



# Sådan gør vi!



**Opbygning af arbejdsmiljøledelsessystem  
OHSAS 18001**



## Indhold

Baggrund – for at opbygge et arbejdsmiljøledelsessystem .....	3
Andre incitamenter .....	3
Processen – fra baghjul til forhjul (start – slut).....	3
Formål.....	3
Ledelsens opbakning .....	4
Projektets organisering .....	4
Arbejdsmiljøorganisationens rolle .....	4
Styregruppen og dens rolle .....	4
Medarbejderinddragelse .....	5
Ekstern rådgiver.....	5
Succeskriterier .....	5
Ressourceforbrug.....	6
Arbejdsmiljøledelsessystem.....	6
Arbejdsmiljøorganisationens arbejde .....	7
Afprøvning af system - Intern Audit .....	7
Grøn Smiley .....	8
Sygefravær og nedbringelse af ulykker.....	8
Resultat af Succeskriterierne .....	9
Perspektivering og opmærksomhedspunkter/gode råd.....	13



## **Baggrund – for at opbygge et arbejdsmiljøledelsessystem**

EUC Nord vil gerne opnå, at arbejde endnu mere målrettet og forebyggende med arbejdsmiljøet end hidtil, og gå fra at være reaktive til at arbejde mere proaktivt. Vi har derfor sat fokus på det proaktive arbejdsmiljøarbejde, hvor systematik, procedurer og retningslinjer vil højne arbejdsmiljøarbejdet ved at arbejde efter arbejdsmiljøledelsessystemet OHSAS 18001 til gavn for alle ansatte.

### **Andre incitament**

Synliggøre virksomhedens arbejdsmiljøindsats

Højne arbejdsmiljøarbejdet

Øget fokus på værktøjer som fx arbejdsmiljørundringer, intern audit og skemaer

Selv at kunne sætte dagsordenen for arbejdsmiljøarbejdet

Synliggøre at virksomheden er en god arbejdsplads

Sikre fastholdelse og rekruttering af medarbejdere

## **Processen – fra baghjul til forhjul (start – slut)**

### **Formål**

Det overordnede formål er at blive arbejdsmiljøcertificeret efter OHSAS 18001. Hovedformålet for EUC Nord er, at få løftet arbejdsmiljøarbejdet i hele organisationen ved at systematisere det daglige arbejdsmiljøarbejde via procedurer, der på sigt auditeres af eksterne, og dermed er med til at fastholde og udvikle et niveau i arbejdsmiljøarbejdet, der ligger ud over det lovmæssige. Selve forebyggelselementet, som ligger i et arbejdsmiljøledelsessystem, er en del af formålet for vores skole.

Ved opnåelse af certifikat kan EUC Nord selv prioritere og planlægge arbejdsmiljøarbejdet og er herved ikke underlagt risikobaserede tilsyn af Arbejdstilsynet.



### **Ledelsens opbakning**

Ledelsen, både øverste ledelse og afdelingschefer, har fra projektets spæde start udvist stor opbakning og engagement, hvilket har haft afgørende betydning for at fremme medarbejdermotivationen og om processen ville blive en succes.

### **Projektets organisering**

Projektet er bygget op om arbejdsmiljøorganisationen der suppleres med en styregruppe, som skal medvirke til at kvalificere arbejdet med projektet ved en indsats af viden, erfaring og ideer.

Styregruppens medlemmer er valgt på baggrund af deres viden inden for arbejdsmiljøarbejdet og repræsenterer både ledelsen, bygning og service samt erhvervsuddannelser og de gymnasiale uddannelser, således der skabes en synergieffekt til arbejdsmiljøorganisationen.

EUC Nord har anvendt ekstern rådgiver for supplerende kompetencer i forhold til opbygning af et arbejdsmiljøledelsessystem i arbejdet med standarder og indkøring af intern audit.

### **Arbejdsmiljøorganisationens rolle**

Arbejdsmiljøudvalget har varetaget de strategiske, dvs. overordnede opgaver, ved planlægning og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet. De har ligeledes behandlet og godkendt procedurer, instruktioner mm. til arbejdsmiljøledelsessystemet.

Arbejdsmiljøgrupperne har varetaget de daglige arbejdsmiljøopgaver, samt deltaget ved sikkerhedsrundringer til kortlægning af arbejdsmiljøet. Yderligere har de medvirket til løsning af fundne problematikker fra kortlægningen og til implementering af arbejdsmiljøledelsessystemet.

### **Styregruppen og dens rolle**

Styregruppen repræsenterer medarbejdere og ledere bredt på hele skolen. Den har været med til at sikre, at arbejdet med opbygning af arbejdsmiljøledelsessy-



stemet bliver nærværende og vedkommende for skolens personale samt at dette falder i tråd med skolens øvrige arbejdsmiljøarbejde. Dette har betydet, at styregruppen har forelagt udkast til f.eks. procedurer til diskussion og kommentarer inden de blev sendt til godkendelse ved AMO via AMU. Intentionen var at sikre den bedst mulige integration af de endelige procedurer på hele EUC Nord, idet styregruppe og AMO repræsenterer mange forskellige afdelinger.

### **Medarbejderinddragelse**

Medarbejderne er inddraget allerede i projektets opstartsfasen, hvor kendskab om vores arbejdsmiljøpolitik blev udbredt gennem en konkurrence. Der er afholdt kick-off møder med mødepligt for samtlige ansatte, hvor der bl. a. blev fortalt om projektets indhold, tidsplan og gennemførelse samt betydning heraf for de ansatte og deres deltagelse. Alle medarbejdere har løbende været involveret i projektet enten ved direkte deltagelse eller fx på afdelingsmøder. Arbejdsmiljøprojektet har også været på som et punkt på personalemøder for alle medarbejdere, hvor der er blevet givet status på forløbet og informeret om næste fase.

### **Ekstern rådgiver**

Rådgiver har bistået med at opbygge et arbejdsmiljøledelsessystem ved at være konsulent for Arbejdsmiljøleder, styregruppe og AMO i processen samt bistået ved sikkerhedsrundringer på hele skolen og til slut ved indkøring af intern audit.

Rådgiver har endvidere bidraget i forbindelse med introduktionsmøder for medarbejdere samt afsluttende formidlingsmøder om projektet.

### **Succeskriterier**

- At der på alle niveauer i organisationen arbejdes iht. de krav, der stilles ved OHSAS 18001 og følger retningslinier og procedurer herfor.



- At 65 % af alle ansatte har en positiv holdning til arbejdsmiljøet. Dette måles ved en repræsentativ interviewundersøgelse.

### **Ressourceforbrug**

For styregruppen var det på forhånd aftalt, at møder blev afholdt efter behov.

Der er i alt blevet afholdt 8 styregruppemøder.

Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen aflønnes, som normalt ved arbejds- miljøarbejde.

Der er afholdt 2 møder for ansatte i forbindelse med opstart og evaluering.

Arbejdsmiljøleders tidforbrug har været sideløbende med det daglige arbejde.

Der er tildelt midler til brug af ekstern rådgiver via Arbejdstilsynets 50 % pulje.

### **Arbejdsmiljøledelsessystem**

EUC Nord har gennem projektet udarbejdet en arbejdsmiljøhåndbog, der hjælper med til at holde styr på, hvordan arbejdsmiljøet er her og nu, og samtidig giver et overblik over, hvilke forhold der skal forbedres. Ydermere er den med til at sikre, at planer og løfter overholdes.

Arbejdsmiljøhåndbogen beskriver via procedurer og instruktioner, hvordan vi gør tingene, hvem der har hvilket ansvar, og hvornår. Som opfølgning er der udarbejdet tjeklister/skemaer således at der opnås en kontinuitet i arbejdet.

En af udfordringerne har været at opbygge et system, der er fyldestgørende og som kan håndtere rigtig mange brancher, og samtidig kan håndtere en virksomhed i evig forandring og udvikling. Alt dette skal fungere i dagligdagen uden, at det bliver et tungt system med mange papirer.

Dette har vi opnået, da vores arbejdsmiljøhåndbog kun indeholder 23 procedurer med dertilhørende instruktioner og skemaer, hvor inddragelse og ansvarliggørelse af ledelse og medarbejdere på arbejdsmiljøområdet er indskrevet, og samtidig kan vi dokumentere forebyggelseselementet.



EUC Nord har med dette projekt hævet arbejdsmiljøarbejdet væsentligt og har fået rigtig godt styr på arbejdsmiljøet.

### **Arbejdsmiljøorganisationens arbejde**

Ved sikkerhedsrunderinger i starten af projektets forløb, blev der fundet knap 400 problematikker, som skulle ses nærmere på. Det var derfor nærliggende, at de årlige arbejdsmiljømål skulle være i tråd med det igangværende projekt. Et af arbejdsmiljømålene blev derfor, at 30 % af problematikkerne skulle være løst ved udgangen af 2012, og yderligere 60 % skulle være løst ved udgangen 2013. Disse mål blev opnået inden for den opstillede tidsramme.

Det har været tidskrævende, men samtidig blev flere af "just do it" problematikkerne også udbedret og de lidt større ting sat i system og løst. Dette har bevist at systemet virker, når tingene bliver sat i system.

Arbejdsmiljøorganisationen har også medvirket ved registrering af tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer samt eftersyn, hvor den har gået forrest og involveret de relevante medarbejdere i de enkelte afdelinger. Vi har hermed opnået, at medarbejderne i de enkelte afdelinger har fået ejerskab for deres arbejdsmiljø.

Som en sidegevinst har flere afdelinger fået "ryddet op" ved at udøve Lean, da der er blevet vurderet på, om ting var nødvendige at have, eller om procedurerne kunne udføres smartere og billigere.

### **Afprøvning af system - Intern Audit**

Der blev i efteråret afholdt temadag om Intern Audit, hvor arbejdsmiljøorganisationen og personaleansvarlige chefer deltog. Dagen blev afholdt af ekstern rådgiver, hvor standardens krav og indhold, opbygningen af systemet og afholdelse af intern audit blev gennemgået. Der blev afholdt intern Audit, hvor procedurer, instruktioner og skemaer fra håndbogen blev anvendt. De Interne audits blev afholdt i flere af vores afdelinger, hvor alle fik hver sin rolle i forbindelse med af-



holdelse af audit. Efterfølgende blev der evalueret på de interne audits, som også gav anledning til enkelte afvigelser.

Alt i alt en rigtig lærerig dag som gav en forståelse for, hvorledes intern audit foregår og, hvor alle fik mange gode værktøjer til afholdelse af intern audit i fremtiden. Yderligere gav det mulighed for læring på tværs af afdelingerne (best practice).

Der er efterfølgende blevet afholdt intern audit, hvor alle arbejdsmiljøgrupper har deltaget og alle medarbejderne i højere eller mindre grad været direkte involveret.

Dette har medvirket til en bedre implementering i alle afdelinger og hos medarbejderne.

### **Grøn Smiley**

EUC Nord modtog besøg af Arbejdstilsynet midtvejs i projektet, som på det tidspunkt virkede meget forstyrrende og gav nogle omprioriteringer i forhold til den oprindelige tidsplan. Det skulle dog hurtigt vise sig, at projektet er til gavn for alle på EUC Nord. Arbejdstilsynets besøg udløste grønne smileyer på samtlige af vores adresser, 7 i alt.

### **Sygefravær og nedbringelse af ulykker**

Gennemførelse af projektet har desuden medført en reducereing i arbejdsulykker og antallet af fraværsdage. I 2012 blev antallet af ulykker for ansatte reduceret med 12 % og antallet af fraværsdage reduceret med 63 %.

For 2013 blev antallet af ulykker yderligere reduceret med 67 % og antallet af dage reduceret med 87 %.

Effekten er endnu ikke så tydelig for alle vores skoleelever, dog kan det allerede ses, at alvorligheden i ulykker er minimeret og antallet af gentagende hændelser er faldet.





### **Resultat af Succeskriterierne**

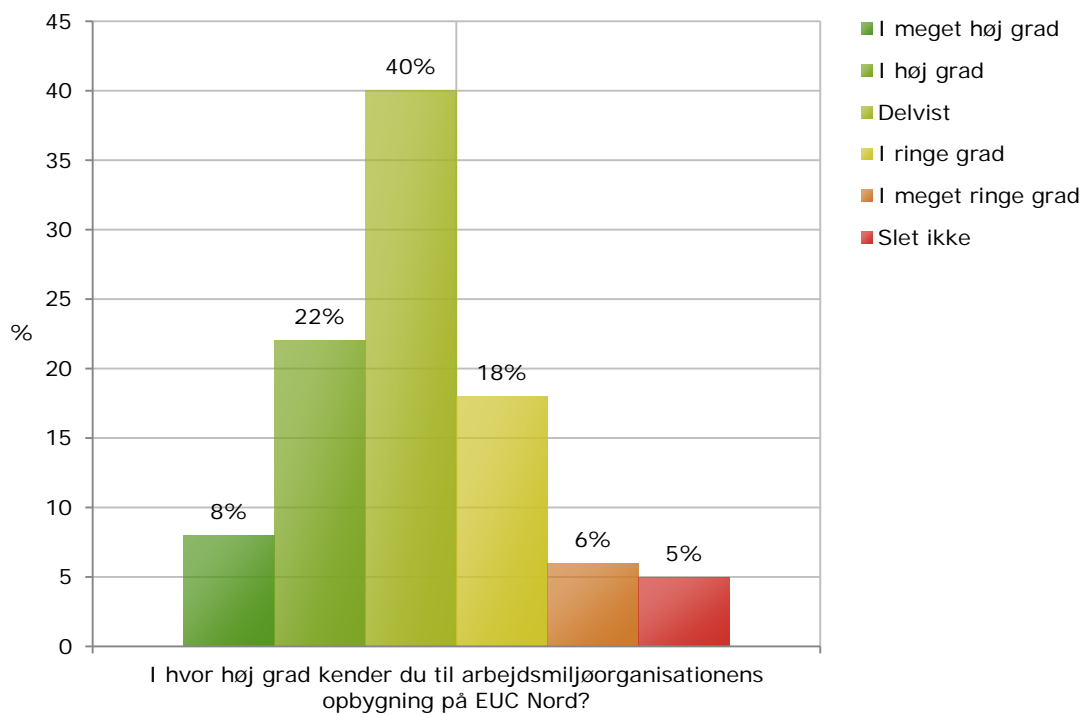
Som evaluering på om succeskriteriet: "At 65 % af alle ansatte har en positiv holdning til arbejdsmiljøet", som skulle måles ved en repræsentativ interviewundersøgelse, fandt vi ikke hensigtsmæssig. I forbindelse med udarbejdelsen af spørgsmål til interviewundersøgelsen blev vi opmærksomme på, at interview metoden har nogle begrænsninger, og der vil kunne stilles tvivl om validiteten og upartiskhed i interviewsituationen.

Vi valgte derfor i stedet, at gennemføre undersøgelsen ved hjælp af spørgeskemametoden og herved at opnå en mere objektiv evaluering, hvor der samtidig ikke kan stilles tvivl om validiteten. Den store udfordring var at opnå en høj besvarelsesprocent, da undersøgelsen vil blive gennemført elektronisk.

Undersøgelsen blev gennemført og 288 af de 410 ansatte svarede på spørgeskemaet, hvilket giver en flot besvarelsesprocent på 70 %.

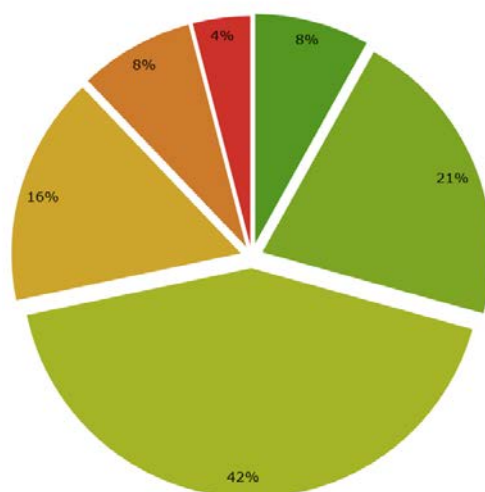
I udformningen af spørgsmålene var der desværre ikke taget højde for medarbejdere, der har været ansat mindre end 2 år. Der kom tilbagemeldinger fra flere nyansatte, som endnu ikke kendte hele arbejdsmiljøhåndbogen og derfor heller ikke havde kendskab til arbejdsmiljøindsatsen niveau på arbejdspladsen.

Nedenfor er vist svarene fra spørgeskemaundersøgelsen, der viser at mere end 65 % har en positiv holdning til arbejdsmiljøet.



I hvor høj grad kender du til arbejdsmiljøhåndbogen, som findes på EUC Nord's intranet?

**Her er 71 % positive**

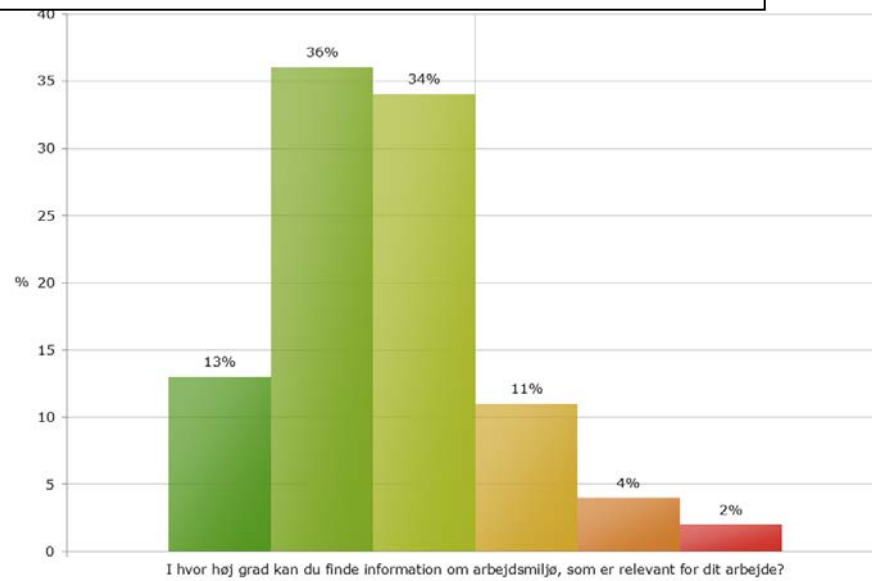




I hvor høj grad kan du finde information om arbejdsmiljø, som er relevant for dit arbejde??

**Her er 83 % positive**

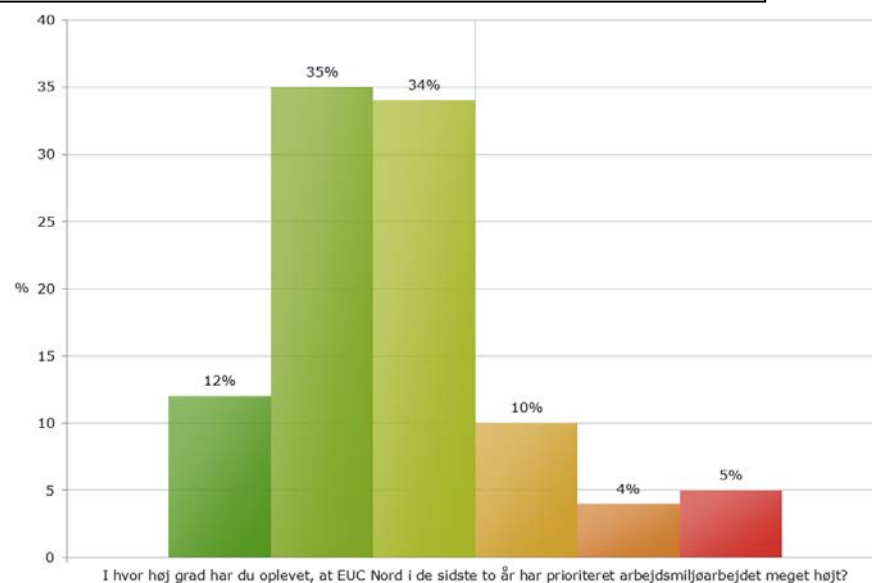
- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad
- Slet ikke



I hvor høj grad har du oplevet, at EUC Nord i de sidste 2 år har prioriteret arbejdsmiljøarbejdet meget højt?

**Her er 81 % positive**

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad
- Slet ikke

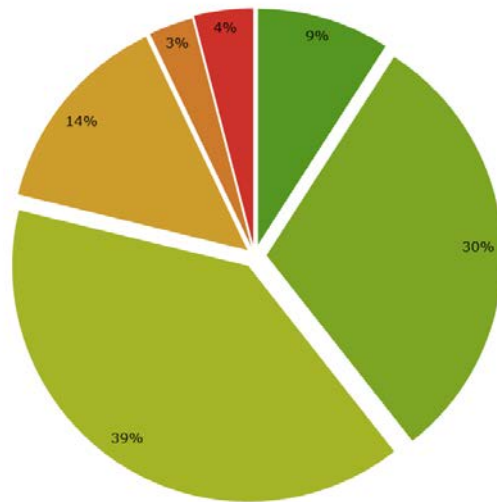




I hvor høj grad synes du, at arbejdsmiljøarbejdet er blevet mere synligt på EUC Nord gennem de seneste 2 år?

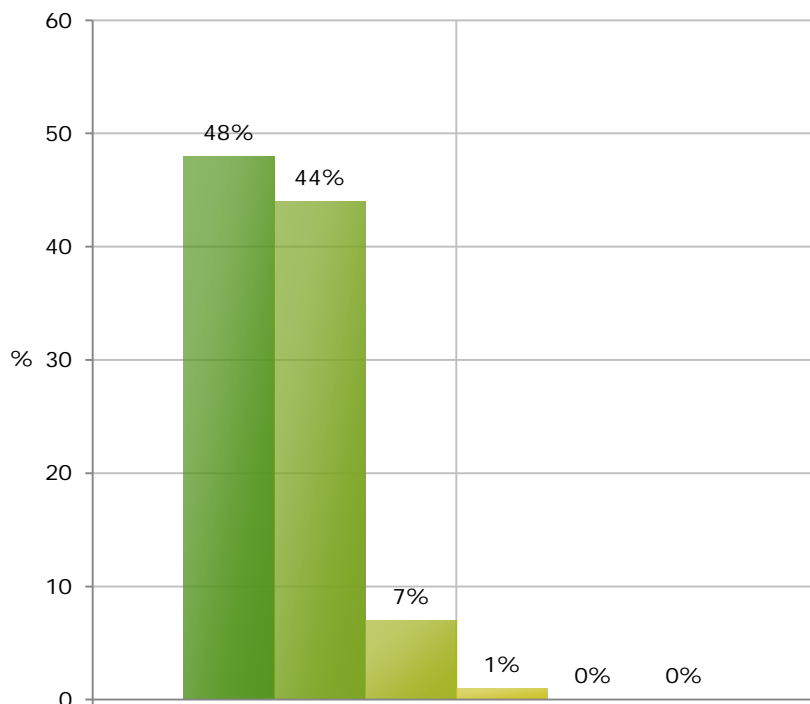
**Her er 78 % positive**

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad
- Slet ikke



I hvor høj grad er du enig i, at EUC Nord fortsat skal prioritere arbejdsmiljøet meget højt?

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad
- Slet ikke





### **Perspektivering og opmærksomhedspunkter/gode råd**

Det er den daglige indsats, hvor der bliver arbejdet mere systematisk med arbejdsmiljøarbejdet med rundringer, intern audits og forebyggelse af ulykker, som giver de positive resultater.

Nedenfor er der en uprioriteret liste over erfaringer og gode råd, som vi rigtig gerne vil give videre til andre virksomheder, der påtænker at gå i gang med noget lignende:

Udfordring fortsat at holde dampen oppe

Udfordring til stadighed at involvere hele organisationen

Altid løbende forbedringer...

Overvejelser omkring formen på intern audit fremadrettet

Fastholdelse af "friske øjne" ved sikkerhedsrundringer

Vurdering af egne risici i afdelingerne

Øget bevidsthed på arbejdsmiljø hos alle

Struktur med håndbogen – at være på forkant og bevare motivationen

Ændringer skal ske i små skridt

Keep it simple

Ledelsens fulde opbakning

Alle udfordres på dårlige arbejdsmiljø-vaner !

Ud i alle krogene

Vigtigt at få folk med

Få medarbejderne med – de skal begejstres

Hurtigere i gang med selve håndbogen

Niveau og kulturforskelle

Detaljeringsgrad

Afsæt nok tid