



ARBEJDSMILJØPOLITIK I

KØDINDUSTRIEN



INDHOLDSFORTEGNELSE

SENIORER.....	3
UDDANNELSE.....	4
RYGNING.....	5
FRAVÆR.....	6
ULYKKER.....	7
INTEGRATION.....	8
GRAVIDITET.....	9
MOBNING.....	10
ALKOHOL.....	11
EGA / TUNGE LØFT.....	12
OM OS.....	13
LINKS.....	14
LOVGIVNING.....	15



Udgiver:

BAR Jord til Bord
Køindustriens Arbejds miljøudvalg

Hjemmeside: www.arbejdsmiljoepolitik.dk

SENIORER

Seniormedarbejdere har tjent virksomheden gennem mange år og har derfor en god viden om produktionen. Imidlertid kan udviklingen med øget arbejdstempo mv. gøre det vanskeligt for denne gruppe at klare de stigende krav, jobbet stiller. Nogle ønsker derfor at fratræde før pensionsalderen. Dette kan medføre tab af betydelige ressourcer for virksomheden.

Ønsker virksomheden at fastholde ældre medarbejdere, er der principielt to muligheder:

- Aflastning ved fritagelse for belastende arbejdsfunktioner eller nedsat arbejdstid.
- Udvikling af nye arbejdsfunktioner, der er mindre fysisk krævende, men samtidig udnytter netop seniorernes kvalifikationer.

Nogle medarbejdere synes, at de har "slidt" nok og vil derfor gerne bare aflastes. Andre finder det derimod berigende, at man i stedet for at se deres begrænsninger fokuserer på deres særlige kvalifikationer. Ældre medarbejdere har erfaringen, og de har "historien"; de ved ofte, hvorfor man gør tingene, som man gør. Lang anciennitet giver tit en høj grad af virksomhedsidentifikation, som er motiverende for job med krav til ansvar og loyalitet. Instruktion og oplæring af nye medarbejdere og arbejde med kvalitetskontrol er eksempler på arbejdsfunktioner, hvor man med fordel kan udnytte seniorernes erfaring og stille store krav til deres ansvar og loyalitet over for virksomheden.

Nye arbejdsfunktioner kræver ny oplæring og/eller uddannelse. Derfor er det vigtigt, at man forbereder forandringerne i god tid.

*Yderligere information hos
Arbejdsmarkedsstyrelsen
www.seniorpraksis.dk*



Spørgsmål til debat

Hvorfor går vi i gang?

- Har vi ansatte, der pensioneres før tid?
- Hvorfor går de på tidlig pension?
- Mangler vi arbejdskraft?
- Har vi ansatte med stor erfaring eller andre specielle ressourcer?

Hvad vil vi have ud af det?

- For ansatte?
- For virksomheden?

Hvad kan vi gøre?

- Nedsat arbejdstid
- Andre arbejdsfunktioner

Hvad mangler vi for at komme i gang?

- Aftaler om løn og ansættelsesforhold
- Behov for oplæring/uddannelse

Hvem gør hvad?

- Ledelsen
- Tillidsmand
- Sikkerhedsrepræsentanter

Hvor kan vi få hjælp?

- Organisationerne
- Myndighederne

UDDANNELSE

Uddannelse og oplæring er vigtige forudsætninger for at sikre, at arbejdskraften hele tiden har de nødvendige kvalifikationer til at opfylde de hurtigt skiftende krav på virksomhederne.

For den enkelte kan uddannelse føre til mere alsidigt og varieret arbejde, og for virksomheden medfører det større fleksibilitet.

Uddannelse kan være eksterne kurser, intern undervisning eller praktisk læring.

Læring på jobbet sker ikke automatisk. Det kræver, at virksomheden og de ansatte er opmærksomme på mulighederne, og at man får skabt de nødvendige rammer og betingelser for læring.

En uddannelsespolitik skal beskrive, hvad det er man vil opnå, og hvordan man vil nå målet.

En uddannelsespolitik kan være med til at sikre, at de ansatte får den nødvendige oplæring og uddannelse.

Uddannelse og undervisning giver størst udbytte, hvis man har klare mål med de valgte undervisningsemner og en bevidst opfølgning i forbindelse med arbejdet.

Det bedste resultat fås, når den ansatte får konstruktive tilbagemeldinger, uddelegeret ansvar og helhed i arbejdet. Ledelsen kan her med fordel bruge medarbejderudviklingssamtalerne.

Sidemandsoplæring kan suppleres med mentorordninger, netværk, teambaseret arbejde, jobbytte eller møder.

Uddannelsespolitikken er et vigtigt ledelsesværktøj. Tillidsmanden, samarbejds- og sikkerhedsudvalget er nøgleaktører i arbejdet med at diskutere, formulere og igangsætte politikken.

Yderligere information og hjælp kan hentes hos organisationerne og BST.

Undervisningsministeriets hjemmeside (uddannelsesguiden), www.ug.dk er en guide til uddannelser på alle niveauer og til alle retninger.



Spørgsmål til debat

Hvorfor går vi i gang?

- Har medarbejderne de nødvendige kvalifikationer?
- Hvilke krav vil der være i fremtiden?

Hvad vil vi have ud af det?

- For ansatte?
- For virksomheden?

Hvad skal vi gøre?

- Eksterne kurser/intern undervisning
- Møder/medarbejderudviklingssamtaler
- Sidemandsoplæring og erfaringsudveksling

Hvad mangler vi for at komme i gang?

- Har vi overblik over, hvad vi kan og hvad vi mangler?
- Hvilke interne ressourcer som viden, motivation og engagement har vi?
- Hvordan fjerner vi eventuelle barrierer?

Hvem gør hvad?

- Ledelsen
- Tillidsmand
- Sikkerhedsorganisationen

Hvor kan vi få hjælp?

- Organisationerne

RYGNING

Det er veldokumenteret, at såvel rygning som passiv rygning er sundhedsskadeligt. De senere år har undersøgelser vist, at der er et fald i antallet af rygere, og at mange rygere gerne vil have hjælp til at stoppe rygningen.

Der må ikke ryges indendørs på arbejdspladsen. Virksomheden kan dog tillade rygning i rygekabine, rygerum eller rum, hvor der kun arbejder én person ad gangen.

Alle virksomheder skal have en rygepolitik, der skal være skriftlig og tilgængelig for de ansatte.

Den skriftlige rygepolitik skal bl.a. fortælle:

- om der må ryges på arbejdspladsen,
- hvor det i givet fald skal finde sted,
- og hvad konsekvenserne er af ikke at overholde reglerne

Virksomheden kan støtte rygestopkurser eller -kampagner direkte økonomisk eller ved at sikre, at der er en eller flere nøglepersoner i virksomheden, som kan henvise rygerne til, hvor de kan få hjælp til rygestop.

Det er arbejdsgiverens ansvar, at virksomheden har en rygepolitik, og at den bliver overholdt.

Arbejdstilsynet vil fra den 1. januar 2008 tilse, at virksomhederne overholder rygereglerne og om der er udarbejdet en skriftlig rygepolitik. På www.at.dk findes "Røgfrit miljø", et eksempel på hvordan en rygepolitik kan udformes.

Hjælp og vejledning til rygestop kan skaffes mange steder.

Sundhedsstyrelsen, www.sundhedsstyrelsen.dk/ og interesseorganisationer som Kræftens Bekæmpelse, www.cancer.dk, Hjerteforeningen, www.hjerteforeningen.dk, og Danmarks Lungeforening, www.lunge.dk, har løbende tilbud om hjælp - bl.a. via den fælles hjemmeside www.stoplinien.dk.

Læs mere på Arbejdstilsynets hjemmeside om Lov nr. 512 af 6. juni 2007 om røgfri miljøer samt Arbejdstilsynets gennemgang af reglerne.



Spørgsmål til debat

Hvorfor går vi i gang?

- Er der mange rygere?
- Hvad er konsekvenserne ved rygning?

Hvad kan vi gøre?

- Regler om rygning?
- Hjælp til afvænnning?

Regler for rygning

- Totalforbud eller begrænsning?
- Hvor må der ryges?

Hvad mangler vi for at komme i gang?

- Har vi lokaler, der er egnede til rygerum?
- Vil der være barrierer imod en rygepolitik?
- Har vi nøglepersoner til vejledning af rygere, der ønsker at stoppe?

Hvem gør hvad?

- Ledelsen
- Tillidsmand
- Sikkerhedsrepræsentanter

Hvor kan vi få hjælp?

- Myndighederne
- Interesseorganisationer
- Internet

FRAVÆR

Fravær er et stort problem for arbejdspladsen, for samfundet og for den enkelte.

Gennem en aktiv fraværspolitik kan fraværet sænkes betydeligt. Ved personlige samtaler mellem ledere og medarbejdere indkredses årsager og løsninger på problemet findes.

En del fravær skyldes sygdom og kan derfor ikke fjernes. I forbindelse med længerevarende sygdomsforløb skal man overveje muligheden for skånejob eller nedsat arbejdstid m.m.

I den lovpligtige arbejdspladsvurdering skal det vurderes, om der er arbejdsmiljøbelastninger, der kan give sygefravær.

Nogle er fraværende uden at være syge, og nogle er syge uden at være fraværende. En række faktorer påvirker den enkeltes valg mellem at gå på arbejde og blive hjemme.

Ved diskussion af fraværsårsagerne bør man være opmærksom på:

- fysiske og psykiske arbejdsmiljøforhold
- tilknytning til virksomheden og kollegerne
- motivation og engagement
- livsstil og holdninger
- private relationer og netværk

Der har været tradition for, at spørgsmål vedrørende livsstil og private relationer ikke vedkommer virksomheden. Det er vigtigt at inddrage disse spørgsmål i politikudviklingen, og man skal være opmærksom på, at det er følsomme emner.

En velfungerende fraværspolitik skabes gennem grundig og åben dialog og en god information til alle. Det er vigtigt, at alle på virksomheden har viden om hvorfor og hvordan.

Mere viden om emnet finder man hos Videncenter for arbejdsmiljø www.arbejdsmiljøviden.dk og hos

Arbejdstilsynet www.at.dk (pjece om 'Sygefravær og arbejdsmiljø').

Der kan hentes hjælp og inspiration hos organisationerne og hos autoriserede arbejdsmiljørådgivere.

Spørgsmål til debat

Hvorfor går vi i gang?

- Hvor stort er vores fravær?
- Hvilke årsager er der til fraværet?
- Hvad betyder et stort fravær for medarbejderen, kollegerne og virksomheden?

Hvad vil vi have ud af det?

- For ansatte?
- For virksomheden?

Hvem omfatter politikken?

Hvad kan vi gøre?

- Hvordan finder vi fraværsårsager?
- Har vi mulighed for at påvirke årsagerne?

Hvad mangler vi for at komme i gang?

- Tør vi tale om det?
- Har vi viljen og ressourcerne til handling?
- Har vi viljen til fleksibilitet ved behov for særaftaler?

Hvem gør hvad?

- Ledelsen
- Tillidsmand
- Sikkerhedsrepræsentanter

Hvor kan vi få hjælp

- Organisationerne



ULYKKER

Ulykker kan undgås – og ofte med simple midler.

Erfaringen viser, at det er muligt at nedbringe antallet af ulykker ved en systematisk indsats i virksomheden. Det er ofte let at opnå gode resultater, og arbejdet med at formulere en ulykkespolitik er en god begyndelse.

En ulykkespolitik er ledelsens signal til de ansatte om, at forebyggelsen prioriteres. Ulykkespolitikken sætter rammerne for de konkrete mål og handlinger.

Gode resultater kan opnås ved at sætte flere forskellige handlinger i gang samtidigt. Det kan f.eks. være:

- Udredningsarbejde efter ulykker og ”nær-ved-ulykker”
- Vurdering af risici ved eksisterende eller kommende arbejdspladser
- Instruktion af medarbejdere
- Synliggørelse af risici og foranstaltninger til at forebygge ulykker
- Påvirkning til mere sikker adfærd hos alle

Medarbejdere har ofte stor viden om ulykkesfarer i virksomheden. Det er derfor vigtigt at udvælge og udføre forebyggende aktiviteter i samarbejde med de ansatte.

Ulykkesforebyggelse skal være et fast punkt på dagsordenen ved møder i samarbejds- og sikkerhedsudvalg og indgå i introduktion og efteruddannelse af medarbejdere.

Der kan hentes hjælp og inspiration hos organisationerne, Arbejdstilsynet og BST.



Spørgsmål til debat

Hvorfor går vi i gang?

- Hvad betyder ulykker for skadelidte, kolleger og virksomhed?
- Hvad er visionerne for fremtiden?

Hvad kan vi gøre?

- Hvordan registreres ”nær-ved-ulykker”?
- Hvordan finder vi og forbedrer farlige arbejdspladser?
- Hvordan undgår vi, at ulykker gentager sig?
- Hvordan begrænser vi skaden, hvis den sker?
- Hvordan bevarer vi skadede medarbejders tilknytning til virksomheden?
- Medarbejderuddannelse?

Hvad mangler vi for at komme i gang?

- Hvor sker ulykkerne?
- Har vi vilje til forandring?
- Kan vi motivere til sikker adfærd?

Hvem gør hvad?

- Ledelsen opstiller mål!
- Sikkerhedsorganisationen arbejder med forebyggelse!
- Medarbejderne benytter deres viden om sikkerhed!

Hvor kan vi få hjælp?

- Organisationerne
- Myndighederne

INTEGRATION

En god integration på arbejdspladsen er en forudsætning for integration i samfundet og vigtig for virksomhedens overlevelse. I en integrationsproces mødes mennesker fra forskellige kulturer og med forskellig baggrund og forudsætninger. Resultatet af integrationen er altid en ændring af den bestående kultur. Virksomheden har en stor interesse i at præge denne udvikling i en retning, der understøtter og beriger virksomhedens værdigrundlag.

Integration stiller både krav til ledelse, nyansatte og medarbejdere med lang tilknytning til virksomheden. Alle skal være indstillet på forandring og på at yde en indsats, for at integrationen forløber til fælles bedste. En indledende kortlægning af virksomhedens ressourcer, motivation og holdninger til integration anbefales.

Integrationspolitikken kan understøttes på forskellig måde. Nedenstående liste er ikke udtømmende:

- Aktiv rekrutteringspolitik, der motiverer ansøgere med anden etnisk baggrund
- Oplæring med specielle hensyn til evt. sprogvanskeligheder og kultur
- Mentorordninger eller andre former for personlig tilknytning mellem nyansat og rutineret medarbejder
- Kurser i ”arbejdspladsdansk”
- Åben kommunikation om virksomhedens værdier og forventninger samt den ansattes rettigheder og pligter
- Styrkelse af personaleledelsen, så arbejdsstyrkens mangfoldighed af kvalifikationer nyttiggøres
- Åbenhed over for justeringer af regler og procedurer, f.eks. mulighed for at opspare ferie, hensyntagen til helligdage mv.

Der er mulighed for hjælp og økonomisk støtte til integrationen. Den lokale arbejdsformidling og kommunens koordinationsudvalg kan sammen med andre rådgivere være til nytte.

Hjemmesiderne www.foreningen-nydansker.dk og www.inm.dk kan være gode steder at begynde.



Spørgsmål til debat

Hvorfor går vi i gang?

- Ønsker vi arbejdskraft med anden etnisk baggrund?
- Ønsker vi forskellige kulturer på virksomheden?

Hvem omfatter politikken?

Hvad kan vi gøre?

- Skabe anerkendelse og accept af andres kultur
- Forbedre vore evner til at integrere ansatte med anden etnisk baggrund
- Ændre vore introduktionsrutiner og efteruddannelsesforløb
- Justere ferieregler mv. (inden for lovens rammer)
- Benytte os af offentlig støtte til integration
- Sprogundervisning

Hvad mangler vi for at komme i gang?

- Aftaler om ansættelse, oplæring og efteruddannelse
- Konstruktive holdninger blandt ledere og ansatte

Hvem gør hvad?

- Ledelsen
- Samarbejds- og sikkerhedsudvalg

Hvor kan vi få hjælp?

- Arbejdsformidlingen
- Organisationerne

GRAVIDITET

Graviditet er ikke nogen sygdom. Men der stilles særlige krav til arbejdsmiljøet under graviditet og amning. En graviditetspolitik kan medvirke til at fastholde gravide medarbejdere og give virksomheden et godt omdømme. Man skal være opmærksom på, at graviditet ikke automatisk bør udløse en fraværsmelding.

Overblik over arbejdsmiljøet er en forudsætning for en god graviditetspolitik. Overblikket skabes ved en systematisk gennemgang af samtlige arbejdspladser med fokus på gravide, f.eks. i forbindelse med APV-kortlægningen. I vurderingen beskrives, hvilke arbejdspladser der umiddelbart er egnede for gravide og hvilke der skal forbedres, så de bliver egnede.

Det skal klart fremgå, hvilke arbejdsopgaver gravide kan bestride. Den gravides arbejdsplads kan ændres, den gravide kan omplaceres, eller arbejdet kan tilrettelægges anderledes, så generende belastninger undgås.

Hvis virksomheden ikke kan beskæftige den gravide på grund af arbejdsmiljøet, selvom hun ellers ikke er uarbejdsdygtig, så har hun ret til fuld løn under fraværet.

En graviditetspolitik kan med fordel indeholde aftale om en medarbejdersamtale tidligt i graviditeten for at få afstemt forventninger og ønsker under graviditeten.

Graviditetspolitikken berører interesser inden for såvel sikkerhed og sundhed som ledelse og samarbejde. Sikkerhedsorganisationen, de ansatte og/eller tillidsmand er nøgleaktører i arbejdet med at diskutere, formulere og igangsætte politikken.

Yderligere oplysninger kan hentes hos organisationerne, Arbejdstilsynet og BST.

www.at.dk og www.bar-web.dk kan anbefales.

De arbejdsmedicinske klinikker kan med fordel inddrages og bl.a. rådgive i personsager.

Spørgsmål til debat

Hvorfor går vi i gang?

- Har vi brug for at forholde os til gravide på arbejdspladsen?
- Sker der fraværsmelding under graviditet på grund af forhold på arbejdspladsen?
- Har vi råd til at lade være?

Hvad vil vi have ud af det?

- For de gravide og deres kolleger?
- For virksomheden?

Hvad kan vi gøre?

- Skabe overblik over særlige regler og hensyn over for gravide
- Ændre nuværende arbejdspladser, så de passer til gravide

Hvad mangler vi for at komme i gang?

- Ved vi nok om særlige hensyn til gravide?
- Har vi ressourcer til at tilpasse arbejdspladser til gravide?

Hvem gør hvad?

- Ledelsen
- Sikkerhedsorganisation
- Tillidsmand

Hvor kan vi få hjælp?

- Organisationerne
- Arbejdsmedicinsk klinik



MOBNING

En speciel omgangstone og drillerier forekommer på de fleste arbejdspladser. Men når drillerier begynder at optræde hyppigt og overskrider personlige grænser, får de karakter af mobning.

Mobning er en metode til at opnå nogle personlige fordele i forhold til en eller flere personer - f.eks. kontrol, magt - eller til at skade andre. Mobning kan forekomme både blandt kolleger og mellem ledelse og medarbejdere.

Mobning har mange ansigter: f.eks. bagtalelse, udsældning mens andre hører på, fysisk forulempelse, gemme nødvendigt værktøj, tilbageholde information samt placere skylden for fejl hos en bestemt person.

Mobning medfører, at menneskers selvværd og selvtillid nedbrydes. Det kan medføre, at medarbejdere ikke længere kan bestride jobbet, og i værste fald kan der opstå tanker om selvmord. Ved længere tids mobning får man problemer med at huske og koncentrere sig, følelse af utryghed, modløshed og søvnforstyrrelser.

Mobning kan understøttes af uheldig organisering af arbejdet. Er arbejdet tilrettelagt, så der opstår pressede arbejdssituationer med stor arbejdsmængde, høje krav og for lidt tid, bliver mange mennesker stressede og reagerer ved at finde syndebugke i arbejdsgruppen.

En politik om mobning er en aftale, der skal sikre minimumsregler for, hvordan man taler til og behandler hinanden på arbejdspladsen. Man kan sige, at det er en måde at sikre en vis kvalitet i samværet på.

Mere viden om emnet finder du hos Arbejdstilsynet på www.at.dk og Videncenter for Arbejdsmiljø www.arbejdsmiljøviden.dk.

At-vejledning D.4.2 "Mobning og seksuel chikane".



Spørgsmål til debat

Hvorfor går vi i gang?

- Har nogen oplevet at blive mobbet?
- Har nogen oplevet, at andre er blevet mobbet?

Hvad vil vi have ud af det?

- For ansatte?
- For virksomheden?

Hvem omfatter det?

Hvad kan vi gøre?

- Undersøge omfanget af og årsagerne til mobning
- Starte dialog om mobningen
- Indføre regler om mobning
- Udpege nøglepersoner

Hvad mangler vi for at komme i gang?

- Aftaler om "god tone" på virksomheden
- Mulighed for at tale åbent om mobningssituationer
- Mulighed for at tage fat i den der mobber og den det går ud over

Hvem gør hvad?

- Ledelsen
- Tillidsmand
- Sikkerhedsrepræsentanter
- Medarbejderne

Hvor kan vi få hjælp?

- Organisationerne
- Myndighederne
- BST

ALKOHOL

Alkoholmisbrug skaber problemer for misbruger og den nærmeste familie. Men det er ofte på arbejdspladsen, man først ved, at der er et problem. Det er også her, man har den største mulighed for at hjælpe alkoholikeren ud af sit misbrug. Frygten for at miste arbejdet kan være en motiverende faktor.

En god alkoholpolitik er mere end blot et forbud. Hvis en alkoholpolitik skal have den ønskede effekt, skal den bestå af både regler og tilbud om hjælp.

Regler for alkoholforbrug

- Hvad må man?
- Hvornår og hvem gælder reglerne for?
- Hvilke konsekvenser har overtrædelser?
- Hjælp er fastlagte rutiner
- Hvordan tackler virksomheden medarbejdere med alkoholproblemer?
- Stillingtagen til et behandlingsforløb
- Hvem kan og skal gribe ind?

Virksomheden kan med fordel udvælge nøglepersoner, der uddannes til at sikre, at alkoholpolitikken kan føres ud i livet. Ledere er selvsikre nøglepersoner. Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter er også oplagte kandidater, men også andre, der nyder tillid, kan blive gode nøglepersoner. Nøglepersoner skal være gode til at signalere, at alkohol er et problem, man har lov til at tale om.

Det er nøglepersonens ansvar at vise omsorg for de ansatte ved at holde øje med, om nogen mistrives eller ændrer adfærd på en måde, der kan skyldes problemer med alkohol.

Nøglepersonen er den, som tager den første samtale med alkoholmisbruger.

Landets kommuner/regioner har alkoholambulatorier, alkoholrådgivning og alkoholenheder. Samtlige

kommuner/regioners hjemmesider findes let via www.borger.dk.

Yderligere information findes hos Sundhedsstyrelsen, www.sst.dk og hos www.hope.dk.

Spørgsmål til debat

Hvorfor går vi i gang?

- Har vi et misbrugsproblem?
- Hvad betyder det for misbruger og de pårørende?
- Hvad betyder det for kollegerne og virksomheden?
- Har virksomheden mulighed for at påvirke misbruger?

Hvad kan vi gøre?

- Regler om alkohol i arbejdstiden
- Tage stilling til kantine, fødselsdage og jubilæer, gæster o. lign.
- Hjælp til misbruger

Hvem skal være omfattet af alkoholpolitikken?

Hvad mangler vi for at komme i gang?

- Tør vi tale om det?
- Har vi viljen til handling?
- Har vi nøglepersoner?

Hvem gør hvad?

- Ledelsen
- Tillidsmand
- Sikkerhedsrepræsentanter

Hvor kan vi få hjælp?

- Organisationerne
- Myndighederne



EGA / TUNGE LØFT

Ensidigt, gentaget arbejde (EGA) og arbejde med tunge løft er kendte problemer i industrien. Indførelse af en politik til at forebygge EGA og/eller tunge løft kan sikre bedre arbejdsvilkår for medarbejdere. Lykkes indsatsen, kan den give virksomheden et godt omdømme.

En god politik forudsætter, at man har overblik over arbejdsmiljøet. Overblikket skabes ved en systematisk gennemgang af samtlige arbejdspladser særskilt i forhold til EGA og tunge løft f.eks. i forbindelse med APV-kortlægningen.

En forudsætning for at gennemføre politikken er, at virksomheden benytter sin viden om belastende EGA og tunge løft til at igangsætte forbedringer.

Modstand mod forandring er en betydende barriere for gennemførelser af ændringer, så en grundig dialog samt uddannelse kan være nødvendig.

Belastningerne ved EGA og/eller arbejde med tunge løft kan modvirkes eller reduceres ved hjælp af en eller flere af følgende foranstaltninger:

- Tekniske hjælpemidler
- Hel eller delvis automatisering af belastende arbejdsfunktioner
- Arbejdspladsens indretning
- Arbejdets organisering, jobbrokering m.m.
- Oplæring og instruktion
- Uddannelse

Yderligere oplysninger kan hentes hos organisationerne, Arbejdstilsynet og autoriserede arbejdsmiljørådgivere.

www.at.dk (At-vejledningerne) og www.bar-web.dk kan anbefales.

Spørgsmål til debat

Hvorfor går vi i gang?

- Har vi belastende EGA?
- Har vi belastende tunge løft?

Hvad vil vi have ud af det?

- For ansatte?
- For virksomheden?

Hvad kan vi gøre?

- Tekniske hjælpemidler
- Hel eller delvis automatisering af belastende arbejdsfunktioner
- Arbejdspladsens indretning
- Arbejdets organisering, jobbrokering m.m.
- Oplæring og instruktion
- Uddannelse

Hvad mangler vi for at komme i gang?

- Er APV'en god nok?
- Har vi de nødvendige ressourcer til opgaverne?
- Er der behov for uddannelse?

Hvem gør hvad?

- Ledelsen
- Tillidsmand
- Sikkerhedsrepræsentanter

Hvor kan vi få hjælp

- Organisationerne



OM OS

Kødindustriens Arbejdsmiljøudvalg, BAR Jord til Bord, har valgt at imødekomme efterspørgslen efter arbejdsmiljøpolitikker i forbindelse med virksomhedernes indsats til forbedring af arbejdsmiljøet. Baggrunden er virksomhedens eget ønske eller krav fra Arbejdstilsynet, kunder eller andre.

Arbejdsmiljøpolitikker har ingen mening, hvis det kun er "fine hensigtserklæringer" på et stykke papir. Politikkerne skal opstå og udvikles i dialog på virksomheden. De beslutninger, man selv har været med til at tage, kan nemmere bliver levende og bringes til at fungere.

Formålet er at give sikkerhedsorganisationen inspiration til at gå i gang med opgaven. Materialet kan bruges som grundlag for debat og som "opslagsværk" i processen frem mod en levende arbejdsmiljøpolitik.

For hver enkelt politik er der en side med spørgsmål, som kan danne grundlag for diskussion på møder, og en side der uddyber emnet.

Teksten til vejledning er udarbejdet af det tidligere Fødevarer-BST i samarbejde med Kødindustriens Arbejdsmiljøudvalg, Branchearbejdsmiljørådet Jord til Bord.

LINKS

- Systematisk arbejdsmiljøværktøj for slagteri- og kødbranchen www.savportalen.dk
- Alkoholguiden: www.hope.dk
- Arbejdstilsynet: www.at.dk
- Arbejdsmarkedsstyrelsen: www.ams.dk
- Arbejdsmarkedsstyrelsen, seniorpraksis: www.seniorpraksis.dk
- BAR Jord til Bord: www.barjordtilbord.dk
- Branchearbejdsmiljørådene: www.bar-web.dk
- Danmarks Lungeforening: www.lunge.dk
- Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø: www.arbejdsmiljoforskning.dk
- Foreningen Nydansker: www.foreningen-nydansker.dk
- Hjerteforeningen: www.hjerteforeningen.dk
- Kræftens Bekæmpelse: www.cancer.dk
- Sundhedsstyrelsen: www.sundhedsstyrelsen.dk
- Udlændingesservice: www.nyidanmark.dk
- Undervisningsministeriet, uddannelsesguide: www.ug.dk
- Videncenter for Arbejdsmiljø: www.arbejdsmiljoviden.dk

LOVGIVNING

EGA og Tunge Løft

At-vejledninger

- D.3.1 Løft, træk og skub www.at.dk/sw5844.asp
- D.3.2 Ensidigt, belastende arbejde og ensidigt, gentaget arbejde www.at.dk/sw5845.asp

Mobning

At-vejledning

- D.4.2 "Mobning og seksuel chikane" www.at.dk/sw5847.asp

Graviditet

At-vejledning

- A.1.8 om gravides og ammendes arbejdsmiljø www.at.dk/sw5813.asp

Arbejdspladsvurdering

At-vejledning

- D.1.1 om Arbejdspladsvurdering www.at.dk/sw7139.asp

Ulykker

At-vejledninger

- F.0.4 Forebyggelse af arbejdsulykker i små virksomheder www.at.dk/sw10045.asp
- F.0.5 Forebyggelse af arbejdsulykker i store og mellemstore virksomheder www.at.dk/sw10046.asp
- F.0.6 Forebyggelse af ulykkesrisici ved hjælp af orden og ryddelighed www.at.dk/sw13915.asp
- F.0.7 Forebyggelse af ulykkesrisici ved intern færdsel på virksomheder www.at.dk/sw13916.asp

Rygning

Lov nr. 512 af 6. juni 2007 om røgfri miljøer www.at.dk/sw40136.asp

KONTAKT OS

Yderligere information og branchevejledninger kan fås ved henvendelse til Kødindustriens Arbejdsmiljøudvalg, Branchearbejdsmiljørådet Jord til Bord

Kødindustriens Arbejdsmiljøudvalg:

Arbejdsgiversekretariat

Dansk Industri

1787 København V

Tlf. 33 77 33 77

di@di.dk

Arbejdstagersekretariat

Kampmannsgade 4

1790 København V

Tlf. 88 92 09 92

barjordtilbord@3f.dk

Rådgivning fås ved henvendelse til Autoriserede arbejdsmiljørådgivere, som findes på Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk/sw13554.asp