

Branchekonference den 25. november 2008 på Hotel Legoland.

Opsamling fra Workshop

På konferencen blev afholdt workshop om branchens væsentligste forhold. De var opdelt i 2 blokke:

Blok 1: Nedslidning. 3 Workshop om henholdsvis Tunge løft, Ensidig Gentagende Arbejde (EGA) og støj

Blok 2: Organisering og ledelse. 3 Workshop om henholdsvis sikkerhedsorganisationen, psykisk arbejdsmiljø og ulykker

På hver af workshopkene blev deltagerne efter en information om regler og en status i branchen præsenteret for en række udfordringer i branchen i forhold til at opnå et godt arbejdsmiljø indenfor de 6 områder. Udfordringerne skulle deltagerne så drøfte og udvælge den for dem væsentligste udfordring. Gruppen skulle notere argumenter for dette valg.

I løbet af workshopkene var der mellem 12 og 15 grupper, der hver især skulle vælge den væsentligste udfordring. Det betyder, at der i en opsamling kommer en form for rating af udfordringerne.

Nedenfor findes de udfordringer, der blev præsenteret, samt for hver udfordring er der noteret, hvor mange grupper, der valgte den som den væsentligste. Under hver udfordring er oplistet alle de argumenter, der er noteret som begrundelse for denne udfordring som den væsentligste.

BLOK 1 - Nedslidning

Opsamling - Tunge løft

De udfordringer, der blev præsenteret, var:

- Ændre løftekulturen på arbejdspladsen
- Styrke sikkerhedsorganisationen og dens rolle
- Udvikling af mere løfteudstyr til branchen
- Automatisering
- Iværksættelse af konkrete handlinger på de enkelte mejerier skal prioriteres højere

Ændre løftekulturen på arbejdspladsen: 5

- Det nytter ikke, at man har værktøjet, når det ikke bliver brugt
- Fravær (sygdom, nedslidning)
- Motivation til forbedringer
- At man skal passe på sig selv, se det som en fordel for sig selv
- At være bedre til at "opdrage" folk til løftekulturen
- Instruksjon/oplæring af medarbejdere i rigtige løfteteknikker (kurser) - også som en naturlig del af oplæring
- 16,3 kg for en grøn mælkekasse er for meget ift. lovgivningen
- Praksis og lovgivning stemmer ikke overens!
- Jo mere automatisering, jo færre nedslidningsskader
- Lokale terapeuter til at give instruktion
- Videoklip på info-skærme
- Synes det går for langsomt (der er tidsplaner, der skal overholdes)
- Det er et ledelsesproblem, som medarbejderne tit påtager sig
- Ingen konsekvens, når det ikke overholdes
- Ikke altid "kraner" nok
- Mere information og oplysning om konsekvens kan måske ændre løftekulturen
- Husk jobrotation
- Man bruger ikke altid løfteudstyret
- Mangler løfteudstyr (får det ikke vedligeholdt)
- Manglende kommunikation

Konkrete handlinger på de enkelte mejerier: 5

- Gennemgå løbende arbejdspladsen for tunge løft
- Motiverende for medarbejderne
- Forståelse for sikkerhedsarbejdet
- Store løbende forbedringer / aktiviteter
- Sikre medarbejdernes helbred her og nu
- Udvikle en sund arbejdsplads
- Forskellige opgaver fra sted til sted
- Stor forskel på emnerne
- Ved at gøre det til konkrete handlinger på det enkelte mejeri, tror vi på, vi er nærmere en løsning. Det giver fokus.
- Når der er lavet en handlingsplan, tvinger det en til at handle videre og få den iværksat.
- Næste plan er at få automatisering, hvilket på den lange bane er den bedste løsning.
- Ofte specifikke opgaver på hvert enkelt mejeri - kan ikke automatisere alt.
- Der skal være plads til minder produktioner og nyudvikling.

Udvikling af mere løfteudstyr til branchen: 2

- Hvis det rigtige løfteudstyr er til stede, så vil det også blive brugt
- Information om og oplæring i nyt løfteudstyr er vigtigt
- Har man en god arbejdsplads, er det en fordel med bedre løfteudstyr
- Er arbejdsfunktionen ikke værd at bevare evt. pga. af stor støj, fugt etc., kan den med fordel automatiseres

Styrke Sikkerhedsorganisationen og dens rolle: 1

- Manglende ressourcer til udførelse af SiO-arbejdet
- Have en fuldtidsansat x antal SR-repræsentanter
- Oprettelse af et hovedsikkerhedsudvalg for hele ARLA organisationen

Automatisering: 0

- Se de sidste punkter under udvikling af løfteudstyr.

Opsamling – EGA

De udfordringer, der blev præsenteret, var:

- At nedbringe EGA ved at vælge den rette fysiske løsning
 - Organisatorisk
 - Automatisering
 - Fjernelse af forværrende faktorer
- Undgå skabelsen af nye EGA arbejdspladser ved indførelse af automatisering eller nye produkter
- At genplacere medarbejdere ved indførelse af automatiseringer

At nedbringe EGA ved at vælge den rette løsning: 8

- organisatorisk, automatisering, fjernelse af forværrende faktorer

- Hvis man kan gå ind i alle 3 elementer, kan man:
 - lave jobrotationer (give afveksling, undgå slid, m.v.)
 - lave automatiske løsninger, der hvor det kan lade sig gøre - vil fjerne unødvendig EGA
 - fjerne forværrende faktorer, få afskaffet det værste
- Fordele er, at job beholdes, samt at man ikke bliver syg (sikkert dyre løsninger, modstand fra ledelse, medarbejdere kan blive utrygge i forandringsprocessen)
- Man undgår varige mæn og sikrer sunde arbejdspladser
- Planlæg arbejdsdagen for at mindske EGA
- Væsentlige faktorer: Støj, kulde og rækkeafstand
Kan fjernes med vilje og midler samt planlægning, fx nye maskiner
- Behovet er her og nu - kan ikke vente på nye investeringer
- Indkøb af hjælpemidler som justerbare borde mv., fodtøj, måtter
- Undgå nedslidning
- At blive bevidst om muligheder for at udelukke nye EGA pladser
- Den rigtige løsning er automatisering (husk at få alle medarbejdere med) for ikke at flytte EGA - og for at udvikle sine medarbejdere (til fremtiden)
- Forebygge skader, monotont arbejde
- Mere jobrotation
- Skabe mere arbejdsglæde - mere indhold i hverdagen

Undgå skabelse af nye EGA arbejdspladser: 4

- ved indførelse af automatisering eller nye produkter

ALT ANDET VILLE VÆRE DUMT ☺

- For at nedbringe EGA
- For at fjerne monotont / kedeligt arbejde
- Arbejdsfastholdelse
- For at forebygge fysisk nedslidning
- Den organisatoriske del er der styr på
- Høre medarbejdere og SiK ved alle projekter og rådføre sig ved f.eks. ergoterapeuter / ALECTIA
- For os at se den eneste måde at fjerne EGA på og forbedre arbejdsmiljøet samt mindske sygefraværet. Medfører investeringer men også potentielt øget produktivitet
- Medarbejderne skal inddrages fra begyndelsen (Si.rep./operatører). Medarbejderinddragelse giver arbejdsglæde, og det er dyrt at ændre arbejdspladser, der er etableret. EGA skal inddrages i produktudviklingen - mulighed for forebyggelse.

At genplacere medarbejdere : 0

- ved indførelse af automatiseringer

Opsamling – Støj

De udfordringer, der blev præsenteret, var:

- Støjkrav ved nyindretning og indkøb.
- Information til ansatte (motivation og adfærd)
- Fastholde fokus, når belastninger over 85 dB er væk og arbejde videre med belastninger over 80.
- Fokuserer på generende støj i f.eks. kontormiljøer

Støjkrav ved nyindretning og indkøb: 6

- Fastholdelse af støjdæmpende krav til leverandører - også mhp. arbejdsmiljø
- Støj er ofte ikke med i overvejelserne ved indkøb
- Det er lettere at stille kravene inden installation, mindre økonomiske konsekvenser ved nyindkøb
- Udnytte eksterne kompetencer
- Udnytte erfaring fra andre projekter i organisationen, det er vigtigt med ordentligt gennemarbejdede projekter
- Bedre opfølgning på kontrakter
- Akustisk støj måles - det har stor indvirkning på stress
- Sikre at medarbejderne/sikkerhedsgruppen inddrages ved indkøb og nyindretning
- Sørge for at lave støjdæmpende foranstaltninger. Bliver tit overset pga. økonomi. Den bedste løsning vælges ikke altid

Fastholde fokus, når belastninger over 85 db er væk: 5

- Støj kan være en stress faktor, høreværn er ikke en løsning
- Sørge for at sætte fokus også på generende støj, som kan stresser, give manglende motivation, osv.
- Vedvarende støj, selv under 85 db, er skadelig (psykisk, stressende)
- Tag højde for spidsbelastninger (hvor tit forekommer de)
- Lav støj giver bedre mulighed for at tale sammen
- Max 80 db skader høreværnet mindre
- Afskaffe musikhøreværn i områder, hvor høreværn ikke kræves, da høreværn med musik kan flytte fokus fra risici / trucks / biler / elheste
- At nedbringe støj for at få et godt arbejdsmiljø, fremme trivsel og undgå høreskader. Dette gøres ved:
 - en støj kortlægning af hele virksomheden
 - en prioritering af støjbelastede områder, således at reduktion af støj foregår først i de mest belastede områder
 - krav til maskinleverandører mht. støj
 - reduktion af støj med baffler
 - fokus på maskiner som støjer
 - opfordre folk til at anvende høreværn og tilbyde forskellige løsninger ... afhængig af jobfunktion
- At give større arbejdsglæde
- Støj skaber ensomhed

Information til ansatte: 3

- Sikre det høje niveau indenfor støjadfærd
- Have forståelse for hinandens tolerancer indenfor støj
- Ledelsen (hele ledelsen) skal være et godt eksempel - det er et fælles ansvar
- Manglende konsekvens / opfølgning
- Rigtig brug af hjælpemidler/værnemidler

- Motivation/adfærd → information
- En del medarbejdere anvender ikke høreværn
- Har formstøbte høreværn, men de anvendes ikke
- Medarbejdere skal bruge høreværn, når det er påkrævet
- Det kan være generende at bruge høreværn
- Man kan ikke komme i dialog med kollegaer, når der bruges høreværn

Fokusere på generende støj i f.eks. kontorer: 1

- Nedbringe støjen for at undgå høreskader & stress → opnå bedre arbejdsmiljø
- Tænke egne støjkrav ind ved nyindretning og indkøb

BLOK 2 - Organisering og ledelse

Opsamling – Sikkerhedsorganisationen

De udfordringer, der blev præsenteret, var:

- Fælles holdning og prioritering af sikkerhed – sammenhæng mellem disse og praksis i hverdagen fx i adfærd og aktioner
- Arbejde langsigtet og strategisk i sikkerhedsudvalget
- Synlighed og gennemslagskraft for sikkerhedsorganisationen, så den bliver mere effektiv
- Samarbejde mellem sikkerhedsorganisationen og linjeledelsen
- Kompetencer til arbejdet i sikkerhedsorganisationen - fagligt og kommunikationsmæssigt fx til håndtering af adfærdsændringer

Fælles holdning og prioritering af sikkerhed: 8

- sammenhæng mellem disse og praksis i hverdagen, fx i adfærd/aktioner

- Fælles holdning og prioritering af sikkerhed er en forudsætning for implementering af de nedenstående 4 hovedpunkter
- Der skal være enighed mellem SiO og ledelse (linie-). Enighed signaliserer styrke.
- Der skal være opbakning fra hele topledelsen.
- Topleledelsen skal prioritere SI arbejdet og give rammerne/ressourcerne for arbejdet. Top Down → klar udmelding fra topledelsen
- Opbakning fra medarbejderne
- Der skal afsættes tid til møder - langsigtet planlægning
- Prioritering er vigtig for bundlinien
- Der skal påbud til, før tingene bliver gjort/før der sker ændringer
- Adfærden skal ændres på arbejdspladsen
- SI manden skal lytte til medarbejderne og bringe forhold vedr. arbejdsmiljø videre
- Manglende kommunikation til medarbejderne
- Prioritering af kompetencer til SiO, af synlighed og gennemslagskraft samt af langsigtethed (adfærd & holdningsændringer)
- Ændre holdninger hos alle (chef, ledelse, medarbejdere → SI)

Synlighed og gennemslagskraft i SiO: 6

- så den bliver mere effektiv

- Hvis der ingen synlighed er, får arbejdet ingen interesse og dermed ingen gennemslagskraft
- Formidling og kommunikation
- Tag en kollega med på sikkerhedsrundring
- Involvering af formænd og mellemledere kan være svært
- Det kan være en udfordring/problematisk at "gennemsyre" organisationen
- Vigtigt at der sker noget med de forslag, der kommer på banen
- Der skal handling på, input skal føre til output/tiltag.
- Besværligt at involvere formænd og mellemledere
- Sikkerhedsrepræsentanten skal være åben og sælge budskabet til medarbejderne
- Sikkerhedsrepræsentanten skal være i besiddelse af kompetencer ift. formidling og kommunikation.
- Arbejde efter lean, f.eks. tavle synlighed
- Uden holdninger, ingen gevinst - gælder også ledelsen
- Mange "døve" ører hos medarbejderne
- Manglende sanktionsmuligheder. Konsekvens ved arbejdsmiljøsvigt, f.eks. manglende sikkerhedsbriller
- Sanktionsmuligheder og konsekvens er nødvendig for gennemslagskraft

- Vis flaget - vær troværdig - gå foran med det gode eksempel
- Når ikke helt ud med kommunikationen
- Strukturer med SiO/SU - vigtigt at det ikke bliver ½ arbejde hvert sted. Enten 100% et eller begge steder
- Vedholdenhed fra ledelsen er en forudsætning for SiO's arbejde.
- Ledelsen skal melde tydeligt ud

Kompetencer til arbejdet i SiO: 3

- fagligt og kommunikationsmæssigt fx til håndtering af adfærdsændringer

- Manglende uddannelse og prioritering
- Evner og uddannelse ift. formidling og kommunikation er afgørende
- Kompetencerne skal være på plads i drivkraften af sikkerhedsarbejdet
- Ansvar og roller mellem SiO og linieorganisationen
- Uddannelse af SI-rep. til at være foregangsmand også i dialog med kollega om adfærdsændring
- Ledelsen skal skabe tid til SI arbejdet og prioritere arbejdet samt uddannelser
- Finde ildsjæle
- Fremlæggelse / kommunikationsevner
- Synliggøre arbejdet - vigtighed omkring miljø / trivsel / sikkerhed som en forudsætning for fortsat drivkraft i sikkerhedsarbejdet
- Vigtigt at kunne håndtere konflikter

Samarbejde mellem SiO og linjeledelsen: 2

- Sikre fælles fodslag
- Synlighed og gennemslagskraft
- Målopfyldelse og involvering
- Information
- Forudsætning for investeringer i arbejdsmiljø

Arbejde langsigtet og strategisk i SiU: 1

- Samarbejde SiO/linjeledelsen bliver i den sammenhæng vigtig, da ledelsen skal melde tydelige principper ud
- Micro kampagne som værktøj

Opsamling - Psykisk arbejdsmiljø

De udfordringer, der blev præsenteret, var:

- Hvordan I kan arbejde mere systematisk med psykisk arbejdsmiljø
- Afklare sikkerhedsorganisationens rolle og opgave, så den opfylder de lovmæssige krav samt får et tættere samarbejde med ledelse og SU
- Hvordan det psykiske arbejdsmiljø kommer til at indgå mere i det operationelle arbejde – i sikkerhedsgruppens arbejde
- Arbejdet med psykisk arbejdsmiljø bliver mere forebyggende så det, i stedet for at handle om stress, mobning og konflikter, kommer til at handle om tilrettelæggelse og organisering af arbejdet, afklaring af roller, opgaver, ansvar og kompetencer, sikre den rette uddannelse er til stede, ledelsesstil mv.

I workshoppen om psykisk arbejdsmiljø er der arbejdet åbent med udfordringerne. De udfordringer, der er noteret, er samlet under nogle overskrifter. Der er således heller ingen rating, da alle 15 gruppers væsentligste udfordring fremstår hver for sig.

Udfordringer vedr. organiseringen

Afklare sikkerhedsorganisationens rolle, så reglerne følges

- Systematisere det psykiske arbejdsmiljøarbejde
Hvem gør hvad? - Øger det forebyggelsesarbejdet?

At organisere ledelse/Si/SU korrekt med bred repræsentation af mejeriet

- Hvis arbejdspladsens udstyr fungerer godt/produktionen kører, vil det psykiske miljø komme mere naturligt.

Hvordan det psykiske AM kommer til at indgå mere i det operationelle arbejde / i sikkerhedsgruppens arbejde?

- Politikker
- Oplæring
- Fokus
- Åbenhed
- Mangler konkretisering af det psykiske arbejdsmiljø

At få psykisk arbejdsmiljø ind i det daglige sikkerhedsarbejde.

- Vi skal finde nogle metoder

Hvordan kommer psykisk arbejdsmiljø til at indgå mere i det operationelle arbejde

- Mangler konkretisering af psykisk arbejdsmiljø

Arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø

Afklaring og systematik ifm. arbejdet med psykisk arbejdsmiljø (SU eller SiO)

- Manglende viden om hvorledes arbejdet skal gribes an
- Hvorledes måles psykisk arbejdsmiljø?
- Er sikkerhedsrepræsentanten klædt på til at analysere det psykiske arbejdsmiljø?

At skabe større viden og indsigt i, hvordan man arbejder med det psykiske arbejdsmiljø i branchen

- Der skal viden og værktøjer til før man reelt kan arbejde med psykisk AM.
- De øvrige udfordringer er vigtige, men forudsætter at man har fået skabt mere viden, indsigt osv. omkring psykisk AM.

Gøre psykisk arbejde målbart, få dialogen i gang

- Kendskab → løsning → bedre arbejdsmiljø

- Legaliseret at tale om det på linie med EGA
- Værktøjskasse både til kortlægning og forebyggelse/metoder**
- Gevinster eller behov
- At identificere psykisk arbejdsmiljø**
- Det er en "usynlig" størrelse. Vi ved ikke helt, hvad det er
- Få undersøgt, hvor man har udfordringen.**
- God kommunikation, involvering af medarbejderne.

Ledelse

Ledelsesfokus

- Bedre uddannelse, værktøjer samt tid, tid, tid....

Ny ledelseskultur

- Dialog mellem SI/SU - inddrage SI/SU i Ledelse (beslutningerne)
- Kursus for SI/SU i konflikthåndtering
- Skabe et miljø for tillid/tryghed i organisationen på driftsstedet
- Skabe en positiv dialog

Trivslen

Trivsel på arbejdspladsen

- Vi skal have vendt de negative til at være positive.
- Vi skal have ændret adfærd på arbejdspladsen
- Vi skal være bedre til at lytte til medarbejderne samt være opmærksomme på ændret adfærd

Erkendelse af psykisk arbejdsmiljø

Erkende psykisk arbejdsmiljø som et element

- Bliver ikke diskuteret i dagligdagen og er ikke et fast punkt på SiO dagsordenen
- Er ikke en del af arbejdstilrettelæggelsen
- Mangel i lederrollen (udd./træning) og mangel ved udvælgelse af leder
- SiO - uddannelse

Opsamling – Arbejdsulykker

De udfordringer, der blev præsenteret, var:

- Ledelsens håndtering af sikkerhed (roller, prioriteringer, ens holdninger, handlinger)
- Uddannelse af SiO og linieorganisationen
- Sikkerhedskultur og adfærd
- Krav ved nyindkøb (maskiner og anlæg, kemi)
- Sammenbygning af maskiner og anlæg (dokumentation til CE-mærkning, brugsanvisning, risikovurdering)
- Regulering af den interne færdsel (udendørs)
- Fastholde og skærpe systematikken og handle på baggrund af registreringer
- Tekniske løsninger (ergonomi, kemi)

Sikkerhedskultur og adfærd: 6

- Fundamentet for at skabe et godt arbejdsmiljø
- Vigtigt med uddannelse af hele organisationen, fx et seminar med alle
- Ledelsens engagement afsmitter hele vejen ned gennem ledelsessystemet
- Ledelsen skal sætte dagsordenen for den kultur og adfærd, der ønskes på virksomheden - og konsekvens, hvis der er en brist, både for ledelse og medarbejdere
- TID til arbejdsmiljøarbejdet, både for ledelse, SiR og andre ildsjæle
- Ledelsens håndtering af sikkerhed påvirker sikkerhedskulturen/-adfærd, hvilket igen påvirker linieorg. (uddannelse og kompetenceudvikling), krav ved indkøb af maskiner mv., sammenbygning af maskiner mv.
- Vi har for mange ulykker
- Vi oplever gentagne gange, at folk overtræder reglerne.
- Vi skal være bedre til at reagere - her og nu - når folk gør "dumme" ting
- Holdninger, synlighed, konsekvens, følger reglerne og klare linier.
- Der er i dag ikke afsat ressourcer (tid og penge)
- Både medarbejdere og ledelse skal ville arbejdsmiljø. Ledelsen skal gå forrest.
- Information - ledelse samt SiR er gode eksempler
- Rollemodeller, fokus, uddannelse og inddragelse af medarbejdere

Ledelsens håndtering af sikkerhed: 5

- roller, prioritering, ens holdninger, handlinger

- At chefen går forrest, uden chef → intet arrangement, fælles fodslag
- Prioriteringer, holdninger og handlinger
- Påskønnelser, belønninger
- Synlighed og engagement
- Konsekvens, konflikt, kommunikation
- Rollemodel, holdning
- Mangel på tid og ressourcer
- Mangel på og manglende tid til vedligehold
- Kommunikation fra ledelse og tilbage til ledelse
- Inddragelse af medarbejdere - de skal tage ansvar
- Kommunikation medarbejderne imellem
- Dårlig ledelse er konfliktsky, har mangel på konsekvens, har mangler som rollemodel, mangler forankring i topledelsen og har dermed mangel på prioritering af tid og ressourcer

Adfærd og holdninger: 3

- Opbakning fra ledelsen (toppen)
- Ledelsens holdning til sikkerhed
- Handling bagved holdning
- Uddannelse af linjeorganisationen
- Øverst på dagsordenen (alle møder, hver dag)
- Oplæring overholdes
- Medarbejderholdning til ting
- Bearbejde holdninger hos alle medarbejdere til et sikkert arbejdsmiljø:
Ikke mulighed for kontrol fra ledelse/SiG
Den enkelte medarbejders holdninger, der begrænser arbejdsskader
Sin egen ambassadør

Inddragelse af linieorg. i sikkerhedsarbejdet: 1

- Direkte kommunikation - mellemlider til medarbejder
- Direkte rollemodeller - holdningsbearbejdelse hos mellemledere

Krav ved nyindkøb: 1

- maskiner og anlæg, kemi

- Globalt indkøb
- Medarbejderinvolvering