

ARBEJDSMILJØUDDANNELSE

– underviserne lærer også nyt på kurserne

AFSKEDIGELSER

– gør det på en ordentlig måde

BST-PLIGTEN HELT VÆK

– bliv klar til screening

Store forbedringer i lille organisation

”Det går rigtigt godt,” lyder den korte konklusion fra ejerne af en tømrer- og snedkervirksomhed, som efter at have gennemført et organisationsudviklingsforløb er kommet af med et knirkende samarbejde og manglende ansvarfølelse hos medarbejderne.

En mere tydelig ledelse, bedre kommunikation og en klar opgavefordeling. De tre ting var både ledelse og medarbejdere enige om skulle forbedres for at få det gode samarbejde og arbejdsklima frem hos de ansatte på snedkerværkstedet ved JH Tømrer og Snedker, som ligger i Snaptun ved Horsens. Og de fik ret, for efter virksomheden med rådgivning fra CRECEA fik taget fat på de tre udfordringer, er forbedringen tydelig. >> side 2



Niels-Christian Daugaard-Jensen

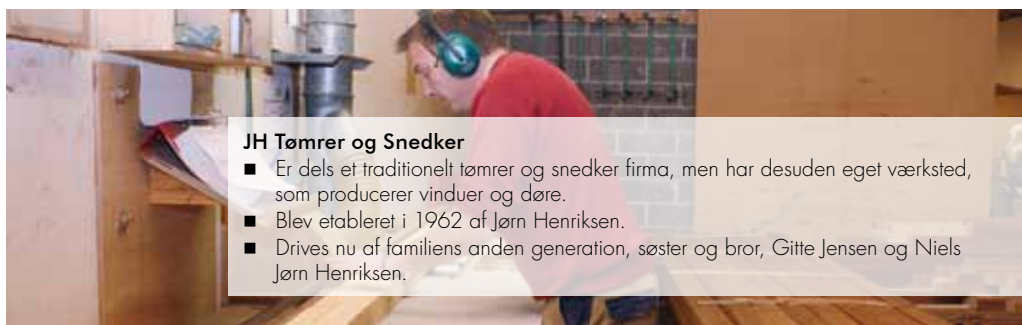
Underviseren lærer mere hver gang

Søgningen til CRECEAs arbejdsmiljøuddannelser er større end nogensinde, og CRECEAs undervisere må have et godt kendskab til hverdagen på arbejdspladserne, så deltagerne lærer en masse, som de kan bruge i praksis med det samme. Men det er ikke kun kursisterne, der lærer. Også underviserne lærer noget nyt, hver gang de afholder et kursus, fortæller en af underviserne Niels-Christian Daugaard-Jensen fra CRECEA.

"I efteråret underviste jeg fem hold med håndværkerlærlinge på Syddansk Erhvervsskole, fordi det er blevet et lovkrav, at de skal have arbejdsmiljøuddannelsen, mens de er i lære. De er jo meget yngre og har et andet fokus end de deltagere, CRECEA normalt har på arbejdsmiljøuddannelsen, så det har været lærerigt at tilpasse uddannelsen efter en flok 19-årige sprog, tempo og jargon," siger Niels-Christian Daugaard-Jensen.

Brug for nytænkning

Han har blandt andet rent praktisk måttet nytænke og tilpasse uddannelsen til de unges vilkår. Normalt er CRECEAs arbejdsmiljøuddannelse bygget op som to moduler på henholdsvis tre dage én uge, og så derefter to dage et par uger senere, hvor deltagerne indimellem laver en opgave forankret i deres arbejds hverdag i mellemtiden. Men da de unge er under uddannelse, og derfor ikke kan lave en opgave fra arbejds hverdagen, måtte uddannelsen skrues anderledes sammen til dem. "Vi lavede kurset på deres vante skole og på en samlet uge, hvor de fik mere praktiske opgaver, hvor det håndværksmæssige og det sikkerhedsmæssige skulle kombineres. Det fungerede godt, og samlet set har de unge givet gode tilbagemeldinger på kurserne," siger Niels-Christian Daugaard-Jensen, som også har lært meget af de unges meget umiddelbare reaktioner: "Hvis noget i undervisningen ikke fungerer, eller kursisterne keder sig, får man det at vide med det samme. Det kan jeg egentlig godt lide, for så får man mulighed for at gøre tingene anderledes og forhåbentlig bedre," siger Niels-Christian Daugaard-Jensen.



JH Tømrer og Snedker

- Er dels et traditionelt tømrer og snedker firma, men har desuden eget værksted, som producerer vinduer og døre.
- Blev etableret i 1962 af Jørn Henriksen.
- Drives nu af familiens anden generation, søster og bror, Gitte Jensen og Niels Jørn Henriksen.

>> **Store forbedringer i lille organisation**

Ansatte mere ansvarsbevidste

"Vi har alle indset, at vi er afhængige af hinanden, og vi er derfor blevet bedre til både at rose hinanden og stille krav til hinanden. At sige tingene lige ud, i stedet for at gemme på det. Og vi kan mærke, at de ansatte er blevet mere ansvarsbevidste, og at det virker som om, de synes, det er sjovt at være her," fortæller Gitte Jensen, der driver virksomheden sammen med sin bror, Niels Jørn Henriksen.

Gitte Jensen og hendes bror kontaktede CRECEA, da de gennem længere tid havde oplevet et knirkende samarbejde blandt de otte medarbejdere, som laver døre og vinduer på snedkerværkstedet. "Vi vil gerne have, at folk er glade for at være her hos os, så da vi selv forgæves havde prøvet nogle løsninger for at gøre samarbejdet bedre, var vi enige om at få rådgivning udefra," siger Gitte Jensen.

Interview giver indsigt

CRECEAs arbejds- og organisationspsykologer begyndte arbejdet hos JH Tømrer og Snedker med et møde med ledelsen, hvor de fik mere at vide om virksomhedens situation og udfordringer. Dernæst interviewede de enkeltvis alle otte ansatte i halvanden time om deres arbejdsforhold, samarbejdet med kollegerne og forholdet til ledelsen: "Kun ved at tale med hver enkelt medarbejder får vi det rette billede af samarbejdet på en virksomhed og mulighederne for at forbedre det," forklarer arbejds- og organisationspsykolog Signe Ferrer-Larsen, som sammen med arbejds- og organisationspsykolog Rikke Rosbjerg har løst opgaven på virksomheden.

Efter en anonymiseret tilbagemelding til ledelsen om de ansattes syn på virksomheden og samarbejdet, afholdt CRECEA to temadage for alle medarbejdere. På temadagene var fokus rettet på, hvordan ledelse og medarbejdere ville ønske det var at arbejde på virksomheden, og hvordan alle kunne bidrage med at komme derhen:

Tydlig ledelse og flere møder

"Det viste sig, at både ledelse og medarbejdere var enige om, hvad der kunne forbedres. Overordnet handlede det om, at medarbejderne var i tvivl om, hvem der bestemte, og de følte sig ikke godt nok informeret," fortæller Gitte Jensen.

Sammen med CRECEAs psykologer fandt Gitte Jensen og Nils Jørn Henriksen ud af, at Gitte Jensen skulle være ansvarlig for snedkerværkstedet, så der ikke var tvivl om ledelsen. Og for at forbedre kommunikationen, blev der indført et kort morgenmøde hver morgen, hvor dagens opgaver og arbejdsfordelingen blev klarlagt, ligesom snedkerværkstedet hver fredag morgen har et længere morgenmøde, hvor den forgangne uge bliver gennemgået og den kommende uge planlagt. Alle møder bliver ledet af Gitte Jensen, som har fundet sig godt til rette i sin nye rolle som leder:

Trives som leder

"Jeg har skullet finde min måde at være leder på, og jeg har også fået ledercoaching af Signe Ferrer-Larsen i den forbindelse. Men det går rigtig godt, og jeg trives med det. Jeg sørger for at være synlig, både ved morgenmøderne og ved at have nogle timer på værkstedet hver uge, og så sørger jeg for at have et godt overblik. Medarbejderne er positive overfor mig, og de giver udtryk for, at kommunikationen er blevet meget bedre, og at samarbejdet kører bedre," siger hun.

Efter et opfølgingsmøde, hvor både ledere og medarbejdere var meget tilfredse med samarbejdet og arbejdsmiljøet, har CRECEA afsluttet udviklingsforløbet hos tømrer og snedkervirksomheden. Gitte Jensen føler sig klædt på til at holde fast i de forbedringer, der er sket, og mener rådgivningsforløbet har været både tid og omkostninger værd: "Selvfølgelig har det været en udskrivning for os, men vi var fra begyndelsen indstillet på, at dette var en investering i fremtiden. Og vi mener allerede nu, at det er en god investering, som nok skal tjene sig ind på lang sigt," slutter hun.

Frisk luft til både børn og voksne



Børnehaven Kolbøtten

- Er en kommunal institution i Vejle Kommune
- Har til huse i en gammel skole fra 1955
- Er normeret til 53-79 børn

Leder Vibeke A. Bræstrup sammen med børn fra Kolbøtten med de nye markiser i baggrunden

Markiser der skærmer mod solen, et rensset ventilationsanlæg og nye varmeflader på udluftningen har gjort luften friskere i børnehaven Kolbøtten ved Vejle.

Luften er lettere, påbuddet fra Arbejdstilsynet er væk og hovederne mindre tunge sidst på dagen. I Børnehaven Kolbøtten ved Vejle var både børn og voksne tidligere plaget af for høje temperaturer og dårlig udluftning, men nu har indeklimaet fået et friskt pust: "Vi kan tydeligt mærke, at luften er blevet bedre - særligt sidst på dagen. Og på et personalemøde var de ansatte enige om, at indeklimaet er blevet bedre herinde," fortæller Vibeke A Bræstrup, som er leder af Kolbøtten.

Påbud satte gang i forandringerne

Personalet havde tidligere i deres arbejdsplads-vurdering nævnt indeklimaet som et fokusområde, og da institutionen for et år siden fik et påbud fra Arbejdstilsynet, fordi temperaturerne var for høje og udluftningen mangelfuld, satte kommunen gang i forandringerne: "Vejle kommune havde tidligere arbejdet sammen med Erling Bitsch Hansen fra CRECEA, så vi valgte ham som autoriseret rådgiver. Tilsynsbesøget og påbuddet skubbete os i gang med forbedringerne, og det er vi glade for i dag," siger Vibeke A. Bræstrup.

Bygningsingeniør Erling Bitsch Hansen fra CRECEA begyndte med at gennemgå de gamle skolebygninger i Kollemorten, hvor børnehaven har til huse. Han konstaterede, at de gamle bygninger slet ikke var indrettet til at sikre en frisk luft til alle de børn og voksne, som hver dag var samlet i bygningerne. Dernæst gik han grundigere til værks for at finde ud af, hvor de særlige problemområder var:

Samtaler med alle medarbejdere

"Jeg talte med hver enkelt medarbejder om, hvordan deres arbejdsforhold var i huset, og om hvornår og hvordan, de oplevede generne. På den måde kunne jeg finde frem til, hvad der generede, og hvad der var årsag til det," fortæller han.

Erling Bitsch Hansen målte desuden temperaturer og effekten af børnehavens ventilationsanlæg, og efter den omfattende kortlægning, var planen for et bedre indeklima klar: "Solen skulle bremses, inden den kom ind i huset, ventilationsapparatet skulle renses og have en fast serviceaftale, og lagt varmeflade på," fortæller Vibeke A. Bræstrup.

Hurtige forbedringer

Institutionen har nu fået markiser, som automatisk kører ned foran vinduet, når solen bager, ventilationsanlægget er blevet rensset og fungerer fint, og både lederen og personalet er glade for forbedringerne: "Vi har sendt tilbagemeldingsrapport til Arbejdstilsynet, og påbuddet er væk nu. Det er dejligt at have det ude af verden. Og så nyder vi at kunne mærke, at både børn og voksne er mere friske sidst på dagen, end de var tidligere," siger hun.

Ud over forbedringerne har Erling Bitsch Hansen rådgivet institutionen om, hvordan de sikrer den friske luft, når de senere på året skal i gang med en større ombygning: "Der skal blandt andet et større ventilationsanlæg til, og det er både bedre og billigere at tænke det ind i projekteringen og tegningerne af byggeriet, end at skulle lave det om, når byggeriet står færdigt," siger han.



Vær klar til screening

Fra 1. januar blev BST-pligten helt udfaset, og alle virksomheder skal nu screenes af Arbejdstilsynet.

- Udarbejd i sikkerhedsorganisationen en plan for hvordan I vil gribe et besøg af AT an.
- Gennemgå derefter følgende spørgsmål:
 - Er vi lovligt organiseret i sikkerhedsorganisationen?
 - Har vi styr på vores Arbejdsplads-vurdering (APV), er den under tre år gammel, og har vi en "dynamisk" handlingsplan?
 - Har vi styr på arbejdspladsbrugsanvisningerne?
 - Har vi en god procedure for oplæring af nyansatte?
 - Registrerer vi alle ulykker på arbejdspladsen?
 - Bruger vi vores krop ergonomisk?
 - Følger vi de lovpligtige eftersyn på porte, lifte, stiger, truck, kraner osv.?
 - Bliver vi i sikkerhedsorganisationen inddraget ved om- og tilbygning samt indkøb af nyt inventar?
 - Har vi en klar procedure for krav til fremmede håndværkere, der arbejder hos os?
 - Har vi kortlagt det psykiske arbejdsmiljø som en del af APV'en?
- Sikkerhedsorganisationen kan desuden kigge på Arbejds miljøvejviseren for at se, om der er særlige områder, I skal give ekstra opmærksomhed.
- Overvej om jeres virksomhed har brug for ekstra fokus på Arbejdstilsynets fire fokusområder: ulykker, psykisk arbejdsmiljø, muskel- og skeletbesvær samt støj.
- Gør arbejdsmiljøarbejdet synligt for alle medarbejdere ved at lægge referater, handlingsplaner og dagsordener, så alle kan se dem.



Afskedigelser på en ordentlig måde

Den finansielle krise kan mærkes langt ind i danske virksomheders ordrebøger, og flere virksomheder må skære ned på antallet af medarbejdere i takt med faldet i omsætningen. Og skal man afskedige, er det vigtigt at gøre det på en ordentlig måde, fortæller Christine Vallentin, der er arbejds- og organisationspsykolog hos CRECEA:

"En fyringsrunde vil for de fleste være en ubehagelig oplevelse, og det kan tage hårdt på både virksomhed og medarbejdere. Men jeg oplever også, at en afskedigelse, der er foregået på en ordentlig og respektfuld måde, er med til, at de fleste afskedigede hurtigt kommer videre i deres arbejdsliv." Christine Vallentin understreger, at det ikke kun handler om hensynet til den enkelte medarbejder. Virksomheden skal også være opmærksom på dens fremtidige ry og på, hvilke signaler den sender i forhold til at tage hånd om personalet i svære situationer:

Planlæg afskedigelserne

"Det er derfor vigtigt, at virksomheder planlægger afskedigelsesprocessen nøje ved at inddrage ledere og sikkerhedsrepræsentanter og informere så godt som muligt gennem hele processen," siger hun. Og meget tyder på, at danske virksomheder lægger vægt på, at afskedigelser sker på en ordentlig måde. I hvert fald oplever Christine Vallentin lige nu en stigende efterspørgsel fra virksomheder med ønske om rådgivning fra CRECEAs psykologer omkring afskedigelser:

Efterspørgsel på rådgivning

"Vi får mange henvendelser lige nu, og det er væsentligt, at virksomhederne er opmærksomme på at få os ind i processen så tidligt som muligt. På den måde kan vi være med til at sikre den mest hensigtsmæssige proces for både medarbejdere og virksomhed under en afskedigelsesrunde," siger hun.

Kemidatabase i opdateret udgave

CRECEAs kemikaliedatabase, kemidata.dk, er blevet opdateret og er nu klar til at mærke virksomhedens kemikalier efter det nye globale klassificeringssystem, GHS, som trådte i kraft 1. januar i år.

Kort fortalt går GHS ud på at udskifte de kendte, europæiske orange faremærker til kemikalier ud med en række mærker, som kommer til at gælde for hele verden. Virksomhederne har fra begyndelsen af 2009 kunnet erstatte de hidtidige mærker med GHS mærkningen, men mange vil køre videre med de hidtidige mærker i nogle år endnu, da virksomhederne har frist indtil 1. juni 2015.

Kemidata.dk kan i overgangsfasen håndtere begge mærkninger, fortæller kemiingeniør Martin Pedersen fra CRECEA:

"I takt med at producenterne får lavet nye mærkninger i overensstemmelse med GHS kan vi lægge de nye symboler ind i databasen. Og hvis virksomhederne ønsker at bruge de hidtidige mærkninger en tid endnu, kan vi have både de nye og gamle liggende i systemet," fortæller han.

Læs mere på www.CRECEA.dk

Ny national kampagne "Fra stress til trivsel"

Den 19. januar 2009 lancerede Videncenter for Arbejdsmiljø en ny national kampagne 'Fra stress til trivsel'.

Kampagnen skal hjælpe offentlige arbejdspladser med at forebygge stress og fremme trivsel.

Som et led i kampagnen vil 20.000 offentlige ledere med personaleansvar modtage en kampagnepakke med nye publikationer om stress og trivsel, og en landsdækkende annoncekampagne vil blive igangsat.

Det er håbet, at kampagnen vil kunne inspirere og støtte arbejdspladserne til en positiv udvikling i arbejdet med trivsel.

Hent den nyeste viden om stress og trivsel på http://www.arbejdsmiljoviden.dk/.



Folketinget vedtog lige før jul syv ændringer i Arbejdsmiljøloven. Ændringerne trådte i kraft 1. januar, og på tre områder påvirker ændringerne de danske virksomheder væsentligt.

Højere bøder

Der er åbnet mulighed for, at overtrædelse af arbejdsmiljøloven, der resulterer i alvorlige ulykker eller dødsfald, kan give dobbelt så store bøder som hidtil. Alvorlige ulykker er amputationer, knoglebrud (dog ikke fingre), sårskade, ætsninger på store dele af kroppen og forgiftninger.

Ved "Almindelige" overtrædelser stiger bøden fra kr. 20.000,- til kr. 40.000,-. Ved "grove overtrædelser", som kan være manglende afstivning ved jordudgravning og eksplosion, stiger bøden fra kr. 40.000,- til kr. 80.000,-.

Afgørelser uden påbud

Hvis en virksomhed fremover retter et problem efter Arbejdstilsynets besøg, men inden Arbejdstilsynet afsender påbuddet, vil det resultere i en "afgørelse uden påbud". Da det ikke er et påbud, skal virksomheden ikke foretage sig yderligere, men en "afgørelse uden påbud" vil give en sur smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside. Desuden tæller afgørelsen med i baggrunden for rådgiverpåbud.

Bygherre skal sikre koordinering i projekteringsfasen

Ændringerne betyder, at bygherre får udvidet sin pligt til at udpege en koordinator for sikkerhed og sundhed i udførelsesfasen til også at gælde i projekteringsfasen. Kravet gælder, når der er to eller flere entreprenører på pladsen.

Nye At-vejledninger

At-vejledning A.1.15 om "Arbejdspladsens indretning og inventar.

At-vejledning A.1.16 om "Akustik i arbejdsrum".



CRECEA er autoriseret arbejdsmiljørådgiver

CRECEA A/S · CVR-nr. 62 35 77 11 · Tlf. 70 10 86 00 · www.CRECEA.dk

Århus
Kongsvang Allé 25
8000 Århus C
Tlf.: 87 33 11 00
Fax: 87 33 11 11

Horsens
Gottlandsvej 24
8700 Horsens
Tlf.: 75 64 13 22
Fax: 75 64 14 77

Odense
Industrivej 6A
5260 Odense S
Tlf.: 66 15 33 50
Fax: 66 15 06 62

Svendborg
Ryttervej 49
5700 Svendborg
Tlf.: 66 15 33 50
Fax: 66 15 06 62

Sakskøbing
Industrivej 22
4990 Sakskøbing
Tlf.: 55 73 28 28
Fax: 55 73 36 36

Næstved
Skallegårdsvej 2
4700 Næstved
Tlf.: 55 73 28 28
Fax: 55 73 36 36

København
Tuborg Havnevej 4 - 8
2900 Hellerup
Tlf.: 33 25 22 63
Fax: 33 25 22 64