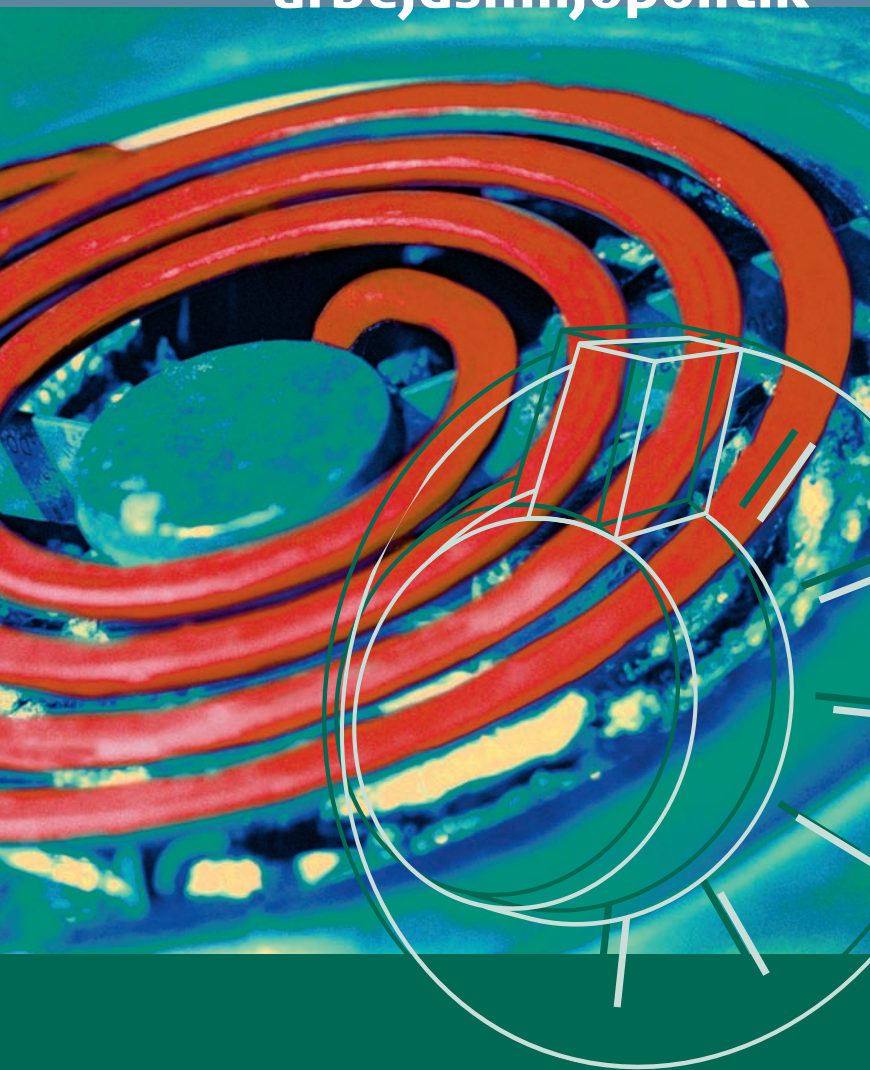


# et rart og sikkert arbejdsmiljø

kost&ernæringsforbundets  
arbejds miljø politik





## Et rart og sikkert arbejdsmiljø

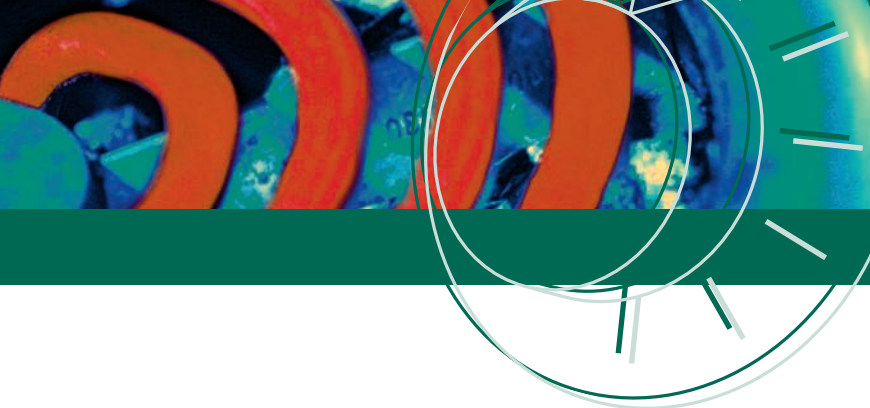
Kost & Ernæringsforbundets medlemmer sætter den faglige stolthed højt og beviser hver eneste dag, at de kan få noget fra hånden til en konkurrencedygtig pris.

Desværre kommer mange til at betale en anden pris, fordi de kommer til skade eller bliver nedslidte. Ud over de åbenlyse og fysiske virkninger af et dårligt arbejdsmiljø, har det psykiske arbejdsmiljø stor betydning for den enkelte og for samarbejdet.

Et godt arbejde er et arbejde, man har indflydelse på, hvor man kan træffe selvstændige valg og er med til at tage beslutninger om større ændringer i køkkenet.

Det er vigtigt for arbejdsglæden at opleve faglig stolthed og helhed i arbejdet. Og fagligheden skal udvikles både gennem varierende arbejdsopgaver og efteruddannelse.

Arbejdsglæden hænger også tæt sammen med samarbejdet i køkkenet. Om forholdet til lederen og kollegerne er godt. Forandringer i køkkenets struktur, styreform eller produktion kan udfordre samarbejdet.



Vi skal ikke modsætte os forandringer eller udvikling. Og vi og vores arbejde kan ikke undgå at blive påvirket af ændringer i struktur, styreformer eller produktionsmetoder.

Men i en tid med store forandringer er det afgørende, at arbejdsmiljøet i køkkenerne står meget højt på dagsordenen. Fordi det skal være både rart og sikkert at gå på arbejde.

Kost & Ernæringsforbundet opfordrer køkkenerne til at bruge forbundets arbejdsmiljøpolitik som inspiration til diskussionerne. Og til at finde ud af, hvad der skal til, så nedslidning og arbejdsskader forebygges, og arbejdet samtidig er udviklende og skaber arbejdsglæde.



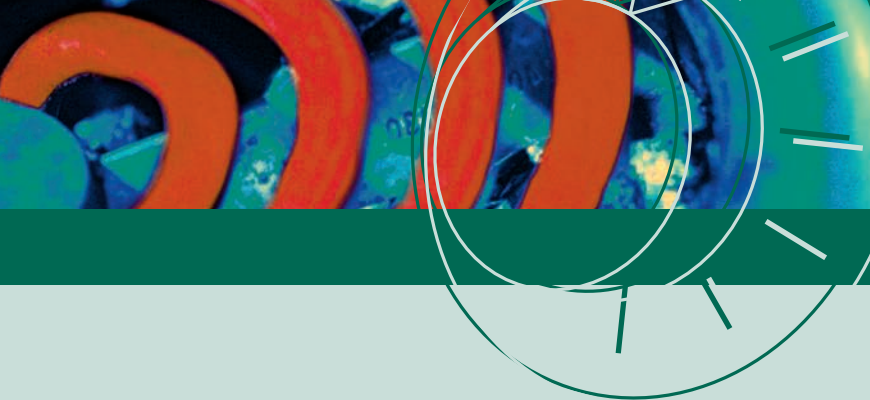
## For en sikkerheds skyld

Et godt arbejdsmiljø stiller krav til både ledelse og medarbejdere. Ledelsen fastlægger de overordnede rammer, der gør det muligt for køkkenet og medarbejderne at udvikle sig i takt med kravene.

Udfordringen er at organisere arbejdsopgaverne, så arbejdsmiljøet er i orden, samtidig med at medarbejdernes krav til arbejdet bliver indarbejdet. Medarbejderne skal tage hensyn til hinanden i det daglige og have forskellige arbejdsopgaver af hensyn til arbejdsmiljøet.

Samarbejdet mellem tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant skal være godt. De har i fællesskab gode forudsætninger for at vide, hvordan arbejdsmiljøet og det forebyggende arbejde får den nødvendige prioritering af medarbejderne.

For at skabe de bedste forudsætninger for at ledere og medarbejdere i fællesskab tager hånd om arbejdsmiljøet, er det vigtigt, at sikkerhedsrepræsentanten er med.



**Kost & Ernæringsforbundet mener, at:**

- ledere og sikkerhedsrepræsentant skal samarbejde om arbejdsmiljøet,
- både ledere og medarbejdere skal påtage sig et ansvar for arbejdsmiljøet,
- ledelsen har det overordnede ansvar.

**Kost & Ernæringsforbundet arbejder for, at ledere og sikkerhedsrepræsentanter:**

- spiller en aktiv rolle i det forebyggende arbejde i køkkenerne,
- inddrages, når arbejdet skal omlægges, eller der skal bygges nyt,
- inddrager de ansatte i arbejdsmiljøarbejdet.

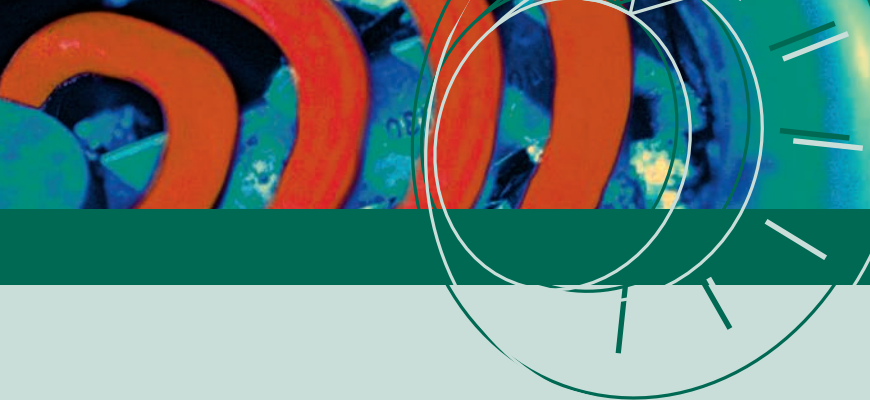


## Se arbejdspladsen efter i sømmene

Arbejdsmiljøproblemer løses ikke altid på en studs. Løsninger kræver en langsigtet, vedholdende indsats.

Køkkenerne har – ligesom alle andre arbejdspladser – pligt til at lave en arbejdspladsvurdering (APV), som handler om både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Og både ledere og medarbejdere skal hele tiden være opmærksomme på arbejdsmiljøet og sige til, hvis der er problemer med det fysiske eller det psykiske arbejdsmiljø.

APV'en giver mulighed for at sætte arbejdsmiljøet på dagsordenen og få lavet en handlingsplan for, hvornår og hvordan problemer med arbejdsmiljøet i køkkenet bliver løst.



**Kost & Ernæringsforbundet mener, at:**

- alle køkkener skal være meget opmærksomme på den pligt, alle arbejdspladser har til at udarbejde en APV, der dokumenterer arbejdsmiljøet. For den er grundlaget for en systematisk indsats for et bedre arbejdsmiljø,
- ledelsen skal tage sit ansvar, for at der gennemføres en APV i samarbejde med medarbejderne, alvorligt,
- køkkenerne skal være opmærksomme på, at også det psykiske arbejdsmiljø og sygefravær, der skyldes arbejdsmiljøet, skal indarbejdes i APV'en.



## Kom forandringerne i forkøbet

Ofte sætter kortsigtede, økonomiske interesser gang i forandringer i køkkenerne. Og rationaliseringer sker tit på bekostning af arbejdsmiljøet.

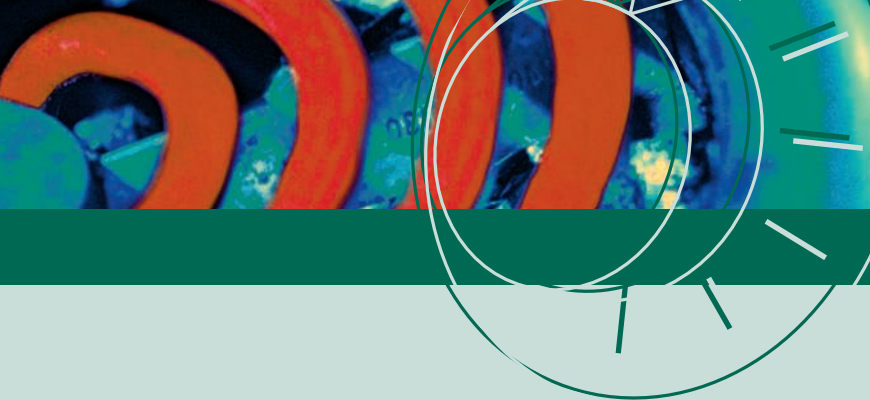
Når styreformer ændres, der udliciteres, sammenlægges eller indføres nye produktionsformer og teknologi, kan det ikke undgå at være en belastning for køkkenets medarbejdere.

Nogen ser det som en kærkommen forandring og en mulighed for faglig udvikling. Men mange bekymrer sig: Kan jeg beholde mit arbejde. Kan jeg klare de nye krav, og hvem skal jeg arbejde sammen med.

Jo mere medarbejderne er med i processen og ved, hvad der skal ske, jo færre bekymringer.

Derfor skal ledelsen orientere medarbejderne bedst muligt. Men det er også vigtigt, at medarbejderne får snakket med hinanden om, hvad forandringerne kan betyde.

Det er vigtigt at tilrettelægge arbejdet, så rationaliseringer, omlægninger og indførelse af nye produktionsformer ikke gør arbejdet ensidigt. Forandringerne må heller ikke forringe kvalitets- og serviceniveauet og gøre det vanskeligere for medarbejderne at udnytte deres faglighed og bruge håndværket.



**Kost & Ernæringsforbundet arbejder for, at:**

- arbejdsmiljøet bliver tilgodeset, når der laves forandringer i køkkenet,
- medarbejderne sikres reel indflydelse på forandringerne, holdes orienteret om, hvad der sker og får indblik i, hvad forandringerne betyder for dem og for køkkenet både på kort og på lang sigt,
- arbejdsmiljøet er et selvstændigt punkt, når det offentlige formulerer en udbudspolitik,
- arbejdsmiljøet er med på lige fod med teknologi, økonomi, normeringer, service- og kvalitetsniveau, når der skal tages stilling til nye selskabs- og styreformers.



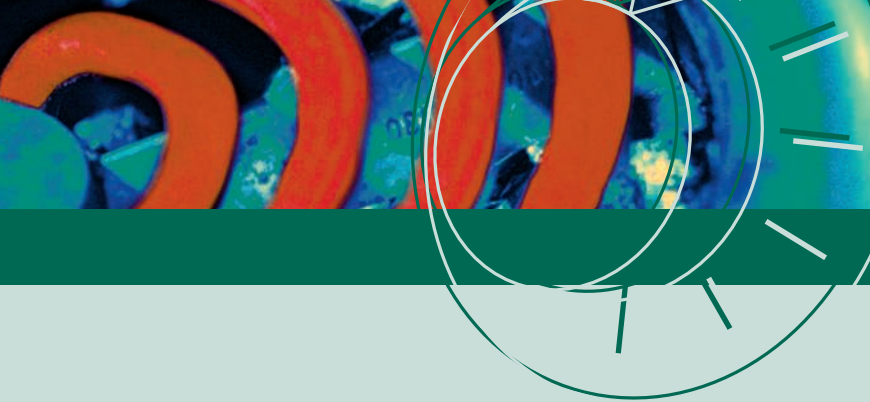
# Forebyg arbejdsskader

## Hårdt arbejde

Det skal ikke være hårdt at gå på arbejde, uanset om man er menig medarbejder eller leder.

Men selv med teknologiske hjælpemidler betyder køkkenarbejde ud over hårde fysiske belastninger også en risiko for varige skader. Enten som følge af nedslidning eller en arbejdsulykke. Skader på grund af ensidigt, gentaget arbejde (EGA) er også velkendt, specielt i de store centrale køkkener.

Alt for mange ansatte i køkkenerne rammes af skader, der medfører invaliditet og tab af evnen til at kunne udføre køkkenarbejde.

**Kost & Ernæringsforbundet mener, at:**

- arbejdsmiljøet skal med, når der træffes politiske beslutninger på køkkenområdet,
- dispensationer, der dækker over et nedslidt produktionsapparat og misligholdte fysiske rammer, er uacceptable, når de betyder, at arbejdet i køkkenet ikke kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt,

**Kost & Ernæringsforbundet arbejder for, at:**

- ledere og medarbejdere ved indførelse af ny teknologi stiller krav til udstyr, indretning og arbejdsgange, så arbejdsskader og nedslidning forebygges,
- arbejdsbetingede lidelser som følge af nedslidning bliver anerkendt og giver ret til erstatning,
- arbejdsulykker bliver anmeldt, anerkendt og giver ret til erstatning.

**Kost & Ernæringsforbundet opfordrer køkkenerne til, at:**

- indføre jobrotation for at få variation og helhed i arbejdet,
- organisere arbejdet f.eks. i teams, som får uddelegeret ansvar og kompetence til at løse arbejdsopgaver,
- skabe sammenhæng mellem arbejdets organisering og ny teknologi.



## Fokus på det psykiske

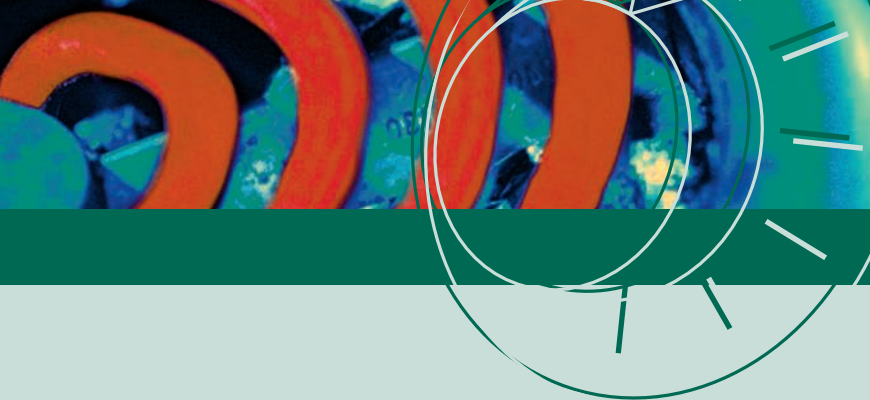
Med en hverdag fyldt med alternative styreform-er, udlicitering, køkkensammenlægninger og nye produktionsformer er de ansatte i køkkenerne udsat for et stort psykisk pres til daglig.

Det psykiske arbejdsmiljø handler også om, hvordan vi har det med kollegerne. Hvordan omgangstonen er i køkkenet mellem kolleger og mellem ledelse og medarbejdere. Både tonen og måden, samarbejdet foregår på, afslører det psykiske arbejdsmiljø.

## ...og det fysiske

Køkkenerne bør opprioritere indsatsen for det fysiske arbejdsmiljø. Fokus skal rettes mod ensidigt, gentaget arbejde (EGA), tunge løft, skub og træk, arbejde i kolde rum og pladsforhold.

Ledelse og medarbejdere må gennemføre en målrettet og planlagt indsats, hvor der arbejdes med løsninger, der rummer arbejdspladsens indretning, arbejdets organisering og de produktionsmetoder, der bruges.



**Kost & Ernæringsforbundet arbejder for, at:**

- sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø i køkkenerne,
- understrege den positive betydning af samarbejde, information og kommunikation i det daglige arbejde. Og den negative betydning for arbejdsmiljøet, hvis mobning ikke imødegås og stoppes.

**Kost & Ernæringsforbundet arbejder for, at:**

- ensidigt, gentaget arbejde (EGA) minimeres,
- tunge løft, skub og træk kan foregå arbejdsmiljø-mæssigt forsvarligt,
- belastningen af at arbejde i kolde rum anerkendes og for gode ergonomiske arbejdsforhold og arbejdstøj, der opfylder krav til arbejde i kolde rum.



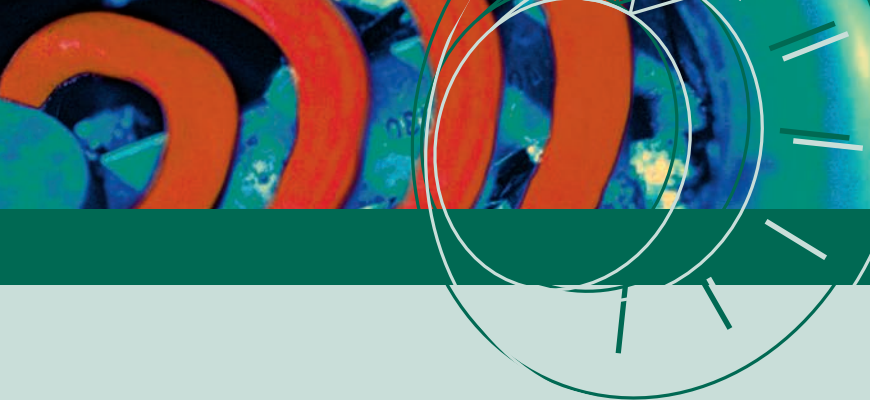
## Kemi og støj

Som medarbejder i et køkken kan det være svært at undgå kontakt med kemiske stoffer, der kan være sundhedsfarlige at indånde eller røre ved. De bruges f.eks. til rengøring og desinfektion. Men også fødevarerne kan indeholde stoffer, der udgør en sundhedsfare.

For at forebygge ætsninger, forgiftninger og allergiske reaktioner skal køkkenerne overveje arbejdsmetoderne, bruge beskyttelsesudstyr og sørge for ventilation og udsugning.

Meget køkkenarbejde er vådt arbejde og foregår i et fugtigt indeklima. Det øger risikoen for at få hudlidelser, der ofte fører til jobskifte og i værste fald arbejdsløshed.

Der er ofte støj i køkkenet især under de mest hektiske faser af produktionen. Støj gennem længere tid er både fysisk og psykisk belastende. Undersøgelser har også dokumenteret, at støj fremkalder stress.



**Kost & Ernæringsforbundet mener, at:**

- farlige og sundhedsskadelige kemikalier skal udskiftes med mindre farlige, miljø- og menneskevenlige stoffer, hvor det er muligt,
- det er vigtigt at forebygge hudproblemer, f.eks. ved at udarbejde retningslinier for brug af beskyttelsehandsker ved vådt eller snavset arbejde,
- det er vigtigt, at alle køkkener opfylder kravene til at udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger, og at alle i køkkenet har let adgang til dem,
- støj skal forebygges for eksempel ved støjdemperning af arbejdsrum ved renovering af lokaler, ved ændring af indretning og ved indkøb af maskiner med bedre støjdemperning.



# Få en politik

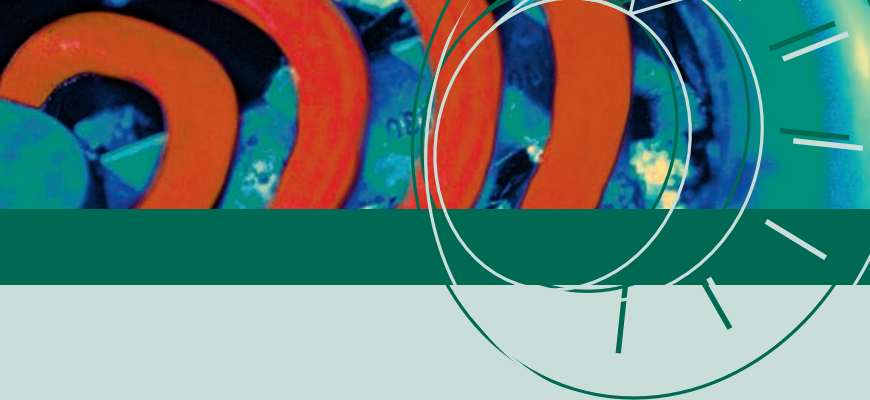
## Lokal indsats

For at synliggøre problemer med arbejdsmiljøet og de udfordringer, de giver på den enkelte arbejdsplads, er det en god ide at formulere en lokal arbejdsmiljøpolitik.

Når både ledere og medarbejdere inddrages i processen, bliver alle tilskyndet til at tage et ansvar og beslutte, hvor og hvordan der kan sættes ind for at forbedre arbejdsmiljøet.

## Fælles ansvar

Det er en god ide at drøfte arbejdsmiljøet ved medarbejderudviklingssamtaler (MUS) eller gruppeudviklingssamtaler (GRUS). Så er der mulighed for at drøfte temaer som arbejdsform, behov for uddannelse, arbejdsvilkår og udviklingsmuligheder.



### **Kost & Ernæringsforbundet**

- mener, at en lokal arbejdsmiljøpolitik kan være med til at forebygge arbejdsmiljøproblemer og tydeliggøre både ledelsens, medarbejdernes og sikkerhedsorganisationens ansvar i forhold til de forskellige indsatsområder,
- arbejder for, at alle køkkener har en lokal arbejdsmiljøpolitik. Den kan være en del af personalepolitikken eller af MED-aftalen (Aftalen om medindflydelse og medbestemmelse).

### **Kost & Ernæringsforbundet mener, at:**

- det er vigtigt, at lederne lærer de personalepolitiske værktøjer – f.eks. MUS og GRUS – at kende. De kan forebygge og løse problemer med det fysiske og ikke mindst det psykiske arbejdsmiljø.



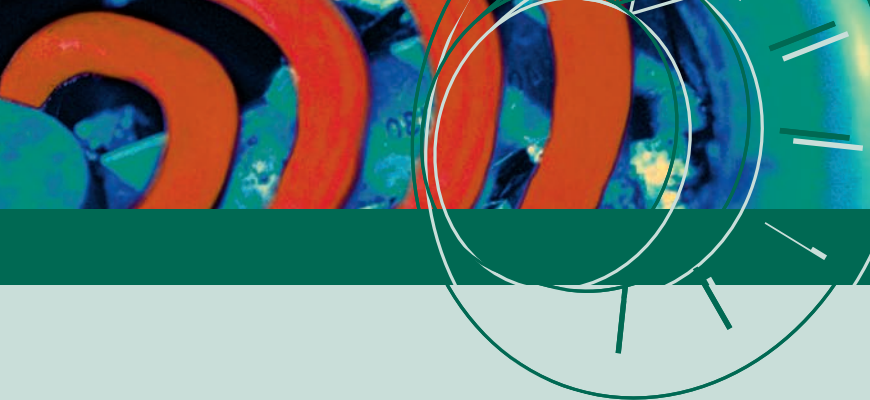
## Central indsats

Arbejdsmiljøloven er den overordnede ramme for initiativerne på arbejdsmiljøområdet. Og Branchearbejdsmiljørådene (BAR), Arbejdstilsynet (AT) og Bedriftssundhedstjenesten (BST) står for kortlægning af problemer, tilsyn, rådgivning og vejledning.

Den arbejdsmiljøreform, der blev gennemført i 2005, har betydet markante ændringer i både Arbejdstilsynets og Bedriftssundhedstjenestens roller. Arbejdstilsynet skal screene samtlige arbejdspladser i årene 2005-2011. Samtidig falder virksomhedernes pligt til at være med i en BST væk.

Risikoen for en dårlig forebyggende indsats er øget, efter at virksomhederne ikke længere har pligt til at være med i en BST. Det kan betyde en forringet indsats for det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i køkkenerne. Og det er et spørgsmål, om screeninger kan afdække problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

Samtidig med stoppet for BST-ordningen har Folketinget besluttet, at rådgivning om arbejdsmiljø skal udbydes på markedsvilkår. Det betyder, at konsulentfirmaer skal konkurrere om arbejdsmiljørådgivningen. De ansatte i køkkenerne må derfor gøre sig helt klart, hvilken type rådgivning de har brug for, og hvilke rådgivningsfirmaer der kan give den type rådgivning.



## **Kost & Ernæringsforbundet arbejder**

### **for, at:**

- køkkenernes sikkerhedsorganisation stiller krav til typen og kvaliteten af ydelser, der leveres fra eksterne rådgivere, så rådgivningen bliver konkret i forhold til arbejdsmiljøet i køkkenerne,
- der løbende er fokus på Arbejdstilsynets screeninger og på at det psykiske arbejdsmiljø hører med i screeningerne,
- arbejdsgiverne fortsat afsætter penge til den forebyggende indsats for arbejdsmiljøet i køkkenerne,
- udvikle og udarbejde forebyggende information og materiale i Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed (BAR SoSu), hvor Kost & Ernæringsforbundet er repræsenteret.



## Arbejdsmiljøets fokus-områder

Efter indstilling fra arbejdsgivernes og de ansattes organisationer er der udpeget fire områder, som skal have særlig høj prioritet i arbejdet med arbejdsmiljøet frem til 2010. Områder, hvor der skal opnås konkrete, målbare forbedringer de næste fem år.

De fire områder er: det psykiske arbejdsmiljø, arbejdsulykker, støj og muskel- og skeletbesvær.

Arbejdsmiljøpolitikken er en af flere politikker, som Kost & Ernæringsforbundet har udgivet.

Politikkerne kan også læses på  
[www.kost.dk](http://www.kost.dk)

København, februar 2006



**kost &  
ernærings  
forbundet**

Nørre Voldgade 90  
1358 København K  
Tlf. 33 41 46 60  
Fax 33 41 46 70  
[www.kost.dk](http://www.kost.dk)  
[post@kost.dk](mailto:post@kost.dk)

*Tekst:* Morten Seerup, Holger Pedersen

*Redaktion:* Susanne Zehngraft

*Layout:* Paramedia

*Tryk:* Eks-skolens Trykkeri Aps.