

Hvordan forholder jeg mig til arbejds miljøet på arbejdspladsen?



En pjece til dig fra din klub Social og sundhedshjælpere og Hjemmehjælpere



Revideret november 2014

<i>Indholdsfortegnelse:</i>	
Indledning	side 2
Forebyggelse, samarbejde og ansvar	side 3
Arbejdspladsvurdering	side 4
Før arbejdets påbegyndes	side 5
Hvad må Social og sundhedselever under 18 år	side 6
Social og sundhedselever under 18 år må ikke	side 6
Forflytninger – vurdering af belastninger	side 7
Forflytning, løft og anden manuel håndtering i private hjem	side 8
Håndtering af byrder	side 9
Gravide på arbejdspladsen	side 9
Personlige værnemidler	side 10
Hvad er psykisk arbejdsmiljø	side 11
Hvordan forebygges psykisk arbejdsmiljø	side 12
Arbejdsskader	side 13
Hent råd og vejledning – henvisninger m.m.	side 14

Indledning

Plejepersonalets arbejde kan være fysisk og psykisk belastende. Selvom antallet af anmeldte arbejdsskader generelt har været faldende gennem de sidste ti år, har det ikke været tilfældet inden for social og sundhedsområdet. Det er særligt forflytningsskader og psykisk betingende lidelser, der anmeldes her.

Målet med denne pjece fra din klub er, at oplyse om de regler og love der skal overholdes og give nogle henvisninger og gode råd til forebyggelse.

Forebyggelse, samarbejde og ansvar

Arbejdet med at løse arbejdsmiljøproblemerne kræver, at ledelsen og medarbejderne på arbejdspladsen kender deres ansvar og pligter.

Det er **Arbejdsgiverens** ansvar, at:

- Der foretages en arbejdspladsvurdering/risikovurdering inden arbejdet påbegyndes.
- Arbejdet planlægges og tilrettelægges, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- Der skal benyttes egnede tekniske hjælpemidler
- De ansatte skal have oplysning om risikoen ved arbejdet.
- De ansatte skal have den fornødne instruktion og oplæring, inden de begynder at arbejde.

Det er **den nærmeste leders** ansvar at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige indenfor arbejdsområdet, d.v.s. at:

- Arbejdsstedet er forsvarligt indrettet
- Der gives en tilstrækkelig instruktion og oplæring
- Arbejdet udføres forsvarligt
- Der anvendes de nødvendige hjælpemidler
- **Lederen** skal sørge for, at regler og beslutninger om arbejdsmiljø overholdes.

Det er **Din** pligt, at

- Medvirke til at fremme sikkerheden og sundheden inden for dit arbejdsområde
- Overholde reglerne
- Følge **lederens** og arbejdsmiljøorganisationens anvisninger og beslutninger
- Meddele fejl og mangler til lederen eller arbejdsmiljørepræsentanten

Arbejdspladsvurdering (APV)

Første led i forebyggelsen af arbejdsskader ved er at udarbejde en **arbejdspladsvurdering** i de enkelte arbejdssituationer.

Det er **Arbejdsgiveren**, som skal tage initiativ til denne vurdering, og **arbejds miljøorganisationen** skal inddrages i arbejdet.

Den **skriftlige arbejdspladsvurdering** skal være tilgængelig for de ansatte.

Arbejdspladsvurdering skal indeholde en vurdering af både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdspladsvurderingen skal udarbejdes inden man begynder arbejdet i det nye hjem eller i en ny arbejdssituation.

Arbejdspladsvurderingen skal beskrive brugerens tilstand, hjemmets eller arbejdsstedets indretning og forhold omkring rengøring, personlig bistand, herunder bade og toiletforhold, sengens placering og hjælpemidler.

Arbejdspladsvurderingen skal sætte fokus på de sikkerheds- og sundhedsmæssige risici ved arbejdet. Den skal tage udgangspunkt i:

- Arbejdsstedets beskaffenhed (pladsforhold, tæpper, temperatur, hjælpemidler osv.)
- Arbejdsforholdene (risiko for vold, tidspres, alene arbejde osv.)

Risikovurdering

Formålet med at lave en risikovurdering er at finde frem til, om der er forhold i arbejdsmiljøet, som er sundhedsskadelige eller som udgør en sikkerhedsrisiko.

En risikovurdering forholder sig til, hvor sandsynligt det er, at medarbejdere bliver syge eller kommer til skade, set i forhold til, hvor alvorlig risikoen er.

Forhold som er gode at inddrage i sin risikovurdering er f.eks.:

Hvad handler problemet om?

Hvem er udsat?

Hvor ofte forekommer problemet (hyppighed)?

Hvilke konsekvenser har problemet for medarbejdere og for arbejdspladsen?

Hvad har arbejdspladsen gjort for at løse problemet?

Hvordan virker de tiltag, som er foretaget?

Hvor farligt er problemet, hvad er mulige sundhedsmæssige konsekvenser? (lidelser, skader, gener)

Er der tale om en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen?

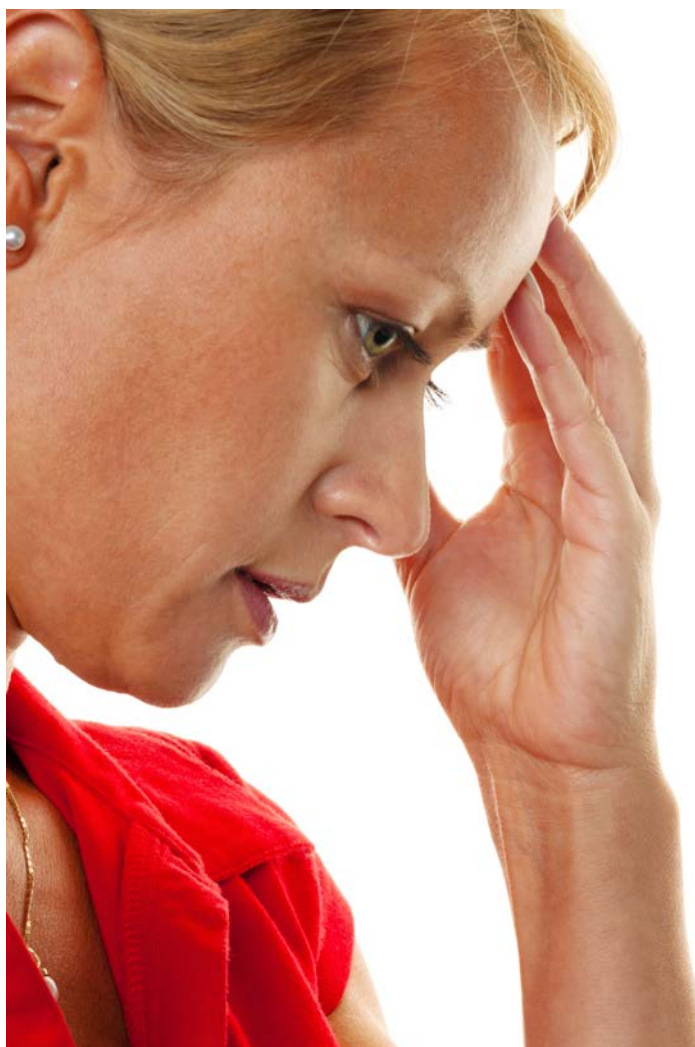
Før arbejdet påbegyndes

Du skal have oplæring og instruktion i god arbejdsteknik og korrekt brug af tekniske hjælpemidler, før arbejdet påbegyndes.

Oplæring og instruktion skal om nødvendigt gentages regelmæssigt.

Oplæring og instruktion skal især ske i forbindelse med:

- Ansættelsen
- Ved forflytninger eller ændring af arbejdsopgaver
- Indførelse eller ændring af senge, personløftere o.l.



Hvad må Social og sundhedshjælpere/elever under 18 år

Social og sundhedshjælpere/elever under 18 år må som udgangspunkt udføre de samme opgaver som deres ældre kolleger og følger de samme regler.

Der gælder dog særlige regler for de unge under 18 år, der skal tages specielt hensyn, så de ikke udsættes for psykiske/fysiske og traumatiske oplevelser som følge af deres unge alder – hvad risiko for overfald, deres personlige og fysiske udvikling angår.

Ved valg af arbejdsopgaver og ved arbejdets tilrettelæggelse skal der tages hensyn til, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Det er vigtigt at huske, at de unge har mindre erfaring og bevidsthed om sikkerheds- og sundhedsspørgsmål og at de ikke er fuldt udviklede fysisk.

De unge skal være under opsyn af en person over 18 år med indsigt i arbejdets art, og de skal være fortrolige med evt. brugsanvisninger for hjælpemidler og rengøringsmidler.

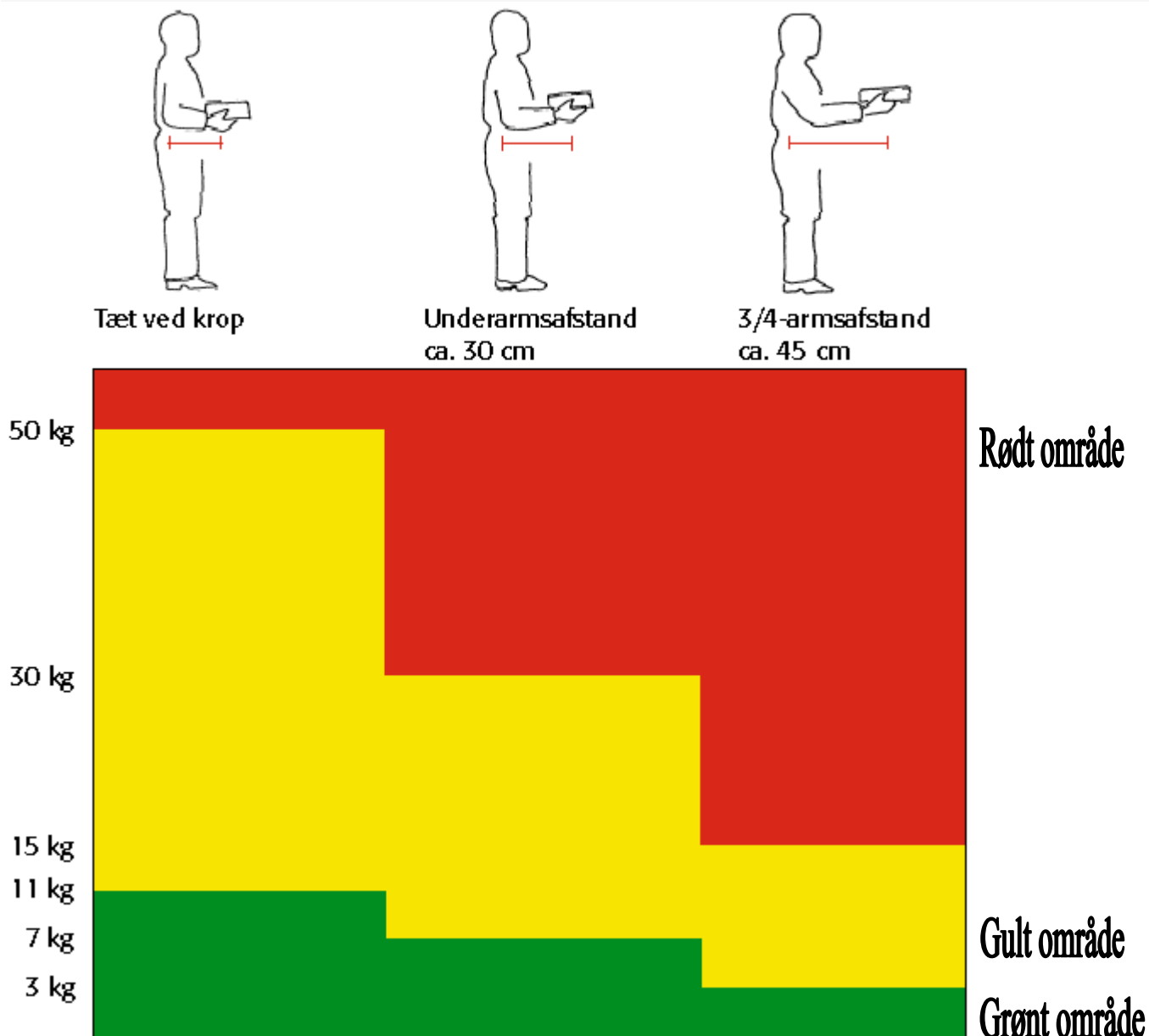
Social og sundhedshjælpere/elever under 18 år må ikke:

- Håndtere penge
- Transporterer medicin
- Udføre opgaver, der giver risiko for at de udsættes for vold f. eks arbejde med borgere med voldelig eller aggressiv adfærd
- Arbejde uden at have fået en grundig instruktion og oplæring
- Bruge tekniske hjælpemidler (f.eks. lift)
- Udsættes for støj over 85dB eller støj der kan udsætte deres helbred for fare
- Bære over 12 kg, med mindre det foregår under ergonomisk hensigtsmæssige forhold, hvor der højst må løftes op til 25 kg per person
- Udsættes for organiske opløsningsmidler
- Arbejde på bestemte tidspunkter af døgnet

Kilde: Vejledning til unge under 18 år – BAR Social og sundhed 2010

Forflytninger – vurdering af belastninger

Til brug for vurderingen anvendes nedenstående skema



Skemaet

Skemaet er baseret på vægtstangsprincippet. Jo længere byrdens afstand er fra kroppen, jo større bliver belastningen af lænderyggen.

Rødt område: Forflytning, løft og anden manuel håndtering af personer, hvor belastningen af hjælperen svarer til løft i det røde område, anses for klart sundhedsskadeligt. Der skal umiddelbart træffes foranstaltninger for at reducere risikoen.

Gult område: Forflytning, løft og anden manuel håndtering af personer, hvor belastningen af hjælperen svarer til løft i det gule område, betyder, at der foretages en helhedsvurdering for at afgøre, om løftet må anses for sundhedsskadeligt. I helhedsvurderingen indgår de faktorer, der kan forøge eller formindske belastningen.

De vigtigste faktorer ud over personens evne, vilje og mulighed for aktiv deltagelse er:

Arbejdsstilling og arbejdsbevægelse, herunder foroverbøjning, vridning af ryggen, enhåndsløft, løft i/over skulderhøjde og under midtlårhøjde

- Mulighed for at opnå et godt greb ved forflytningen
- Pladsforhold, underlagets beskaffenhed, belysning, klima mv.
- Organisering, herunder tidspres, mange forflytninger pr. dag
- Risiko for uventede hændelser
- Anvendelse af egnede hjælpemidler, der reducerer belastningen

Grønt område: Løft i det grønne område er normalt ikke sundhedsskadelige på grund af vægt og rækkeafstand.

Forflytning, løft og anden manuel håndtering i private hjem

Det gøres klart for såvel borgeren som for de pårørende, at det er en forudsætning for at yde den visiterede hjælp, at der skal være den fornødne plads til hjælpemidler og hensigtsmæssige arbejdsstillinger for plejepersonalet, samt at det kan være nødvendigt at fjerne dørtrin, udvide snævre døråbninger og fjerne løse eller tykke gulvtæpper/møbler mv. eller borgeren skal flyttes til andet rum.

Håndtering af byrder

Løft af personer skal undgås. Det er af betydning, om ansatte, der bærer, står stille eller bevæger sig med byrden. Når man går, forskydes vægten fra side til side, samtidig med at der sker en vridning i kroppen. Desuden er der risiko for, at man glider eller snubler med byrden.

Når byrden løftes under gang – det vil sige over en afstand på mere end ca. 2 m

- er grænsen mellem rødt og gult område:
- Ca. 20 kg ved løft tæt ved kroppen
- Ca. 12 kg ved løft i underarmsafstand
- Ca. 6 kg ved løft i 3/4-armsafstand.

Rækkeafstanden ved bæring vil ofte være mindre end ved selve løftet. Mindre børn kan fx bæres tæt ved kroppen, mens løftet næsten altid udføres i ca. 3/4- arms afstand.

De vejledende retningslinjer forudsætter, at de øvrige faktorer ikke forværrer belastningen. Transportvejens længde og beskaffenhed skal tages i betragtning. Løft af byrder på trapper er særligt belastende og rummer desuden risiko for uventede belastninger, hvis man snubler. Ved løft af byrder med en vægt, der ligger lige under ovennævnte grænser for løft, bør transportvejen højst være ca. 20 m på plant underlag. Et almindeligt trappetrin på transportvejen sidestilles med en bæreaftand på ca. 1 m.

Transportveje, hvor der udføres bæres byrder, skal være plane, ryddelige og veloplyste. Underlaget skal være stabilt og må ikke være glat.

Kilde: AT vejledning om forflytning, løft og anden håndtering af personer.

Gravide på arbejdspladsen

Husk at være opmærksom på, at der gælder særlige regler for løft og forflytninger for gravide på arbejdspladsen og ved natarbejde.

Gravide kan tilbydes anden arbejdstid, eks. dagvagt i stedet for nattevagt.

For yderligere oplysninger henvises til At vejledning A.1.8. Gravides og ammendes arbejdsmiljø.

Personlige værnemidler

Brug altid egnede handsker, når der arbejdes med pleje og rengøring, handskerne skal stilles til rådighed af arbejdsgiveren.

Brug aldrig utætte handsker – det er værre end ingen handsker.

Arbejdsgiveren har pligt til at udlevere **håndsprit og fugtighedscreme**.

Arbejdsgiveren skal træffe øvrige særlige foranstaltninger for medarbejdere, der let får eksem eller lider af en allergisk hudsygdom eller har pådraget sig en hudlidelse på grund af arbejdet..

Kilde: Døgninstitutioner og hjemmepleje - Arbejdsmiljøvejviser 32

Natarbejde og helbreds kontrol

Mange arbejdsopgaver i plejesektoren skal udføres på alle tidspunkter af døgnet. Natarbejde påvirker helbredet, det er derfor vigtigt, at skabe så gode forhold som muligt og forebygge helbredsmæssige problemer. Det er vigtigt at udnytte de muligheder der er for at få tjekket i forbindelse med natarbejde.

Retten til helbreds kontrol ved natarbejde er ikke noget nyt. Allerede i 1993 lavede EU et direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Det blev indført i Danmark i KTO-aftalen om arbejdstid m.v. pr 1. april 1999, september 2004 indgik KTO en tillægsaftale, der giver flere muligheden for at få foretaget et gratis helbredstjek.

Aftalen betyder, at ikke kun faste nattevagter, men også ansatte der udfører, eller forventer at udføre, natarbejde i 300 timer eller mere over en periode på 12 måneder har ret til et tilbud om gratis helbreds kontrol.

Kilde: Natarbejde og helbreds kontrol, FOA pjece 2005.

Du kan også læse hele aftalen på: www.foa.dk

Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

Psykisk arbejdsmiljø dækker over en lang række forhold på arbejdspladsen, bl.a. arbejdets organisering og indhold samt forholdet mellem kolleger og mellem ledelse og medarbejdere.

Det psykiske arbejdsmiljø har betydning for medarbejderens og lederens psykiske og fysiske helbred, selvopfattelse og sociale liv.

Arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø kan vurderes udefra: risici for belastninger i arbejdet og positive udviklingsmuligheder i arbejdet.

Om arbejdet påvirker psyken positivt eller negativt afgøres bl.a. af balancen mellem de krav der stilles og de ressourcer, som medarbejderen og lederen råder over.

Indflydelse på eget arbejde spiller en vigtig rolle for, hvor sundhedsskadeligt eller sundhedsfremmende arbejdet er.

Hvad er arbejdsbetinget stress? – der er mange myter omkring stress, men det er vigtigt at slå fast, at stress ikke er en sygdom, men at længere tids konstant udsættelse for belastning kan resultere i fysiologiske og psykologiske reaktioner, der kan virke sygdomsfremkaldende eller sygdomsfremværende. Af stress relaterede sygdomme kan bl.a. nævnes kredsløbssygdomme, mave/tarmsygdomme og depression.

Fakta om pligt til at aftale retningslinjer:

Pligten til at aftale stressretningslinjer fremgår af "*Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne*" og er en udmøntning af "*Rammeaftale om arbejdsbetinget stress*" indgået mellem arbejdsmarkedets parter i EU i 2004. Aftalegrundlaget "*Aftalepakke om arbejdsbetinget stress*" kan hentes på www.personaleweb.dk

Hvad er udbrændthed?

Udbrændthed ses ofte hos ansatte, der har patient- eller klientkontakt.

Udbrændthed udvikler sig langsomt - ofte sker det over mange år. Med udbrændthed følger udmattelse, hvor man fx ikke orker at forholde sig til andres menneskelige problemer, ligegyldighed over for andre mennesker, samt nedsat arbejdsevne, herunder en følelse af, at man er blevet dårligere til sit arbejde.

Arbejdspladsen bør spille en aktiv rolle for at genskabe den udbrændte medarbejders engagement. Bl.a. er det vigtigt, at ledelsen formulerer klare og realistiske krav til medarbejderen.

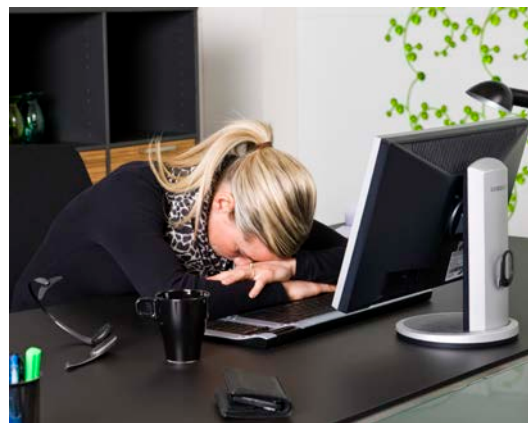
Det psykiske arbejdsmiljø skal være i orden.

Et godt psykisk arbejdsmiljø kræver medindflydelse og medbestemmelse, når det daglige arbejde bliver tilrettelagt!

Føler du dig stresset eller udbrændt – kan du hente hjælp hos din arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant!

Det er vigtigt at kræve, der skal være tid til samarbejde og en fornuftig tilrettelæggelse af arbejdet.

Du skal ikke arbejde under tidspres og føle dig utilstrækkelig, når din arbejdsdag er slut.



Kendetegnet ved godt psykisk arbejdsmiljø er arbejdsglæde og engagement. Mangler disse elementer, er der tegn på et belastet psykisk arbejdsmiljø, og der er stor risiko for at pådrage en psykisk arbejdsskade.

Hvordan forebygges psykisk arbejdsmiljø?

Arbejdstilsynet (AT) har udarbejdet en del materiale, som kan bruges til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

Et godt eksempel er AT vejledningen ”Kortlægning af psykiske arbejdsmiljø”, som findes på AT’s hjemmeside.

Man kan også have et fast punkt på personale møderne om ” hvordan føler jer min arbejdsdag har været”

Sikre at det psykiske arbejdsmiljø er en del af arbejdspladsvurderingerne.

Du kan også hente hjælp i **FOA’s pjece ”Et arbejdsliv i vækst”**, som er et rigtig godt værktøj, som målrettet beskriver, hvordan I får et godt psykisk arbejdsmiljø og hvad der skal til for at få ideerne til at blomstre.

Pjecen giver ny inspiration og konkrete bud på, hvordan I kommer i gang og hvad I kan gøre.

Husk for unge under 18 år gælder der særlige regler i forhold til psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsskader

Anmeldelse af arbejdsskader

Arbejdsulykke

For at en tilskadekommen kan få erstatning og andre ydelser efter en arbejdsskade skal skaden eller sygdommen anerkendes som en arbejdsskade.

Et ulykkestilfælde i arbejdsskadelovens forstand er en ulykke, der sker på grund af arbejdet eller de forhold, som arbejdet foregår under. Eksempelvis dækkes skader opstået på vej til og fra arbejdsstedet normalt ikke.



Arbejdsbetinget lidelse

Sygdomme, som opstår efter at en tilskadekommen har været udsat for skadelige påvirkninger af kortere eller længere varighed på sit arbejde skal anmeldes som erhvervssygdomme. Det er hovedsageligt lægen der anmelder her.

Alle arbejdsskader skal anmeldes og registreres. Det har to formål:

1. Årsagen til en arbejdsskade skal afdækkes, så det er muligt at forebygge, at den sker igen.
2. Når skaden anerkendes, kan du få erstatning efter Arbejdsskadeforsikringsloven, hvis arbejdsskaden har haft konsekvenser helbredsmæssigt eller økonomisk.

Alle ulykker, som medfører blot 1 sygefraværdsdag eller mere, skal anmeldes til Arbejdstilsynet.

Husk at være opmærksom på, at der også findes erstatninger i forhold til briller, medicin/behandlingsudgifter og tænder.

Det er Arbejdsgiveren der har anmeldepligten, men kontakt altid din arbejdsmiljørepræsentant der kan medvirke til anmeldelsen.

Hvis du vil vide mere om arbejdsskader, kan du hente hjælp på Arbejdsskadestyrelsens hjemmeside- se nyttige links.

FOA kan også hjælpe dig, hvis der er noget du er i tvivl om i forbindelse med en arbejdsskade.

Hent råd og vejledning hos din **arbejds miljørepræsentant**.

Hold dig orienteret om arbejdspladsvurderingerne på din arbejdsplads.

Hent hjælp i **Arbejds miljøloven**/ vejledninger.

Links til din faglige organisation:

www.foa-aarhus.dk

www.foa.dk

Andre nyttige links:

www.arbejdstilsynet.dk (AT)

www.ask.dk (Arbejdsskadestyrelsen)

www.bar-web.dk (branchearbejds miljøråd)

www.bm.dk (beskæftigelsesministeriet)

www.personaleweb.dk/bst (KTO og KL fælles hjemmeside)

www.ami.dk (Arbejds miljøinstitutet)

Udarbejdet november 2014 af:

Faggruppeklubben

Social og sundhedshjælpere og Hjemmehjælpere

Chr. X's vej 56 – 58, 8260 Viby J

Klik ind på klubbens hjemmeside:

<http://www.foa-aarhus.dk/organisation/social-sundhed/sosuhj/sosuhj.asp>