

Ulykker

– En vejledning med metoder og løsningsforslag ved nærved-ulykker

Fra UPS til OBS





INDUSTRIENS
BRANCHEARBEJDSMILJØRÅD

Industriens Branchearbejdsmiljøråd

Postboks 7777
1790 København V
Telefon: 70 23 15 43
Telefax: 70 23 15 40
E-mail: i-bar@i-bar.dk
Web: www.i-bar.dk

LEDERNE 
bringer dig videre

Ledernes Hovedorganisation

Vermlandsgade 65
2300 København S
Telefon: 32 83 32 83
E-mail: lh@lederne.dk
Web: www.lederne.dk



Medarbejdersekretariatet:

Vester Søgade 12, 2.
1790 København V
Telefon: 33 63 80 00
Telefax: 33 63 80 91
E-mail: i-bar@co-industri.dk
Web: www.co-industri.dk



Nærings- og Nydelsesmiddel- arbejder Forbundet (NNF)

C.F. Richs Vej 103
2000 Frederiksberg
Telefon: 38 18 72 72
Telefax: 38 18 72 00
E-mail: nnf@nnf.dk
Web: www.nnf.dk



DANSK INDUSTRI

Arbejdsgiversekretariatet:

H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
Telefon: 33 77 33 77
Telefax: 33 77 33 70
E-mail: di@di.dk
Web: www.di.dk

Kataloget kan rekvireres ved henvendelse til ovennævnte partssekretariater samt hos Lederne.

Den kan ligeledes downloades på www.i-bar.dk, eller købes hos Videntcenter for Arbejdsmiljø "Arbejdsmiljø-butikken" www.arbejdsmiljoebutikken.dk, varenr. 102179. Tlf. 39 16 52 30.

Varenummer: 102178

Tekst: Fødevare-BST

Fotos: Fødevare-BST

Layout: Erhvervsskolernes Forlag, EF Kommunikation

Tryk: Clausen Offset, Odense

Oplag: 1.000

Maj 2006

ISBN: 87-91537-59-2

Forord til vejledningen

Forord

Denne vejledning angiver det niveau og den gode praksis, som arbejdsmarkedets parter ønsker virksomhederne kan benytte i forbindelse med en indsats mod forebyggelse af ulykker.

Arbejdstilsynet har haft vejledningen til gennemsyn og finder, at indholdet i den er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet har alene vurderet vejledningen som den foreligger.

Vejledningen indeholder følgende afsnit:

1. UPS det var lige ved at ske – En metode til at arbejde med nærved-ulykker
2. Adfærdsændring – En metode til risikovurdering af medarbejdernes adfærd
3. God praksis – Eksempler på løsninger til forebyggelse af ulykker

Metoderne er udviklet gennem et pilotprojekt for Industriens Branchearbejds miljø-råd, i et samarbejde mellem Schulstad Brød A/S i Pandrup, Cerealia Danmark A/S i Vejle og Fødevarer - BST.

Bagest i mappen finder du skemaer til kopiering

UPS

- det var lige ved at ske

En metode til at arbejde med nærved-ulykker



Indhold

Forord	5
Indledning - Hvad er en nærved-ulykke?	6
Hvordan kommer vi i gang?	8
Hvad skal vi opnå?	8
Hvordan forebygger man konkret, at ulykken sker?	8
Hvad er det der foregår?	8
Det må ikke glemmes	9
Hvem har bukserne på?	9
Praktiske opgaver inden I går i gang	10
Hvordan bevares overblikket?	10
Hvem har ansvaret	10
Skema "UPS - det var lige ved at ske"	11
Forklaring til anmeldelsesskemaet	12
Hvem skal benytte skemaet?	12
Hvordan udfyldes skemaet?	12
Skema "UPS blev til OBS"	13
Forklaring til "UPS blev til OBS"	14
Hvem skal benytte skemaet?	14
Hvordan udfyldes skemaet?	14
Procedure for "UPS - det var lige ved at ske"	16



Forord

På virksomheder forekommer der situationer, hvor medarbejderne er lige ved at komme til skade, men hvor der ikke sker nogen ulykke - såkaldte nærved-ulykker.

Ved at kigge nærmere på nærved-ulykkerne kan mange ulykker undgås, og medarbejderne undgår dermed at komme til skade. Virksomhederne kan dermed spare nogle af alle de penge og ressourcer, der bruges, når en ulykke er sket.

Nærved-ulykker kan betragtes som en advarsel om, at næste gang kan det gå galt. Når det går galt, skal der bruges penge og ressourcer på ulykken, en medarbejder skal sygemeldes, kollegaerne skal løbe stærkere og så videre. Det er derfor oplagt at tage disse advarsler alvorligt, så virksomheden og medarbejderne slipper for unødvendigt besvær.

I dette afsnit er beskrevet en metode, til at arbejde med nærved-ulykker. Metoden er udviklet gennem et pilotprojekt for Industriens Branchearbejdsmiljøråd, i et samarbejde mellem Schulstad Brød A/S i Pandrup, Cerealía Danmark A/S i Vejle og Fødevarer-BST.

For at sikre at alle går helhjertet ind i projektet er det vigtigt, at ledelsen melder klart ud om, at den støtter helt og fuldt op om indsatsen, samt at den vil følge op på at målene nås.

Indledning - Hvad er en nærved-ulykke?

Når ulykker skal forebygges, kan man ikke undgå at arbejde med nærved-ulykker. Virksomheden er nødt til at sætte fokus på det for at undgå, at medarbejdere kommer til skade.

Loven siger, at sikkerhedsorganisationen blandt andet er forpligtiget til at undersøge de situationer, hvor der er lige ved at ske en ulykke. Årsagen skal findes, så risikoen for at komme til skade kan fjernes eller mindskes.

Men hvordan gør man så det ?

At arbejde med nærved-ulykker kræver, at de enkelte medarbejdere gør sin sikkerhedsgruppe/organisation opmærksom på nærved-ulykkerne, så de kan medvirke til at forebygge ulykken. Metoden er udviklet med henblik på, at det skal være let for medarbejderne at anmelde situationen.

Men hvad er en nærved-ulykke?

For at medarbejderne kan fortælle om nærved-ulykkerne, skal de selvfølgelig være klar over, hvad det er for noget.

En nærved-ulykke er en pludselig hændelse, der kunne have medført personskaade, men ikke gjorde det. Eksempelvis en medarbejder der var lige ved at falde, en medarbejder der taber noget og var lige ved at få det over tærerne, en truck der kører om hjørnet og var lige ved at køre ind i en medarbejder o.s.v. Det er noget, der er lige ved at ske.

En nærved-ulykke kan også opstå på baggrund af farlige forhold. Farlige forhold behøver ikke at fordrer, at der sker en hændelse, men er alene et forhold, der er til stede, og som indebærer en risiko. Eksempelvis at der er vådt på gulvet, at der er noget, der stikker ud i et område, hvor der færdes mennesker, at materialer ikke er opmagasineret hensigtsmæssigt eller teknisk udstyr, der ikke er i god stand o.s.v.

For at gøre arbejdet med nærved-ulykker så forståelig og håndgribelig for alle er metoden blevet døbt:

"UPS – det var lige ved at ske"

¹ Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 "Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde" § 31 stk. 3 og 35 stk. 3.

Metoden understøttes af to forskellige skemaer, som kan ses på side 11 og side 13

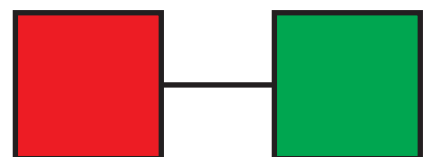
"UPS – det var lige ved at ske"

Et simpelt anmeldelseskema, som medarbejderne skal benytte til at anmelde nærved-ulykken til sikkerhedsgruppen.

"UPS blev til OBS"

Et skema som sikkerhedsgruppen skal benytte i samtalen med den medarbejder, der har anmeldt nærved-ulykken. Skemaet er udformet, så det samtidig kan benyttes som informationsmateriale.

I dette projekt har vi valgt at arbejde med og registrere nærved-ulykker ved hjælp af skemaer. Man kan på de enkelte virksomheder vælge at udbygge dette system, så nærved-ulykkerne kan registreres elektronisk, hvilket der findes mange gode eksempler på i industrien. Anmeldelseskemaet kan man for eksempel også vælge at lave til små A6 blokke, som hver enkelt medarbejder kan have i en arbejdsmappe.



Hvordan kommer vi i gang?

Hvad skal vi opnå?

For at komme godt i gang og skabe et motivationsgrundlag for alle der er involveret i arbejdet omkring "UPS - det var lige ved at ske", er det vigtigt, at sikkerhedsudvalget fastsætter et konkret formål for indsatsen.

Først og fremmest er det vigtigt at fastlægge, hvad der skal opnås og derudfra formulere konkrete mål, alle kan arbejde hen mod.

Spørgsmål der kan stilles for at finde frem til formål og mål kunne være følgende:

- Hvad ønsker udvalget at opnå med "UPS - det var lige ved at ske"?
- Hvor stor en nedgang i antal ulykker ønskes?
- Hvornår skal den nedgang være opnået?
- Hvem skal deltage?
- Hvor stort et antal anmeldelser regnes der med?

Hvordan forebygger man konkret, at ulykken sker?

Først og fremmest skal der selvfølgelig findes frem til, hvilke tiltag det kræves, for at ulykken ikke sker og herefter skal det føres ud i livet. Når det iværksatte tiltag er ført ud i livet, er det vigtigt at følge op på, om det virker efter hensigten. Dels for at sikre, at det er det rigtige tiltag, der er iværksat. Men også for at sikre, at der ikke er skabt en anden ulykkesrisiko.

Når nærvæd-ulykken er anmeldt skal den enkelte sikkerhedsgruppe finde frem til et løsnings tiltag. Andre personer kan efter behov inddrages. Det kunne for eksempel dreje sig om medarbejderne i egen eller andre afdelinger, teknisk afdeling, andre sikkerhedsgrupper eller eksterne arbejdsmiljøaktører.

For at sikre, at tiltagene føres ud i livet og for at gøre det kendt for alle, hvad der kræves af dem, vil det være en god ide, at sikkerhedsudvalget bestemmer en procedure for det. Kræves der for eksempel en teknisk løsning, som involverer teknisk afdeling, er det vigtigt, at de er klar over, hvad der forventes af dem.

Hvad er det der foregår?

For at undgå misforståelser er der et forarbejde, der skal laves, før man kan gå i gang.

Hele sikkerhedsorganisationen skal informeres om og oplæres i brugen af metoden og skemaerne (se side 11-16). De skal samtidig informeres om formål og mål, samt om hvad der kræves og forventes af dem som sikkerhedsgruppe.

Samtlige medarbejdere skal informeres om indsatsen, og hvad der kræves og forventes af dem. For at motivere dem mest muligt bør de samtidig informeres om formål og mål. De skal ligeledes informeres om, hvad en nærved-ulykke er (se side 6) og hvad der kræves og forventes af dem i indsatsen.

Sidst men ikke mindst er det vigtigt at informere dem grundigt om procedurerne og de praktiske ting i metoden (se side 10).

Sikkerhedsudvalget kan med fordel bestemme en form for sammenligningsgrundlag, der kan benyttes på tværs af afdelinger. Det kan have til formål at skabe konkurrence om hvilken afdeling, der leverer det bedste resultat eller løsning alt afhængig af mål og formål. Det bedste resultat kan endvidere belønnes med eksempelvis en pokal, et diplom, rundstykker til kaffen eller lignende.

Det må ikke glemmes

For at skabe en genkendelighed i alt hvad der omhandler "UPS - det var lige ved at ske", kan virksomheden med fordel lave et morsomt logo, som kan være gennemgående på alle skemaer og informationsmateriale. Plakater med blandt andet logoet kan ligeledes være med til at motivere og huske medarbejderne på indsatsen.

Hvem har bukserne på?

Ledelsen er nødt til at komme på banen og sende et klart signal om, at det ikke kan accepteres, at virksomhedens medarbejdere kommer til skade. Og at medarbejderne og ledelsen derfor er nødt til at arbejde sammen om at gøre virksomheden til en sikker arbejdsplads. Ledelsen skal udmelde klart, at de advarsler som nærved-ulykkerne sender, skal tages alvorligt af alle for at undgå, at der er nogen, der kommer til skade

Sagt på en anden måde. Det er utrolig vigtigt, at ledelsen er synlig og at den bakker sikkerhedsorganisationen op i indsatsen, så det afspejler, at "UPS - det var lige ved at ske" er et emne, der er højt prioriteret på virksomheden.



Praktiske opgaver inden I går i gang

Hvordan bevares overblikket?

Virksomheden kan med fordel vælge at samle alt, hvad der omhandler "UPS - det var lige ved at ske". Enten et centralt sted på virksomheden eller et centralt sted i hver enkelt afdeling. Det kunne eventuelt være en "UPS-station" eller en "UPS-tavle" hvor information, procedure og skemaerne hænges op.

Vælges et centralt sted på virksomheden, har samtlige medarbejdere mulighed for at se hvad der foregår, og det kan derfor være en motivation og inspiration for de forskellige afdelinger. Samtidig sendes et godt signal til nye medarbejdere og gæster, der kommer på virksomheden, om at her arbejdes seriøst med ulykker.

Hvad med anmeldesskemaerne?

Blanke anmeldesskemaer ophænges på "UPS-tavlen/stationen".

Et konkret sted udpeges til afleveringssted for anmeldesskemaer. Det kunne være en postkasse eller en mappe placeret ved "UPS-tavlen/stationen" eller på afdelingslederens kontor.

Hvem har ansvaret

Det er sikkerhedsgruppen, der har ansvaret for arbejdet omkring nærved-ulykker, men det kan med fordel aftales internt i sikkerhedsgruppen, hvordan arbejdet gribes an. Hvem tager sig for eksempel af de forskellige ting, som er listet op på side 16 under procedure for arbejdet med "UPS - det var lige ved at ske".

Skemaerne

På de følgende sider præsenteres de skemaer, der skal bruges til at arbejde med nærved-ulykker. Desuden er der en beskrivelse af, hvordan de anvendes i praksis.



UPS

- det var lige ved at ske

En metode til at arbejde med nærved-ulykker



Navn: _____

Dato : _____

Notat: _____

Du vil blive kontaktet af din sikkerhedsgruppe inden for 5 arbejdsdage.

Forklaring til anmeldesskemaet

Hvem skal benytte skemaet?

Anmeldesskemaet skal benyttes af medarbejderne og har til formål at anmelde en nærved-ulykke, som kræver tiltag for at forebygge, at der på et senere tidspunkt sker en ulykke.

Hvordan udfyldes skemaet?

Navn

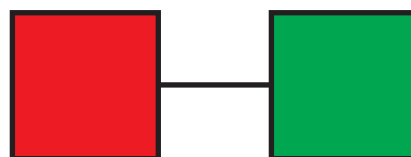
Medarbejderen skal skrive navn, så sikkerhedsgruppen ved, hvem de skal henvende sig til for at høre nærmere om situationen.

Dato

Der skal skrives dato på skemaet, for at sikre en deadline for, hvornår medarbejderen kan forvente at høre fra sin sikkerhedsgruppe.

Notat

Der er mulighed for at skrive et lille notat om situationen, hvis der eventuelt er behov for at forberede sikkerhedsgruppen på noget eller for at kunne huske detaljerne, når sikkerhedsgruppen kommer for at spørge ind til situationen.



UPS blev til OBS

Hvad skete der?

Hvor skete det?

Hvad var årsagen?

Hvad skal der gøres, så det ikke bliver til en ulykke?

Hvem skal sørge for det?

Hvornår bliver det udført?

Udfyldt af: _____

Dato: _____

Ophænges den: _____

Tages ned den: _____

Forklaring til "UPS blev til OBS"

Hvem skal benytte skemaet?

Skemaet skal benyttes af sikkerhedsgruppen, og har til formål at guide gruppen gennem en undersøgelse af den anmeldte situation.

Sikkerhedsgruppen stiller de fire første spørgsmål til den medarbejder, som har anmeldt situationen.

De sidste spørgsmål tager sikkerhedsgruppen stilling til. Eventuelt ud fra et samarbejde med medarbejderne, teknisk afdeling, andre sikkerhedsgrupper eller eksterne arbejdsmiljøaktører.

Hvordan udfyldes skemaet?

Hvad skete der?

Medarbejderen skal detaljeret beskrive handlingen i situationen. Hvad skete der, og hvem var involveret? Det er også godt at beskrive, hvad der kunne være sket. Kunne medarbejderen have fået noget i klemme, være faldet, stødt ind i noget eller ligende?

Hvor skete det?

Detaljeret beskrivelse af hvor det skete og dermed hvilke faktorer, der spiller en rolle i situationen.

Hvad var årsagen?

Her skal årsagen til nærved-ulykken undersøges og beskrives. Det er ikke altid lige let at finde årsagen, men det er vigtigt at få så mange informationer frem som muligt, for at kunne forhindre, at situationen bliver til en ulykke.

For at synliggøre årsagen er det vigtigt at tage udgangspunkt i det, der kunne være sket, og derudfra stille spørgsmålet: "Hvorfor kunne det have været sket?"

Eksempel: Medarbejder var ved at falde og kunne have brækket benet. Hvorfor? Der stod en palle på gangstien. Hvorfor? Fordi der var en, der havde stillet den det forkerte sted. Hvorfor? Fordi han hurtigt skulle hjælpe en kollega. Hvorfor?osv. osv.

Ved hele tiden at spørge "hvorfor" er det muligt at finde frem til årsagerne og dermed bestemme, hvad der skal til for at forebygge ulykken.

Hvad skal der gøres så det ikke bliver til en ulykke?

Tiltaget kan ofte findes ved at kigge nærmere på årsagen til situationen. Var en medarbejder for eksempel lige ved at falde ned af trappen, fordi han havde travlt, kan der for at forebygge, at det sker igen, kigges nærmere på hvorfor han havde travlt.

Spørg endelig medarbejderne om de har forslag til, hvad der skal gøres. Medarbejderne har ofte gode gennemtænkte løsningsforslag.

Hvem skal sørge for det?

Her skal klart beskrives, hvem der skal involveres i det tiltag, der skal sættes i værk for at forebygge ulykken, og hvad de enkelte har af ansvar. Her kan gøres brug af eventuelle tidligere bestemte procedurer. Det er dog altid sikkerhedsgruppen, som har ansvar for, at der bliver fulgt op på tingene.

Hvornår bliver det udført?

Her skal sikkerhedsgruppen i samarbejde med dem, der skal involveres i tiltaget fastsætte en realistisk tidsplan for løsning af situationen. Formålet er, at sikkerhedsgruppen har en deadline at arbejde hen imod, men også så medarbejderne er klar over, hvornår tiltaget bliver udført.

Udfyldt af og dato

Den/de parter fra sikkerhedsgruppen, der har udfyldt blanketten sætter sit navn/initialer på her og skriver datoen for udfyldelsen. Hermed bliver det tydeligt, hvem der arbejder med nærved-ulykken og giver mulighed for interesserede at spørge ind til situationen.

Ophænges den

Den dato blanketten ophænges til information til medarbejderne.

Tages ned den

Den dato hvor der er fulgt op på tiltaget og fundet, at tiltaget havde effekt. Det vil sige, at blanketten først tages ned, når tiltaget er udført. Hvis det er langt ind i fremtiden, kan tiltaget med fordel overføres til handlingsplanen for arbejdspladsvurderingen.



Procedure for "UPS - det var lige ved at ske"

Når medarbejderen bliver opmærksom på en nærved-ulykke, udfyldes en anmeldelsesblanket og afleveres på det dertil indrettede sted.

Er det en situation, som kræver øjeblikkelig løsningsiltag, kontaktes sikkerhedsgruppen mundtlig med det samme.

Hvis man som medarbejder ser en anden medarbejder, der er lige ved at komme til skade, kan man med fordel hjælpe hinanden med at huske at anmelde nærved-ulykkerne.

Sikkerhedsgruppen tager inden for 5 arbejdsdage kontakt til medarbejderen, som har anmeldt nærved-ulykken.

Sikkerhedsgruppen skal nu tale med den pågældende medarbejder ud fra skemaet "[UPS blev til OBS](#)".

Når nærved-ulykken er beskrevet, skal der findes et tiltag, der forebygger, at situationen udvikler sig til en ulykke.

For at finde det rigtige tiltag bør det, som tidligere nævnt, overvejes om der er andre der skal inddrages. Det kunne for eksempel dreje sig om medarbejderne i afdelingen eller fra andre afdelinger, teknisk afdeling, andre sikkerhedsgrupper eller eksterne arbejdsmiljøaktører.

Når løsningsiltaget er klart, informeres medarbejderne ved at ophænge "[UPS blev til OBS](#)", så medarbejderne kan se, hvilke tiltag der sættes i værk.

Tiltaget kan med fordel kobles sammen med virksomhedens APV, og i sær hvis det er et tiltag, der strækker sig over længere tid.

Er der ikke umiddelbart fundet en løsning, hænges "[UPS blev til OBS](#)" op med information om, hvordan der arbejdes videre med situationen, og hvad medarbejderne skal være opmærksomme på i mellemtiden.

Efter tiltaget er sat i værk, følger sikkerhedsgruppen op på, om løsningen har den ønskede effekt. Er det tilfældet, tages den pågældende "[UPS blev til OBS](#)" ned.

Har løsningen ikke den ønskede effekt, arbejdes der videre for at finde et bedre tiltag, og medarbejderne informeres selvfølgelig om det.

Adfærdsændring

**En metode til vurdering af medarbejdernes
sikkerhedsmæssige adfærd**



Indhold

Forord	19
Indledning - Hvad er vurdering af medarbejdernes sikkerhedsmæssige adfærd?	20
Hvordan kommer vi i gang?	21
Hvad skal vi opnå?	21
Hvordan arbejder man med medarbejdernes adfærd?	21
Hvad er det der skal foregå?	22
Det må ikke glemmes	22
Hvem har bukserne på?	22
Skema "Vurdering af sikkerhedsmæssig adfærd"	23
Forklaring til skemaet	24
Hvem skal benytte skemaet?	24
Vurdering af sikkerhedsmæssig adfærd og APV	24
Hvordan finder snakken med medarbejderne sted?	24
Hvordan udfyldes skemaet?	24
Procedure for vurdering af medarbejdernes sikkerhedsmæssige adfærd	26

Forord

På virksomheder forekommer der instruktion og oplæring, når nye medarbejdere bliver ansat eller nuværende medarbejdere skal oplæres i nye funktioner.

På trods af en ensartet oplæring og instruktion, er vi hver især tilbøjelige til at benytte den måde, vi selv synes virker lettest og mest logisk for os. Det kan betyde, at vi som medarbejdere helt ubevidst kommer til at gå på kompromis med vores egen sikkerhed, og dermed har risiko for at komme til skade.

Med andre ord: Medarbejderes adfærd betyder utroligt meget, når vi taler om at forebygge ulykker.

For at forebygge ulykker er virksomhederne derfor nødt til at kigge nærmere på, om der forekommer risikofyldt adfærd blandt medarbejderne.

I denne vejledning er beskrevet en metode til at vurdere medarbejdernes adfærd.

Metoden som guider virksomhedens sikkerhedsorganisation gennem en risikovurdering af adfærd, og munder ud i en dialog med medarbejderne om hvilken adfærd, der skal benyttes, er udviklet gennem et pilotprojekt for Industriens Branchearbejdsmiljøråd, i et samarbejde mellem Schulstad Brød A/S i Pandrup, Cerealia Danmark A/S i Vejle og Fødevarer-BST.

Metoden forudsætter en klar udmeldning fra ledelsens side, om hvilken adfærd den vil have, medarbejderen benytter. Ledelsen skal altså gøre det klart over for medarbejderne, hvilken adfærd der er rigtig og hvilken adfærd der er forkert.

Indledning

Hvad er vurdering af medarbejdernes sikkerhedsmæssige adfærd?

Vi kommer alle til at foretage os noget, som kan medføre, at vi kommer til skade. For at forebygge det, skal medarbejdernes valg af adfærd vurderes nærmere.

Loven siger, at der på virksomheden skal træffes foranstaltninger, som sikrer, at arbejdet kan foregå uden risiko for at komme til skade.

Arbejdet skal planlægges, og medarbejderne skal have den nødvendige oplæring og instruktion, så de kan udføre arbejdet på en farefri måde.

Sidst men ikke mindst skal der føres tilsyn med, om arbejdet bliver udført sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig.

At føre tilsyn kan foregå på flere forskellige måder. Metoden i dette katalog lægger op til, at det foregår i dialog med medarbejderne og ud fra en klar melding om ønsket adfærd fra ledelsens side.

Medarbejderne skal være med til at vurdere, om den måde den enkelte arbejdsfunktion udføres på er fuldt forsvarlig, og herefter fjerne eller mindske de risici, der måtte være.

Formålet er ikke at placere skyld eller finde syndebukke, men blot at opdage risikofyldt adfærd og give den nødvendige oplæring, så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig.

Da disse risici normalt ikke er noget man taler om, men ofte er noget medarbejderne har "lært at leve med", er det vigtigt, at det er sikkerhedsgruppen, der tager initiativ til at identificere de risici, der er i adfærden.

Men hvordan gøres det?

Metoden her understøttes af et skema, som hedder:

"Vurdering af sikkerhedsmæssig adfærd"

Det er et skema, som de forskellige sikkerhedsgrupper skal benytte til at vurdere medarbejdernes sikkerhedsmæssige adfærd.

Skemaet kan ses på side 25.

¹ Arbejdstilsynets bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø nr. 268 af 18. marts 2005. §16, 17 stk. 2 og 38.

Hvordan kommer vi i gang?

Hvad skal vi opnå?

For at komme godt i gang og skabe et motivationsgrundlag for alle, der er involveret i arbejdet omkring vurdering af sikkerhedsmæssig adfærd, er det vigtigt, at sikkerhedsudvalget fastsætter et konkret formål med indsatsen.

Først og fremmest er det vigtigt at afgøre, hvad der skal opnås og derudfra formulere konkrete mål, alle kan arbejde hen mod.

Spørgsmål der kan stilles for at finde frem til formål og mål kunne være følgende:

- Hvad ønsker udvalget at opnå ved at vurdere sikkerhedsmæssig adfærd?
- Hvor stor en nedgang i antal ulykker er målet?
- Hvornår skal den nedgang være opnået?
- Hvem skal deltage?
- Hvor skal adfærden vurderes?
- Hvor mange steder for hver enkelt afdeling?

Hvordan arbejder man med medarbejdernes adfærd?

Først og fremmest er det meget vigtigt, at ledelsen kommer på banen, og sender et klart signal om, at det ikke kan accepteres, at virksomhedens medarbejdere kommer til skade. Og at medarbejderne og ledelsen derfor er nødt til at arbejde sammen om at gøre virksomheden til en sikker arbejdsplads. Ledelsen er nødt til at fortælle medarbejderne hvilken adfærd, der er acceptabel og medarbejderne er nødt til at bakke op om den ønskede adfærd, for netop at undgå at komme til skade.

Dialogen

Det er ikke let at ændre i gamle vaner og rutiner. Derfor er sikkerhedsudvalget nødt til at bestemme en konkret måde - en konkret dialogform - som sikrer, at medarbejderne bliver klar over, at de af sikkerhedsmæssige årsager skal ændre adfærd.

Det kan for eksempel være, at sikkerhedsgruppen, efter den har vurderet den sikkerhedsmæssige adfærd et konkret sted, samler de involverede medarbejdere i 5 minutter og tager en snak med dem om, hvilken adfærd de SKAL benytte for at undgå at komme til skade. Der kan være medarbejdere, som allerede udfører arbejdsfunktionen på den måde, og de vil konkret kunne vise det for kollegaerne.

Et andet eksempel er, at afdelingerne med jævne mellemrum afholder et kort møde med alle medarbejdere i afdelingen. Udgangspunktet kan være den generelle sikkerhed i afdelingen og de vurderinger, der allerede er foretaget. Men det kan også være forslag til nye steder hvor adfærden skal vurderes.

Som supplement kan plakater eller skilte i visse tilfælde sættes op, så medarbejderne bliver mindet om den nye adfærd.

En fast procedure har til formål at gøre det kendt for både sikkerhedsgruppe og medarbejder, hvad der kræves af dem samt sikre, at der kommer handling på de risici, der bliver opdaget gennem vurderingen.

Hvad er det der skal foregå?

For at undgå misforståelser er der et forarbejde, der skal laves, før man kan gå i gang.

Sikkerhedsgrupperne som skal vurdere medarbejdernes sikkerhedsmæssige adfærd skal lære hvordan de gør. Altså hvordan de benytter metoden og skemaet (se side 24 -27).

Det er meget vigtigt at bruge god tid til uddannelse af sikkerhedsgrupperne, så de føler sig sikre på, hvordan vurderingen af medarbejdernes adfærd gribes an.

Dette kan med fordel gøres ved blandt andet at gennemgå formål og mål. Men ikke mindst ved nøje at gennemgå skemaet, så man i sikkerhedsgruppen og eventuelt sikkerhedsgrupper imellem, kan få mulighed for at drøfte, hvordan vurderingerne gribes an.

Samtlige medarbejdere skal informeres om indsatsen, og hvad der kræves og forventes af dem. For at motivere dem mest muligt bør de samtidig informeres om formål og mål. Sidst men ikke mindst er det vigtigt at informere dem grundigt om procedurerne i metoden (se side 28).

Der kan med fordel bestemmes en form for sammenligningsgrundlag, der kan benyttes på tværs af afdelinger. Det kan være en god idé at skabe en konkurrence om hvilken afdeling, der leverer det bedste resultat alt afhængig af mål og formål. Eller hvilken medarbejder der kommer med det bedste forslag til adfærd.

Belønninger i form af eksempelvis pokaler, diplomer, rundstykker til kaffen eller ligende, motiverer ofte medarbejderne.

Det må ikke glemmes

For at skabe en genkendelighed i alt hvad der omhandler vurdering af sikkerhedsmæssig adfærd, kan virksomheden med fordel lave et morsomt logo eller ligende, som kan være gennemgående på alt informationsmateriale. Plakater eller T-shirts med blandt andet logoet kan ligeledes være med til at motivere og huske medarbejderne på indsatsen og den adfærd, som skal benyttes i de enkelte arbejdsfunktioner.

Hvem har bukserne på?

Som nævnt tidligere er det utrolig vigtigt, at ledelsen og sikkerhedsorganisationen er synlig, så det afspejler, at vurdering af adfærd er et emne der er højt prioriteret på virksomheden.

Skemaet

På de følgende sider præsenteres det skema, der skal bruges til at vurdere medarbejdernes sikkerhedsmæssige adfærd. Desuden er der en beskrivelse af, hvordan det anvendes i praksis.

Vurdering af sikkerhedsmæssig adfærd

Hvilken situation vurderes?: _____

Beskriv adfærden i situationen. Hvordan handler medarbejderne?:

Hvilke risici ser medarbejderne i situationen?	Hvad er årsagen til risiciene?

Hvilke risici ser sikkerhedsgruppen i situationen?	Hvad er årsagen til risiciene?

Hvilken måde SKAL arbejdsfunktionen udføres på for at undgå risiciene?

Hvornår skal dialogen med medarbejderne finde sted? _____

Dato: _____ Udfyldt af: _____

Forklaring til skemaet

Hvem skal benytte skemaet?

Som tidligere nævnt er risiko som følge af adfærd ikke altid noget, der tales om. Ofte er det noget, medarbejderne har "lært at leve med". Medarbejderne er derfor ikke altid klar over, at der findes risici. Af den grund er det vigtigt, at det er sikkerhedsgruppen, der tager initiativ til at identificere de risici, der er i adfærden.

Med andre ord skal skemaet benyttes af sikkerhedsgruppen til at tage en snak med medarbejderne og derudfra vurdere, om der forekommer fare for at komme til skade.

Skemaet er et arbejdsredskab for sikkerhedsgruppen, men det kan med fordel efter udfyldelse offentliggøres ved at hænge den på en opslagstavle eller lignende.

Vurdering af sikkerhedsmæssig adfærd og APV

Vurdering af adfærd kan sagtens ses som en arbejdspladsvurdering af medarbejderes adfærd, eller den kan benyttes som et supplement til virksomhedens APV. På samme måde som ved APV handler det først og fremmest om at kortlægge, om der findes risikofyldt adfærd, for så at kunne præge en konkret adfærdsændring til gavn for medarbejdernes sikkerhed. Tiltagene, som opstår på baggrund af vurdering af medarbejdernes sikkerhedsmæssig adfærd, kan ligeledes overføres til virksomhedens eller afdelingens APV-handlingsplan.

Hvordan finder snakken med medarbejderne sted?

Det er en god ide, at så mange medarbejdere som muligt er med til at vurdere adfærden. Om det er at tale med hver enkelt medarbejder for sig eller det er at samle dem, er meget op til den enkelte virksomhed/afdeling.

Hvordan udfyldes skemaet?

Hvilken situation risikovurderes?

Her beskrives hvilken arbejdsfunktion eller situation, der er skal vurderes.

Der kan være tale om, at det er adfærden ved en konkret arbejdsfunktion, der skal vurderes. Men det kan også være noget, der forekommer ud over det. For eksempel færdsel på trapper eller færdsel fra afdelingen til kantinen.

Beskriv adfærden i situationen. Hvordan handler medarbejderne?

Her skal beskrives den konkrete måde, som medarbejderne handler på.

Beskrivelsen skal ikke laves ud fra observation, men ud fra en snak med medarbejderne.

Arbejdet bliver nemlig ofte udført anderledes, når der bliver observeret.

Hvis beskrivelsen skal være brugbar, er det vigtigt, at det er den reelle måde medarbejderen handler på, der beskrives. Beskrives den måde medarbejderne ved de bør handle, men faktisk ikke gør brug af, bliver den risikofyldte adfærd ikke opdaget.

Med andre ord: Det er den adfærd, der reelt benyttes, der skal beskrives.

Hvilke risici ser medarbejderne i situationen?

Sikkerhedsgruppen skal spørge medarbejderne, om de ser fare for at komme til skade ud fra ovenstående beskrevet adfærd. Hvis det er tilfældet, skal de listes op her.

Hvad er årsagen til risiciene?

Ud fra hver risici skal der skrives, hvad det er i adfærden, der er årsag til, at der kan opstå fare for at komme til skade.

Hvilken risici ser sikkerhedsgruppen i situationen? Og hvad er årsagen til risiciene?

På samme måde som ved kolonnen ovenover skal sikkerhedsgruppen overveje, om de i adfærden ser fare for, at medarbejderne kan komme til skade.

Er det nogle risici, som medarbejderen allerede har beskrevet, er der ingen grund til at nævne dem igen. Men der kan være tilfælde, hvor medarbejderne ikke ser det samme som sikkerhedsgruppen og omvendt.

Planlægningen af den videre dialog afhænger meget af, om det er medarbejderne eller sikkerhedsgruppen, der ser risiciene og dermed har ejerskabet dertil. Derfor er der mulighed for lave denne deling af risici.

Hvilken måde SKAL arbejdsfunktionen udføres på for at undgå risiciene?

Der skal nu bestemmes en måde som situationen SKAL udføres på for at undgå risiciene.

Den måde kan ofte findes ved at kigge på de årsager til risiciene, der er beskrevet i skemaet. Måden kan med stor fordel bestemmes i et samarbejde mellem sikkerhedsgruppe og medarbejdere.

Hvornår skal dialogen med medarbejderne finde sted?

Her skal datoen, hvor medarbejderne skal informeres om den nye adfærd, de skal benytte sig af, noteres.

Hvilken konkret dialogform der skal benyttes, er tidligere bestemt af sikkerhedsudvalget (se side 23).

Udfyldt af og dato

Den/de parter fra sikkerhedsgruppen der har udfyldt skemaet, sætter sit navn/initialer på her og skriver datoen for udfyldelsen.

Procedure for vurdering af medarbejdernes sikkerhedsmæssige adfærd

Ud fra de formål og mål som virksomhedens sikkerhedsudvalg har bestemt, skal den enkelte sikkerhedsgruppe nu lave en plan over hvilke situationer, hvor adfærden skal vurderes.

Denne plan kan laves ud fra følgende:

- ***Kendte risikokilder***

Sikkerhedsgruppen er måske opmærksom på, at når medarbejderne har travlt, undlader de at benytte sikkerhedsudstyr.

- ***Ulykkesstatistik***

Ved at kigge nærmere på ulykkesstatistikken kan man se, om der gentagne gange forekommer ulykker, som skyldes medarbejdernes valg af adfærd.

- ***Udsagn fra medarbejdere***

Medarbejderne giver udtryk for, at de er nødt til at udføre arbejdet på en risikofyldt måde.

- ***En anden sikkerhedsgruppe vurderer afdelingens arbejdsfunktioner***

Man kan som medarbejder eller sikkerhedsgruppe stirre sig blind på tingene i egen afdeling. Derfor kan det være en god ide at lade nogen, der ikke har sin daglige gang i afdelingen vurdere afdelingen med henblik på risikofyldt adfærd.

- ***En sikring af at arbejdet udføres uden fare for at komme til skade***

Virksomheden eller afdelingen kan have et generelt ønske om at sikre, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det vælges derfor at gennemgå alle afdelingens arbejdsfunktioner. Dette kan med fordel kobles sammen med afdelingens APV.

- ***Nærved-ulykker***

Gennem registrering af nærved-ulykker kan der forekomme anmeldelser, hvor årsagen skyldes medarbejdernes adfærd.

- ***APV***

Der kan gennem APV-kortlægningen opstå behov for en vurdering af adfærden ved konkrete arbejdsområder eller funktioner

Når ovennævnte plan er færdig, skal sikkerhedsgruppen planlægge, hvordan vurderingen gribes an. Skal der tales med hver enkelt medarbejder hver for sig, eller skal de involverede medarbejdere samles?

Når planlægningen omkring vurderingen er lavet, tager sikkerhedsgruppen en snak med medarbejderen ud fra skemaet "[Vurdering af sikkerhedsmæssig adfærd](#)".

Skemaet guider sikkerhedsgruppen gennem vurderingen og hen til det punkt, hvor der skal tages stilling til, hvilken adfærd medarbejderne skal benytte.

Opfølgning

Når medarbejderne er informeret om, hvilken adfærd de skal benytte, skal der følges op på om medarbejderne så også benytter sig af den givne adfærd, og om den givne adfærd er en realistisk måde at udføre arbejdet på.

Opfølgningen kan foregå på flere forskellige måder, og afhænger meget af hvordan sikkerhedsarbejdet plejer at blive håndteret på virksomheden. Men opfølgningen skal som et minimum medføre, at sikkerhedsgruppen hører de involverede medarbejdere om, hvordan sikkerheden er, efter adfærden er blevet ændret.

Virksomheden kan også vælge at skabe nogle medarbejderteams, som selv i dagligdagen følger op på sikkerheden ved den arbejdsfunktion, der er vurderet. De skal have ansvaret for at melde tilbage til sikkerhedsgruppen og diskutere eventuelle nye adfærdsændringer.

God praksis

Eksempler på løsninger til forebyggelse af ulykker



Indhold

Forord	31
Indledning	32
Medarbejderinddragelse	32
Kan man fjerne risikoen?	32
Kan risikoen mindskes?	32
Kan medarbejderne beskyttes?	32
Instruktion af medarbejderne	32
Roterende dele	34
Udvendige remme	34
Åbning af låger til bevægelige dele 1	35
Åbning af låger til bevægelige dele 2	35
Påfyldning af tankbiler 1	36
Påfyldning af tankbiler 2	36
Kørsel af tankbiler.....	37
Udformning af maskiner	38
Opstart af maskinelt.....	38
Færdsel tæt på kørende maskiner	39
Automatisk kørende vogne.....	39
Rensning af rør.....	40
Færdsel over bånd	41
Nødstop	42
Træk og skub af kar.....	42
Håndtering af affald	43
Kørsel med el-køer og trucks på lageret	44

Forord

Ulykker koster penge og ressourcer for virksomheden. Derudover "koster" ulykker for de medarbejdere, der kommer til skade i form af smerter, sygdommelding og eventuelle mén efter ulykken. Men ulykker betyder også øgede belastninger af de kollegaer, der er tilbage. De skal enten selv løbe hurtigere, bruge tid og kræfter på at lære den tilskadekomnes opgaver eller bruge tid på at lære en afløser op i de funktioner, som den tilskadekomne udførte.

Det er derfor både i virksomhedens og medarbejdernes interesse, at man arbejder målrettet for at ulykker undgås.

Virksomheden er i følge Arbejds miljøloven forpligtiget til at planlægge arbejdet, så det kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Det vil sige, at medarbejderne skal kunne gå på arbejde uden risiko for at komme til skade. Men hvordan gør vi det?

I denne del af vejledningen er vist konkrete eksempler på tiltag, der er truffet for at forebygge, at medarbejdere kommer til skade samt at sikre, at medarbejderne vælger en sikkerhedsmæssig adfærd.

Eksemplerne er indsamlet i forbindelse med et pilotprojekt for Industriens Branchearbejds miljøråd. Projektet der havde til formål at sætte fokus på ulykkesforebyggelse i møller- og bagerbranchen, samt at udvikle metoder til at arbejde med nærved-ulykker og adfærdsændringer, er foregået i et samarbejde mellem Schulstad Brød A/S i Pandrup, Cerealía Danmark A/S i Vejle og Fødevarer-BST.

Indledning

Det er ikke altid let at finde frem til hvilke tiltag, der skal sættes i værk for at forebygge, at medarbejderne kommer til skade.

Ikke desto mindre er det meget vigtigt at arbejde grundigt for at finde den rigtige løsning.

For at finde den rigtige løsning er der flere forskellige overvejelser, der bør gøres, inden man beslutter sig for et tiltag.

Medarbejderinddragelse

Det er altid godt at inddrage medarbejderne, når der skal findes løsninger. De har som regel nogle gennemtænkte løsningsforslag, og hvis de har været inddraget, er det meget lettere for dem at forstå baggrunden for tiltaget og dermed acceptere det.

Kan man fjerne risikoen?

Først og fremmest er det vigtigt at forebygge ved kilden. Nærmere beskrevet betyder det, at man skal tilstræbe, helt at fjerne det der udgør risikoen.

Forekommer der for eksempel en risiko ved, at en medarbejder betjener en maskine, har det den største effekt helt at fjerne medarbejderen fra den maskine - eventuelt automatisere sig ud af risikoen. Det er bare ikke altid, at det er muligt.

Kan risikoen mindskes?

Er det udelukket helt at fjerne risikoen, er det vigtigt at kigge nærmere på, hvordan man så i stedet kan mindske risikoen? Har man for eksempel mulighed for benytte en anden teknologi, afskærme eller indkapsle maskinerne, ændre organiseringen af arbejdet eller arbejdsprocesserne eller på anden måde sikre, at medarbejderne ikke kommer til skade trods risikoen er til stede?

Kan medarbejderne beskyttes?

Der er også mulighed for at beskytte mod ulykker ved at stille diverse personlige værnemidler til rådighed. Det fjerner ikke risikoen og har dermed ikke den største effekt, men det værner medarbejderne mod at komme til skade.

Instruktion af medarbejderne

I alle situationer skal medarbejderne instrueres i det arbejde, der skal udføres.

Når arbejdet indebærer en risiko for at komme til skade, er det ekstra vigtigt, at medarbejderne instrueres i hvilken adfærd, de skal benytte. Instruktion af medarbejderne kan dog sjældent stå alene. For at opnå den største effekt i forebyggelsen af ulykker skal virksomheden først og fremmest arbejde på at fjerne ulykkesrisiciene. Hvis der på nogen måde er mulighed for enten at fjerne risikoen, mindske risikoen eller værne medarbejderne, er der ingen tvivl om, at det har den største effekt.

Når medarbejderne skal instrueres i, hvordan de skal udføre arbejdet, er det meget vigtigt, at det foregår, så medarbejderne ikke er i tvivl om, hvordan de undgår at komme til skade. Samtidig er det vigtigt, at der lægges vægt på, at man fra virksomhedens og ledelsens side har en forventning om, at det er den instrueret måde, medarbejderne udfører arbejdet på. Netop for at undgå, at nogen kommer til skade.

En klar udmelding fra ledelsen er nødvendig i arbejdet omkring forebyggelse af ulykker.

På de følgende sider vises konkrete eksempler på tiltag, der er foretaget for enten at fjerne risikoen, mindske risikoen, værne eller instruere medarbejderne så de ikke kommer til skade.

Tiltagene er udført på følgende virksomheder:

Schulstad Brød A/S i Pandrup, telefonnummer 70 10 20 44

Cerealia Danmark A/S i Vejle, telefonnummer 79 41 54 15

Ved hver tiltag er der skrevet navne fra sikkerhedsgruppen, som har været med til at udføre tiltaget. Ved ønske om yderligere forklaring om tiltaget kan de enkelte sikkerhedsgrupper kontaktes.

Roterende dele

Risiko

På en mølle forekommer der mange forskellige roterende dele, som stikker uden for maskiner og udstyr.

Medarbejderne, der færdes og arbejder omkring de forskellige maskiner, er derfor ofte udsat for risiko for at aksler, remme eller lignende griber fat i tøj og medfører, at medarbejderne får hudafskrabninger, smårifter eller det der er værre.



Løsning

For at beskytte medarbejderne og i overensstemmelse med lovkravene er akselender og andre roterende dele, der stikker uden for udstyr afdækket.

Kontaktpersoner

Simon Hansen og Klaus Lukoschewitz. Grynmøllen, Cerealia Danmark A/S, Vejle

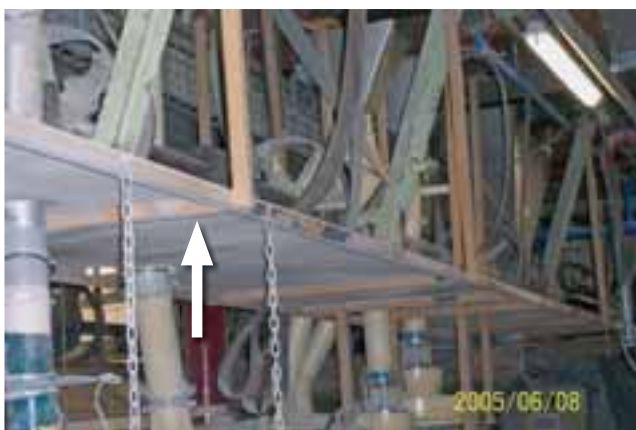
Udvendige remme

Risiko

Ved møllen er der mange udvendige remme, hvor der er risiko for, at medarbejderne kan få fingre og hænder i klemme.

Løsning

Selv om nogle af remmene sidder uden for normal rækkevidde, har virksomheden valgt at afskærme. Herved nedsættes risikoen for klemning.



Kontaktpersoner

Leo B. Christensen og Kim Kaad. Korn og melsilo, Cerealia Danmark A/S, Vejle

Åbning af låger til bevægelige dele 1

Risiko

Fyldte pakker kan sætte sig fast, når de skal gennem vareelevatoren. Når det skal udredes, er der risiko for, at medarbejderne får fingrene i klemme mellem elevatorens dele.

Løsning

Der nu sat en beskyttelseskasse op. Når lågen åbnes, stopper båndet og elevatoren. Pakken, der har sat sig fat, kan nu udredes uden risiko for klemning af fingre.



Kontaktpersoner

Dan Andersen og Frank Rau. Melpakhus, Cerealía Danmark A/S, Vejle

Åbning af låger til bevægelige dele 2

Risiko

Når brød sætter sig på tværs af båndet, og det skal udredes af medarbejderne, er der risiko for at få fingrene i klemme ved båndelevatoren.

Løsning

Der er nu sat afskærmning op, som stopper båndet og elevatoren, så snart den bliver åbnet. Medarbejderne har derfor ikke længere en risiko for at få fingeren i klemme, når båndelevatoren bevæger sig.



Kontaktpersoner

Jacob Veiss og Gitte Larsen. Pakkeri, Schulstad Brød A/S, Pandrup



Påfyldning af tankbiler 1

Risiko

Når medarbejderne skal koble påfyldningsslangen på tankbiler, der holder i yderste spor, er der risiko for at falde ned mellem platform og tankbil på grund af stor afstand.

Løsning

Der er monteret en platform med et gelænder, der er lige så lang som tankbilerne. Platformen kan medarbejderne automatisk køre ud og ind. Det vil sige, at medarbejderne nu kan komme over på tankbilerne uden risiko for at falde ned mellem platform og tankbil.



Kontaktpersoner

Flemming Stougård og Per Christensen. Chaufførerne, Cerealia Danmark A/S, Vejle

Påfyldning af tankbiler 2

Risiko

Medarbejderne, der arbejder ved påfyldningen af klid, stod førhen på en stige og arbejdede. Der var risiko for at falde ned fra stigen, da man arbejdede med begge hænder og dermed ikke kunne holde fast. Det belastede samtidig benenes led u hensigtsmæssigt.

Løsning

For at få mere sikker grund under fødderne, blev der monteret en gangbro med rækværk. Risikoen for at falde ned er nu minimeret, og medarbejderne kan bevæge sig på langs af lastbilen uden at skulle kravle op og ned af stigen.



Kontaktpersoner

Dan Andersen og Frank Rau. Melpakhus, Cerealia Danmark A/S, Vejle

Kørsel af tankbiler

Risiko

Der er visse risici forbundet med kørsel på offentlige veje. Chaufførerne kører på både store og små veje, som fører ud til de mindre leveringssteder.

Når chaufførerne skal finde vej, kan der opstå situationer, hvor chaufføren bliver uopmærksom på trafikken.

Løsning

Alle chaufførerne har derfor været i en lastvognssimulator, hvor de hver især blev udsat for de risici, der kan opstå på vejene. Samtidig er der i lastvognene monteret GPS system og trådløs samtaleanlæg til mobiltelefoner.



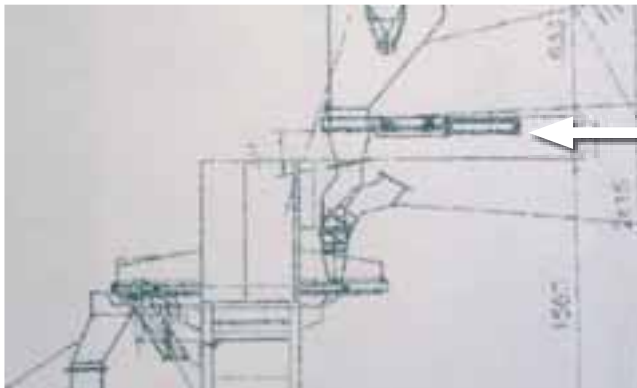
Kontaktpersoner

Flemming Stougård og Per Christensen. Chaufførerne, Cerealía Danmark A/S, Vejle

Udformning af maskiner

Risiko

Da virksomheden skulle have ny røntgenmaskine, var luftcylindere fra leverandørens side placeret ud fra maskinen (se tegning). Det medførte risiko for, at medarbejderne der færdes omkring røntgenmaskinen stødte hovedet på luftcylinderen.



Løsning

Luftcylinderen er nu ført ind over maskinen, så ingen risikerer at slå hovedet på det. Når der indkøbes nye anlæg eller lignende, er det vigtigt, at der over for leverandøren, stilles krav til blandt andet sikkerhed og udformning af maskinerne.



Kontaktpersoner

Torben Bodin og Ulrik Jepsen Møller. Hvedemøllen, Cerealia Danmark A/S, Vejle

Opstart af maskinelt

Risiko

Når møllen skal startes, foregår det fra et sted, hvor der ikke er mulighed for at overskue maskiner, bånd og lignende. De medarbejdere, der befinder sig omkring båndene og maskinerne, er derfor usikre på, hvornår det startes op, hvilket kan medføre risiko for uheld.



Løsning

Der er derfor etableret en alarmfunktion, der både blinker og giver lyd fra sig.

Alarmfunktionen aktiveres forud for maskinens opstart, hvilket giver medarbejderne mulighed for at gøre sig fysisk og mentalt klar til arbejdet omkring båndene og maskinerne.

Kontaktpersoner

Simon Hansen og Klaus Lukoschewitz. Grynmøllen, Cerealia Danmark A/S, Vejle

Færdsel tæt på kørende maskiner

Risiko

Ved riffelbænken i værkstedet er der risiko for at blive ramt af riffelbænkens slæde. Der var ligeledes fare for klemning ved remmene samt risiko for at falde over valseblokkene, der er placeret på gulvet.



Løsning

For at undgå disse risici er der nu sørget for, at de håndværkere, der arbejder på værkstedet, men ikke betjener riffelbænken, ikke færdes så tæt på riffelbænken, at de kan komme til skade. Det er opnået ved dels at sætte afskærmning op omkring bænken og flytning af reolerne, som tidligere stod placeret bag ved riffelbænken.

Kontaktpersoner

Vagner Christensen og Jørgen Jensen. Vedligehold, Cerealia Danmark A/S, Vejle

Automatisk kørende vogne

Risiko

Når transfervognene automatisk kører på skinnerne, opstår der risiko for, at gående bliver kørt ned.

Løsning

For at sikre, at medarbejderne er opmærksomme, når de nærmer sig transfervognene, er der lavet afmærkninger på gulvet, og der er regler og retningslinier for, hvordan gående og kørende trafik foregår i afdelingen.



Transfervognene er ligeledes forsynet med blink og lydsignal, der aktiveres, når den automatisk sættes i gang, samt sensor så vognen stopper ved påkørsel.

Kontaktpersoner

Dan Andersen og Frank Rau. Melpakhus, Cerealia Danmark A/S, Vejle

Rensning af rør

Risiko

Når rørene skal renses, kan de roterende dele gribe fast i den rørrensers, der benyttes. Er der påmonteret håndtag, bolte eller andet på rørrenseren opstår der risiko for, at de kan skære og rive hænderne. Er rørrenserne af træ/bambus, opstår der risiko for, at medarbejderne får splinter i fingrene.

Løsning

Alle rørrensere af træ/bambus er skiftet ud med glatte rørrensere af glasfibre. De glider let rundt i hånden, hvis de roterende dele skulle gribe fast i den.

Der er ligeledes sat advarselstrekant op om afstand til roterende dele.

Et yderligere tiltag kunne være at lave meterangivelse på rørrenserne, så medarbejderne ved, hvor langt nede rørensere er.



Kontaktpersoner

Torben Bodin og Ulrik Jepsen Møller. Hvedemøllen, Cerealía Danmark A/S, Vejle

Færdsel over bånd

Risiko

I produktionen er der ofte behov for at krydse båndene.
Før kravlede medarbejderne over og under båndene med risiko for at falde eller slå sig på ryg og hoved.

Løsning

Alle steder, hvor der er behov for at passere båndene, er der nu sat trapper op over bånd, hvilket har medført sikre adgangsveje.



Kontaktpersoner

Simon Hansen og Klaus Lukoschewitz. Grynmøllen, Cerealia Danmark A/S, Vejle
Morten Skjollander og Jan Larsen. Bageri, Schulstad Brød A/S, Pandrup

Nødstop

Risiko

Ved den automatiske formtømning er der indimellem behov for hurtig udredning, når der går noget galt. Før var betjeningspanelet placeret på den anden side af båndet, og medarbejderne skulle derfor hurtigt løbe over på den anden side af båndet for at stoppe maskinen. Herved opstod risiko for at falde eller snuble.



Løsning

Risikoen er nu minimeret ved blot at opsætte endnu et betjeningspanel, så der er et på begge sider af båndet.

Kontaktpersoner

Morten Skjollander og Jan Larsen. Bageri, Schulstad Brød A/S, Pandrup

Træk og skub af kar

Risiko

I bageriet forekommer der træk og skub af kar, der vejer 700 - 800 kg. Træk og skub af kar medfører faldrisiko, når karet skal igangsættes, klemningsfare af fingrene når der skubbes rundt med karrene samt fare for forstuvning eller ligende i forbindelse med belastning af led og muskler.



Løsning

Der er investeret i en maskine, der automatisk henter karrene, efter de har stået til hævnning og føre dem hen til en kartipper. Medarbejderne undgår stort set at transportere karrene. Maskinen er forsynet med sensor, så den stopper ved påkørsel.

Kontaktpersoner

Morten Skjollander og Jan Larsen. Bageri, Schulstad Brød A/S, Pandrup

Håndtering af affald

Risiko

Håndteringen af affaldsbrød foregik tidligere udenfor. Derved skulle flere forskellige medarbejdere skubbe kar udenfor i al slags vejr, med risiko for blandt andet at falde. Der var ligeledes lang vej ud med de enkelte kar.

Løsning

Løsningen er blevet at der er skabt plads til at placere kartipperen inden-dørs. Det har minimeret risikoen for at falde, når der er dårligt vejr, og det sparer samtidig medarbejderne for at gå langt med karrene. Der er ligeledes lavet om i arbejdsfordelingen, så det kun er en medarbejder, der håndterer affaldet. Hver enkelt medarbejder kan så blot i løbet af dagen skubbe karrene den korte vej til kartipperen.



Kontaktpersoner

Morten Skjollander og Jan Larsen. Bageri, Schulstad Brød A/S, Pandrup

Kørsel med el-køer og trucks på lageret

Risiko

På lageret er der ofte stor aktivitet, og flere el-køer og trucks kører imellem hinanden. Det kan medføre fare for, at man kører ind i hinanden.

Løsning

For beskytte medarbejderne, der kører el-køerne, er der på el-køerne monteret rygværn. Rygværnet giver fortsat tilstrækkelig plads til, at føreren kan betjene el-køen sikkerheds- og ergonomisk forsvarligt.

For at kunne tage hensyn til anden kørende trafik, som foregår på lageret, er der ved hjørner og døde vinkler opsat spejle. Førerne har nu større udsyn på lageret.

Endnu et tiltag kunne være at forsyne el-køerne og truckene med lyd- og lyssignal.

Husk at være opmærksom, hvis der forekommer kørende og gående trafik i samme område. I sådanne tilfælde skal virksomheden sørge for tydelig afmærkning, som sikrer adskillelse af kørende transport og gående færdsel. Dette kan ske ved afstribning og skiltning.



Kontaktpersoner

Henning Mikkelsen, Jesper Højen Larsen og Hans Jørgen Nedergaard.
Distributionen, Schulstad Brød A/S, Pandrup



INDUSTRIENS
BRANCHEARBEJDSMILJØRÅD

Industriens Branchearbejdsmiljøråd

Postboks 7777
1790 København V
Telefon: 70 23 15 43
Telefax: 70 23 15 40
E-mail: i-bar@i-bar.dk
Web: www.i-bar.dk

LEDERNE 
bringer dig videre

Ledernes Hovedorganisation

Vermlandsgade 65
2300 København S
Telefon: 32 83 32 83
E-mail: lh@lederne.dk
Web: www.lederne.dk



Medarbejdersekretariatet:

Vester Søgade 12, 2.
1790 København V
Telefon: 33 63 80 00
Telefax: 33 63 80 91
E-mail: i-bar@co-industri.dk
Web: www.co-industri.dk



Nærings- og Nydelsesmiddel- arbejder Forbundet (NNF)

C.F. Richs Vej 103
2000 Frederiksberg
Telefon: 38 18 72 72
Telefax: 38 18 72 00
E-mail nnf@nnf.dk
Web: www.nnf.dk



DANSK INDUSTRI

Arbejdsgiversekretariatet:

H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
Telefon: 33 77 33 77
Telefax: 33 77 33 70
E-mail: di@di.dk
Web: www.di.dk

Industriens Branchearbejdsmiljøråd

Postboks 7777
1790 København V
Telefon: 70 23 15 43
Telefax: 70 23 15 40
E-mail: i-bar@i-bar.dk
Web: www.i-bar.dk



INDUSTRIENS
BRANCHEARBEJDSMILJØRÅD