

MED LIVET SOM INNSATS

Temahefte nr. 46

For medlemmer av Fagforbundet



Fagbladet



INNHold



- > 3 Leder
- > 4-7 Bybetjenter beredt på bråk
- > 8-9 Faglig innspill: Aud Steiring
- > 10-13 Renholds-fag i endring
- > 14-15 Faglig innspill: Jose Hernán Alfonso
- > 16-19 Kreftfare for brannmenn
- > 20-21 Renovasjon på anbud
- > 22-23 Faglig innspill: Claus Jervell
- > 24-25 Helsefare ved renseanlegg
- > 26-27 Gjenbruk av plastgraver
- > 28-29 Faglig innspill: Stein Guldbrandsen
- > 30-31 Krevende ruter for bussjåfører
- > 32-34 Avvik gir bedre arbeidsforhold
- > 35 Bøker og rapporter

Temaheftene er et yrkesfaglig tilbud. Her går Fagbladet dypere inn i fagene og problemstillinger knyttet til arbeidssituasjonen for medlemmer av Fagforbundet.

Fagbladet Ansvarlig redaktør: Hege Breen Bakken **Illustrasjoner:** Johan Reisang
Medarbeidere: Per Flakstad, Bente Haarstad, Kirsti Knudsen, Åslaug Rygg, Ellen Stai, Linn Stalsberg, Ola Tømmerås. **Layout:** Nylund Larsen AS **Trykk:** Ålgård Offset AS. Redaksjonen avsluttet 5. mai 2017.
Last ned dette og andre temahefter i PDF-format på www.fagbladet.no



Small stuff, du liksom



HEGER BREEN BAKKEN
ansvarlig redaktør

Av og til hører vi slengbemerkningen «Vi kan ikke leve av å klippe håret til hverandre».

Men det er vel ikke for mye forlangt at de som faktisk klipper håret til folk, en yrkesgruppe det er over én million av rundt omkring i Europa, skal kunne leve av det og ha et trygt arbeidsmiljø.

Men slik er det ikke. Ingen yrkesgrupper har mer eksem, få har like mye astma, kols og muskel- og skjelettplager som frisørene. Likevel klarte EU-kommisjonens president Jean-Claude Juncker å kalle frisørenes kampanje for en sikrere arbeidshverdag for «small stuff».

Det blir som om statsminister Erna Solberg skulle omtalt røykdykkernes kamp mot kreft for en filleting.

Hun ville nok ikke gjort det: Likevel er det verdt å merke seg at når helse, miljø og sikkerhet står på spill i arbeidslivet, er det ofte en kamp som må utkjempes. Enten det er mot systemet, EU, arbeidsgivere eller mektige multinasjonale selskaper.

Frisørene, for eksempel, vil gjerne at de store, globale kosmetikkelskaperne skal levere såkalte datablad, som forteller hva produktene inneholder, hva slags helse- og miljømessige konsekvenser bruken kan ha og hva slags

verneutstyr som skal brukes. Slik bilmekanikerne har sikret seg. Men kosmetikkbransjen slipper unna.

Resultatet er at frisører over hele Europa nærmest har vært utsatt for en epidemi av allergitilfeller.

Ansvaret skyves ned på hver enkelt frisør, som daglig smører og snuser inn en cocktail av forskjellige kjemikalier. Fordi regelverket ikke er strengt nok, fordi det ikke opplyses godt nok om risikoen ved å jobbe med kosmetiske preparater og fordi det forsøkes for lite på dette.

For selv om stoffene er godkjent, så kan de være både allergifremkallende, hormonforstyrrende, gi åndedrettsbesvær og etseskader.

Vi trenger å få slike eksempler fram i offentligheten, enten det er snakk om frisører, brannfolk, renholdere, VA-ansatte, trafikkbetjener eller renovatører. Nettopp for å vise hva de litt ulne begrepene bak forkortelsen HMS handler om.

Det koster nemlig samfunnet dyrt å ikke ta risiko på alvor. I fjor kom det en Sintef-rapport som viser at kostnadene ved arbeidsrelaterte sykdommer og skader, har en prislapp på hele 30 milliarder kroner i året.

Small stuff, du liksom.



Alltid beredt på bråk

Bybetjentene er populære blant turister og borgere der de hjelpsomme med smått og stort går gatelangs og sjekker om bilene er parkert korrekt. Men stemningen kan brått snu om sjåføren kommer idet den gule lappen festes under vindusviskeren.

Tekst: LINN STALSBERG Foto: WERNER JUVIK

Bybetjenter i Oslo opplever ofte å bli kjeftet på og kranglet med. Det meste av gruffet får de utløp for gjennom å prate med kollegaer i lunsjen, og galgenhumoren sitter løst mellom kollegaene. Det hjelper også at de hyggelige opplevelsene er langt flere enn de dårlige. Det er lite gjennomtrekk blant Bymiljøetatens betjenter.

Opplever noen alvorlige hendelser med vold eller trusler får de god oppfølging av psykolog. Men, sier hovedtillitsvalgt Lars-Petter Einarsen ved Bymiljøetaten i Oslo, det aller viktigste HMS-tiltaket for denne yrkesgruppa er å få tilbake vernet vi hadde gjennom statusen som offentlig tjenestemann.

Ikke lenger offentlig tjenestemann

– 1. oktober i fjor mistet vi vernet som offentlige

tjenestemenn i den nye straffeloven, forklarer Einarsen.

Årsaken til endringen er argumentet om at private nå kunne utføre de samme oppgavene som bybetjentene. Inntil nylig het de trafikkbetjenter, før de ble slått sammen med Oslovaktene og fikk nytt navn. Men dette er feil, hevder Einarsen, for kun ansatte i kommunen kan utføre oppgaver delegert fra politiet til kommunen:

– Vi som jobber som bybetjenter driver i hovedsak med lov og orden-arbeid, og alle bøter vi legger går tilbake til byens borgere. Et privat parkeringsselskap driver business og skal tjene penger til egen bedrift på eget parkeringsområde. Det er to ulike ting, sier Einarsen.

Å miste status som offentlig tjenestemann betyr at de, juridisk sett, er en vanlig sivil i arbeid

Forebygg skader

Trafikkbetjenter overbelaster knær og hofter på samme måte som kontoransatte overbelaster nakke og skuldre, men en aktiv arbeidshverdag kan bidra til å motvirke stress og hjerte- og karsykdommer.

Kiropraktor Kristian Kvam har behandlet trafikkbetjenter i flere år og har konkrete tips til hvordan de kan forebygge helseplager:

- Bruk sko med god demping.
- Gå ned i vekt for å dempe trykket ned mot bakken og belastningen på kneet. Et kne er genetisk skapt for å tåle en vekt på mellom 80 og 90 kilo.
- Stress forebygges best med trening og kosthold.





Oslo kommune

Bybetjenter

Bybetjenter er det nye navnet på de som før var trafikkbetjenter og Oslo-vakter. Bybetjentes primære oppgave er å se etter feilparkeringer og eventuelt ilegge bøter, men de holder også et øye på forsøpling, og ulovlig bruk av reklameskilt. De er ikke lenger offentlige tjenestemenn.

på tross av uniformen. Utsettes de for vold eller trakassering, dømmes overgriper på samme måte som om dette skjedde med deg eller meg. Vold mot offentlige tjenestemenn, som politiet, straffes hardere, nettopp for å gi disse utsatte yrkesgruppene bedre vern i deres daglige arbeid. Folk skal vite at dette kan koste dem dyrt. Som offentlig tjenestemann kan de også anmelde en person som hindrer deg i å utføre tjenesten din. Denne muligheten er nå borte. Einarsen mener alt dette kan gjøre arbeidshverdagen mer utrygg.

– Kanskje må vi på sikt legge om rutiner, for eksempel ved at betjenter går to eller tre sammen på utsatte vakter, sier Einarsen, som ikke har gitt opp håpet om å få reversert denne endringen.

Lærer opp nye folk i felten

I 2016 ble det ilagt 187.000 bøter for feilparkering i Oslo. Under vårrengjøringen kan det taes inn 50 biler i løpet av ei natt. Men når bybetjentene

går gatelangs for å sjekke om bilister har parkert slik at de er til hinder for andre, blir de lett tatt for å være alt fra vektere, til politi eller billettkontrollører. Bybetjenter har verken batonger eller pepperspray, «kun munn», som Einarson sier, dersom de havner i bråk. Og en alarmknapp da, samt åpent samband til kollegaer. De vet jo aldri hva som venter. Noen av Moberg og Einarsons kollegaer har funnet døde, syke og skadde, samt folk som har behov for å tømme seg for personlig lidelse der og da.

Einarson har vært bybetjent siden 2002, mens kollega Moberg dukket opp i 2004. Hver stilling som utlyses har flere hundre søkere.

– Folk tiltrekkes av å gjøre samfunnsnyttig arbeid, sier Moberg.

Jobbsøkere blir utfordret på hvordan de tåler krangling og konflikter under intervjuene.

– Alle som begynner hos oss får en uke med teori, deretter er det ut i felt med veileder, før mer

REAKSJONER: – Vi har jo stor forståelse for at folk blir frustrerte. 300 kroner kan være helt krise for en bilist på østkanten, mens enkelte på vestkanten bare ber oss skrive ut boten mens de kjøper kaffe, sier Jan-Tore Moberg.



teori og avsluttende eksamen du må bestå for å beholde jobben, forklarer Moberg.

– Vi snakker ikke så mye om dette med trakassering under teorien, men veilederne skal i felt vise måter å håndtere dette på der og da, sier Einarsen.

Bybetjentene har ingen skriftlig veiledning eller faste kurs å forholde seg til for hvordan de skal takle denne type utfordringer, og Einarsen ønsker velkommen de som kan tilby relevant kursing akkurat for dem. De tar det Fagforbundet har av relevante kursdager, men finner sjelden noe som er midt i blinken.

Småkrangling i hverdagen sliter mest

– I løpet av mine 13 år her har jeg bare tre ganger vært utsatt for fysisk vold, som å bli slengt oppetter veggen eller bli sparket. Men, for meg personlig, er det verste alle smådryppene i hverdagen. De små, sure kommentarene, eller denne intense tryglingen om å ettergi en bot som plutselig og uten forvarsel blir til en aggressiv trussel, sier Moberg.

– Kun teft og erfaring lærer deg å skille mellom ufarlig frustrasjon som kommer til uttrykk gjennom vulgært språk, og der den samme språkb Bruken bare er starten på en farlig situasjon, sier Einarsen.

Han har selv opplevd å bli overfalt helt uten forvarsel av to unge menn da han kommenterte at de hadde parkert på et fortau. Dette skjedde midt på dagen i Oslo sentrum, og 20 slag mot hodet endte med en alvorlig hjernerystelse, rettssak, fengselsdommer og en skrekk for livet som Einarsen har lært seg å leve med. Selv om han lenge tittet seg en ekstra gang over skulderen.

Mannsdominert arbeidsplass

Bybetjentene forteller at de har en mannsdominert arbeidsplass, med rundt 20 prosent kvinner.

– I visse deler av byen opplever noen kvinner at de ikke blir tatt på alvor, og noen har opplevd å bli klådd på eller seksuelt trakassert. Likevel mistenker jeg at en del kvinner tror denne jobben er farligere enn den faktisk er, sier Einarsen. Han legger til at i distriktene er det flere kvinner enn menn i denne jobben, mens det i byene er motsatt.

Også blant byens borgere er det ulikheter

mellom kjønn i møte med en bybetjent:

– Kvinner forsøker ofte å spille på min samvittighet, eller de begynner å gråte. Blir de sinte, ber de meg kanskje skaffe meg en utdanning eller en annen jobb. Men jeg har aldri opplevd trusler eller vold fra kvinner, sier Moberg.

– Én gang opplevde jeg at en kvinne med dyp kløft forsøkte å dytte den stadig nærmere meg for å slippe boten. Veilederen min sto bak meg og holdt på å le seg i hjel, minnes Einarsen.

– Sånne triks fungerer dårlig, bekrefter Moberg.

Humor brukes ofte for å avverge situasjoner, mens andre situasjoner er humoristiske i seg selv. Som da mannen langt inni Maridalen kom ut av skogen med to unger og en pulk og skulle hjem fra skituren. Han roste blidt parkeringsvaktene for at de endelig tauet vekk disse bilene som alltid skapte kaos for bussen. Inntil han oppdaget at det var bilen hans som ble kjørt vekk.

Da var vi plutselig drittsekker og det som verre var, ler Einarsen.



MISTET STATUS: At vi ikke lenger er offentlige tjenestemenn, betyr at de som utøver vold mot oss får en mildere straff, sier hovedtillitsvalgt Lar-Petter Einarsen og bybetjent Jan-Tore Moberg.



Aud Steiring er senior-konsulent ved Arbeidsmiljøsentret.

Hva er HMS og hva er arbeidsmiljø?

Disse begrepene brukes ofte litt om hverandre, men har ulikt innhold. Helse, miljø og sikkerhet, forkortet HMS, omfatter i tillegg til arbeidsmiljø, ytre miljø, sikkerhet for andre enn egne ansatte, brannvern og flere andre ting.

Dette er forhold som er regulert i andre lover enn arbeidsmiljøloven, for eksempel forurensningslov og lov om brannvern. I det praktiske dagliglivet betyr det ikke mye hvilket begrep man bruker.

Arbeidsmiljø er avgrenset til det som berører arbeidstakerne i arbeidssituasjonen. Altså både fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Utvikling av gode samarbeidsforhold, gode møteplasser og gode system for å ta tak i de forholdene som må rettes opp, er viktige elementer i det å få til et godt arbeidsmiljø.

Dette er forhold som er regulert i andre lover enn arbeidsmiljøloven, for eksempel forurensningslov og lov om brannvern. I det praktiske dagliglivet betyr det ikke mye hvilket begrep man bruker!

Bortsett fra sjøfart, fangst og fiske, og til dels luftfart, gjelder loven alle virksomheter som har ansatte. Om det er én arbeidstaker eller mange, spiller ikke noen rolle. Det unntaket som handler om virksomheter med under ti ansatte, gjelder kun for spørsmålet om man skal ha verneombud eller ikke. Det er anledning til å avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakere at man ikke skal velge verneombud hvis det er under ti ansatte.

Arbeidsgiver er ansvarlig for at det drives et systematisk arbeid med HMS. I store virksomheter er det vanlig at arbeidsgiver ansetter HMS-rådgiver og andre i sin stab for å ivareta dette. Ansvaret har

arbeidsgiver uansett, også når det er andre som utfører HMS-oppgavene.

Ledere i ledelseslinjen fra arbeidstaker opp til arbeidsgiver er ansvarlige for at de menneskene de har HMS-ansvar for, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Lederne er arbeidstakere i lovens forstand, men med et spesielt ansvar for å lede og kontrollere andre arbeidstakere innenfor deres lederområde.

Arbeidstakere har medvirkningsplikt, som er beskrevet i arbeidsmiljølovens paragraf 2-3. Medvirkningsplikten betyr at du som ansatt har plikt til å si fra om forhold som kan være farlig for liv og helse, trakassering eller diskriminering. Dessuten er arbeidstakere pålagt å bruke påbudt verneutstyr og delta i det organiserte HMS-arbeidet. Ved sykefravær skal arbeidstaker være med og utarbeide oppfølgingsplaner og delta i dialogmøter.

Verneombudets rolle er å passe på at arbeidsgiver og leder i verneområdet blir gjort kjent med de forholdene som det er nødvendig å gjøre noe med, og å medvirke til at det blir satt i verk tiltak for å rette på forholdene. Verneombudene trenger opplæring for å kunne utføre denne oppgaven. Det skal arbeidsgiver sørge for at de får snarest mulig etter at de er valgt.

Når det er mer enn ett verneombud på arbeidsplassen, skal det være minst ett hovedverneombud. De riktige store arbeidsplassene har gjerne enda flere nivå i vernetjenesten. Sykehus kan for eksempel ha lokale verneombud, klinikkverneombud som samordner verneombudene,

” Arbeidsmiljøloven gir oss rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

og hovedverneombud for hele sykehuset. Dette er nødvendig for å få vernetjenesten på store arbeidsplasser til å fungere.

Det er noen vesentlige skiller mellom det å være tillitsvalgt i vernetjenesten, og det å være tillitsvalgt i fagforening.

Det viktigste er at verneombudene har sin rolle beskrevet i arbeidsmiljølovens kapittel 6, altså en lovfestet funksjon, og at fagforeningens tillitsvalgte har sin rolle befestet i avtaleverket. Dette innebærer at lovens bestemmelser om arbeidsmiljø ligger til verneombudets arbeidsoppgaver. Alt som er avtalt mellom partene, både i kollektive avtaler og den enkeltes arbeidsavtale, er imidlertid fagforeningens område å arbeide med.

Det er verneombudene som først og fremst skal medvirke i arbeidsmiljøsammenheng, men det er en stor fordel om verneombudene og fagforeningene diskuterer med hverandre og opptrer samstemt i viktige saker.

Arbeidsmiljøloven gir oss rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Fullt forsvarlig betyr at arbeidsmiljøet ikke skal utsette oss for helsefare, og at de utfordringene som oppstår, skal bli håndtert på en god måte.

Som arbeidstaker er du i en posisjon hvor andre fordeler oppgaver og setter oss i arbeid. Det betyr at de som setter oss i arbeid, har HMS-ansvar for oss siden vi ikke alltid kan bestemme selv hvordan vi skal innrette oss i arbeidssituasjonen. Vi bestemmer for eksempel ikke hva slags utstyr vi skal ha og andre forhold som har stor betydning. Dette er grunnen til at det er ledere som er HMS-ansvarlige.

Men vi har altså plikt til å ta opp saken når vi ikke synes at alt er slik det skal. Hvis mangelen representerer et brudd på lovkrav eller interne rutiner, meldes dette som avvik. Hvis det er andre forhold vi har bruk for å få rettet opp, tar du saken opp med nærmeste leder, eventuelt med hjelp fra verneombudet.





LAGARBEID: Nye rutiner og metoder skal lette arbeidsdagen til renholderne i Oppegård. Fra venstre renholdsleder Bente Bilden Mostue, arbeidsleder Richard Chipunza og renholdssjef Anette Garsrud.

Moderne metoder er god HMS

Riktig utført renhold innebærer ingen helserisiko. Problemet er at mange fortsatt gjør rent på gamlemåten med bruk av altfor mye kjemikalier.

Tekst: ELLEN STAI Foto: ANDERS STAI FOUGNER

– Er du utdannet renholder og følger regelverket, går ikke jobben ut over helsa. Verre er det hvis vi tar snarveier, ikke følger regelverket og ikke har verneombud, sier Richard Chipunza. Siden november 2016 har han vært en av fire nyansatte arbeidsledere i renholdsavdelingen i Oppegård kommune. Sammen med renholdslederne Bente Bilden Mostue og Heidi Østli og renholdssjef Anette Garsrud er arbeidslederne i ferd med å endre tidligere rutiner.

Rent nok med vann

Myten om at det ikke er rent før det lukter parfymert såpe er like seiglivet som inngrodd møkk. Sannheten er at vi kommer langt med rent vann, mikrofiberkluter og kunnskap om hvordan jobben skal gjøres.

– I flere kommuner jeg har jobbet i eller besøkt, har jeg sett at ny kunnskap ikke er godt nok kjent. Kjemikalier som kunne vart i årevis, blir brukt opp på en uke, sier Chipunza.

– I Norge har vi hardt vann, noe som betyr at det er vanskelig å løse opp kjemikalier. Vannets pH-verdi er 7, og for å fjerne bakterier og skitt trenger vi noe som er sterkere enn det, for eksempel sitron, forklarer han.

Standard for riktig renhold

– Du kan enten bygge opp skitten, eller fjerne den. En fuktig mikrofiberklut fjerner det meste, mens mange kjemikalier legger seg som en hinne over møkka. Tenk på barnehager der barna krabber rundt på gulv som lukter rent, men er innsatt med giftige kjemikalier!

Insta 800

er en nordisk standard for fastlegging og vurdering av rengjøringskvalitet. Fem nivåer beskriver antall urenheter som kan tåles innenfor et visst område. A er strengest og brukes for eksempel på sykehjem og i barnehager.

Som renholder på Universitetet i Tromsø samarbeidet Richard Chipunza med husøkonomstudenter og testet bakterienivået etter bruk av henholdsvis vann og kjemikalier, så han har solid dokumentasjon for det han sier.

Ny kunnskap om renhold fins, den har bare ikke nådd fram til alle arbeidsplasser.

Renholdsstandarden Insta 800 ble innført allerede i år 2000, men ennå er det mange kommuner som ikke har tatt den i bruk.

– I Oppegård har lederne begynt på Instakurs, og mye skal endres, sier Chipunza. – Det er viktig at alle ledere kan Insta, for eksempel virksomhetsledere på sykehjem og i barnehager. Brukerne må vite at en utdannet renholder kan mer om renhold enn de selv, ikke kjøfte på renholdere som gjør ting riktig. Noen klager fordi det ikke lukter rent, slik de er vant til.

Helseplager

Gjennom jobben har Chipunza møtt mange eldre renholdere som sliter med lungebetennelser, astma og andre helseplager som kan skyldes et langt yrkesliv i nærkontakt med giftige kjemikalier. Muskel- og skjelettlidelser er også vanlig.

– Det er viktig å legge vekt på forebyggende HMS, kunnskap om riktige arbeidsstillinger- og teknikker, pauser og at vi løfter riktig. Slik info må gjentas mange ganger, for det er lett å glemme seg. Bevisstgjøring er viktig, sier han, og framhever at Oppegård kommune er gode på dette.

Nytt utstyr, gamle metoder

I den nye jobben møtte Chipunza flere renholdere som brukte gamle metoder på nytt utstyr.

– Folk klaget over hvor tungt det var å vaske med mikrofiber i forhold til den gamle garnmoppen. Men disse moppene og klutene skal aldri dyppes i vann, da blir de tunge og lite effektive. De bør være sentrifugefuktige, og skiftes ofte. Klutene skal vaskes på 90 grader og helst oppbevares lett fuktige i kjøleskap, sier arbeidsleder Richard Chipunza, som virkelig brenner for faget sitt.

– Godt renhold er et veldig viktig HMS-tiltak, både på vanlige arbeidsplasser, i barnehager og på helseinstitusjoner. I Norge har vi dessverre altfor få renholdere med fagbrev. Det er det viktig å gjøre noe med!



GOD HMS: Arbeidsleder Richard Chipunza har fokus på riktig arbeidsstilling. Forebygging er god HMS.



VELG RETT: Fra venstre en Canyon sprayflaske med regulerbar dyse, en Kläger plastikk Hobby lavtrykksprøyte med regulerbar dyse og en AFA OpUs Fovi sprayflaske med skumdyse.

Riktig sprayflaske er bedre for helsa

En ny studie anbefaler å bytte ut den gamle sprayflasken. Det kan redusere eksponeringen for farlige stoffer med mer enn 90 prosent.

Tekst: MERETE HOLTAN GARTE

Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami) står bak studien. Instituttet har undersøkt 17 rengjøringsmidler og sju forskjellige sprayflasker med ulike dyser, både i laboratorium og ute i felten. Konklusjonene er blant annet:

- Sprayflasken som brukes mest av profesjonelle renholdere i Norge, Canyon med regulerbar dyse, genererte de høyeste nivåene av potensielt sett farlig eksponering.
- Den farlige eksponeringen kan reduseres med over 92 prosent om renholderne bytter til en

annen flasketype, en lavtrykksprøyte med regulerbar dyse.

- Ved å bruke en skumdyse vil eksponeringen bli ytterligere redusert.

Renholderne er mer plaget av astma

Flere enn dobbelt så mange renholdere som befolkningen for øvrig oppgir å ha luftveisproblemer knyttet til jobben, og yrkesgruppen har en høyere forekomst av luftveisplager, eksem og astma enn gjennomsnittet.

Renholdere har også høyere andel sykefravær, som oppgis å være på grunn av eksponering for stoffer de får gjennom arbeid.

Det var på bakgrunn av dette at Statens arbeidsmiljøinstitutt satte i gang studien.

– Renholdere eksponeres for mange ulike typer av såper, kjemikalier og parfymen gjennom arbeidet sitt, men har tidligere blitt lite studert for å forebygge helseskade, sier prosjektleder Raymond Olsen i Stami.

Målte hvor mye som pustes inn

Det unike med studien er at Stami har undersøkt eksponeringen knyttet direkte til helseeffekter på lungene, det vil si mengden dråper som kan inhaleres til øvre og nedre luftveier. En så spesifikk forskning er verken gjort i Norge eller internasjonalt tidligere.

Forskerne har blant annet stilt seg følgende spørsmål: Hvor store dråper dannes når et rengjøringsmiddel sprayer ut i et rom? Hvor mye havner i luften, hvor mye trekkes ned i lungene, og hvilke flyktige organiske forbindelser frigis?

Stami har sett på tre typer partikler: De som kan pustes inn gjennom nese og munn, de som er

små nok til å passere strupehodet og de som går helt ned i lungene. Og de har brukt både laboratorieforsøk og målinger ute på arbeidsplassene for å få svar.

Forskerne fikk noen overraskelser

Prosjektlederen er delvis overrasket over resultatet.

– Vi er ikke veldig overrasket over at to av sprayflaskene med skumdyse kom så godt ut i vår undersøkelse, siden de sprayer skum. Det var mer oppsiktsvekkende at lavtrykkssprøytene kom så godt ut. Det viser seg at de genererer lite av de små dråpene som inhaleres gjennom munn og nese, sier Raymond Olsen.

Prosjektlederen håper funnene vil få bransjen til å våkne.

– Vi tror både arbeidsgivere, arbeidstakere og produsenter av rengjøringsmidler vil være interessert i resultatene våre, og at de vil bruke dem aktivt både til å forbedre produkter og å forebygge i arbeidsmiljøet, sier forskeren.

Stamis forskningsprosjekt ble gjort i samarbeid med Lilleborg og Ecolab. Studien sponses også av NHOs arbeidsmiljøfond.



FORSKER: Prosjektleder Raymond Olsen i Stami.

Maskiner tar de tyngste takene

Oppegård kommune har kjøpt mange nye maskiner som gjør bedre rent med færre kjemikalier. Dessuten sparer de renholdernes armer og skuldre.

Tekst: ELLEN STAI

– Vi jobber kontinuerlig med helse, miljø og sikkerhet, sier renholdssjef Anette Garsrud i Oppegård kommune. I 2016 ble renholdsavdelingen omorganisert. Blant annet opprettet de fire nye stillinger for arbeidsledere som følger opp de 70 renholderne.

– Det er fint å ha arbeidsledere som er til stede og sørger for at renholderne for eksempel doserer vaskemidlene riktig, sier Garsrud. Hun understreker at nye maskiner som gjør tre arbeidsoperasjoner i en, har forenklet deler av jobben betraktelig.

Flere tar fagbrev

I tillegg til arbeidslederne har tolv av renholderne fagbrev, mens elleve følger kurs og skal ta fagprøve. Ledelsen ønsker å tilrettelegge for at flest mulig kan ta fagbrev, men ikke sjelden er det språkkunnskapene hos de ansatte som ikke strekker til.

– Selv ble jeg sertifisert i Insta 800 i fjor, og nå skal vi begynne å ta i bruk det nettbaserte styringsverktøyet Plania som skal gi renholderne en lettere og mer oversiktlig hverdag, sier renholdssjef Anette Garsrud.



Jose Hernán Alfonso,
Overlege. Statens arbeids-
miljøinstitutt.
e-mail: jose.alfonso@
stami.no

Huden: de viktigste to kvadratmetre i ditt liv!

Huden er vårt største organ i kroppen, og den er det første vi møter omverden med. Hvert eneste år får mange arbeidstakere hudproblemer som kan skyldes eksponeringer på jobb.

Arbeidsrelaterte hudproblemer kan bli langvarige og føre til at du ikke kan holde frem i ditt yrke. Det er mulig å unngå arbeidsrelaterte hudproblemer!

Har du opplevd rødhet, tørr hud, kløende blemmer, og/eller hevelse i huden din i forbindelse med ditt arbeid?

Hudens viktigste funksjon er å være en «beskyttende barriere».

Huden har med sine to kvadratmetre en stor kontaktflate, og hos de fleste mennesker tåler huden mye. Men hos noen av oss oppfører huden seg mer dramatisk.

Arbeidet du utfører daglig kan være anstrengende for huden din. For eksempel, mye hudkontakt med vann, såpe, rengjøringsmidler, oljeprodukter, tjærevæsker og andre kjemiske produkter på jobb kan ødelegge hudens beskyttende barriere og få den til å reagere. Kulde, tørr luft og gjentatt friksjon på hendene kan også være skadelig. En håndverker får mekanisk slit på hendene, hvilket gjør at hudirriterende og allergifremkallende kjemikalier trenger lettere gjennom huden.

Hudplager kan anses som arbeidsrelaterte når eksponeringen på jobb helt eller delvis er årsak til lidelsen, eller forverrer en tilstand som er der uavhengig av arbeidet/før arbeidet. Ofte ser man i forbindelse med debut av arbeidsrelaterte hudplager at det er bedring i ferier og/eller helger, samt tilsvarende forverring når man er i arbeid.

Håndeksem er det mest vanlige arbeidsrelaterte hudproblem, men hudplager kan også oppstå i ansiktet og/eller på andre deler av kroppen.

Noen eksponeringer på jobb kan også føre til elveblest (urtikaria), som er en reaksjon som kommer ganske raskt (minutter–timer) etter kontakt med ulike matvarer og kjemiske tilsetningsstoffer og forsvinner når eksponeringen er borte.

Soleksponering på grunn av utendørsarbeid kan også øke risikoen for hudkreft.

Basert på Levekårsundersøkelse fra 2013, Statistisk sentralbyrå (SSB), oppgir cirka ti prosent av alle yrkesaktive i Norge at de har hudplager (ca. 250 000 yrkesaktive). Blant disse oppgir cirka én av fem at plagene helt eller delvis skyldes jobben.

Hvordan ser håndeksem ut? Når hendene blir utsatt for mye belastninger i løpet av en arbeidsdag, vil huden reagere med kløe, rødhet, fortykket og avskallet hud, og med sprekker og sår. Hos noen kan det oppstå små kløende vannblærer på siden av fingrene og i håndflaten.

Ikke-allergisk håndeksem (Irritativ håndeksem)

Du kan få denne type håndeksem når du jobber med ting som gjør at hendene dine er våte i lange perioder, og/ eller kommer i kontakt med rengjøringsmidler, oljeprodukter, rå matvarer, kulde, friksjon. Huden klarer ikke å reparere seg selv mellom hver gang den blir utsatt for slike belastninger, og den beskyttende hudbarrieren blir ødelagt på grunn av irritasjon.

Allergisk håndeksem

Når den beskyttende hudbarrieren er skadet, kan kjemiske stoffer fra for eksempel parfymert såpe, konserveringsmidler, lim, utfyllings-

materiale, maling, legging av gulvbelegg, isoleringsmaterialer, verktøy og sko lettere treng inn i huden og fremkalle en allergisk eksem. Hvis du først har utviklet allergi for et kjemisk stoff, vil eksem oppstå hver gang du kommer i kontakt med disse stoffene. Er du så uheldig å bli allergisk mot et kjemisk stoff, vil du være det hele livet.

Opplæring om risikofaktorer og hvordan man beskytter huden er effektivt for å unngå arbeidsrelaterte hudproblemer. Det er viktig at man starter med dette så tidlig som mulig fra lærlingtiden. Din arbeidsgiver er pliktig til å gi deg opplæring, og du er pliktig til å delta på det!

Gode hansker hjelper til å beskytte hendene dine. Hva som er gode hansker for yrket ditt, vil variere avhengig av de typene kjemikalier du bruker. Bedriftshelsetjenesten kan hjelpe deg med å finne riktig type hansker. For eksempel for frisører og renholdsarbeidere er det anbefalt «akselerator-fri» nitril-hansker.

Fuktighetskrem på morgenen, etter vått arbeid og på kvelden hjelper med å tilføre huden fuktighet og forsterke hudbarrieren.

Solkrem med minimum faktor 50, samt beskyttelse mot sol, hjelper til å beskytte deg mot hudkreft når du har utendørsarbeid.

Ved oppståtte hudproblemer er det viktig å handle raskt! Ta kontakt med din bedriftslege og/eller fastlege! En tidlig diagnose og behandling hjelper med å unngå at hudplagene blir langvarige.

Huden din er de viktigste to kvadratmetre i ditt liv, og du kan holde en sunn hud på jobb!





Rene sikkerhetstiltak

PLETTFRITT: Vaktlag B ved Kongsberg brannstasjon er stolte av sin skinnende rene arbeidsplass. Fra venstre underbrannmester Jan Ole Myhra, brannkonstabel Geir Fredriksen, brannmester og redningsdykker Morten Sivertzen og brannkonstabel og redningsdykker Bjørn Tore Kløvstad.

Mange jobber deltid

Brannvesenet i Norge er kommunenes ansvar, og antall ansatte avhenger av innbyggertallet. De minste kommunene kan ha en brannverninspektør i tre prosent stilling, og slike kommuner samarbeider som oftest med nabo-kommunene. Totalt 12.500 personer er ansatt i landets 335 brannvesen, cirka 3500 på heltid og cirka 9000 på deltid.

Før skulle ekte brannmenn gjerne stinke røyk. I dag skal du lete lenge etter en renere arbeidsplass enn brannstasjonen i Kongsberg. Og det er det gode HMS-grunner for.

Tekst: ELLEN STAI Foto: ANDERS STAI FOUNGNER

Gullende rene gulv og skinnende, røde biler med nyspylte dekk og blanke felger. I hvert fall i ren sone, og den omfatter nesten hele stasjonen.

Vasker giften vekk

– Vi er stolte av hvor rent vi har det, sier brannmester og redningsdykker Morten Sivertzen. Han og kollegaene vet hvor viktig det er å bli kvitt giftige stoffer som trenger inn i klær, hud og utstyr som blir brukt under feiing eller brannslukking. Selv ved søppelbranner, bilbranner og andre mindre branner kan det utvikles svært giftige gasser, så det er viktig ikke å slakke på kravene. Derfor skifter konstablene til rent tøy så fort som mulig, og kommer seg i dusjen straks de er tilbake på stasjonen. Også feierne følger disse enkle, men viktige rutinene.

Tenker alltid sikkerhet

– Vi er blitt flinke til å tenke på egen sikkerhet, sier underbrannmester og verneombud Jan Ole Myhra.

– For eksempel bruker vi latekshansker under hanskene for å hindre inntrenging i huden, og vi skifter ute i felt og putter de skitne klærne i en sekk.

– Alle må være opptatt av sikkerhet fra det øyeblikket alarmen går. Det gjelder å ligge i forkant, tenke: Hva kan gjøre nettopp dette oppdraget sikkert? sier Rune Toverud, avdelingsleder for beredskap.

Enorme krav

I tillegg til ekstremt renhold er øvelser og drill de viktigste tiltakene for helse, miljø og sikkerhet (HMS) i Kongsberg brann- og redningsetat. For det er ikke bare branner arbeidslagene rykker ut til. Svært ofte er de først på åstedet når ulykken er ute, enten det er en trafikkulykke, mulig drukning, noen har falt fra en stige, fått plutselig hjertestans eller allergisk sjokk.

– Det stilles enorme krav til mannskapene våre, konstaterer Toverud. Brannkonstabel Geir Fredriksen utdyper:

– Alle skal kunne alle roller på bilen, og vi må kunne bruke alt utstyret vi har med oss. Det vil si alt fra motorsag til røykdykkerutstyr og små og store verktøy. Det er en fordel at vi har allsidig bakgrunn. Noen har fagbrev som elektriker, andre som rørlegger eller snekker. Vi er løsningsorienterte og gode på tekniske ting.

Førstehjelp og kjærlighet

– Dessuten er vi drillet i førstehjelp. I et stort distrikt som vårt kan ambulansen eller politibilen være langt unna når nødmeldingen kommer. Da sender alarmsentralen oss, sier Sivertzen.

– Vi stiller med førstehjelpsutstyr og kjærlighet, men av og til kan vi ikke gjøre annet enn å berolige en som er skadet eller syk til ambulansen kommer, forteller brannkonstabel og redningsdykker Bjørn Tore Kløvstad. Han er tillitsvalgt for Fagforbundet, der alle kollegaene er organisert, og er stolt og glad over at forbundet har meldt dem inn i Yrkesskadefondet.

Spiller på lag

Ingen arbeidsdag er den andre lik. Når mannskapet ikke øver eller er ute på oppdrag, har trening førsteprioritet. Jobben krever god fysikk, og du kan være midt i en 3000 meter på tredemølla når alarmen går. Laget vet aldri helt hva som møter dem når de kommer fram, men de har trent på de fleste scenarier. Brann og redning overtar som ordensmakt hvis politiet ikke er på plass, og det hender de må gripe inn i konflikter og få kontroll på utagerende, truende personer.

– Heldigvis er vi aldri alene på oppdrag, vi rykker alltid ut som et lag, sier Kløvstad, som mener dette bidrar til å minske den psykiske belastningen. Men ingen legger skjul på at de har en jobb der de må forholde seg til ting de fleste av oss slipper å se. Derfor er debriefing og kollegastøtte viktig etter ekstra tøffe påkjenninger.

Takler det som kommer

– En av grunnene til at vi takler det psykiske, er at vi vet vi ikke har skyld i det som har skjedd. Kverna går i hodet underveis til ulykkesstedet, vi forbereder oss mentalt og er trent i å takle det vi møter. Vår oppgave er å hjelpe noen i en vond situasjon, og det hjelper å ha det fremst i pannebrasken, sier brannmester Morten Sivertzen.



ALARM: Rutinene er drillet inn, så det tar ikke mange sekundene fra alarmen går til vaktlag B har fått på seg verneutstyr og er på vei. Underbrannmester Jan Ole Myhra kjører.





RENT OG SUNT: Brannsjef Rita Kirsebom er opptatt av helsa til både feierne og brannmennene.



Foto: colourbox

Utstyr og rutiner blir stadig bedre

– Feierne er mest utsatt for giftstoffer. De står med ansiktet i pipa og jobber med kald sot hver eneste dag, sier brannsjef Rita Kirsebom ved Kongsberg brannstasjon.

Tekst: ELLEN STAI

– Heldigvis har det skjedd masse med arbeidssituasjonen til feierne. Før krøp de inni pipa, uten verneutstyr. Nå jobber de fra utsiden. Maskene er det viktigste verneutstyret de har, og de blir stadig bedre, sier Kirsebom. Feiere bruker masker med kullfiltre, mens røykdykkerne har overtrykkmasker som blåser inn frisk luft, samtidig som overtrykket hindrer røyk i å trenge inn.

Renhold alfa og omega

– Helt siden jeg begynte i 2009, har vi hatt fokus på hvor viktig det er med ren sone, også inne i bilene. Vi har søkt om midler til å bygge om bilene feierne bruker, så det skal bli helt tett mellom førerhuset og rommet der det skitne utstyret ligger, sier Kirsebom.

Vaskerommet som tidligere var midt i stasjonen, er bygget om, så nå er det kun slusa inn i vaskehallen som er uren sone. Fokuset på renhold gjelder alt og alle på stasjonen, også alt utstyret brannmannskapene bruker blir nøye

rengjort. På stasjonen jobber de også med å bygge opp et kartotek over alle kjemikalier de kommer borti. Årlige, grundige helsekontroller er et viktig HMS-tiltak.

Frykter ikke avvik

– Det er et press om HMS fra de yngste, de er veldig bevisst på dette, sier stasjonsmester Øystein Dølen. Nå ønsker de ansatte seg badstu. Ledelsen skjønner behovet og jobber for å få det til.

Kirsebom forteller at stasjonen nylig har hatt postalt tilsyn av Arbeidstilsynet, som var veldig fornøyd.

– Alle ansatte er godt kjent med HMS-regler og rutiner, som fins både på nett og i perm. Tidligere ble det nesten ikke rapportert avvik, men det er blitt mye bedre etter at vi tok i bruk datasystemet Compilo, som sikrer at avvik blir fulgt opp, sier brannsjefen.

– Avvik er vi ikke redd for, det er helt nødvendig å vite om dem for å lage enda bedre rutiner, understreker Rita Kirsebom.

Forsker på kreft hos brannmenn

Fagforbundet støtter forskningsprosjektet Kreft-risiko blant brannmenn som startet i mars 2017 og pågår frem til 2021.

Sammen med blant andre Kreftforeningen og Brannmenn mot kreft støtter LO og Fagforbundet et forskningsprosjekt i regi av Kreftregisteret og Stami som skal kartlegge forekomsten av ulike kreftformer og sammenligne med andre yrkesgrupper. Samtidig skal forskerne prøve å finne ut hvilke kreftfremkallere brannmannskaper utsettes for.

Les mer: kreftregisteret.no, stami.no og brannmennmotkreft.no

Med livet som innsats

- Brannmannskaper får oftere kreft enn andre yrkesgrupper. Nå kommer det tall fra Norden som viser at vi er verst i Europa, sier tidligere stasjonsleder Dag Skaseth.

Tekst: ELLEN STAI

I mer enn 20 år har han dokumentert brannfolks helse­risiko og jobbet for bedre verneutstyr.

– Kona kunne kjenne at kroppen min lukta i flere døgn etter et oppdrag, selv om jeg hadde dusja mange ganger. Det var på den tida vi slengte alt møkkete tøy i vognhallen og tok det på oss neste gang vi dro ut, uten tanke på de giftige stoffene som gjorde at hele stasjonen stinka, sier Dag Skaseth.

Han har fått Fagforbundets yrkesskadepris for sin innsats for å bedre arbeidsmiljøet i brann- og redningstjenesten. Som nyslått pensjonist representerer han fortsatt Norsk Standard og Fagforbundet i det internasjonale arbeidet med å utvikle og revidere standarder for utstyr til bruk i tjenesten.

Kreftrisiko

Skaseth er bekymret over den høye kreftforekomsten i denne yrkesgruppa.

– Det fins lite forskning i Norden og Europa, men forskning fra USA, Canada og Australia viser klare sammenhenger mellom utøvelsen av yrket og visse kreftformer. Flere kreftformer er anerkjent som yrkesskade i USA, mens i Europa er det opp til hver enkelt å bevise at kreften kommer av giftstoffer man er blitt utsatt for på jobb, sier Skaseth, som påpeker at det er vanskelig å si at det stoffet gjorde at jeg fikk den kreftformen.

– Amerikansk forskning viser til at det i miljøet rundt oss fins ca. 70.000 stoffer. I hver brann oppstår det en cocktail av kjemiske forbindelser. 20–25 av disse er nye, og i mange tilfeller unike for denne ene brannen. Dette er arbeidsmiljøet til brannfolk, sier den mangeårige tillitsvalgte. Han har bred internasjonal erfaring med brannvern og vet hva han snakker om.

Må tenke nytt

Skaseth forteller at i land som Tyskland, Østerrike og Sveits slukkes brannen utenfra.

Røykdykkere settes kun inn hvis det er overveiende sannsynlig at de kan redde liv. I Norge går brannfolkene inn, prøver å finne arnestedet og slukke brannen, selv om alle folk er ute.

– Nå begynner vi å få tall fra Norden, og alt tyder på at vi er verst i Europa når det gjelder helseskader. Måten vi jobber på er økonomisk gunstig for samfunnet, vi redder materielle verdier, men det er ikke medisinsk gunstig for de som gjør jobben, sier han.

Veien videre handler mye om forebygging. På brannstedet gjelder det å tenke sikre soner, sette klare grenser for hvor de kan gå uten verneutstyr.

– Vi må endre måten vi slukker branner. Redusere den aktive røykdykkingen i tidlig fase og kjøle, ventilere og bruke de verktøyene vi rår over på en mer taktisk måte så mannskapene blir mindre eksponert for røyk, sier Skaseth.

Bruk loven

Når oppdraget er utført, er enkle ting som kroppsvask og rent tøy viktig, men mange små stasjoner mangler både dusj og vaskemaskin. Tøy fullt av giftstoffer blir vasket hjemme, eller på det lokale sykehjemmet.

– Holdninger hos ledelsen er veldig viktig. Det gjelder å følge opp med skikkelig tilsyn. Arbeidsmiljøloven må brukes. Dusj bør være en selvfølge, men det står ikke i regelverket. Noen steder er brannstasjonen bare en dobbeltgarasje. Når kommunene har ansvaret, blir økonomi avgjørende, sier Skaseth.

Yrket er populært, og fra 2019 blir to-årig fagskole obligatorisk.

– Unge folk som er nye i yrket, skal ikke bli sjuke. Vi er nødt til å snu på kulturen ved alle brannstasjoner i hele landet. Arbeidsgivere skal ikke sette folk i helsefarlige situasjoner, fastslår tidligere stasjonsleder Dag Skaseth.



Foto: GEIRMUND JØR

ILDSJEL: Dag Skaseth er pensjonert stasjonsmester ved Sagene brannstasjon i Oslo. I mer enn tjuve år har han jobbet utrettelig for at brannpersonell skal få bedre sikkerhet med minst mulig helse­risiko.

Kreft hos brannfolk

En nordisk studie viser at brannpersonell har økt risiko for særlig disse kreftformene:

- Hudkreft (ikke-melanom).
- Føflekkreft/malignt melanom.
- Lunge-adenokarsinom (en type lungekreft).
- Tykktarmskreft.
- Prostatakreft.
- Lungehinnekreft (ofte forårsaket av asbest).

Kilde: Kreftforeningen



OPTIMIST: Anna Bajko, nyalgt plasstillitsvalgt for renovatørene i Oslo, står midt i en formidabel ryddeprosess.

Renovatørenes helvetesvinter

Etter fire måneder med effektivisert lavprisrenovasjon i Oslo, er konklusjonen klar fra de tillitsvalgte: «Komplett galskap fra ende til annen.» Nå er de midt i en formidabel ryddejobb.

Tekst: OLA TØMMERÅS Foto: WERNER JUVIK

Renovatørene i Oslo hadde tårer i øynene, da hovedtillitsvalgt i Oslo REN, Anne Sandborg, delte ut vinterhansker. Enkelte kalte det et jippo fra fagforeningen. For renovatørene betød hanskene et håp om en ny og levelig arbeidsframtid. De hadde jobbet vinteren gjennom med sommerhansker, såfremt de ikke kjøpte utstyr selv.

Hanskeutdelingen skjedde mandag 20. februar, dagen etter at de ansatte i renovasjonsetaten i Oslo fikk 170 nye kollegaer. Veireno var konkurs og Oslo kommune hadde overtatt ansvaret for både tjeneste og ansatte.

Verre enn fryktet

Gjennom fire oppstartsmåneder dokumenterte Fagbladet en lang rekke brudd på HMS-bestemmelser: Kjøring uten signaltøy, noen ganger i joggedress, så godt som ingen med vernesko, ingen med hjelm på avfallsmottakene de første ukene, grove brudd på arbeidstidsbestemmelsene og lite eller manglende opplæring.

Avsløringene begynte ett år tidligere. Da startet Veireno opp i Vestfold. Arbeidstilsynet har senere fastslått de samme funnene i flere rapporter. Det endte til slutt med politianmeldelse av selskapets eier.

Likevel var tillitsvalgte i renovasjonsetaten Oslo REN sjokkert da de møtte sine nye 170 kollegaer 20. februar.

– Dette var faktisk verre enn fryktet, fastslo hovedtillitsvalgt Anne Sandborg.

En dusj og ett toalett

Sandborg reagerte på omfattende mangler av personlig verneutstyr og at 170 mann delte en dusj og ett toalett.

For henne så det ut som om rundt halvparten manglet enten hansker eller vernestøvler.

Da Fagbladet snakket med henne to måneder senere, i slutten av april, er fortsatt mange oppgaver uløst.

– Det er tungt å snu en så stor organisasjon. Masse gjenstår, men mye er på gang. Vi har fått

Dårlige arbeidsforhold

- 170 mann på en dusj og ett toalett.
- Omfattende mangel på verneutstyr som vernesko og støvler.
- Tilfeller av ansatte som jobbet i joggedresser.
- Mangel på hjelmer de første ukene.
- Grove brudd på arbeidstidsbestemmelser.
- Lite og til dels manglende opplæring.



SER FRAMOVER: Anna Bajko og hennes 178 kollegaer på Alnabru, har vært igjennom en helvetesvinter, der helse, miljø og sikkerhet ble kasta på dynga i anbudskjøret. Etter at kommunen overtok, er de optimister.

ny avtale med klesleverandør, det kartlegges hvem som trenger språkopplæring, verneombud er på plass og skal på kurs. Nye brakker er bestilt, men leveringstida er lang, forteller hun.

I tillegg gjennomgår etat og tillitsvalgte de mange forskjellige kontraktene.

– Alle er registrert i det nye systemet for arbeidstid, noe som gir full oversikt og straks melder hvis det utføres arbeid i strid med arbeidsbestemmelsene, opplyser Sandborg.

God stemning på Alnabru

Nyvalgt plasstillitsvalgt, lastebilsjåfør og renovatør Anna Bajko, tar imot Fagbladet med et stort smil på parkeringsplassen på Alnabru. Hun er eneste kvinne blant 178 renovatører. For få uker siden påtok hun seg en tillitsvalgtoppgave som kanskje er blant byens tøffeste.

Kollegaene Bajko representerer har vært presset til det ytterste, langt ut over lovens rammer. De har vært gjennom seks måneder med frustrasjon, utskjelling, maratondager, skandaler og til slutt konkurs for den private operatøren.

– Det var galskap, medgir Bajko. En galskap som slet hardt på de ansatte. Den til vanlig smilende renovatøren blir alvorlig når innkjøringsperioden denne vinteren tas opp.

Rundt henne samles kollegaer, mens hun finner fram nøkler for å ta fatt på dagens rute.

– Vi har mye å prate om, mange spørsmål og mange uløste oppgaver, men vi er optimister. Vi er blitt en sammensveiset gruppe som støtter hverandre. Nå tar vi ett trinn av gangen til ting er i orden, sier hun.

Det er ennå lenge til alt er ok

– Alle er glad for at kommunen overtok, men vi har fortsatt problemer. Vi har mange spørsmål og få svar, sier Anna Bajko.

Renovatørene etterspør norskkurs, arbeidstøy og utstyr, og ikke minst om det som opptar dem mest av alt: Rutene de kjører. Når skal de justeres? Da Veireno overtok avfallsinnsamlinga 3. oktober i fjor, ble all kjøring i byen lagt om og avfallet ble hentet ved såkalte optimaliserte ruter. De fungerer dårlig.

– Noen lag har altfor mange beholdere på ruta, mens andre har overkapasitet. Enkelte ruter lar seg ikke gjennomføre uten å overlaste bilen. Renovatøren må enten kjøre på avfallsstasjonen og tømme bilen før ruta er ferdig, eller de må de laste mer enn lovlig i bilen. Enten blir de forsinket, eller så bryter de loven. Det stresser, sier Anna Bajko.

Utfordringer

1. Få ut manglende lønn. Sørge for korrekt bekledning og verneutstyr til alle.
2. Større arbeidsbrakke. I dag deler 170 mann en dusj og ett toalett.
3. Språkutfordringer og HMS. Sørge for at alle forstår sikkerhetsregler. Tilby norskkurs.
4. Gjennomgå et sammensurium av forskjellige arbeidskontrakter og lage nye.



Claus Jervell er senior-rådgiver hos Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Seksuell trakassering - er du et arbeidsmiljøproblem?

Flørting, fleip, tull, eller «kødding» er ikke seksuell trakassering. Men klarer du ikke å vurdere hva som er hyggelig og hva som oppleves ubehagelig for kollegaen din, må du slutte med det.

Arbeidsplassen skal være trygg for alle ansatte. Derfor skal det være nulltoleranse for seksuell trakassering og annen trakassering. Loven er klar på at arbeidsgiver skal forebygge og hindre trakassering på arbeidsplassen – uavhengig av om det er ledere, kollegaer, brukere eller kunder som trakasserer.

Du er selv et arbeidsmiljøproblem hvis du ikke klarer å si unnskyld og å slutte med oppførsel som rammer andre. Men hvordan vet du hva som er greit og ikke greit?

Unngå å bli et arbeidsmiljøproblem:

- Ikke kommenter intime kroppsdeler på folk du ikke er intim med.
- Ikke heng opp eller send nakenbilder eller porno.
- Ikke press din seksualitet på andre og la andre sette sine egne grenser.
- Jobbreiser og sosiale arrangementer med jobben er i denne sammenheng også jobb.
- Ikke kall andre neger, terrorist, hore, mongo, jøde, homo ol.

- Ikke tillegg folk egenskaper på grunn av kjønn, kjønnsuttrykk, legning, nedsatt funksjonsevne, kulturell og religiøs tilhørighet.
- Ikke gjør noen ansvarlig for andres handlinger bare fordi de tilhører samme gruppe.
- Si fra når noen bryter reglene.

Hva gjør du hvis du ser eller opplever trakassering?

Du skal alltid si ifra hvis du ser eller opplever noe som kan være trakassering. Hvis du ikke ønsker å si fra direkte, skal du varsle leder, tillitsvalgt eller verneombud. Hvis leder selv er problemet, skal overordnet leder varsles. Du kan også kontakte bedriftshelsetjenesten, Arbeidstilsynet eller Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Hva gjør ledere som mottar rapport om trakassering?

Leder er forpliktet gjennom loven til å forebygge og ta tak i trakassering på arbeidsplassen. Han eller hun skal reagere raskt og gjennomføre

Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer

Trakassering er enhver form for handlinger, unnløtelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.



møte både med den som varsler om trakassering og den som blir beskyldt for å trakassere. Begge kan ta med seg en tillitsperson i møtet. Det skal ikke konkluderes i om trakasseringen har funnet sted eller ikke før begge personer har forklart seg.

Slik kan en god prosess se ut etter at noen har varslet om trakassering:

1. Møte med den som varsler om trakassering

Det er viktig å avklare hva den som varsler om trakassering ønsker å oppnå med varslingen og hva arbeidsgiver kan gjøre for den det gjelder mens saken behandles. Ønsker for eksempel den som har varslet at man går videre med saken, og finnes det noen tiltak som bør settes inn umiddelbart?

I referatet bør det stå:

- Hva har faktisk skjedd og når skjedde det?
- Var det flere personer til stede?
- Hvordan opplevde du varslet det?
- Ga du motparten eller andre beskjed om din opplevelse?

2. Møte med den som påstås å ha trakassert

Vedkommende har rett til å få vite hvem som har fremmet påstandene, samt hvilken eller hvilke hendelser varslet er basert på. I referatet bør det stå:

- Hva er din versjon av det som ble varslet?
- Var det flere personer til stede?
- Hvordan opplevde du de påståtte hendelsene?
- Hvis det er enighet om at hendelsene har

skjedd, forstod du at varsler opplevde det som ubehagelig, krenkende?

3. Løsninger

Etter samtaler med begge parter og eventuelle vitner, kan leder vurdere å søke råd hos sin nærmeste leder og/eller bedriftshelsetjenesten. Basert på fakta og alvoret i saken, bør det vurderes om det er mulig å finne en løsning gjennom dialog mellom de det gjelder.

Dersom det ikke er hold i varslet/påstanden, skal saken erklæres som avsluttet.

Hvis konklusjonen er at det er snakk om trakassering, kan konsekvensen for de som trakasseres være advarsel, fratakelse av ansvar, omplassering eller oppsigelse, avhengig av alvoret i saken. Dersom trakasseringen kan rammes av straffeloven, skal arbeidsgiver vurdere å politianmelde saken.

Det skal ikke få negative konsekvenser for ansatte å varsle om trakassering. Slik «gjengjeldelse» fra arbeidsgivers side vil være brudd på loven. Eksempler på gjengjeldelse kan være dersom varsleren blir oppsagt, degradert, omplassert, gitt økt arbeidsbelastning eller urimelig krav til overtid.

4. Oppfølging

Når saken er avsluttet, må det lages en oppfølgingsplan for begge parter. Alle trakasseringssaker må dokumenteres i HMS-arbeidet, og det må vurderes om det er behov for å styrke rutinene virksomheten har knyttet til forebygging eller håndtering av trakassering.

Arbeidsmiljøloven

§ 4-3 «arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden».

Trakasseringsforbudet i diskrimineringslovverket:

- Likestillingsloven § 8
- Diskrimineringsloven § 9
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 6
- Diskrimineringsloven om seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet § 8
- Arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd nr. 2 (forbud mot trakassering på grunn av alder og politisk syn)

Straffeloven

§ 266 om hensynsløs atferd, § 267 om krenkelse av privatlivets fred, § 297 seksuell handling uten samtykke, § 298 om seksuelt krenkende atferd offentlig eller uten samtykke, § 295 om misbruk av maktforhold og § 291 om voldtekt.





Larvik gambler ikke med helsa

Eksempler på tiltak

- Ved ulike typer rengjøringsprosesser på anlegg og pumpestasjoner må verneutstyr som gassmaske og engangsdresser benyttes, spesielt ved rengjøring med høytrykksspyler.
- Det må alltid brukes elektrokjemiske sensorer for alarmering av hydrogensulfid.
- Gode rutiner for hygiene: Håndvask før røyking og spising, dusjing og etablering av ren og skitten sone på anlegg og pumpestasjoner.
- Bedriftshelsetjenesten bør utføre medisinske utredninger ut fra hvilke helseplager som kan forekomme på renseanlegg. Dette gjelder årlige lungefunksjonsmålinger og spørreskjema om spesielt plager fra sentralnervesystemet.

FORBILLEDIG: I dag er renseanlegget Lillevik i Larvik en trygg og nesten luktfri arbeidsplass, til tross for at det håndterer avløpsvann fra hele Larvik kommune. Formann Bjørn Einar Myhre og kollegaene er glad for at kommuneledelsen stengte tørka straks de fikk helseplager.

Lillevik renseanlegg i Larvik er et stjerneeksempel på hvordan alvorlige HMS-problemer kan løses når ansatte, ledelse og kommunehelsetjeneste spiller på samme lag.

Tekst: ELLEN STAI Foto: ANDERS STAI FOUIGNER

Lillevik renseanlegg var topp moderne da det åpnet i 2001, klar til å rense kloakken fra hele Larvik kommune. For å redusere slammene i avløpsvannet, var det installert et tørkeanlegg, en såkalt slamtørke.

– Vi merket problemene med en gang, forteller verneombud og formann Runar Koch Olsen. – Det prikket og stakk i huden, og vi skjønnte at slamtørka ikke var bra.

Helsa først

Etter hvert økte symptomene i styrke og omfang. Såre øyne, utslett, kvalme, hodepine, svimmelhet, tretthet og konsentrasjonsproblemer ble rapportert. Verneombudet og daværende leder på Lillevik krevde tørka stengt, og kommuneledelsen var enig. Symptomene forsvant, men de ansatte fryktet at de kunne ha fått varige helseskader. Kommunens HMS-tjeneste ble koblet inn, og ledelsen var klar på at de ansattes helse og sikkerhet hadde topp prioritet, økonomi var ikke noe tema.

For å finne ut hvilke stoffer de ansatte ble

eksponert for og hvilke konsekvenser disse hadde for helsa, kontaktet kommunen Stami.

Tørka måtte ut

Et team fra Stami dro til Larvik, der slamtørka ble startet slik at de ansatte kunne gjennomgå en grundig helsesjekk før og etter jobb i tørka. Resultatene ble lagt fram, og det ble klart at helseplagene var så graverende at tørka måtte vekk.

I stedet installerte Lillevik hygieniseringsanlegg der slammene blir varmet opp til 65 grader for å ta knekken på basiller og parasitter. Deretter går slammene til en råtnetank der bakterier spiser nesten halvparten av massen, før slammene blir sentrifugert. Etterpå likner massen fuktig blomsterjord og brukes som gjødsel av lokale bønder. Et annet biprodukt fra prosessen er biogass, som brukes til å varme opp renseanlegget.

Kartla all risiko

Da Stami-rapporten forelå, foretok Larvik kommune en fullstendig risikogjennomgang av Lillevik

rensaneanlegg. Verneombud og ledelse laget en oversikt over alle arbeidsoperasjonene, og verneombudet fotograferte samtlige operasjoner. Bildene ble brukt i en intern gjennomgang der alle ansatte drøftet to spørsmål: Hva kan gå galt her? Hva kan vi gjøre for å hindre at noe går galt? I alt ble 47 områder risikovurdert, og bildene var med på å få fram de ansattes «tause» HMS-kompetanse.

Giftig gass

Fordi vannet og slammet ved rensaneanlegg inneholder bakterier og parasitter må de ansatte ta forholdsregler for ikke å bli syke. Den giftige gassen H₂S (hydrogensulfid), som skyldes bakteriell forråtnelse, kan gi pustevansker, lungeskader og i verste fall død. Alle går rundt med gassavføler som gir alarm hvis nivået av gassen blir for høyt. Piper den, er det bare å komme seg ut fortest mulig.

– Vårt nye ventilasjonsanlegg gjør at vi ikke merker lukta, sier formann og fagforbundsmedlem Bjørn Einar Myhre. – Men fortsatt blir vi utsatt

for ting i små doser, og av til kan du merke at du er uforklarlig sliten etter en dag på jobben.

Myhre forteller at spyling kan innebære en risiko, til tross for maske og annet verneutstyr. Dråper av kloakkvann må ikke havne på huden eller i luftveier.

Tenker sikkerhet

Driftsjef Kjell-Eirik Grønvold er ny i jobben: – Jeg kommer fra oljebransjen og er positivt overrasket over sikkerheten her. Men HMS er en kontinuerlig prosess, så det kan være nyttig å komme utenfra og stille noen spørsmål. Sikkerheten går foran alt. De ansatte skal være i like fin form når de drar hjem som da de kom på jobb.

Ifølge Grønvold har Lillevik en stabil stab med lavt sykefravær og svært få rapporterte skader. Så langt virker det ikke som om noen har fått varige mén av plagene knyttet til tørka. De kjenner likevel en viss usikkerhet i forhold til gassen de er blitt og blir utsatt for.

Ny teknologi ikke alltid best

– Erfaringene med slamtørke i rensaneanlegg viser at ny, grønn teknologi kan gi uforutsette helseplager, sier Kari Kulvik Heldal, forsker ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami).

Tekst: ELLEN STAI Foto: ANDERS STAI FOUIGNER

– Lillevik er et godt eksempel på et anlegg som fungerte veldig bra, bortsett fra slamtørka som skulle gjøre håndteringen av slammet mer miljøvennlig og hygienisk. Så viste det seg at støvet fra denne prosessen var helseskadelig. Dessverre må mye ny, fancy teknologi skrotes fordi den gir helseplager, sier Kari Kulvik Heldal.

Hun ledet prosjektet «Kartlegging av helse og eksponering ved rensaneanlegg og pumpestasjoner», som ble startet på grunn av problemene i Lillevik.

– Endotoksiner er et stoff som sitter i celleveggen på bakterier. Eksponering kan gi tette luftveier, luftveisirritasjon og feberanfoll, forteller Heldal, som fant at arbeidere som jobbet med slamtørke var

mer utsatt enn de på anlegg uten slamtørke.

– Nivået var ikke avskrekkende høyt, men likevel relativt høyt i forhold til nivåer som tilrådes av Arbeidstilsynet, sier Heldal.

Farlig gass

I 2016 kom Stami med en ny undersøkelse der arbeidere på avløpsnettlet ble inkludert. Studien er finansiert av Arbeidstilsynet, Norsk Vann, LO og Fagforbundet og fokuserer på eksponering for gassen hydrogensulfid i tillegg til endotoksiner. Symptomer som hodepine, kvalme og tretthet går igjen hos arbeidere ved rensaneanlegg, og disse er relatert til hydrogensulfid.

Heldal er imponert over hvordan Larvik kommune tok grep straks Stami-rapporten forelå, ved å sette i verk en rekke prosedyrer som gjaldt hele rensaneanlegget.

– Oppfølgingen er veldig viktig, ellers har rapportene våre liten hensikt. Hver enkelt arbeidsplass må utarbeide HMS-prosedyrer. Det er helt avgjørende å få med de ansatte, for de vet best hvor det spruter fra avløpsvann og hvor de er utsatt for gass. Når alle er med på å utarbeide tiltak, unngår vi at verneutstyr og hygieneregler bare er noe ledelsen trer ned over hodet på de ansatte, sier forsker Kari Kulvik Heldal.



FORSKER: Kari Kulvik Heldal



INGEN HELSEFARE: - Kalkbehandlingen av plastgraver har uvurderlig betydning for arbeidet vårt. Det er som natt og dag, sier gravplassleder Inger Strand og gravplassarbeider Tor Harald Johnsen ved Lademoen kirkegård.

Lik svøpt i plast ble en helseutfordring

Gravsteder der den døde er pakket i plast eller er begravd i leire, er en stor utfordring for kirkegårdsarbeiderne. Ny teknologi har gjort arbeidsmiljøet levelig igjen.

Tekst og foto: BENTE HAARSTAD

Fra cirka 1960 til 1985 ble de døde pakket i plast. Dette skulle gi mindre avrenning og således være bra for miljøet. Kroppen ble da ikke så forgjengelig som den burde, noe som fikk grufulle konsekvenser for gravplassarbeiderne da det tre tiår og noen hundre tusen begravelser senere ble tid for å gjenbruke gravene.

Jobben ble en påkjenning

På grunn av platen var de døde ikke blitt til jord. Mangelen på oksygen gjorde at den organiske delen av kroppen isteden var blitt kapslet inn av en slags voks. Arbeidet ble utålelig for dem som arbeidet på kirkegårdene.

- Døden er uvirkelig for så mange, men for oss som arbeider her, er den noe konkret. Men i disse

plastgravene visste vi aldri hva som ville møte oss. Mange fikk store problemer. Jobben ble en påkjenning. Lukten var ubeskrivelig. Arbeidet ble veldig utrivelig, rett og slett et voldsomt ubehag. Enkelte fikk psykiske problemer. Luktproblemene var også så ille at det plaget pårørende på kirkegården, sier Inger Strand, gravplassleder ved Lademoen og Lade kirkegård i Trondheim.

En grav er etter loven fredet i minimum 20 år, og i Trondheim går det gjennomsnitt 55 år før en grav brukes på nytt igjen.

Fikk slippe «plastgravene»

Kommuneforbundet tok tak i saken, og ble pådriver for at kirkegårdsarbeiderne skulle få slippe plastgravene. Kirkelig Fellesråd i Trondheim

Helsefare for gravplassarbeidere

Det å åpne graver som ikke har blitt nedbrutt på vanlig måte, har flere konsekvenser for de ansatte. I tillegg til den psykiske belastningen er det et miljøproblem, mye lukt og gir utrivelige forhold.

Ny teknologi med blant annet kalkbehandling, sørger for nedbrytning i disse gamle gravene.

Da kan gravene brukes om igjen, og arbeidsforholdene blir som de skal være, uten ubehag.

Kilde: Nomias/gravplassforvaltningen i Trondheim

vedtok at gravene fra 1960 til 1975 skulle få ligge i fred.

– Det var veldig fint for oss ansatte. Vi slapp alt ubehaget, og også belastningen med å skulle forklare til pårørende at visse graver ikke kunne brukes, siden vi kunne vise til et generelt vedtak. For det gikk veldig inn på mange at de ikke kunne få bruke den graven de hadde sett for seg.

Inger Strand forteller også om kirkegårdsarbeidere andre steder som ikke alltid har hjerte til å fortelle pårørende at de ikke kan få gravstedet de ønsker, men heller velger å gjennomføre det tunge arbeidet.

Ny teknologi rydder opp

Nå er det utviklet ny, norsk teknologi som gjør at de ansatte slipper slike utfordringer. For problemet gjelder ikke bare 200.000–300.000 plastgraver, men også opptil én million graver i leire. Metoden består av å sprøyte ned en blanding av kalk, vann og oksygen som får nedbrytningen i gang. Den er utprøvd i mindre skala ved kirkegårder i Elverum, Røros og Røyken.

Gravferdsforvaltningen i Oslo og Trondheim behandler tusenvis av graver. Oslo har som mål at gravene kan gjenbrukes én gang, mens Trondheim vil ha gjenbruksgraver som kan brukes flere ganger.

– Tiltaket er kostbart, men vil spare oss for store kostnader i framtida, sier Trygve Jensen, leder for gravplassforvaltningen i Trondheim.

– Vi skaper en gjenbruksgrav ved å behandle den med kalk, drenere og bytte masser. Vi har behandlet cirka 2600 graver til nå, men målet er 8000 plastgraver og nesten 12.000 graver i leire, sier han.

Resultatet er veldig lovende. På den store bykirkegården med 34.000 graver, ble de første plastgravene kalkbehandlet i 2008. Og de ansatte har erfart at tiltaket virker.

– Forskjellen er som natt og dag. Teoretisk kan gravene gjenbrukes ett år etter behandling, men vi venter minst to, sier Tor Harald Johnsen, som i likhet med Inger Strand er fast ansatt ved kirkegården.

Ønsker åpenhet ikke mystikk

Strand og Johnsen sier det er bra at disse problemene ved norske gravsteder blir kjent, for det gjør det lettere å være ansatt.

– Dette er en veldig god arbeidsplass. Jeg stortrives, sier Johnsen.

– Vi er oppegående folk som er stolte av jobben vår, tilføyer Strand.

– I dag er det ikke så mye mystikk og fordommer rundt det vi driver med. Vi vil ha full åpenhet, og derfor er det viktig at problemet med plastgraver blir kjent. Det handler om yrkesstoltheten vår. Vi vil ikke drive med noe som det ikke kan snakkes høyt om, sier Inger Strand, som har 32 års erfaring fra yrket.



BEDRE OG BILLIGERE: Gjenbruksgraver er mye billigere enn å anlegge nye, sier Trygve Jensen, leder for gravferdsforvaltningen i Trondheim.



PILOTPROSJEKT: Fra 1960 til 1985 ble de døde svøpt i plast. Disse gravene behandles med kalk og blir gjenbruksgraver med normale arbeidsforhold for de som skal grave.

Miljøstabilisering ved gravkalking

Av om lag 2,8 millioner graver i Norge, er under halvparten klare for gjenbruk. Den norske bedriften Nominas har utviklet teknologi for kalking av graver der liket ikke naturlig har gått i oppløsning fordi det er svøpt i plast eller gravlagt i dårlige jordforhold som leire og myr.

Nedbryting til jord krever tilgang på oksygen og drenering. Plast og leire gjør at liket konserveres, og graven blir uegnet for gjenbruk.

Det binder opp verdier for over 20 milliarder kroner.

Siden 2002 er om lag 20.000 graver blitt kalkbehandlet i Norge. De fleste i Oslo og Trondheim, pluss noen i Røyken, Elverum og Røros.

Det koster 14.000–20.000 kroner å anlegge en ny kistegrav, mens behandling for gjenbruksgrav koster en tredel.

Kilde: Nominas/gravplassforvaltningen i Trondheim



Stein Guldbrandsen er leder for Seksjon samferdsel og teknisk i Fagforbundet.

Helse, miljø og sikkerhet - i fare?

Godt HMS-arbeid har blitt beskrevet som en krakk med tre bein. Tar du bort det ene beinet, faller krakken. Det blir ikke god helse uten godt miljø eller god sikkerhet.

Forkortelsen HMS sier det meste: Helse, Miljø og Sikkerhet. Å jobbe med HMS for å unngå ulykker og skader er både etisk riktig og bedriftsøkonomisk lønnsomt. Kostnadene ved ikke å ta dette arbeidet på alvor er store, og i mange tilfeller kan ikke verdien måles i kroner og øre. Dette gjelder både for virksomheten og enkeltindividet. I en travel hverdag kan det være lett å tenke at HMS-arbeidet, det får noen andre ta seg av. Det har vi ikke tid til i vår bransje. Det er en farlig tanke som kan få skjebnesvangre konsekvenser.

Nettopp derfor har vi i Norge bygd opp gode systemer og rutiner for HMS-arbeid. HMS-arbeid er pålagt arbeidsgiver og arbeidstaker gjennom loven. Alle har rett, og plikt, til å medvirke i HMS-arbeidet. Alle virksomheter skal for eksempel ha verneombud. Dette pålegget blir likevel ikke fulgt mange steder. Ulike bransjer og virksomheter slurver med å oppnevne verneombud, eller omgår regelverket ved å lage avtaler om annen ordning uten å følge opp dette.

Forebygging er at av de viktigste tiltakene i HMS-arbeidet. Arbeidsplassen skal etter loven være forsvarlig sikret og tilrettelagt for å unngå skader som følge av jobben du gjør. I renovasjonsbransjen har vi sett alvorlige ulykker på grunn av et uforsvarlig arbeidsmiljø og omgåelse av sikkerhetsrutiner. Det er svært viktig at de ansatte får god opplæring og at det ikke blir en kultur for å omgå reglene.

En viktig del av HMS-arbeidet er også så langt som mulig beskytte ansatte mot vold,

trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Det er grunn til å tro at det er en underrapportering, og derfor store mørketall når det gjelder skader etter vold og trusler på jobb. Dette kan for eksempel gjelde trafikkbetjenter, sjåfører i kollektivtrafikken, eller byggedriftere og renholdere som jobber på psykiatriske institusjoner.

” I en travel hverdag kan det være lett å tenke at HMS-arbeidet, det får noen andre ta seg av.

Blir man skadet på jobb, er det klare regler for hva som skal gjøres. Arbeidsgiver skal føre et register og melde skader som har oppstått. Disse rutinene skal være kjent for de ansatte. Det er arbeidsgivers plikt å sende skademelding til Nav.

I norsk arbeidsliv er det tross alt langt mellom ulykkene, men det fins mørke skyer i horisonten. Vi ser konturene av et stadig mer deregulert arbeidsliv, der konkurranseutsetting og ensidig fokus på pris vil skyve opplæring og HMS til side.

Det er ikke vanskelig å tenke seg at om tjenester i kommunen blir konkurranseutsatt på grunn av pris, vil mange gode verneombud forsvinne. Arbeidstakerne vil få en løsere tilknytning til arbeidslivet, og være prisgitt arbeidsgivernes gunst i mye større grad. Hvem vil da tørre å være verneombud? Hvem vil da si ifra om potensielle farer på arbeidsplassen? Høy arbeidsinnvandring, der man ikke stiller krav til fagkompetanse eller språkkunnskaper, vanskeliggjør også HMS-arbeidet. I en artikkel i Fri-Fagbevegelse beskriver verneombudet at det fins byggeplasser han ikke tør å bevege seg inn på. Det fins også skrekkehistorier om enkelte yrkes-

grupper der HMS-arbeidet har opplevd store tilbakeslag. Man investerer ikke lenger i utstyr som kan lette oppgavene for dem som jobber der, fordi det er billigere å heller ha flere personer i arbeid. Et sånt arbeidsliv ønsker vi ikke å gå tilbake til.

Vi må derfor ta HMS-arbeidet på ramme alvor selv om det kan være tidkrevende og vanskelig. Det er viktig at arbeidsgiver og arbeidstaker står sammen om å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø både fysisk og psykisk. Denne likevekten frykter vi vil forringes om vi går mot et arbeidsliv på anbud. Et arbeidsliv uten faste, trygge ansettelse. Et arbeidsliv som er mer opptatt av billigst mulig arbeidskraft enn av kvalitet og solidaritet. Vi har allerede erfart at organisasjonsgraden er lavere i bemanningsbyråer og i useriøse virksomheter. Det vil igjen gå ut over partssamarbeidet, da arbeidstakerne vil få færre til å representere seg.

Som landets største arbeidstakerorganisasjon må vi kjempe mot denne utviklingen. Vi må kjempe for faste, trygge jobber. Vi må kjempe for kvalitet i tjenesten. Vi må vise at investering i egne medarbeidere er langsiktig og fornuftig, både bedriftsøkonomisk, men ikke minst med tanke på folks liv og helse.





ENSOMT: Bussjåførene i Trondheim vil helst spise i sosiale fellesrom og ikke sitte hver for seg i hvilebuer.

Ensomme spisepauser og ingen tid til å gå på do

I Trondheim protesterte bussjåførene fordi nye anbud er laget slik at mange av dem må spise i hvilebuer og ikke på sosiale fellesrom. I Oslo må noen tisse på flaske fordi de ikke har tid til å gå på do.

Tekst og foto: PER FLAKSTAD

Det er ikke alltid så greit å være bussjåfør. Når rutene er lagt opp så du nesten ikke rekker å gå på toalettet, og når du må sitte alene i en av hvilebuene og spise matpakka, kan det føles som om arbeidsmiljøet ditt ikke blir tatt på fullt alvor.

Pauser mellom rutene var et tema da bussbransjeavtalen ble forhandlet ved forrige hovedoppgjør i fjor vår. I Trondheim stanset bussjåførene bussene i tre timer tidligere i år for å sette fokus på arbeidsmiljøet sitt og med et krav

om spisepauser i sosiale fellesrom. Dette er noe mange andre yrkesgrupper tar som en selvfølge i arbeidshverdagen sin.

Felles spisepauser

Den politiske streiken i Trondheim ble gjennomført ved at bussene sto stille tre timer første mandag i vinterferien.

Kravet fra sjåførene var at Sør-Trøndelag fylkeskommune og det fylkeskommunale selskapet AtB,

som administrerer busstrafikken, skulle ta hensyn til et vedtak som fylkestinget fattet i fjor sommer.

I dette vedtaket heter det blant annet at det må legges til rette for, der det er praktisk mulig og innenfor fornuftige økonomiske rammer, at sjåførene kan ta spisepauser sammen med kollegaer i fellesarealer.

- Må følge opp vedtak

– Slik anbudsrapirene er utformet, har ikke AtB tatt hensyn til dette vedtaket. Nå må sjåførene ta de fleste spisepausene sine på hvilebuer, blant annet fordi det er totalforbud mot å bli avløst på ruta. Det er også uaktuelt å frakte sjåførene til stasjoneringstedet fordi det blir for dyrt, sier Ole Roger Berg, leder i Fagforbundet Buss- og sporveisbetjeningens forening i Trondheim.

Han mener det er viktig å legge til rette for gode sosiale forhold, ikke minst med tanke på rekruttering til bussjåføryrket, noe som mange busselskaper har slitt med.

– Vi vil ikke ha spisepauser i hvilebuer, vi vil ha dem i større sosiale fellesrom, som kantiner, med mulighet til felles prat, læring og erfaringsutveksling. Derfor må fylkeskommunen følge opp fylkestingets vedtak, sier han.

- Krevende at alle skal spise sammen

– Vi skal bygge nye depoter og knutepunkter i de kommende årene, og der vil det bli gode fasiliteter for sjåførene. Vi har også flotte hvilebuer som enkelte sjåfører nok må finne seg i å bruke. At alle sjåfører skal spise i fellesskap, er et krav som ikke er gjennomført noen andre steder, og det vil bli meget krevende å få til, sa fylkesdirektør for samferdsel i Sør-Trøndelag Erlend Solem til Adresseavisen under streiken.

Men streiken førte til en bevisstgjøring blant fylkespolitikerne. Blant annet ble det i etterkant vedtatt at AtB skal skaffe it-systemer som gjør det mulig med bedre arbeidsrutiner. Dermed kan det bli mulig med raskere avløsning, og gjennom det bedre mulighet for flere til å spise i felleslokaler.

– Våre krav er delvis imøtekommet. I alle fall er dette et skritt i riktig retning, sier Ole Roger Berg.

I tillegg har fylkesordfører Tore O. Sandvik fått gjennomslag for at fylkesrådmannen skal fremme en sak til fylkestinget om hvordan Sør-Trøndelag

kan være et foregangsfylke i å tilrettelegge felles fasiliteter for bussjåfører på ett eller flere knutepunkter i Trondheim fra 2019.

Forhandlet om dopause

Et annet problem for sjåfører er at tidsmarginen mellom hver tur, såkalt reguleringstid, er blitt presset de siste årene for å få ned prisen på anbudene. Ofte er marginene så små at sjåførene ikke en gang rekker innom et toalett før de må av gårde igjen.

– Dette var et tema da bussbransjeavtalen ble revidert under hovedforhandlingene i fjor vår.

– Jeg tror en ekstra pause ville hatt en stor helsegevinst. Det å leve med stress er ikke bra i lengden, sa tillitsvalgt for sjåførene i Unibuss i Oslo, Marit Sauge, før forhandlingene startet.

I forhandlingene fikk arbeidstakerorganisasjonene gjennomslag for «do-pause», men Marit Sauge skulle ønske at formuleringen hadde vært enda tydeligere.

– Det er selvsagt positivt at vi har fått en formulering om reelle kjøretider og tid til personlige behov i tariffavtalen, men min personlige mening er at formuleringen burde være forpliktende for bestillerselskapene, slik at det blir et vilkår i anbudsutlysningene, mener hun.

Fortsatt vanskelig å gå på do

Så sent som i april i år fortalte bussjåfører Per Petterson i Oslo at sjåførene ikke tør å drikke noe når de er på jobb fordi de ikke har muligheten til å gå på toalettet. Av og til må de gjemme seg i bussen og tisse på ei flaske de har med seg.

– Situasjonen for dagens bussjåfører er ikke tilfredsstillende, og det er beklagelig at de må jobbe under slike forhold. Vi ser derfor nå på en nymodell sammen med Akershus fylkeskommune og Akershus kollektivterminaler for å ta tak i dette, sier kommunikasjonsrådgiver Øystein Dahl Johansen i administrasjonsselskapet for kollektivtrafikk i Osloregionen til NRK Østlandssendingen.



Foto: Simen Aker Grimsrud

TYDELIGERE: Tillitsvalgt Marit Sauge i Unibuss skulle ønske formuleringene om dopauser hadde vært enda tydeligere og et vilkår i anbudsutlysningene.



GLAD FOR AVVIK: Ansatte i Lørenskog kommune blir stadig flinkere til å rapportere avvik, og det er ledelsen fornøyd med. Fra venstre eiendomskonsulent Nick Eidhagen, rådgiver HMS Heidi Finden og kommunaldirektør Knut Edvard Helland.

Positivt stress i Lørenskog

Ledelsen i Lørenskog er svært opptatt av avvik. Målet er et enda bedre arbeidsmiljø for alle ansatte i kommunen.

Tekst: ELLEN STAI Foto: ANDERS STAI FOUIGNER

– Vi ønsker ikke å ha avvik, det vil si at alt ikke fungerer som det skal, men vi vil vite om dem når de er der. Ellers er det vanskelig å korrigere rutiner og etablere gode tiltak for helse, miljø og sikkerhet (HMS), sier Knut Edvard Helland, kommunaldirektør for teknisk avdeling i Lørenskog kommune.

– Vi har alltid hatt rutiner, men det nettbaserte internkontrollsystemet Compilo har gitt oss bedre kontroll på avvik. Det er enkelt å melde avvik, håndtere dem og bruke statistikken. Fordi mange flere avvik meldes inn, får vi gjort noe med dem.

Lav terskel

I august 2016 begynte Heidi Finden i en nyopp-rettet stilling som rådgiver for kvalitet og HMS med ansvar for å kurse kommunens ansatte og ta i bruk det nye verktøyet. Hun samarbeider tett med kommuneledelsen.

– Vi ønsker lav terskel for avvik og jobber for at ledere skal foreta gode analyser og utarbeide relevante tiltak. Hva var den egentlige årsaken til at avviket skjedde? Hva kan vi gjøre for å hindre at det skjer igjen?

Finden forteller at de fleste avvik gjelder vold og trusler mot kommunens ansatte, spesielt i helse- og utdanningssektoren. I teknisk sektor er de fleste avvik knyttet til uhell med personskaide.

Lager nye rutiner

– På teknisk har det ikke vært kultur for å melde inn typiske skader. Det er viktig at også nesten-uhell rapporteres. Først når det meldes inn avvik på rutiner, kan vi vurdere hva som kan og bør forbedres, sier Nick Eidhagen, eiendomskonsulent i Eiendomsforvaltningen. I januar ble det arrangert et seminar for alle på teknisk med internkontroll og bedriftskultur som tema, og etterpå har innrapporterte avvik blitt mangedoblet.

– Vi ser at vi trenger bevisstgjøring rundt det vi gjør og rutinene vi har, sier Eidhagen.

– Hvis en ansatt har falt over en motorsag, ser vi på om opplæringen er for dårlig, eller om det må mer verneutstyr til? Kanskje må vi endre rutiner for hvordan saga skal plasseres?

Vi har work-shops der vi tar opp sånne ting og lager og forbedrer rutiner.

– Teknisk er flinke til å få på plass rutiner, skryter kommunaldirektør Helland.

” Det er viktig at også nesten-uhell rapporteres. Først når det meldes inn avvik på rutiner, kan vi vurdere hva som kan og bør forbedres.

Positivt stress

Han påpeker at ansvaret for å håndtere avvik alltid har ligget der, men det nye systemet gjør at selv små avvik ikke blir glemt.

– Jeg vet at lederne under meg tar tak, men jeg kan aktivt gå inn og sjekke

statistikken. Hvis de ikke lukker avvik innen to uker, havner de i min innboks, og sånn ruller og går det helt opp til rådmannen, sier han.

Alle tre er enige om at det nye kontrollverktøyet virker bra. Det skaper økt bevisstgjøring at det er etablert et system som stresser ledere på en positiv måte, fordi det tvinger dem til å handle. Compilo er et omfattende system med en rekke moduler som gir mange muligheter, og det er tidkrevende å sette alt ut i livet. Heidi Finden abonnerer på data fra en eksempelkommune kalt Losen, men syns det er mer fruktbart å samarbeide direkte med andre kommuner som bruker systemet.

– Er det lavere sykefravær som er målet?

– Sykefraværet for 2016 viser en positiv trend og er på cirka åtte prosent, sier kommunaldirektør Knut Edvard Helland.

– Målet er at alle ansatte i kommunen skal få det bedre!

Nyttig verktøy

Ansatte i Lørenskog kommune får opplæring i det nettbaserte internkontrollverktøyet Compilo. Det er enkelt å gå inn og logge uønskede hendelser og avvik fra rutiner. Kun nærmeste leder og verneombud kan se loggen, og disse blir automatisk varslet.

Systemet rapporterer all aktivitet, så ledelsen kan se om aktuelle personer har lest og/eller kommentert. Nærmeste leder har 14 dager på seg til å lukke avviket, hvis ikke blir det automatisk sendt oppover i systemet og kan til sist ende hos rådmannen.

Compilo er et omfattende system som blant annet inneholder en årshjulmodul med oversikt over kommende aktiviteter, for eksempel planlagte vernerunder.

– Systematisk varsling er viktig

Mange uønskede hendelser – avvik – på arbeidsplasser i Kommune-Norge blir aldri rapportert. Rådmann Arve Varden i Høyanger kommune mener at felles standarder i kommunene kan bidra til å bøte på dette.

Tekst: ELLEN STAI

– Jeg er overbevist om at det er en betydelig underrapportering av uønskede hendelser. Ikke minst innenfor tekniske områder og renhold er det forbedringspotensial, sier rådmann Arve Varden. Han er tillitsvalgt i Fagforbundet og leder i Rådmannsforeningen.

– Et trygt og godt arbeidsmiljø er veldig viktig. I Høyanger har vi satt helse, miljø og sikkerhet (HMS) på dagsorden. Alle organisasjoner er like

på mange måter, og vi jobber systematisk med å lage årsplaner og årshjul i forhold til utviklingen på de ulike avdelingene i kommunen. Det er et møysommelig arbeid der kommuneledelsen samarbeider tett med vernetjenesten, sier Varden.

Kommunen med litt over fire tusen innbyggere har nylig lyst ut en nyopprettet stilling som HMS-sjef.



FULL KONTROLL: Hver mandag gjennomgår rådmann Arve Varden alle alvorlige avvik sammen med toppledergruppen i kommunen.

Lær av næringslivet

– Forslaget til ny kommunelov innebærer at internkontrollen skal bli mer som i det private næringsliv. Kommuneledelsen har ansvaret, mens fylkesmannen fører tilsyn. Selv har vi et veldig konstruktivt samarbeid med Hydro Metallverk som ligger i Høyanger. De er veldig dyktige med kvalitetsutvikling og har lært oss mye om systemtenkning, sier rådmannen.

Ikke minst er det avgjørende å ha skikkelige prosedyrer, og når hendelser ikke er i tråd med prosedyrene, er det viktig å registrere dem og finne nødvendige tiltak. Varden peker på at dette kan være komplisert for det psykososiale arbeidsmiljøet, men også på dette området jobber

kommunen med å etablere et varslingsystem som kan fungere for alle ansatte.

Fikk bot

I 2014 ble Høyanger den første kommunen i landet som fikk bot for ikke å ha gjort nok for å hindre mobbing ved en skole. Det var en vekker som satte fart i arbeidet med å systematisere varslingsrutiner. Ledelsen ble mer bevisst på at også barnehager og skoler må ha gode rutiner for å følge opp avvik.

Kommunen bruker kontrollsystemet Compilo, og årlig gjennomføres det omfattende verne-runder. Der blir de enige om hva som skal prioriteres og hva kommunen må jobbe mer langsiktig med.

Tusen avvik i året

– Dersom vi skal få til endringer, er det viktig at ting forankres i systemet. Hver måned får jeg vite hvor mange avvik som er innrapportert, og hver mandag gjennomgår toppledergruppen alle alvorlige avvik. Av og til griper vi inn, andre ganger ber vi kanskje en mellomleder om å ta grep. Det viktigste er at ledelsen får kunnskap om alle avvik. Fordi dette er satt i system, krever gjennomgangen ikke mer enn ti–femten minutter hver uke. Likevel har tiltaket stor effekt, sier Varden.

Antall rapporterte avvik ligger på cirka tusen i året, og at avvikene stadig blir flere er noe av hensikten.

Samarbeid bør styrkes

– Dette er blitt en del av vår daglige drift. Dessverre er det mange kommuner som ikke er på dette nivået. Utfordringen er å ha en systematisk tilnærming og lage gode rutiner. Mange steder er det litt for tilfeldig. Akkurat som det er viktig med et felles system innad i kommunen, ville det vært lurt med felles standarder og styrket samarbeid mellom kommunene, sier rådmann Arve Varden.

” Dersom vi skal få til endringer, er det viktig at ting forankres i systemet.

BØKER



Geir Smolan: HMS-boken, systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

HMS-arbeid er et fag som gjelder alle i arbeidslivet. Boka er

derfor aktuell for arbeidstakere og ledere på alle nivåer, også ved kurs og selvstudium. Med oppgaver og stikkordregister.



Anne Grete Helbostad: HMS innføring i systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Målet med boka er å vise hvordan virksomheter kan jobbe systematisk

med HMS-forbedringer. Erfaringer viser at det lønner seg å forebygge i forhold til det å drive med reparasjoner.

NYTTIGE LENKER

arbeidstilsynet.no

stami.no/no

regelhjelp.no

ia.no

idebanken.org

arbeidslivet.no

kreftregisteret.no

brannmenmotkreft.no

RAPPORTER



Statens arbeidsmiljøinstitutt: STAMI-rapport årgang 8, nr. 6 *Kartlegging av helse og eksponeringsforhold ved rensesanlegg og pumpestasjoner.*

Resultatene fra undersøkelsen konkluderer blant annet med at eksponering for endotoksin, støv og til dels bakterier så ut til å henge sammen med både rapportering av plager fra øvre luftveier, tretthet og hodepine samt lungefunksjonsmål, inflammatorisk markør i blod og svelling i nese-slimhinnen.
stami.no



Statens arbeidsmiljøinstitutt: STAMI-rapport årgang 18, nr. 2 *Rengjøringsmidler i sprayform.*

Frigir de helse-skadelige

stoffer til arbeidsatmosfæren som kan inhaleres til lungene? Undersøkelsen viser at det mest effektive tiltaket for å redusere eksponeringen ved bruk av spray, vil være å bruke lavtrykkssprøyte eller sprayflaske med skumdyser. Disse generer minst inhalerbar og torakal aerosol.
stami.no



Norsk Standard: NS-INSTA 800 *Rengjøringskvalitet*

System for å fastsette og bedømme rengjøringskvalitet. Standarden ble utformet gjennom et partssammen-

satt utvalgt, med blant annet Fagforbundet, NHO Service og Sintef Byggforsk. Formålet med standarden er å kunne ha felles retningslinjer for hva som utgjør rengjøringskvalitet og hvordan dette skal måles.
standard.no



Fagforbundet har gitt ut **Insta 800 Quick Guide**, et hefte med lettfattelig innføring av hvordan rengjøringskvalitet skal bedømmes.
fagforbundet.no



FAGFORBUNDET

Postboks 7003 St. Olavs plass, 0130 Oslo - tlf. 23 06 40 00

www.fagforbundet.no • www.fagbladet.no

Retro musikkanlegg 7-i-1

NOSTALGISK UTENPÅ - HIGHTECH INNI

soundmaster®



KAMPANJE



GRATIS!
Oppladbar DAB+ radio på kjøpet
Verdi kr. 999,-



Veil.: 4.399,-
Kun:
3.899,-

Over 50 000 solgte i Skandinavia



USB-lagring/-avspilling



CD-spiller



Kassettspiller



DAB+
Digital Audio Broadcasting

Bluetooth™

- DAB+ og FM-radio • Integreerte stereohøytalere 2 x 5W (RMS)
- Bluetooth for avspilling av lydfiler fra smartphone eller nettbrett
- Platespiller for LP'er (33), singleplater (45), "steinkaker" (78)
- Kassettspiller med hurtigspoling • Programmerbar CD-spiller
- USB-inngang for lagring av musikk fra radio, plater, CD, kassett og Bluetooth

- Inngang for eksterne avspillingsenheter • Inngang for hodetelefon
- Tilkobling av eksterne høyttalere mulig (forsterker nødvendig)
- Equalizer for 5 ulike lydbilder • Fjernkontroll medfølger
- Norsk bruksanvisning • Flott kabinett i ekte trefinér
- Mål (b/d/h) 51x35x22 cm (42/52 cm åpnet)

Nyttig tilbehør



Reservestift

Kun: 199,-



USB minnepinne 8 GB

Kun: 249,-



Platerengjøringssett

Kun: 299,-



Forsterker

Kun: 599,-



Hodetelefon

Kun: 1.499,-



Platebord

Kun: 999,-

Enkel bestilling – rask levering!
www.powermaxx.no Tlf: 38 26 45 52



POWERMAXX