

HMS magasinet

4 • 2024 | www.hmsmagasinet.no

BEDRIFTSELSETJENESTE:
Fullt fokus på kjerneoppgavene

MOBBING:
Arbeidsgledens verste fiende

VERNEOMBUD:
Bli fremoverlent i vervet



Orden på HMS-arbeidet

Christoffer Knais ankelbrudd ble starten på det store ryddeprosjektet som skal forebygge skader.

For
deg som
brenner for et
godt arbeidsmiljø

Rengjør smart Spar tid



Finn ut hvordan hygieneløsningene fra Tork kan holde virksomheten din i gang.

Bedre hygiene for bedre virksomhet
tork.no

Tork, an Essity brand.



Think ahead.

INNHOOLD



Mange nestenulykker i landbruket	6
Pandemi-høyt sykefravær	8
Småbedrifter strever med HMS	10
Utmattende digitale møter	12
Tydelige forventninger til BHT	14
Mobbing dreper arbeidsgleden	18
Orden er roten til god HMS	22
Stress truer sikkerheten	28
Ensomme verneombud	30
Gjennomslag for åpenhet	32
Bransjenytt og nye produkter	34
Verden	36
Spør Storeng	38
Arbeidsmiljø & ledelse	39
Spør HMS-rådgiverne	40
Kronikk: Bygg ned sykefraværet	31
HMS-guiden	42

LEDER:

HMS i kjernen

●● Hvor dypt stikker HMS-arbeidet hos dere? Er det bare et strøk lakk dere legger på til slutt fordi myndigheter og lovverket krever det? Eller er HMS forankret i virksomhetens kjerne, en del av DNA-strukturen og et styrende premiss for alt annet dere gjør? Kanskje er det litt av begge deler og et sted midt imellom?

Jeg spør, fordi innholdet i denne utgaven av HMS-magasinet peker i begge retninger. Du kan lese om Arbeidstilsynet som påtaler at noen virksomheter bruker bedriftshelsetjenesten feil. I stedet for å benytte denne uvurderlige, faglige samarbeidspartneren til systematisk og forebyggende HMS-arbeid, blir det heller minimumsløsninger basert på generelle sjablonger. Det blir overflatisk HMS av slikt.

Og så har du det andre eksempelet: Entreprenørselskapet Backe Stor-Oslo som innså at rot(!)årsaken til skader og avvik ofte lå i mangelfull orden på byggeplassene. Rot som førte til at folk snublet i ting og tråkket over på unødvendig ujevne underlag.

●● Selskapet kunne jo akseptert at enkel uflaks var årsaken til at betongarbeider Christoffer Knai brakk ankelen. Men de valgte å gå dypere inn i materien. I motsetning til flaks og uflaks, som er utenfor vår kontroll, fant de forhold de faktisk kunne gjøre noe med hvis de tok det på alvor.

Dermed ble det en HMS-satsing å finne nye måter å jobbe på som i større grad sørger for at byggeplassen er ryddig og oversiktlig. HMS blir på den måten bygget inn i virksomhetens tankegang, metode og struktur.

Backe Stor-Oslo ryddeprosjekt kan foreløpig ikke leses direkte ut av selskapets skadestatistikk. Men sunn fornuft tilsier at de er inne på noe viktig. Invitasjonene til å snakke om prosjektet der HMS-folk i bygg- og anleggsbransjen møtes, tyder på at andre også kjenner seg igjen også. Her er det noe å lære, også for oss som jobber med helt andre ting enn å bygge boliger.

●● For meg illustrerer historien at tenkningen om helse, miljø og sikkerhet ikke er noe som skal legges utenpå, men heller er et sted å begynne når vi skal bygge virksomheter og arbeidsplasser. HMS må gå innenfra og ut, HMS er rett og slett en kjerneverdi.

Ivar Kvistum
Redaktør

” I motsetning til flaks og uflaks, som er utenfor vår kontroll, fant de forhold de faktisk kunne gjøre noe med.

PFU HMS-Magasinet arbeider etter Vær Varsomplakatens regler for god presseskikk. Den som mener seg rammet av urettmessig omtale, oppfordres til å ta kontakt med redaksjonen.
Pressens Faglige Utvalg (PFU) er et klageorgan oppnevnt av norsk presseforbund som behandler klager mot pressen i presseetiske spørsmål.

PFU
Rådhusgt. 17
Pb 46, sentrum
0101 Oslo
Telefon: 22 40 50 40

Fagpressen

HMS
magasinet



Trykk: Merkur Grafisk AS

Postadresse:
Postboks 130, 2261 Kirkenær
Redaktør:
Ivar Kvistum,
Telefon: +47 99 00 17 00,
E-post: ivar@askmedia.no

Annonsesalg:
Anita Madshus
Telefon: +47 901 10 688
E-post: anita@a2media.no

Abonnementspris:
Gjeldende fra 1. nov. 2023:
Total (digital + papir)
1 år til kr 1.950,- (kort/faktura)
Digital (kun digitalt)
1 år til kr 1750,- (kort/faktura)

Layout/produksjon:
Stream Media AS,
Stig Atle Bakke
E-post: sab@streammedia.no,
Telefon: +47 95 29 80 13

Abonnementsservice:
Ask media as,
Postboks 130, 2261 Kirkenær
Telefon: +47 46 94 10 00
e-post:
abonnement@askmedia.no

Utgiver:
Ask media as,
sjefredaktør Pål Sønsteli
Postboks 130, 2261 Kirkenær
ISSN 1501-9144



PROBLEMER I LUFTA: I helsebygg og sykehus.

Illustrasjonsfoto: Colourbox

Sliter med dårlig inneklima

Nær halvparten av ansatte i helsebygg og sykehus oppgir at de plages av dårlig inneklima på jobb.

●● Det framgår i en skandinaviske undersøkelse gjennomført av Respons Analyse på vegne av selskapet GK.

Der svarte av fire arbeidstakere at de plages av dårlig eller svært dårlig inneklima på jobb.

47 prosent av dem som jobber i helsebygg og sykehus, svarer det samme – en økning på 7 prosentpoeng fra en tilsvarende undersøkelse i fjor.

– Dårlig inneklima kan bidra til sykdom og helseplager hos ansatte og pasienter. Konsekvenser kan blant annet være luftveisinfeksjoner, hodepine, slitenhet, tung pust og forverring av astma og allergier, sier generalsekretær Guro Birkeland i Norges Astma- og Allergiforbund.

Over halvparten av dem som plages av dårlig inneklima, mener dette skyldes mangelfull eller dårlig ventilasjon. ● **NTB**



GRENSE: Arbeidstakere er ikke yrkesskadedekket i pauser på hjemmekontor, fastslår en ny dom fra Høyesterett. Foto: Frederik Ringnes, NTB

Høyesterett setter grense for hjemmekontor

Arbeidstakere er ikke yrkesskadedekket i pauser på hjemmekontor, fastslår Høyesterett.

●● En lege som skadet seg i en pause da hun hadde hjemmekontor, får ikke krav på yrkesskadeerstatning, fastslår Høyesterett.

Kvinnen var ikke «i arbeid» da skaden inntraff, heter det i avgjørelsen. Retten fastslår at yrkesskadedekningen kun gjelder når arbeid faktisk utføres, selv om praksisen på ordinære arbeidsplasser gir beskyttelse også under pauser.

Skadet seg i matpausen

Den aktuelle hendelsen fant sted i juli 2018, da legen falt og skadet foten under en matpause mens hun hadde helgevakt hjemme. Etter pausen skulle hun returnere til sykehuset for å fortsette arbeidet.

Nå har Høyesterett konkludert: Legen har ikke rett på yrkesskadeerstatning.

To av Høyesteretts dommere var uenige i avgjørelsen. De mente at det fulgte av langvarig lovforståelse at matpauser var omfattet av yrkesskadedekningen, også i matpauser på hjemmekontor.

Dommen avklarer at arbeidstakere ikke er yrkesskadedekket når de tar pauser i hjemmet fra arbeidet.

Utdatert regelverk

– Denne dommen viser hvor viktig det er å endre dagens utdaterte regelverk. Over én million arbeidstakere har innslag av hjemmekontor i sin arbeidshverdag, og regelverket må ta høyde for dette, sier Akademikerne-leder Lise Lyngsnes Randeberg til NTB.

Hun understreker at sikkerhetsnettet ikke kan forsvinne dersom man jobber hjemmefra.

– Arbeidstakere har lovfestet rett til lunsjpauser i arbeidet. Da må staten også kunne dekke skader som oppstår under lunsjpausen hjemmefra – og ikke bare på kontoret, sier Randeberg.

● **NTB**

Trente på trygt samarbeid

Entreprenørkonsernet Peab brukte sin årlige arbeidsmiljøuke til å sette fokus på trygghet og samarbeid i arbeidsteamet.

●● Peab er et av Nordens største entreprenørselskaper med 14.000 medarbeidere. Hvert år bruker selskapet en uke til å sette særlig søkelys på arbeidsmiljø og HMS.

Hvordan arbeidsteamet fungerer som gruppe, spiller en viktig rolle i å skape og opprettholde en trygg og sikker arbeidsplass. Derfor

handlet årets arbeidsmiljøuke i Peab-konsernet – den siste uken i august – om trygghet og samarbeid i teamet.

Hvert enkelt arbeidsteam, både i prosjekter og på kontorer, gjennomførte aktiviteter basert på konsernets kjerneverdier jordnær, utviklende, personlig og pålitelig.

– Kjerneverdiene er hjørnesteinene i Peabs kultur. De beskriver hvordan vi er som personer, hva vi står for, hvordan vi jobber, hva vi kan oppnå og hvordan vi vil bli oppfattet. I alle deler av virksomheten jobber vi aktivt med våre kjerneverdier, sier Arild Østgård, administrerende direktør i

Peab Bygg, i en pressemelding.

Aktivitetene gikk blant annet ut på å reflektere sammen om samarbeidet og samspillet i arbeidsteamet. Det var også øvelser som handler om psykologisk trygghet, og hvorfor åpenhet og inkludering er viktig for å skape trygge og velfungerende team.

Teamet skulle i fellesskap bli enige om hvordan de vil fortsette å jobbe, hvilke styrker de har og hva som kan forbedres.

– Gjennom vårt inkluderingsutvalg jobber vi hele året med temaer knyttet til psykologisk trygghet og sosial aksept av alle våre medarbeidere. I Peab skal alle kunne være hele seg



PSYKOLOGISK TRYGGHET:

Peabs ansatte skal øve på å samarbeide i tråd med selskapets kjerneverdier.

Illustrasjonsfoto: Samuel Unéus, Peab

på jobb om de ønsker det, og alle medarbeidere har et ansvar for å skape denne kulturen, sier Merete Medle, leder for Peabs inkluderingsutvalg. ●

Har du meldt deg og din virksomhet med på **Nasjonal brannøvelse?**

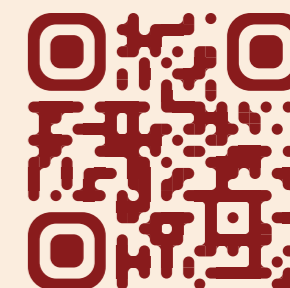
I høst, frem til 31. oktober, kan du være med på å løfte frem brannsikkerheten lokalt og nasjonalt.

Bli med på Nasjonal brannøvelse!

Alle deltar gratis.



Les mer og meld deg på:



brannøvelse.no

Hendelser

Truffet av steinblokk i tunnel

●● **Bergen, 27.08:** To menn som arbeidet inne i Glaskartunnelen i Åsane i Bergen ble truffet av en steinblokk på 150 til 200 kg som løsnet.

Ulykken skjedde rett før midnatt. Bergens Tidene melder at begge var ved bevissthet etter ulykken og tok seg ut av tunnelen på egenhånd. Utenfor ble de møtt av politi og helsepersonell.

Den ene ble sendt til akuttmottaket på Haukeland sykehus i Bergen. Ingen av dem er livstruende skadet.

Avisen skriver at steinblokken som løsnet, landet på en lift. Den ene arbeideren ble truffet i hodet. Heldigvis hadde han hjelm. Den andre ble truffet i foten.

Tunnelen var stengt i forbindelse med planlagt oppgraderingsarbeid da ulykken skjedde. ●

Til sykehus med klemskade

●● **Froland, 28.08:** En person ble fraktet til sykehuset i Arendal etter en arbeidsulykke i Froland i Agder. Personen skal ha fått en klemskade, og ulykken framsto alvorlig. Arbeidsulykken skjedde på Blakstad i Froland kommune. Mannen satt fastklemt i en maskin, men at han skal være på bedringens vei. ● **NTB**

Alvorlig skadet da stillas veltet på E6

Levanger, 20.08: En mann brakk kragebeinet og flere ribbein i en arbeidsulykke på anleggsområdet for nye E6 i Vuddudalen i Levanger kommune.

Det var et trappetårn-stillas som veltet, og en mann ble truffet. Han ble innlagt på sykehus med fire brukne ribbein og kragebensbrudd, opplyste avsnittsleder Gunnar Solli i politiet.

Årsaken er ikke kjent. Arbeidstilsynet er også varslet. ● **NTB**

To til sykehus etter stillas-fall

●● **Oslo, 17.08:** To personer ble sendt til sykehus etter en arbeidsulykke på Ullern i Oslo. De skal ha falt omtrent fire meter ned fra et stillas. Begge var bevisst etter ulykken, men hadde store smerter.

– Det mistenkes at begge kan ha pådratt seg indre skader, meldte Oslo politidistrikt på politiloggen.

● **NTB**

Døde etter fallulykke

●● **Ålesund, 01.08:** En mann mistet livet i en fallulykke på Moa i Ålesund. Hendelsen skjedde innendørs i forbindelse med byggearbeid.

– Så vidt vi forstår har mannen falt ned fra en loftsetasje, sa operasjonsleder Per Åge Ferstad i Møre og Romsdal politidistrikt til NTB etter at ulykken hadde skjedd.

Etterforskning av ulykken ble iverksatt, og Arbeidstilsynet ble varslet.

● **NTB**

Mann død i klemulykke

●● **Stjørdal, 23.07:** En mann i 50-årene døde etter å ha havnet i klem da en grunnmur skled ut i forbindelse med arbeid på en privat adresse i Stjørdal i Trøndelag.

Det er en mann i 50-årene som omkom etter en arbeidsulykke i Stjørdal, skriver lokalavisen Bladet.

Førstehjelp ble gitt, men vedkommende ble erklært død av lege, skrev Trøndelag politidistrikt i en melding til pressen.

Politiet opprettet sak og skal etterforske ulykken. ● **NTB**

HMS-magasinet holder deg orientert om arbeidsulykker og andre hendelser i arbeidslivet.

Følg med på hmsmagasinet.no.

Nestenulykker under radaren

Et betydelig antall nestenulykker og mindre uhell på norske gårdsbruk blir aldri innrapportert, viser en undersøkelse.

●● I løpet av det siste året har 14 prosent av bøndene opplevd nestenulykke eller ulykkeshendelse av så lite omfang at det ikke er registrert, ifølge en måling foretatt av Agri Analyse for Landkreditt.

Sju prosent oppga dessuten at de hadde hatt mer enn én slik hendelse i forbindelse med arbeidet på gården.

– Svarene viser at skaderisiko i næringen er enda høyere enn det som kan leses ut av offisiell statistikk alene. Behovet for forebyggende innsats og bevisstgjøring er fortsatt stort.

Det sier Ane Wiig Syvertsen, administrerende direktør i Landkreditt forsikring, i en pressemelding.

De senere årene har mange organisasjoner og fagmiljøer bidratt i arbeidet for å redusere



FARLIG ARBEIDSPASS: Et betydelig antall nestenulykker og urapporterte hendelser kommer på toppen av de allerede registrerte uhellene på norske gårdsbruk, viser en ny undersøkelse.

Foto: Bård Gundersen, Landkreditt forsikring

antall ulykker i næringen, og å motivere til gode sikkerhetsrutiner. Dette må fortsatt ha høy prioritet, mener Wiig Syvertsen.

Sannsynligvis er omfanget av nestenulykker enda høyere enn det som kommer frem av den nye undersøkelsen, mener Bjørn A. Hvaleby, fagsjef for

Kvalitetssystem i landbruket (KSL) i Stiftelsen Norsk Mat.

– Etter en travel arbeidsdag går nok mange slike hendelser

i glemmeboken. Dermed går en del risikotilfeller under radaren, sier Hvaleby i pressemeldingen fra Landkreditt. ●

Vil ha strengere tilsyn med nattarbeid

Utvalget som har undersøkt praksis med nattarbeid i varehandelen, vil ha mer kontroll og strengere praksis.

●● Utvalget har overlevert sin rapport til arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna (Ap). Budskapet statsråden fikk, var at arbeidsgivere må gjøre strengere vurderinger av behovet for nattarbeid. Innen netthandel ser utvalget på utviklingen med bekymring.

Blant rådene til regjeringen er at Arbeidstilsynet blir styrket og gjennomfører flere tilsyn i varehandelen. Under tilsynene må de være spesielt oppmerksomme på alenearbeid om natten.

– Vi vet at nattarbeid innebærer særlig risiko, og næringen er også i utvikling. Derfor er det viktig at vi får oppdatert kunnskap og tilrådinger, sier



RISIKO: Alenearbeid om natten, for eksempel på en bensinstasjon, medfører særlig risiko, mener utvalget. Illustrasjonsfoto: Colourbox

arbeids og inkluderingsminister Brenna.

Nattarbeid er tidsrommet klokken 21 til 06, i henhold til arbeidsmiljølovens definisjon. I dagligvarebutikker er nattarbeid vanlig i timene fram mot midnatt, mens det skjer hele natten i butikker, kiosker og energistasjoner som er døgnapne.

I butikkene som er åpne hele døgnet, er ofte arbeidstakere alene på jobb. ● **NTB**

Klor i urinen

Det er sunt å svømme, men usunt å gå på jobb hver dag en svømmehall med klor i bassenget. Eksponeringen kan blant annet gi økt fare for blærekreft.

●● Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami) i samarbeid med svenske forskere har lagt fram en ny studie som kartlegger hvordan klor i vannet påvirker dem som har sitt daglige arbeid i innendørs svømmehaller.

Klor tilsettes i vannet for å desinfisere og sikre god hygiene. I undersøkelsen har forskerne undersøkt nivåene av kloroform både i lufta og vannet innendørs svømmebassenger, og hvordan de ansatte blir påvirket.

Forskerne målte konsentrasjonen av kloroform i luft og vann i flere badeland, og de samlet urinprøver av de ansatte både før og etter arbeidstiden for å undersøke

hvor mye av stoffet som ble tatt opp i kroppen.

– Resultatene viser at ansatte i badeland er utsatt for kloroform både fra luft og vann. Konsentrasjonene er høyere etter at arbeidsdagen er ferdig, noe som bekrefter at det er arbeidet i svømmehallen som er kilden til eksponeringen, sier Stami-forsker Pål Graff i en pressemelding.

Graff sier det er nødvendig med tiltak for å redusere kloroformeksponeringen for ansatte i innendørs svømmehaller.

– Det kan for eksempel handle om bedre ventilasjon, optimalisering av klorbruk og regelmessig overvåkning av luft- og vannkvalitet, sier han.

Studier fra Spania har påvist en mulig sammenheng mellom kloreksponering i svømmehaller og økt risiko for blærekreft. Og dyreforsøk har vist at høye konsentrasjoner av kloroform i drikkevann og luft kan gi økt risiko for kreft i nyre og lever. ●

BRYNJE

BRYNJE 900

LETT SOM EN FJÆR

– SELV OM DEN ER TØFF



NY SJEF: Ingwill Kvernmo overtar som direktør i Arbeidstilsynet.

Foto: Arbeidstilsynet

Ny direktør for Arbeidstilsynet

Ingwill Kvernmo kommer fra stillingen som direktør for eierstyring i Helse Midt-Norge.

●● Nå overtar hun altså direktørstillingen i Arbeidstilsynet, som har hovedkontor i Trondheim.

– Ingwill Kvernmo har solid erfaring fra sentrale bransjer, både i privat og offentlig sektor, som vil komme til nytte i dette viktige arbeidet, sier arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna (Ap).

Kvernmo tar over etter Ronny Jørgenvåg, som har fungert som direktør etter at Trude Vollheim trakk seg som direktør i januar.

– Arbeidslivet er i endring, og jeg vil jobbe for at Arbeidstilsynet fortsatt skal være en synlig og tydelig aktør for et seriøst og godt arbeidsliv, sier Ingwill Kvernmo i pressemeldingen fra departementet.

Kvernmo er samfunnsøkonom og kommer fra stillingen som direktør for eierstyring i Helse Midt-Norge. Hun har blant annet vært direktør for Entreprenørforeningen for bygg og anlegg i Trøndelag, rådmann i Orkdal kommune, og hun har ledet en kommunesammenslåing og vært kommunedirektør i Orkland kommune.

Hun er også styreleder i Forbrukerrådet, Helseplattformen og Trondheim Havn.

● **NTB og HMS-magasinet**

Enige om sykelønn-ændring

LO og NHO vil begge vurdere en ny modell for å få flere langtidssykemeldte tilbake i arbeid.

●● LO, som tidligere har vært motstander av endringer i sykelønnsordningen, har nå snudd. Men organisasjonen står fast på at det fortsatt skal være full lønn under sykdom.

Det forteller LO-nestleder Steinar Krogstad og NHO-

direktør Nina Melsom til Aftenposten. De opplyser at de vurderer en modell hvor staten tar over etter 12 dager, mens bedriftene betaler 10 prosent av kostnadene etter tre måneders sykefravær.

Dagens sykelønnsordning gir arbeidstakere rett til full lønn ved sykefravær, der arbeidsgiver dekker de første 16 dagene før staten tar over. Målet er å gi bedriftene et økonomisk insentiv til å få langtidssykemeldte tilbake i arbeid. Det er ikke



SYKELØNN UNDER LUPEN: LO-nestleder Steinar Krogstad i LO og NHO-direktør Nina Melsom er enige om en viktig endring i sykelønnsordningen.

Arkivfoto: Ivar Kvistum

aktuelt for LO å redusere nivået på ytelsene. ● **NTB**



TOMT: Pandemien påvirker fortsatt sykefraværet, både gjennom «long covid» og svekket psykisk helse som følge av nedstengningen, ifølge Nav. Illustrasjonsfoto: Colourbox

Pandemi-høyt sykefravær

Fire år etter at pandemien startet, er sykefraværet fortsatt høyt.

●● Fra 2019 til 2023 økte det legemeldte sykefraværet fra 4,8 til 5,6, prosent, en prosentvis vekst på 17 prosent, viser analysen som presenteres i Navs eget magasin, «Arbeid og Velferd».

Ikke siden 2004 og 2009 har det vært tilsvarende høyt sykefravær. – Sykefraværet har ikke gått ned igjen som forventet etter pandemien, og det er alvorlig. Denne analysen viser at økningen har rammet bredt og at årsakene er svært sammensatte,

sier arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte.

– Nå er utfordringen å finne gode løsninger og tiltak, understreker han.

Analysen viser at fraværet har økt i alle grupper, både når det gjelder kjønn, alder, næring og yrke.

Det er tre hovedårsaker til at sykefraværet har gått opp. Psykiske lidelser står for 43 prosent av økningen, mens luftveislidelser står for 33 prosent.

I tillegg har sykefravær med diagnosen «trøtthet/slapphet» økt med 15 prosent. Dette er den vanligste av diagnosene som settes ved «long covid».

Navs artikkel, som er skrevet av Jon Petter Nossen og Lamija

Delalic, påpeker dessuten at pandemien kan være en av årsakene til at fraværet på grunn av psykiske lidelser har økt.

– Nedstengingen og senfølger av covid-19 kan ha medført forverringer i befolkningens psykiske helse, og med det gitt økt sykefravær knyttet til psykiske plager. Spesielt forventer vi å se dette blant de unge», skriver de.

Også andre utviklingstrekk i samfunnet etter pandemien kan ha hatt innvirkning på befolkningens psykiske helse, blant annet økonomiske bekymringer knyttet til økte priser og renter, klimabekymring og fare for krig og konflikt.

● **NTB og HMS-magasinet**

RACER EcoTech

Med fokus på mest mulig resirkulerte materialer



MADE FROM RECYCLED MATERIALS

PLØSE 100%

65% FÖR

OVERDEL 50%

HEMPE 100%

FÖR I TÅPARTI 80%

TÅHETTE 53%

70% POLSTRING OVER HÆLKAPPE

HÆLKAPPE 36%

INNLEGGSSÅLE 67%

POLSTRING 20%

GJENNOMSNITT RESIRKULERTE MATERIALER I VÅR EMBALASJE*

- Skoesker 34 %
- Innersåleemballasje 94 %
- Masterkartonger 36 %
- All papp i emballasjen vår kan resirkuleres etter bruk.

*Basert på data levert av produsentene.

Tåhette i aluminium og myk spikertramp. Overdelen har en vevet tekstilstruktur som gir gode pustegenskaper og utmerket slitestyrke. Sievi FastLace™-mekanismen gjør at skoene er raske og enkle å ta på. Den myke Sievi Green Comfort-innleggssålen gir ekstra komfort.

Finn din nærmeste forhandler på sievi.com





HMS PÅ BRYGGEKANTEN: Advokat Laust Kristian Poulsen i NHO Service og Handel holdt et overbevist og overbevisende foredrag om hvorfor HMS er viktig. For munterhetens skyld hadde han sørget for sikring med tau på sin plass på seilbåten. Foto: Ivar Kvistum

Strever med strenge krav

Mange småbedrifter synes HMS er vanskelig, særlig etter at lovkrav til verneombud og arbeidsmiljøutvalg ble skjerpet. NHO Service og Handel mener det er viktig å presentere temaet som noe positivt – og lønnsomt.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● I år ble lovens krav skjerpet, slik at alle bedrifter med fem eller flere ansatte nå er pålagt verneombud, mens grensen tidligere var 10 ansatte.

Grensen for når man er pålagt å ha arbeidsmiljøutvalg er senket fra 50 til 30 ansatte.

NHO Service og Handel har mange av disse småbedriftene blant sine 7200 medlemmer. Flere av dem opplever HMS som vanskelig og kravene som strenge. Det tar de kontakt for å få hjelp med, bekrefter organisasjonens arbeidslivsdirektør Hilde Mjønnes Nielsen på spørsmål fra HMS-magasinet.

Frisørbedrifter ber om hjelp

– Særlig frisørbedrifter har gitt oss tilbakemeldinger om at de synes de nye reglene om verneombud er krevende, sier hun.

Mange frisører er medlemmer i NHO Ser-

vice og Handel gjennom foreningen Norske frisører og velværebedrifter (NFVB). Dette er en bransje som har nok av HMS-utfordringer å forholde seg til; frisører er utsatt for slitasje og belastningsskader, eksponering for allergifremkallende stoffer, høye emosjonelle krav og noen ganger trakassering fra kunder.

Nielsen forklarer at de aller fleste bedriftene både er – og har et aktivt ønske om å være – seriøse. Likevel har myndighetenes strengere formalkrav gjort det vanskeligere for dem å framstå som «seriøse» i juridisk forstand.

HMS på bryggekannten

Alle besøkende på Arendalsuka som passerte forbi NHO Service og Handels seilbåt «Aurora» i Pollen, fikk mulighet til å få en systematisk og overbevisende redegjørelse for hvorfor systematisk HMS-arbeid er viktig, og hvilke lover som pålegger virksomhetene ansvar for å sørge for at alle har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Det var organisasjonens advokat Laust Kristian Poulsen som sto for gjennomgangen.

– HMS er tema for åtte av kapitlene i arbeidsmiljøloven. Det sier noe om hvor viktig det er, sa Poulsen.

Advokat Laust Kristian Poulsen mener det er viktig å selge inn HMS som noe positivt og ikke minst lønnsomt, kanskje særlig overfor mindre virksomheter som synes lovverket er omfattende og kravene er strenge.

– HMS-arbeidet er ikke en hemske, men bidrar til å gi gode resultater, sier han til HMS-magasinet etter foredraget.

Lønnsom HMS

Fordi: Når både det fysiske, organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet er godt – både hver for seg og i sum, slik at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig – blir sykefraværet lavere og trivselen høyere.

Og det igjen bidrar positivt til virksomhetens drift og til slutt: resultater.

I foredraget sitt minnet han om at den nedre grensen for at man er pålagt å velge verneombud, ikke betyr at enda mindre bedrifter er fritatt fra kravet om vernetjeneste. Men da kan partene i bedriften inngå en skriftlig avtale om en annen ordning. ●

proRange®

MaxiCut®

ULTRA™

NYHET

KOMFORTABEL SLITESTERK KUTTBESKYTTELSE

Opplev vårt siste tilskudd til MaxiCut® Ultra™-familien.

Knappt mer enn 1 millimeter tykk, MaxiCut® Ultra™ 44-6745F er best i klassen når det kommer til fingerfølsomhet, slitestyrke OG ikke minst komfort.

Utviklet med svært høy kuttbeskyttelse i ISO klasse F har den i tillegg også ekstremt lang holdbarhet. Uansett hva du arbeider med vil hendene dine garantert føles komfortable og beskytte deg mot kutt og rift.

Alle våre MaxiCut® Ultra™-stiler er dermatologisk akkreditert av Skin Health Alliance og sertifisert i henhold til OEKO-TEX® STANDARD 100*.

www.atg-glovesolutions.com

www.bastadgruppen.com

Intelligent Glove Solutions

*08.BH.57867 - Hohenstein HTTI



SLITSOMT: Men ikke nødvendigvis av den grunnen mange tror.

Illustrasjonsfoto: Colourbox

Vi kjeder oss slitne

Digitale møter er slitsomme. Men det er av en helt annen grunn enn mange tror, ifølge ny finsk forskning.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● Digital kommunikasjonsteknologi har snudd opp ned på arbeidslivet og måten vi samhandler på. Det store spranget ble tatt av nødvendighet under pandemien, og nå er det rutine for nærmest alle å møtes på skjermen i stedet for å samles fysisk i møterom.

Men mange av oss har også erfart at den nye, effektive teknologien også kommer med en pris: Vi blir slitne. Mye mer slitne enn vi blir av fysiske møter.

Men hvorfor er det egentlig slik? Det har de finske forskerne Niina Nurmi og Satu Pakarinen ved Aalto-universitetet i Helsingfors satt seg fore å finne ut av, ved å studere hvor slitne og trøtte 44 utvalgte kunnskapsarbeidere ble av å gjennomføre 382 virkelige møter, både digitale og fysiske.

Og konklusjonen deres er den stikk motsatte av det mange tror: Vi blir slitne av videomøter fordi vi er understimulert og kjeder oss, ikke fordi de sliter oss ut.

– Vi utfordrer den vanlige oppfatningen om at vi blir slitne av virtuelle møter fordi

vi får for mange inntrykk. I stedet viser vi at vi blir slitne og døsig på grunn av manglende stimuli, skriver forskerne i artikkelen om funnet, som er publisert i tidsskriftet Journal of Occupational Health Psychology.

Aktiv og passiv utmattelse

Når de har kartlagt hvordan de 44 forsøkspersonene reagerer ulikt på ulike møteformer, skiller de mellom aktiv og passiv utmattelse, altså om du blir sliten av for mange inntrykk eller av for få.

De referer til tidligere forskning som har forklart påkjenningene med videomøter ved at det er krevende å følge konstant med på en skjerm, hele tiden delta i kommunikasjonen og ikke minst: hele tiden være presentabel for kameraet.

Men disse forklaringene tar ikke høyde for den passive utmattelsen, som gir seg utslag i trøtthet og døsigheit fordi man utfører monotone oppgaver uten å bli tilstrekkelig stimulert.

Her mangler fortsatt mye forskning, mener finnene, som har forsøkt å under-

søke nettopp hvordan dette spiller inn i videomøter.

– Uten en grundigere forståelse av både aktiv og passiv utmattelse i forbindelse med digitale møter, vil ikke virkighetene klare å redusere de negative virkningene som hyppige og langvarige digitale møter kan ha på arbeidstakernes prestasjoner og trivsel, skriver Niina Nurmi og Satu Pakarinen.

Hjerterytme og kognitive tester

I studien har de ikke bare spurt informantene om hvordan de føler seg etter å ha sittet i møter. De har også målt hjerterytmen underveis.

De har også målt hvordan de er påvirket av aktiv og passiv trøtthet ved å få deltakerne til å gjennomføre kognitive tester etter møtene, særlig for å se hvordan evnen deres til å skifte mellom ulike oppgaver er påvirket.

De fant at den passive trettheten fra manglende stimuli etter digitale møter, går ut over kognitiv fleksibilitet – altså evnen til å skifte mellom oppgaver – på en helt annen måte enn tretthet etter fysiske møter.

– Tatt i betraktning den stadig økende tiden som mange tilbringer i virtuelle møter, understreker våre funn risikoen for at det går ut over mental energi og prestasjoner, skriver forskerne.

Studien ble først omtalt på norsk av NHI.no, Norsk Helseinformatikk. ●

” Vi utfordrer den vanlige oppfatningen om at vi blir slitne av virtuelle møter fordi vi får for mange inntrykk.

Niina Nurmi og Satu Pakarinen, Aalto-universitetet



PlusOffice HMS legger til rette for bransjetilpassede løsninger med blant annet:

HMS-HÅNDBØKER

RISIKOVURDERING

VERNERUNDER

Ved oppstart vil man allerede ha fått en HMS-håndbok på plass med tilhørende instruksjoner som vil være basert på valg av bransje i oppstarten. Enklere blir det ikke. Håndbøkene vil være lett å tilpasse og vil være tilgjengelig for alle ansatte med egen innlogging til systemet.

Et brukervennlig system som dekker krav og legger til rette for effektivisering på blant annet:

AVVIKSREGISTRERING

STATISTIKKER

APP FOR ALLE ANSATTE

Hele systemet vil være rettighetsstyrt som betyr at sammen med en av våre konsulenter kan du få ditt drømmeoppsett på null og niks. La ansatte registrere avvik på en enkel måte. Om det skulle være via PlusOffice app eller via nettleser på PC. Avviksbehandlere får raskt en god oversikt og varsles når det er nye hendelser.

Ta kontakt for en hyggelig prat og mer informasjon om hvordan PlusOffice kan gjøre din hverdag enklere!



www.plusoffice.no



488.53.888

Har bedrifts- helsetjeneste – bruker den feil

Ikke alle som er pålagt bedriftshelsetjeneste, bruker ordningen som de skal. Styreleder Pål Lillebø i Bedriftshelsetjenestens Bransjeforening er glad for at Arbeidstilsynet vil skjerpe inn.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● Alle arbeidsgivere har plikt til å knytte virksomheten sin til en godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT) dersom risikoforholdene tilsier det.

I fjor fant Arbeidstilsynet at de fleste undersøkte virksomhetene med BHT-plikt er tilknyttet godkjente bedriftshelsetjenester, slik de skal.

Men mange av dem mangler likevel planer for hvordan bedriftshelsetjenesten skal brukes. Det samme er også blitt avdekket i tidligere års tilsyn.

– Funnene viser at det er behov for at vi gjennomfører tilsyn med dette temaet. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig, og for å bruke en bedriftshelsetjeneste som kan bistå i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten, sier Olaug Iren Fossbakk i Arbeidstilsynet.

Derfor varsler Arbeidstilsynet nå at de vil trappe opp kontrollen med at arbeidsgivere med BHT-plikt bruker bedriftshelsetjenesten i tråd med gjeldende regelverk.

I 2024 vil det bli gjennomført over 4000 tilsyn hvor Arbeidstilsynet kontrollerer forhold knyttet til bedriftshelsetjeneste.

Garantert mer å finne

Pål Lillebø er styreleder i Bedriftshelsetjenestens Bransjeforening (BHTB). Han hilser Arbeidstilsynets søkelys på virksomhetens bruk av tjenesten til forebyggende HMS-arbeid velkommen.

– Det er garantert mer å finne. I dette arbeidet kommer vi aldri helt i mål. Noen tar HMS-arbeidet mer på alvor enn andre. Hos noen er det forståelsen det skorter på, hos noen andre er det viljen, sier Lillebø.

Bedriftshelsetjenestene har selv trappet opp arbeidet med å bevisstgjøre og opplyse sine egne kunder om det de er forpliktet til.

Mye er blitt bedre de senere årene, men det finnes fortsatt virksomheter som ikke gjør det de skal.

Fem ulike bransjer

Arbeidstilsynet har blinket ut fem ulike bransjer der de vil prioritere tilsyn med bruk av bedriftshelsetjenesten. De fem er:

- Hotellvirksomhet og restauranter
- Rengjøringsvirksomheter
- Frisører og annen skjønnhetspleie
- Godstransport på vei
- Vedlikehold og reparasjon av motorvogner (unntatt motorsykler)

Pål Lillebø i BHTB mener Arbeidstilsynet har gjort et fornuftig utvalg.

– Dette er bransjer hvor det er store forskjeller, og hvor det kan være en del mindre aktører som ikke er bevisste nok, sier han.

For det er særlig her skillet går, mener han. Store bedrifter eller bedrifter som arbeider for store virksomheter med strenge HMS-krav også til underleverandørene sine, har i stor grad både kompetanse, vilje og systemer på plass.

Konkrete aktiviteter

I BHT-tilsynene må virksomhetene kunne dokumentere at de er tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste og at de har god systematikk i hvordan tjenesten brukes i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

– Vi etterspør planer for hvordan virksomheten skal bruke bedriftshelsetjenesten i tiden som kommer. Planene må være dekkende for de spesifikke risikoforholdene som finnes i virksomheten, og må inneholde konkrete og tidfestede forebyggende aktiviteter, forteller Olaug Iren Fossbakk i Arbeidstilsynet.



FORTSATT IKKE I MÅL: Mye er blitt bedre, men styreleder Pål Lillebø i Bedriftshelsetjenestens Bransjeforening bekrefter at mange virksomheter ikke bruker bedriftshelsetjenesten slik de skal i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Foto: Katarina Junke



4000 TILSYN: Arbeidstilsynet planlegger over 4000 tilsyn der riktig bruk av bedriftshelsetjenesten er tema.

Foto: Ivar Kvistum

– I disse tilsynene ber vi også om å få se årsrapporter som oppsummerer hvordan bedriftshelsetjenesten har blitt brukt de to siste årene. Og eventuelt annen relevant dokumentasjon som viser at virksomheten bruker bedriftshelsetjenesten aktivt for å skape trygge, helsefremmende arbeidsplasser. ●



BHT-gruppen SA

FLEKSIBEL OG SOLID

Medlemseid og non-profitbasert BHT med base på Østlandet og Midt-Norge

Ta kontakt med oss for en uforpliktende samtale!

Tlf: 23 15 88 50

E-post: post@bht-gruppen.no

www.bht-gruppen.no

” Noen tar HMS-arbeidet mer på alvor enn andre. Hos noen er det forståelsen det skorter på, hos noen andre er det viljen. Pål Lillebø, Bedriftshelsetjenestens Bransjeforening

– Sats på kjerneopp-gavene

For mye av bedriftshelsetjenestens tid og ressurser brukes på andre ting enn samfunnsoppdraget, mener direktør Therese Hanvold i Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami).

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● BHT-konferansen i regi av Fagfokus samlet fagfolk innen bedriftshelse, arbeidshelse og HMS. Direktør Therese Hanvold i Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami) leverte et tydelig budskap da hun holdt åpningsinnlegget på Gardermoen nylig: Bedriftshelsetjenesten (BHT) må bruke tid, krefter og kompetanse på kjerneopp-gavene og samfunnsoppdraget sitt, ikke på tilleggstjenestene.

– Tid vi bruker på noe som ikke er målrettet, gjør at vi ikke har tid til det som er målrettet, sa Therese Hanvold.

Bakgrunnen for Hanvolds tydelige

oppfordring er blant annet Stamis egne tall som viser at 58 prosent av dem som har hatt kontakt med BHT siste året, sier at det dreier seg om rutinemessige helsekontroller for alle ansatte.

Men det er ikke dette bedriftshelsetjenesten er satt til å levere. BHTs samfunnsoppdrag er å hjelpe virksomhetene til skape sunne og sikre arbeidsforhold, gjennom forebyggende og systematisk arbeid med å redusere risiko for skade og sykdom.

– Dette er ikke en tordentale fra min side for å få dere til å slutte med tilleggstjenester. Men det må være en viktig del av jobben i BHT å være tydelig og bevisst på hva som er kjerneopp-gavene og hva som er tillegg, både overfor seg selv og for kundene, sa hun.

Samfunnsoppdraget

Hun understreket at BHTs oppgave er å hjelpe virksomheter som ofte har et helt annet fokus og ikke alltid nødvendig kunnskap om hvordan man sikrer et sunt og trygt arbeidsmiljø.

Tjenesten skal bidra med kompetanse, og her har Stami og BHT del i det samme oppdraget.

Etterlyser konkrete planer

Bedriftshelsetjenestens planer for hva de skal hjelpe kundene sine med, blir ofte for generelle, mener Arbeidstilsynet.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● – Mange har en plan, men den er ikke konkret nok.

Det fastslo seniorrådgiver Beate Vinje Røstad i Arbeidstilsynet da hun snakket til deltakerne på BHT-konferansen på Gardermoen, i regi av Fagfokus, nylig.

Arbeidstilsynet registrerer en tydelig po-

sitiv utvikling når det gjelder at virksomheter oppfyller plikten til å tilknytte seg en BHT, dersom de tilhører bransjer hvor dette er et krav.

Men det er fortsatt mye som kan bli bedre, særlig når det gjelder innholdet i planene for hva BHT skal bidra med i det forebyggende HMS-arbeidet.

Beskrive forebygging

Planene skal nemlig gi tydelige og konkrete beskrivelser av forebyggende handlinger. Det er ikke nok å skrive «kartlegging og risikovurdering»; man må beskrive hva BHT skal bidra med konkret.

– Vi ser at noen velger minimumsløsninger for BHT og tror at det holder. Da ser vi



SAMFUNNSOPPDRAGET: Stami-direktør Therese Hanvold understreker bedriftshelsetjenestens store betydning for et helsefremmende og trygt arbeidsmiljø.

Foto: Ivar Kvistum

– Bedriftshelsetjenesten blir sett på et av de aller viktigste verktøyene for å sikre trygge arbeidsplasser i Norge. Derfor er også myndighetene veldig interessert i dere og hvordan dere jobber, sa Hanvold.

Hun understreket at Stami og BHT har

” Tid vi bruker på noe som ikke er målrettet, gjør at vi ikke har tid til det som er målrettet. **Therese Hanvold, direktør i Stami**

ofte at planene ikke har spor av forebyggende aktiviteter; det er for mye som skal iverksettes «ved behov». Vi ser også planer som kopiert fra andre uten lokale tilpasninger, sa Røstad.

Selv om Arbeidstilsynet har tydelige forventninger til innholdet i virksomhetenes BHT-planer, stilte det ingen konkrete formkrav, understreket Røstad.

– Vi får mange spørsmål om å komme med en mal som bare kan fylles ut, sa hun.

Synliggjøre hva som er gjort

I tillegg til tilknytning og planer skal virksomhetene framlegge en årsrapport som beskriver hva BHT har bidratt med. Den må utarbeides slik at arbeidsgiver får

del i det samme samfunnsoppdraget når det kommer til å sikre et godt arbeidsmiljø.

– Stami produserer kunnskap, og vi trenger dere for at kunnskapen skal bli tatt i bruk, sa hun.

Øke bevisstheten

Til HMS-magasinet bekrefter Therese Hanvold at det fortsatt er en stor oppfordring å se til at bedriftshelsetjenesten gjør det den skal.

– BHTs tid er så dyrebar. Og da må den tiden brukes til det som funker, sier hun.

kjennskap til hva som er gjort, og hva BHT mener må settes i gang.

– Dette er viktig for å synliggjøre hva som er gjort, og hva som ikke er gjort, påpekte seniorrådgiveren.

Selv om Beate Vinje Røstad understreket hvor viktig det er at BHT er til stede og kjenner virksomhetene den skal gi tjenester til. Hun minnet om at det er BHT som har kompetansen.

– Når BHT jobber tett sammen med virksomheten, blir det et veldig godt og verdifullt samarbeid. Vi ser fra våre tilsyn at BHT har stor verdi i det systematiske HMS-arbeidet der ordningen blir brukt etter hensikten, sa hun. ●

Men det er ikke bare BHTs kompetanse og bevissthet det står på. En nøkkel er også å øke arbeidsgivernes bevissthet og kunnskap om hva BHT er, og hvordan den skal brukes.

Et grep hun tror vil virke, er en tydeliggjøring av den pålagte 40 timers opplæringen for verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Her forbereder Arbeidstilsynet justeringer.

Therese Hanvold har faglig bakgrunn som fysioterapeut og har selv jobbet med bedriftshelsetjeneste. Derfor kunne hun

snakke fra egen erfaring når hun understreket hvor viktig det er å flytte fokus fra individ til gruppenivå – og fra det kurative til det forebyggende – særlig når man har bakgrunn fra helsetjenestene.

– Jeg og mange andre er opplært i en tanke om at jeg skal behandle pasienten. Derfor trenger vi opplæring i å tenke på gruppenivå, sa hun.

Tilpasse verktøykassa

Hanvold mener også det er viktig at BHTs innsats målrettes, og at de som jobber i tjenesten sørger for å ha god innsikt i de spesifikke arbeidsmiljøutfordringene hos den enkelte kunde og den enkelte bransje.

– Vi kan ikke bruke den samme verktøykassa overalt. Det er stor forskjell på arbeidsmiljøutfordringene i helsevesenet og i byggenæringen, påpekte hun.

Derfor må tiltakene målrettes. Men en ting er felles:

– Hovedfokus kan ikke ligge på å mestre belastningene, men på den grunnleggende eksponeringen. Hvis vi skal jobbe med å få flest mulig i jobb, kan vi ikke ta utgangspunkt i de som mestrer stress best og er best trent. Vi må jobbe med eksponeringen på arbeidsplassene, for det vil komme alle til gode, sa hun.

Og gjentok poenget: – Det vi vet ikke virker, er alle tilleggstingene. ●



KJENNSKAP: Bedriftshelsetjenesten må være til stede i virksomheten og kjenne den godt, formante Beate Vinje Røstad, seniorrådgiver i Arbeidstilsynet.

Foto: Ivar Kvistum

Arbeidsgledens verste fiende

Åtte prosent av de spurte oppgir i medarbeiderundersøkelser at de blir mobbet på jobben. Det går kraftig ut over engasjement og arbeidsglede. De høyeste mobbetallene finnes i organisasjonslivet.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● Bedriftshelsetjenesten Avonova har analysert data fra medarbeiderundersøkelser hos sine egne kunder i perioden fra 2021 til 2023. Materialet omfatter nesten 28.000 arbeidstakere i et bredt utvalg virksomheter over hele Norge.

Totalt svarer åtte prosent at de har opplevd mobbing internt på arbeidsplassen de siste seks månedene.

Og hele 18 prosent sier at de har observert mobbing på jobben.

Samtidig viser Avonovas tall at mobbing er veldig ødeleggende for både engasjement og arbeidsglede.

De som ikke opplever mobbing, oppgir i gjennomsnitt at et jobbenngasjement på 82 prosent. Men blant dem som mobbes flere ganger i uken, ligger dette engasjementet på 62 prosent, altså 20 prosentpoeng lavere.

For dem som observerer mobbing synker tallet fra 82 til 68 prosent.

Tallene for rapportert arbeidsglede er enda mer urovekkende. Et målt utgangspunkt på cirka 78 prosent arbeidsglede, synker til 36 prosent for de som opplever mobbing flere ganger i uken.

For dem som observerer mobbing, synker arbeidsgleden til 44 prosent.

Tilsidesatt

– At mobbing går ut over engasjement og arbeidsglede, er åpenbart. Men noen ganger er det likevel nødvendig å påpeke det åpenbare, sier medisinsk fagsjef Tor Erik Danielsen hos Avonova til HMS-magasinet.

Han mener arbeidsgivere i større grad bør være oppmerksomme på hvordan mobbing kan sende medarbeidere inn i en nedadgående spiral.

– Hvis du er mobbet og tilsidesatt, er det ikke så rart at engasjementet ditt faller. Og da er det heller ikke så rart om du ikke



Håndtering av mobbevarsler

Medisinsk fagsjef Tor Erik Danielsen i Avonova gir disse rådene til virksomheter som mottar varsel om mobbing på arbeidsplassen:

- Ledelse, med støtte fra verneombud, må ta til orde for en åpenhetskultur om psykososialt arbeidsmiljø.
- Alle virksomheter bør ha en prosedyre for håndtering av mobbing. Denne utarbeides best i fredstid når spenningsnivået er lavt.
- Når varselet foreligger, sørg for at det blir så konkret som mulig. Hva handler det om, og hvem gjelder det?
- Forklar den som varsler hvordan varselet blir håndtert fra din og virksomhetens side før du undersøker saken.
- Informer dem det gjelder og søk informasjon slik at du og virksomheten kan gjøre en vurdering av grunnlaget for varselet. Sørg for at påstandene belyses gjennom å snakke med alle parter.
- Hvis kartleggingen kan sannsynliggjøre at varselet innebærer brudd på arbeidsmiljøloven, er det arbeidsgivers ansvar å rette opp og skape et forsvarlig arbeidsmiljø. Handlinger som innebærer mobbing, må opphøre. En reaksjon gis til den som har mobbet, og den skal være i tråd med alvoret i handlingene. Det kan være alt fra irettesettelse, advarsel eller i ytterste konsekvens oppsigelse.
- I tillegg må man som ansvarlig arbeidsgiver beklage til den som er utsatt for mobbing. Dette er sentralt. Arbeidsgiver har et overordnet ansvar for at ansatte har et forsvarlig arbeidsmiljø.

havner blant dem som bedriften satser på, sier Danielsen.

Forskning viser at 35 prosent av sykefraværet i Norge skyldes forhold på arbeidsplassen. En del av dette kan handle om mobbeproblematikk.



TA GREP: Å forebygge mobbing gjennom å jobbe med kulturen på arbeidsplassen, gir gevinst i form av økt engasjement og arbeidsglede, mener medisinsk fagsjef Tor Erik Danielsen i bedriftshelsetjenesten Avonova. Foto: Ivar Kvistum

– Hvem vil vel tilbake til en arbeidsplass der de blir mobbet? spør Tor Erik Danielsen.

Jobbe med kulturen

Danielsen understreker at mobbing ikke bare er et problem for den som mobbes. Hele arbeidsmiljøet påvirkes negativt. Han er særlig opptatt av at mobbing må bekjempes gjennom forebyggende innsats for arbeidsmiljøet.

– Å jobbe med kulturen på arbeidsplassen gjør man best i fredstid. Det gjelder å skape en kultur der det er trygt for alle. Her kan bedriftshelsetjenesten være en verdifull samarbeidspartner, men vi blir ikke brukt så mye som vi burde i arbeidet med virksomhetenes kultur, sier han.

Mest mobbing i organisasjonslivet

Avonovas funn fra medarbeiderundersøkelsene viser at flere i privat sektor opplever og observerer mobbing på jobb, sammenliknet med det offentlige.

Men den aller største andelen av medarbeidere som opplever mobbing, finnes i «non profit»-sektoren – altså blant ansatte i organisasjonslivet – med 12,4 prosent.

Tor Erik Danielsen tror det kan ha sammenheng med noe av det som særpreger denne delen av arbeidslivet.

– Til denne sektoren kommer mennesker med sterkt personlig engasjement, samtidig som man er på en slags «konstant dugnad» som gjør at man kan miste noen grenser og del relasjoner blir uklare. Dette kan skape konflikter, sier han.

«Industri og produksjon» er bransjen med nest høyest mobbetall i Avonovas data: 11,6 prosent. Nederst finner vi «forskning og kunnskapsintensivt» og «fylkeskommunalt» med henholdsvis 6,0 prosent og 5,9 prosent.

Stabile tall

Antallet arbeidstakere som oppgir å bli mobbet, har holdt seg stabilt siden Avonova startet undersøkelsen i 2016. Men det betyr ikke nødvendigvis at oppmerksomhet og tiltak mot mobbeproblematikk er nytteløst. Danielsen tror at tiltak og oppmerksomhet kan ha bidratt til mindre mobbing, men samtidig fører det til at flere setter ord på det de utsettes for og gjenkjenner det som mobbing. Derfor:

– En effekt av intensivt arbeid mot mobbing kan føre til at det blir mindre mobbing, men også at målte tall går opp, konstaterer han.

Høyere enn forskertallene

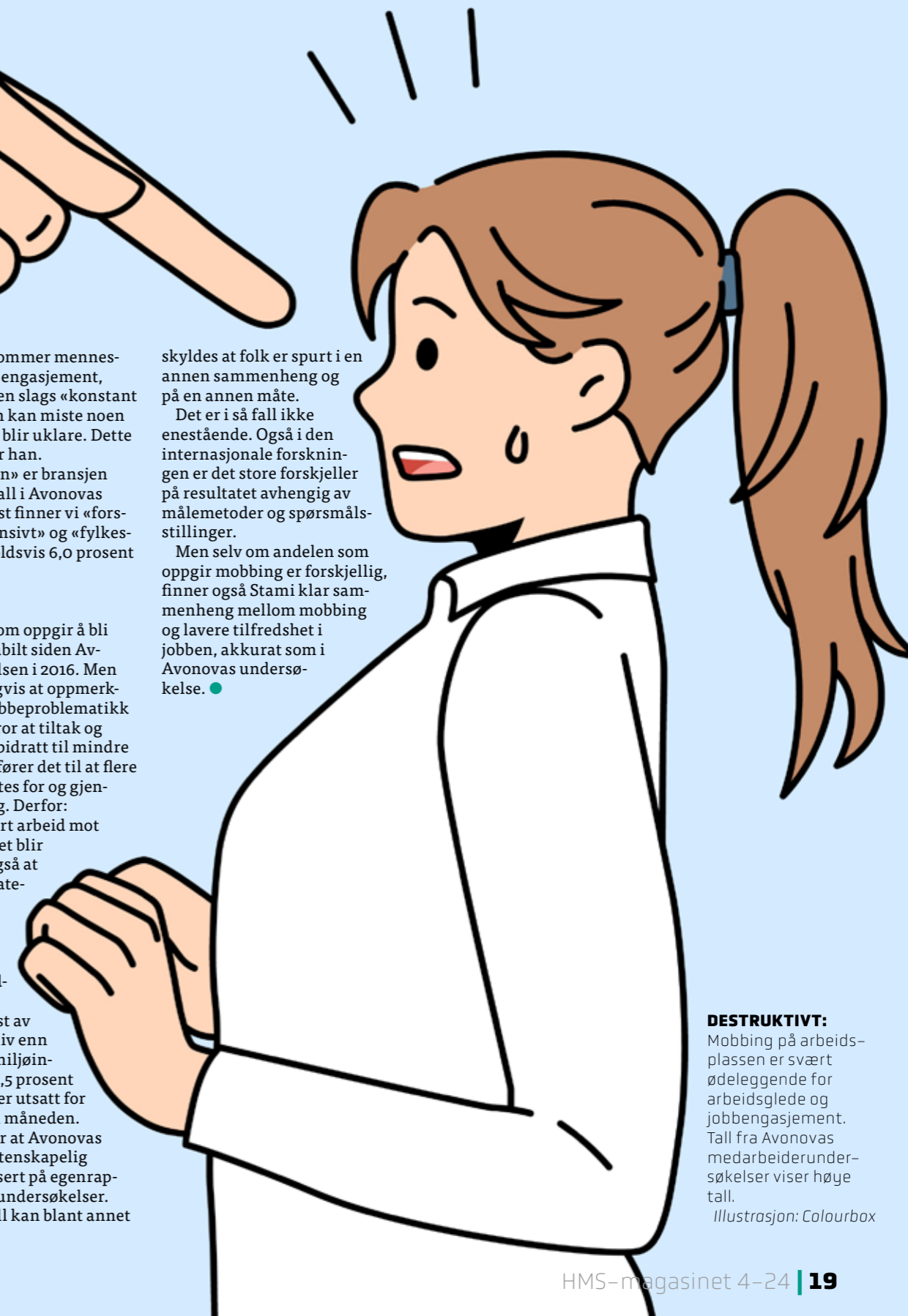
Funnene i Avonovas medarbeiderundersøkelser viser en høyere forekomst av mobbing i norsk arbeidsliv enn det som Statens arbeidsmiljøinstitutt opererer med: at 3,5 prosent av norske arbeidstakere er utsatt for mobbing minst en gang i måneden.

Danielsen understreker at Avonovas kartlegging ikke er en vitenskapelig undersøkelse, men er basert på egenrapportering i medarbeiderundersøkelser. Forskjellen fra Stamis tall kan blant annet

skyldes at folk er spurt i en annen sammenheng og på en annen måte.

Det er i så fall ikke enestående. Også i den internasjonale forskningen er det store forskjeller på resultatet avhengig av målemetoder og spørsmålsstillinger.

Men selv om andelen som oppgir mobbing er forskjellig, finner også Stami klar sammenheng mellom mobbing og lavere tilfredshet i jobben, akkurat som i Avonovas undersøkelse. ●



DESTRUKTIVT:

Mobbing på arbeidsplassen er svært ødeleggende for arbeidsglede og jobbenngasjement. Tall fra Avonovas medarbeiderundersøkelser viser høye tall.

Illustrasjon: Colourbox

Slik har Skydda jobbet med å sikre festivalsommeren 2024

”Det blir ikke fest uten refleksvest

Sommertid er festivaltid i Norge og Sverige. Når hundretusener av mennesker samles, oppstår samtidig betydelige utfordringer knyttet til sikkerhet og helse på arbeidsplassen – særlig for de som jobber i kulissene.

– Vi har i utgangspunktet nulltoleranse for arbeidsulykker, og ønsker å bidra til enda bedre sikkerhet i festivalbransjen. Det gir ikke bare større trygghet, men også en hyggeligere opplevelse for alle involverte. Litt humoristisk bruker vi å si at «Det blir ikke fest uten refleksvest», smiler Vegard Aune, daglig leder i Skydda Norge.

Tradisjonen tro har Skydda vært en sentral aktør i å gjøre mange av sommerens festivaler tryggere for alle involverte, både gjennom leveranser av verneutstyr og omfattende HMS-rådgivning.

ØYA-festivalen:

Bygger en hel by på halvannen uke
ØYA-festivalen, som tiltrekker seg over 100 000 musikkglade mennesker til Tøyenparken i Oslo, er for mange sommerens høydepunkt i hovedstaden. Men før festlighetene kan begynne, må en hel «by» rigges opp – og senere ned – en prosess som involverer flere tusen arbeidere, både profesjonelle og frivillige.

Rigsjef Jenny Berg understreker hvor viktig det er å ha et klart fokus på sikkerhet i en så kompleks operasjon.

– Det er en krevende logistikkøvelse å få så mange mennesker til å jobbe trygt sammen. Vi rigger jo faktisk opp – og ned – en hel norsk by i løpet av ganske få dager i forbindelse med ØYA, forklarer hun.



FOLKEHAV:: Med tusenvis av medarbeidere og frivillige i sving, er fokuset på arbeidssikkerhet svært stort under arbeidet med ØYA-FESTIVALEN. FOTO: ØYA-FESTIVALEN

Skydda, som har vært festivalens HMS- og arbeidssikkerhetspartner de siste årene, har spilt en avgjørende rolle i å sikre at arbeiderne har tilgang til nødvendig beskyttelsesutstyr som vernesko, ørepropper, arbeidshansker og førstehjelpsskrin.

Riggleder Emile Haugli påpeker betydningen av enkle sikkerhetstiltak:

– Det er de helt enkle tingene som legger grunnlaget for god HMS på ØYA – som riktig løfteteknikk, bruk av hansker og å holde føttene på gress for å unngå farlige situasjoner på gangstier hvor maskiner opererer.

Sweden Rock:

Bygger Sveriges 7. største by på få uker
Også i Sverige har Skydda også vært en sentral aktør i arbeidet med å gjøre Sweden Rock-festivalen tryggere. Denne festivalen, som ville vært Sveriges 7. største by hvis den var permanent, trekker rundt 140 000 besøkende over fire dager.

– Sweden Rock er som hvilken som helst annen arbeidsplass, med nøye arbeidsmiljødokumentasjon og risikoanalyser, forteller Pelle Åberg, Head of Production for Sweden Rock.

Skydda har sørget for at alle arbeidere på festivalområdet er utstyrt med moderne verneutstyr, inkludert de nye Zekler-

hjelmene som forbedrer synligheten og dermed sikkerheten på arbeidsplassen.

– Det er avgjørende at alle ansatte er ansvarfullt utrustet med hjelm, vernesko og vernevest når de arbeider på festivalområdet. Samarbeidet med Skydda har markert en betydelig forbedring i sikkerhetsutstyret som er tilgjengelig for våre arbeidere,” fortsetter Åberg.

Vegard Aune i Skydda understreker også viktigheten av å levere utstyr som er både moderne og effektivt:

– Vi i Skydda har en visjon om nulltoleranse når det gjelder arbeidsulykker. Det gjelder enten du jobber på et verksted eller er frivillig og publikum på en festival. Derfor er det avgjørende for oss å sørge for at alle som jobber på slike store arrangementer, er riktig utrustet.

Blink-festivalen: Sikrer frivillige og deltagere

I Sandnes har Blink-festivalen, verdens største sommer-skiarrangement, også dratt nytte av Skydda Norges ekspertise. Med 450 frivillige som legger ned over 4500 dugnadstimer, er det avgjørende at sikkerheten ivaretas på en god måte. Skydda har levert nødvendig beskyttelsesutstyr til alle som er involvert i riggingen av arenaene, noe som har bidratt til å gjøre

FAKTA

Om Skydda

■ Skydda er en ledende leverandør av HMS-løsninger og personlig verneutstyr i Nord-Europa. Vår oppgave er å gjøre våre kunders hverdag ENKLERE, SIKKERE og mer LØNNSOM.

■ I nesten 100 år har vi jobbet målrettet for at de som arbeider innenfor industri, bygg og anlegg og oljebransjen skal gå hjem fra jobb like uskadet som da de kom. Vi er lette å jobbe med, bransjeledende på tjenester og service, og som kunde hos oss får du tilgang til markedets beste produktsortiment.

festivalen trygg for både arbeidere og deltagere.

– Vi er stolte av å kunne bidra til at Blink-festivalen, som samler verdenseliten i langrenn og skiskyting, kan gjennomføres uten at noen risikerer helsen. Vår misjon er alltid at folk skal være trygge på jobben, sier Vegard Aune i Skydda.



RIGGLEDER: Emilie Haugli. FOTO: SKYDDA



TRYGG MED SKYDDA: HMS-spesialisten bidrar med både rådgivning og produkter på årets Blink-festival. FOTO: BLINKFESTIVALEN



FULL FEST; Sweden Rock-festivalen tiltrekker seg rundt 140 000 besøkende over fire dager. FOTO: JOSEFIN LARSSON/SWEDEN ROCK



FARGERIKT: De nye vernehjelmene fra Zekler, som matcher teamets sikkerhetsvester i en sterk oransje farge, bidro til å gjøre arbeiderne mer synlige og dermed tryggere under årets Sweden Rock. FOTO: SKYDDA

KUNDE?

Vil du bli Skydda-kunde?

Ring Skydda på +47 22 88 44 10 eller gå inn på skydda.no



PERSONLIG BESKYTTELSE: Dette settet med personlig verneutstyr ble delt ut til frivillige på årets ØYA-festival. FOTO: SKYDDA

Orden er roten til god HMS

En ryddig byggeplass er en sikrere arbeidsplass, mener ordensmenneskene i Backe Stor-Oslo. De satte seg fore å kartlegge HMS-effekten av å fjerne rot.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● Uflaks!
Tilsynelatende var det ingen annen forklaring på at forskalingsnekker Christoffer Knai avsluttet arbeidsuken med brudd i ankelen.

Det var fredag ettermiddag 14. april i fjor. Helgen var to timer unna for ham og de andre betongarbeiderne på Backe Stor-Oslos byggeplass på Skårersletta i Lørenskog.

Og det regnet.
– Vi skulle losse noen hulldekkelementer fra en lastebil. Da det gjensto ett, skled jeg på den lille stigen på lastebilen, falt ned og landet skrått i gjørma rett utenfor dekket der lastebilen skulle stå. Jeg kjente at det poppa i beinet og jeg tenkte: nå var det noe som røyk! forteller Christoffer Knai til HMS-magasinet.

” Alle vet jo egentlig at det er viktig å ha det ryddig. Utfordringen er å ta det til seg og følge det opp i praksis.



Christoffer Knai

i Backe Stor-Oslo AS

- Entreprenørbedrift med cirka ansatte og nær en milliard kroner i omsetning (2023). Selskapet ble grunnlagt i 1946 som grunnsteinen til det som i dag er Backegruppen.
- Selskapet bygger og rehabiliterer for offentlige og private utbyggere i Oslo, Bærum, Asker, Drammen og Kongsberg.

Det hadde han rett i. Legevakten konstaterte et pent brudd i ankelen og et par-tre ukers sykmelding. Det er sånt som skjer på en byggeplass. Og som sagt, det var bare uflaks.

Roten til «uflaksen»

Eller var det egentlig det? Bare uflaks? For hvorfor landet Christoffer i sleip gjørme da han falt ned fra stigen på lastebilen? Hvorfor sto ikke lastebilen på fast dekke, der den skulle? Den rutinemessige analysen av de bakenforliggende årsakene til hendelsen skulle gi et svar som fikk prosjektledelsen til å se det annerledes.

Det viste seg at plassen med stabilt og plant underlag der lastebilen egentlig skulle stått, var fylt opp med masse andre ting. Det var ikke plass til bilen der. Dermed måtte lossingen av hulldekker foregå på delvis på ujevnt og gjørmete underlag. Derfor skled Christoffer da han falt.

Og derfor brakk han ankelen.
– Hadde lastebilen kunnet stå der den skulle, ville ikke trolig ikke skaden skjedd,



RYDDIG PROSJEKT: HMS-leder Kathrine Fagerli Nilssen og prosjektleder Christian Eriksen tester effekten av skjerpede ordenskrav på byggeplassen til det som skal bli Smedens Hage på Stabekk i Bærum.

Alle foto: Ivar Kvistum

konstaterer Kathrine Fagerli Nilssen, som er HMS-leder i entreprenørselskapet Backe Stor-Oslo.

Så årsaken til ulykken som fikk Christoffers ankel til å si «pop», var egentlig ikke uflaks, men noe helt annet. Det var:

Rot!

33 prosent av alle HMS-avvik i Backe Stor-Oslo handler om ryddighet, orden og gangsoner.

Christoffer Knai var ikke den første bygningsarbeideren som hadde skadet en fot ved å trække over.

– Vi generelt veldig lite skader hos oss. Før Christoffers skade har det vært to overtrakk i løpet av tre årene, sier Nilssen.

Men i bygg- og anleggsbransjen generelt er dette en nokså vanlig skadeform. Mange av overtrakkene skjer fordi oppstår uoffisielle snarveier inne på byggeplassene, eller at det ligger materialer, rot og utstyr der det er meningen at folk skal gå.

Orden på en trang byggeplass

HMS-magasinet møter Kathrine Fagerli Nilssen sammen med prosjektleder Christian Eriksen på byggeplassen til «Smedens Hage» på Stabekk i Bærum. Dette skal bli hjem for 157 husstander, fordelt på ni teglstenisklede bygninger over en felles garasjekjeller.

Juvelen i prosjektet er den gamle tøm-

mervillaen Lilleholtet som settes i stand til et nytt liv, som felles samlingspunkt for dem flytter inn her neste år.

Smedens Hage har et annet kjennetegn også: Det er en trang byggeplass, nærmest uten riggplass. På det meste skal

OVERTRÅKK: Christoffer Knai brakk en ankel da han falt ned fra stigtrinet på en lastebil. Hadde bilen stått på stabilt underlag slik den egentlig skulle, er det ikke sikkert det hadde endt i sykmelding.





TYDELIG: Laminerte skilt og tydelig merking skal bidra til at ulike funksjoner ikke kommer i konflikt med hverandre.



TRYGG PASSASJE: Flyttbare og stabile aluminiumsstiger er tatt i bruk på byggeplassen i stedet for provisoriske løsninger.

RYDDIG AMBASSADØR: Verneombud og forskalingsnekker Christoffer Knai bruker sin egen erfaring og ulykke som talsperson for ryddige byggeplasser.

” Ryddighet gir bedre oversikt, og det blir lettere å se de virkelig farlige situasjonene i tide.

Det blir lettere å orientere seg.

Kathrine Fagerli Nilssen



rundt 100 arbeidstakere være i sving her samtidig, med mange ulike arbeidsoperasjoner som kan komme i veien for hverandre. Det er utfordrende i seg selv.

Og nettopp derfor ble Smedens Hage valgt da Backe Stor-Oslo søkte midler fra Inkluderende Arbeidsliv, bransjeprogram for bygg og anlegg, til et prosjekt som skulle utforske hva et særlig fokus på orden, ryddighet og tydelige gangsoner kan ha for helse, miljø og sikkerhet.

– Vi ville finne ut hvordan vi kunne holde

det så ryddig som mulig på en trang byggeplass der mange mennesker skal utføre mange ulike oppgaver samtidig, forteller Kathrine Fagerli Nilssen.

Christoffer Knai – som uansett trengte å gjøre noe annet enn å være forskalingsnekker til bruddet i foten var leget – ble hentet inn i prosjektet på fulltid. Man begynte med å planlegge gangsoner inne på byggeplassen på en slik måte at medarbeidere fra ulike fag i minst mulig grad kom i veien for hverandre og dermed utsatte

hverandre for fare. På det meste var byggeplassen utstyrt med fire rondeller, for å holde funksjoner og folk adskilt.

Grep for mer orden

Flere konkrete tiltak var allerede lagt inn i planene som skulle gjøre det enklere å holde orden. For eksempel ble vannledninger til bruk i byggefasen lagt inn i selve bunnplaten slik at man slapp å ha vannslanger liggende på bakken. På samme måte ble trekkerør støpt inn i betongen slik

at det ikke skulle ligge kabler og kabelkveiler som noen kunne snuble i.

I stedet for de vanlige sperrebåndene tok man i bruk publikumsgjerder – av den typen du finner på festivalområder og idrettsarrangementer – for å markere tydeligere gangsoner for å lede trafikk riktig vei.

Ved mindre høydeforskjeller har man unngått provisoriske løsninger snekret sammen av europaller og liknende. I stedet har man tatt i bruk stødige, solide

og flyttbare aluminiumstrapper. Dermed blir det tryggere å gå fra ett plan til et annet, og man slipper at materialene fra pallene blir liggende igjen som snublefeller etter bruk. Og ikke minst: høydeforskjellene inviterte ikke lenger til at man bare hoppet ned.

I tillegg er byggeplassens ulike soner merket på en tydeligere måte enn vanlig, med laminerte skilt. Og ved inngangen til byggeplassen passerer alle en digital informasjonstavle som gir tydelig og oversiktlig informasjon om hva som skal foregå på byggeplassen på dagen i dag.

– Det er veldig viktig med gode riggplaner som alltid holdes oppdatert, understreker Christian Eriksen.

Holdninger og bevissthet

Men i tillegg til de fysiske løsningene som skal sørge for orden, ryddighet og tydelighet, har mye av prosjektet handlet om å arbeide med holdninger og bevissthet hos alle som jobber med å bygge Smedens Hage.

Hver andre uke i prosjektperioden var Christoffer Knai og Kathrine Fagerli Nilssen på befaring for å se på gangbaner, orden og ryddighet. Noen ganger var også prosjektleder Christian Eriksen med. Etter disse rundene ble alle avvik gjennomgått og analysert for å se om noe kunne gjøres annerledes.

Hver tirsdag var orden, ryddighet og gangsoner tema for et kvarters morgenmøte. Da tok man også opp leveringsplanen for å forberede mottak av materialer og liknende slik at inngenting skulle bli liggende i veien.

Og i alle vernemøter og vernerunder ble deltakerne bedt om å gi terningkast på orden og ryddighet, fra en til seks.

– Ulike byggeplasser vil ha ulik grad av orden. Men det kan uansett alltid bli bedre. Her har vi valgt å trekke det litt lenger og har gitt ryddighet enda mer oppmerksomhet enn vanlig, sier Christian Eriksen.

Christoffer Knai mener noe av det viktigste var å innprente i alle involverte på byggeplassen at alt skulle ha sin faste plass.

– Og om noe måtte endres i forhold til planene, er det viktig at alle involverte får informasjon og blir involvert, slik at ting ikke blir liggende slik at det er i veien for andre, sier han.

Strøket og pent

HMS-leder Nilssen og prosjektleder Eriksen tar HMS-magasinet med på en runde

Med bedre orden og ryddighet blir også arbeidet mer effektivt. Og det oppstår færre uønskede situasjoner.



Christian Eriksen

i Smedens Hage. Prosjektet har kommet langt nok til at man tydelig kan se hvordan det kommer til å bli; et lunt og forseggjort boligkvarter som kommer til å nyte godt av at E18 er i ferd med å forsvinne under bakken et stykke bortenfor. Byggeplassen framstår strøken. Byggematerialer ligger pent sortert. De åpne arealene mellom byggene er plane og belagt med pukk, uten noe søppel eller skrot.

Selv om det ikke er mulig å konkludere med at skadefrekvensen har gått ned som følge av et så begrenset prosjekt, har det i hvert fall bidratt til å gi en økt følelse av trygghet. Det rapporterte nemlig håndverkerne i Smedens Hage tilbake på spørreskjemaer.

– At vi i Backe Stor-Oslo setter fokus på orden og ryddighet, er i seg selv en måte å ivareta arbeidstakerne på. Det viser at vi tar ansatte og arbeidsmiljø på alvor, mener Christian Eriksen.

De fire underleverandørene som var engasjert i prosjektfasen, meldte også tilbake om økt trivsel, lettere tilgang og enklere arbeidsforhold.

HMS-lederen er også en annen effekt: – Ryddighet gir bedre oversikt, og det blir lettere å se de virkelig farlige situasjonene i tide. Det blir lettere å orientere seg.

Kathrine Fagerli Nilssen er utdannet fysioterapeut og er opptatt av at mer orden og ryddighet også kan være god forebyggende medisin mot muskel- og skjelettskader. Det er fordi rot og mellomagring kan hindre varierte og gode arbeidsstillinger. Det er også lettere å komme til de fleste steder med traller og andre hjelpemidler som gjør arbeidet mer ergonomisk skånsomt.

Christian Eriksen ser mange positive virkninger av satsingen, som strekker seg forbi redusert skaderisiko.

– Med bedre orden og ryddighet blir også arbeidet mer effektivt. Og det oppstår færre uønskede situasjoner, sier han.

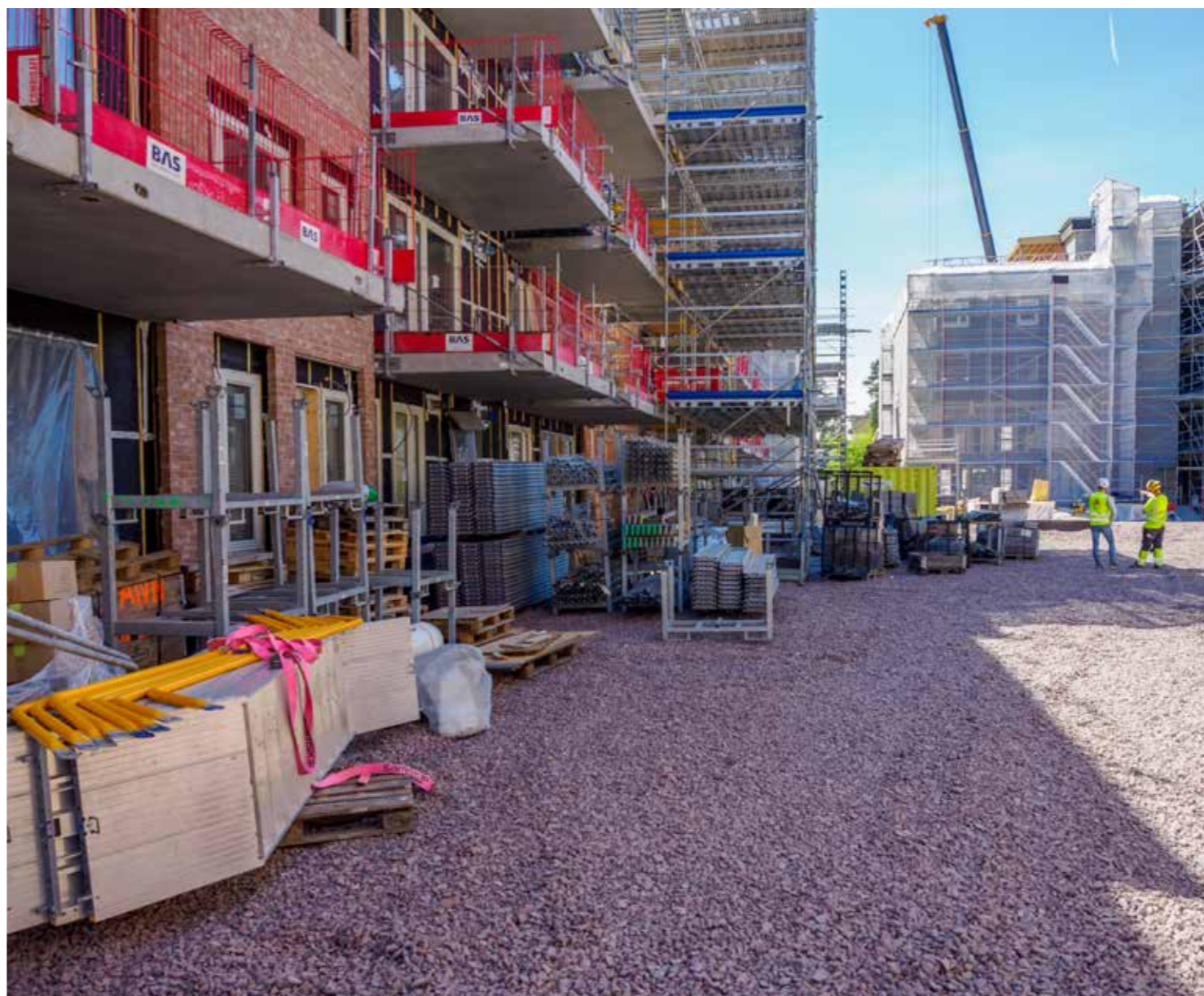
Interesse i bransjen

Sluttrapporten som ble skrevet etter prosjektet, har fått positiv oppmerksomhet i bransjen. Blant annet delte Katrine Fagerli Nilssen erfaringene på HMS-konferansen for bygg- og anleggsgag i Trondheim tidligere i år, og på HMS-konferansen til Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg (EBA) på Lillestrøm.

– Mange synes det er interessant at noe som er så tilsynelatende enkelt, kan ha så stor betydning, sier hun.

Siden det er så enkelt og allmenngyldig, er overføringsverdien stor – ikke bare til andre prosjekter i Backe Stor-Oslo og andre deler av byggenæringen, men også til helt andre bransjer og miljøer. Nilssen kommer på flere eksempler:

– Tenk bare på hva orden, ryddighet og renhold betyr på et bilverksted. Eller barnehager: Dersom stellerrommet er lite og rotete, må den barnehageansatte kanskje stå i dårlige arbeidsstillinger, gjerne vridd og bøyd samtidig som de skal passe på at barnet ikke ramler ned fra stelletbordet. Dersom det er ryddig, oversiktlig og godt



ORDEN OG OVERSIKT: Bakken er jevn, og alt har sin plass på byggeplassen. Hensikten er å skape god flyt og redusere risikoen for uhell og ulykker.

organisert kan de velge den beste arbeidsstillingen.

Vilje til endring

Bruddet i Christoffer Knais bein er for lengst grodd. Prosjektet om orden og ryddighet er avsluttet, og han er tilbake på jobb som forskalingsnekker. Nå holder han på med å bygge ny idrettshall på Nesbru i Asker. Knai er verneombud, og tidligere samme dag har han gått vernerunde på byggeplassen. Han er sikker på at lærdommene fra prosjektet i Smedens Hage har mye for seg.

– Alle vet jo egentlig at det er viktig å ha det ryddig. Utfordringen er å ta det til seg og følge det opp i praksis. Da må vi kanskje være villige til å endre systemer og måter vi har jobbet på i alle år. ●



INFORMASJON: Alle skal vite hva som skjer på byggeplassen, hvor de skal være og hva de skal gjøre, forklarer Kathrine Fagerli Nilssen og Christian Eriksen.



PLANMESSIG: Dette skjer på byggeplassens ulike soner, og dette er risikofaktorene – akkurat nå.

Vernebriller med + styrke

Kvalitets vernebriller med styrke gir deg klart syn også når du har bruk for + styrke i brillene. Velg fra +1 til +3.5. Flere modeller å velge mellom. Jobb sikkert med Varionet vernebriller.

VERKTØY AS

STAVANGER

Sjøhagen 2, 4016 Stavanger - verktoyas.no 51 88 68 00



SIKKERHET: Det store flertallet i byggebransjen opplever arbeidsplassen sin som sikker. Men Ramirentrapporten viser at det fortsatt er store rom for forbedringer. Illustrasjonsfoto: Colourbox

Stresser seg usikre

Ni av ti i byggebransjen mener de har en sikker arbeidsplass. Men flere enn før mener stress er en sikkerhetstrussel. Under halvparten sier de alltid melder fra om farlige situasjoner. Og det slurves mye med kontrollen av HMS-kort.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● Ramirent er en stor aktør innen utleie av maskiner og utstyr, og hvert år publiserer selskapet en undersøkelse som tar tempen på bygg- og anleggsbransjen.

Tallene over hvordan ansatte vurderer sikkerhet på egen arbeidsplass kommer fram i årets utgave av rapporten, som nylig ble publisert.

500 personer i ulike deler av bransjen er spurt, og 93 prosent av dem sier altså at de opplever arbeidsplassen sin som sikker.

Dette er fire prosentpoeng mer enn i fjorårets rapport, da 898 prosent svarte det samme.

Men samtidig er det bare fire av ti som oppgir at de alltid rapporterer farlige situasjoner. Og ferskingene med mindre enn to års fartstid er mindre flinke til å rapportere enn andre.

Livsviktig rapportering

Det beklager Lisa Högberg, som er HMSK Manager i Ramirent Sverige.

– Rapportering av hendelser og ikke bare faktiske ulykker er en viktig brikke for å skape en stabil sikkerhetskultur i selskapet. Hvis det ikke gjøres, går vi glipp av mye informasjon som både kunne vært brukt til å unngå personskader og innsparing av kostnader for næringsliv og samfunn, sier hun i en kommentar til rapporten.

Hun refererer til forskning som viser at det skal være 30.000 potensielt farlige situasjoner for hver dødsulykke som faktisk skjer.

Selv om det store flertallet opplever å ha en sikker arbeidsplass, er det flere faktorer som kan redusere sikkerheten. Halvparten av de spurte peker på stress i forbindelse med leveringsfrister som en årsak til at arbeidsplassen kan oppleves som mer usikker.

Hvis Ramirentrapporten er treffsikker, er stress en økende trussel mot sikkerheten. For i fjor var det bare 40 prosent av de

spurte som oppga dette som årsak til at arbeidsplassen oppleves usikker.

43 prosent peker også på en kultur for å ignorere sikkerhetsregler og en ledelse som ikke følger opp hendelser og ulykker som årsaker til at den opplevde sikkerheten svekkes.

– Rapportering gir verdifull informasjon som kan brukes. For å skape en forpliktelse til sikkerhetskulturen, må du som leder vise at du faktisk bruker informasjonen som samles inn, ellers tar du bort det positive med rapportering, minner Lisa Högberg om.

Sjekker ikke HMS-kort

I Ramirentrapporten kommer det også fram at kontrollen med HMS-kort fortsatt er mangelfull på byggeplasser. 20 prosent oppgir at det ikke blir kontrollert, mens 37 sier at det skjer i lite omfang.

Halvparten av de spurte oppgir også at det er lite eller ingen kontroll av om underleverandører følger lover og regler.

I undersøkelsen oppgir 8 prosent at det har forekommet slagsmål på arbeidsplassen, og 49 prosent sier det har forekommet mobbing. Seks av ti sier de føler seg stresset på jobben minst én gang i måneden. En av ti har vært sykmeldt det siste året på grunn av stress, bekymring, angst eller annen psykisk lidelse. ●

**UTFORDERENDE FØTTER?
VI HAR LØSNINGEN!**



ELTEN



DIALUTION LOW ESD

**SPESIelt UTVIKLET FOR ORTOPEDISKE MISSDANNELSER
OG FØLGESKADER I FORBINDELSE MED DIABETES.**

VERNEKLASSE **S3**

Ensomme i vervet

Ansatte i norske virksomheter har et mindre bevisst og aktivt forhold til verneombudene enn hva ledelsen har.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

Organisasjonen HMS Norge har gjennomført en undersøkelse blant sine forummedlemmer for å kartlegge hvordan verneombud og arbeidsmiljøutvalgsmedlemmer opplever sin egen rolle i virksomheten.

Blant verneombudene som har svart, er det bare ett av tre som opplever at de blir aktivt brukt og kontakket av medarbeiderne i sitt verneområde.

To av tre sier derimot at dette skjer noen ganger, sjelden eller aldri.

Samtidig oppgir nær halvparten at de er aktive i vervet sitt.

En av respondentene i undersøkelsen, sier det slik: «Hvis folk ikke sier i fra, så vil det være veldig vanskelig å vite hva som er problematisk.»

Ensomme liv

Svaret stemmer overens med det seniorrådgiver og kursholder Christian Rafn i HMS Norge observerer.

– Halvparten av verneombudene jeg møter, lever ensomme liv, der de bare blir delvis hørt, sier Rafn til HMS-magasinet.

– Det betyr ikke at de blir motarbeidet, men at problemstillingene blir tatt i linjen, i stedet for med vernetjenesten, utdypet han.

En respondent i undersøkelsen skriver: «Det kan noen ganger være utfordrende da arbeidsgiver ikke alltid tenker på verneombudet i sitt verneområde. Andre utfordringer er at saker er besluttet av arbeidsgiver før det kommer på AMU-bordet.»

Christian Rafns inntrykk kommer blant annet fra HMS-kursene han holder over hele landet, for både verneombud og AMU-medlemmer.

– Ofte får jeg inntrykk av at vernetjenesten ikke blir brukt så aktivt som den kan bli, selv om det er mange hederlige unntak, særlig i de store virksomhetene.

Tas med på råd

Undersøkelsen fra HMS Norge viser at ledelsen i virksomhetene har et mer aktivt

Halvparten av verneombudene jeg møter, lever ensomme liv, der de bare blir delvis hørt.

Christian Rafn, HMS Norge



VERNEOMBUD MÅ TA GREP: Ikke vent på å bli spurt til råds. Det er mange ting du kan ta tak i selv som verneombud, påpeker seniorrådgiver og kursholder Christian Rafn i HMS Norge. Foto: Ivar Kvistum

forhold til verneombudene enn de ansatte i verneområdene har.

Over halvparten av verneombudene som har svart, sier at de stort sett alltid eller ganske ofte blir tatt med på råd av ledelsen i saker som angår arbeidsmiljøet.

35 prosent sier det skjer noen ganger, mens 11,5 prosent oppgir at det aldri skjer.

En skriver: «Jeg har en leder som aldri involverer meg. (...) Når jeg prøver å ta opp noe så blir det feid unna med at det har leder aldri hørt noe om så da stemmer det ikke.»

Løfte fram verneombudene

Dette synes Christian Rafn er et positivt funn, selv om han mener det absolutt er behov for å løfte fram verneombudene enda mer.

– De fleste steder er det potensial for å bruke dette lovpålagte arbeidet mer. Jeg ønsker å styrke vernetjenestens funksjon – både verneombud og arbeidsmiljøutvalg – slik at den får den plassen den fortjener, sier han.

Det vil også virksomhetene tjene på:

– Mange ledere er ikke trent til å bruke vernetjenesten, enda verneombudene i mange tilfeller er mer kvalifisert til å håndtere arbeidsmiljøspørsmål enn lederne.

Men det kommer neppe av seg selv uten at verneombudene og arbeidsmiljøutvalgene selv tar aktive grep. Derfor er HMS Norges seniorrådgiver opptatt av verneombud og AMU må bli mer fremoverlent.

– Ikke vent til noen kommer og spør. Bli mer aktiv. Det er mye det går an å ta tak i selv, sier han. ●



15 råd for å bli framoverlent

- Ting du kan gjøre selv, tenke over og forsikre deg om: Seniorrådgiver og kursholder Christian Rafn i HMS Norge gir 15 råd til verneombud som vil bli framoverlent for å få en mer aktiv rolle i virksomheten.
- Lag en avklarings-avtale med leder.
- Bli kjent med dine medspillere.
- Bli kjent med verneområdet.
- Bli kjent med risikovurderinger og vernerunder.
- Bli kjent med sykefraværstatistikk og skadestatistikk og avviksrapporter.
- Bli kjent med tidligere arbeidsmiljøundersøkelser.
- Delta i planlegging av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.
- Forbered din første vernerunde.
- Vet alle at du er deres verneombud?
- Er internkontroll-forskriften oppfylt (§5) i din virksomhet?
- Har alle tilstrekkelig HMS-kompetanse?
- Referat og protokoll fra tidligere AMU-møter. Årsrapport.
- Har Arbeidstilsynet noen gang vært på inspeksjon?
- En bra dag på jobb og Arbeidsmiljøportalen.
- Lag en plan for eget arbeid.

MOVE SAFELY
SIXTON.IT

In step with the new standard

EN ISO
20345:2022

new metatarsal protection D30®



ANVERSA 45553-00L
S7S FO HI *CI SC HRO SR



metatarsal protection



RESOLUTE SYSTEM TECHNOLOGY



Vibram ECOSTEP PRO



Maspica Srl a Socio Unico
a Delta Plus Group Company
Via A. Einstein, 6 - 35020 Casalserugo (PD) ITALY
Tel. +39 049 8740771 - info@maspica.it - www.sixton.it



Roald og Arild endrer norsk arbeidsliv

Seks år etter at industriarbeiderne Roald Sandal og Arild Magnussen brøt tausheten om egne lese- og skrivevansker, erklærer LO og NHO at de vil bygge videre på deres erfaringer for å forandre norsk arbeidsliv.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● – Dette er stort. Veldig stort. Vi er bare to vanlige arbeidere fra Glencore som for noen år siden opplevde at vi ikke orket mer og var i ferd med å bli skjøvet ut. Så sitter vi her i dag og ser toppene i LO og NHO snakke om det vi planla for mange år siden, sier Roald Sandal til HMS-magasinet.

Sammen med kollega Arild Magnussen har han tatt turen fra Kristiansand og Glencore Nikkelverk, til nabobyen Arendal for å høre at LO og NHO går sammen om å videreføre prosjektet de selv startet i 2018.

Nå skal Dysleksivennlig Arbeidsplass endre hele det norske arbeidslivet – til det bedre.

– Dette er jo en drøm som går i oppfyllelse. Egentlig var det tenkt som en intern sak for oss og kollegaene på Glencore, men vi så at vi hadde mulighet til å hjelpe andre. At det skulle bli så stort, hadde vi aldri trodd, sier Arild Magnussen og legger til: – Vi er stolte av oss selv og hva vi har fått til. Men det har jo vært et samarbeid der mange har deltatt, både ledelsen ved Glencore, HMS-direktører og fagforeningene.

Fra muntlig til skriftlig arbeidsliv
Minst fem prosent av den norske befolkningen har spesifikke lese- og skrivevan-

” Det beste er når folk sier til oss at vi har gjort det enklere for en sønn eller datter å få jobb. Da spør jeg meg; hva er det vi har gjort? Vi klarer ikke helt å fatte det.

Roald Sandal

sker, altså dysleksi, ifølge organisasjonen Dysleksi Norge.

Mange flere har generelle lese-, skrive-, matematikk- og lærevansker i en eller annen form eller grad.

Trolig er dysleksi mer utbredt i noen deler av arbeidslivet enn andre. Og for mange skaper det større problemer enn det gjorde før.

– Arbeidslivet har gått fra å være muntlig til å bli skriftlig. Vi har løpt litt for fort, og noen har blitt hengende igjen, sa Cay Nordhaug, tidligere hovedtillitsvalgt på Glencore Nikkelverk, under seminaret på Arendalsuka.

I dag sitter han i den valgte ledelsen i det nye LO-forbundet Styrke, satt sammen av det tidligere Industri Energi og Forbundet for Ledelse og Teknikk.

Bryter tabuer – skaper åpenhet

Nordhaug fortalte hvordan dysleksi kom på bordet da Roald Sandal og Arild Magnussen sto fram og satte ord på sine utfordringer. Det hadde ingen gjort før. Han hyllet dem for motet de viste.

– De er gode operatører, men henger ikke med på det skriftlige. At de to sto fram og løftet opp tabuet, betydde at vi kunne begynne et arbeid med å kartlegge. Roald og Arild promoterte åpenhet i hele bedriften, sa Nordhaug.

Og ikke bare åpenhet på Glencore, men på mange andre arbeidsplasser som allerede har tatt i bruk erfaringene hos seg, gjennom pilotprosjektet Dysleksivennlig Arbeidsplass.

– Alle bedrifter har en Roald og en Arild, og alle kan ta tak i dette temaet, sa Cay Nordhaug.

Det handler om å skape rom for å være åpen, og å arbeide kontinuerlig med å forenkle og visualisere informasjonsflyten i bedriften slik at alle blir med. Det har åpenbart positive HMS-effekter for alle.

Den nye åpenheten smitter dessuten over på andre områder. Det er blitt lettere å fortelle om psykiske problemer. Om seksuell orientering. Om hvem man er, simpelthen.

En sak for partene i arbeidslivet

– Det er helt naturlig at partene i arbeidslivet deltar i dette. Det handler om mennesker, og det skaper en åpenhetskultur



GJENNOMSLAG: LO-sekretær Kristin Sæther er full av lovord om Arild Magnussen (t.v.) og Roald Sandal. Det som begynte med at to Glencore-arbeidere brøt tausheten, har blitt til et prosjekt som både NHO og LO stiller seg bak.

Foto: Ivar Kvistum



SAMMEN OM ÅPENHET: Det handler om arbeidsmiljø. Og om inkludering og åpenhet, sier arbeidslivsdirektør i NHO, Anne Louise Aartun Bye. LO-sekretær Kristin Sæther er enig. Sammen skal de bidra til å spre budskapet om dysleksivennlige arbeidsplasser til hele det norske arbeidslivet. Foto: Ivar Kvistum

som vil få store ringvirkninger på andre områder, sier LO-sekretær Kristin Sæther til HMS-magasinet.

LO og NHO skal nå være med på å dra prosjektet videre, og gjøre det større, bekrefter hun. Finansiering og organisering vil komme på plass i løpet av kort tid.

– For å få det til å bli en permanent måte å jobbe på, må vi utvide prosjektet til et større format. Vi må hjelpe bedriftene som ønsker å ta fatt på dette arbeidet, og til



NESTEN IKKE TIL Å TRO: Da partene i arbeidslivet brukte Arendalsuka for å erklære at Dysleksivennlig Arbeidsplass videreføres med LO og NHO på laget, satt Roald Sandal og Arild Magnussen bakerst i salen og hørte på. Foto: Ivar Kvistum

slutt skal det være selvgående, sier Sæther. LO-sekretæren er full av lovord om Roald Sandal og Arild Magnussen og motet de har vist.

– Da jeg hørte om hvordan de hadde det før, tenkte jeg: er vi så dårlige kolleger? Klarer vi virkelig ikke å se hverandre bedre?

Ord som varmer

Å få høre om hva prosjektet har betydd, varmer og gleder Roald Sandal.

– Det beste er når folk sier til oss at vi har gjort det enklere for en sønn eller datter å få jobb. Da spør jeg meg; hva er det vi har gjort? Vi klarer ikke helt å fatte det.



ANGÅR ALLE: Det finnes en Roald og en Arild på enhver arbeidsplass, minner Cay Nordhaug fra LO-forbundet Styrke om.

Foto: Ivar Kvistum

– Dere er modige og har gått foran, det er vel det dere har gjort?

– Ja, men det er fordi vi er bajaser, ler Roald.

– For vi har ikke gått foran med et godt eksempel, for vi er ganske krasse. Vi åpner aldri en dør forsiktig, men sparker den inn. Og det er blitt akseptert, fordi det har virket, sier Arild med et smil.

Nå er det ingen som ler

HMS-magasinet skrev en reportasje om prosjektet Dysleksivennlig Arbeidsplass på Glencore Nikkelverk for et par år siden. Der forteller Sandal og Magnussen om hvordan frustrasjonen over stadig nye



STOLTE: Roald Sandal (t.v.) og Arild Magnussen kan nesten ikke fatte hvor stor betydning det har hatt at de den gangen fortalte åpent om lese- og skrivevansker.

Foto: Ivar Kvistum

krav til skriftlig rapportering fikk det til å koke over. De var helt på bristepunktet, og Roald var sikker på at han var ved veis ende i arbeidslivet. At han ville få sparken. I stedet fikk de to muligheten til å skape viktige endringer.

– For oss er jo det meste av arbeidslivet tilbaketrukket. Vi får ikke nytte så mye godt av dette selv. Men jeg tenker på alle de yngre etter oss som får den sjansen vi ikke fikk. De får muligheten til å bli noe, til å ta utdanning og trenger ikke skamme seg mer. Ingen ler av dem lenger, verken på Glencore eller andre steder. ●

Workwear AS får ny eier

Konsolidering i verneutstørsbransjen fortsetter. Tools overtar eierskapet til Workwear AS.



NY EIER: Workwears butikk på Gjøvik.

●● Workwear AS er et selskap som selger arbeidstøy og personlig verneutstyr fra to forretninger i Oslo og Gjøvik.

Nå har det svenske selskapet Alligo AB, som eier Tools-kjeden, inngått avtale om å kjøpe 100 prosent av aksjene.

Workwear AS eies i dag av selskapets styreleder Trond Knudsen med 90 prosent av aksjene, mens administrerende direktør Per Roger Granvoll eier den siste tidelen.

– Med Tools som eier kan vi tilby nåværende og nye kunder et bredere utvalg, samt utvikle vår virksomhet. Det gir oss også gode forutsetninger for fortsatt lønnsom vekst, sier Per Roger Granvoll i en pressemelding fra Tools.

Workwear AS framstår som en lønnsom og solid forretning. Av omsetningen på nær

27 millioner kroner i fjor, satt selskapet igjen med et årsresultat på nær 1,5 millioner kroner.

– Veldrevne virksomheter med sterkt lokalt nærvær, som Workwear, passer godt inn i Alligos oppkjøpsstrategi og kommer til å styrke vår posisjon i Oslo-området, sier Clein Ullenvik, administrerende direktør og konsernsjef i Alligo.

Workwear AS så dagens lys i 2012. Selskapet har åtte ansatte, ifølge offentlig selskapsinformasjon.

– Workwear er et selskap med et sterkt varemerke i Oslo og omegn. Deres erfaring og kompetente medarbeidere kommer til å styrke Tools i Norge, sier konstituert landsjef Johnny Berg. ●

Medco DinHMS fortsetter veksten

Norge trenger en norskeid, landsdekkende bedriftshelsetjeneste-kjede. Det mener Pål Lillebø, konsernsjef i Medco DinHMS, som fortsetter veksten i bransjen.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● Nylig kunne Medco DinHMS kunngjøre overtakelsen av Alna HMS-senter i Oslo. Virksomheten i Ulvenveien opphører, og ressursene samles i Medco DinHMS' lokaler i Barcode i Oslo sentrum.

Dette er det foreløpig siste av totalt 15 oppkjøp som selskapet har gjennomført de siste 12 årene.

Ved årsskiftet ble det kjent at også Bedriftshelsetjeneste Nord på Finnsnes i Troms blir en del av Medco DinHMS.

– Vi må være med på konsolideringen i bransjen vår, sier Pål Lillebø, konsernsjef i Medco DinHMS til HMS-magasinet.

Konsolidering for å møte krav

For tendensen i BHT-markedet går i retning av å samle ressursene i landsdekkende kjeder. Det er en utvikling som for eksempel Sverige allerede har vært gjennom.

– Konsolideringen skjer i takt

med at vår bransje skal møte stadig strengere og mer komplekse krav, sier Lillebø.

Kravene handler om at BHT-ene skal forholde seg til et strengere og mer omfattende regelverk på arbeidsmiljøområdet. Det samme gjør kundene deres. Og da er det nødvendig å gå sammen i større enheter for å kunne ha den nødvendige arbeidsmedisinske ekspertisen.

– Det er bare å se til Sverige, hvor denne utviklingen allerede har skjedd, sier Lillebø.

Eid av ansatte

To tredeler av aksjene i Medco DinHMS er eid av selskapets ansatte.

Den ene av disse tredelene kontrolleres av konsernsjef Pål Lillebø selv, gjennom hans eget selskap, Utvikling.org AS. Mange vil kjenne denne virksomheten som arrangør av kurs og ledertrening innen HMS og ledelse.

At Medco DinHMS har norske eiere, er en styrke når selskapet bygger seg opp som riksdekkende aktør, mener Lillebø.



KONSOLIDERING: Strengere faglige krav til bedriftshelsetjenesten innebærer at det er nødvendig å forene krefter, mener konsernsjef Pål Lillebø (innfelt) i Medco DinHMS. Foto: Ivar Kvistum og Katarina Junke

– Vi ønsker at det skal være en stor aktør som er norskeid og ledet fra Norge, på norske premisser. Vi har et særnorsk regelverk, med lover og forskrifter som er forskjellige fra det som gjelder i Danmark og Sverige, sier han.

22 steder i Norge

Med det siste oppkjøpet av Alna HMS-senter har Medco DinHMS nå nærmere 200 ansatte, fordelt på 170 årsverk og 22 lokasjoner i Norge. Som eneste BHT har selskapet eget kontor på Svalbard.

Selskapet budsjetterer med

185 millioner kroner i omsetning i år, mot 160 millioner kroner omsatt i fjor.

Hovedkontoret ligger på Tananger i Sola, Rogaland. ●

” Vi har et særnorsk regelverk, med lover og forskrifter som er forskjellige fra det som gjelder i Danmark og Sverige.

Pål Lillebø, konsernsjef i Medco DinHMS

Partnerskap i bærekraftsdata

Knowit og EcoOnline går sammen om for å hjelpe nordiske bedrifter med å oppfylle nye, lovpålagte krav om bærekraftsrapportering.

●● EcoOnline leverer programvare for HMS, bærekraft og kjemikalier. Knowit er et konsultentselskap innen digitalisering og innovasjon.

Begge selskapene er aktører innen bærekraftsarbeid. Nå inngår de to et strategisk samarbeid med Knowit for å hjelpe bedrifter i Norden med å digitalisere arbeid knyttet til ESG og bærekraft.

Løsningen som tilbys, skal oppfylle EUs direktiv om rapportering av samfunnsansvar (CSRD). Den er laget for å møte behovene til både mellomstore



ENKLERE BÆREKRAFTS-

RAPPORTERING: Senior sustainability specialist Carl Lindesvärd i Knowit (til venstre) og Gareth Palmer, SVP Channel Partnerships & Alliances, EcoOnline.

og store selskaper i hele det nordiske markedet.

EUs bærekraftsdirektiv

Nå i juni vedtok Stortinget at EUs bærekraftsdirektiv skal innlemmes i norsk lov. Det betyr at i løpet av de neste tre årene må rundt 45.000 selska-

per overholde de europeiske standardene for bærekraftsrapportering (ESRS).

Løsn ingen som EcoLine og Knowit tilbyr, skal effektivisere denne rapporteringsprosessen for å sikre at dokumentasjonen er klar til revisjon.

Partnerskapet tilbyr en komplett løsning for etterlevelse av CSRD, inkludert dobbel vesentlighetsanalyse, strukturert datainnsamling, avanserte regningsmodeller og komplette rapporteringsmoduler for blant annet klimaregnskap, ifølge en pressemelding fra EcoLine.

Lovpålagte forpliktelser

– Ved å integrere de beste digitale løsningene i klassen med ledende konsulenttenester, leverer EcoOnline og Knowit reell forretningsverdi for våre nordiske kunder. Kundene våre

kan jobbe mer effektivt, oppfylle sine lovpålagte forpliktelser og nå sine bærekraftsmål, sier Gareth Palmer, SVP Channel Partnerships & Alliances i EcoOnline.

Knowits konsulenttenester utfyller EcoOnlines programvareløsninger ved å tilby ekspertise innen standarder, rapporteringspraksis og digital transformasjon. Knowits tjenester dekker hele bærekraftsreisen som selskaper i Norden nå må gjennomføre.

– Knowits partnerskap med EcoOnline styrker vårt digitale tilbud og tilfører viktige verktøy til våre kunders systemstøtte for å møte de økende kravene til åpenhet og presisjon i bærekraftsrapportering og datahåndtering, sier Carl Lindesvärd, senior sustainability specialist i Knowit. ●

Kartlegger karbon

●● Hultafors Groups merker Snickers Workwear, Solid Gear Footwear og EripioWear er først ut av arbeidsklær og verneklær med å samarbeide med Carbonfact.

Carbonfact er en karbonhåndteringsplattform spesielt utviklet for kles- og fottøyindustrien.

Selskapets programvare automatiserer den komplekse og dyre prosessen med livssyklusanalyse (LCA) for produkter, noe som er avgjørende for at klesmerker skal forstå karbonavtrykket til produktene sine fra utvinning og produksjon av råvarer til transport, bruk og avhending.

Integrering av Carbonfacts teknologi vil muliggjøre produktutvikling med et sterkt fokus på miljøprestasjoner fra begynnelsen.

– Carbonfact vil være en betydelig ressurs for å nå våre



klimamål, da det gjør det mulig for oss å både måle og proaktivt identifisere potensialer for karbonreduksjon, sier Maria Schartau, bærekraftsansvarlig for merkene.

– Plattformen vår er skreddersydd for kles- og skobransjen, og automatiserer konsolidering og analyse av data, uttaler Marc Laurent, administrerende direktør hos Carbonfact. ●

Komprimert håndtørk

●● Tork har lansert en ny komprimert håndtørk for Tork Xpress Multifold håndtørk-systemet. Dette nye alternativet er 50 prosent komprimert, slik at dispenserne kan holde dobbelt så mange håndtørk for å betjene dobbelt så mange kunder før det er behov for påfyll. Bedrifter kan dra nytte av reduserte lagringsbehov og bruker mindre tid på vedlikehold.

Kompresjonsteknologien som brukes i produksjonsprosessen, reduserer mengden luft i håndtørkbuntene Dette reduserer emballasjematerialet med en firedel, og transportkjøretøy får dermed




plass til nesten dobbelt så mange komprimerte håndtørkbunter i bilen, noe som bidrar til redusert karbonutslipp. Bedrifter kan også lagre dobbelt så mye håndtørk, og dermed optimalisere kapasiteten til både lagringsplassen og eksisterende håndtørkdispensere. Uten at kvaliteten skal være forringet. ●

Gratis norskopplæring for dine ansatte!

Les mer på www.alfaskolen.no/gratis-kurs



STØYDEMPING?

Sjekk med  **SPS** om vi kan hjelpe til med å øke produktiviteten og forbedre arbeidsmiljøet på arbeidsplassen din.

Ring oss på **38 01 55 94** eller send en epost på post@spesialprodukter.no





TEMA: Kunstig intelligens var tema under Davos-konferansen (bildet) i januar.

Foto: Markus Schreiber, NTB

KI truer millioner av jobber

●● **STORBRITANNIA:** Over 8 millioner britiske jobber kan forsvinne på grunn av KI, viser en rapport. Deltidsjobber og lavtlønnsyrker er mest utsatt.

Rapporten er gjort av Institute for Public Policy Research (IPPR), og dens verste scenario er at 7,9 millioner jobber kan gå tapt i Storbritannia.

Analysen tar utgangspunkt i to «bølger» med KI. Den første er allerede i gang, og under den andre bølgen vil selskaper integrere KI-teknologi sterkere inn i deres virksomhet.

Blant de mest utsatte jobbene nevnes deltidstillinger og lavtlønnede yrker, inkludert sekretærer, kundeservice og administrative stillinger. Kvinner og unge mennesker står mest i fare, ettersom disse gruppene oftere innehar slike jobber.

Likevel viser rapporten at dersom myndighetene er proaktive og innfører tiltak for å beskytte arbeidsplasser, så kan KI styrke økonomien.

I rapportens beste scenario går ingen jobber tapt, men utvikles heller til å fungere sammen med KI. Dette vil føre til en økning i Storbritannias BNP på 13 prosent, ifølge rapporten.

Helse nevnes særlig som et område med stort potensial for å bruke KI positivt.

– KI kan føre til store forstyrrelser i arbeidsmarkedet eller styrke økonomisk vekst betydelig. Uansett kommer det til å være en «gamechanger» for millioner av mennesker, sier Carsten Jung ved IPPR. ● **NTB**

Toppsjef pågrepet etter dødsbrann

●● **SØR-KOREA:** Toppsjefen for et sørkoreansk selskap som lager litiumbatterier, er pågrepet etter en fabrikkbrann i juni der 23 mennesker døde.

Batteriproduzenten Aricells administrerende direktør Park Soon-kwan er ifølge det sørkoreanske arbeidsdepartementet den første toppsjefen som blir pågrepet for å ha brutt en lov som ble innført i 2022 for å holde arbeidsgivere ansvar-

lig for alvorlige ulykker på arbeidsplassen.

Park er anklaget for å ha «forårsaket dødsfallet til 23 personer ved å ha ansatt ukyndige leiearbeidere for å håndtere materialer som er brannfarlige», opplyser departementet.

Politiet har tidligere pekt på svake sikkerhetsrutiner hos selskapet som utslagsgivende for brannen.

Ifølge politiet oppsto brannen

under hastearbeid for å rekke en leveringsfrist. Ingen tok tak i indikasjoner på farlige defekter i batteriene, heter det videre.

Aricell anklages av politiet også for å ha manipulert tall og jukset på kvalitets sjekker siden 2021. Brannen er en av de verste fabrikkbrannene i Sør-Korea på mange år.

● **NTB-AFP-Reuters**



SIKKERHETSSVIKT: Brannmannskaper jobber etter at det oppsto en katastrofal brann i en batterifabrikk i Hwasong i Sør-Korea, der 23 mennesker mistet livet. Foto: Newsis via AP/NTB

Stresser seg psykisk syke

●● **DANMARK:** Mer enn hvert fjerde yrkesrelaterte sykdomstilfelle i Danmark handler om psykiske helseproblemer. Samtidig blir det færre muskel- og skjelettlidelser.

Det danske Arbejdstilsynet er ute med sin statistikk for 2023. Den viser at 29 prosent av alle tilfeller av yrkessykdommer i fjor dreide seg om psykisk sykdom.

Det innebærer en økning på fem prosent sammenliknet med tall fra 2019.

Prosentandelen for muskel- og skjelettlidelser er like høy, 29 prosent. Men det blir det færre av, og samlet har antallet registrerte yrkesrelaterte sykdomstilfeller i Danmark falt med fem prosent fra før covid 19-pandemien.

I 2023 ble totalt 16.328 tilfeller av yrkesrelatert sykdom meldt inn av danske leger. De psykiske helseplagene ser med andre ord ut til å bli et stadig større problem i dansk arbeidsliv.

Og Arbejdstilsynet har en forklaring:

– Tallene peker på de alvorlige utfordringene med stress som gjør seg gjeldende på danske arbeidsplasser, kommenterer kontorsjef Inger Wesenberg Sandgrav, og forsikrer:



STRESSA: Danmark opplever en økning i rapportert, yrkesrelatert psykisk sykdom. Illustrasjonsfoto: Colourbox

– Arbejdstilsynet har og vil fortsatt ha fokus på utfordringene med det psykiske arbeidsmiljøet når vi møter

virksomhetene. Antallet registrerte tilfeller av yrkesrelaterte muskel- og skjelettsykdommer har falt si-

den 2019, men Arbejdstilsynet i Danmark er ikke sikre på hva det skyldes. Det kan skyldes at den fore-

byggende innsatsen virker. Men det kan også handle om at færre enn før melder om yrkessykdom.

Kontrollsvikt kostet fem liv

●● **SVERIGE:** Manglende kontrollsystem var årsak til ulyk-

TRAGEDIE: Fem personer omkom da en bygningshais falt rundt 20 meter i Sundbyberg i Sverige i fjor. Arkivfoto: Claudio Bresciani, TT, NTB

ken som kostet fem mennesker livet i Sverige i fjor.

De fem omkom da en bygningshais falt rundt 20 meter i Sundbyberg nord for Stockholm i desember i fjor.

Granskingen har vist at det manglet flere skruer og for-

bindelser som skulle holde de ulike seksjonene i heismasten sammen.

Den svenske havarikommisjonen har slått fast at kontrollsystemene som skulle fange opp disse manglene, ikke var på plass.

– Under ulykken ble belastningen større enn hva konstruksjonen kunne klare uten disse delene. Seksjonene i heismasten løsnet, og heisen falt til bakken fra niende etasje, skriver kommisjonen.

● **NTB-TT**

HMS
magasinet

Hold deg oppdatert!
hmsmagasinet.no
treffer stadig flere



Interessen for gode og oppdaterte nyheter om HMS øker og mange bruker siden aktivt for å holde seg oppdatert.

Bruk den som et supplement til magasineutgaven.

På **hmsmagasinet.no** finner du mange interessante saker.

Drøftelsesmøte og sykmeldt

? Jeg jobber som selger og er innkalt til et drøftelsesmøte etter arbeidsmiljølovens § 15-1 fordi arbeidsgiver vurderer oppsigelse. Jeg er sykmeldt pr. i dag, foreløpig for 21 dager, men antar den blir forlenget da jeg må utredes for ME. Arbeidsgiver har over tid kritisert meg for dårlige resultater i forhold til budsjett. Dette mener jeg også er helse relatert.

Må jeg stille på dette møtet mens jeg er sykmeldt?

! Ikke nødvendigvis; men normalt er ikke arbeidsgiver tvunget til å vente til arbeidstaker er friskmeldt for å kunne gjennomføre drøftelsesmøtet etter arbeidsmiljølovens § 15-1, men det betinger at arbeidstager til tross for

sykmeldingen er i stand til å møte. Ta det derfor opp med legen din og forelegg problemstillingen om helsetilstanden er forenelig med at du møter. Mener legen din at du ikke skal møte, ber du arbeidsgiver om å få utsatt drøftelsesmøtet. Normalt vil arbeidsgiver forholde seg til dette og utsette møtet. Det vil også være det klokkeste for arbeidsgiver å gjøre.

Redusert arbeidstid

? Vi har flere deltidsansatte mellom 20 og 30 timer i uken. På grunn av omsetningssvikt må vi redusere arbeidsomfanget for disse, til ca. 15 timer hver i uken. Vi har hatt møte hvor de ansatte mener vi ikke kan gjennomføre endringene uten formell oppsigelse og da følge reglene for oppsigelse i arbeidsmiljølovens kapittel 15 om stillingsvern. Poenget er imidlertid at vi som arbeidsgiver ikke ønsker å si opp de ansatte, vi ønsker utelukkende å redusere antall timer de arbeider. Hva gjør vi?

! Arbeidsgiver har rett til ensidig (uten avtale med ansatte) å gjennomføre mindre endringer. Juridisk følger dette av prinsippet «arbeidsgivers styringsrett». Men er endringene vesentlige som her, hvor dine ansatte får opp mot 50 prosent redusert arbeidstid, kan du ikke gjennomføre endringer mot ansattes vilje, men følge reglene for oppsigelse med såkalt «endringsoppsigelse». Dere vil antakelig ha saklig grunnlag for å si opp de ansatte på grunn av omsetningssvikten, med tilbud om redusert stilling. Jeg råder dere til å gå en ny runde med de ansatte. Hvis fortsatt nei fra de ansatte er konsekvensen oppsigelse som nevnt over. Og du må følge de formelle oppsigelsesreglene, men samtidig tilby fortsatt ansettelse med de nye vilkårene. Sett en akseptfrist på for eksempel 1 uke.



TO JOBBER? Det er ikke forbudt å ha to arbeidsgivere samtidig, så lenge du er åpen om det. Illustrasjonsfoto: Colourbox

Kan jeg jobbe 150 prosent?

? Jeg har fått en 100 prosent stilling i bedrift A og skal tiltre 1. oktober i år. Min nåværende arbeidsgiver ønsker at jeg fortsetter i en deltidsstilling, sannsynligvis 50 prosent stilling, hvor jeg kan jobbe med hjemmekontor. Jeg har fått aksept fra bedrift A. Er det lov å ha to arbeidsgivere hvor jeg til sammen jobber 150 prosent?

! Så lenge bedrift A, hvor du skal jobbe fulltid – og bedriften du jobber for nå, er fullt ut informert om dette, er det ingen regler som forbyr deg å jobbe for to arbeidsgivere, til sammen 150 prosent (1,5 stilling). Jeg råder deg til å få bedriftenes bekreftelser skriftlig.

Personlige logger kan skape dilemma

? Jeg er hovedtillitsvalgt i en IT-virksomhet med cirka 90 ansatte. Jeg har god kontakt med HR-sjefen vår. Vi diskuterte forleden bruken av «personlig logg» i forbindelse med oppfølging av ansatte, for eksempel sykefraværsoppfølging og så videre. En ansatt hadde reagert på dette og mente at den ansatte måtte vite at det ble ført logg og gis fortløpende innsyn i loggen.

! Føringer av personlige logger kan by på hodebry i forhold til GDPR, også kravet til forsvarlig arbeidsmiljø. Bruken av personlig

logger gjør at arbeidsgivere kommer i et dilemma. På den ene siden er personlig logg et tidsnært dokumentbevis, tillegges stor bevismessig vekt som støtte for en vitneforklaring i retten og aksepteres fremlagt som bevis i domstolene i oppsigelsessaker.

Bruk av personlig logg kan imidlertid på den annen side være konflikteskalende og i spesielle tilfelle, erstatningsbetingende. Arbeidsgiver skal dokumentere skriftlig sykefraværsoppfølgingen. Rådet er å gi ansatte fortløpende innsyn.

Oppfølgingsplan ved sykefravær

Arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for sykefraværsoppfølgingen. Ansvaret innebærer blant annet utarbeidelse av oppfølgingsplan.

Lederen og den sykmeldte skal sammen ha utarbeidet en oppfølgingsplan senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker.

Husk at oppfølgingsplan kan lages når som helst i løpet av de første fire ukene.

Husk også at man trenger ikke gjøre det vanskeligere enn det faktisk er!

Sortere tanker

Hovedhensikten med planen er at man har en dokumentasjon for gjennomført oppfølging. Man skal kunne vise til at arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om tiltak som skal gjennomføres. Kravet til skriftlighet ansvarliggjør både arbeidsgiver og arbeidstaker i større grad.

De fleste vil likevel erfare at utfylling av oppfølgingsplan egentlig handler om å sortere tanker man alt har tenkt, og tiltak man uansett har planlagt eller gjennomført.

Før du begynner arbeidet med å fylle ut planen sammen med arbeidstaker, er det derfor viktig at du samler all dokumentasjon du har for den oppfølgingen som allerede er gjennomført.

Sett av tid til møte med arbeidstaker når oppfølgingsplan skal utarbeides. Det er viktig at du på forhånd har tenkt gjennom hvordan du som leder oppfatter situasjonen og hvilke tiltak du tenker kan være aktuelle som dere ikke allerede har diskutert.

Krav til innhold

Oppfølgingsplanen skal inneholde følgende:

- Vurdering av den sykmeldtes arbeidsoppgaver og muligheter for å kunne utføre noe arbeid til tross for sykdommen eller skaden.
- Aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi.
- Aktuelle tiltak med bistand fra det offentlige.
- Videre plan for oppfølging med dato for neste oppfølgingsmøte og mål i mellomtiden.

Tiltak du bør vurdere

Leder bør i oppfølgingsprosessen vurdere:

- Fysisk tilrettelegging.
 - Anskaffelse eller tilpasning av teknisk utstyr.
 - Endring av rutiner, arbeidsfunksjoner eller arbeidstid.
 - Opplæring eller omskolering.
- De tiltak man blir enige om må beskrives



VEIEN VIDERE: Hovedhensikten med oppfølgingsplanen er å dokumentere tiltak. Men den er også nyttig for å sortere tanker. Illustrasjonsfoto: Colourbox

i oppfølgingsplanen. Jo mer man klarer å beskrive jo enklere blir det siden i oppfølgingen.

Dersom sykefraværet skyldes forhold på arbeidsplassen, er det viktig at leder også beskriver dette og de tiltak som gjøres for å få til forbedringer på arbeidsplassen.

Kontinuerlig prosess

Planen underskrives av både leder og arbeidstaker slik at det i ettertid er klart at den gir uttrykk for en felles virkelighetsforståelse.

Husk at det å utarbeide oppfølgingsplan for en sykmeldte er en kontinuerlig prosess hvor en tilrettelegger, iverksetter og evaluerer tiltak.

Trinn 2 i oppfølgingsplanen kan være å revurdere tilretteleggingen og eventuelt prøve ut andre alternativer som kan prøves ut. Det kan også være hensiktsmessig å avslutte tilrettelegging som ikke har ønsket effekt.

Etter en revurdering av tilrettelegging og registrering av endringer, sendes den oppdaterte oppfølgingsplanen til legen (sykmelder).

Hvis arbeidstaker ikke bidrar

Der arbeidstaker ikke samarbeider eller

er fraværende i oppfølgingen, er det viktig at du i oppfølgingsplanen beskriver alle forsøk på å komme i kontakt med arbeidstaker. Send derfor innkalling til møte om oppfølgingsplan og andre møtepunkter rekkommandert slik at man senere kan påvise at man har forsøkt å komme i kontakt uten å lykkes i dette arbeidet.

Uten arbeidstakers medvirkning vil kravene til oppfølging fra arbeidsgiver ikke være like strenge.



Nils Helmer Storeng er partner i Advokatfirma Helmr AS og har møterett for Høyesterett. Han er en av landets mest erfarne jurister innenfor juss og arbeidsmiljø og kan kontaktes på nils.storeng@helmr.no.



Jørgen Brostrøm, Juridisk rådgiver for HR og ledelse i Simpløyer

Planlegging av bygg

? Vi skal bygge på produksjonslokalet vårt slik at det blir dobbelt så stort. Produksjonsleder har tegnet påbygget og tenkt ut planløsning og innredning. Han spurte meg i dag om jeg hadde innspill. Det hastet med å få min underskrift for å få sendt søknad til Arbeidstilsynet.

Dette kom litt brått på, og jeg spurte om vi ikke skulle ha et møte for å diskutere detaljene og hva som kunne være konsekvensene for arbeidsmiljøet ved valg av hans forslag til løsning. Det var ikke nødvendig, mente han, siden dette bare gjaldt et påbygg.

Men jeg argumenterte for å ta en gjennomgang med bedriftshelsetjenesten før søknaden sendes, og fikk til slutt gjennomslag for det. Vi skal se på tegninger og planer i neste uke sammen med bedriftsfysioterapeut og yrkeshygieniker.

Hvordan er regelverket når det gjelder byggesak? Hvem skal delta i planleggingen?

Hilsen verneombud

! Flott at dere tar en nøyere gjennomgang av byggesaken før du skriver under!

Det er et forskriftskrav at arbeidsgiver vurderer risikoen



INVOLVERING: Husk arbeidsmiljølovens krav om hvem som skal involveres før dere går i gang med byggearbeid på arbeidsplassen. Illustrasjonsfoto: Colourbox

for arbeidstakernes helse og sikkerhet ved planlegging, tilrettelegging og gjennomføring av arbeid.

Arbeidsgiver skal involvere ansattes representanter og bedriftshelsetjenesten i planlegging av endringer, nybygg eller ombygging av arbeidslokaler der Arbeidstilsynets godkjenning kreves (dvs. hvis omfanget er slik at det er

søknadspiktig etter plan- og bygningsloven), må bedriftshelsetjenesten signere på at vi har bistått slik som beskrevet i lov og forskrift, dvs. at vi har vært involvert i prosessen.

Medvirkningen bør generelt være bred. Det vil si at alle ansatte bør få komme med sine innspill. Slik sikres det at bygget blir så hensiktsmessig som mulig for alle som skal arbeide der. En god planleggingspro-

sess med samarbeid om å lete etter de beste løsningene, vil bidra til at risikoen for ulykker, skader, plager og ulemper blir minst mulig, både i byggeperioden og når bygget tas i bruk. Arbeidstilsynets nettsider gir god informasjon og har link til regelverk og skjemaer.

**Hilsen Tove Nordby Øie
Bedriftsfysioterapeut
Salutis HMS as**

Involvering av bedriftshelsetjenesten

? Jeg er HMS-leder i en virksomhet som jobber med medisinsk mikrobiologi. Vi har nå vært gjennom en planleggingsprosess for å bygge om og utvide laboratoriene. Tiltaket er søknadspiktig etter plan- og bygningsloven, og vi må dermed innhente samtykke fra Arbeidstilsynet. Dette innebærer et omfattende dokumentasjonsarbeid.

Vi ble seint i prosessen gjort oppmerksom på at vi også må innhente bekrefteelse fra bedriftshelsetjenesten på deres bistand. Vi sendte dem standard skjema for signering som ligger på Arbeidstilsynets nettsider, men dette ønsket de ikke å signere uten en grundig gjennomgang av prosjektplanen.

Dette har medført uønsket forsinkelse for oss. Vi har planlagt flere byggeprosjekter i årene fremover og lurer på hvordan vi bør gå frem for å involvere bedriftshelsetjenesten slik at det tilfredsstiller Arbeidstilsynets krav?

Hilsen HMS-leder

! I forbindelse med ombygginger og liknende krever forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §13-2c at arbeidsgiver skal involvere bedriftshelsetjenesten (BHT) i planleggingen. Konkret sier forskriften at BHT skal bidra med «...planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i virksomheten, herunder

etablering, vedlikehold og tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser.»

Punkt c må også ses i sammenheng med øvrige punkter i §13-2, som sier at BHT skal bistå virksomheten generelt i arbeidsmiljøkartlegging og vurdere risiko for helseskade, samt foreslå forebyggende tiltak. Slike vurderinger skal også følge søknaden om samtykke fra Arbeidstilsynet i en byggesak.

Jeg vil råde dere til å involvere BHT tidlig i planleggingsfasen. Da vil de få bedre kjennskap til tiltaket og kan sammen med dere identifisere mulige arbeidsmiljøutfordringer, og om nødvendig innhente rette

fagpersoner til å bistå.

BHT har ulike fagpersoner med spisskompetanse på blant annet fysisk, biologisk og kjemisk arbeidsmiljø. Hvis dere har opprettet en prosjektgruppe eller lignende, kan et alternativ være å invitere en BHT-representant til å delta i dette forumet.

Hvilken bistand som er nødvendig fra BHT, er naturligvis avhengig av omfanget av tiltaket. Dette kan de nok selv uttale seg om når de blir gjort kjent med saken.

**Hilsen Hanna G. Hundstad
Bedriftsfysioterapeut og
HMS-rådgiver
Medco dinHMS**



MUSKEL- OG SKJELETTPLAGER: 800.000 tapte dagsverk i bygg- og anleggsbransjen skyldes den tunge jobben som de ansatte gjør, skriver Hans Petter Nilsen i Arbeidstilsynet. Illustrasjonsfoto: Colourbox

Bygg ned sykefraværet

Bygg- og anleggsbransjen taper rundt to millioner dagsverk i året på grunn av sykefravær. Bransjen har et stort potensial til å forebygge mye av dette sykefraværet, skriver Hans Petter Nilsen, rådgiver i seksjon inkluderende arbeidsliv i Arbeidstilsynet.

Bygg- og anleggsbransjen er det mange som har en fysisk krevende arbeidsdag, og bransjens sykefraværstatistikk bærer preg av dette.

Cirka 40 prosent av alt sykefravær i bransjen er muskel- og skjelettrelatert. I tillegg til de personlige konsekvensene for den enkelte arbeidstaker, medfører de rundt to millioner tapte dagsverkene per år store kostnader for både bransjen og samfunnet generelt.

Stort potensial for forebygging
Samtidig viser forskning fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami) at vi har fore-

” Hele 800.000 av de tapte dagsverkene i bygg- og anleggsbransjen skyldes den tunge jobben den ansatte gjør. Hans Petter Nilsen, Arbeidstilsynet

byggingspotensial for å senke sykefraværet. Hele 800.000 av de tapte dagsverkene i bygg- og anleggsbransjen skyldes den tunge jobben den ansatte gjør.

Det er få som blir gamle i denne bransjen, og rekrutteringen av riktig kompetanse kan være vanskelig. Derfor er det ekstra viktig at virksomhetene jobber godt med å holde dagens arbeidstakere friske.

De siste to årene har Arbeidstilsynet gjennomført rundt 800 tilsyn med muskel- og skjelettplager som tematikk i bygg- og anleggsbransjen. Resultatene viser at 74 prosent av virksomhetene vi kontrollerte, hadde brudd på arbeidsmiljøloven.

De fleste manglet gode kartlegginger og risikovurderinger, tiltak for å redusere risikoene for muskel og skjelettplager som ble funnet, tilstrekkelig opplæring, og en god plan for bistand fra bedriftshelsetjenesten (BHT). Så hvordan kan vi jobbe med dette i praksis?

Kartlegging og risikovurdering

Gjennom kartlegging og risikovurdering kan virksomhetene få et godt bilde av hvor de krevende og risikofylte arbeidsoppgavene ligger. På den måten får vi en oversikt over hvor de bør rette innsatsen.

Kanskje er det deler av arbeidsoppgavene som må endres, eller at spesielt utsatte arbeidstakere får mer variasjon og bistand. Dette vil legge føringer på hvordan arbeidet organiseres, for å holde sykefraværet lavest mulig og at produktiviteten forblir høy.

Arbeidsmiljøloven stiller krav til at arbeidsgiver kartlegger og risikovurderer,

i samarbeid med arbeidstakere og verneombudet. I tillegg har BHT god kunnskap og erfaring med kartlegging og risikovurdering.

Ta vare på kroppene

Etter kartleggingen og risikovurderingen er gjort, kan man begynne å tenke på tiltak. For at arbeidstakerne skal ha minst mulig belastning, er det viktig at prosjektene er planlagt og organisert på en bra måte. Gjennom mulighet for variasjon i arbeidet, pauser og en hensiktsmessig tidsramme.

De ansatte skal få opplæring og informasjon om kartleggingen og risikovurderingen, arbeidsteknikk og hvordan de kan bruke hjelpemidler for å lette arbeidet. Dette gjør de ansatte i stand til å kunne gjøre kloke og gode valg, og ta vare på kroppene sine.

Man kan også redusere belastningen på muskler og ledd ved bruk av ergonomisk tilpassede verktøy; tilgang til løftehjelpemidler, transportbånd og andre hjelpemidler.

Gjennom systematisk og godt arbeid på å forebygge muskel og skjelettplager, vil sykefraværet gå ned og trivselen gå opp.

Dette innlegget ble ført publisert på nettstedet bygg.no og er gjengitt med Arbeidstilsynets tillatelse.



Hans Petter Nilsen
er rådgiver i seksjon for inkluderende arbeidsliv i Arbeidstilsynet. Foto: Arbeidstilsynet

ARBEIDSKLÆR

procurator

Procurator tilbyr kunder i Norden arbeidsklær, personlig verneutstyr, rengjøringsmidler, hygieneartikler, engangsartikler og emballaseløsninger. Vår kunnskap og innovative løsninger forenkler hverdagen for kunder innen privat og offentlig sektor.

Vi er en del av Optigroup og har hovedkontor i Sverige og datterselskaper i Norge, Danmark, Finland og Estland.

Procurator Norge AS

E-post: info.no@procurator.com
Telefon: 64 00 24 00
www.procurator.com
Besøksadresse:
Gneisveien 30
2020 Skedsmokorset

TRANEMO

ADVANCED WORKWEAR

EXPERTS IN FLAME RETARDANT WORKWEAR!

Tranemo er en ledende europeisk leverandør av inherent flammehemmende arbeidsklær. Med kompetent rådgivning og innovative produkter arbeider vi mot en null visjon av alvorlige flamme og hete relaterte ulykker.

ALT FOR EN SIKRERE ARBEIDSPASS. SIDEN 1934.

Tranemo Workwear AS

Lindebergvegen 7
2016 Frogner
Tlf: 479 02 222
E-post: post@tranemo.no
Webside: www.tranemo.no

wenaas

Wenaas Workwear as
Voll
6386 Måndalen

EKSPERT PÅ Å BESKYTTE FOLK I ARBEID

Wenaas har helt siden 1950-tallet arbeidet for å skape en trygg og komfortabel arbeidsdag for norske industriarbeidere. Vår misjon er å beskytte folk i arbeid med all vår kompetanse. Fordi vi vet at våre produkter kan bety forskjellen mellom liv og død gjør vi ingen kompromisser i vår produktutvikling – brukerens sikkerhet er alltid vår høyeste prioritet.

Tel: +47 71 22 73 00
E-post: post@wenaas.no
Web: www.wenaas.no



Daletec er et norskbasert selskap, som er blant verdens fremste innen utvikling og produksjon av spesialiserte tekstiler brukt i flammehemmende arbeidsbekledning.

Med over 140 års historie og spesialkompetanse innen feltet arbeider vi tett med norsk industri og gir råd til mange sluttbrukere innen verft og offshore, tungindustri, elektrisitetsverk og forsvar. Snakk med oss om dine framtidige behov for flammehemmet bekledning!

DALETEC Headquarters

Fabrikkveien 1, Postboks 53
5721 Dalekvam
Norway
+47 56 59 41 00
info@daletec.com
www.daletec.com

ARBEIDSMILJØ

akan

KOMPETANSESENTER

Akan
Postboks 96, Sentrum
0101 OSLO
Tlf: 22 40 28 00
E-post: akan@akan.no
Web: http://www.akan.no/
Blogg: http://www.akanblogg.no



“Inspirasjonskilde og verktøykasse for et mer inkluderende arbeidsliv”.

www.idebanken.org

BEDRIFTSELSETJENESTE

Medco dinHMS

Tlf. 02022
E-post: post@medco-dinhms.no
www.medco-dinhms.no

Medco dinHMS er en landsdekkende bedriftshelsetjeneste med 24 kontorer i Norge. Vi bistår blant annet med arbeidsmiljø- og arbeidshelsekartlegging, ergonomisk veiledning, yrkeshygiene, krisehåndtering, HMS-arbeid og system samt ulike kurs.

Bedriftshelse1

Bedriftshelse1 er Vestland sin største lokalt forankra bedriftshelsetjeneste. Vi har 10 lokale kontor: Ulsteinvik, Stryn, Nordfjordeid, Førde, Florø, Sogndal, Årdal, Voss, Norheimsund og Odda. Vi er med på å skape godt, sikkert og trygt arbeidsmiljø.

E-post: post@bedriftshelse1.no
Telefon: 57 67 90 60
www.bedriftshelse1.no
Adresse hovedkontor:
Fossetunet 1, 6856 Sogndal

ERGONOMI



FØRSTEHJELP

LESSU

E-post: post@less.no
Tlf: 61 16 00 55
Besøksadresse: Fabrikkgvegen 80, 2849 Kapp
Postadresse: Postboks 113, 2858 Kapp
Hjemmeside: www.less.no

LESS AS er norsk produsent og global leverandør av beredskapsløsninger med særlig fokus på LEAN evakuering. Våre løsninger er skalerbare fra et mindre HMS-behov og ulykker til de store internasjonale naturkatastrofer eller storulykker. I Norden representerer vi innovative produsenter som PAX (akuttvesker), TIKI (åndedrettsvern), LAKELAND (vernedrakter) og SUNLUX (skadestedsbelysning).

HMS magasinet

For oppføring i HMS-guiden ta kontakt med Kine Holm
Telefon: +47 958 94 913
E-post: kine@a2media.no

1 oppføring koster kun kr. 5000,- for hele året/6 utgaver – inkl.HMSguiden på www.hmsmagasinet.no.

HANSKER

ejendals ■ TEGERA®

Ejendals er et svensk selskap som gjennom flere generasjoner har spesialisert seg i utvikling, produksjon og markedsføring av kvalitetsprodukter som beskytter hender og føtter.

Vi designer produktene i tett samarbeid med forskere og kundene våre, og resultatet er produkter som holder den aller høyeste standarden når det gjelder beskyttelse, holdbarhet og ergonomi. Det vi selger et komplett sikkerhetskonsept, og målet med dette er å redusere ulykker gjennom kvalitetsprodukter, opplæring og sikkerhetsinspeksjoner. Fra vårt hovedkontor i Leksand i Sverige holder vi øynene på visjonen – en tryggere dag med null skader på hender og føtter. Våre hovedmerkevarer er TEGERA® hansker og JALAS® sko.

Ejendals Norge

Kontakt: Kjell Ingvart Andersen, Sales Manager
E-post: kjell.andersen@ejendals.com
Tlf.: +47 90 53 90 73
www.ejendals.com

wenaas

Wenaas Workwear as
Voll
6386 Måndalen

EKSPERT PÅ Å BESKYTTE FOLK I ARBEID

Wenaas har helt siden 1950-tallet arbeidet for å skape en trygg og komfortabel arbeidsdag for norske industriarbeidere. Vår misjon er å beskytte folk i arbeid med all vår kompetanse. Fordi vi vet at våre produkter kan bety forskjellen mellom liv og død gjør vi ingen kompromisser i vår produktutvikling – brukerens sikkerhet er alltid vår høyeste prioritet.

Tel: +47 71 22 73 00
E-post: post@wenaas.no
Web: www.wenaas.no

procurator

Procurator tilbyr kunder i Norden arbeidsklær, personlig verneutstyr, rengjøringsmidler, hygieneartikler, engangsartikler og emballaseløsninger. Vår kunnskap og innovative løsninger forenkler hverdagen for kunder innen privat og offentlig sektor.

Vi er en del av Optigroup og har hovedkontor i Sverige og datterselskaper i Norge, Danmark, Finland og Estland.

Procurator Norge AS

E-post: info.no@procurator.com
Telefon: 64 00 24 00
www.procurator.com
Besøksadresse:
Gneisveien 30
2020 Skedsmokorset



Velkommen til Granberg - hvor kompetanse møter innovasjon. Med flere tiår med urokkelige krav til oss selv, er Granberg blitt en banebrytende kraft innen håndbeskyttelse. Siden 1961 har vi vært i forkant og utnyttet vår omfattende erfaring til å levere de beste hanskeløsninger til mekanisk industri, offshore, bygg- og anlegg, fiskeri- og foredlingsvirksomhet og helseinstitusjoner. En nådeløs jakt på innovasjon markerer vår reise som en standhaftig produsent med dyp forståelse av kundenes behov. Hos Granberg kombinerer vi tradisjon med «state-of-the-art» teknologi, og sørger for at hvert produkt oppfyller industristandarder for pålitelighet og ytelse. Vi redefinerer håndbeskyttelse, og setter nye standarder for foretreffelighet. Oppdag Granberg-forskjellen – der erfaring, kvalitet og innovasjon møtes for å forme fremtiden.

Granberg AS

Tlf: 53 77 53 00
E-post: post@granberg.no
www.granberg.no

HJERTESTARTER OG KURS

Røde Kors Førstehjelp

Røde Kors Førstehjelp er leverandør av kurs og utstyr innen førstehjelp, sikkerhet og beredskap til bedrifter og offentlig sektor i hele Norge.

Telefon: 56 12 37 00
post@rodekorsforstehjelp.no
www.rodekorsforstehjelp.no

HEVE-SENKE-BORD

Vondt i ryggen?



KONTORKONSULT
Tlf. 69 33 90 40
www.kontorkonsult.no

HØRESELVERN

Bakke|Nett

Bakke-Nett AS er en leverandør av innendørs radiosignaler på FM, med Norske og utenlandske radiokanaler.

Bakke-Nett AS

E-post: post@bakke-nett.no
Tlf: 413 04 884

procurator

Procurator tilbyr kunder i Norden arbeidsklær, personlig verneutstyr, rengjøringsmidler, hygieneartikler, engangsartikler og emballaseløsninger. Vår kunnskap og innovative løsninger forenkler hverdagen for kunder innen privat og offentlig sektor. Vi er en del av Optigroup og har hovedkontor i Sverige og datterselskaper i Norge, Danmark, Finland og Estland.

Procurator Norge AS

E-post: info.no@procurator.com
Telefon: 64 00 24 00
www.procurator.com
Besøksadresse:
Gneisveien 30
2020 Skedsmokorset

HÅNDHYGIENE

SC Johnson PROFESSIONAL

A family company™

SC Johnson™ har en lang historie og har betjent det profesjonelle markedet siden 1930-tallet. I 2015 utvidet virksomheten sin posisjon på det profesjonelle markedet med overtagelsen av Deb Group, som er blitt integrert i SC Johnson Professional®.

Hos SC Johnson Professional® tilbyr vi ekspertløsninger innenfor hudpleie, rengjøring og hygiene til medarbeidere i industrien, institusjoner og helsesektoren. Vårt produktsortiment inneholder serien av arbeidsrelaterte hudpleieprodukter som er egnet til profesjonell bruk, og gir deg innovative profesjonelle hudpleie-, rengjørings- og hygieneløsninger. Ta vare på hendene dine.

SC Johnson Professional AS

Nesbruveien 75
N-1394 Nesbru
Norway
Tlf.: +47 66 80 34 40
E-post: norge.pro@scj.com
Web: www.scj.com

INTERNKONTROLL



post@eik.no
55 53 02 30
Damsgårdsveien 35, 5058 Bergen
www.eik.no

Eik er et moderne og innholdsrikt system for internkontroll og beredskap. Enkel oppstart og gratis prøveperiode.

IT-SYSTEM



Infobric er et IT- og elektronikkelskap som utvikler produkter og tjenester som øker effektiviteten og sikkerheten på byggeplasser. Infobrics system har en sentral rolle i 10 000-tallet av byggeplasser, og mange av Europas største byggefirmaer er blant selskapets kunder. Centralt i Infobrics tilbud er den nettbaserte tjenesten Infobric Ease, som kommuniserer i sanntid med 10 000-tallet tilkoblede elektroniske enheter på byggeplassen, for eksempel porter og registreringsbokser.

Infobric AS
Universitetsgata 10 | 0164 Oslo | Norway
Phone: +47 4000 1451
www.infobric.no

MASSØR

Panasonic Real Pro Hotstone
«ingen over,
ingen ved siden»



Friskonomen
mer energi i hverdagen

Knut: tlf. 995 94 500. Trond tlf. 411 23 596
www.friskonomen.no

OPPLÆRING



Avdelinger over hele landet

Hovedkontor:
Torggt. 12, 0181 Oslo (post og besøksadresse)
Tlf: 23061250

e-post: aofnorge@aof.no
Web: http://www.aof.no
Web: https://blogg.aof.no



HMS Norge
Forum for Verneombud /
Forum for HMS-ansvarlige /
HMS-Tinget / e-læring

Besøk våre nettsider!
www.hmsnorge.no



Kiwa Norge
Kabelgaten 2, 0580 Oslo
Pb. 141 Økern, NO-0509 Oslo
E-post: firmapost@kiwa.com
T: +47 22 86 50 00
www.kiwa.no

Kiwa tilbyr kurs til deg som ønsker en innføring, faglig påfyll, komplett etterutdanning eller personlig sertifisering for å dokumentere din kompetanse innen HMS og arbeidsmiljø. HMS Verneingeniørskolen er Norges mest populære etterutdanning innen HMS.



Kompetansebedriften
Pottemakerveien 6B
0954 OSLO
+47 22 66 01 33
post@kompetansebedriften.no

Godt arbeidsmiljøarbeid handler om å redusere risiko for farer og ulykker samt aktivt rette søkelyset mot de positive og helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet. Vi har HMS kurs tilpasset ulike roller og nivåer i arbeidslivet og kan skreddersy internkurs tilpasset bedriftens behov.

Les mer på: hms.kb1.no



Alfaskolen
Alfaskolen er en offisielt sertifisert og godkjent tilbyder av norsk kurs fra nybegynner- til avansert nivå. Siden 2006 har skolen organisert språkkurs for privatpersoner og bedrifter. Med sitt høykvalitets læringsmiljø som tiltrekker seg studenter fra hele verden, har Alfaskolen vokst til å bli en betydelig aktør på det lokale markedet.

Alfaskolen AS
Kongens gate 15,
0153 OSLO

Tlf. 22 41 01 20
e-mail: info@alfaskolen.no
www.alfaskolen.no

PROGRAMVARE



RÅDGIVING



VERNESKO



ELTEN er et tysk familieselskap etablert i 1910 og er en av Europa's ledende produsenter av vernesko med over 2.8 millioner par solgt hvert år. Tranemo Workwear AS er offisiell importør av ELTEN til det norske markedet.

Tranemo Workwear AS
Lindebergvegen 7
2016 Frogner
Tlf: 479 02 222
E.post: post@tranemo.no
Web: www.tranemo.no

ejendals ■ jalas®

Ejendals er et svensk selskap som gjennom flere generasjoner har spesialisert seg i utvikling, produksjon og markedsføring av kvalitetsprodukter som beskytter hender og føtter. Vi designer produktene i tett samarbeid med forskere og kundene våre, og resultatet er produkter som holder den aller høyeste standarden når det gjelder beskyttelse, holdbarhet og ergonomi. Det vi selger et komplett sikkerhetskonsept, og målet med dette er å redusere ulykker gjennom kvalitetsprodukter, opplæring og sikkerhetsinspeksjoner. Fra vårt hovedkontor i Leksand i Sverige holder vi øynene på visjonen – en tryggere dag med null skader på hender og føtter. Våre hovedmerkevarer er TEGERA® hansker og JALAS® sko.

Ejendals Norge
Kontakt: Kjell Ingvar Andersen, Sales Manager
E-post: kjell.andersen@ejendals.com
Tlf.: +47 90 53 90 73
www.ejendals.com

procurator

Procurator tilbyr kunder i Norden arbeidsklær, personlig verneutstyr, rengjøringsmidler, hygieneartikler, engangsartikler og emballaseløsninger. Vår kunnskap og innovative løsninger forenkler hverdagen for kunder innen privat og offentlig sektor. Vi er en del av Optigroup og har hovedkontor i Sverige og datterselskaper i Norge, Danmark, Finland og Estland.

Procurator Norge AS
E-post: info.no@procurator.com
Telefon: 64 00 24 00
www.procurator.com
Besøksadresse:
Gneisveien 30
2020 Skedsmokorset



Wenaas Workwear as
Voll
6386 Måndalen

EKSPERT PÅ Å BESKYTTE FOLK I ARBEID
Wenaas har helt siden 1950-tallet arbeidet for å skape en trygg og komfortabel arbeidsdag for norske industriarbeidere. Vår misjon er å beskytte folk i arbeid med all vår kompetanse. Fordi vi vet at våre produkter kan bety forskjellen mellom liv og død gjør vi ingen kompromisser i vår produktutvikling – brukerens sikkerhet er alltid vår høyeste prioritet.

Tel: +47 71 22 73 00
E-post: post@wenaas.no
Web: www.wenaas.no

VERNESKO – TILPASSET OG GODKJENT



Ortopediskomakeren AS
Epost: post@ortopediskomakeren.no
Tlf: 69 30 00 10
Besøksadresse: Oslogata 4, 1610 Fredrikstad
Hjemmeside: http://www.ortopediskomakeren.no
Kataloger: http://www.orto-footwear.no

ORTOPEDISK TILPASSET OG GODKJENT* VERNEFOTTØY
Muskel- og skjelettlidelser står for en stor del av sykefraværet i Norge. Har dine ansatte behov for tilpasset vernefottøy med oppbygg eller fotsenger?

Ortopediskomakeren leverer alt innen ortopedisk tilpasset og godkjent vernefottøy i Østfold. Vi er sentralt plassert utenfor Fredrikstad sentrum.

*ISO 20345:2011



E-post: post@less.no
Tlf: 61 16 00 55
Besøksadresse: Fabrikkevegen 80, 2849 Kapp
Postadresse: Postboks 113, 2858 Kapp
Hjemmeside: www.less.no

LESS AS er norsk produsent og global leverandør av beredskapsløsninger med særlig fokus på LEAN evakuering. Våre løsninger er skalerbare fra et mindre HMS-behov og ulykker til de store internasjonale naturkatastrofer eller storulykker. I Norden representerer vi innovative produsenter som PAX (akuttvesker), TIKI (åndedrettsvern), LAKELAND (vernedrakter) og SUNLUX (skadestedsbelysning).

procurator

Procurator tilbyr kunder i Norden arbeidsklær, personlig verneutstyr, rengjøringsmidler, hygieneartikler, engangsartikler og emballaseløsninger. Vår kunnskap og innovative løsninger forenkler hverdagen for kunder innen privat og offentlig sektor. Vi er en del av Optigroup og har hovedkontor i Sverige og datterselskaper i Norge, Danmark, Finland og Estland.

Procurator Norge AS
E-post: info.no@procurator.com
Telefon: 64 00 24 00
www.procurator.com
Besøksadresse:
Gneisveien 30
2020 Skedsmokorset



Wenaas Workwear as
Voll
6386 Måndalen

EKSPERT PÅ Å BESKYTTE FOLK I ARBEID
Wenaas har helt siden 1950-tallet arbeidet for å skape en trygg og komfortabel arbeidsdag for norske industriarbeidere. Vår misjon er å beskytte folk i arbeid med all vår kompetanse. Fordi vi vet at våre produkter kan bety forskjellen mellom liv og død gjør vi ingen kompromisser i vår produktutvikling – brukerens sikkerhet er alltid vår høyeste prioritet.

Tel: +47 71 22 73 00
E-post: post@wenaas.no
Web: www.wenaas.no

HMS magasinet

Ta kontakt med Kine Holm, for oppføring i HMSguiden i bladet og på www.hmsmagasinet.no.
Telefon: +47 958 94 913
E-post: kine@a2media.no

Andre aktuelle bransjer i HMS-guiden:

BEMANNING

BRANNSIKKERHET

FOREBYGGENDE HELSE

LOVER OG REGLER

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

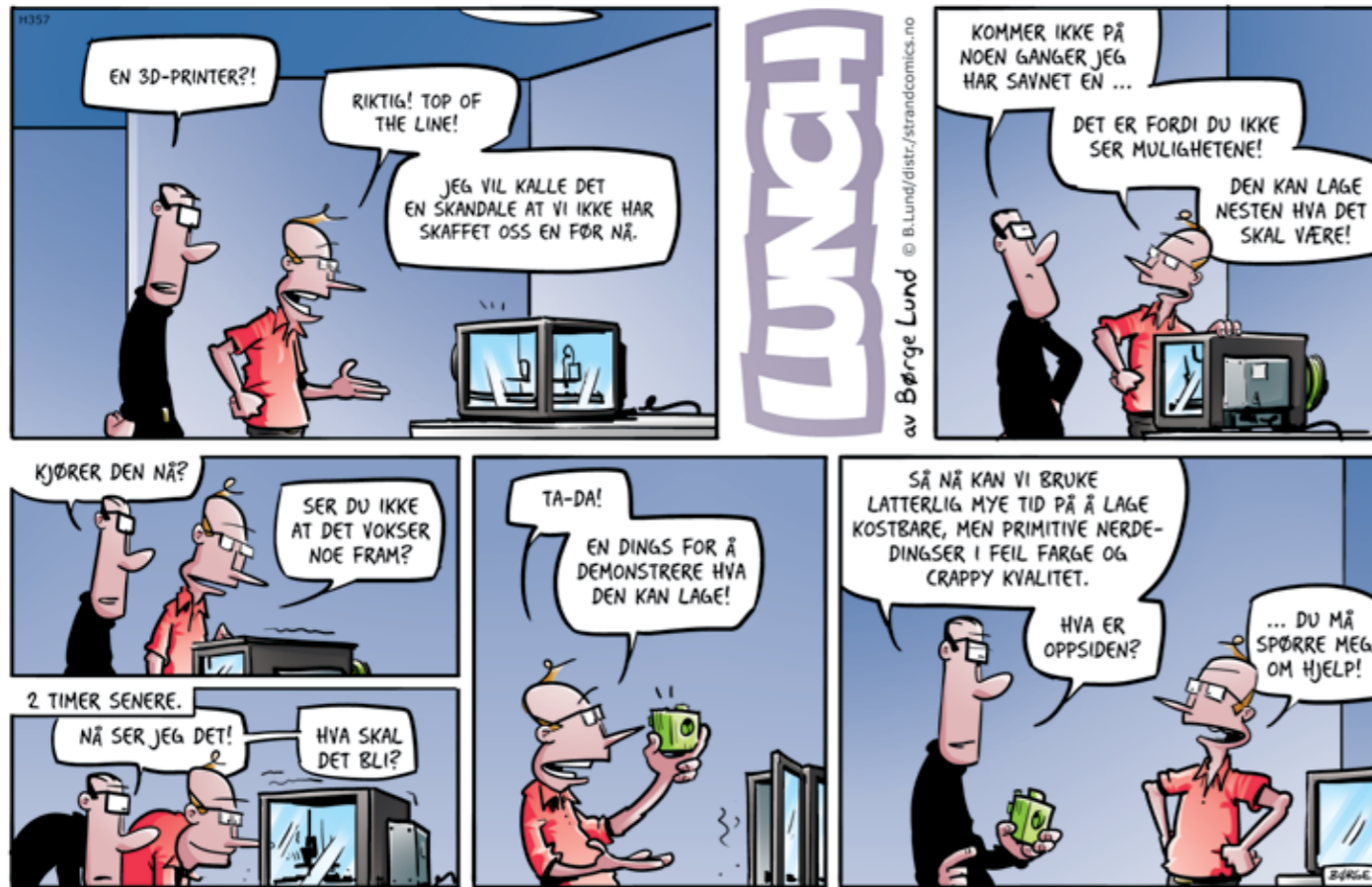
RENHOLD

RISIKOVURDERING

SKADESANERING

TILPASNING AV DATAARBEIDSPASSER

1 oppføring koster kun kr. 5000,- for hele året/6 utgaver – inkl.HMSguiden på www.hmsmagasinet.no.



BÆREKRAFTIG UTVIKLING AV AVANSERT FLAMMEHEMMENDE VERNEBEKLEDNING

For annonser i **HMS** magasinet

Ring Anita Madshus
tlf. +47 901 10 688
eller bestill på mail:
anita@a2media.no

Annonsefrist for
HMS-magasinet
nr. 5 – 2024 er
**3. oktober med
utgivelse
23. oktober**

Tranemo Workwear fyller 90 år i 2024 og har helt siden starten hatt et klart fokus på bærekraft og utvikling av verneklær med lang livslengde.

Miljøinnsatsen er en viktig del av vårt daglige arbeid, og vi setter høye krav til holdbarhet og kvalitet. Samtidig må vi løse vår hovedoppgave med å bidra til tryggere arbeidsplasser med innovativ vernebekledning.

Vårt mål er å utvikle avansert flammehemmende vernebekledning på en bærekraftig måte og samtidig arbeide aktivt med miljøtiltak for å nå våre mål.

Etablert 1934

www.tranemo.no





kiwa

▶ **Creating
trust,
driving
progress**

Lovpålagt kurs for verneombud og AMU

Vi gjør det enkelt å oppfylle de nye lovpålagte kravene til opplæring av verneombud og medlemmer i AMU!

Nye krav til opplæring

Arbeidsmiljøloven stiller krav til arbeidsmiljøopplæring for arbeidsgivere, verneombud og medlemmer i AMU. 1. januar 2024 kom det nye krav om at bedrifter med 30 arbeidstakere skal ha et arbeidsmiljøutvalg (AMU). Det er også krav om at bedrifter med 5 eller flere ansatte skal ha verneombud.

For å gjøre det enkelt og overkommelig i en travel arbeidsdag tilbyr vi et e-læringskurs med påfølgende onlinesamlinger over to halve dager.

Kiwa tilbyr også et forkortet kurs for bedrifter hvor arbeidsgiver og-taker er enige om, at det basert på risikoforholdene i bedriften, er forsvarlig med kortere opplæring enn 40 timer.

For mer informasjon og påmelding se QR-koden til høyre eller finn kurset ditt på: www.kiwa.no/grunnkurs_arbeidsmiljo

**3 gode grunner til å
melde deg på kurs!**

- 1** Fleksibelt
- 2** Tids- og kostnadseffektivt
- 3** Dyktige instruktører med lang erfaring

