

**FARLIGE STOFFER UNDER
SKÆRPET KONTROL
- SÅDAN LEVER I OP TIL KRAVENE**

**FRA REAKTIVE TIL PROAKTIVE
ARBEJDSMILJØMÅL**

**EFTERUDDANNELSE I ARBEJDSMILJØ
GIVER STØRRE GENNEMSLAGSKRAFT**



GODT ARBEJDSMILJØ SKABES SAMMEN

I arbejdsmiljøNET tror vi på, at stærke fællesskaber skaber stærke arbejdsmiljøer.

Vores fokus er at styrke netværk og sparring blandt jer, så vi i fællesskab kan fremme arbejdsmiljøet på danske arbejdspladser. Derfor har vi også oprustet med medlemsmøder hos spændende virksomheder, hvor vi kan samles på tværs af brancher for at erfaringsudveksle os til ny indsigt og værktøjer til det daglige arbejds- miljøarbejde.

Derfor vil jeg opfordre alle medlem- mer til at bakke op og deltage i de kommende medlemsmøder. Det er gennem jeres aktive medvirken, at vi kan videreudvikle et fællesskab, som står stærkt og sikrer det gode arbejdsmiljø.

Næste arrangement er den 26. november hos Sjællands Universi- tetshospital i Køge, og du kan finde tilmeldingen på vores webside

TILMELD DIG HER

Vidensdelingen sikrer vi dog også gennem vores medlemsblad. Derfor vil jeg gerne opfordre dig til at fortælle os det, hvis du sidder med en god historie, der kan også kan være til gavn i andre virksomheder. Du kan kontakte vores sekretariat på info@arbejdsmiljonet.dk

I denne udgave af magasinet dykker vi ned i seneste tendenser i arbejdsmiljøet. Du kan f.eks. på side 6 blive opdateret på, hvad de seneste lovændringer i kræftbekendtgørelsen og asbestbekendtgørelsen betyder for os arbejdsmiljøprofessionelle. På side 20 kigger vi også nærmere på, hvordan det går med SDU's master- uddannelse.

På vegne af bestyrelsen håber jeg at se mange af jer den 26. november. Indtil da vil jeg ønske dig rigtig god læselyst!

På vegne af bestyrelsen,

Charlotte Breinholt,
formand

SIDE 4
**PROAKTIVE
ARBEJDSMILJØMÅL:
VEJEN TIL EN BÆREDYGTIG
ARBEJDSKULTUR**

SIDE 8
**FARLIGE STOFFER UNDER
SKÆRPET KONTROL
– SÅDAN LEVER I OP
TIL DE NYE EU-KRAV**

SIDE 10
**FÅ INDSIGT OG NETVÆRK
MED ANDRE ARBEJDS-
MILJØPROFESSIONELLE**

SIDE 12
NYT FRA BORGEN

SIDE 16
**EFTERUDDANNELSE I ARBEJDSMILJØ
GIVER STØRRE GENNEMSLAGSKRAFT**

SIDE 18
**NY LOV SKAL SIKRE FÆRRE
OFRE FOR ASBEST**

SIDE 20
**AI OG ARBEJDSMILJØ –
HVAD SKER DER INTERNATIONALT?**

Udgivet november 2024
ArbejdsmiljøNET

**ANSVARSHAVENDE
REDAKTØR**
Charlotte Breinholt

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

I REDAKTIONEN
Charlotte Breinholt,
Stig Holm, Catrine Eisenreich,
Lars Lindskov, Sandra Nielsen,
Simone Rasmussen,
Emma Thorsen, Torben Kristensen

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

FRA REAKTIVE TIL PROAKTIVE ARBEJDSMILJØMÅL: VEJEN TIL EN BÆREDYGTIG ARBEJDSKULTUR

Forskning viser, at arbejdspladser med en proaktiv sikkerhedskultur har færre ulykker og et sundere arbejdsmiljø. Ved at sætte konkrete forebyggelsesmål og fremme god sikkerhed kan arbejdspladser skabe en kultur, hvor forebyggelse prioriteres, før udfordringerne opstår

Af *Catrine Eisenreich*



Traditionelt har mange virksomheder håndteret arbejdsmiljøet med en reaktiv tilgang, hvor problemer først adresseres, når de allerede er opstået. Men i dag er der stigende fokus på at skabe fundamentet for en proaktiv tilgang, der ikke bare reducerer skader, men aktivt forebygger dem. Denne ændring handler ikke kun om at mindske ulykker og sygefravær – det handler om at forbedre de daglige processer, så arbejdsdagen bliver både sikrere og sundere. Det ændrer måden, vi tænker og taler om arbejdsmiljøet på.

- Det handler om at komme væk fra kun at sætte mål om reduktion i antallet af skader eller sygefravær til at se på, hvordan man kan måle på de processer, der sikrer, at vi får en mere sikker arbejdsdag. Det har stor betydning for, hvordan vi tænker og taler om arbejdsmiljø, siger seniorforsker Pete Kines fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i en artikel fra NFA, hvor han uddyber værdien af en proaktiv forebyggelseskultur!

FRA SYMPTOMBEHANDLING TIL FOREBYGGELSE

At skabe en proaktiv sikkerhedskultur kræver en mentalitetsændring og ledelsestiltag, der sætter arbejdsmiljøet i centrum. I stedet for blot at reagere på sygdom og ulykker handler det om at forebygge problemerne, før de opstår. NFA² peger på, at forebyggelse og tidlig indsats er nøglen til et sundt arbejdsmiljø, der skaber værdi både for medarbejderne og virksomheden. Det synspunkt bekræftes i dialogen med flere af ArbejdsmiljøNETs medlemmer, hvor konklusionen er tydelig:

- Vi ser, at forebyggende indsats betaler sig på lang sigt. Når virksomheder proaktivt arbejder med trivsel og sikkerhed, mindsker de ikke kun sygefravær og risici. De styrker også medarbejdernes engagement og tilhørsforhold til arbejdspladsen, siger formand Charlotte Breinholt fra ArbejdsmiljøNET, der gennem sine mange år i foreningen har drøftet området med mange af foreningens medlemmer.

DATA SOM FUNDAMENT

En af værktøjerne til at styrke det proaktive arbejdsmiljøarbejde er aktiv brug af arbejdsmiljødata. Ved at opsamle og analysere arbejdsmiljødata kan virksomheder hurtigt få øje på mønstre og problemer, inden de udvikler sig til større problemer. Det kan omfatte både psykosociale faktorer som stressniveauer, men også fysiske arbejdsmiljødata som ergonomiske forhold, støjniveauer og temperaturforhold. En af de virksomheder, der anvender data til at styrke arbejdsmiljøet, er teknikentreprenøren

GK Gruppen, der har 3.000 ansatte i Skandinavien, heraf 450 i Danmark.

- Vi arbejder løbende med data for at identificere mønstre i vores arbejdsmiljø. Når vi analyserer data fra medarbejdertilfredshed, ergonomi og sikkerhed, kan vi hurtigt opdage områder, der kræver en indsats, før de udvikler sig til egentlige problemer. Data er derfor en vigtig medspiller, som vi bruger til at sætte proaktive mål for vores fremtidige arbejdsmiljøindsats, fortæller adm. direktør Jørgen Christensen fra GK Danmark.



Udover at bruge data har de regelmæssige trivselsundersøgelser, risikovurderinger og sikkerhedsrunderinger på deres byggepladser, systemer til registrering og analyse af risici, ulykker samt nær-ved-hændelser. Hertil sætter årlige kurser om sikkerhed og arbejdsmiljø samt en skandinavisk arbejdsmiljøuge ekstra fokus på sikkerhed. Samlet har arbejdet resulteret i færre ulykker parallelt med øget aktivitet i det forebyggende arbejde.

- Det seneste år har vi lagt vægt på, at alle medarbejdere skal rapportere uønskede hændelser, såkaldte RUH'er. Det har styrket vores forebyggende arbejde og øget RUH-rapporteringen i 2024.

GK Gruppen er bevidst om branchens høje skadestatistik og prioriterer en stærk sikkerhedskultur som fundament for al aktivitet.

- Vi arbejder på at løfte sikkerhedsarbejdet ved at fremhæve vigtigheden af kommunikation, åbenhed og rapportering af hændelser, siger Jørgen og tilføjer, at trivsel og arbejdsmiljø er vigtige byggesten for en god sikkerhedskultur.

MÅLENE SKAL VÆRE NEMME AT GÅ TIL

En vigtig pointe i arbejdet med proaktive mål er, at de skal være lette at anvende og ikke kræver tunge systemer, omfattende papirarbejde eller komplicerede skemaer. Ifølge Pete Kines er det f.eks. afgørende, at målene kan evalueres løbende og hurtigt give indsigt i arbejdsmiljøets tilstand.

Han påpeger, at virksomheder kan anvende forskellige opgørelsesmetoder afhængig af deres behov og ressourcer.



Jørgen L. Christensen
Adm. direktør, GK Danmark A/S

Virksomheder kan anvende forskellige opgørelsesmetoder, afhængig af deres behov og ressourcer.

Pete Kines,
Seniorforsker, NFA



Eksempler på proaktive mål

Er din arbejdsplads klar til de nye krav? Har I husket at...

- sørge for regelmæssige trivsels- og sikkerhedsundersøgelser?
- afholde workshops om mental robusthed og stresshåndtering?
- implementere automatiske systemer til tidlig risikodetektion?
- have feedbacks-sioner efter kritiske hændelser?
- forberede løbende ergonomiske vurderinger af arbejdspladsen?

- Den lille virksomhed skal måske blot have et par enkelte ja/nej spørgsmål. Den lidt større virksomhed kan have en skala fra 0-4, og den store virksomhed, der har kompetencer til at bearbejde data, kan lave en skala med frekvenser eller procentsatser, siger Pete Kines.

Uanset opgørelsesmetode er formålet det samme: At skifte fokus fra fejl og mangler til at styrke fælles engagement og ansvar hos både ledere og medarbejdere i arbejdet med at skabe et sikrere og sundere arbejdsmiljø.

PROAKTIV KULTUR STARTER FRA TOPPEN

En proaktiv arbejdsmiljøindsats kræver, at ledelsen viser et stærkt engagement i at skabe et sundt arbejdsmiljø. Det betyder, at arbejdsmiljømålene skal være en del af

virksomhedens strategi og indarbejdes i de daglige beslutninger.

- Selvom arbejdet med proaktiv målsætning er relativt nyt, ser vi allerede positive effekter, både i form af færre sygedage og ulykker samt større tilfredshed blandt medarbejderne. Proaktivt arbejdsmiljøarbejde er derfor ikke bare sund fornuft, men en vigtig investering i at skabe en og mere sikker, attraktiv og bæredygtig arbejdsplads, slutter Jørgen Christensen.

Kilder:
¹Proaktiv forebyggelseskultur
²Arbejds miljø indsats og færre arbejdsulykker

FARLIGE STOFFER UNDER SKÆRPET KONTROL – SÅDAN LEVER I OP TIL DE NYE EU-KRAV

De seneste ændringer i kræftbekendtgørelsen stiller danske arbejdspladser over for nye og skærpede krav til håndtering af farlige stoffer. Reproduktionstoksiske stoffer skal nu håndteres som kræftfremkaldende stoffer – med lukkede systemer og minimal eksponering som standard. Få overblik over, hvad ændringerne betyder for din virksomhed og dit ansvar som arbejdsmiljøprofessionel i forhold til at sikre overholdelse af de nye krav



Af Simone Rasmussen

Den 1. juli 2024 trådte EU's nye skærpede krav til håndtering af farlige stoffer i kraft i Danmark. Som arbejdsmiljøprofessionel er du nøglepersonen, der skal sikre, at din virksomhed overholder de skærpede krav. Men hvad indebærer de nye regler egentlig, og hvordan kan I sikre, at alle arbejds-gange lever op til de nye standarder? Vi guider dig gennem de nye krav, så du kan sikre, at din virksomhed lever op til de seneste standarder for håndtering af farlige stoffer.

SKÆRPET KRAV TIL HÅNDBETING AF FARLIGE STOFFER

Den opdaterede kræftbekendtgørelse går nu skridtet videre ved også at inkludere reproduktionstoksiske

stoffer i kategori 1A og 1B – de stoffer, der ifølge EU's CLP-forordning er dokumenteret skadelige for reproduktionsevnen. Stoffer i kategori 2, som kun mistænkes for at være reproduktionstoksiske, er ikke omfattet.

Med udvidelsen følger derfor skærpet krav: Reproduktionstoksiske stoffer skal nu håndteres med samme omhu som kræftfremkaldende stoffer. Det betyder, at alle farlige stoffer skal erstattes, hvis muligt, og eksponeringen minimeres, hvor substitution ikke kan gennemføres. Lukkede systemer skal som udgangspunkt anvendes, og hvor det ikke er teknisk muligt, skal der træffes andre foranstaltninger for at reducere eksponeringen til et minimum.

NYE GRÆNSEVÆRDIER OG OPLÆRING

Den nye bekendtgørelse introducerer også specifikke krav om grænseværdier for reproduktionstoksiske stoffer uden en nedre grænse, hvor der ikke kan fastsættes et sikkert eksponeringsniveau. Der er også tilføjet nye grænseværdier for stoffer som nikkelforbindelser, benzen og acrylonitril. Samtidig præciseres det, at farlige stoffer i lægemidler nu er omfattet af arbejdsmiljøreglerne, og at medarbejderoplysning skal gentages regelmæssigt for at sikre korrekt håndtering. Det er derfor afgørende, at du som arbejdsmiljøprofessionel sørger for, at oplæringen bliver gennemført løbende og følger de nye standarder

SÅDAN SIKRER I AT I LEVER OP TIL DE NYE KRAV

De skærpede krav kræver en målrettet indsats fra virksomhedernes arbejdsmiljøprofessionelle. Risikoanalyser og arbejds-gange skal opdateres, så de følger de nye regler – med særligt fokus på regelmæssig oplæring af medarbejdere og brug af lukkede systemer. Hertil bør arbejdspladser, der håndterer reproduktionstoksiske stoffer, gennemgå deres arbejdsmiljøprocedurer og implementere de nødvendige ændringer for at sikre overholdelse af de nye krav. Som arbejdsmiljøprofessionel er det din opgave at lede denne proces og sikre, at alle justeringer er grundigt indarbejdet i virksomhedens praksis.

Få det fulde overblik - læs mere om ændringerne hos Arbejdstilsynet og find bekendtgørelsen her:

LÆS MERE HER

Kilder:
 Dansk Kemidatabase
 Dansk industri
 Arbejdstilsynet1
 Arbejdstilsynet2
 Kræftbekendtgørelsen

Tjekliste:

Er din arbejdsplads klar til de nye krav? Har I husket at,

- 1) opdatere risiko-vurderinger?
- 2) implementere lukkede systemer?
- 3) udarbejde en procedure for regelmæssig oplæring af medarbejdere?

FÅ INDSIGT OG NETVÆRK MED ANDRE ARBEJDS- MILJØPROFESSIONELLE

Hos Arbejds miljøNET arbejder vi for, at vores medlemmer har adgang til et stærkt fagligt netværk med muligheder for sparring og inspiration fra kolleger i arbejdsmiljøbranchen. Derfor er vi glade for at vi nu har genoptaget vores netværksmøder og besøg hos forskellige virksomheder.

Til forrige netværksmøde besøgte vi magtens centrum, Christiansborg, hvor vi fik en unik omvisning og indsigt i, hvordan lovgivningen på arbejdsmiljøområdet bliver til.

I 2025 planlægger vi derfor 6-8 møder på forskellige lokationer, herunder hos medlemsvirksomheder, for at få dybere indsigt i, hvordan andre arbejder med arbejdsmiljø - og for at skabe et stærkere netværk blandt jer medlemmer.

Hold også øje med din indbakke og sociale medier. Så snart vi har næste arrangement på plads, sender vi en invitation til alle medlemmer via vores nyhedsbrev og deler på foreningens sociale medier.

NÆSTE NETVÆRKS MØDE

26. november kl. 15.00-18.00
Besøg hos projekt
Universitetshospital Køge

Kom med på rundvisning i udvidelsen af Køge Sygehus, som bliver et fuldt akut- og universitetshospital med 789 senge og 38 intensivpladser. Efter præsentationen af projektet går vi en tur på byggepladsen, hvor vi bl.a. som nogle af de første kan gå på de nybyggede broer.

Der serveres en sandwich og vand. Husk at medbringe sikkerhedssko, hvis du har - ellers kan sko lånes ved oplysning af skostørrelse via tilmelding.

TILDMELD DIG HER



GOD IDÉ TIL HVEM VI SKAL BESØGE?

Vi er i fuld gang med planlægningen, og vi vil meget gerne modtage jeres input til virksomheder eller organisationer, som I ønsker at besøge.

Har du et godt forslag til en arbejdsplads, du gerne vil besøge for at lære mere om deres arbejde med arbejdsmiljø?

Så videregiv endelig dit forslag til vores sekretariat på info@arbejdsmiljonet.dk eller tlf. 70 20 20 75.

NYT FRA BORGEN

AFTALE OM UNGELØFT SKAL HJÆLPE 43.000 UNGE IND PÅ ARBEJDSMARKEDET

Regeringen, SF, Det Konservative Folkeparti og Radikale Venstre er blevet enige om en aftale, der skal hjælpe med at løfte de unge, som hverken er i uddannelse eller har et arbejde. En stor del af de unge har diagnoser eller sociale problemer og står uden for arbejdsmarkedet på trods af en stigende beskæftigelse generelt i samfundet.

Aftalepartierne afsætter mere end 1,3 mia. kr. frem mod 2035, som blandt andet går til styrkede indsatser til unge med psykiske eller sociale problemer. Indsatserne tager højde for hele den unges situation på tværs af bl.a. beskæftigelse, sundhed og psykiatri.

BARSELSLOVEN MINDSKER LØNFORSKELLEN MELLEM FORÆLDRE

Den seneste Status på Arbejdsmarkedet fra oktober viser, at den øremærkede barsel, der blev indført for to år siden, nu for alvor begynder at have effekt. Nogle af effekterne af loven har vist sig at være, at den anden forælder nu holder markant længere orlov end før regelændringen, mødre kommer tidligere tilbage på job, og derudover er lønforskellen mellem forældre reduceret med cirka 23.000 kroner inden for barnets første leveår. Det betyder også, at mødres pensionsformue er knap 45.000 kr. højere, når de rammer pensionsalderen.

[LÆS MERE HER](#)

FLEST SVAMPE I LUFTEN PÅ GARTNERIER, BIOMASSE- OG BIOGASAFFALDSANLÆG

Forskere fra NFA har i over 20 år indsamlet prøver fra bl.a. gartnerier, biomasse- og bioaffaldsanlæg og hospitaler for at undersøge, i hvor høj grad arbejdsmiljøet kan føre til udsættelse for svampe gennem luften.

Mens udsættelsen for svampe var meget lav på bl.a. plejehjem, hospitaler og spildevandsanlæg, var udsættelsen på gartnerier, biomasse- og bioaffaldsanlæg højere.

Visse svampetyper kan føre til infektioner, derfor har forskerne samtidig kigget på, om de undersøgte svampe kan være resistente mod forskellige typer af svampemidler. Resultaterne er nu samlet i en rapport og udgør den første systematiske undersøgelse af udsættelse for resistente svampe i arbejdsmiljøet.

[LÆS MERE HER](#)

BYGGEPLADSER MED ALVOR- LIGE OVERTRÆDELSER FÅR INTENSIVERET TILSYN

Siden oktober har udvalgte byggepladser, der har gentagne alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven, fået intensiverede tilsynsbesøg af Arbejdstilsynet. Det intensiverede tilsyn betyder, at Arbejdstilsynet hyppigere kommer på besøg på byggepladsen i en periode. Hvis Arbejdstilsynet kan konstatere, at virksomhederne forebygger arbejdsmiljøproblemerne, overgår byggepladsen igen til almindelige byggepladstilsyn igen.

De intensiverede tilsyn sker som et led i den politiske aftale fra maj 2024, der skal styrke indsatsen mod social dumping.

[LÆS MERE OM
INTENSIVERET TILSYN](#)

GRAVIDE SKAL HAVE MAKS. EN NATTEVAGT OM UGEN

Siden 1. oktober er der trådt nye regler i kraft, der skal sikre, at gravide maksimalt arbejder én nattevagt om ugen.

Efter de nye regler er det pålagt arbejdsgiveren at sikre, at arbejdet tilrettelægges, så gravide ansatte højst har natarbejde én gang om ugen. Hvis man som arbejdsgiver ikke kan tilbyde den gravide anden passende beskæftigelse, har den gravide ret til fravær og omfattes dermed af barselsrefusionsreglerne.

De nye regler er kommet på baggrund af en anbefaling fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø om, at gravide maksimalt bør have én ugentlig nattevagt. Anbefalingen er kommet på baggrund af forskning, der viser, at gravide med mere end én nattevagt om ugen har øget risiko for ufrivillig abort og andre komplikationer.

HØJT SYGEFRAVÆR LØSES IKKE MED FOKUS PÅ ENKELTES SYGEDAGE

Et studie fra NFA viser, at ledere bør inddrage viden, trivsel og arbejdsmiljø for at komme sygefravær til livs. Man kan ikke kun bruge data om den enkeltes sygefravær, når der skal tages hånd om et stigende sygefravær.

Studiet viser, at mellemlederne primært benytter statistikker til at håndtere sygefravær og kun i begrænset omfang anvender anden data som for eksempel trivselsundersøgelser. Derfor peger studiet på, at arbejdspladserne skal kigge på sygefraværet med helhedsorienterede briller.

[LÆS STUDIET HER](#)

Ondt i musearmen? Vind en ergonomisk mus!



**DELTA
G I
KONKURREN-
CEN
HER!**

De fleste kontoransatte kender til smerter forårsaget af for meget stillesiddende arbejde bag skærmen.

Med 25 års erfaring har Contour Design leveret ergonomisk udstyr, som forebygger den slags belastningsskader. Over halvdelen af alle kontoransatte oplever nemlig muskelsmerter, og ved brug af ergonomisk design udstyr siger 65 pct. af brugerne, at det hjælper dem med at arbejde mere effektivt.

Contour Designs RollerMouse Pro og SliderMouse Pro kan skræddersyes efter forbrugers behov med seks programmerbare knapper. Den fremmer en naturlig håndstilling og gør skærmarbejdet mere komfortabelt.

Vil du være med i konkurrencen om en ergonomisk mus og tastatur? Så klik på "knappen" til vores webside og vær med.

Vinderen trækkes fra de indkomne svar den 6. december og kontaktes direkte.



Contour

EFTERUDDANNELSE I ARBEJDSMILJØ GIVER STØRRE GENNEMSLAGSKRAFT

Siden 2022 har arbejdsmiljøprofessionelle haft mulighed for at få styrket kompetencerne hos Syddansk Universitets masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse i Odense. arbejdsmiljøNET tager temperaturen på uddannelsen, der vil give deltagerne større gennemslagskraft ude i virksomhederne

Af Torben Kristensen

Et godt arbejdsmiljø er en voksende faktor, når arbejdstagere søger deres næste job. Derfor bør virksomheder i højere grad prioritere opgaven med at sikre et arbejdsmiljø i verdensklasse, så de kan tiltrække den kvalificerede arbejdskraft, der kan være med til at få virksomheden til at vokste.

Løsningen er ifølge lektor ved Syddansk Universitet på universitetets masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse, Anders Kabel, en styrkelse af kompetencerne hos de arbejdsmiljøprofessionelle.

- Indsatser for at sikre det gode arbejdsmiljø får en voksende betydning i virksomhedernes muligheder for at udvikle sig og opnå vækst. F.eks. i for-

hold til de øgede krav til bæredygtighed og i rekrutteringen af arbejdskraft. Her kan en styrkelse af kompetencer hos de arbejdsmiljøprofessionelle gennem en efteruddannelse give arbejdsmiljøet et stærkere udgangspunkt og større gennemslagskraft i organisationen, forklarer han.

UDFYLDER ET HUL I TILBUD

Ifølge Anders Kabel udfylder masteruddannelsen i arbejdsmiljø et 'stort hul' i markedet, fordi man i Danmark - i modsætning til andre lande - hidtil ikke har haft en egentlig uddannelse.

Uddannelsen er udformet, så deltagerne kan tage udgangspunkt i deres egne problemstillinger og erfaringer fra jobbet, når de gennemfører studiet

og her prøver at finde frem til løsninger - og det betyder, at virksomheden kan få glæde af investeringen helt fra begyndelsen af uddannelsen.

Foruden muligheden for at styrke virksomhedens arbejdsmiljø direkte ved løsning af organisationens aktuelle problemstillinger, får den enkelte arbejdsmiljøprofessionel ifølge Anders Kabel også cementeret sin rolle som specialist på lige fod med andre specialister i virksomheden.

På den måde kan risikoen for, at hensynet til arbejdsmiljøet bliver kørt ud på et sidespor mindskes.

- Med en mastergrad styrker man også sine egne karrieremuligheder, ligesom det faktisk også kan øge ens eget arbejdsglæde. Så det er en win-win, slutter Anders Kabel.



Anders Kabel
Lektor, Syddansk Universitet

Masteruddannelse i Arbejdsmiljø hos SDU

- Masteruddannelsen i Arbejdsmiljø startede for to år siden hos Syddansk Universitet i Odense og henvender sig især til medarbejdere og ledere, der arbejder professionelt med arbejdsmiljø i både private og offentlige virksomheder
- Adgangskravet til studiet er en relevant kandidat-, bachelor-, diplom-, professionsbacheloruddannelse eller en tilsvarende mellemlang, videregående uddannelse.
- Hvis uddannelsen gennemføres i løbet af de normerede to år, skal den studerende regne med typisk at skulle bruge 18-20 timer om ugen på det.
- Et samlet masterforløb koster i alt 98.000 kroner, som betales med en fjerdedel i hvert af de fire semestre.
- Efter en gennemført uddannelse skal de nye mestre være i stand til at designe, gennemføre og evaluere arbejdsmiljøindsatser.
- Uddannelsen varer to år på deltid, hvor deltagerne møder frem i perioder, mens resten af studiet foregår hjemme og i gruppearbejde.
- Ansøgere skal have haft mindst to års relevant erhvervs erfaring med arbejdsmiljø efter en adgangsgivende eksamen.

**LÆS MERE OM
UDDANNELSEN**

NY LOV SKAL SIKRE FÆRRE OFRE FOR ASBEST

Fra 2025 skal virksomheder, der arbejder med asbest, have en særlig autorisation og en fagligt ansvarlig tilknyttet. Strammere krav skal sikre, at arbejdet udføres forsvarligt og beskytte medarbejdere mod farlige sygdomme

Af Torben Kristensen

Selv om anvendelsen af asbest har været forbudt i over 40 år, dør over 300 danskere fortsat hvert eneste år af asbestrelaterede kræftsygdomme. Det er flere end det årlige antal dødsofre i trafikken. I dag findes problemerne især ved nedrivning eller renovering af gamle bygninger, der indeholder asbest typisk i tag eller facader.

- Selv om det i mange år har været forbudt at anvende asbest i Danmark, er det farlige stof stadig en udfordring på byg og anlægsområdet. Hvis dette arbejde ikke udføres korrekt, kan det få fatale konsekvenser for de medarbejdere, der arbejder med de, siger beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen (S).

Det er den alvorlige baggrund for et nyt lovforslag, som træder i kraft fra starten af 2025. Ifølge dette må nedrivning af byggerier, installationer og bygningsdele med asbest i Danmark kun udføres af firmaer, der har

en særlig autorisation til at udføre det ofte farlige arbejde.

Den nye lov betyder, at virksomheder for at udføre denne type opgaver nu på forhånd skal godkendes af Sikkerhedsstyrelsen. Desuden skal de have en fagligt ansvarlig tilknyttet, der skal sikre, at medarbejdere er rigtigt uddannet og har nødvendigt udstyr til at udføre arbejdet.

OMFATTENDE PROBLEM

En ny rapport fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø, viser, at problemerne med asbest er meget omfattende. Mere end 150.000 danskere har således indåndet asbest, viser målinger fra 1970'erne og frem til midten af 90'erne.

Rapporten fra NFA er udgivet i samarbejde med de arbejdsmedicinske afdelinger på Bispebjerg Hospital i København, i Aalborg, Odense og Aarhus samt Syddansk Universitet, Aalborg Universitet og Aarhus Univer-

sitet. Det er første gang, at så mange data er samlet og bearbejdet i én samlet undersøgelse.

- Det har været et meget omfattende arbejde, men nu er det muligt at få et overblik over, hvordan medarbejdere har været udsat for asbest indenfor forskellige brancher i årene 1971-97, forklarer professor på Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø, Keld Astrup, der har stået i spidsen for projektet.

Når man indånder asbestfibre, kan det føre til en lang række sygdomme forskellige steder i kroppen. Det kan give kræft i lungerne, i struben og i æggestokkene, lungehindekræft og asbestose (lungefibrose).

KOMMER STADIG PATIENTER

I 1987 blev det ikke længere lovligt at anvende asbest til tagdækning, og i 1990 blev de sidste dispensationer til udendørs brug af asbest ved byggeri ligeledes inddraget. Men på grund

af den store anvendelse findes der fortsat meget asbest i ældre bygninger - særligt i tag og facader. Selv om den danske produktion og anvendelse af asbest blev helt udfaset i årene frem til 2005, bliver der derfor fortsat henvist en del patienter med asbest-relaterede sygdomme til sundhedsvæsenet.

- Der kan gå flere årtier, efter at en medarbejder har indåndet asbest og frem til det tidspunkt, hvor hun eller han mærker tegn på sygdom. Derfor er det tit svært at koble en diagnose som lungekræft sammen med, at patienten har været udsat for asbest under deres arbejde, fortæller overlæge Harald Meyer, fra Bispebjerg Hospital, der har arbejdet med den store undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø.

STORE BØDER

De skærpede krav for at arbejde med asbest har siden vist sig at være endnu mere akutte, end ministeren nok selv havde forestillet sig. Gennem de seneste måneder har der nemlig været flere opsigtsvækkende sager, hvor helt unge eller udenlandske ansatte er blevet sat til at fjerne tagplader eller andre materialer fra bygninger uden de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger. I disse tilfælde har hovedentreprenøren på opgaverne ellers skrevet under på at overholde alle gældende regler og påtage sig ansvaret for det.

- Der skal være en mærkbar konsekvens for virksomheder, der ikke følger reglerne og lader ansatte arbejde med det farlige asbeststøv uden at have den lovpligtige autorisation, siger beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen.

Men når arbejdet derefter bliver givet videre til en underentreprenør i tredje eller fjerde led, kan let gå galt. Så bliver arbejdsforholdene ikke altid tilstrækkeligt kontrolleret - hverken af hovedentreprenør eller ansvarlige myndigheder som Arbejdstilsyn og kommuner. Med betydelige bøder skal den nye lovgivning netop forbedre disse forhold.



Keld Alstrup Jensen
Professor MSO, NFA



AI OG ARBEJDSMILJØ - HVAD SKER DER INTERNATIONALT?

I 2024 er kunstig intelligens ikke længere bare en teknologi, men en kraft, der redefinerer arbejdspladsen verden over. Lige fra sikkerhedsovervågning til ergonomiske optimeringer åbner AI op for nye muligheder og udfordringer. For hvordan sikre man ansvarlig brug og balancen mellem medarbejdertrivsel og virksomheders effektivitet?

Af Simone Rasmussen

AI har for alvor gjort sit indtog i fremtidens arbejdsmiljø og skaber nye muligheder – fra generative løsninger til værktøjer, der optimerer arbejdsprocesser. Arbejdsmarkedet er midt i en digitaliseringsbølge, der ikke kun handler om teknologi, men også om en grundlæggende forandring i samfundet. Digitalisering og AI er ikke længere blot smarte tilføjelser; de er afgørende for både virksomheders konkurrenceevne og et bæredygtigt arbejdsmiljø.

Den globale udvikling bekræfter tendensen. McKinsey rapporterer, at over 65 pct. af virksomheder verden over allerede bruger AI i mindst én forretningsfunktion – ofte med markante produktivetsgevinster. I Danmark er BFA (Branchefællesskaberne for Arbejds miljø) blandt dem, der går forrest med en AI-drevet chatbot, som effektiviserer arbejdsgange og gør viden om arbejdsmiljø mere tilgængelig. Ligeså følger Dansk Industri trop med deres 'Future of Work'-program, der inspirerer danske virksomheder til

at omfavne AI's potentiale og styrke deres kernekompetencer i en digital tidsalder.

For virksomheder, der formår at omfavne AI, kan det betyde frigørelse af ressourcer og øget præcision i processer. AI's rolle handler dermed ikke kun om automatisering, men om at styrke og udvide medarbejdernes kapacitet og viden og give dem mulighed for at nå nye højder.

- AI handler ikke om at erstatte, men om at styrke den menneskelige indsigt. AI og digitalisering er derfor kommet for at blive, og virksomheder må tage aktiv stilling til brugen af det. Ellers risikerer de at blive overhalet af udviklingen, uanset om de er klar eller ej, fremhæver afdelingsleder Stig Holm fra Human House, der i kraft af sin rolle med rådgivning om strategisk arbejdsmiljø følger nøje med i udviklingen af AI og digitalisering, både nationalt og internationalt.

MELLEM ETIK OG INNOVATION

I takt med at udviklingen accelererer globalt, står EU over for en særlig udfordring. Mens lande som USA og Kina satser på hurtig innovation og bred kommerciel brug af AI, har Europa valgt en mere forsigtig kurs præget af etiske retningslinjer og regulering. Med EU's kommende AI Act får vi verdens første lovgivning, der specifikt fokuserer på højrisiko-AI. Det er ifølge Stig Holm en milepæl, men også en potentiel bremseklods for den kommercielle adoption og innovation, vi ser uden for Europa.

- AI handler ikke kun om at følge med, men om at tage ansvar. EU's fokus på etik og ansvarlighed er vigtigt for en bæredygtig fremtid, men vi skal passe på, at det ikke bremser innovationen. Det gælder om at finde den rette balance mellem ansvar og hastighed, så AI kan understøtte arbejdsmiljøet uden at sætte hverken sikkerhed eller konkurrenceevne på spil. Det er en udfordring, vi må tage alvorligt i både Danmark og Europa. For først når vi



AI kan forebygge ulykker ved at spotte risici, før de udvikler sig til farlige situationer.

Stig Holm, afdelingsleder
Human House



forener etisk ansvar med modet til at handle, kan vi skabe et bæredygtigt, understreger Stig Holm.

AI SOM SIKKERHEDSVÆRKTØJ

I blandt andet USA er AI-baseret overvågning af maskiner og arbejdsområder allerede blevet en fast del af sikkerhedsprotokollerne. Her overvåger AI-systemer store produktionsmaskiner i realtid og slår alarm, hvis der sker usikre bevægelser eller afvigelser fra normale procedurer.

- AI kan forebygge ulykker ved at spotte risici, før de udvikler sig til farlige situationer. Det giver virksomheder mulighed for at reagere hurtigt og forbedre arbejdssikkerheden. Vi får derfor nogle helt fantastiske muligheder for at sikre vores medarbejdere bedre, og det skal vi udnytte, siger Stig Holm.

KÆMPE POTENTIALE FOR AT OPTIMERE ARBEJDSMILJØET

Tesla er blandt de virksomheder, der ikke overraskende anvender AI til at revolutionere det fysiske arbejdsmiljø gennem forbedret ergonomi. Techgiganten anvender avancerede AI-løsninger i produktionen til at overvåge medarbejdernes bevægelser

og arbejdsstillinger i realtid. Med sensorer og exoskeletter understøtter teknologien korrekt løftepraksis og arbejdsstillinger, som reducerer risikoen for muskel- og skeletskader, ligesom den forbedrer medarbejdernes trivsel.

Et tredje eksempel er intelligente sikkerhedshjelme, som har vundet indpas i USA's bygge- og mineindustri. Hjelmene er udstyret med sensorer, der måler puls og hjerterytme i realtid, og kan sende en GPS-baseret nødalarm, hvis der registreres afvigelser.

- AI-teknologier som de viser, hvordan digital overvågning i realtid kan beskytte medarbejdernes sundhed og sikkerhed. Uanset om det handler om ergonomi eller sikkerhedsudstyr, giver dataindsigten virksomheder en unik mulighed for at forbedre arbejdsforholdene, reagere hurtigt i nødsituationer og forhindre alvorlige hændelser, før de opstår. Det understreger det globale potentiale, som Danmark og EU kan trække på for at optimere arbejdsmiljøet gennem teknologi, understreger Stig Holm.

KOM PÅ FORKANT

Fremtidens arbejde med kunstig intelligens er en udfordrende labyrint af muligheder og risici. Arbejds miljøprofessionelle står derfor over for et klart valg: De må enten tage aktivt stilling og styrke deres digitale kompetencer - eller risikere at blive hægtet af den digitale udvikling.

- Virksomheder skal tage ansvar for, hvordan AI implementeres - kun sådan kan vi sikre, at teknologiens fordele kommer medarbejderne til gode. Når vi bevæger os ind i AI-æraen på arbejdspladsen, er det samtidig vigtigt at huske, at det første skridt er at omfavne forandring og være nysgerrige. At forstå AI, udvikle de rigtige færdigheder og fokusere på det menneskelige element vil være nøglen til at navigere i den transformative rejse. Det er en vigtig og nødvendig investering, som jeg ser frem til at følge og se, hvor den bringer os hen, slutter Stig Holm.

LINDSKOV
Power of the pen

VED MARKEDET, HVEM DU ER?

HVIS INGEN KENDER DIG, KAN DE IKKE HANDLE MED DIG.

Og hvis jeres organisation ikke er synlig over for de politiske beslutningstagere, kan jeres rammevilkår blive ændret, uden I opdager det. Måske det er på tide med en opdateret kommunikationsstrategi og en gennemtænkt profileringsindsats over for influenter og beslutningstagere?

Lad os omsætte din virksomheds behov og gode historier til kreative idéer og budskaber, som skaber synlighed og præference for dit brand - på tværs af traditionelle og digitale værktøjer, kanaler og platforme.

FÅ ET KOMMUNIKATIONSTJEK:

Kontakt os på **70 26 19 79** og hør, hvordan vi i fællesskab kan øge markedets kendskabsgrad til din virksomhed.

STRATEGI & KONCEPT

PUBLIC AFFAIRS

PUBLIC RELATIONS

CONTENT

MARKETING

DIGITAL & SOCIAL MEDIA

VIDEO

FOREDRAG

MEDLEM AF:



VIL DU VIDE MERE? FØLG OS HER:

[lindskov.com](https://www.lindskov.com) | [f Lindskov](https://www.facebook.com/lindskov) | [in Lindskov-communication](https://www.linkedin.com/company/lindskov-communication)

Som en del af det internationale Comvort bureau netværk 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 Azets, ADVODAN Glostrup, Bøttcher:Fog, Caverion, Continental Dæk Danmark, Coor, ComTeam, DAMIFO, Den danske Landinspektørforening, Dominus, FB Gruppen, e-economic, LH Hockerup, Jordemoderforeningen, Keiserindens Gryder, Moestrup Alufacader, Olivia Danmark, Praktiserende Landinspektørers Forening, PMW Engineering, Sjællands Skadedyrsservice, System Audio, Solrød Biogas samt Visma-koncernens danske selskaber.

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 1.995,- EKSKLUSIV MOMS PR. ÅR!

Meld dig ind i dag

arbejdsmiljø**NET**

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