsten 20 års erfaring, når det kommer til udarbejdelse af kemiske risikovurderinger, som ikke alene handler om faremærkede kemiske produkter, men i langt højere grad om at vurdere de arbejdsprocesser, de indgår i. Også alle de ikke-mærkede produkter, der indeholder blot én procent af et farligt stof, skal medtages i vurderingen. Men ifølge Anette Østerby er netop skiftet fra produkt- til procestilgang en stor fordel for de medarbejdere, der udfører arbejdsopgaverne.

- Arbejdstilsynet har skiftet fokus fra produkt- til procestilgang. Det betyder, at man i modsætning til tidligere skal have kortlagt alle aspekter, så man arbejder sikkert med kemi, hvilket ikke er helt enkelt for alle. Og det skaber en større tryghed for de medarbejdere, der skal udføre arbejdet, siger Anette Østerby.

UTILSIGTEDE KEMISKE FORBINDELSE

Men hvad menes der i grunden med en procestilgang? Anette Østerby forklarer, at det handler om, at hvis f.eks. en medarbejder skal lime to ting sammen, og først benytter et affedtningsmiddel og lige bagefter en lim, så rækker det ikke kun at se på limen. Her skal begge kemikalier vurderes, den måde de to produkter påføres overfladen, ventilationsforhold og brugen af værnemidler i den givne proces. Og blandes to eller flere kemikalier, skal det også vurderes om der frigives farlige reaktionsprodukter.

- Der kan opstå farlige helbredsrisici i forbindelse med slibe- eller svejseprocesser, hvor farlige kemiske stoffer frigives som røg og dampe ved høje temperaturer, eller hvor et ellers harmløst stof kan være farligt at indånde som støv. Kort sagt opstår mange kemiske risici under selve ar-

Anette Østerby, grundlægger af rådgivningsvirksomheden Avichem, gav på ArbejdsmiljøNETs årskonference en introduktion til foretagelse af kemiske risikovurderinger, der er en bunden opgave.



bejdsprocessen. Derfor er det vigtigt, at materialer og arbejdsprocesser bliver kædet sammen i den kemiske risikovurdering. I den første del af en risikovurdering handler det derfor om kemikalier og arbejdsprocesser. Her får man styr på, hvilke kemikalier der indgår i arbejdsprocessen, hvilke kemikalier der frigøres, og hvilke eksponeringsveje, der kan udsætte medarbejderen for helbredsrisici. Men herudover skal der også være styr på en stor mængde regler fra f.eks. Arbejdstilsynet og EU's REACH forordning vedrørende kemikalier, ligesom der er brandregler, affaldsregler og miljøregler.

- Første vurdering giver et overblik over eksponeringsveje og et overblik over kravene i lovgivningen. Og har leverandørerne udarbejdet et eksponeringsscenario på de kemikalier der anvendes, er der stor hjælp at hente der, bemærker Anette Østerby.

"STOP"-PRINCIPPER SKAL INDDRAGES

Men den anden del af den kemiske risikovurdering er lige så afgørende, idet den tager udgangspunkt i de fysiske rammer ude på arbejdspladsen og medarbejdernes forståelse og efterlevelse af sikkerhedsreglerne.

- Her undersøger man, om ventilation og sikkerhedsforanstaltninger er i orden. Man efterprøver, om forholdsregler bliver efterlevet, om man anvender de korrekte værnemidler og overholder krav til rengøring og affaldshåndtering. Hertil kommer, at medarbejdere skal vide, hvor ofte de skal skifte handsker, hvis de f.eks. arbejder med allergifremkaldende stoffer. Her identificeres det, om der er et "gap" mellem den måde, man skal udføre arbejdet på for at gøre det sikkert, og den måde arbejdet foregår på i praksis. For sikkerheden begynder og slutter hos den enkelte medarbejder, forklarer Anette Østerby.

Hun illustrerer, at det er i dette led, at Arbejdstilsynets forebyggende STOP-principper skal inddrages. STOP står for Substitution, Tekniske foranstaltninger, Organisatoriske foranstaltninger og Personlige værnemidler.

- STOP princippet er godt at kende, for det er en slags guide, når opgaver skal løses. Vi starter i toppen med substitution, hvor vi først prøver at erstatte noget skadeligt med noget mindre farligt. Hvis det ikke er muligt, forsøger vi at fjerne faren fysisk ved f.eks. procesudsugning eller ved at fjerne medarbejderen fra processen. Hvis det ikke er muligt, forsøger vi at fjerne fare fysisk ved f.eks. procesudsugning eller ved at fjerne medarbejdere fra processen. Og sidste mulighed er at pakke medarbejdere ind i personlige værnemidler, forklarer Anette Østerby

KRV KAN VÆRE UOVERSKUELIGT

Hun tilføjer, at arbejdet med de kemiske risikovurderinger er en løbende proces, da de skal opdateres, hvis der sker ændringer. Det kan både være ændringer i de kemiske produkter og materialer, der anvendes, den måde de anvendes på og i de krav myndighederne stiller.

- Det kan virke uoverskueligt for mange at tage hul på de kemiske risikovurderinger. Det er her, vi fra Avichems side kan træde til med konkrete vurderinger af kemikalier og processer og rådgivning om, hvordan virksomheden kommer endeligt på plads med arbejdet til gavn for både medarbejderne og virksomheden selv, slutter Anette Østerby.

Vi er omgivet af kemi i dagligdagen og dette gælder i endnu højere grad i virksomhedernes produktionsprocesser, hvor kemi er meget andet en plasticdunke og væsker. Selv harmløse substanser kan opføre sig anderledes under ekstreme temperaturer, eller når de forstøves. Derfor tager kemiske risikovurderinger både udgangspunkt i materialer, processer, fysiske rammer og mennesker.



Mistrivsel på arbejdspladsen koster hvert år samfundet dyrt. Trives man ikke på jobbet, er der nemlig øget risiko for sygefravær – og det koster ifølge en undersøgelse fra Dansk Arbejdsgiverforening samfundet 46 mia. kroner om året.

At sikre sig, at medarbejderne trives på jobbet, er dermed ikke kun en god forretning for virksomheden, men også for samfundet generelt, og ifølge erhvervpsykolog Bo Frederiksen bør man starte arbejdet med at eliminere mobning på arbejdspladsen.

– Konflikter og interessemodsætninger er en naturlig del af alle arbejdspladser. Det er evnen til at håndtere dem, der bliver afgørende for kvaliteten af vores arbejde, vores trivsel og velvære. Spørgsmålet om skyld kommer dog ofte i vejen for handling, og det er altså ikke godt, for det stopper løsningen af problemet. I stedet for at kigge på personen, skal der derfor kigges nærmere på funktionen og de arbejdsopgaver, der giver anledning til konflikter, fortæller Bo Frederiksen, der til Arbejds miljøNETs seneste årskonference gav en grundig indføring i forebyggelsen af mobning på arbejdspladsen.

ULØSTE KONFLIKTER ER KERNEN

Bo Frederiksen har siden 2002 arbejdet som selvstændig i virksomheden Frederiksen Consult, der tilbyder erhvervpsykologisk rådgivning med fokus på mobning og forebyggelse af konflikter. Omdrejningspunktet er mobning med arbejdsmiljøvinklen. Bo Frederiksen har arbejdet med mobning de sidste 12 år tæt sammen med forsker Eva Gemzøe Mikkelsen fra Syddansk Universitet for at blive klogere på mobningen og årsagerne hertil.

Gennem årene har han oplevet et skift i forståelsen – og ikke mindst håndteringen af mobning på arbejdspladsen. Da mobning på arbejdspladsen først kom på dagsordenen, var der næsten ingen, der kunne tro på, at det forekom, hvor man i dag har accepteret, at det kan være et problem på de danske arbejdspladser.



MOBNING STOPPER IKKE, FØR KONFLIKTEN BAG LØSES

Skal man mobning på arbejdspladsen til livs, må man gøre en indsats for at løse konflikten bag. Det mener erhvervpsykolog Bo Frederiksen, der til dette års konference fortalte om, hvordan man med forebyggende arbejde kan komme ubehagelighederne til livs

Af Heidi Fabricius

- Mobning er en lige så stor del af en effektiv og krævende arbejdsplads, som stress er. Konflikter og mobning bliver nødt til at ses som tæt knyttede elementer, da uløste konflikter er årsagen til mobning. På mange arbejdspladser forventes det, vi samarbejder og skaber indbyrdes afhængighedsforhold, som en stor del af hverdagen, og derfor vil mobning og konflikter netop aldrig komme til at forsvinde af sig selv, forklarer psykolog Bo Frederiksen.

FOREBYGGELSE FREM FOR FOREKOMST

Selvom det altså er essentielt at få styr på eventuelle udfordringer med mobning på arbejdspladsen, er det dog et meget vanskeligt emne at arbejde konstruktivt og fremadrettet med.

Ifølge Bo Frederiksen har mange arbejdspladser holdningen, at mobningen ikke er noget, der skal arbejdes nærmere med - det skal

simpelthen bare stoppes. Men det er ifølge Bo Frederiksen en misforstået måde at håndtere udfordringen på. Da risikoen for mobning opstår ved konflikter og uenigheder, skal arbejdet med at stoppe mobningen derfor starte med forebyggelsen af konflikter og uenigheder ved hjælp af redskaber.

- Det er ikke nok at fokusere på forekomst, men er nødvendigt i stedet at kigge på forebyggende tiltag. I arbejdsmiljøarbejdet er det derfor essentielt, at vi skifter vores fokus fra at ville rette på den "skyldige" til at ville finde årsagen bag, at kollegerne synes, det er okay at hakke på hinanden, slutter Bo Frederiksen.

TRE TIPS TIL ARBEJDET MED MOBNING:

1. Udarbejd en politik for mobning på arbejdspladsen. På den måde er alle klar over, hvad der skal igangsættes, hvis udfordringen skulle opstå. Politikken skal indeholde en definition, en hensigtserklæring, en appel og en beskrivelse af håndtering og muligheder for hjælp.
2. I forebyggelsesarbejdet er det vigtigt at sørge for, at alle på arbejdspladsen er bevidste om, hvad *deres* adfærd som vidner til mobning betyder for det videre forløb.
3. Risikozonerne for konflikt er i arbejdssituationer og ved samarbejde og opgaver, hvor vi kommer til at opleve andre som en hindring for det, vi selv skal gøre, eller hvor vi oplever, at den anden svigter. Identificer de mulige konflikter på arbejdspladsen.

Invitation til supplerende arbejdsmiljøuddannelse

13. september
5. oktober

Vingsted konferencecenter

8. september
28. september

Roskilde Kongrescenter

- Tag sammen med dine kollegaer på uddannelse
- Vælg mellem workshops eller værksteder

Læs mere og tilmelding på vores hjemmeside joblife.dk



**JOB
LIFE**
associeret med **NIRAS**

NYT!

Vælg mellem at deltage i to forskellige workshops eller ét gennemgående værksted

BLIV MEDLEM AF ARBEJDSMILJØNET

- og få inspiration til bedre arbejdsmiljøledelse

- Bliv en del af et **stærkt netværk sammen med andre arbejdsmiljøledere**
- Kom med til **inspirerende (digitale) arrangementer, konferencer og møder**
- Få vores **medlemsblad i postkassen**
- Modtag vores nyhedsbrev – og få **masser af gode råd, artikler og inspiration**

Læs mere på arbejdsmiljonet.dk

KUN 1.495,- EKSKLUSIV MOMS PR. ÅR!



arbejdsmiljø**NET**

MAGLEKILDEVEJ 7
4000 ROSKILDE
info@arbejdsmiljonet.dk
+45 70 20 20 75

