

Arbejdsmiljøvurdering for AKM a.m.b.a.

Forbedring af kommunikation og arbejdsmiljø
samt forebyggelse af arbejdsulykker.



Udarbejdet af
Vicath EQ ApS

Indholdsfortegnelse

1	Indledning	2
2	Beskrivelse af forebyggelsesprojektet	3
2.1	Baggrund	3
2.2	”Walk the talk”	4
2.2.3	Udvikling og implementering af integreret IT-system	4
2.2.4	Udarbejdelse af illustrative instruktioner	7
2.4	Uddannelse af medarbejdere	10
2.4.1	Uddannelse af medarbejdere integreret IT-system	10
2.4.2	Uddannelse sikkerhed.....	10
2.4.3	Uddannelse i funktionen som sidemandsoplære	10
2.4.4	Uddannelse i kommunikation og konflikthåndtering	10
3	Fokusgruppeinterview	11
4	Konklusion	15

1 Indledning

I regi af Forebyggelsesfonden er der i forbindelse med afslutning af udviklingsprojektet "Forbedring af kommunikation og arbejdsmiljø samt forebyggelse af arbejdsulykker" gennemført en arbejdsmiljøvurdering af projektførelsen og resultatet heraf. Projektførelsen er løbende blevet evalueret. Afslutningsvis er der afholdt fokusgruppeinterview med udvalgte medarbejdere. Arbejdsmiljøvurderingen er udarbejdet med fokus på arbejdsmiljøforhold før og efter projektperioden og er beskrevet i denne rapport.

Målgruppen er de 22 mandlige produktionsmedarbejdere ved AKM, som alle er kortuddannede og dermed nedslidningstruede.

Rapporten er udarbejdet på baggrund af fokusgruppeinterview med projektledere og 6 udvalgte medarbejdere; en repræsentant fra hver afdeling i produktionen, heri blandt også arbejdsmiljørepræsentant og tillidsmand. Derudover er det foretaget en teknisk gennemgang af forholdene efter gennemførelsen af projekterne. Gennemgangen blev udført i april 2011 af Camilla Gausdal fra Vicath EQ ApS i den afsluttende fase af projektførelsen.

Projektet er forløbet som ønsket, og medarbejderne omtaler arbejdsmiljøprojektet generelt som værende meget positivt og lærerigt. I et samarbejde mellem projektledelse og produktionsmedarbejderne har man opnået et kommunikativt og systematiseret arbejdsmiljø.

Medarbejderne er blevet uddannet i brugen af IT-systemet.

29.06.11

Camilla Gausdal

Vicath EQ ApS

2 Beskrivelse af forebyggelsesprojektet

2.1 Baggrund

AKM a.m.b.a. producerer protein og stivelse baseret på kartofler, som leveres fra producenter i det omkringliggende opland i Midtjylland. Der var et stort ønske om at forbedre det kommunikative arbejdsmiljø, idet man bl.a. i perioder kører på 3-holdsskift. Virksomheden arbejdede med et integreret IT-ledelsessystem bestående af 4 moduler, herunder arbejdsmiljø-, miljø-, kvalitets og fødevarer sikkerhedsstyring. Ledelsessystemet var på ansøgningstidspunktet ikke udbredt i produktionsmiljøet, hvilket medførte, at medarbejderne ikke havde de nødvendige arbejdsinstruktioner omkring sikkerhed og arbejdsmiljø ved hånden. På ansøgningstidspunktet var instruktioner samlet i en omfangsrig mappe, som gjorde det uoverskueligt at gå til.

AKM er en virksomhed, som er omfattet af ATEX-reglerne på proteintørreriet. Der er en udskiftning af medarbejdere, som ligger på 1-2 medarbejdere pr. år, men et lavt sygefravær. Der er en ansat i fleksjob med rygproblemer. Der havde været 3 arbejdsrelaterede uheld indenfor de seneste år.

Baggrunden for projektet var, at AKM havde et ønske om efter projektets afslutning at kunne arbejde efter principperne i arbejdsmiljøledelsessystemet OHSAS 18001. Virksomheden er fremsynet og har haft flere, dog kortere, projektforsøg omkring uddannelse af deres medarbejdere. Denne gang var ønsket at få udviklet og implementeret flere redskaber på en gang, til at forbedre kommunikationen og forebygge uheld, ved at gennemgå et længere forløb med stor medarbejderdeltagelse. Overordnet ønskede man at indføre begrebet "Walk the Talk" først blandt ledende medarbejdere og dernæst i hele virksomheden i forventningen om at øge kommunikations- og implementeringsprocessen.

Virksomheden ønskede at udvikle og implementere et integreret IT-system i produktionen på touch screens, hvor politikker, procedurer, instruktioner og skemaer var lettilgængelige og illustrative.

AKM havde også et ønske om at uddanne medarbejderne i sikkert arbejde gennem kursus for bl.a. at kunne nedsætte risikoen for uheld i forbindelse med forskellige arbejdsopgaver. Derfor var ønsket at styrke medarbejderne i deres arbejdsopgaver ved bl.a. at inddele produktionsområdet i arbejdsstationer for at opnå en god struktur på arbejdsopgaverne.

Mellemlederne skulle uddannes i et mere holistisk syn på produktionsmedarbejderne i den erkendelse, at kommunikation og konflikthåndtering er en væsentlig del af det psykiske arbejdsmiljø.

2.2 "Walk the talk"

Princippet i "walk the talk" er overordnet, at man gør, som man siger, man vil gøre, og dermed som leder være foregangsbillede for at fastholde de arbejdsmiljøprincipper, som man ønsker at sætte op. AKM begyndte derfor med at udarbejde en vision og en arbejdsmiljøpolitik for virksomheden, for at alle kunne have samme udgangspunkt.

Der skulle ligeledes være mere synlighed omkring de valg, som lederne i virksomheden gjorde således, at der kunne opnås større forståelse blandt medarbejderne.

Det helt afgørende i dette projekt var at få involveret medarbejderne så meget som muligt således, at den endelige implementering af et sikrere og tryggere arbejdsmiljø var så bred som mulig.

Ved udvikling af IT-systemet kunne man opstarte principperne omkring "walk the talk", idet alle medarbejderne således ville have samme udgangspunkt og kunne henvise til samme sted. Medarbejdere ville dermed komme til at gå forrest i forandringsprocessen.

2.2.3 Udvikling og implementering af integreret IT-system

I et samarbejde mellem AKM's projektledelse bestående af direktør Jørgen Bæk og produktionschef Gert Jensen samt IT-konsulent Hans Chr. Møller-Hansen fra Vicath EQ ApS, blev IT-systemet udviklet. Forinden skulle behovet for netværk mv. kortlægges således kabler kunne trækkes mellem de forskellige afdelinger, og IT-systemet dermed opsættes flere steder på fabriksarealet, hvilket System – Skræddergaard EI & automation A/S stod for. KMC a.m.b.a., et datterselskab til AKM a.m.b.a., bistod ligeledes i denne del af opgaven, foruden AKM's egne medarbejdere.

Det var vigtigt, at IT-systemet blev et integreret system, idet man således kunne samle mange funktioner i et program. Problemet var på ansøgningstidspunktet netop, at meget materiale var spredt i mange forskellige mapper. Dette gjorde til dels, at uddannelsen af medarbejdere, og heriblandt også nyttilkomne, blev besværlig og til tider ikke helt som ønsket, og man var således nødsaget til at gennemgå tingene flere gange, fordi man ikke havde materialet samlet.

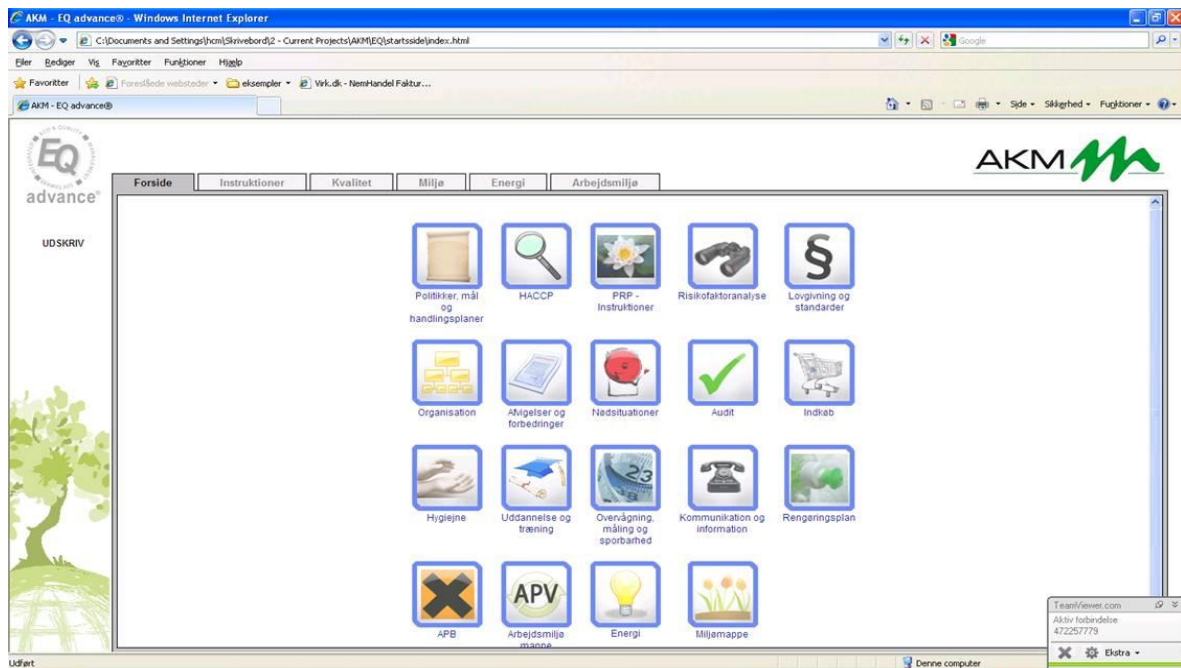
Der blev i systemet lagt vægt på intuitiv brugervenlighed, således at systemet også kunne bruges af alle medarbejdere uden særlig IT-eksperitise.

IT-systemet skulle integrere arbejdsmiljø i andre ledelsessystemer, hvor til kravene for medarbejdernes viden var meget høj, idet AKM a.m.b.a. er certificeret efter fødevarerikkerhedsstandard ISO 22000 og energiledelsesstandard ISO 16001. Produktionsmedarbejderne kunne være usikre i forbindelse med disse certificeringer, ikke fordi de ikke var uddannet i deres område, men fordi kravene i forbindelse med fødevarerikkerhed er høje. Medarbejderne er pligttopfyldende og vil gerne yde deres bedste i forbindelse med certificering, idet de ved at det har stor betydning for virksomheden at være certificeret.

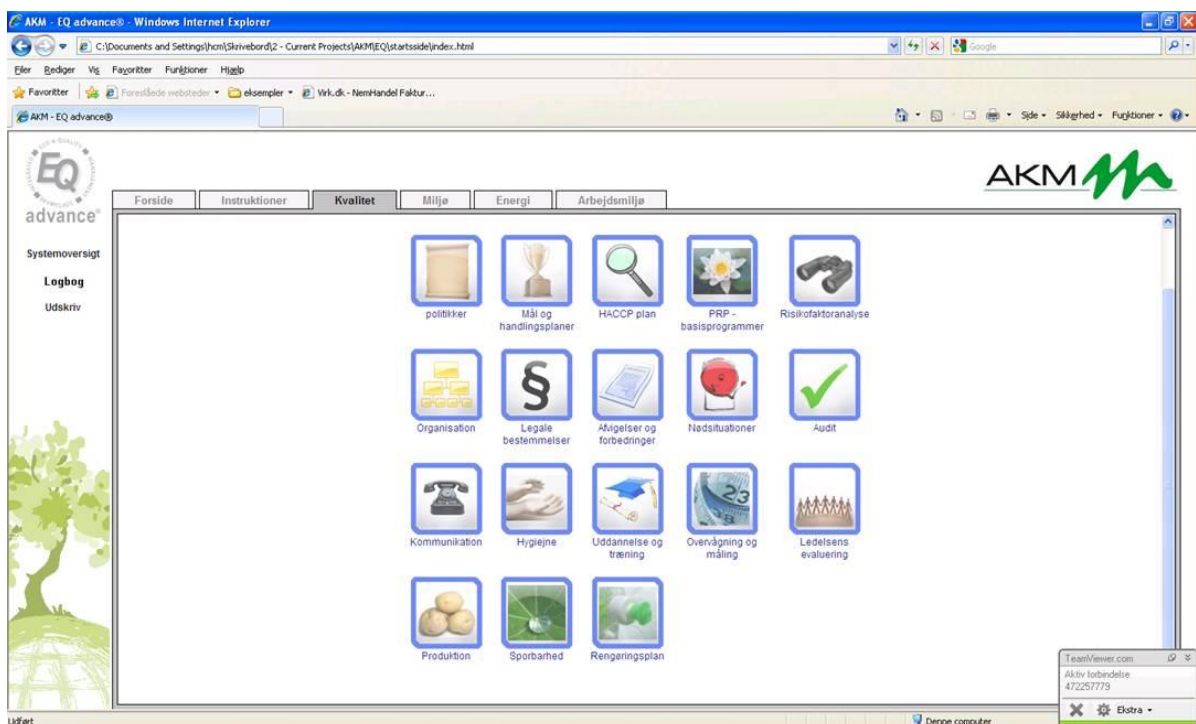
IT-systemet var i forvejen blev programmeret i HTML-filer, hvor medarbejderne kunne se, men ikke ændre ønskede dokumenter. Produktionschef Gert Jensen var udnævnt til at være administrator på systemet, og således havde han adgang til at ilægge nye instruktioner eller tilrette i IT-systemet.

Den store udfordring var at få integreret arbejdsmiljøledelse i det nuværende system og sørge for at instruktioner var nemme at finde og forstå. Det var ligeledes en udfordring at udvikle systemet således, at det kunne anvendes på touch screens.

For at gøre det nemt for medarbejderne, blev der således lavet en forside, se billede 1, hvor de vigtigste emner blev trukket frem, herunder markering af arbejdspladsbrugsanvisning, nødsituationer, politikker og organisation. Øverst på forsiden blev systemet således programmeret til, at medarbejderne kunne gå mere detaljeret ind i de forskellige ledelsessystemer.

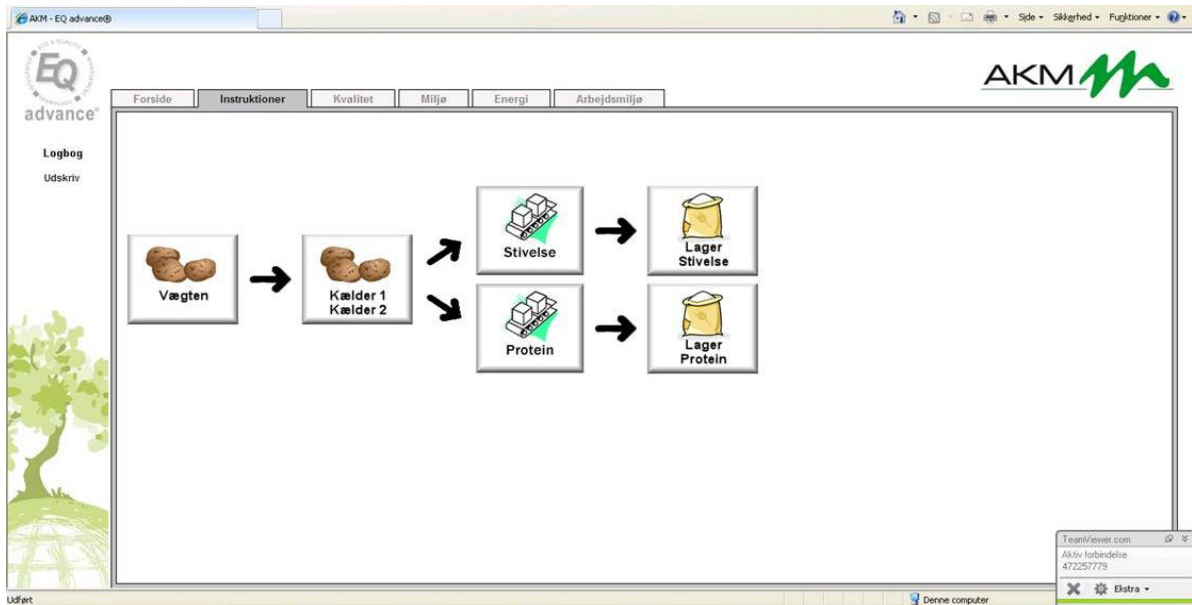


Billede 1: Forside af integreret ledelsessystem



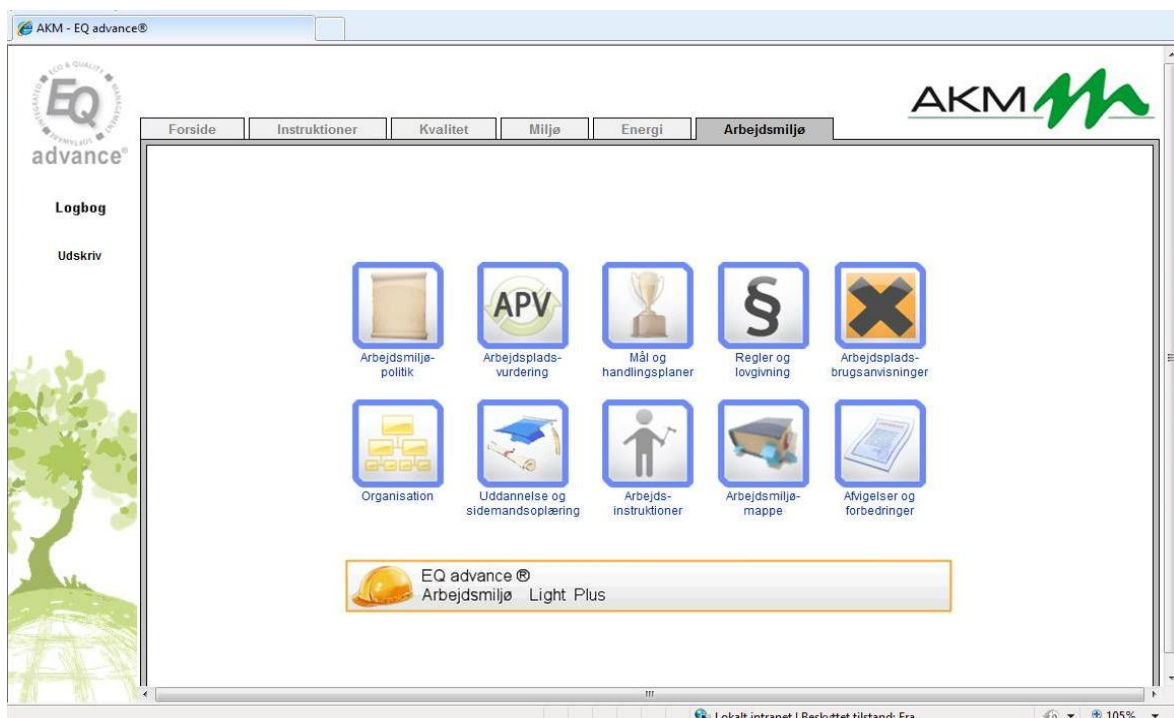
Billede 2: Fanen kvalitet, som guider til produktion delt op i arbejdsstationer

Markeret med billedet af "kartofler", se billede 2, kunne medarbejderne finde deres særskilte afdeling. Under opsætningen af systemet var det vigtigt at finde billeder, som gjorde det let at finde frem til ens egen afdeling og de procedurer og instruktioner, som kunne berøre ens arbejdsdag. Samme genvej findes også under fanen "instruktioner", hvilket er den foretrukne genvej, da den med det samme guider til produktionsinstruktioner, se billede 3. Produktionen er bygget op efter et billedligt flowdiagram, hvor man modtager kartoflerne på "vægten", og dernæst sendes kartoflerne til kælder 1 eller 2. Processen fordeler sig herefter i produktion af stivelse og proteiner.



Billede 3: Produktion delt op i arbejdsstationer

Under fanen "Arbejds miljø" ligger der særskilt alt, hvad der har med arbejds miljøet at gøre, herunder arbejds miljøpolitikken, de illustrative instruktioner, arbejdspladsbrugsanvisninger, Arbejdspladsvurdering, afvigelsesregistrering i forbindelse med uheld og nærvæd-uheld m.fl.



Billede 4: Fanen "arbejds miljø"

Som det blev beskrevet i projektbeskrivelsen havde AKM et stort ønske om at kunne leve op til og arbejde efter kravene i OHSAS 18001, hvilket i dag er muligt, idet man nu har værktøjerne hertil.

Selve opbygningen af IT-systemet er foretaget i en kombination af HTML-filer, pdf og Microsoft-produkter (Word, Excel), således at det er nemt at lægge nyt materiale ind.

Da netværket var trukket og touch screens sat op, blev systemet lagt ind på fællesdrevet, således at der kunne trækkes på det fra de forskellige afdelinger.

De indkøbte touch screens har vist sig at være sværere at anvende end først antaget. Skærmene skulle have været større, så man har været nødsaget til fortsat at anvende mus og tastatur. Medarbejdere er dog ved at blive fortrolige med systemet.



Billede 5: Medarbejder, der anvender IT-systemet

2.2.4 Udarbejdelse af illustrative instruktioner

Som en del af projektet ønskede man at udarbejde billedlige instruktioner med "Good / No Good practice", hvor man med billeder markerer gode og dårlige måder at løse opgaver på. Derudover er der udviklet illustrative instruktioner med forklaring til, hvorledes man gennemfører særligt risikable opgaver, som kræver særlige værnemidler eller andet sikkerhedsmateriel.

Man har i delt medarbejderne i 6 projektgrupper. Medarbejderne har i høj grad været med til at udvælge de områder, hvor de har vurderet, at der har været størst mulighed for at forbedre sig.

Alle instruktioner er udarbejdet af medarbejderne, som har givet deres input til projektlederen, som afslutningsvis har samlet billedmateriale og medarbejdernes udkast i forskellige instruktioner, herunder instruktioner for:

- Sikkerhedsinstruktion vedrørende arbejde i ATEX område klassificeret til zone 20.
- Sikkerheds- og færdselsregler for laguneområde
- Kemikalier og Epoxy
- Løftegrej og personlig faldsikring
- El-Håndværktøj
- Højtryksrensning
- Opstilling og brug af stillads

Udover de nye instruktioner har man samlet alt andet materiale, som omhandler arbejdsmiljø, herunder arbejdsmiljøpolitik, rygepolitik, arbejdspladsvurdering, sikkerhedsdatablade, arbejdspladsbrugsanvisninger, personalehåndbog, beredskabsplaner, skemaer til registrering af uheld og næved-uheld, skemaer til sidemandsoplæring.

En af de mest risikable opgaver, der er ved AKM er rengøring i laguneområde, hvor overskydende kartoffelsaft fra produktionen med rørføring sendes til en fjerntliggende lagune. Medarbejderne har her udarbejdet en instruktion i færdsels- og sikkerhedsregler i dette område, se billede 5.

FREMGANGSMÅDE:
Al færdsel på eller omkring laguneanlæg skal foregå med omtanke dog kræver følgende opgaver særlig agtpågivenhed og følgende sikkerhedsregler skal følges.

1. Arbejdsopgaver inden for indhegnet område når lagunerne er fyldte må kun udføres når der er min. 2 personer tilstede. Inden arbejdet påbegyndes skal vedkommende iføre sig faldsele og sikkerhedsline. Sikkerhedsline fastgøres til wire ved lagunekant.



Billede 5: Udsnit af sikkerhedsregler i laguneområde. Medarbejder korrekt påklædt med sikkerhedsline.

Som det fremgår af billede 6, har projektgrupperne bl.a. også fokuseret "Good / No Good Practice" i forbindelse med stilladsarbejde.

FREMGANGSMÅDE:

Stilladset skal opstilles så arbejdet kan foregå sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Under opstilling sikres det at dele der anvendes passer sammen og er i god stand.



Billede 6: Udsnit af "Good / No Good Practice" i forbindelse med opsætning af stillads.

Projektgrupperne har arbejdet på hver deres område og på tværs af afdelinger. Dette har øget forståelsen for hinandens arbejdsopgaver.

Det, der fra projektgrupperne synspunkt, har været vigtigt, er oprydning f.eks. og procedure for dette. Manglende oprydning er ofte generelt kilde til uheld. Forskellige procedurer er derfor udarbejdet og blevet lagt i IT-systemet. Dette har vist sig at være et godt kommunikationsmiddel, da alle har haft det samme regelsæt at tage afsæt i, se eksempel på billede 7



Billede 7: Udsnit af procedure for sikker anvendelse af værktøj og god oprydningspraksis.

Udendørs var der stor risiko for at komme galt af sted i kartoffelhøsten, da der dagligt kører mange lastbiler og traktorer ind på fabriksområdet, for at læse kartofler af. Derfor har man optegnet gå-området langs vejen, hvor køretøjerne befinder sig. Markeringen er til at forstå for både ansatte og for den indkomne kørende trafik, se billede 8.



Billede 8: Billedlig optegning af færdselsareal for gående trafik.

Både inden- og udendørs har man således indført billedlige instruktioner i så bredt omfang som muligt. Det er en metode man vil fortsætte med at anvende, da det har vist sig at være en stor succes.

2.4 Uddannelse af medarbejdere

2.4.1 Uddannelse af medarbejdere integreret IT-system

Efter udviklingen og implementeringen af IT-systemets brugerflader blev medarbejderne undervist i brugen af systemet. Man startede op med et informations- og demonstrationsmøde. Efterfølgende fik medarbejderne lov til at surfe på siderne i systemet. Afslutningsvis fik medarbejderne en ikke-eksaminerende test som bestod af "20 spørgsmål til professoren", hvorved medarbejderne naturlig blev guidet igennem links til de emner, som projektledelsen havde vurderet var vigtige og interessante for medarbejderne.

2.4.2 Uddannelse sikkerhed

Medarbejderne blevet uddannet i sikkerhed på flere måder. Der blev afholdt et kursus i ergonomi, herunder tunge løfte og arbejdsstillinger. Der blev taget udgangspunkt i medarbejdernes arbejdsdag samt kroppen i arbejde generelt.

Der blev afholdt brandslukningskursus, og man følger op i juni 2011 med en beredskabsøvelse.

Gennem projektarbejdet, i forbindelse med udarbejdelsen af instruktioner og procedurer, blev medarbejderne uddannet af projektlederne og hinanden. Man har således været igennem emner, såsom intern færdsel på fabriks- og i laguneområde, værnemidler, kemikaliehåndtering, ATEX-dokumenter, arbejdsstilladelser, sikring af el-værktøj mv.

2.4.3 Uddannelse i funktionen som sidemandsoplærer

Funktionen, sidemandsoplærer eller jobpilot, er også et emne, som der er blevet drøftet meget. Til dels for at styrke nuværende medarbejdere i deres viden og til dels for at sikre at nye medarbejdere får en entydig oplæring fra alle medarbejderne. Det vil sige principperne omkring "Walk the Talk" går igen, da medarbejderen er mentor for den nye. Sidemandsoplæringen er sat i system.

2.4.4 Uddannelse i kommunikation og konflikthåndtering

Der har løbende gennem projektforløbet været afholdt kursus for medarbejderne omkring:

- 5S-kursus efter leanprincipperne*
- Uddannelse i brug internt IT-system og "20 spørgsmål til professoren"
- Løfteteknik og arbejdsstillinger
- Brandslukning
- Intern uddannelse i instruktioner vedr. sikkerhed i henhold til de instruktioner og procedurer medarbejderne har udarbejdet
- Intern uddannelse i ATEX
- Kommunikation og konflikthåndtering**

*5S står for:

- 1) Sortér - "Adskillelse af emner der er brug for, og emner der skal smides ud"
- 2) System i tingene – "Husorden – hold tingene på deres plads"
- 3) Systematisk oprydning "Hold arbejdspladsen ryddelig og ren"
- 4) Standardiser – "Planlæg fastholdelsen af ovenstående 3 ting"
- 5) Selvdisciplin " Opbyg rutiner"

Ovenstående er implementeret i hverdagen gennem information, billedinstruktioner og løbende opfølgning på emnet.

**Under kurset omkring kommunikation og konflikthåndtering fik alle medarbejderne en DISC profil, hvor man kortlægger adfærd på baggrund af personens besvarelser af 96 spørgsmål. Personprofilanalysen måler en persons adfærd på 4 beskrivende faktorer – "DISC" står for:

D:	Dominans
I:	Indflydelse
S:	Stabilitet
C:	Tilpasningsdygtighed

3 Fokusgruppeinterview

I fokusgruppeinterviewet deltog 1 medarbejder fra hver af de 6 grupper, som hver især havde stået for udarbejdelsen, af de før nævnte sikkerhedsinstruktioner. Derudover deltog de 2 projektledere, herunder Jørgen Bæk og Gert Jensen. Formålet med interviewet var at finde ud af, hvad medarbejderne havde af positive forandringer og projektførelsen generelt, samt hvor man fremover skulle sætte ind under den videre implementering af ledelsessystemet. Positive forandringer og emner, som der fortsat skal være fokus på efter projektets afslutning, blev herved vendt.

Følgende er en opsamling af de angivne svar på de spørgsmål som blev stillet under interviewet.

1) *Hvordan har jeres generelle oplevelse af arbejdsmiljøprojektet været?*

Arbejds miljørepræsentanten Ebbe Sig Christensen fortalte, at der tidligere havde været flere kurser, men at det med et større projektførelse har givet muligheden for at gå dybden. Der var bred enighed om at forløbet som både bestod af ny viden og genopfriskning af emner omkring sikkerhed, var en positiv metode.

2) *Hvordan har I været involveret i projektet?*

Medarbejderne oplyste, at der havde været flere informations- og demonstrationsmøder omkring IT-systemet. Efterfølgende testede man systemet, og dette blev evalueret og tilrettet.

Der blev ligeledes afholdt en spørgerunde blandt medarbejderne omkring, hvilke instruktioner de vurderede manglede i hverdagen omkring sikkerhed og kommunikation.

Efterfølgende satte man gruppearbejdet i gang. Medarbejderne oplyser, at de har opnået større forståelse for hinandens arbejdsopgaver, og instruktionsudarbejdelsen har en stor del af æren herfor.

Derudover har medarbejderne været involveret gennem de afholdte kurser.

3) *Hvad har været den bedste oplevelse/ mest interessante i forbindelse med projektet?*

Den bedste oplevelse blandt medarbejderne har været 5S projektet og det, at man kan se det samme skriftlige materiale flere forskellige steder fra. Begge projekter har været med til at skabe mere struktur i hverdagen.

Om 5S oplyser medarbejderne, at det har skabt mere ro i hverdagen og færre konflikter. Det var svært til at begynde med, da det var mange "gamle" vaner man skulle ændre. Der er mere orden og ryddeligt, hvilket mindsker risikoen for uheld. Dertil kommer at medarbejderne har fået hver deres områder, som de hver især er ansvarlig for er ryddeligt. Der er gået konkurrence mellem medarbejderne i at holde områderne ved lige, hvilket er en stor fordel, da det afhjælper risikoen for irritation og konflikter, fordi der eksempelvis mangler materiel til at løse en given opgave. Medarbejderne oplyser, at det er rart at være ansvarlig for et område. Det har desuden været nemmere at modtage nye kollegaer, da reglerne har været velimplementeret og lette at forstå, da hele medarbejderstaben har været med til at definere systemgrundlaget.

IT-systemet har været godt, da man naturligt får mere interesse for at finde emner frem i systemet, som man er i tvivl om. Før skulle man have fat i en mappe, som stod et andet sted i fabrikken, og det gjorde, at man ikke fik kigget så meget i instruktioner og procedurer. IT-systemet har været med til at synliggøre processerne, som er blevet mere detaljeret beskrevet. Arbejds miljørepræsentanten oplyser, at man går til computerne, hvis der er noget, man er i tvivl om.

Risikoen for uheld er blevet mindre, fordi man ved, hvor man skal finde tingene. Når der er opstået et uheld, har det ligeledes været nemmere at håndtere, fordi man har fundet materialet hurtigere. IT-systemet er med til at strukturere eftersyn mm.

Brandbekæmpelse har været et spændende emne at have oppe, og har også styrket medarbejderne i håndtering i evt. uheld.

4) *Hvordan har projektet ændret jeres dagligdag?*

Medarbejderne oplyser, at projektet har ændret deres dagligdag ved at de er blevet mere bevidste omkring sikkerhedsbegreberne. Derudover er man blevet mere bevidste omkring kollegaernes forskellighed, og hvordan dette kan medføre konflikter, hvis man ikke tager højde for det.

5) *Er der ting I gør anderledes i dag pga. af projektet?*

Der var bred enighed om at man var mere bevidst omkring brugen af værnemidler og at man er blevet bedre til at passe på sig selv – f.eks. bliver høreværn og sikkerhedssko anvendt i højere grad i dag.

Der er indført kvartalsvise sikkerhedsrunderinger i virksomheden, hvor en ledende medarbejder sammen med arbejds miljørepræsentanten gennemgår fabrikkens områder. Man har fået sat system i opfyldning af værnemidler og førstehjælpsudstyr, så der ikke mangler.

Generelt er man ligeledes blevet bedre til at anvende tekniske hjælpemidler og tænke på kroppen i arbejde, så man ikke løfter forkert eller løfter emner, man ikke bør løfte.

Medarbejderne oplyser, at det psykiske arbejdsmiljø også er blevet forbedret. Efter kommunikationskurset oplever man, at omgangstonen og tålmodigheden er forbedret, fordi man har opnået

større forståelse for hinanden. Desuden er der nu større enighed omkring retningslinier. Dette har også stor betydning, når man er jobpilot eller er ny medarbejder ved AKM. Retningslinierne giver større trykshedsfønmelse under sidemandsoplæring.

Medarbejderne oplyser, at man arbejder mere systematisk, hvilket gør, at dagen er nemmere at tilrettelægge; Kemikalier er f.eks. samlet et sted.

6) Hvordan vurderer I jeres generelle helbred før og efter projektet

Der er ikke sket ændringer i helbredstilstanden.

7) Oplever I en mere synlig ledelse?

Der var enighed om at man får den information, der er behov for. Behovet er størst i højsæsonen, hvor der arbejdes på 3-holdsskift, og ledelsen forventer at melde mere ud via opslagstavler og IT-systemets nyhedsfeeder.

8) Hvordan har jeres kursusforløb været omkring kommunikation og konflikthåndtering?

Arbejds miljørepræsentanten var meget positiv overfor kurset generelt. Forløbet omkring DISC profilerne var specielt, da flere ikke havde prøvet det før. Så i første omgang var det langhåret, men der er senere enighed om, at man vidste en del i forvejen, men det var godt at få sat ord på.

9) Hvad for nogle profiler har I fået, og hvad kan I bruge det til?

Mange af medarbejderne har fundet ud af, at de er perfektionister, hvilket også kan give anledning til konflikter, såfremt retningslinierne ikke er der. Man har opnået nogle værktøjer til at undgå konflikter.

10) Er det noget der forbedre kommunikationen mellem jer?

Man er blevet mere imødekommende over for hinanden, da man bedre forstår hinanden og hvorfor folk gør, som de gør.

11) Hvordan oplever I modtagelse af nye medarbejdere?

Sidemandsoplæringen er blevet mere systematisk, og der er enighed om, at ens retningslinier giver trykshedsfønmelse for både den, der oplærer og den nye medarbejder.

12) Hvordan er det at være jobpilot?

Før projektforløbet opstod der ofte tvivl og dermed var der risiko for at få sagt noget forkert under oplæringen. Efter projektforløbet er der enighed om, hvordan man oplærer den nye medarbejder.

13) Hvilke instruktioner har I været med til at lave?

Medarbejderne oplyser at de hver i sær har siddet i deres gruppe, og udarbejdet instruktioner vedrørende sikkerhed, herunder stilladsarbejde, ATEX, sikkerhedsudstyr, Sikkerheds- og færdselsregler, kemikalier og epoxy, El-håndværktøj, højtryksrensning m.fl.

Medarbejderne oplyser, at der havde været et godt samarbejde mellem grupperne og projektledelsen, som tilrettede og lagde instruktionerne ind i systemet.

14) Hvad fik I ud af at lave dem selv?

Medarbejderne fortalte, at man havde opnået større forståelse for hinandens problemstillinger i en given opgave. Desuden fik man også et større tilhørsforhold til instruktionen. Det var en god måde at få gennemgået reglerne. Det var rart at have medbestemmelse omkring udarbejdelsen af instruktionerne.

15) Bliver instruktionerne med billeder nemmere at bruge?

Medarbejderne oplyser, at instruktionerne er mere synlige og lettere at forstå. Det har ikke været muligt at lave instruktionerne helt uden tekst. Billederne har dog stor betydning for hvordan tingene gøres.

16) Hvordan har det at udarbejde instruktioner til jeres system, påvirket arbejdsgangen? Er der noget der er blevet nemmere?

Det har været en stor hjælp at være med til at udarbejde instruktionerne selv, idet man har opnået større forståelse for arbejdsgangene. Instruktionerne er blevet et fast punkt på dagsordenen til møderne til arbejdsmiljøorganisationen.

17) Er der noget I synes, der kan forbedres?

Gruppen oplever generelt, at projektforsløbet har været rigtig godt. Arbejds miljørepræsentanten fortæller, at man er blevet "tvunget" til at tage stilling til tingene på en anden måde end normalt og mener, at medarbejderne generelt har oplevet en større inddragelse i arbejdsmiljøet. Arbejds miljørepræsentanten og ledelsen er enige om fortsat at systematisere arbejdsmiljøet og inddrage medarbejderne gennem arbejdsmiljøudvalget.

4 Konklusion

Projektets formål var, at alle medarbejdere opnåede et forbedret og et mere sikkert arbejdsmiljø gennem forskellige tiltag, hvor kommunikationen blev forbedret ved at visualisere og systematisere.

AKM a.m.b.a. har udarbejdet en arbejdsmiljøvision og arbejdsmiljøpolitik, og dermed inddraget arbejdsmiljøet på et højere plan end tidligere.

Man har implementeret begrebet "Walk the Talk" blandt ledelse og produktionsmedarbejdere.

Man har udviklet og implementeret et integreret IT-system, hvor servere og touch screens er opsat i produktionens afdelinger. I IT-systemet er ilagt procedurer og instruktioner med eksempelvis billedmetoden "Good / No Good practice" og andet illustrativt materiale. Materialet er udarbejdet af medarbejderne, og projektledelsen har tilrettet og lagt dette ind i IT-systemet, således det er til gavn for alle i virksomheden.

Medarbejderne er blevet uddannet i sikkert arbejde, herunder i

- 5S-kursus efter leanprincipperne
- Uddannelse i brug internt IT-system og "20 spørgsmål til professoren"
- Løfteteknik og arbejdstillinger
- Brandslukning
- Intern uddannelse i instruktioner vedr. sikkerhed i henhold til de instruktioner og procedurer medarbejderne har udarbejdet
- Intern uddannelse i ATEX
- Kommunikation og konflikthåndtering

Der har været lavet et fokusgruppeinterview med 6 udvalgte medarbejdere fra de enkelte grupper, heriblandt også tillidsmanden og arbejdsmiljørepræsentanten.

Projektet er forløbet som ønsket, og medarbejderne omtaler arbejdsmiljøprojektet generelt som værende meget positivt og lærerigt, og at det har øget bevidstheden om sikkerhed i eget arbejde.

Virksomheden arbejder på rimelig vis efter principperne i arbejdsmiljøledelsessystemet OHSAS 18001.