

Sikker på job med stuntman Deni Jordan

Tre små film om sikkerhed og sikkerhedskultur



Det er de færreste som tænker på APV eller sikkerhedsrunderinger, når de ser actionscenerne i “Flammen og Citronen” eller “Broen”. Men Deni Jordan gør. Deni Jordan er stuntmand og stuntkoordinator, og det er hans ansvar, at scener som disse kan lade sig gøre, uden at nogen kommer i fare.

Vi har inviteret Deni Jordan med på filmoptagelse og fulgt ham i forberedelserne til sine stunts. Dét er der kommet tre små film om sikkerhed og sikkerhedskultur ud af - samt en række gode råd til, hvordan man skaber en sikker arbejdsplads i praksis.

Sæt sikkerheden først



Det er egentlig meget enkelt. Brandmænd ved det. Stuntmen ved det. Udøvere af ekstremsport ved det. Det står med store, røde bogstaver på skibe, der sejler med farligt gods:

"Safety first!". Sæt sikkerheden først.

I samme øjeblik sikkerheden ikke kommer først, er du i risiko for at komme til skade på en arbejdsplads. Sikkerheden er en forudsætning for at kunne arbejde. Ligesom du skal have tøj på når det er koldt, lys for at se når det er mørkt, luft for at trække vejret. Begynder du at fikle med rækkefølgen, er det bare et spørgsmål om tid, før det går galt for dig eller for en kollega.

Lav en synlig arbejdsmiljøpolitik

Mange har en arbejdsmiljøpolitik, der sætter flotte, ambitiøse mål for sikkerhed. Men gå et skridt videre. Få en synlig arbejdsmiljøpolitik, der ikke lever et stille liv i et ringbind, men kan ses og mærkes i stort og småt. Ligesom på skibet, hvor det altid kan ses på dækket, skal det kunne høres, når der bliver givet instruktioner og en opgave sat i gang. Safety first.

Nogle virksomheder sætter sig konkrete mål, når de laver en arbejdsmiljøpolitik, som at mindske antallet af ulykker med 50%, eller endnu mere ambitiøst, at få 0 ulykker. Men sådan et mål kan give bagslag. Hvis man som leder eller medarbejder fornemmer, at man bliver upopulær, hvis der sker en ulykke, vil der helt sikkert blive registreret færre ulykker. Til gengæld vil der også ske flere ulykker og nærvedulykker i det skjulte, og så har politikken virket stik mod hensigten.

Det er naturligvis fint at ville nedbringe antallet af arbejdsulykker. En synlig arbejdsmiljøpolitik bør dog fokusere på andre ting: På jeres værdier og sikkerhedskultur, på hvordan I vil samarbejde omkring sikkerheden, på hvordan I vil sikre, at alle bliver involveret i sikkerhedsarbejdet og føler sig motiverede til at sætte sikkerheden først.

Få medarbejderne med



Alle virksomheder med 10 medarbejdere eller derover skal have en arbejdsmiljøorganisation. Det kan du læse mere om her. At få godt samarbejde omkring sikkerheden kræver imidlertid mere end blot en arbejdsmiljøorganisation. Det kræver, at alle medarbejderne bliver involveret i sikkerhedsarbejdet. Det er der mange måder at gøre på. Her er én, som har vist sig at fungere rigtig godt i praksis i andre virksomheder:

Træk de øvrige medarbejdere ind i sikkerhedsarbejdet, på skift en eller to ad gangen, og lav fælles sikkerhedsrunderinger, fx en gang om måneden.

Fælles sikkerhedsrunderinger med skiftende medarbejdere

En sikkerhedsrunde er en gennemgang af arbejdspladsen, hvor I tjekker op på, om der er problemer med sikkerheden, og finder ud af, hvad I kan gøre ved det. Det kan i princippet dreje sig om ethvert forhold, der påvirker sikkerheden: orden og rydelighed, vedligehold, tunge løft, farlige stoffer, værnemidler eller lignende.

Normalt er det en leder eller evt. en arbejdsmiljørepræsentant, som laver en sikkerhedsrunde. Ved at lade alle medarbejdere på skift deltage i dette arbejde, bliver sikkerheden på en helt anden måde et fælles anliggende. Det formelle ansvar er selvfølgelig stadig arbejdsgivers. Men mulighederne for at få øje på de reelle problemer og finde en god løsning på dem, bliver meget større.

Pas på med tjeklister

I større virksomheder følger man ofte en tjekliste ved sikkerhedsrunderinger. Det kan I også gøre, men pas på, at I ikke kun holder jer til den. En tjekliste er god til at sikre, at I har styr på de ting, der, ja, står på tjeklisten. Vil I have styr på andet end det, må I lægge tjeklisten til side ind i mellem og lave en fuldstændig åben sikkerhedsrunde, hvor opgaven går ud på, at medarbejderne finder de sikkerhedsproblemer, de selv finder relevante, uden at noget bestemt nødvendigvis skal med. Man kunne også kalde det for en medarbejderstyret sikkerhedsrunde.

Erfaringen viser, at sådan en åben, medarbejderstyret sikkerhedsrunde får afdækket mange flere relevante problemer, end hvis I bruger en tjekliste. Hvis der er nogen, som kender sikkerhedsforholdene godt, er det nemlig medarbejderne selv. Det tager selvfølgelig lidt længere tid på denne måde, og gør det også lidt mere kompliceret, hvis I gerne vil dokumentere, at I arbejder systematisk med en række bestemte områder. Der er dog ikke noget i vejen for at kombinere og fx lave en åben sikkerhedsrunde hver tredje måned, og resten af tiden følge en tjekliste.

Du kan læse mere om både tjeklistemetoden og den åbne sikkerhedsrunde her i denne pjece fra Industriens Branchearbejdsmiljøråd: [Download pjece](#)



Registrér og undersøg ulykker og nærvedulykker

Alle arbejdsulykker skal registreres, undersøges og anmeldes til Arbejdsskadestyrelsen. Det står i loven. Mange arbejdsulykker bli dog alligevel aldrig undersøgt og anmeldt, særligt i de små virksomheder. Det kan være, fordi medarbejderne ikke fortæller deres chef, at de er kommet til skade ved en ulykke på jobbet, eller fordi hverken medarbejderen eller chefen synes, at ulykken er alvorli nok til alt det besvær. Det er “ulykker hører med” eller “rigtige mænd piver ikke”-holdningen, der gør sig gældende. Men at interessere sig for sikkerhed er ikke at pive, og at undersøge, hvorfor der kan ske en lille ulykke på jobbet, er en effektiv måde at forhindre, at der en dag sker en stor.

Bliv klog på jeres nærvedulykker

Vil I være verdensmestre i forebyggelse, skal I ikke bare registrere og undersøge de egentlige ulykker, men også nærvedulykkerne. Det er selvfølgelig svært at sige, hvornår noget reelt er en nærvedulykke. Det er noget, I sammen eller hver for sig, må vurdere fra gang til gang. Stigen væltede måske ikke. Fint nok. Men var den tæt på at gøre det, og vil det kunne ske igen? Ville den være væltet, hvis jeg samtidig havde været træt og lidt uopmærksom? Eller hvis det havde været en ny, lidt usikker kollega, der havde stået på den? Kan du svare ja på bare et af den slags spørgsmål, vil det måske være en god idé at undersøge nærvedulykken lidt nærmere. Når der sker en grim ulykke, er der ofte mange faktorer i spil, og så skal der ikke så meget til.

Hvis medarbejderne i din virksomhed bliver gode til at spotte, når noget er ved at gå galt, får I en masse gratis viden, I kan handle på. Det kræver selvfølgelig, at I interesserer jer for jeres egen og hinandens sikkerhed og ikke sidder fast i en “det går nok”- eller “der skete jo alligevel ikke noget”-holdning.

At tage nærvedulykkerne alvorligt er mere værd end at få nok så mange konsulenter ind udefra til at komme og rådgive om sikkerhed. Ingen udefrakommende har adgang til den viden, som I selv har, om alt det, der kan gå galt på netop jeres arbejdsplads. Viden om jeres nærvedulykker er derfor penge i banken.

Find årsagen med 5 gange hvorfor

Du behøver ikke at være et Sherlock Holmes-geni for at finde årsagen til en ulykke eller nærvedulykke. Men du er nødt til at være kritisk og ikke stille dig tilfreds med det første og bedste svar.

Tag et eksempel: En medarbejder er faldet. Der skete ikke noget med medarbejderen, men det kunne være gået galt, og der er tale om en nærvedulykke, som I kan lære noget af. I vil derfor gerne finde årsagen til den. I spørger derfor jer selv: “Hvorfor skete det?”. Og det første svar, der falder jer ind, er måske: “Fordi gulvet var vådt og glat.”

Okay, så langt så godt. Men kan I bruge det svar til noget, hvis I vil forhindre, at det samme sker igen? Ikke uden at grave lidt dybere og spørge: “Hvorfor var det vådt?”, “Hvorfor var medarbejderen ikke klar over, at det var vådt?”, “Hvorfor kom medarbejderen netop på det tidspunkt, hvor der var vådt?”, “Hvorfor havde ingen sat

et advarselsskilt op?”, “Hvorfor har vi ikke en instruks om, hvornår vi skal bruge advarselsskilte?”, osv.

Nu begynder I at kunne bruge svarene til at forhindre, at det sker igen. I kan måske ikke undgå, at gulvet igen vil være vådt, men I kan undgå, at der ikke er nogen skiltning. I kan måske også helt undgå, at gangarealet er vådt, når andre medarbejdere skal bruge det.

Mange kalder metoden “5 gange hvorfor”. Det behøver selvfølgelig ikke lige være 5, men kan også være 4 eller 8 eller 10. Idéen er, at I bliver ved med grave efter årsagen, til I ved nok til at kunne handle på det.

Brug APV



Et sikkert arbejdsmiljø kræver overblik. Det får I ikke uden at sætte jeres sikkerhedsarbejde i system. Det er derfor en god idé at bruge jeres APV som et aktivt værktøj i det daglige arbejde.

APV er en forkortelse for arbejdspladsvurdering, og består typisk af en skriftlig eller elektronisk redegørelse for jeres arbejdsmiljø der indeholder en kortlægning af problemerne, og en handleplan for, hvordan I får dem løst, så arbejdet kan udføres sundt og sikkert.

Nogen synes måske, det lyder bøvl at skulle lave APV, at de har for travlt, eller at de ikke kan bruge en APV til noget i praksis. Men det er ikke rigtigt. APV er en måde at undgå bøvl på, og virksomheder, der bruger deres APV aktivt, har langt færre ulykker, end de der lader APV'en stå og samle støv henne i reolen. Tænk på jeres APV som rygraden i jeres sikkerhedsarbejde, det der samler alle trådene: Resultatet af jeres sikkerhedsrunderinger og undersøgelser af ulykker og nærvedulykker, jeres løsningsforslag og jeres handlingsplaner.

Kom godt i gang med APV

Du kan finde inspiration og vejledning til, hvordan I kommer godt i gang med APV-processen, på [APVportalen.dk](https://apvportalen.dk)

“Er du sikker mand?”

Animationsfilm og baggrundsviden om mænds forhold til sikkerhedskultur, særligt betydningen af rollemodeller, vidensdeling, mandsidealer og omverdenens forventninger.

Læs mere her: erdusikkermand.dk

