

Program for idéudviklingskonference



- 09.30 – 10.00 **Morgenkaffe**, udlevering af navneskilte mv.
- 10.00 – 10.10 **Velkomst** v. *Jan Mousing*, Adm. direktør Videncentret for Landbrug og *Sven-Aage Steenholdt*, Formand for Landbrugets Arbejdsmiljøudvalg
- 10.10 – 10.15 **Gennemgang af dagens program** v. *Helle Birk Domino*, Arbejdsmiljøchef
- Formål med dagen
 - Praktiske forhold om dagen
- 10.15 – 10.45 **Præsentationsrunde**
- 10.45 – 11.00 **Fakta omkring ulykker i landbruget** v. *Helle Birk Domino*, Arbejdsmiljøchef
- 11.00 – 12.00 **Kreativ proces** v. *Jørgen Kroer*, virksomhedskonsulent
- Hvad er vigtigt for at undgå ulykker i landbruget?
- 12.00 – 13.00 **Frokost**
- 13.00 – 14.15 **Kreativ proces fortsat**
- 14.15 – 14.30 **Kaffe/kage pause**
- 14.30 – 14.50 **Forebyggelse af muskel-skeletbesvær i landbruget** v. *Helle Birk Domino* og *Tormod Overby*
Lynrunde hvilke arbejdsopgaver i landbruget er mest belastende for kroppen
- 14.50 – 15.00 **Dagen rundes af** v. *Sven-Aage Steenholdt*

Idegenereringskonference Koldkærgård Konferencecenter den 6. december 2012

Præsentationsrunde

Ib Kibsdal: Vinder år 2000.

Inge Lise og Hans Juul Jessen: Vinder år 2009.

Katja og Jens Ole Bladt: Vinder 2010.

Sven Aage Steenholdt, landmand, formand for Landbrugets Arbejdsmiljøudvalg

Niels Vestergaard Salling, landmand, medlem af Landbrugets Arbejdsmiljøudvalg

Anders Andersen, arbejdsmiljøkonsulent, LandboNord

Christina Edstrand, arbejdsmiljøkonsulent, LandboUngdom, Århus

Hans Thostrup, arbejdsmiljøkonsulent, LMO

Hans Jürgen Dethlefsen, arbejdsmiljøkonsulent, LandboUngdomscentret Vojens

Karen Freiesleben, arbejdsmiljøkonsulent, Dansk Landbrug Sydhavsørerne

Dennis Calender, arbejdsmiljøkonsulent, LandboSyd

Tormod Overby, specialkonsulent, Videncentret for Landbrug

Helle Birk Domino, arbejdsmiljøchef, Videncentret for Landbrug

Jørgen Kroer, virksomhedskonsulent, Videncentret for Landbrug

Tina Lauridsen, teamleder information og sekretariat, Videncentret for Landbrug

Kreativ proces v/ Jørgen Kroer

Hvad er vigtigt for at undgå ulykker i landbruget?

Brainstorm:

Gruppe 1

- Orden og ryddelighed (systematiseret)
- Kendskab til dyrs adfærd
- Kommunikation (budskab - modtager) spørgeteknik, aktiv lytning etc.
- Sikkerhedskurser hvor også arbejdsgiver deltager
- Rollemodeller med klare retningslinjer. Kulturbærer (ældste ansat)



Den Europæiske Union ved Den Europæiske Fond for Udvikling af Landdistrikter og Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri har deltaget i finansieringen af projektet.

- Konsekvens ved brud på retningslinjer

Gruppe 2

- God introduktion
- Handling ved forkert adfærd
- Godt forbillede – gode rutiner smitter
- Gode arbejdsrutiner
- Signalværdi
- Omtanke og ansvar
- At arbejdsmiljøet er en del af kulturen
- Faste og gode rammer
- Bryd rutinerne
- Ejers og andre ansattes holdninger til sikkerhed

Gruppe 3

- "AM-pakker" til landbrugsskoler
- Fortælle om ulykkehistorier
- Fortælle den gode historie
- Unges syn på sikkerhed – landbrugsskoler
- Rollemodel – vi gør ikke hvad du siger, men gør hvad du gør
- Løbende opfølgning på at arbejdsmiljø aftaler overholdes – ledelse
- Værdi – godt arbejdsmiljø skal være den grundlæggende værdi.
- Instruktion på bedriften
- Oplysning landmand/ansat - samfund
- Sikkerhedsledelse
- Kan vi lære mere om dyreadfærd
- Faren ved gyllegas
- Værnemidler
- Tidlig påvirkning – unge/børn
- Ryddelighed – betyder mere end vi tror
- God brug af værnemidler
- Indførelse af sikkerhedsledelse
- Kulturbærere – instruktion/rollemodel
- Fordele ansvaret ud på flere

Gruppe 4

- Rigtigt udstyr (teknisk hjælpemiddel)
- Udvikling af værnemidler (nogle man vil bruge)
- Være flere om arbejdet (mindre alene arbejde)
- Værnemidler er et krav
- AM-ledelse – forberedelse
- Chefer skal være bedre rollemodeller
- Have halm legeplads
- Grejet er i orden (fx maskinerne er efterset)
- Lære dyrs adfærd/instruktion
- Forberedelse
- Brug professionel hjælp til "højde" opgaver

Hvad er vigtigt for at undgå ulykker i landbruget?

Prioritering 6 emner

Emne 1 - Hvordan skaber vi rollemodeller og kulturbærere

Grønne kort (svar)

- Sammenhæng mellem det man siger og det man gør. Chefen skal gøre det "rigtige"
- Skriftlige arbejdsinstrukser
- Anerkendelse (ros) af korrekt indsats
- Anerkendelse og belønning
- Ris er nemmest men ros er vigtigst
- Info. om alt det gode vi kan opnå hvis alle arbejder i samme retning
- Et klart defineret værdigrundlag
- Forankring skal først og fremmest være i ledelsen
- Oplæres/rustes til at være rollemodel og kulturbærer
- Det skal kunne betale sig at være kulturbærer – opbakning/sparring
- Brug af SOP (billedinstruktion)
- God til at kommunikerer – og selv følge regler
- Det skabes på arbejdspladsen og ikke på skolen

Gule kort (yderligere spørgsmål)

- Hvordan skaber vi *gode* rollemodeller
- Kan vi skabe det igennem uddannelse – evt. på landbrugsskoler

Emne 2 - Hvordan sikrer vi tilstrækkelig oplysning og hvad skal der informeres om?

Grønne kort (svar)

- YouTube – filmklip om sikkerhed
- Intropakke til AM-repræsentant
- Intropakke til nyansatte om sikkerhed. Skal introduceres sammen med kontrakten underskrives
- Facebook – rammer unge
- Landmandsmøder. På bedrifter/emne arbejdsmiljø/ERFA udveksling/praktisk erfaring
- Tavlemøder
- Information via forskellige medier. Film/brochurer osv.
- Landbrugsskoler kunne lave små film om sikkerhed til deling på YouTube
- Opfølgning skal være nærværende
- Information via humor
- Videndeling fra kurser, elever mv.
- Opprioritering af besøg af AM-konsulent
- Fast punkt på personalemøder
- Hjælp i børnehaven. Hjælp på alderdomshjemmet

Gule kort (yderligere spørgsmål)

- Hvordan får man filmklip rated højt
- Hvordan får man det implementeret

Emne 3 - hvordan sikre vi bedre ryddelig/orden på bedrifterne

Grønne kort (svar)

- Systematik/farvekoder/personligt ansvar
- Viden om større effektivitet ved orden/bedre overblik
- Gøre arbejdsgang færdig inden går i gang med nyt
- Orden sender et godt signal overfor alle inkl. myndigheder
- Virksomhedsregler gælder alle også chefen
- Enighed om prioritering/opgrader arbejdsopgaven
- Holde rent fremfor at gøre rent
- Tage medarbejder med, så de tager ansvar og ejerskab
- 5S (sortér, systematiser, skrubbe/skure, standardisér og selvdisciplin)

Gule kort (yderligere spørgsmål)

- Hvorfor har vi ikke tid til at rydde op?

Røde kort (mulighed forhindring)

- Svært at komme i gang

Emne 4 - hvad er den optimale introduktion af nye medarbejdere

Grønne kort (svar)

- Føl ordning – udpeg mentor
- Ingen har taget skade af gentagelser
- Husk at "ældre" nye medarbejdere også skal have en god instruktion
- Brug den bedste medarbejder/instruktør til at introducere de nye
- Skriftlig introduktion må ikke erstatte den mundtlige introduktion
- Gennemgang af personale håndbog ved ansættelsessamtale
- Stor personaleudskiftning = dårlig leder
- Spørg den sidst ankomne hvad der kunne være gjort bedre
- Opfølgning af instrukser
- Gennemgang på bedrift - rent fysisk (herunder vise værnemidler)
- Tavlemøder
- Opfølgning på introduktionen
- Brug af SOPS/foto fra egen bedrift
- Insister på at der ikke findes "dumme spørgsmål"
- At sikre at medarbejdere har forstået:
hvad der skal laves
hvordan det skal laves
hvorfor det skal laves
- Introduktion i form af billeder og lyd
- Inddrage "gamle" medarbejdere i udarbejdelse/revidering af introduktion

Gule kort (yderligere spørgsmål)

- Hvordan får vi landmændene klædt på?

Røde kort (forhindring)

- Sprog – dansk, rumænsk, engelsk

Emne 5 - hvordan påvirker vi effektivt børn og unge

Grønne kort (svar)

- Oplysning – krav
- Forældres ansvar
- Sikker børnelegeplads
- Rollemodeller – forældre – venner – arbejdsgivere
- L&F bruge imagepenge på børn og unge
- Bevidsthed om hvad ens krop kan holde til, hvor er ens egne grænser. Lad børnene klatre i træer, slå sig osv.
- Synlighed på fx dyrskuer, åbent landbrug etc. (a la Galegården) landsdækkende kampagner (ung sikkerhed)
- At motiverer de unge til at tage ansvar. At give de unge ansvar, så de kan få sejre.
- Med på skemaet i folkeskolen, i børnehaven og videre i uddannelsesforløbet

Gule kort (yderligere spørgsmål)

- Vil L&F bruge image/penge på børn og unge
- Kan arbejdsmiljø (sikkerhed) komme på skoleskemaet

Røde kort (forhindring)

- Forældre
- Økonomi

Emne 6 - hvordan får vi brudt rutiner og gjort op med Tarzan-kultur

Grønne kort (svar)

- Kræve/opfordre til ved jævnlige samtaler at folk har tænkt ting der kan gøres bedre/optimeres på arbejdspladsen for et bedre arbejdsmiljø
- De unge udarbejder selv sikkerhedsmateriale/instruktioner på landbrugsskolen (video)
- Afskræknings kampagner (KOL)
- Rutinemæssig gennemgang af rutiner
- Legeplads for "drengerøve"
- Spørg hver enkelt i enerum "hvordan det går" (det er ikke altid nemt at få det ærlige svar i plenum)
- Turde italesætte problematik/opfordre til at melde ud
- Det skal være legalt at tale om sikkerhed og nærvæd ulykker (man skal respekterer hinanden selvom man siger noget)
- Det skal være "in" at passe på sig selv
- Jobrotation "hvem vil du besøge"

Gule kort (spørgsmål)

- Bange for chefen
- Hvordan bliver det "in"

Røde kort (forhindring)

- Tid jf. bekendtgørelsen
- Kultur/sprog udlændige

Forebyggelse af muskel-skeletbesvær i landbruget

Hvilke arbejdsopgaver i landbruget er mest belastende for kroppen

Svar fra lynrunden

- Bedre grundform /bedre muskulatur /bedre fysisk form
- "Tingene skal arbejdes væk" – det bliver værre af at ligge på sofaen, men måske er det ikke fortsat samme arbejdsopgaver som dem man fik ondt af der skal fortsættes med
- Den fysiske form betyder meget – giver også psykisk overskud
- Rigtige informationer/ordentlig instruktion – det er vigtigt at træne under instruks så alle muskelgrupper får fokus
- Fokus på de små muskelgrupper fx omkring rygraden
- Træning i arbejdstiden (10 min for alle/betalt af arbejdsgiver)
- Træning er vigtigt – ikke udelukkende i fitnesscentre, men mindre træningsøvelser er også godt







Der blev talt om en del forskellige hjemmesider mht. ulykkesforebyggelse – dem får I også her

www.landbrugogsikkerhed.dk

www.galegaarden.dk

www.safetyonthefarm.dk

www.barjordtilbord.dk

www.dlbr.dk/agrisafety