

HMS magasinet

2 • 2024 | www.hmsmagasinet.no

ARBEIDSMILJØUTVALG:
Slik kommer dere i gang

ARBEIDSULYKKER:
Sats mer på forebygging

Kambodsjas livsfarlige byggebransje:

Arbeidsliv uten HMS

For
deg som
brenner for et
godt arbeidsmiljø

jalas® T10

WALK ON AIR



JALAS T10® VERNESKO MED NY TEKNOLOGI
Mikroluftbobler i sålen som gjør skoene ekstremt
komfortable. Det føles som å gå på luft – prøv selv!



NYHET

STABILITET
KOMFORT
GREP

ejendals.com



SUNDVOLDEN

Bygge kultur?

Kontakt oss i dag for å planlegge en skreddersydd opplevelse som vil inspirere, motivere og engasjere dine medarbeidere.



Sundvolden Hotel | sundvolden@sundvolden.no | sundvolden.no | 3216 2100

INNHOOLD



Aktuelt	4
IFå AMU til å funke fra start	10
Sikrer Nav-ansattes arbeidsplass	14
HMS inn i prosjekteringen	18
Ikke nok å telle ulykkene	20
500 dager uten skader	22
Kambodsja: arbeidsliv uten HMS	24
Hjemmekontor-myter for fall	32
Arbeidstilsynet gjør opp status	34
Produkter	35
Spør Storeng	38
Arbeidsmiljø og ledelse	39
Spør HMS-rådgiverne	40
HMS-guiden	42

LEDER:

Barbeint på byggeplassen

●● Arbeidere som bruker flippflopps på byggeplassen i stedet for vernesko, som bor i den uferdige og usikrede sokkelen under bygningen der de jobber på sju lange dager i uken. Ingen ferie. Ingen fagforening. Ingen ulykkesforsikring. Og er de uheldige: ingen lønn.

Dette er virkeligheten i Kambodsjas hovedstad Phnom Penh – og mange andre steder i verden, for den saks skyld. HMS-magasinet vært på en sjelden langtur. Reportasjen som reporter Bengt Sigvardsson og fotograf Jesper Klemmedsson kom hjem med, viser hvordan et arbeidsliv helt uten systematisk HMS-arbeid ser ut. Det er en effektiv kontrastvæske for å se kvalitetene i vårt eget arbeidsliv, hva vi skal være takknemlige for og hva vi skal forsvare.

●● Jeg hadde reportasjen fra Kambodsja i bakhodet da jeg satt i konferansesalen på Hotel Prinsen og lyttet til innleggene på HMS-konferansen for bygg- og anleggsgag i Trondheim nylig. En lang rekke høykompetente fagfolk gikk på scenen for å dele kunnskap, ideer og erfaringer med ett mål for øyet: å sørge for at arbeidet blir så trygt og sikkert som overhodet mulig. Arge konkurrenter delte fritt med hverandre, til bransjens beste.

●● Det tydelige budskapet fra Trondheim er at det ikke er nok bare å telle ulykker og lære av feil. Vi må i enda større grad være i forkant og bake HMS inn i all planlegging og prosjektering, så tidlig som mulig.

Og vi må si fra til hverandre. Det må alltid oppmuntres og aldri straffes. Åpenhet og psykologisk trygghet er avgjørende for å avdekke feil, farer og feller – før det verste skjer. Slik at det ikke skjer.

Det handler for øvrig ikke bare om fysisk fare for ulykker. Også vi kontorister har et arbeidsmiljø som kan gå på helsa løs når det ikke røktes.

●● Nå er loven skjerpet slik at grensen for lovpålagt arbeidsmiljøutvalg er senket fra 50 til 30 ansatte. Kanskje skal nett-opp dere velge AMU for første gang? I så fall kan dere begynne med de gode tipsene fra arbeidsmedisiner Tor Erik Danielsen i Avonova. Han beskriver AMU som partssamarbeid anvendt på den enkelte arbeidsplass og et viktig virkemiddel for et trygt arbeidsmiljø.

Tenk om våre venner på byggeplassen i Phnom Penh hadde hatt et sterkt AMU.

” Reportasjen viser hvordan et arbeidsliv helt uten systematisk HMS-arbeid ser ut. Det er en effektiv kontrastvæske for å se kvalitetene i vårt eget arbeidsliv.

Ivar Kvistum
Redaktør



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

HMS

magasinet



Trykksak
2041 0672
Trykk: Merkur Grafisk AS

Postadresse:
Postboks 130, 2261 Kirkenær

Redaktør:
Ivar Kvistum,
Telefon: +47 99 00 17 00,
E-post: ivar@askmedia.no

Annonsealg:
Kine Holm
Telefon: +47 958 94 913
E-post: kine@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

Abonnementservice:
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



Søker svar om kvinners arbeidshelse

Kvinner har mye høyere sykefravær enn menn, og det skyldes oftere forhold på jobben. Nå skal et regjeringsoppnevnt utvalg se hva som kan gjøres med det.

●● Statsminister Jonas Gahr Støre (Ap) sier at regjeringen skal sette ned et nytt offentlig utvalg for kvinners arbeidshelse. Kunngjøringen kom på kvinnedagen.

– Vi setter nå ned et eget utvalg for å få mer kunnskap, og ikke minst se på hvilke tiltak vi kan se for oss, for å redusere forskjellene og bedre det som er knyttet til kvinners arbeidshelse, sier Støre til NRK.

Depresjon, migrene og kreft
Utvalget kommer blant annet på bakgrunn av at kvinner har høyere sykefravær enn menn, og at en tredel av det totale sykefraværet skyldes helt eller delvis forhold på jobben, skriver rikskringkasteren.

Nav sier det skyldes at kvinner oftere rammes av og er utsatt for en rekke sykdommer, deriblant depresjon og angstlidelser, kreft, migrene og utmattelse.

Sykefraværet har i mange år



VIL HA SVAR: Statsminister Jonas Gahr Støre vil vite mer om hva som kan gjøres med det høye sykefraværet blant kvinner. Foto: Ivar Kvistum

ligget stabilt på omtrent 4 prosent for menn og 7 prosent for kvinner. Nav undersøkt hvilke diagnoser som har bidratt mest til kjønnsforskjellen i det legemeldte sykefraværet i Norge de siste 20 årene.

Betydelig høyere risiko
– Kvinner og menn som får

samme diagnose, er som regel sykmeldt omtrent like lenge. Men det ser altså ut til at kvinner har betydelig høyere risiko for å få disse sykdommene, sier seniorrådgiver Ivar Lima i Nav, som er forfatter av analysen.

Kvinner har i snitt betydelig høyere legemeldt sykefravær enn menn, også når en ser bort

fra sykefraværet knyttet til graviditet.

Diagnosene kvinner oftere får inkluderer blant annet klinisk depresjon og angstlidelser, nakke- eller skuldersmerter, kronisk tretthetssyndrom, fibromyalgi, migrene og hodepine, betennelsestilstander og autoimmune lidelser. ● NTB

Sykefraværet nesten på pandeminivå igjen

Sykefraværet fortsetter å stige, og det er fravær på grunn av psykiske sykdom som øker mest.

●● – Sykefraværet økte betydelig under pandemien og har fortsatt å øke også etterpå. Vi ser fremdeles ingen tegn til at sykefraværet er på vei tilbake til nivåene fra før pandemien, sier arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte.

Sykefraværet lå på 7 prosent i fjerde kvartal i fjor. Det er en økning på nesten 4 prosent fra forrige kvartal da det lå på 6,8 prosent.

Sykefraværet har økt gjennom hele 2023 og er det høyeste siden slutten av koronapandemien, skriver SSB i en pressemelding.

Mest i kommunene
Sykefraværet har riktignok vært høyere tidligere, men da under alvorlige pandemier. Under svineinfluensaen i 2009 lå det på 7,2 prosent, og vinteren 2022 var det rekordhøyt koronarelatert sykefravær på 7,3 prosent.

– Det at sykefraværet nå beveger seg opp mot de historiske toppnivåene sier noe om omfanget dette kvartalet. Sykefraværet er sjelden så høyt som 7 prosent, sier seksjonssjef Tonje Køber i SSB.

Det er fortsatt kommuneforvaltningen som ligger høyest

med 9,9 prosent sykefravær, opp 3 prosent fra samme kvartal året før.

Psykisk sykdom øker mest
Sykefravær grunnet psykiske lidelser økte mest det siste året og utgjorde en firedel av sykefraværsdagene.

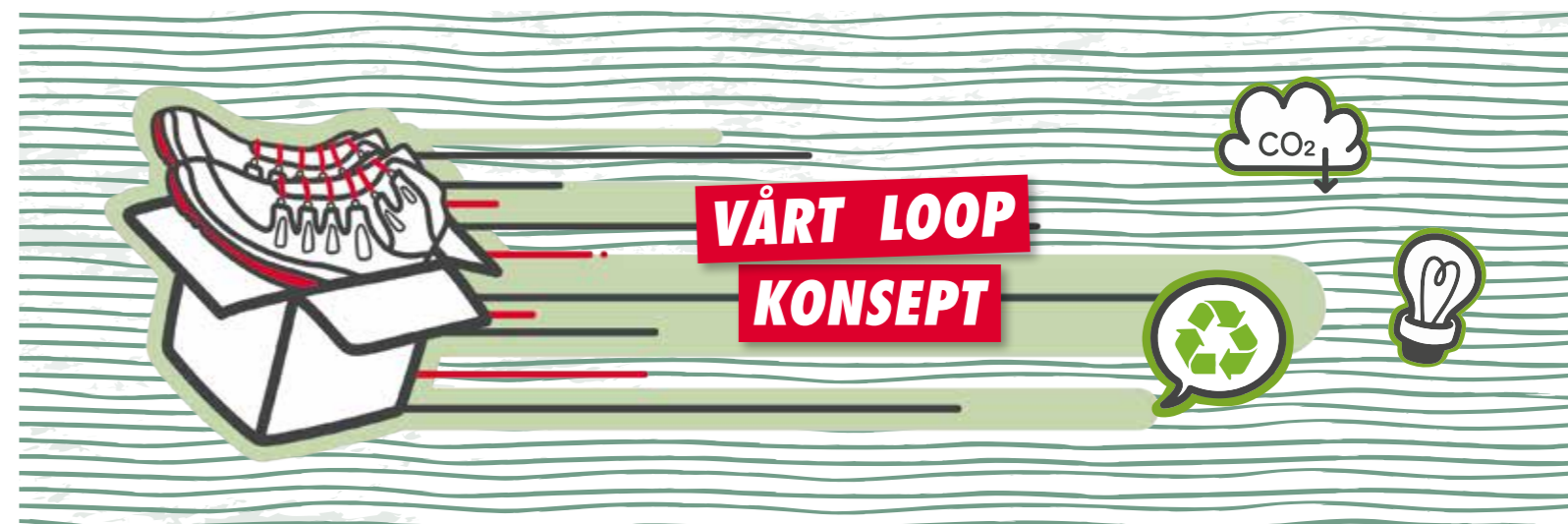
– Sykefravær grunnet psykiske lidelser har økt gradvis helt siden 2004, men etter utbruddet av koronapandemien har vi sett en brattere stigning. Siden 2020 har sykefraværsdager med psykiske lidelser økt med 32 prosent, sier Nav-direktør Holte.

De vanligste årsakene er utbrenthet, depresjon og situasjonsbettinget psykisk ubalanse.



ØKER MEST: Sykefravær grunnet psykiske lidelser økte mest det siste året og utgjorde en firedel av sykefraværsdagene. Illustrasjonsfoto: Colourbox

Det er likevel muskel- og skjelettlidelser som er det største problemet. Fravær som skyldes disse plagene, utgjør 31 prosent av de tapte dagsverkene. ● NTB



97% AV OVERDELEN **24% AV HELE SKOEN** **MATTIS XXSPORTS GREEN LOW ESD S1P**





FOREBYGGE SELVDRAP: Administrerende direktør Julie Brodtkorb i MEF vil ha fokus på psykisk helse i en mannsdominert anleggsbransje.

Foto: CF Wesenberg - Kolonihaven

Åpenhet om psykisk helse

Maskinentreprenørens Forbund (MEF) vil fjerne tabuene rundt psykiske helseproblemer.

●● Målet med kampanjen er å forebygge selvmord og oppmuntre til større åpenhet om psykisk helse.

Hvert år begår rundt 650 mennesker selvdrap i Norge. To av tre er menn.

Dette er bakgrunnen for at MEF drar i gang en kampanje sammen med Helsedirektoratet.

– Sammen utvikler vi kampanjer som passer mennene i vår bransje, kanskje bedre enn det denne typen kampanjer har gjort før, sier administrerende direktør Julie Brodtkorb i MEF til fagbladet Byggeindustrien.

Alle MEFs regionskontorer skal tilby webinarer og medlemsmøter med psykiske helse som tema.

Kampanjen starter nå i mars. Men flere av de store medlemsbedriftene har allerede hatt halve dager der psykisk helse har vært tema.

– Psykisk helse er en del vi raskt glemmer. Vi er veldig opptatt av HMS i bransjen, men glemmer den psykiske biten, sier Brodtkorb til bladet.

Hun mener det er en god idé å ta temaet inn i medarbeidersamtaler, selv om det kan oppleves ubehagelig og uvant å spørre om medarbeiderne har det bra.

– Det er mer behagelig å snakke om HMS-utstyr og etterutdanningskurs, mener hun. ● **HMS-magasinet**



Den nye tariffavtalen mellom Fellesforbundet og NHO Byggenæringen stiller krav til hensiktsmessig verneutstyr for alle i byggebransjen.

●● «Det er store forskjeller på menn og kvinners behov til størrelstilpasset verneutstyr som hjelmer, briller, hansker og liknende. Arbeidsgiver plikter nå å ha verneutstyr tilpasset både kvinner og menn der unisex-modeller ikke er tilfredsstillende», heter det i en nyhetsmelding om meglingen på Fellesforbundets nettsider.

– Det er fantastisk positivt at man på denne måten setter mangfold i byggebransjen og verneutstyr for kvinner på dagsorden, sier Vegard Aune til HMS-magasinet.

Løsningene finnes

Han er daglig leder i Skydda Norge, som er en sentral leverandør av personlig verneutstyr og HMS-løsninger, ikke minst til byggebransjen.

Aune mener det ikke skal stå på leverandørene for å oppfylle det partene i oppjøret ble enige

om hos Riksmekleren.

– Her har det skjedd mye, og det finnes løsninger for både klær, sko og utstyr. Men samtidig er det slik at en høy, tung mann med 47 i sko og kan møte like store utfordringer som mange kvinner, sier Aune.

For å oppfylle kravet om hensiktsmessig verneutstyr for alle, er det viktig at de innkjøpsansvarlige hos arbeidsgiverne er villige til å sørge for tilstrekkelig variasjon i det som tilbys, slik at man kan sikre god individuell tilpassing. Da må man være villig til å tenke på mer enn bare pris.

– Og fortsatt er det mitt inntrykk at mange er for ensidig opptatt av prisen på bekostning av behovene, sier Aune.

Ønsker flere kvinner

Når det kommer til ønsket om å legge til rette for både kvinnelige og mannlige arbeidstakere,

GLEDELIG: Daglig leder Vegard Aune i Skydda Norge synes det er positivt at byggebransjen vil legge bedre til rette for kvinnelige medarbeidere også når det kommer til personlig verneutstyr. Foto: Ivar Kvistum

ser ikke Skydda-sjefen noen systematisk forskjell mellom bransjer

– Derimot er det veldig stor forskjell fra firma til firma. Enkelte firmaer, ikke minst i byggebransjen og blant bygghåndverkere, er blitt veldig bevisste på at de ønsker flere kvinnelige ansatte. Og det fører naturlig nok til økt etterspørsel etter produkter som passer kvinner, sier han til HMS-magasinet.

I protokollen fra forhandlingene hos Riksmekleren mellom Fellesforbundet og NHO Byggenæringen går det også fram at partene er enige om at bransjen har behov for å bli mer mangfoldig og inkluderende. Det settes i sammenheng med behovet for å løse rekrutteringsproblemer. Man trenger flere fagarbeidere, simpelthen. ● **HMS-magasinet**

the lightest safety there is

XENO BOA® 66547-00L
S3S FO SR



new collection

HELEVO

MOVE SAFELY
SIXTON.IT



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



Millionløft til utdanning

Regjeringen bevilger totalt 82,7 millioner kroner til korte og relevante etter- og videreutdanninger i fem bransjer. Formålet er å gi ansatte et kompetanseløft.

●● - De store samfunnsutfordringene, omstilling i nærings-

livet og fornyelse av offentlig sektor krever at vi satser på kompetanseheving, sier forsknings- og høyere utdanningsminister Oddmund Hoel (Sp).
- Disse pengene skal bidra til å gi ansatte og bedrifter i hele landet oppdatert kunnskap, legger han til.

Millionene skal i denne omgangen deles ut til fem bransjer: Avfalls- og gjenvin-

ningsbransjen, industri- og byggenæringen, jordbruks-, skogbruks- og gartnerne- ringen, finansnæringen og informasjonstrygghet og IKT-bransjen.

Det er IKT-bransjen som får mest penger i bevilgningen med over 26,5 millioner kroner, etterfulgt av finansnæringen.

● NTB



UTRUSTE ARBEIDSLIVET: Forsknings- og høyere utdanningsminister Oddmund Hoel (Sp).

Foto: Ole Berg-Rusten, NTB



SKRUR TIL MOT A-KRIM: Arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna (Ap).
Foto: Lise Åserud, NTB

Høyere gebyrsatser

Regjeringen foreslår å øke maksbeløp for overtredelsesgebyr som Arbeidstilsynet kan gi. Målet er å forsterke innsatsen mot arbeidsmiljøkriminalitet.

●● - Useriøse virksomheter skal ikke kunne tjene på å bryte loven, fordi maksbeløpet for overtredelsesgebyr er for lavt. Da må vi slå hardere ned på arbeidslivskriminalitet, sier arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna (Ap) i en pressemelding.

I dag kan Arbeidstilsynet gi gebyrer på opp til 1,8 millioner kroner. Regjeringen ønsker å øke dette betydelig til 50G, som vil si nesten 6 millioner kroner med dagens sats. Alternativt skal Arbeidstilsynet kunne gi gebyr på inntil 4 prosent av virksomhetens omsetning.

- Jeg er opptatt av trygghet og rettigheter for arbeidsfolk. Arbeidslivskriminalitet kan ha store konsekvenser for arbeidstakere, folk og samfunnet. Det er viktig at den øvre rammen for overtredelsesgebyr i arbeidsmiljøloven settes så høyt at straffen reflekterer dette, sier Brenna. ● NTB



Skattepatruljen trapper opp

FØLGER MED: Skattepatruljen er Skatteetatens utegående enhet, på jakt etter arbeidslivs- og skattekriminalitet.
Foto: Skatteetaten

Skattepatruljen gjennomførte totalt 5500 kontroller i 2022 og 2023 – og varsler ytterligere opptrapping for å bekjempe arbeidslivs- og skattekriminalitet.

●● - Skattepatruljen er våre øyne og ører ute, og er et viktig virkemiddel i bekjempelsen av arbeidslivskriminalitet og skat-

tekriminalitet, sier skattekrimsjef Erik Nilsen i Skatteetaten i en pressemelding.

Skattepatruljen sjekker at virksomhetene som kontrolleres har riktige registerregistreringer, blant annet at virksomheten er registrert i MVA-registeret og at medarbeiderne er registrert i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret og at det er sendt inn a-melding på dem.

Når feil avdekkes, er målet at feilene rettes ved å ta i bruk raske virkemidler, eksempelvis tvangsmulkt.

I 2023 ble det skrevet ut tvangsmulkt på til sammen 1,7 millioner kroner for manglende innsendelse av a-meldinger.

Skattepatruljen har et tett samarbeid både med a-krimsen-trene og Arbeidstilsynet, Nav, politi, Statens vegvesen, toll, Fiskeridirektoratet, Kystvakten, kommuner (serveringsbevilgning) og Mattilsynet.

- En stor mengde virksomheter vil i 2024 få besøk av Skattepatruljen, de er allerede godt i gang med kontrollaktiviteten, forteller Nilsen. ●

RACER EcoTech

Med fokus på mest mulig resirkulerte materialer



PLØSE
100%

65%
FÖR

OVERDEL
50%

HEMPE
100%

FÖR I TÅPARTI
80%

70%
POLSTRING OVER
HÆLKAPPE

TÅHETTE
53%

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 pusteegenskaper og utmerket slitestyrke. Sievi FastLace™-mekanismen gjør at skoen er rask og enkel å ta på. Den myke Sievi Green Comfort-innleggssålen gir ekstra komfort.

Finn din nærmeste forhandler på sievi.com



Slik får dere AMU til å funke

Er dere blant dem som for første gang er pålagt å velge arbeidsmiljøutvalg? Bruk muligheten til å gi arbeidsmiljøet et løft, råder fagsjef Tor Erik Danielsen i bedriftshelsetjenesten Avonova.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● Fra nyttår ble arbeidsmiljøloven endret slik at flere virksomheter enn før er pålagt å velge arbeidsmiljøutvalg (AMU). Mens dette tidligere var et krav for alle virksomheter med minst 50 ansatte, er grensen nå senket til 30 ansatte. Dersom en av partene i virksomheten krever det, skal det velges AMU i alle virksomheter med mer enn 10 arbeidstakere.

Lovendringen hilser hjertelig velkommen av Tor Erik Danielsen. Han er fagsjef for arbeidsmedisin hos Avonova – Norges største aktør innen bedriftshelse.

– Lovendringen er et uttrykk for at maskehullene i ordningen var blitt for store. Politikerne har erkjent at mange arbeidstakere har gått glipp av retten AMU-ordningen gir til medvirkning, sier Danielsen.

Han forklarer at AMU spiller en viktig rolle på arbeidsplassene.

– I Norge er vi med rette stolte av partsamarbeidet i arbeidslivet. AMU og verneombud er partssamarbeid på den enkelte arbeidsplass. Det er her hverdagsperspektivet blir ivaretatt, sier Danielsen til HMS-magasinet.

Godt forberedt – gode prosesser

– Når er AMU på sitt mest nyttige?

– Det er når man har en dagsorden som tar opp viktige spørsmål innen arbeidsmiljø og HMS, når sakene er godt forberedt og man får til gode prosesser. Gjennom kartlegginger og avviksrapportering kan AMU ha en god oversikt over arbeidsmiljøet i bedriften, svarer han.

AMU gir arbeidstaker en plattform for å dele sine perspektiver og bekymringer, og de får en mulighet for å komme med formelle forslag til forbedring av arbeidsmiljøet.

– Ikke bare fører dette til at man får et tryggere arbeidssted, man får også et mer produktivt og positivt miljø på jobb, sier Danielsen.

I motsatt ende er det en fare for at AMU vender oppmerksomheten mot detaljer og spørsmål som ikke direkte berører hvordan arbeidet organiseres og utføres – som kaffemaskiner, påleggsutvalg i kantina, hvem som skal sitte i julebordskomiteen og så videre.



MEDVIRKNING: Tor Erik Danielsen er fagsjef for arbeidsmedisin hos Avonova. Han er glad for at flere arbeidstakere nå omfattes av lovkravet til arbeidsmiljøutvalg. Foto: Ivar Kvistum



Flere verneombud

- 2024 er ikke bare det første året med skjerpede krav til AMU. Langt flere virksomheter enn før må også velge verneombud.
- Den nedre grensen for når det er lovpålagt å ha minst ett verneombud, senkes fra ti til fem ansatte. Endringen skjer som en del av regjeringens bestrebelser på å skape et tryggere arbeidsliv og styrke den norske arbeidslivsmodellen.

– Den største faren er at AMU-arbeidet ikke blir prioritert høyt nok, og at møtene ikke er godt forberedt.

Felles HMS-interesse

I AMU skal arbeidsgiver og arbeidstakere være representert med like mange representanter. I tillegg bør flest mulig ulike grupper i virksomheten være representert. En representant fra øverste ledelse skal alltid være med i AMU.

– Et godt AMU er et samarbeidsforum der det ikke er fronter, men hvor man kommer med ulike innsikter fra de delene av virksomheten som den enkelte representere. Når det kommer til HMS, har ledelse og ansatte så godt som alltid felles interesser, sier Danielsen.

Dersom virksomheten har bedriftshelsetjeneste, skal den være representert i

utvalget. Bedriftshelsetjenesten skal være et rådgivende og uavhengig organ, og representere både arbeidsgiver og arbeidstakersiden. Bedriftshelsetjenesten har ikke stemmerett i AMU.

– Det er veldig viktig at AMU sørger for å ta vare på forholdet til bedriftshelsetjenesten, råder Tor Erik Danielsen.

Kom i gang

Lovendringen innebærer at flere tusen virksomheter skal velge AMU for første gang i år. Så dersom dere ennå ikke har kommet i gang, her er noen tips fra Tor Erik Danielsen i Avonova:

– Sørg for å forankre etableringen av AMU i ledelse og blant ansatte.

Få på plass enkle rutiner for valg av arbeidstakerrepresentanter.

Gjennomfør valg, som er arbeidstakerstyrt.

Identifiser en arbeidsgiverrepresentant og gjerne en AMU-sekretær.

Sørg for at alle deltakere får en innføring i AMUs hensikt og rolle. Her kan bedriftshelsetjenesten bidra.

Det første møtet

Når dere har kommet så langt at arbeidsmiljøutvalget er valgt, er det tid for det første AMU-møtet i virksomheten. Slik bør det gjennomføres, råder Tor Erik Danielsen:

- Velg leder.
- Bli enige om retningslinjer for arbeidet som taushetsplikt. Det kan også være greit med noen diskusjoner om takt og tone for

utvalget uten at disse nedfelles i regler.

■ Gå gjennom hensikten med AMU og avklar hvilke oppgaver som løses. Bedriftshelsetjenesten kan bidra til å tydeliggjør mandat og oppgaver.

■ Etabler noen enkle retningslinjer for hvordan saker meldes til utvalget, hvordan saker skal behandles, hvordan man eventuelt fatter vedtak og hvordan man fører referat.

■ Et møte i kvartalet kan fungere som en rettesnor. Sett gjerne møtedatoer for året. Leder for AMU, eventuelt sekretær sørger for innkalling.

■ Sett en fast agenda for møtene. Del skriftlig beslutningsgrunnlag i forkant av møtene for å bidra til profesjonelle diskusjoner og prosesser.

Nødvendig opplæring

Medlemmer av et arbeidsmiljøutvalg har krav på nødvendig opplæring, og dette skal gjennomføres så raskt som mulig etter nyvalg. Opplæringen skal gi kunnskap om hvordan verne- og miljøarbeid skal drives, og den skal være tilpasset virksomheten dersom den byr på særlige risikoområder.

– For AMU-medlemmer og verneombud er det avgjørende å kjenne rollen sin. Derfor er opplæringen svært viktig, sier Tor Erik Danielsen i Avonova.

Forskriften sier at verneombud og medlemmer av AMU-medlemmer normalt skal ha 40 timers opplæring. Den bør legges til arbeidstiden, og deltakerne skal ha full lønn for å delta. Arbeidsgiveren skal dekke kurskostandene. ●



MANGLENDE RISIKOVURDERING: Det var mangler ved risikovurdering i 37 prosent av de besøkte bedriftene i fjor, viser tall fra de regionale verneombudene for renholdsbransjen. Illustrasjonsfoto: Colourbox

Renholdere kjenner ikke farene i egen jobb

55 prosent av dem som de regionale verneombudene i renhold snakket med i fjor, hadde manglende kjennskap til risiko i egen jobb.

TROND ERIK HILLESTAD
trond@askmedia.no

●● Årsrapporten for 2023 gir et innblikk og kunnskap om bransjene og arbeidet som de regionale verneombudene (RVO) har gjort i løpet av året.

I løpet av 2023 har RVO renhold gjennomført 384 besøk, der de har hatt dialog med daglig leder, verneombud og ansatte på arbeidsplassen.

Erfaringer fra renholdsbransjen i korte trekk:

■ Regionale verneombud i renhold erfarer at det ikke store endringer hos de små og mellomstore renholdsvirksomhetene de besøker.

■ I noen regioner er det registrert at flere små virksomheter etablerer seg.

■ Renholdere jobber på flere lokasjoner og for flere arbeidsgivere.

■ Reisevei er sjeldent inkludert i arbeidstiden.

■ Virksomhetene sliter med å få ansatte til å stille på personalmøter, noen fordi arbeidsgiver signaliserer at det ikke er betalt arbeidstid og andre fordi ansatte prioriterer andre jobber.

Mangler ved vernetjenesten

■ Over 30% av renholdsvirksomheter

med under 10 ansatte som RVO har besøkt, mangler en lovpålagt skriftlig avtale om annen ordning enn verneombud.

■ Blant de ca. 80% av renholdsvirksomhetene som faktisk har verneombud, er det over 20% av ledere og verneombud som mangler HMS-opplæring.

■ RVO erfarer at omtrent halvparten av de ansatte i virksomheter med verneombud, er de ansatte ikke kjent med at de har et verneombud, eller hvem dette er.

■ Punktet med manglende kjennskap til risiko i egen jobb, viser at hele 55% av de ansatte i renholdsbransjen ikke er kjent med den helsemessige risikoen knyttet til egen jobb. Omtrent halvparten av de ansatte har heller ikke kjennskap til virksomheten bedriftshelsetjeneste.

Økende henvendelser til RVO

De siste årene har det vært en økning i henvendelser til RVO. Mange virksomheter ønsker å få veiledningen fra RVO. RVO har hovedsakelig kontakt med ledere, verneombud og ansatte gjennom aktivt oppsøkende arbeid.

RVO erfarer at informasjon om deres besøk raskt blir kjent blant ansatte, både internt i virksomheten og på tvers av forskjellige virksomheter. Dette har ført til en merkbart økning i antall henvendelser fra ansatte i bransjene til RVO.

RVO-ene antar at økningen i henvendelser også kan tilskrives RVO-ordningens økte synlighet i virksomheten de besøker, oppdatert nettside og aktiv bruk av Facebook, samt samarbeid med partene i arbeidslivet. ●

VARM PÅ JOB BEN?

Disse tipsene kan
redde arbeidsdagen

Våren er endelig i anmarsj, men høye temperaturer og sterk sol kan også være en utfordring i arbeidshverdagen. – Heldigvis er det mange enkle grep vi kan gjøre for å få en tryggere og bedre arbeidsdag når varmen setter inn, sier HMS-rådgiver Espen Jensen i Skydda Norge.

– Ubehagelig høy temperatur kan gjøre at du blir mindre effektiv, får problemer med å holde konsentrasjonen oppe og i noen tilfelle blir fysisk uvel. Det vil vi man jo for all del unngå, forklarer Espen Jensen i Skydda Norge.

Selskapet er et av Nordens fremste på HMS-løsninger innenfor bygg-, anlegg og industri - og er stadig i kontakt med virksomheter som trenger rådgiving og produkter for en bedre arbeidsdagen når

varmen setter inn.

- Når temperaturen stiger og det blir varmt på arbeidsplassen, er det en god regel å ta regelmessige pauser, gjerne i skyggen eller i et avkjølt rom, og drikke mye vann og væske. Du kan ikke gå hjem på grunn av høy temperatur, men arbeidsgiver plikter å legge til rette for forsvarlige arbeidsforhold, understreker HMS-rådgiveren.

Han gir følgende praktiske råd for å

ivareta arbeidsforholdene på tryggest mulig måte under høye temperaturer og sol

Shorts eller langbukse - velg riktig

Den luftige og pustende Areo-serien fra L.Brador finnes både som bukse og shorts.

En utfordring i varmen kan være pålagt bruk av hensiktsmessig arbeidstøy. Mange bedrifter i bygg- og anleggsnæringen krever eksempelvis at de ansatte skal gå med lange bukser, selv om temperaturen tilsier at shorts er det eneste riktige.

Det kan være at du risikerer et skrubbsår på leggen uten langbukser, men ofte er det faktisk større helsefare å jobbe i tung langbukse.

Et godt tips vil være å bruke plagg med lysere farge på dager med blå himmel og sol. Er det overskyet er det derimot mørke plagg som er best mot varmen, forklarer han.

Det vil også være lurt å bruke luftige klær og unngå syntetiske materialer. Bomull vil være mer pustende enn polyester og akryl.

Skydda førersshorts og knebukser sertifisert i samsvar med EN 471 / EN ISO 20471 klasse 2, svært synlig vernetøy.



Sko

Arbesko Ørebro 314 er en fin vernesko å bruke for varme dager.

Du skal selvfølgelig sørge for å bruke arbeidssko som beskytter, samtidig er det

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, SIKRERE 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. Blant våre medarbeidere finner du bransjens mest kompetente og erfarne rådgivere innenfor helse, miljø og sikkerhet. Å jobbe med oss betyr at du får tilgang til unik kunnskap og erfaring. Vi er lette å jobbe med, bransjeledende på tjenester og service, og som kunde hos oss får du tilgang til markedets beste produktsortiment.

smart å bruke luftige sko hvis du kan. Det kan være krav å bruke sko med vernetå, men det er for eksempel mulig å bruke sandaler med vernetopp.

Et annet godt råd er å ha med deg to par sko på jobb slik at du kan foreta et skobytte i løpet av arbeidsdagen. Dette har mye å si for komforten og god fothelse.

Hos Skydda Norge er det et stort utvalg flere ulike typer vernesko med myk spikerbeskyttelse fra kjente merkevarer som Uvex, Reebok og Arbesko.



Hode

Å holde hodet kaldt, eller i alle fall avkjølt, er helt helt avgjørende for en trygg og sikker arbeidsdag i varmen. Hvis du ikke bruker hjelm, kan en caps som holder de verste solstrålene unna være et bra alternativ, men det finnes flere hodeplagg som har enda bedre og mer kjølede egenskaper. Eksempelvis finne det både luer og bandanaer som er spesiallaget for å holde deg kjølig samtidig som fordamping reguleres. Det finnes også håndklær og egne vester som er laget for samme formål



Hud og øyne

I tillegg til riktig arbeidsantrekk og fottøy, er det viktig å smøre seg med solkrem med høy solfaktor hvis du jobber utendørs i sola. I verste fall kan man få brannskader hvis man dropper beskyttelse.

Med Stokoderm Sun Protect 30 Pure har du eksempelvis solbeskyttelse for profesjonelt bruk med UVA, UVB og UVC beskyttelse.

Riktige vernebriller som sørger for øyebeskyttelse er også viktig å tenke på når man arbeider utendørs hvor man er utsatt for sterkt sollys.

Velg gjerne vernebriller med solfilter slik at du er sikret både mekanisk beskyttelse og beskyttelse mot skadelig UV-stråling. Er det varmt så svette du mer og da er det greit å ha antidugg på linsen. En utfordring med vernebriller som begynner å dugge er at det ikke blir brukt, og da er det større risiko for negative konsekvenser.



Praktiske produkter

Er uhellet ute og man opplever brannskade som følge av solbrennethet så er det smart å ha kjølede gel tilgjengelig.

Burn gel, enten i form av kompress eller spray, sørger for rask avkjøling og effektiv smertelindring ved brannskader. I tillegg er dette produkter som er kjekt å ha med seg i feriekofferten hvis man skulle brenne seg på brennmaneter eller få insektsbitt.

HJELP

Trenger du hjelp med HMS?

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

Slik skal Nav bli en sikrere arbeidsplass

Noen bygger om, men først og fremst skal Nav-kontorene ha gode rutiner og trene de ansatte. – Vi opplever noen trusler, men mer sjikane og trakassering, sier Eli Grøtta, som leder Nav Værnes.

GEORG MATHISEN
redaksjonen@hmsmagasinet.no

●● Etaten har en hel liste med nye krav. 16 fylldige punkter utgjør standarden for «trygge brukermøter». Kravene skal sørge for at Nav klarer å håndtere og forebygge vold og trusler mot de ansatte.

– I Nav har det vært en minimumsstandard for sikkerhet. Så, i etterkant av drapet på Årstad, ble sikkerhet veldig aktualisert på nytt. Rapporten etter drapet har lagt grunnlaget for det som vi nå kaller trygge brukermøter, forteller Eli Grøtta.

Hun er leder for Nav Værnes. Der har hun ansvaret for 57 ansatte på kontorer i Stjørdal, Selbu, Tydal, Meråker og Frosta. Hun ser at noen kanskje ventet at rapporten som kom etter at en Nav-ansatt ble drept i 2021, skulle konkludere med mye fysisk sikring.

– Men det gjør den ikke. Mye går på betydningen og viktigheten av at Nav-kontorene har gode rutiner og øver ansatte slik at de blir trent på hvordan de skal forebygge og håndtere hvis situasjoner oppstår. Hvordan dempe aggressive brukere, forklarer hun.

Sikrere samtalerom

Kontorene rundt om i landet har ulik pågang, ulike brukere og ulike lokaler. I Stjørdal kommer folk inn i et møtesenter. Der kunne den fysiske sikkerheten vært bedre, og det er også vanskelig å passe på personvernet til dem som kommer inn. Arealet er lite, folk står ofte tett på hverandre, og det kan utløse situasjoner.

– Men bygget er veldig godt tilrettelagt for å skille arealene der brukerne er og der ansatte skal oppholde seg. Vi skiller mellom ytre sone og indre, sikker sone. Du må ha nøkkelkort for å komme fra ytre til indre sone. Dessuten har alle samtaleromene der nøddører, sier Grøtta.

På den ene siden av korridoren er det samtalerom som brukes når den ansatte har grunn til å tro at det vil gå rolig for



OVERVÅKNING: Nav Værnes har overvåkning av flere av rommene i Stjørdal. Foto: Georg Mathisen

seg. På den andre siden er det nøddører ut til en gang; dører som kan låses bak den ansatte. Det er ikke synlig, fysisk sikring, men de to sitter på hver sin side av et vanlig møtebord, og Nav-medarbeideren har kort vei til nøddør.

– Alle rommene har alarmknapper på bordene, og vertene ute i møtesenteret vårt går med bærbare alarmer. Skulle det oppstå en situasjon der ansatte føler seg utrygge, går alarmen, og da har vi rutiner på hva vi skal gjøre, forteller Eli Grøtta.

Ofte øvelser

Beredskapsøvelse skal det være i hvert fall fire ganger i året. Ellers er det hyppige øvelser. Gjennom sommeren, når mange har ferie, er det faktisk øvelse hver dag. Den går ganske enkelt ut på at noen utløser alarmen en eller annen gang i løpet av dagen. Som oftest utenom åpningstid for dropin-brukere – men i den delen av lokalene der brukerne har adgang, er alarmen uansett stille.

Lokalene i Stjørdal er nye. Det eneste Grøtta kunne tenke seg å gjøre noe med, er møtesenteret. Det er for lite, både med tanke på fysisk sikkerhet for dem som oppholder seg der og med tanke på personvernet.

– Vi har noen backoffice-rom som vi kan ta med oss brukere inn på. Da får vi ivare tatt personvernet bedre. Men per i dag har vi ingen høysikkerhetsrom, forteller hun.

– Vi har noen brukere som vi vet at kan være potensielt farlige. Når vi vet det, har vi tidvis med oss politiet i møter.

Anmelder alle trusler

Nav-lederen er opptatt av at alt skal rapporteres, og trusler anmeldes umiddelbart. – Vi har trusler, men vi har mer av det som går på sjikane og trakassering. Sannsyn-



SAMTALEROM: Noen ganger er Eli Grøtta og kollegene forberedt på at den som kommer inn på samtalerommene, kan være truende og slite med rus eller psykiatiske diagnoser. Foto: Georg Mathisen



TRYGGERE: Nav Værnes har kontorer i Stjørdal (bildet), Selbu, Tydal, Meråker og Frosta. Foto: Georg Mathisen

ligvis er det litt underrapportering, medgir hun.

Signaleffekten er viktig.

– Folk må vite at det ikke er greit å sette frem trusler mot ansatte. Det får en konsekvens, om det så bare blir en anmeldelse.

Før Nav ble etablert, hadde sosialkontorene fysisk sikring, mens arbeidskontorene og trygdekontorene var mer åpne.

– Når det skulle planlegges Nav-kontorer med brukergrupper som tradisjonelt har hørt til alle de tre, var nok intensjonen at det skulle være mer åpent for alle brukere.

Mye fysisk sikring og stengsler kan virke provoserende og aggresjonsfremmende, sier Grøtta.

Hun tror at de ansatte stort sett føler seg



LÅSBART: Nøddørene ut fra samtalerommene skal låses hvis en ansatt rømmer gjennom dem, viser Eli Grøtta. Foto: Georg Mathisen

trygge. Så har kontorene daglig debrief, og det skal være god oppfølging fra lederen og tilbud om bedriftshelsetjeneste og samtaler hvis det trengs.

– Nøkkelordet er å være forberedt. Det er ikke alt vi kan forberede oss på, men det viktige er å være kjent med rutine og alarmsystemet og ha vært gjennom øvelse, sier hun. ●

” Vi har noen brukere som vi vet at kan være potensielt farlige. Når vi vet det, har vi tidvis med oss politiet i møter.

Eli Grøtta, leder for Nav Værnes

To drap hos Nav

●● I august 2013 ble en ansatt på Nav Grorud i Oslo knivstukket og drept. I september 2021 ble en ansatt på Nav Årstad i Bergen drept med kniv, mens en annen ansatt ble skadet. Begge de to gjerningsmennene var brukere.

Arbeidstilsynet har gitt Nav Stovner i Oslo 64.000 kroner i dagbøter for ikke å gi sikkerhetsopplæring i tide. I fjor ble Nav-ansatte i Oslo utsatt for 210 uønskede hendelser, og i ti av tilfellene ble de fysisk angrepet, skriver Avisa Oslo.

– Det er uheldig at vi fikk tvangsmulkt på punktet om opplæring, sier fungerende leder Ruben Røsler på Nav Stovner til avisen. ●

Ble drapstruet

●● Nav-sjefen i Stjørdal har opplevd å bli drapstruet selv. Reaksjonen hennes var å fortsette å leve som hun hadde gjort.

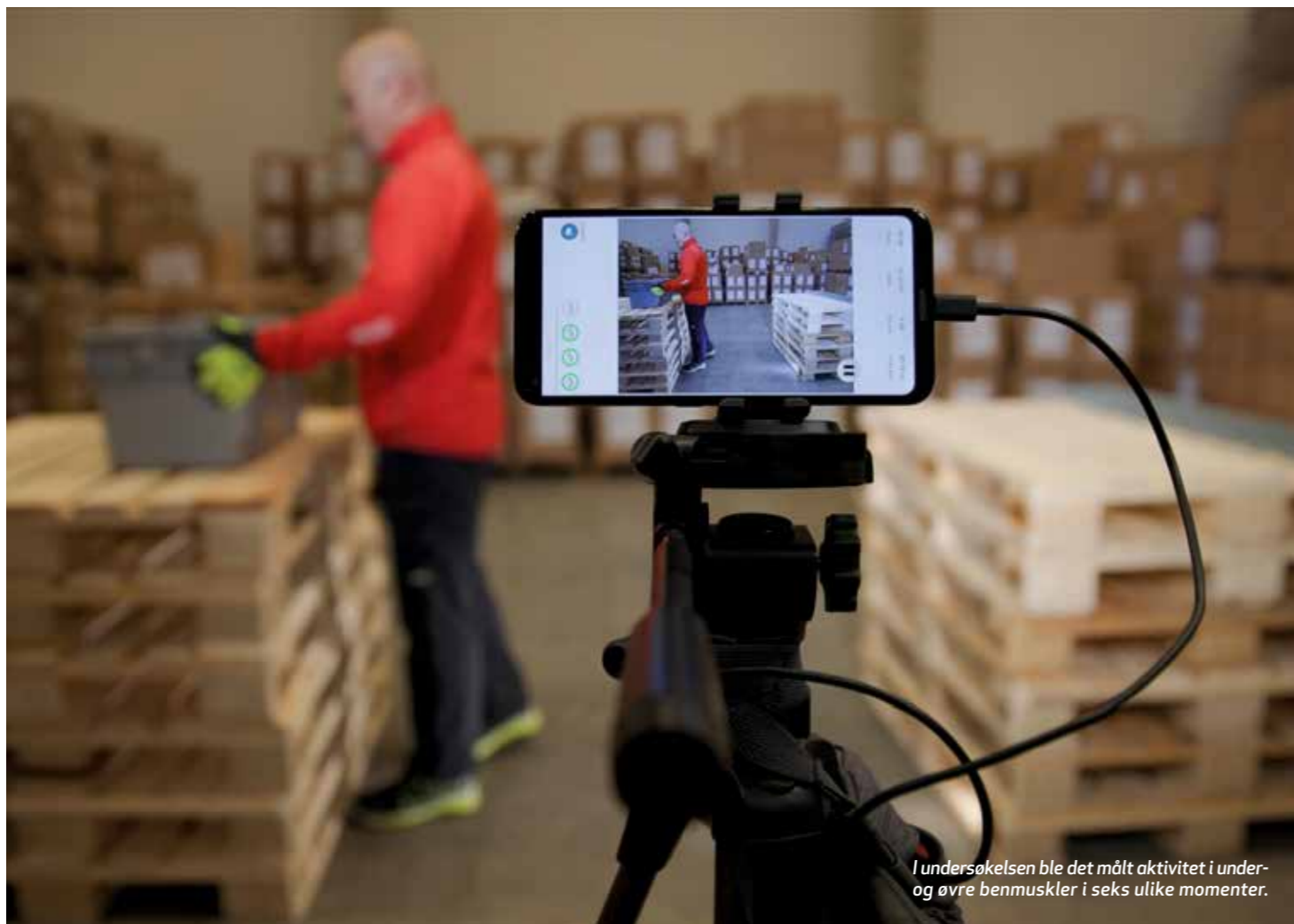
– Drapstrusler kan komme i affekt i en samtale, men han la ut en melding på Facebook, i ro og mak hjemme, om hvordan han skulle slakte meg. Han visste hvor jeg bodde. Så la han ut en melding til senere på dagen. Det var ikke i affekt; det var gjennomtenkt, sier hun.

Den gangen arbeidet hun på et annet Nav-kontor.

– Da det ble oppdaget, ble politiet varslet, og jeg ble bedt om å holde meg innendørs til de fant ham. Han ble satt i varetekt, og jeg ble utstyrt med voldsalarm og fikk skallsikring på huset mitt, forteller Grøtta.

Men så slapp mannen som hadde truet henne, ut fra varetekt. Det gikk lenge før han ble dømt.

– Barna mine var redde for meg, og ansatte på jobb var redde for at han skulle komme inn der. Slike trusler gjør noe med deg. Jeg ble veldig bestemt på at han skulle ikke få ta fra meg min frihet. Jeg måtte ikke slutte å leve som jeg hadde gjort, sier Eli Grøtta. ●



I undersøkelsen ble det målt aktivitet i under- og øvre benmuskler i seks ulike momenter.

DET ER VIKTIG AT FOTEN FÅR STØTTE FOR Å UNNGÅ MUSKELTRETTHET PÅ LANG SIKT.

En vernesko som føles like komfortabel som en løpesko – lett, myk og god passform. Samtidig fungerer den som en vernesko uten at det går på bekostning av sikkerheten. Det var her ideen til JALAS® TIO oppsto.

JALAS® TIO representerer den nyeste skokolleksjonen der JALAS®-filosofien er blitt videreutviklet. TIO står for «Three-In-One» og beskriver den unike yttersålen som består av tre lag. Det nederste laget gir utmerket sklimotstand, noe som sikrer et godt grep. Det midterste laget, JALAS® ComSoft Air™ har mikroluftbobler i sålen, noe som gir støtdemping og gjør skoen lett, komfortabel og behagelig på foten. Det øverste laget gir bedre stabilitet og gjør skoen skånsom mot rygg og ben under lange arbeidsdager.

Under utviklingen av TIO ble det gjennomført en uavhengig studie som simulerte arbeidsoppgaver for brukere av vernesko. Det ble utført målinger ved hjelp av smarte sensorer i klærne til forsøkspersonene. Mens de utførte oppgavene, ble den elektriske

aktiviteten i de nedre og øvre benmuskulene målt, noe som er kjent som elektromyografi. JALAS® TIO-skoene ble sammenlignet med et annet par myke vernesko som manglet støttende stabilitet.

Mykhet og stabilitet bra for helsen

Resultatene var tydelige: Mykhet alene i vernesko bidrar ikke til god helse.

JALAS® TIO, som har en såle som kombinerer både mykhet og stabilitet, støtter foten og fordeler arbeidsbelastningen likt på de nedre og øvre benmuskulene. Dette sikrer at de nedre benmuskulene ikke overbelastes, noe som igjen forebygger langvarige smerter eller muskeltretthet.

«Dette bekrefter vår filosofi om at fotstøtte er avgjørende for å forebygge



Tiina Viertola

muskeltretthet i det lange løp. Det gjør oss også i stand til å utvikle trygge sko for kundene og tar oss ett skritt nærmere målet om null skader på hender og føtter», sier Tiina Viertola, produsent for fottøy hos Ejendals JALAS® i Jokipii i Finland.

jalas® TIO

WALK ON AIR

NY TEKNOLOGI MED MIKROLUFTBOBLER I SÅLEN



JALAS® TIO VERNESKO MED EN UNIK SÅLE

TIO står for Three-In-One. Tre såler i én, som gir ekstra komfort og støtdemping, stabilitet og sklisikkerhet. Sammen forebygger de skader over tid.

Det nye materialet JALAS® ComSoft Air™ har mikroluftbobler som gjør skoene ekstremt komfortable. Det føles som å gå på luft – prøv selv!

ejendals.com



STABILITET

KOMFORT

GREP

Bedre prosjektering – høyere sikkerhet

HMS må få større plass tidlig i planlegging og prosjektering for å få bukt med ulykkene. Dette hovedbudskapet samlet byggenæringen i Midt-Norge til en rekordbesøkt HMS-konferanse.



BRANSJE SOM VIL DELE: Regiondirektør Audun Otterstad i EBA Trøndelag konstaterer at byggenæringen i Midt-Norge er levende opptatt av HMS.

Foto: Ivar Kvistum

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● God planlegging for bedre HMS: Kan vi få ned ulykkestallet i byggebransjen ved å komme i forkant av uønskede hendelser med god planlegging, i stedet for bare å reagere i etterkant?

Dette var overskrift og anslag da 170 deltakere kom sammen Quality Hotel Prinsen i Trondheim til den årlige HMS-konferansen tirsdag 12. mars.

HMS-konferansen ble arrangert av Entreprenørforeningen – Bygg og Anlegg (EBA) i Trøndelag, Håndverkerforeningen i Trondheim, Fellesforbundet og Arbeidstilsynet.

Stadig mer kompleksitet

Regiondirektør Audun Otterstad i EBA Trøndelag sier dette om hvorfor temaet for årets konferanse var god planlegging.

– Vi ser det oppstår mange hendelser underveis i et byggeprosjekt som vi kunne unngått med bedre planlegging. Byggene og anleggsplassene våre blir stadig mer komplekse, med stadig større krav til det tekniske som varme og energi. Grensesnittene blir flere, og da må vi planlegge bedre for å få ned ulykkene. Det betyr at HMS må være noe som de ulike aktørene i et prosjekt snakker sammen om på forhånd, sier han.

Otterstad snakker om at samspillsentre-priser er en trend. Alle aktører, enten de er prosjekterende, utøvende eller underleve-

randører, setter seg ned for å skape flyt i et prosjekt.

– Det må vi også gjøre innenfor HMS. Dette er like relevant for de små håndverksbedriftene som for de store entreprenørene, og derfor arrangerer vi dette sammen, sier han.

Otterstad er svært tilfreds med rekordoppslutningen. Deltakere har kommet

fra hele Midt-Norge, og til og med Nord-Norge, for å være med.

– Vi ser at 90 prosent av dem som var her i fjor, også har funnet veien i år. Det forteller meg at vi har truffet med programmet. Det forteller meg at folk tar HMS på alvor, at folk vil lære, og at bransjen er villig til å dele kunnskap. Byggebransjen er en moden bransje som ønsker å bli enda bedre, sier han.

De skarpeste folka – hver for seg

Andreas Denk er HMS-sjef i Veidekke Bygg. Han gikk på scenen under HMS-konferansen for å forklare hvordan god prosjektering kan redusere risikoen for

ulykker på byggeplassen.

– Vi har de skarpeste folkene som planlegger de mest fantastiske bygg. Men de planlegger hver sin del. Hver aktivitet kan være planlagt på en god måte, men det må fungere sammen. I dag er det ofte uklare grensesnitt mellom fagene i et prosjekt, spissformulerte han.

For å illustrere poenget fortalte han om Veidekke Byggs mest alvorlige ulykke i fjor, der et plattendeke på et leilighetsbygg i Oslo vippet og falt ned – mens to montører sto oppå.

Den ene av dem mistet beinet i ulykken.

– God førstehjelp reddet livet hans. Når ulykken først er ute, er det godt å se at

rutiner og beredskap fungerer, som i dette tilfellet. Men ingen hadde reagert på selve konstruksjonen, enda det i ettertid var lett å se at den ikke var god nok. Konstruksjonssikkerhet er en av våre store risikofaktorer. Det er en kjepphest for meg. Det krever en bevisst tankegang fra prosjektering og hele veien, sa Andreas Denk.

Sikrere bygging gir sikrere bruk

HMS-sjefen i Veidekke Bygg sa at det er viktig å få byggherren til å bli bevisst på HMS-perspektivet allerede i planleggingen. Og for komme dit, bruker han å fange oppmerksomheten innledningsvis ved å fortelle om de mest alvorlige hendelsene

som kan føres tilbake til dårlig prosjektering.

– Når byggherren forstår det, har vi mulighet til å prosjektere på en slik måte at farer og arbeidsbelastninger blir mindre, sa han.

Han understreket at det som gjør et bygg sikrere å bygge, også kan gjøre det sikrere i bruk. Det kan være noe så enkelt som hvor lampene er montert i en trappeoppgang.

– Det er kjedelig for vår elektriker å montere lampene på vanskelig tilgjengelige steder i trappeoppgangen. Men det er like kjedelig og farefullt for vaktmesteren i det samme bygget som skal skifte lyspærer der senere, sa han. ●

KONSTRUKSJONSFEIL: Andreas Denk viser fram åstedet for den mest alvorlige ulykkene i Veidekke Bygg i fjor. Beredskapen fungerte, men i ettertid var det lett å se at risikoen lå i konstruksjonen.

Foto: Ivar Kvistum



HMS-KONFERANSE: Undersøkelsen om innleie på Trondheims byggeplasser ble presentert for en lydhør og rekordstor forsamling på HMS-konferansen for bygg- og anleggsgag.

Foto: Ivar Kvistum

Mindre innleie på Trondheims byggeplasser

En fersk kartlegging viser en klar nedgang de siste fem årene i andelen innleide arbeidstakere på byggeplassene i Trondheim.

●● Det var i november i fjor at representanter for fem fagforeninger i Fellesforbundet og El og IT-forbundet i Trondheim kartla innleieførekosten på til sammen 179 byggeplasser i byen.

Tallene fra kartleggingen er analysert av forskningsstiftelsen Fafo, og rapporten fra undersøkelsen ble presentert på HMS-konferansen for bygg- og anleggsgag i Trondheim i mars.

Nedgang siden 2018

En tilsvarende undersøkelse ble gjort i 2018, og sammenlikningen viser en klar nedgang i innleieandelen siden den gang. Om lag 13 prosent av de 1950 arbeidstakerne på byggeplassene i 2023 var innleide, mot

20 prosent i de tilsvarende faggruppene i 2018.

Andelen som er leid inn fra et bemanningsforetak sank til det halve, fra 13 prosent til 7 prosent. Innleide fra produksjonsbedrifter ligger uforandret på 6 prosent.

Undersøkelsen viser at det er mest innleie på de største byggeplassene.

Mangler fortsatt avtaler

De nye reglene som skal sikre seriositet i arbeidslivet krever at innleie fra bemanningsfore-

tak krever avtale med tillitsvalgte fra fagforbund med innstillingsrett (over 10.000 medlemmer).

Kartleggerne fant svært få vikariater på Trondheims byggeplasser. Det vil si at det aller meste av innleien fra bemanningsbyråer kreve avtale, og det er blitt vanligere at bedriften har avtale med tillitsvalgte om å leie inn.

«Det er likevel fortsatt en god del tilfeller der det krysses av for at avtale ikke er inngått eller at man mangler informa-

sjon om dette», skriver Fafo i rapporten om undersøkelsen.

Få fagarbeidere

Kartleggingen viser at det er få fagarbeidere blant innleide fra bemanningsforetak, oftere blant dem som kommer fra produksjonsbedrifter. Det er også få lærlinger blant de innleide.

Tariffbedrifter står for 73 prosent av all innleie og 78 prosent av innleie fra bemanningsforetak, målt i antall personer. ●

H1-verdien er utilstrekkelig som sikkerhetsindikator, mener HMS-sjef hos entreprenørselskapet Hent AS, Endre Persen.

●● H1-verdien er det vanligste målet for sikkerhet i arbeidslivet. Indikatoren måler antall arbeidsulykker som er så alvorlige at de medfører minst én dags fravær fra arbeidet sett i forhold til antallet arbeidede timer.

– H1 måler det som har skjedd. Den er intuitiv, enkel, velbrukt og velkjent. Men måler den rett?

Spørsmålet ble stilt og utfordringen reist av Endre Persen under HMS-konferansen for bygg og anleggsgag i Trondheim. Persen er konserndirektør for HMS og kommunikasjon hos entreprenørselskapet Hent AS, som har hovedkontor på Heimdal rett sør for Trondheim sentrum.

Reaktiv måling

Persen tok til orde for at byggenæringen og andre deler av det ulykkesutsatte arbeidslivet bør bruke H1-verdien med kritisk varsomhet, og dessuten intensivere letingen etter alternative KPI-er (key performance indicators) som i større grad enn H1 bidrar til å måle og fremme en mer proaktiv sikkerhetskultur.

Han mener H1-verdien er en indikator som kommer til kort på mange måter:

Den er per definisjon reaktiv, siden den bare sier noe om hva som allerede har skjedd. Den måler heller ikke alvorlighetsgrad; om du skjærer deg i fingeren og blir borte to dager, eller om du blir drept, gir den samme score.

Den er dessuten basert på de store tallsløv og egner seg dermed mindre for små virksomheter.

Og så er det en felle til, ifølge Endre Persen:

– Vi blir mer opptatt av selve tallverdien enn hvorfor den ble etablert og hva den prøver å forbedre, sa han.

Frykter selvgodheten

HMS-sjefen i Hent viste fram statistikken fra sitt eget selskap som viser en pen H1-

– Vi bygger ikke sikkerhetskultur av å telle ulykker

MÅLE SIKKERHET: Konserndirektør for HMS og kommunikasjon i Hent AS, Endre Persen, ønsker seg en indeks som i større grad måler og stimulerer til sikkerhetskultur – proaktivt.

Foto: Ivar Kvistum

utvikling med stadige forbedringer år for år. Men:

– Jeg livredd for at vi blir selvgode dersom vi når 0-tallet. For vi er ikke dritgode selv om får et H1-tall i null, sa han.

Fordi:

– Mens vi sitter her, skjer det en hendelse på et Hent-prosjekt som har potensial til å være dødelig. Samtidig som vi har en H1-verdi på 1.

Når han med så stor sikkerhet kan fastslå at slike hendelser faktisk skjer, er det fordi Hent har satset på å bygge en kultur der HMS-avvik rapporteres inn, systematisk.

Hver måned rapporteres det om lag 3000 HMS-avvik i selskapet. De blir tatt imot, analysert og sortert etter alvorlighetsgrad.

Og det er langs dette sporet Endre Persen mener man må lete for å finne et alternativ til H1-verdien, som måler risiko, og ikke minst bidrar til å utvikle sikkerhetskulturen i et foretak.

Enkel og involverende

Han er aldeles ikke alene i byggenæringen om å ønske en annen KPI som ikke har de samme svakheterne som H1. Også forskningsmiljøer, ikke minst på NTNU i

Trondheim, er opptatt av det.

Men Persen advarer mot å overlate til forskere å finne et nytt mål. Han mener en eventuell ny løsning må være lett å forstå, lett å bruke og dessuten bidra til en bredest mulig involvering.

– Får vi en KPI som er så akademisk korrekt at du må være sivilingeniør for å henge med på logikken, har vi tapt, sa Endre Persen i Hent.

Det viktigste, mener han, er ikke verdien i seg selv, men hvordan den brukes, og at hver virksomhet vi har en prosess som involverer hele alle fra topp til bunn.



KAKEFEST: Medarbeidere i Isachsen Anlegg feiret et skadefritt 2023 med kake. Foto: Isachsen Anlegg

– Da begynner vi å bygge kultur. For vi trenger fortsatt å gjøre noe med basiskulturen, sa Endre Persen. ●



H1-verdien

- H1-verdi viser hyppighet av arbeidsulykker som er så alvorlige at det medfører minimum én hel dags fravær fra arbeid/arbeidsplassen.
- H1-skader er summen av antall fraværsskader og antall dødsfall.
- H1-verdien regnes ut slik: Antall fraværsskader + antall dødsfall x 100.000 timer / antall arbeidede timer.
- H2-verdien er H1-skadene i tillegg til skader uten fravær som førte til medisinsk behandling, redusert arbeidsevne og/eller omplassering til alternativt arbeid.
- H2-verdien utgjør dermed summen av H1 og H2-hendelser.
- F-verdi definisjon: F-verdi viser fraværsumfanget, dvs. antall fraværsskader pga. skader pr 1.000.000 arbeidede timer.

Kilde: Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg (EBA)



FINE TALL: Entreprenørselskapet Hent AS fra Trondheim har en pen ulykkesstatistikk, men HMS-sjef Endre Persen advarer mot at fine tall kan bli en hvilepute. Bildet er fra utbyggingen av Quality Hotel Panorama sør for Trondheim sentrum. Foto: Ivar Kvistum

Null skader med fravær i 2023

Isachsen Anlegg kom ut av 2023 uten en eneste skade som førte til fravær. Det ble naurligvis feiret.

●● Isachsen Anlegg har hovedkontor i Solbergelva utenfor Drammen og er en del av konsernet Infra Group AS. Selskapet har sitt virke over store deler av Østlandet.

Og i fjor kom altså alle de 350 medarbeiderne trygt hjem fra jobb. Hver dag.

– Trygt hjem er selskapets viktigste mål.

Vi skal aldri gå på kompromiss med sikkerheten til våre ansatte og andre som jobber i våre prosjekter, uttaler daglig leder Ronny Abelsen i Isachsen Anlegg i en nyhetsmelding på bedriftens egne nettsider.

En H1-verdi på null ble naurligvis feiret med kake hos Isachsen Anlegg.

– Oppfølging av sikkerhetsarbeidet er et ansvar vi alle må ta hver dag, og vi må aldri ta sikkerhet og rutiner for gitt. Markering med kake og sosialt samvær er vel fortjent, og jeg vil gi honnør til alle våre ansatte for at vi klarte målet om null skader i 2023, uttaler Abelsen.

HMS-sjef Iselin Hellum trekker frem langsiktig og systematisk arbeid som en viktig årsak til høyere rutineloyalitet hos alle som jobber ute på anleggene.

– Vi har dyktige ledere og HMS-koordinatorer som jobber kontinuerlig med å forsterke våre rutiner og systemer for planlegging og oppfølging av vårt sikkerhetsarbeid, uttaler hun.

Men Hellum understreker at sikkerhetsarbeid er ferskvare.

– Vi har ingen laurbær å hvile på, så vi må fortsette å bygge sikkerhetskultur, sier hun. ●

Sier fra mer – skader seg mindre

500 dager på rad har alle de 415 ansatte i Ramirent kommet hjem fra jobben uten skader. HMS-leder Lars-Morten Rostad tror nøkkelen er lavere terskel for å si fra om farefulle hendelser.

●● Ramirent leverer utleietstyr til bygg, anlegg og andre industrier. I Norge har selskapet 415 medarbeidere. Ved utgangen av februar passerte selskapet en viktig milepæl: I 500 dager på rad hadde alle selskapets ansatte kommet trygt og skadefritt hjem.

HMS-leder Lars-Morten Rostad forklarer den positive trenden med at Ramirent har jobbet med HMS-kulturen slik at det oppfattes som omsorgsfullt å si fra.

– Våre ansatte ha forstått at vi sier fra for å forebygge ulykker. Vi bruker erfaringene vi samler inn, til å hindre gjentakelser av uønskede hendelser, sier Rostad.

Åpenhetskultur

På den måten blir det tilsynelatende paradoksalt meldt om flere farlige forhold enn før, samtidig som ulykkesstatistikken går ned.

– Det blir færre ulykker av at flere sier fra, konstaterer han.

Samtidig understreker Rostad at det ikke bare er uønskede hendelser Ramirent-ansatte oppfordres til å si fra om. Åpenhetskulturen handler også om at det er viktig å løfte fram alt det som er bra.

– Det gir stor effekt å påtale det positive, sier han.

Beveger seg i risikobransjer

HMS-lederen forklarer at Ramirent har et sammensatt risikobilde for arbeidsulykker. Selskapet leier ut og rigger opp store, tunge installasjoner som stillas, heiser, strømsentraler og anleggsmaskiner.

– Våre folk ferdes i tre av de store risikobransjene i arbeidslivet: bygg og anlegg, transport, lager og logistikk, forklarer Rostad.

Dermed klemskader, elektriske støt, fall og fallende gjenstander viktige risikofaktorer.

– Men det kan også handle om helt banale og hverdagslige ting, som å skli og



ÅPENHETSKULTUR: Jo flere hendelser det blir sagt fra om, desto færre ulykker og personskader blir det, understreker HMS-leder Lars-Morten Rostad i Ramirent.

Foto: Ramirent

falle om det er is på en byggeplass. Dette kan vi forebygge ved å være bevisste i arbeidshverdagen.

500 skadefrie kalenderdager blir omtalt som en milepæl av Ramirent. Men bedriften hadde ikke en spesielt dystert skadestatistikk før denne perioden heller.

– Ramirent har de siste 10 år hatt et snitt på to fraværsskader i året. Dette er fortsatt for mange, så klart. Arbeidsskadedødsfall har vi heldigvis vært forskånet for, sier Lars-Morten Rostad, som har 25 års fartstid i Ramirent, de siste ni som HMS-leder.

Hyller de ansatte

Administrerende direktør Fredrik Brandal i Ramirent er svært tilfreds med at bedriften har nådd milepælen med 500 skadefrie dager.

– Jeg må hylle alle våre ansatte for at de tenker gjennom sin arbeidshverdag hver dag, og ikke utsetter seg selv eller andre for fare, sier han i en pressemelding fra selskapet.

Også ifølge Brandal er dette et resultat av målrettet og systematisk arbeid med HMS gjennom mange år. Selskapet har bygget en sikkerhetskultur som gjennomsyrrer hele virksomheten fra toppledelse og ut til hver enkelt medarbeider.

– At de ansatte ikke skader seg og kom-



Ramirent

- Ramirent er leverandør av utleietstyr til bygg og anlegg og andre industrier. Selskapet har 3000 ansatte i ni land i Norden, Sentral- og Øst-Europa.
- Eier er Loxam, som er verdens tredje største maskinutleieselskap.
- I Norge har Ramirent 415 ansatte og en omsetning på 1,1 milliarder kroner i 2020.
- Norsk hovedkontor ligger på Hvam i Lillestrøm.

mer seg trygt hjem hver dag er det viktigste i vårt virksomhets DNA. Det overgår alle andre mål i selskapet, sier Fredrik Brandal i en pressemelding fra selskapet.

Direktør for people and Performance Henriette Hall-Eriksen sier at HMS alltid er første punkt på agendaen om det er allmannamøter, business reviews eller driftsmøter.

– Vi bruker også betydelige ressurser på rotårsaksanalyser, forbedringsarbeid og læring av nestenulykker, forteller hun. ●



Bråstans for positiv skadetrend

SKJERPER HMS-ARBEIDET: Kim Robert Lisø er konsernsjef i GK Gruppen.

Foto: Nicolas Turrenc, GK Gruppen

GK Gruppen hadde en positiv utvikling med færre ulykker gjennom fjoråret. Det varte helt til siste kvartal. Nå varsler konsernet HMS-skjerping.

●● GK Gruppen melder om rekordhøy aktivitet og god ordretilgang når selskapet oppsummerer fjerde kvartal. GK leverer løsninger innen ventilasjon, kulde, byggaugtomasjon, elektro og rør.

– Jeg er godt fornøyd med avslutningen på året, konstaterer konsernsjef Kim Robert Lisø i en pressemelding.

Da snakker han om inntekter, aktivitetsnivå og ordresreserve. Når det kommer til HMS, er ikke alt like positivt.

Det var totalt 15 arbeidsulykker som resulterte i fravær i fjerde kvartal. H1-verdien ved utgangen av året ble 10,5, mot 10,1 per 30. september.

Altfor mange ulykker

– Dessverre har vi hatt altfor mange ulykker i det siste kvartalet, konstaterer Kim Robert Lisø.

11 av ulykkene skjedde i Norge, 1 i Sverige og 3 i Danmark.

Omfanget av ulykkene har et høyere antall fraværskvartaler som resulterer i at F-verdien går noe opp til 68,96 per 31. desember 2023, mot 55,79 per 30. september.

F-verdi er fraværskvartaler som følge av arbeidsrelatert skade per million arbeidde timer. F-verdien hos GK er lavere enn BNL-norm.

Det samlede sykefraværet i 4. kvartal endte på 6,9 prosent, mot 4,4 prosent i 3. kvartal.

Ingen åpenbar årsak

HMS-sjef Martine Drevvatne utdyper bakgrunnen for tallene.

– Vår ambisjon er null ulykker og gjennom 2023 opplevde vi en positiv, nedadgående trend i antall ulykker og en fin utvikling på selskapets F-verdi, hvor omfanget av de innrapporterte ulykkene ble mindre, skriver hun i en e-post til HMS-magasinet.

Hvorfor det likevel gikk i feil retning i fjerde kvartal, har hun ingen entydig forklaring på:

– Alle ulykker i GK blir gjennomgått, og selv om vi ikke finner noen åpenbar årsak til at antallet økte i fjerde kvartal, analyserer vi dette nærmere for å lære og se hvordan vi kan fortsette den positive trenden fra deler av fjoråret.

Kuttskader og fallulykker er gjentakende årsaker til fravær i GK. I tillegg er slag-, klemskader og strømgjennomgang av de viktigste ulykkesårsakene, ifølge kvartalsrapporten.

Styrker holdningsarbeidet

Nå varsler GK en satsing på det forebyggende HMS-arbeidet i 2024.

– Vi ser at i de periodene hvor vi setter ekstra høyt fokus både på forebyggende arbeid, rapportering av uønskede hendelser og ikke minst dele erfaringer og læring internt, så går antall ulykker ned, sier konsernsjef Kim Robert Lisø.

– Vi kommer derfor til å forsterke det løpende holdningsarbeidet knyttet til sikkert arbeid i 2024, med fortsatt fokus på rapportering, deling og læring slik at vår HMS-kultur blir enda sterkere, kunngjør konsernsjefen og sier:

– En ulykke er én for mye!



GK Gruppen

● GK Gruppen kaller seg Skandinavias ledende totaltekniske entreprenør og servicepartner med en omsetning på 6 milliarder kroner.

● Konsernet har rundt 3000 ansatte og over 80 kontorer i Norge, Sverige og Danmark. GK leverer løsninger innen ventilasjon, kulde, byggaugtomasjon, elektro og rør.

GK skriver i kvartalsrapporten at det er et uttalt mål å øke rapporteringen av uønskede hendelser, både for å øke bevisstheten blant ansatte og for å utvikle en sterkere sikkerhetskultur.

Lærer av hendelsene

HMS-sjef Martine Drevvatne mener organisasjonen er blitt stadig bedre til å lære av hendelsene:

– Vi har det siste året hatt et ekstra skarpt fokus på rapportering av alle hendelser og jobber med flere kompetansehevende tiltak, systemforbedringer og kampanjer i alle tre land. Dette har blant annet resultert i økt rapportering og vi opplever at vi som organisasjon stadig blir bedre til å dele kunnskap og læringspunkter etter hendelser og dermed sammen reduserer sannsynligheten for de mest alvorlige ulykkene.

– Dessverre opplevde vi for mange ulykker i årets siste kvartal, og det viser hvor viktig det er med løpende holdningskappinge og forbyggende arbeid 365 dager i året, understreker Martine Drevvatne. ●



På bunnen av byggeboomen

Når mørket faller og hammerslagene stilner på Phnom Penhs utallige byggeplasser, lyser det fortsatt under uferdige råbygg. Tusenvis av bygningsarbeidere har ikke noe annet sted å bo.

BOR PÅ JOBBEN: Tusenvis av bygningsarbeidere bor døgnet rundt i bygningene de bygger. Flertallet av bygningsarbeiderne i byene kommer fra landsbygda. Mange bor på arbeidsplassen for å unngå å bruke mesteparten av lønnen på overnatting.

I KAMBODSIA: BENGT SIGVARDSSON og JESPER KLEMEDSSON (FOTO)
redaksjonen@hmsmagasinet.no



BYGGEBOOM: Phnom Penhs skyline har gjennomgått en transformasjon det siste tiåret ettersom milliarder av dollar pumpes inn i byggesektoren. Det genererer arbeidsplasser, men bygningsarbeiderne jobber under kummerlige forhold med livet på spill.

●● Phnom Penhs skyline er radikalt forvandlet det siste tiåret. Mengder av skyskrapere vokser opp fra en underskog av slitte lavhus. Og byggeboomen ser ikke ut til å ha noen ende i Kambodsjas hovedstad. Boremaskiner og hammerslag er blitt en del av storbyens lydbilde.

Men når verktøy og maskiner stilner, og mørket faller på, skinner lyset fortsatt i de uferdige bygningskroppene. Tusenvis av bygningsarbeidere lever døgnet rundt i høyhusene som de selv bygger.

– Vi har ikke råd til å bo noe annet sted. Men det er helt ok her. Det kjennes nesten som hjemme. Vi har både elektrisitet og rennende vann. Av og til får vi mat og propan av huseieren. På den forrige byggeplassen fikk vi ikke engang lønn, forteller 30 gamle Mom Ouk Sean.

Vi møtes i underetasjen på et tre-etasjers hus som Mom og seks kolleger holder på å oppføre i det sentrale Phnom Penh. En av dem er Moms 31-årige ektefelle Sin Sor Sophada.

Sengene er bygget opp av trefiberplater og teglsteiner. De er plassert midt blant byggematerialene. Nå er det lunsjpause, og Mom er i full gang med å tilberede en curryduftende gryte på en gasskomfyr i det hjørnet av rommet som hun og ektemannen disponerer.

De to har arbeidet i byggebransjen i 15 år. Som 95 prosent av bygningsar-

1. MIDLERTIDIG HJEM: Mom Ouk Sean, ektemannen Sin Sor Sophada og hennes bror Chan Ra spiser inne i det lille rommet de har innredet som et hjem den tiden de jobber på byggeplassen. | **2. SNART SERVERT:** Det er lunsjpause og Mom Ouk Sean lager mat. | **3. LUNSJ:** Det er servert i første etasje i et uferdig tre-etasjers hus i Phnom Penh. | **4. HVERDAGSLIV:**

Klær henger til tørk i kjelleren i et uferdig treetasjers hus. De sju bygningsarbeiderne som arbeider her, bor i underetasjen.

5. STRØM OG VANN: Chan Ra tar en drikkepause. Han bor sammen med søsteren Mom Ouk Sean og mannen hennes i underetasjen i huset de bygger. De har både strøm og innlagt vann.

6. KUMMERLIG: Soveplasser, verktøy og materialer sklir over i hverandre. Bygningsarbeiderne prøver å gjøre det beste ut av det.





Kambodsja

- Land i Sørøst-Asia med 16,8 millioner innbyggere.
- Hovedstaden Phnom Penh har over 2 millioner innbyggere, og er åsted for tre firedeler av industrielle investeringer i landet.
- Kambodsja er et monarki med parlamentarisk flerpartisystem.
- Landet har vært i sterk økonomisk vekst siden 1998, men er fortsatt preget av fattigdom og store sosiale problemer. Nesten halvparten av befolkningen er sysselsatt i landbruket, som er dårlig utviklet.
- Landet rangeres som det mest korrupte i øst- og Sørøst-Asia etter Nord-Korea.

Kilder: SNL og FN-sambandet

beiderne i Kambodsja er de henvist til økonomiens uformelle sektor.

– Etter grunnskolen dro vi til Thailand der det var mye arbeid å få. Vi lærte oss yrket gjennom å jobbe. For fem år siden kom vi tilbake til Kambodsja, forteller Mom.

Hus faller sammen

Kambodsja er en av de raskest voksende økonomiene i Sørøst-Asia. I løpet av de fem første månedene i 2023 ble det investert 2,27 milliarder dollar i byggesektoren, først og fremst av kinesiske byggherrer. Det er en økning på 138 prosent sammenliknet med året før. Sektorens gjennomsnittlige vekst spås å ligge på seks prosent i året fra 2024 til 2027.

220.000–300.000 av landets 17 millioner innbyggere arbeider nå i byggeindustrien.

– Men det var bedre i Thailand. Lønnene var høyere, og livet var tryggere. Om vi ble syke eller skadet oss på jobb, betalte arbeidsgiveren for helsehjelp. De skaffet oss til og med et sted å bo. Vi hadde ikke de problemene vi har her, sier Mom.

Den kambodsjanske arbeidsløvgivningen har mange smutthull, ikke minst når det kommer til helse, miljø og sikkerhet. I 2019 døde 64 personer da to uferdige bygninger raste sammen. De fleste ofrene var bygningsarbeidere og familiene deres som bodde i byggene.

Etter den hendelsen ble det forbudt å bo i uferdige bygg, men ingen i arbeidslaget som HMS-magasinet besøker, har hørt om det.

– Etter det jeg vet, er det ikke ulovlig, men ikke alle arbeidsgivere tillater det, sier Sin.

De fleste bygningsarbeiderne kommer fra landsbygda. Loven sier at arbeidsgiveren skal sørge for at de har et sted å bo, men det skjer sjelden. Sin og Mom kommer fra en landsby nord i landet. Mom er håndlanger og tjener 10 dollar om dagen. Sin kaller seg altmuligmann og tjener 15 dollar. De jobber syv dager i uken og har bare noen få



1

fridager to ganger i året.

– Datteren vår er fire år og bor hos farmoren sin hjemme i landsbyen. Vi har ikke sett henne på ni måneder, men må jobbe hver dag til huset er ferdig. Gjør vi ikke det, kan det hende vi ikke får betalt, forklarer Mom.

1,4 millioner arbeidsulykker

Ingen av bygningsarbeiderne har hjelm eller skikkelig arbeidstøy. På bena har de sandaler. De har aldri opplevd at det har vært inspeksjon på arbeidsplassen. – Vi har verneutstyr, men jeg bruker det bare i høye bygninger. Dette er et lite og lavt hus, og vi er forsiktige. Da blir risikoen for ulykker liten, sier Sin.

Han har ikke statistikken på sin side. Den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO regner nemlig med at det skjer 1,4 millioner arbeidsulykker hvert år i Kambodsja. 1070 av dem har dødelig utgang. Det finnes ingen samlet statistikk, men byggeindustrien regnes som særlig utsatt.

Kambodsjas sosiale sikringsfond (NSSF) dokumenterte 77 byggeplassulykker i 2021.

Syv av dem var dødsulykker. Men dette er bare toppen av isfjellet. Tallene er bygger på rapporter fra foretak som er registrert hos NSSF, noe bare 10 prosent av bransjen er. 91 prosent av bygningsarbeiderne er ikke registrert hos NSSF. Det innebærer at de ikke har rett til pensjon, fri helsehjelp eller erstatning om de rammes av arbeidsulykker.

Den 38 år gamle tobarnsfaren Sok Na er formann på bygget. Han sier at ingen i arbeidslaget er registrert hos NSSF.

– Om det skjer en ulykke, håper vi huseieren hjelper oss, sier han.

Sok Na har ingen plikt til å registrere arbeidslaget hos NSSF. Bare firmaer med flere enn åtte ansatte må gjøre det, og dermed betale sosiale avgifter. Vanligvis inngår byggherrene avtaler med en hovedentreprenør som formidler prosjektet videre til underleverandører. De kan på sin side overlate det til andre underleverandører. Alle tar sin del av kaken før noe havner i hendene på dem som gjør jobben. Sok Na er det siste leddet i denne kjeden. Han er blitt snytt for betaling flere ganger.

1. GIFT PÅ JOBBEN: Sin Sor Sophada og kona Mom Ouk Sean. De arbeider sammen, og de bor sammen i første etasje i huset de bygger. **2. TILBAKE TIL ARBEIDET:** Lunsjpausen er over. Arbeiderne går opp fra underetasjen og gjenopptar arbeidet. **3. FORMANN:** Sok Na er formann på byggeplassen. Også han bor der sammen med de andre arbeiderne. **4. INGEN HMS:** Arbeiderne jobber syv dager i uken, hele året. Ellers risikerer de ikke å få betalt. I 2019 døde 64 mennesker da uferdige bygninger falt sammen. De fleste av ofrene var arbeiderne og deres familier. **5. INGEN FRITID:** Sin Sor Sophada jobber syv dager i uken sammen med kollegene på byggeplassen. De har bare fri noen få dager i året. **6. ERFAREN BYGNINGSARBEIDER:** Mom Ouk Sean har jobbet i byggebransjen i 15 år.

– Og om jeg blir snytt, ender hele arbeidslaget uten lønn, konstaterer han.

Lengter hjem

Politianmeldelser fører ikke til noe. Useriøse underleverandører bruker falske navn som ikke lar seg spore. Mom og Sin er lei av byggeindustrien.

– Under Covid-pandemien fikk vi ingen jobb. Vi ble tvunget til å ta opp banklån med høye renter. Nesten alt vi tjener, går til å betale tilbake. Vi håper å bli gjeldfrie i løpet av tre år. Da flytter vi tilbake til datteren vår og åpner en butikk eller skjønnhetssalong hjemme i landsbyen, sier Mom. Utenfor huset farer motorsykler og tuk-

tuk-drosjer fram på gater mellom nedslitte, lave hus, luksusresidenser, kjøpesentre, gateselgere og massasjesalonger. I forlystelsesstrøkene sitter mengder av lettkledd

” Datteren vår er fire år og bor hos farmoren sin hjemme i landsbyen. Vi har ikke sett henne på ni måneder, men må jobbe hver dag til huset er ferdig. Gjør vi ikke det, kan det hende vi ikke får betalt.

Mom Ouk Sean (30), bygningsarbeider



2



3



4



5



6

jenter utenfor barene frekventeres av vestlige gubber med Viagra-rødsprengte ansikter.

Regjeringen skryter av at 99,3 prosent av arbeidsstyrken på 10,8 millioner mennesker er i arbeid, men bare 1,5 millioner jobber i den formelle sektoren. Sistnevnte har rett til å danne og bli med i fagforeninger, noe arbeidstakere i uformell sektor ikke kan gjøre.

Hemmelig organisert

Det kambodsjanske bygningsarbeiderforbundet BWTUC (The Building and Wood Workers Trade Union Federation of Cambodia) har bare 12.000 medlem-



ILO og HMS

- International Labour Organization (ILO) er et FN-organ som der statlige myndigheter, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner i 187 medlemsland går sammen for å fremme utvikling, arbeidstakerrettigheter og et forsvarlig arbeidsliv på globalt nivå.
- I 2022 ble HMS innlemmet i ILOs erklæring om fundamentale prinsipper og arbeidsrettigheter fra 1998.
- Fra 2010 til 2016 mistet nesten to millioner livet i verden på grunn av arbeidsrisiko, ifølge ILO og Verdens helseorganisasjon (WHO).
- Det anslås at arbeidsulykker og yrkessykdommer sluker hele 5,4 prosent av det årlige bruttonasjonalproduktet på verdensbasis.
- Belastningen er langt fra jevnt fordelt. ILO og WHO at 65 prosent av alle arbeidsdødsfall skjer i Asia. Deretter følger Afrika med 11,8 prosent, Europa med 11,7 prosent, Amerika med 10,9 prosent og Oseania med 0,6 prosent.

mer. Forbundet organiserer arbeidere i tre-, sement- og teglindustrien. På BWTUCs kontor møter HMS-magasinet den 44 år gamle trebarnsmoren Chan Sophon. Hun er ansatt som bygningsvasker i et bemanningsforetak.

– Jeg organiserte meg for tre år siden, først og fremst fordi jeg ville lære mer om arbeidslovgivningen, sier hun.

30 av Chans 400 kolleger er med fagforeningen, men de holder det hemmelig på arbeidsplassen av frykt for å få sparken.

Det lyder kanskje meningsløst å være med i en hemmelig, sovende fagforening, men Chan håper at den vil vokse seg sterkere, på en eller annen måte.

Forholdene på hennes arbeidsplass går stikk imot det loven sier. Hennes mannlige kolleger har høyere lønn enn kvinnene. Selv tjener hun 7 dollar (78 norske kroner) om dagen, noe som er lavere enn minimumslønnen på 7,5 dollar dagen.

– Men jeg har høyere lønn enn de andre kvinnene på min avdeling. De tjener bare 5 dollar dagen, sier hun.

Ingen av de ansatte er registrert hos NSSF. – Derfor jobber jeg selv om jeg er syk. Jeg er bare hjemme om jeg ikke klarer å komme meg ut av sengen, sier hun.

Står over loven

BWTUCs forbundsleder Sok Kin sier til HMS-magasinet at en del selskaper er så mektige at de står over arbeidslovene. Han ønsker ikke å gå nærmere inn på hvem de er. Loven sier at det er fritt fram å danne arbeidsplassbaserte fagforeninger om de har minst ti medlemmer.



1. SAVNER DATTEREN: Mom Ouk Sean sammen med ektemannen Sin Sor Sophada. De bor i underetasjen til huset de bygger. Datteren deres bor hos bestemoren. De har ikke sett datteren sin på ni måneder. **2. DRØMMER OM ET ANNET LIV:** Ektefellene Mom Ouk Sean og Sin Sor Sophada på sengen i huset de bygger. **3. ORGANISERT:** Chan Sophon har vært i fagforeningen i tre år. De aller fleste bygningsarbeidere er imidlertid ikke medlemmer fordi de jobber i den uformelle sektoren. Hun holder medlemskapet hemmelig på jobben. **4. FAGFORENINGSLEDER:** Sok Kin er styreleder i Building and Wood Workers Trade Union Federation of Cambodia (BWTUC).

– Men de fleste arbeidsgivere forsøker å stoppe fagbevegelsen. Sjefene sier til arbeiderne at «om dere blir med i fagforeningen, så får de betale lønnen deres. For vi kommer ikke til å gjøre det», forteller Sok Kin.

De fleste arbeiderne jobber bare en kort tid på hvert byggeprosjekt. Mange ansettes bare for én dag.

– Det er lett å få kontrakten forlenget, men ikke om du er organisert. Dette er en av grunnene til at det er vanskelig for oss å verve medlemmer, sier Sok Kin.

Det er et stort problem at folk ikke får lønn. Det finnes ingen arbeidsdomstol. Tvister og konflikter løses gjennom meglings av arbeidsdepartementets voldgiftsråd. Men der er det lite hjelp å hente om en underleverandør som har oppgitt falskt navn, forsvinner med lønningene. Mange har også problemer med å få erstatning etter arbeidsulykker.

– I 2018 gjorde vi en undersøkelse blant 1010 medlemmer som viste at 19 prosent hadde skadet seg på jobben, sier Sok Kin.

Bare 30 prosent av dem fikk erstatning fra arbeidsgiveren. 62 prosent hadde aldri

fått noen sikkerhetsopplæring.

– På store byggeprosjekter får de som oftest det. Der får de også arbeidsklær og annet verneutstyr, men på mindre byggeplasser må den enkelte ordne det selv, sier Sok Kin.

Inspeksjoner fra myndighetene hører med til sjeldenhetene.

– Inspektørene kommer først etter at ulykkene har skjedd, bemerker fagforeningslederen.

BWTUC arrangerer sikkerhetskurs for både medlemmer og uformelle arbeidstakere i byggebransjen. Her samarbeider de med NSSF.

” Når inspektørene kommer til byggeplassene, finner de ingen som er ansvarlige. Det trengs lover som sørger for at det er verneombud på arbeidsplassene.

Tun Sopporn,
ILOs sjefs koordinator i Kambodsja

–De siste årene har det ført til at 500 av våre medlemmer er blitt registrert hos NSSF, men de er arbeidere på teglfabrikker. Når det gjelder bygningsarbeidere er det vanskeligere, sier Sok Kin.

Uformelle ansettelser, korttidskontrakter og diffuse underleverandører er forhold som stenger de fleste ute fra NSSF. Men kanskje er det endringer på gang. I 2009 ble det vedtatt en nasjonal handlingsplan om arbeidssikkerhet og helse. Den er nå inne i sin tredje fase (2023–2027) og omfatter departementene, NSSF, privat sektor, fagforeningene og ILO. En ny arbeidsmiljølov er på trappene, men den er ifølge Sok Kin fortsatt ikke ferdig.

Etiske retningslinjer

Planen omfatter blant annet å finne mekanismer som kan føre til at uformelle arbeidstakere kan bli registrert hos NSSF. Tun Sopporn, som er ILOs sjefs koordinator i Kambodsja, sier at planen ser bra ut på papiret.

– Spørsmålet er hvordan den skal omdannes til lovgivning som også skal settes ut i

livet, sier han når HMS-magasinet treffer ham på ILOs kontor i Phnom Penh.

Arbeidsloven følger ILO-konvensjonene som Kambodsja har ratifisert, men det er store mangler når det kommer til implementeringen. Landet har dessuten ikke ratifisert konvensjon 155 og 187 om sikkerhet og arbeidsmiljø.

ILO skolerer bygningsarbeidere i arbeidsplassikkerhet for at de skal spre kunnskapen videre til sine kolleger. Man oppsøker også byggefirmaer og oppfordrer del til å registrere de ansatte hos NSSF. Samtidig øker myndighetene antallet arbeidsplassinspektører.

– Men når inspektørene kommer til byggeplassene, finner de ingen som er ansvarlige. Det trengs lover som sørger for at det er verneombud på arbeidsplassene, sier Tun.

Blir aldri rapportert

Om inspektørene først finner en ansvarlig, blir vedkommende informert om hvilke tiltak som må settes i verk.

– Men ettersom ulike underleverandører



settes inn i ulike faser av prosjektet, møter inspektørene helt nye personer når de kommer tilbake neste gang, sukker Tun.

Ingen vet hvordan problemet med den store mengden underleverandører skal løses.

– I det minste burde byggherrer og underleverandører bli enige om et sett med etiske retningslinjer for å sikre at alle arbeidstakere er registrert hos NSSF og at de får opplæring i sikkerhet på arbeidsplassen, sier Tun.

Også mangelen av statistikk om arbeidsulykker kompliserer arbeidet med å forbedre sikkerheten. I mange tilfeller blir ulykker aldri rapportert. Byggherrene eller underleverandørene gir ofrene eller deres pårørende noen hundre dollar som plaster på såret.

– Vi trenger nøyaktige tall for å kunne vite årsakene til ulykkene, slik at vi kan forhindre at de gjentas i fremtiden, understreker ILOs sjefs koordinator i Kambodsja overfor HMS-magasinet. ●

Myter for fall



MYTE: Er du mer effektiv her enn om du møter på kontoret? Ikke nødvendigvis.

Illustrasjonsfoto: Colourbox

Nei, du jobber ikke nødvendigvis mer effektivt hjemmefra enn om du drar på kontoret. Tvert imot, viser ny forskning. Det kan også hende at det koster deg et lønnspålegg å bli hjemme.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

«Jeg er mer effektiv når jeg kan jobbe hjemmefra enn når jeg må forholde meg til alle forstyrrelsene og avbrytelsene på kontoret.»

Du har sikkert hørt påstanden før. Etter at pandemien skapte en – i første omgang tvunget, senere ønsket – revolusjon i arbeidslivet der kjøkkenbordet hjemme ble det nye kontoret, har mange virksomheter både eksperimentert og noen ganger strevd med å finne den riktige balansen.

I mange virksomheter er hjemmekontoret blitt den nye normalen, ofte drevet fram av medarbeidernes egne ønsker. I

Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022 fra Statistisk sentralbyrå oppgir 36 prosent at de jobber hele dager hjemmefra. Samtidig er det bare 2 prosent som kun jobber hjemmefra, mens rundt én av ti jobber hjemmefra ukentlig.

Illusjonene falmer

Mange av de ivrigste tilhengerne av hjemmekontoret hevder at de er mer produktive ved kjøkkenbenken. Men ny forskning er i ferd med å slå store sprekker i denne forestillingen.

Magasinet The Economist har tatt for seg noe av forskningen på feltet og mener det er grunnlag for å hevde at illusjonene om hjemmekontoret falmer.

De viser til flere studier i virksomheter der effektivitet er relativt lett å måle, som telefonsalg, call-sentere og enkel data-behandling: Blant hjemmekontoristene ligger produktiviteten 18 til 19 prosent lavere enn hos dem som jobber på kontoret. Kvaliteten faller også.

Vanskeligere å samarbeide

Den viktigste årsaken til både produktivtets- og kvalitetsfall for hjemmekontoris-

tene er at det rett og slett er vanskeligere å samarbeide med andre hjemmefra, skriver The Economist. Digitale møter er en blek imitasjon av virkelige møter; de begrenser kreativ tenkning.

En undersøkelse blant nesten 62.000 ansatte i Microsoft viser at de faglige nettverkene krymper og blir mer statiske når folk ikke lenger jobber fysisk sammen.

Dette blir illustrert og understreket av en studie av sjakkspillere som – skulle det vise seg – spiller dårligere når de møter motstanderen på nett enn når de sitter overfor vedkommende ved samme bord.

Lærer mindre og langsommere

The Economist drøfter spørsmålet om det ikke handler om å lære seg å jobbe mer effektivt med nye, digitale verktøy for fjernsamarbeid. Det kan ha noe for seg. Men selv om hele staben blir kløppere på Teams, vil virksomheten over tid betale en pris i form av svakere faglig utvikling blant de ansatte.

Her viser magasinet til en Harvard-studie som viser at medarbeideres feedback til hverandre falt drastisk etter at de gikk hen og satte seg på hjemmekontor.

Og en studie fra prestisjefylte MIT – Massachusetts Institute of Technology – mener å kunne fastslå at hjemmekontoristene lærer mindre.

De som jobber på kontoret derimot, tar til seg ny kunnskap og ferdigheter raskere.

Flere timer – mindre effektivitet

I artikkelen viser The Economist til en felle det er lett å gå i når man tror at hjemmekontoret er mer effektivt enn bortekontoret: at de som jobber mer hjemmefra, har en tendens til å legge inn flere timer med arbeid. Men uten at arbeidet i seg selv nødvendigvis er mer effektivt; det bare ser sånn ut.

SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø viser at om lag én av seks arbeidstakere, 15 prosent, oppgir at de jobber hjemmefra utenom vanlig arbeidstid.

Mindre stress – mer lykke

Så det som gjenstår av fordeler handler om trivsel og balanse. Hjemmekontoret gjør medarbeiderne lykkeligere, særlig når man kan få til en hybrid løsning der man også drar på kontoret noen av arbeidsdage i løpet av en uke.

Mindre pendling og stress kan få medarbeiderne til å føle seg mer produktive, selv om det ikke er så lett å dokumentere at de faktisk er det, heter det i artikkelen.

Og det er kanskje derfor man ser undersøkelser som viser at mange er villige til å akseptere lavere lønn for å kunne jobbe hjemmefra. Og at andre heller bytter arbeidsgiver enn å bli «tvunget» til å møte på kontoret.

Nesten en tredel av arbeidstakerne i Euro-sonen sier de vil jobbe oftere hjemmefra enn arbeidsgiveren lar dem, viser en studie fra den europeiske sentralbanken. Mange sier de er villige til å bytte jobb for å kunne jobbe mer på hjemmekontor, viser studien.

Det er store variasjoner i bruken av hjemmekontor mellom ulike yrkesgrupper. viser SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø.

Generelt er det flest høyt utdannede som jobber hele dager hjemmefra. IKT-rådgivere og rådgivere innen økonomi, administrasjon og salg er yrkesgruppene som i høyest andel gjør dette. ●



KARRIEREBREMS: Dersom du jobber fra hjemmekontor, kan du bli hengende etter både med tanke på lønn og karriere, viser ny forskning om konkurranse på arbeidsplassen.

Illustrasjonsfoto: Thomas Brun, NTB

Taper lønn på hjemmekontor

Ikke bare er det den faglige samhandlingen og nettverket ditt som kan sakke akterut av utstrakt hjemmearbeid. Det samme kan skje med lønna di og karriereutviklingen.

●● Norske forskere har ifølge NTB gjort funn som tyder på at hjemmekontorets pris kan bli at du risikerer å tape både når det gjelder lønn og karriere.

Når arbeidsgiver vurderer om ansatte skal få høyere lønn eller stillingsopptrykk, blir de også rangert ut fra faktorer som fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen og omfanget av permisjoner – selv om dette ikke er en del av arbeidskontrakten.

– Vi mener å kunne bevise at slike fenomener skyldes «implisitt konkurranse» på arbeidsplassen, sier Julian Johnsen til Aftenposten.

Han er førsteamanuensis ved Institutt for økonomi, Universitetet i Bergen og har studert lønnsutviklingen til norske menn sammen med professor Hyejin Ku fra University College London og professor Kjell G. Salvanes fra Norges Handelshøyskole.

Deres artikkel er den første til å hevde, og ifølge forskerne bevise, at ulikhet i lønn henger sammen med hvor mye de ansatte er fysisk til stede på arbeidsplassen.

– Du går du glipp av noe når du ikke møter på arbeidsplassen. Vi mener arbeidsgiverne foretar en rangering, sier Johnsen.

Forskerne har ikke grunnlag for å si om det skjer bevisst eller ubevisst. ●

” Du går du glipp av noe når du ikke møter på arbeidsplassen. Vi mener arbeidsgiverne foretar en rangering.

Julian Johnsen,
Universitetet i Bergen

Varslingsaken: Brøt ikke loven

Direktør for Arbeidstilsynet Trude Vollheim trakk seg etter varsel om arbeidsmiljøet i januar. Nå er det konkludert med at tilsynet ikke har brutt loven.

●● – Det er ikke påvist brudd på arbeidsmiljøloven, men rapporten viser utfordringer i tilsynets arbeidsmiljø. Dette er utfordringer som Arbeidstilsynet må løse i tiden framover, sier ekspedisjonssjef Ragnhild Nordaas i

Arbeids- og inkluderingsdepartementet i en pressemelding.

Departementet mottok før jul i fjor et varsel om påståtte kritikkverdige forhold i Arbeidstilsynet. Varsetlet gjaldt det generelle arbeidsmiljøet og rammebetingelsene for utøvelse av verv som arbeidstakerrepresentanter i arbeidsmiljøutvalget.

Trude Vollheim trakk seg som direktør en uke at varsetlet ble offentlig kjent.

Nå har departementet levert sin rapport etter å ha undersøkt varsetlet.

Selv om det ikke ble funnet brudd på arbeidsmiljøloven, har Arbeidstilsynet fått en liste med «utfordringer det må tas tak i». Blant annet må tilsynet prioritere sitt eget arbeidsmiljøutvalg høyere, gjennomgå verneområdene og gjennomføre systematisk HMS-arbeid på alle nivået i tråd med egne retningslinjer og rutiner.

Departementet mener også at Arbeidstilsynet må arbeide for å sikre et trygt ytringsklima med takhøyde.

● HMS-magasinet

Regelbrudd i tre av fire tilsyn

Aldri før har Arbeidstilsynet vedtatt like mange overtredelsesgebyr som i 2023. 74 prosent av alle tilsynene som ble ført i fjor, avdekket brudd på reglene.

●● I 2023 gjennomførte Arbeidstilsynet 12.808 tilsyn, der 74 prosent avdekket brudd. Det viser tilsynets årsrapport.

– I tillegg til en høyere andel tilsyn med brudd og reaksjoner, har vi også avdekket flere brudd og gitt flere reaksjoner per tilsyn de siste årene, sier fungerende direktør Ronny Jørgenvåg i en pressemelding. Han påpeker at regelverket er der for en grunn, nemlig å beskytte arbeidstakernes helse og sikkerhet.

Presist

– Det at vi treffer mer presist i tilsynene, fører til flere forbedringstiltak ute i virksomhetene, sier Jørgenvåg.

Andelen brudd var særlig høy i næringen helse og sosial.

– De siste årene har vi trappet opp tilsynsaktiviteten innen helse og sosial, fra



INTENSIVERT: Fungerende direktør Ronny Jørgenvåg i Arbeidstilsynet forteller om flere tilsyn, flere avdekkede brudd og flere overtredelsesgebyr i 2023.

Foto: Arbeidstilsynet

430 tilsyn i 2019 til nær det dobbelte i 2023. Dette skyldes at vi ser en økende risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager, hvor helse- og omsorgssektoren er særlig utsatt, sier Jørgenvåg.

Hele 1420 ganger vedtok Arbeidstilsynet helt eller delvis stans av arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse i fjor. Det er 300 flere stansingsvedtak enn året før.

Rekordmange gebyrer

I løpet av fjoråret ble det også vedtatt 798 overtredelsesgebyrer, som er det høyeste



STATUS: Arbeidstilsynet gjør opp status for tilsynene i 2023.

Foto: Ivar Kvistum

antallet overtredelsesgebyr Arbeidstilsynet noensinne har vedtatt i løpet av ett år.

– Gebyret er et effektivt verktøy i innsatsen for et trygt arbeidsliv og for å bekjempe kriminelle og useriøse aktører. Det skal både bidra til forbedring i virksomheten som får gebyret, og det skal ha en preventiv effekt på andre, som ser at det får konsekvenser å bryte loven. Derfor skal det svi økonomisk for virksomhetene som begår slike lovbrudd, sier Jørgenvåg.

● NTB



INSPEKTØRENESTEMME: Seniorrådgiver Morten Støver i Arbeidstilsynet presenterer rapporten som samler inntrykkene fra 145 tilsynsinspektører.

Skjermdump fra webinar

Inspektørenes verstingliste

145 inspektører i Arbeidstilsynet peker på det de mener er de største problemene i norsk arbeidsliv akkurat nå.

●● I en forsk rapport oppsummeres erfaringene fra 145 av Arbeidstilsynets inspektører, etter å ha gjennomført over 12.000 tilsyn i 14 ulike næringer.

I rapporten er det tre områder som inspektørene mener det er særlig viktig å gi oppmerksomhet:

Vold og trusler mot lærere.

Ressursmangel og store arbeidsmiljøutfordringer innen pleie og omsorgssektoren.

Transportsektoren, som sliter med

useriøsitet og arbeidslivskriminalitet.

– Inspektørenes erfaringer er med på å styrke og fylle ut de andre kunnskapskildene vi bruker for å danne oss et best mulig bilde av arbeidsmiljøtilstanden i ulike næringer, forklarte avdelingsdirektør Monica Seem da de tre rapportene ble presentert på et webinar i regi av Arbeidstilsynet.

Rapporten «Signal» tar utgangspunkt at inspektørene sitter inne med mye kunnskap om nye trender og hva som rører seg i det norske arbeidslivet.

– Dette er kunnskap som de ikke så lett får delt med andre, forklarte seniorrådgiver Morten Støver på webinar. ● HMS-magasinet



LETTERE Å LØFTE: Ny app-løsning skal gjøre det enklere å foreta presise beregninger av kranløft, samtidig som utregningene blir dokumentert.

Foto: Ivar Kvistum og Colourbox

Løfterik app for sikre kranløft

En ny app skal gjøre det mye lettere enn før både å beregne og dokumentere sikre kranløft.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● Fritidsbåter som skal opp av sjøen og settes i vinteropplag. Betongelementer som skal løftes av store lastebiler og heises inn på byggeplassen. Et flygel som skal inn en balkongdør i fjerde etasje. Containere som skal losses av skip.

Hvert år blir det gjennomført mange tusen kranløft i norsk arbeidsliv.

Før hvert av disse løft skal den ansvarlige utføre en beregning for å finne ut hvilket utstyr som må brukes for at det blir gjennomført sikkert og forskriftsmessig.

Om du for eksempel skal løfte noe som veier 7 tonn, må du finne minimum anleggsdiameter, hva slags stropper, kjetting eller ståltau du skal bruke, avhengig av om løftet er direkte eller vinklet, og så videre.

Vanligvis brukes en manuell løftetabell for å beregne et løft. Løftetabellen er en slags manuell kalkulator, og er et viktig

HMS-verktøy for alle som driver med kranløft.

Enklere å beregne

Men nå blir løftetabellen digital. Forlaget Angerman i Bergen har utviklet en ny app som skal gjøre det mye enklere og raskere å utføre de nødvendige beregningene foran hvert løft.

– Appen Angerman Lift gjør det vesentlig lettere å utføre løftet på en korrekt måte, sier Nicholas Bahrawy, systemadministrator hos Angerman, til HMS-magasinet.

Angerman er et forlag som produserer lærebøker og annet undervisningsmaterieell for sikkerhetsopplæring. Appen for å beregne kranløft tilbys i første omgang i en gratis basisversjon til bruk i undervisningen, sammen med den tradisjonelle tabellen.

– Ønsket vårt er at appen skal bidra til å bruke løftetabellen mer aktivt, både på kurs og i praksis, sier Bahrawy.

Dokumentasjonscenter for løft

Men planen er også å tilby en utvidet bedriftsversjon som i tillegg til selve beregningen også gjør det mulig å lagre og dokumentere beregningene.

Ved å bruke telefonen til å ta bilde av selve løftet og legge det inn sammen med beregningen du har gjort, kan du dokumentere at løftet er gjennomført riktig.

– På den måten kan bedriftene bygge et skybasert dokumentasjonscenter for alle kranløft de har foretatt, og som viser at utregning, utstyr og selve løftet er utført i henhold til reglene. Vi ønsker å nå ut til bedrifter som ønsker å ha HMS og dokumentasjon på stell, sier Bahrawy.

Å ha denne dokumentasjonen kan være svært viktig ved et tilsyn, eller om det i verste fall skulle skje en ulykke.

Økt kvalitet på løftene

I tillegg til at både beregninger og dokumentasjon blir enklere, er det også en økt kvalitetsmessig side ved å bruke appen til å beregne løftet. Appen gjør at man fjerner muligheten for menneskelig feil ved avlesning av tabellen manuelt.

Appen Angerman Lift kan lastes ned til både Android og Iphone fra henholdsvis App store og Play store. Basisversjonen er gratis, men du må kontakte Angerman for å få tilgang.

Appen finnes på tre språk: norsk, engelsk og polsk.

PRODUKTER



Vegansk vern

●● Tranemo lanserer en 100 prosent vegansk vernesko til damer fra Elten. Maddie XXTL Blue Low S3 har Infinergy demping i, er luftig og har metallfri spikertrampsåle. Skoen finnes i størrelser fra 35 til 42. ●



Nytt merkenavn stiger frem

●● Før het de Wibe Ladders. Nå kunnngjør Hultafors Group at merkevaren endres til W.steps.

Med navnebyttet ønsker Hultafors Group å fremheve stegene som er tatt mot en mer bærekraftig produksjon. Ved å bruke sertifisert aluminium, produsert med fornybare energikilder som nordisk vannkraft og islandsk geotermisk energi, spares betydelige mengder karbondioksidutslipp. Utslippene fra smelteprosessen er hele 75% lavere sammenlignet med bruk av aluminium fra verdensgjennomsnittlig produksjon.

Videre har W.steps startet arbeidet med å inkorporere resirkulert aluminium i sitt produktsortiment, som et ledd i planen om å ytterligere redusere sin negative innvirkning på miljøet. ●

Vern med lær

●● Wenaas lanserer nå en ny vernesko-serie, Panacea, med fullnarvet LWG-sertifisert lær. Det vil si at læret skal være miljøvennlig framstilt. Produsenten hevder at skinnnet holder svært høy kvalitet og tåler mye slitasje. Kolleksjonen består av lave sko, skoletter og støvler. Alle med det samme kvalitetslæret.

I Panacea-serien kan du

velge mellom modeller med hurtiglukkning for enkel bruk eller snøring for ekstra justerbarhet. Støvelen har både snøring og glidelås på siden, slik at du kan tilpasse passformen etter dine preferanser. Serien inneholder til og med en «pull-on»-støvel.

Alle modellene har glassfiber tåhette og en myk spikertrampsåle mot

penetrering.

Challenger WP-modellen har Vibram yttersåle, designet for å gi maksimalt grep. Støvelen har i tillegg en vanntett membran for tørre føtter.

Panacea-verneskoene har 3D mesh fôr som gir god fuktabsorbering, slik at føttene skal føles tørre og friske hele dagen. ●



Hygienisk pakkeløsning

●● Ni av ti medarbeidere oppgir renslighet som viktigste trivselsfaktor på kontoret. Det kommer fram i en undersøkelse som Tork – leverandør av profesjonelle hygieneprodukter – selv står bak.

Og det er særlig toalettene på en arbeidsplass som er avgjørende for hvordan medarbeidere vurderer rensligheten på arbeidsplassen.

Produsenten lanserer sin «Tork Office Hygiene Package» som skal hjelpe bedrifter med smarte løsninger for hele bygningen. I pakken inngår dispensere som har høy kapasitet og som skal være lette å bruke og etterfylle. Det inngår også et smart system for luftfrisker og «Tork Vision Renhold», som bruker sanntidsdata fra persontellere og tilkoblede dispensere for å gjøre renholdsoperasjonene mer effektive.

I pakken inngår også et opplæringsprogram for driftssjefer. ●

Sikker i vinkel

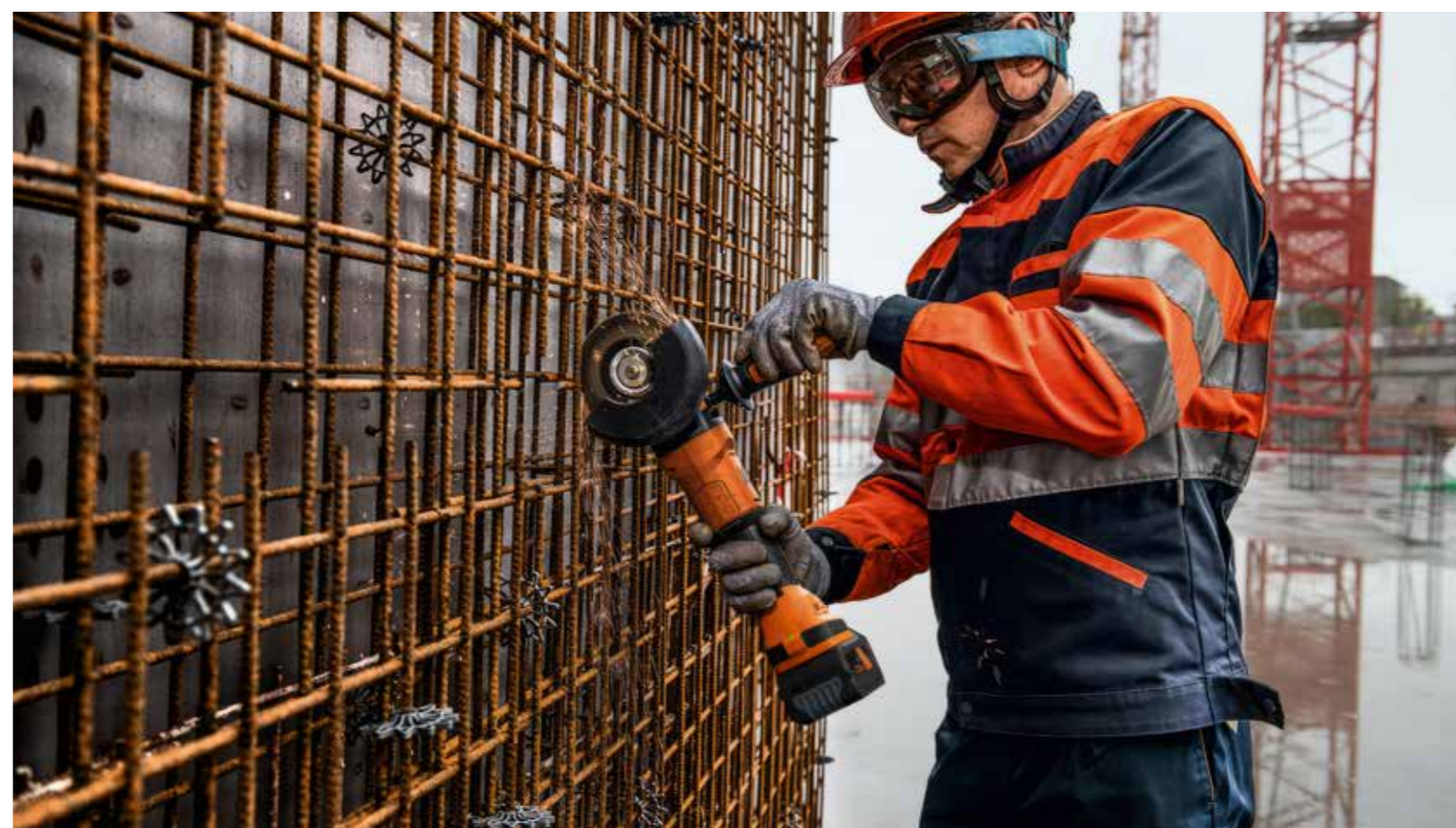
●● Hver fjerde ulykke med manuelt betjent elektroverktøy skjer med vinkelslipere, ifølge tysk forsikringsstatistikk. Nå har produsenten Fein lansert en vinkelsliper med fullt innkapslet motor og et driftskonsept som nesten fullt ut skal eliminere risiko knyttet til feil bruk.

Modellen Fein Protago har nye sikkerhetsfunksjoner som skal hindre ulykker og forbedre brukersikkerheten betydelig. Verktøyet kan bare startes hvis brukeren har en hånd på verktøyet og den andre på tilleggshåndtaket. Protagos ekstra håndtak er en permanent funksjon på verktøyet og kan ikke fjernes, noe som gjør enhåndsbetjening umulig. Det ekstra håndtaket kan låses i seks posisjoner, som skal gjøre verktøyet både allsidig og fleksibelt.

Sikkerhetsskjermen er også permanent montert og kan ikke fjernes, og gir brukeren konstant beskyttelse mot flygende fragmenter. Posisjonen til sikkerhetsskjermen kan også justeres uten behov for verktøy for å passe jobben man har for hånden.

Protago har myk start for å sikre at verktøyet starter jevnt og sikkert. Og den har gjenoppstartssperre for å forhindre at verktøyet startes opp igjen utilsiktet. Når verktøyet er slått av, bremses den roterende skiven i løpet av sekunder av hurtigstoppfunksjonen.

Produktet er belønnet med en Red Dot Award. ●



Helt hetta

●● Tranemo Workwear lanserer to nye flammehemmende college-plagg med hette. Den ene er hettejakke sertifisert i høy synlighet, og den andre er hettegenser med forhøyet synbarhet. Begge er inherent flammehemmende og lysbuegodkjent med 8,6 cal/cm² i ELIM-verdi.

I materialet finner vi 50 prosent resirkulert bomull. Begge kommer i både dame og herremodell. ●



Hørselvern for kommunikasjon

●● Alle typer arbeid krever effektiv og pålitelig kommunikasjon mellom mennesker, spesielt når du er i et utfordrende miljø med støy og andre risikoer. Noen ganger trenger du å snakke, og noen ganger må du bare lytte – høre et varsel, veilede kolleger eller få noen råd fra sjefen din, samtidig som du er beskyttet mot støy som kan skade hørselen din.

Local 2 fra Hellberg er et nytt, trådløst hørselvern med innebygd kommunikasjonsradio. Den lisensfrie PMR 446 MHz-teknologien muliggjør

effektiv kommunikasjon innenfor en rekkevidde på opptil 3 km mellom et ubegrenset antall hørselvern eller arbeidsgrupper. For økt tilgjengelighet og sikkerhet er Multi-Point Bluetooth-teknologi integrert i hørselvernet, for tilkobling av opptil to mobiltelefoner. Den støyreducerende boom-mikrofonen gir krystallklar talekvalitet selv med høy bakgrunnsstøy, og medhørselmikrofonene lar deg høre hva som skjer rundt deg.

Forhandler i Norge er Hultafors Group. ●

Oppsigelse under sykmelding?

? Jeg er nyansatt personalsjef i en kommune der en ansatt i helse- og omsorgssektoren nylig ble innklaget av kolleger for tredje gang på to år, for upassende oppførsel overfor flere brukere/pasienter. Hun har fått skriftlig advarsel for disse forholdene. Hun ble sykmeldt etter den tredje klagen og har siden vært sykmeldt, nå i sju måneder. Det skal avholdes dialogmøte med Nav

og fastlegen i nær fremtid. Tidligere personalsjef la saken i bero, i tro for at hun blir friskmeldt, for deretter å si henne opp. Jeg vurderer å starte en oppsigelsesprosess nå. Hva er lov/riktig?

! Jeg legger til grunn at arbeidsgiver mener det er saklig grunnlag for oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold. Arbeidstaker er

følgelig ikke vernet mot oppsigelse under sykmelding. Det er ikke ulovlig å starte oppsigelsesprosessen nå mens hun er sykmeldt. Det kan være klokt å avvente noe; dere kan for eksempel ta opp saken i neste dialogmøte, ved å spørre når hun forventer å være tilbake i arbeid. Uansett er det uheldig å la personalsaker som dette bli liggende for lenge.

Sykepenger i permittering?

? Jeg er HR-direktør i en virksomhet innen byggevarerbransjen og får mange spørsmål knyttet til sykemeldinger, sykelønn og nå også i forbindelse med permitteringer. Hva har arbeidstaker rett til av ytelser der man sykemeldes etter at permitteringen er iverksatt?

! Arbeidstakere som blir sykemeldt etter at permitteringen er iverksatt vil ikke ha rett til sykepenger fra arbeidsgiver. Vedkommende vil imidlertid kunne ha rett til sykepenger fra trygden etter reglene i folketrygdloven § 8-47 eller § 8-49. En person som under permittering har krav på dagpenger vil ha rett til sykepenger fra Nav under sykdom jf. folketrygdloven § 8-49. Dersom vedkommende som er permittert ikke har rett på dagpenger under permittering, vil retten til sykepenger fra Nav bli vurdert etter folketrygdloven § 8-47.



FOR EGEN REGNING: Rent kosmetiske inngrep gir ikke rett til sykepenger. Illustrasjonsfoto: Colourbox

Kosmetisk operasjon

? En av våre yngre kvinnelige ansatte har levert sykemelding fra lege for 14 dager hvor begrunnelsen for sykemeldingen er at hun skal gjennomføre en kosmetisk operasjon (reduere nese/større lepper). Hun er i overkant opptatt av utseende og har til tider brukt mye tid på dette i samtaler med kolleger, noe som har skapt irritasjon blant våre ansatte. Vårt spørsmål er om vi må akseptere sykemeldingen med lønnsplikt i arbeidsgiverperioden.

! Hvis en ansatt ikke kan møte på jobb etter å ha gjennomført et kosmetisk inngrep som ikke er medisinsk begrunnet og forankret, så skal ikke arbeidsgiver betale sykepenger. Som regel gjelder dette tilfeller som laserbehandling av øyne, brystforstørrelser, fettsuging og korreksjoner på nese, hake osv. Generelt i saker om fravær skyldes sykdom som dekkes av sykdomsbegrepet definert i folketrygdlovens § 8-4, er mitt råd at du ikke betaler sykelønn og informerer Nav med kopi til arbeidstaker. I siste instans kan saken bringes inn for Ankenemnda.

Hemmelig lydopptak

? Som tillitsvalgt og rådgiver for et medlem i fagforbundet vårt i forbindelse med en heftig arbeidskonflikt, tok vi opp på lydbånd (mobil) et møte vi nylig hadde med «motparten» (nærmeste leder og hans støttespiller).

Lydopptaket ble gjort i «hemmelighet». «Motparten» fremsatte flere alvorlige beskyldninger, grove personkarakteristikk, uten grunnlag og truet med avskjed hvis ikke mitt medlem aksepterte frivillig avgang. Min vurdering er at arbeidsgiver ikke har grunnlag for avskjed og at medlemmet har krav på full oppreisning.

Spørsmålet er; kan opptaket brukes som bevis i en retts sak?

! For det første er det ikke straffbart med hemmelige lydopptak i samtaler man selv deltar i. For det andre; norsk sivilprosess (reglene om sivile rettsaker) bygger på prinsippet om fri bevisførsel. Men - retten kan i særlige tilfeller nekte føring av bevis som er skaffet til veie på utilbørlig måte. Rettspraksis viser at det skal mye til for å få et bevis avskåret som utilbørlig. Hovedregelen er at slike opptak benyttes som bevis i domstolene. Mitt råd er å ta en samtale med lederens overordnede, eventuelt personalansvarlig, og fremlegge opptaket, hvor formålet er å få en løsning på konflikten.



LOVREGULERT: Arbeidstakere skal ha en ordentlig pause i løpet av arbeidsdagen.

Illustrasjonsfoto: Colourbox

Retten til pauser

Arbeidstakerne kan ikke droppe lunsjpausen for å gå hjem tidligere. Her er det du må vite om pauser i arbeidstiden.

Alle arbeidstakere som jobber mer enn fem og en halv time, skal ha minst én pause i løpet av arbeidsdagen. Dette er bestemt i arbeidsmiljøloven, og er ikke noe som kan velges bort – for eksempel for å gå hjem tidligere.

En pause er et avbrudd i arbeidsdagen. En ordning der arbeidstaker jobber i lunsjen for å kunne gå tidligere vil dermed være i strid med arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver har et ansvar for å passe på at pausen tas.

Arbeidsmiljøloven sier ikke noe om hvor lang pausen skal være når arbeidsdagen er kortere enn åtte timer. Arbeidstilsynet har imidlertid lagt til grunn at pausen bør være på minst 20 minutter for at den skal kunne regnes som en tilfredsstillende pause.

Hvis arbeidsdagen er åtte timer eller lenger, presiseres det i loven at pausen skal være på minst en halv time.

” En pause er et avbrudd i arbeidsdagen. En ordning der arbeidstaker jobber i lunsjen for å kunne gå tidligere vil dermed være i strid med arbeidsmiljøloven.

Kravet om en halv times sammenhengende pause gjelder også for alle arbeidstakere som er under 18 år, så lenge arbeidsdagen er mer enn fire og en halv time.

Lønn for pausene

I utgangspunktet skal ikke arbeidstakeren ha lønn i lunsjpausen. Dersom arbeidstakeren fritt kan forlate arbeidsplassen i pausen og har tilgang til tilfredsstillende pauserom, så kan arbeidsgiver trekke pausen fra arbeidstiden. Hvis arbeidstakeren derimot ikke har mulighet til å forlate jobben, eller det ikke finnes noe tilfredsstillende pauserom, så skal pausen anses som arbeidstid. Det skal betales lønn også for denne tiden.

Når arbeidstakeren jobber mer enn to timer overtid i tilknytning til den alminnelige arbeidstiden, har han eller hun krav på en ekstra pause på minst en halv time. Denne pausen skal det etter arbeidsmiljøloven betales lønn for. Hvis ekstrapausen tas etter at ordinær arbeidstid er over, skal det også betales overtidstillegg for pausen.

Ekstrapausen skal imidlertid ikke regnes som overtid når man teller

timene det er tillatt å jobbe overtid etter arbeidsmiljøloven.

Kan ikke kreve røykepause

Verken røykeloven eller arbeidsmiljøloven har regler som gir arbeidstakerne rett til å røykepauser. Arbeidsgiver har ingen plikt til å legge til rette for at arbeidstakerne får røyke, og kan forby røyking også utendørs på bedriftens område.

Dersom arbeidstakeren har mulighet til å forlate arbeidsplassen i den lovpålagte pausen, så kan vedkommende i utgangspunktet bruke denne til å røyke. I spesielle yrker og på spesielle arbeidsplasser kan arbeidsgiver imidlertid bruke styringsretten til å forby røyking hele arbeidsdagen, også i pausene. Det kan for eksempel være dersom arbeidstakeren jobber med syke personer der plagene forverres av lukten av røyk fra hår og klær.



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.



Hans Gjermund Gauslaa, Arbeidsrettsekspert i Simpløyer

Trusler og utagering

Hei!

Jeg er leder i en kommunal enhet der vi den siste tida har hatt både utagering og trusselhendelser fra brukergruppen vår. Mine ansatte jobber med barn med ulike utfordringer, og møter samtidig stadig foreldre som er frustrerte eller misfornøyde. Vi står i jevnlig kamper om tid, ressurser og ulike behov, og det er vanskelig å imøtekomme alle forventninger og få gjort jobben slik vi ønsker.

Som leder er jeg bekymret for ansatte og økende sykefravær, og jeg har jevnlig samtaler med ansatte som sliter. Jeg tilbyr også noen av dem støttesamtaler hos bedriftshelsetjenesten, men jeg opplever jo at dette blir brannsløkningsarbeid, og lurert på hva mer eller annet jeg kan gjøre?

Vennlig hilsen Bekymret leder

Kjære leder

Du peker på to underliggende utfordringer her, begge like viktige for den ansattes arbeidshelse og psykososiale arbeidsmiljø. Den ene handler om relasjonelt arbeid, som omfatter arbeid med mennesker, og som kan gi emosjonell belastning. Den andre handler om den belastningen som ligger i å bli utsatt for vold og trusler.

Ifølge forskning fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami) kan emosjonelt krevende arbeid blant annet gi emosjonell utmattelse, psykiske helseplager og økt risiko for sykefravær. Eksponering for vold og trusler gir økt fare for blant annet psykiske plager og sykefravær.

Den innsatsen du allerede gjør med samtaler med dine ansatte, er ett av flere viktige støttetiltak som anbefales som

del av det systematisk forebyggende arbeidet på en arbeidsplass med den type psykososiale belastninger du beskriver. Gjennom disse samtaler kan du både kartlegge behov, gi veiledning for arbeidet og støtte for opplevelse av mestring.

Ved fare for vold og trusler har du som arbeidsgiver en plikt etter arbeidsmiljøloven til å kartlegge og vurdere risiko ved arbeidet, og legge en plan både for å forebygge og følge opp arbeidstakere som blir. Dette anbefales gjort sammen med medarbeiderne dine, for at du skal få en oversikt både over faktorene, og ansattes opplevelse og behov.

Ifølge forskrift om utførelse av arbeid stilles det blant annet krav til organisering av arbeidet, opplæring, øvelse, informasjon, og oppfølging etter hendelser. Det stilles også krav til risikovurdering og forebygging ved emosjonelt krevende arbeid som kan gi psykiske helseplager, og arbeidsmiljøloven stiller særskilte krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i § 4-3.

Ut fra risikovurderingen vil det ved denne type arbeid være viktig å planlegge både for de systematiske, forebyggende proaktive tiltakene for å redusere risiko for hendelser og uheldig belastning, og for de forebyggende reaktive tiltakene, for å håndtere oppståtte hendelser og forebygge senreaksjoner.

Forebyggende tiltak tilrås rettes både mot organisasjons-, ledelses-, gruppe- og individnivå, og vil ved emosjonelt krevende arbeid og risiko for vold og trusler særlig kunne omfatte følgende:

- Forsvarlig arbeidsorganisering og arbeidsplassstilrettelegging som forebygger overbelastning og gir opplevelse av mestring, med samsvar mellom krav og

ressurser, muligheter for avlastning og restitusjon, arbeidsplassutforming som gir trygghet og tilstrekkelig bemanning.

- Arbeid for et godt arbeidsmiljø, hvor det er psykologisk trygghet for å dele, og få hjelp og støtte, og som ikke gir energilekkasje på grunn av uro, mistriivsel eller andre stressfaktorer.

- Prosedyrer og retningslinjer som beskriver oppgaver og hvor langt rolleansvaret strekker seg, og sikrer lik forståelse og forutsigbare rammer.

- Kompetanseheving og øvelse, som sikrer at ansatte har kunnskap og ferdigheter i konfliktdependende kommunikasjon, forebygging og håndtering av truende situasjoner, men også kjennskap til utfordringene de møter, egne reaksjoner og selvivaretakelse og egenomsorg i hjelperollen.

- Støtte fra leder, både instrumentelt, bekræftende og veiledende.

- Kollegastøtte, både den uformelle og spontane, og som organisert tiltak for forebyggende veiledning, refleksjon og emosjonell ivaretagelse etter hendelser.

Og til slutt: Bedriftshelsetjenesten er en verdifull støttespiller – ikke bare for støttesamtalene du allerede benytter oss til eller for debriefing etter hendelser, som er viktig for å forebygge senreaksjoner. Også i kartlegging, i kompetansehevingen, og i arbeidet for det helsefremmende arbeidsmiljøet er bedriftshelsetjenesten til god hjelp. Da kan du forebygge heller enn å måtte drive sløkningsarbeid.

**Med vennlig hilsen
Liv Unni Gandrudbakken
Avdelingsleder avd. OU og
ergoterapispesialist i arbeidshelse i
Salutis HMS**



UTAGERING OG TRUSLER: De ansatte må stadig stå i kamper, og lederen er bekymret. *Illustrasjonsfoto: Colaurbox*

Støy på kontoret

Hei

Jeg jobber i en bedrift hvor vi sitter sammen i kontorfellesskap. Som verneombud har jeg fått mange tilbakemeldinger fra kollegaer som plages av mye støy i omgivelsene. Dette være både fra kollegaer som «slår av en prat», telefonsamtaler, folk som går frem og tilbake osv. I tillegg har vi en sosial sone i nær tilknytning til kontorfellesskapet, som medfører en del bakgrunnsstøy fra kaffemaskin, sosialisering mellom kollegaer etc.

Spørsmålet vårt er om det finnes noen konkrete regler omkring hvor mye støy som er akseptabelt i et kontormiljø, og hvordan går vi eventuelt frem for å finne gode løsninger på problemet?

Hilsen verneombud

Hei

Forstyrrende støy i åpne kontorlandskap er ikke et ukjent fenomen, så her er mange i samme båt. Jeg vil foreslå at du som verneombud ber om et møte med ledelsen der du kan få legge frem bekymringene som du har mottatt fra dine kollegaer.

Når det gjelder regler om støynivåer, så havner kontormiljøer i støygruppe 1, jf. forskrift om tiltaks- og grenseverdier, det vil si en nedre tiltaksverdi på 55 dB. Om ønskelig kan det utføres støymålinger, f.eks. med bistand fra bedriftshelsetjenesten.

Støy som kommer fra egen aktivitet og som kan avbrytes – som uformelle samtaler mellom kolleger – skal ikke være med i vurderingen. Det er dermed viktig at man finner gode tiltak for å

redusere slik støy. Det kan for eksempel være felles «kjøreregler», tilstrekkelig skjerming osv.

Støy fra arbeid som ikke uten videre kan avbrytes, vil kunne være en del av vurderingen, samt støy fra aktivitet i tilstøtende rom/områder. Et eksempel på dette kan være at telefonmøter gjennomføres i fellesområdet fordi det ikke er tilstrekkelig tilgang på møte- eller stillerom.

Hvis dere i løpet av dagen ligger på støynivåer over 55 dB over lenger tid sammenhengende, kan de være hensiktsmessig å vurdere støyreducerende tiltak. Eksempler her kan være økt skjerming, vurdere plassering av sosiale soner, plassering av utstyr og maskiner som avgir støy (f.eks. printerrom o.l.), øke



tilgang på stillerom, o.l.

Jeg håper dette kan hjelpe dere på vei for å finne rette tiltak hos dere.

**Vennlig hilsen
Hanna Hundstad
HMS-rådgiver i Medco DinHMS**

BRÅKETE:

Bli enige om noen rutiner og kjøreregler for å få ned støyen, foreslår HMS-rådgiver Hanna Hundstad.

Illustrasjonsfoto: Colaurbox

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.

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 rådgiving 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
Web: 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 8822, Youngstorget
0028 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

BEDRIFTSHELSETJENESTE

ALNA HMS-senter SA Kompetanse innen helse, miljø og sikkerhet

E-post: alna.hms@alnahms.no
Adr: Ulvenveien 84 c, 0581 OSLO
Tlf: 23 24 99 00
www.alnahms.no

Alna HMS-senter er en godkjent bedriftshelsetjeneste med kunnskaper og erfaringer fra mange bransjer.

Bedriftshelse1

Bedriftshelse1 er Vestland sin største lokalt forankra bedriftshelseteneste.

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



PAZ BORDSKJERM
NØKKELEN TIL
SUNNERE ANSATTE.

+46 321 68 77 00
www.gotessons.com
info@gotessons.se

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).

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



FEARLESS PERFORMANCE®

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 fortrefelighet. 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

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

HJERTESTARTER OG KURS

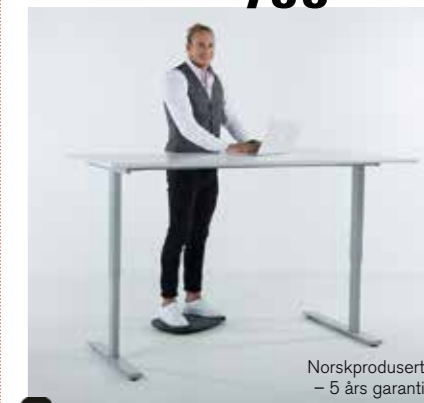


Røde Kors Førstehjelp er leverandør av kurs og utstyr innen førstehjelp, sikkerhet og beredskap til bedrifter og offentlig sektor i hele Norge.

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

HEVE-SENKE-BORD

Vondt i ryggen?



Norskprodusert
– 5 års garanti



Tlf. 69 33 90 40
www.kontorkonsult.no

HØRSELVERN



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

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.

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 overtakelsen 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.scjp.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.

PROGRAMVARE



sticos.no/personal

RÅDGIVING



VERNESKO

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



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

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

ÅNDEDRETTSVERN



E-post: post@less.no
Tlf: 61 16 00 55
Besøksadresse: Fabrikkvegen 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

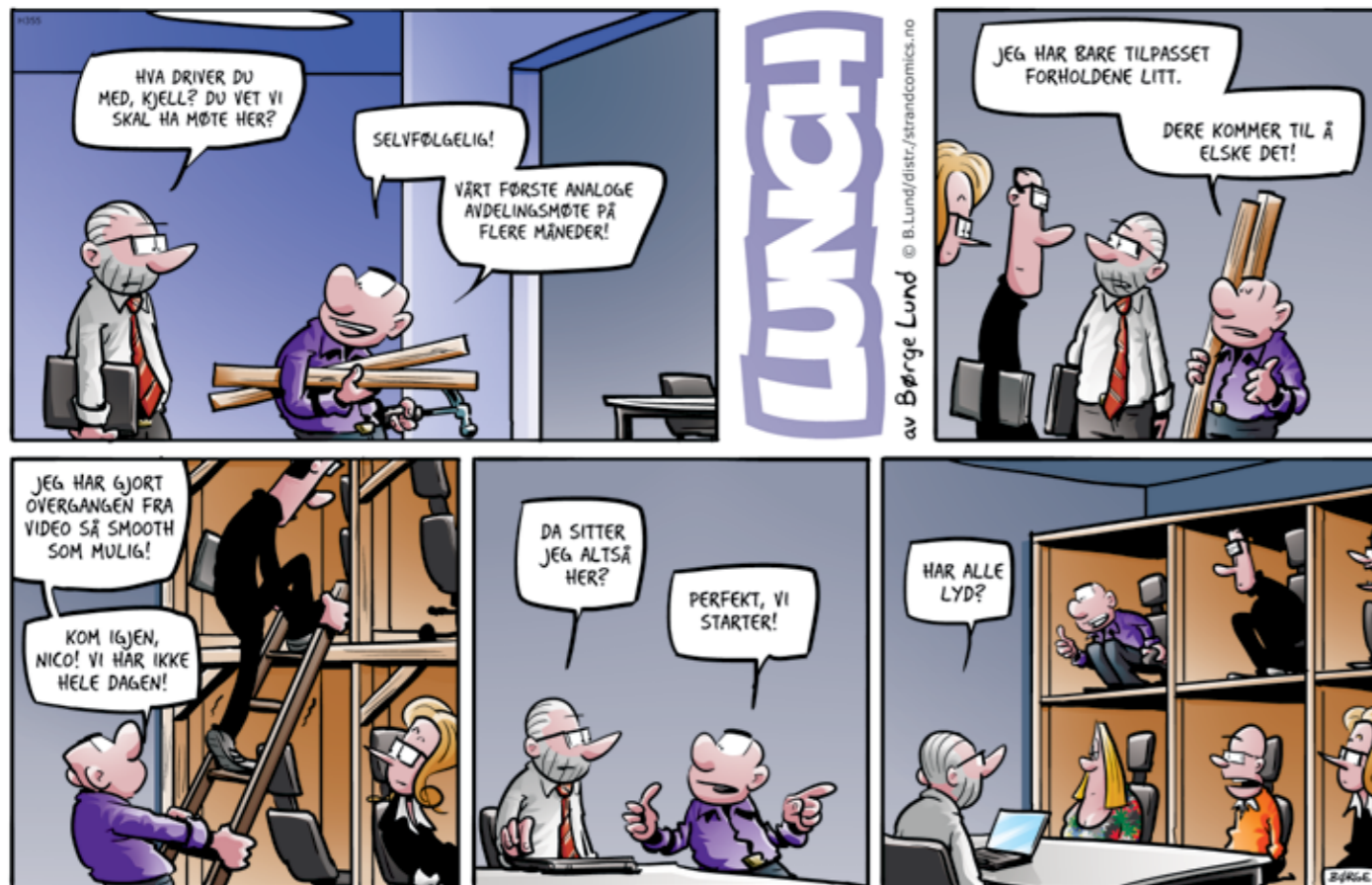
TILPASNING AV
DATAARBEIDSPASSER

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

Hold deg daglig oppdatert om
arbeidsmiljø og miljøledelse!



www.hmsmagasinet.no



BÆREKRAFTIG UTVIKLING AV AVANSERT FLAMMEHEMMENDE VERNEBEKLEDNING

For annonser i **HMS** magasinet

Ring Kine Holm
tlf. +47 958 94 913
eller bestill på mail:
kine@a2media.no

**Annonsfrist for
HMS-magasinet
nr. 3 – 2024 er
23. mai med
utgivelse 12. juni**

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



STØYDEMPPING?

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

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



SPS
spesialprodukter.no