

Din holdning til arbejdsmiljø?

Det var med interesse, vi læste artiklen i Mælkeritidende nr. 12 om Arbejdsmiljønetværk for mindre mejerier. Dette netværkssamarbejde falder godt i tråd med fornyelsen og tilpasningen af den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.



Af Henning Clausen, faglærer KOLD college



og Torben Rentzius Jans, chefkonsulent, SALA

MA og SALA

Siden 2006 har BAR Jord til Bord været udbyderen af Arbejdsmiljøuddannelsen i et fællesskab mellem de tilknyttede brancher inden for mejerier, jordbrug og slagterier. Dette samarbejde fortsætter, efter Mejeribrugets Arbejdsgiverforening (MA) og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) har samlet kræfterne i et sekretariat. Uddannelserne ledes fremover af chefkonsulent Torben Rentzius Jans, SALA og vil som hidtil være tilpasset de tre brancher. Kursustilmeldingen administreres som før af MA.

Mejeriindustriens Arbejdsmiljøuddannelse

Mejeriindustriens Arbejdsmiljøuddannelse henvender sig til sikkerhedsgrupperne (SiG) på mejerierne og tilknyttede levnedsmiddelvirksomheder. Vi forestår også en arbejdsmiljøuddannelse specielt rettet mod disse

virksomheders HK-ansatte. Arbejdsmiljøkurset er udviklet til SiG, som består af en valgt sikkerhedsrepræsentant (SiR) samt en udpeget arbejdsleder (AL). En arbejdsgiver og virksomhedsleder er ikke forpligtiget til at gennemføre uddannelsen, men det anbefales.

Fokus på ulykker

Der holdes jævnligt opdateringsmøder mellem de involverede undervisere, som er Alectia og Henning Clausen, Kold college. På et nyligt afholdt møde, blev vi enige om at sætte ekstra fokus på ulykker for at øge kursisternes indsats omkring forebyggelse. Der har nemlig ikke været den nedgang i antallet af arbejdsskader på mejerierne, som kunne ønskes.

I 2008 var antallet af arbejdsulykker 48.464 i Danmark. På mejerierne var tallet 402 med et lille fald på 27 fra året før. Det er ikke nær nok. Der skal ske yderligere fald ved at øge adfærd- og holdningsbearbejdelsen på kurset. Og her vil vi sætte ind på nedennævnte områder.

Ledelsens holdning

Da det er ledelsen, der udstikker rammerne for virksomhedens arbejdsmiljø, anbefales det, at ledelsen prioriterer emnet højt. Ligesom de skal tage emnet op på møder med medarbejderne, hvor man orienterer om eventuelle arbejdsskader, og hvad der er gjort for at undgå gentagelser. Synlig ledelse og kommunikation samt kontinuerlig opfølgning er alfa og omega.



Hvad er din holdning til arbejdsmiljø?

Ledelsesstilen har således stor betydning for fastholdelse af engagementet. Ved at være lyttende og spørgende viser ledelsen sit engagement og interesse for håndtering og status på indsatsområderne. Det er også vigtigt, at ledelsen opfordrer SiU og SiG til løbende at komme med forslag til forbedringer af arbejdsmiljøet. Ligeledes bør ledelsen vurdere alle ideer og give tilbagemelding herpå. Også hvis ideer eventuelt ikke kan gennemføres. Hvis forslag ikke tages seriøst, er det spild af gode ressourcer, og nye forbedringsforslag ser ikke dagens lys. Her kan det være en ide at markere, hver gang en ny ide bliver indført. Så holdes entusiasmen ved lige. Ledelsen har således stor indflydelse på prægning af holdningerne på arbejdspladsen, som vil forplante sig ned gennem hele organisationen.

Ansattes kultur og adfærd

Ansattes kultur og adfærd er også holdningspræget af de rammer, virksomheden/ledelsen har udstukket. Et eksempel: I dag sætter ingen medarbejdere spørgsmåltegn ved, at de i produktionen skal bære rent tøj, huer, skægbind, vaske hænder efter toiletbesøg, gå gennem fodbad, ikke tage ting fra gulve, o. lign. Alt dette er for at beskytte produktet/kunderne. Ingen kan være uenige om det!

Men ved påbud af høreværn eller sikkerhedsbriller er det ikke alle, der bruger disse personlige beskyttelsesmidler! Det vil med andre ord sige, at man har større respekt for at beskytte produktet/kunden, end man har for at beskytte sig selv. Det giver stof til eftertanke.

Holdninger og -bearbejdelser

Holdninger kan ikke ændres på et par timer eller dage. Det sker med tiden. Derfor er det også en betingelse, at ledere og sikkerhedsfolk går foran som ambassadører og fremstår som gode eksempler og overholder regler, de selv har iværksat. På sikkerhedsområdet må der aldrig slækkes. Her er det vigtigt at påpege, at sikkerheds- og hygiejnereglerne overholdes hele døg-

net, også om natten, hvor der måske ikke er så mange ledere på job.

Sikkerhedsorganisationens involvering

Sikkerhedsorganisationen skal på banen, da det er sikkerhedsudvalget (SiU), der udstikker de sikkerhedsmæssige rammer for, hvordan SiG og medarbejderne skal handle.

Det er afgørende at få de rigtige folk ind i SiG og etablere et godt samarbejde mellem SiR og AL. På uddannelsen har vi konstant fokus på dette samarbejde, og at gruppen får delt opgaverne mellem sig. Der må ikke være tvivl om, hvem der gør hvad. Det er vigtigt at huske, at SiR ikke er en politibetjent. Han/hun har til opgave at

De ansattes adfærd er præget af de rammer, ledelsen udstikker.

Medarbejderne er helt med på at bære rent tøj, huer, skægbind, vaske hænder og bruge fodbad m.v. Men når høreværn og sikkerhedsbriller er påbudt, kniber det gevaldigt! Der er altså større respekt for at beskytte produkterne og forbrugerne - end for at beskytte sig selv!

påpege opståede fejl - men har ingen sanktionsmuligheder overfor en medarbejder. Her er det AL, der må træde i karakter. Det er af stor betydning at få denne arbejdsdeling kommunikeret ud til medarbejderne. Det gør SiR's opgave betydeligt lettere.

Det kan være en vanskelig opgave at være en del af en SiG. Derfor er det vigtigt at fortælle medarbejderne, hvad SiGs opgaver er. Det giver også virksomheden anledning til at understrege/påpege stedets holdning.

Uddannelse

Det er uhyre vigtigt, at SiG-erne får den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse hurtigst muligt, så de får den nødvendige ballast til at varetage jobbet. Uddannelsen omfatter ikke kun indsigt i love og regler men også mulighed for erfaringsudvekslinger med andre SiG-ere. Det at erfare, hvad og hvordan andre gør - samt danne netværk, er en stor styrke.

På uddannelsen giver vi kursisterne redskaber, de kan anvende i det daglige. I samarbejde med professionelle rådgivere fra Alectia formidler vi også viden om specifikke emner som: Psykisk arbejdsmiljø, ergonomi, sundhedsfremme, arbejdspladsvurdering og ulykkesforebyggelse.

Efter uddannelsen skal kursisterne hjemme på virksomheden være med til at sætte deres præg på holdningerne. Vi understreger over for dem, at de ikke skal lave alt om på én gang men tage et skridt ad gangen. Her anbefaler vi, at de på arbejdspladsen tager initiativ til temaer om bl.a. ulykkesforebyggelse. På den måde medvirker de til de nødvendige holdningsændringer. Samtidig får alle kolleger fokus på området, og SiG-erne bevarer "gnisten".

SiG må ikke tro, at alt arbejdet er op ad bakke. Vi skal dyrke og fremhæve succeshistorier, så alle fornemmer, at en ekstra indsats trækker i den rigtige retning. Med øget fokus på arbejdsmiljøjobbet og de gode historier er det også mere attraktivt at blive valgt til SiR. ■

Arbejdsmiljøuddannelsen har fokus på:

- Ledelsens holdning til arbejdsmiljø
- Ansattes kultur og adfærd
- Holdninger og holdningsbearbejdelser
- Sikkerhedsorganisationens involvering
- Samarbejde mellem ansatte og SiG
- Uddannelse