

**Bilag 9: Påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterfølge påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø for medarbejderne i produktionslinjerne**



<p><b>Virksomhed</b></p>	<p>HARBOES BRYGGERI A/S, Spegerborgvej 34, 4230 Skælskør</p>
<p><b>Beskrivelse af de faktiske forhold</b></p>	<p><b>Virksomheden</b>  Harboes bryggeri fremstiller øl og sodavand på hhv., dåse, glas og plastikflaske. Bryggeriets produktion foregår over hele døgnet, således arbejdes der i skiftehold i vagter af mellem 8-12 timers varighed. Harboes bryggeri har ca. 170 ansatte. Produktionen er fordelt på såkaldte 'linjer' hvor der hhv., produceres øl/sodavand, påfyldes øl/sodavand og renses forskellige typer af flasker. De enkelte produktionslinjer er bemanded af 3-4 medarbejdere hen over døgnet. Denne afgørelse er rettet imod produktionsmedarbejderne på de 5 produktionslinjer. Baggrunden for dette er at de nedenfor beskrevne problemstillinger blev nævnt for Arbejdstilsynet i samtlige produktionslinjer på hhv., screeningsbesøget og det tilpassede tilsyn d. 9. juni 2009. Der er ikke sondret mellem holdskift.</p> <p><b>Afdelingen</b>  Arbejdet i på de enkelte produktionslinjer er alsidigt men består primært i at igangsætte og overvåge den konkrete produktion. Medarbejdernes opgaver er at holde øje med at produktionsmaskinerne fungerer efter hensigten og at tage skridt til udbedring såfremt der opstår problemer. Problemer kan f.eks. enten opstå med computerstyringen, men der kan også opstå problemer med flasker der sætter sig fast, vælter eller andet. Denne type problemer kræver manuel indgriben.</p> <p>Der arbejder mellem 3-4 medarbejdere pr. linje. Heraf fungerer 1 medarbejder som holdfører. Normalt er fordelingen sådan at der er 2 danske medarbejdere og 2 medarbejdere af udenlandsk herkomst, primært medarbejdere fra Ungarn. På visse produktionslinjer er der 1 dansk medarbejder og 3 medarbejdere af udenlandsk oprindelse. Det er hensigten at danske og udenlandske medarbejdere skal løse opgaverne ved produktionslinjerne på lige fod. Alle medarbejdere bliver indimellem rokeret rundt mellem de enkelte produktionslinjer afhængigt af hvor behovet for arbejdskraft er størst. Arbejdstilsynet fik oplyst at de fleste udenlandske medarbejdere ikke taler dansk og har begrænsede engelsk og tysk kundskaber.</p> <p>Arbejdstilsynet fik oplyst at det er den normale arbejdsgang at man benytter sig af sidemandsoplæring, men at der ikke findes nogen egentlige procedurer for hvordan medarbejdere skal læres op i de enkelte funktioner på de enkelte produktionslinjer. Det er holdførerens opgave at sikre at produktionslinjen kører og dermed at de enkelte medarbejdere kan varetage deres funktioner. Det er ligeledes holdføreren som fordeler de enkelte opgaver i produktionslinjen. Arbejdstilsynet fik oplyst at det er vanskeligt for de dansk talende medarbejdere at varetage opgaven med at oplære nye udenlandske kolleger p.g.a. sprogbarriereproblemer. Arbejdstilsynet fik videre oplyst at der er en række arbejdsbeskrivelser som ikke findes på hverken engelsk eller tysk. Ingen arbejdsbeskrivelser forefindes på ungarnsk.</p> <p><b>Mistanke om manglende forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres</b>  Arbejdstilsynet talte ved både screeningsbesøg og det tilpassede tilsyn med i alt 12 medarbejdere, heraf flere holdførere og medarbejdere involveret i</p>

sikkerhedsarbejdet.

Medarbejderne oplyste at der dagligt opstår problemer med at produktionen stopper – op imod 20-30 gange dagligt. Disse driftsstop kan i det aller fleste tilfælde kun udbedres af dansk talende medarbejdere idet de udenlandske kolleger ikke kan løse opgaverne p.g.a. sprogbarriereproblemer. Flere holdførere har gentagne gange kontaktet ledelsen desangående med der er fortsat problemer med at en stor del af opgaverne på de 5 produktionslinjer kun kan løses af visse medarbejdere. De medarbejdere som kan løse problemer relateret til driftsstop fortæller at de jævnlige kommer tilbage efter pauser for at konstatere at produktionen er gået i stå uden at andre kolleger har formået at løse problemerne. Arbejdstilsynet fik oplyst at dette giver medarbejderne en følelse af stress og af at være presset. Flere medarbejdere afholder af samme grund ikke deres pauser med jævne mellemrum. Medarbejderne som kan løse problemer ved driftsstop oplyser at deres hverdag er præget af stor travlhed og ”mange svedige skjorter fordi man løber rundt hele dagen for at løse problemer som ens kolleger ikke kan”. Medarbejderne fortæller at de mange driftsstop og problemstillingerne relateret til mangelfuld oplæring betyder at produktionen ligger langt under tidligere niveauer. (Fra tidligere 100.000 producerede enheder pr. dag på en given linje til 75.000 i dag) Medarbejderne er urolige ved dette idet mange udtrykker bekymring over ”hvor længe det kan blive ved”

Arbejdstilsynet fik oplyst af ledelsen at man ikke mener at der er problemstillinger i det psykiske arbejdsmiljø. Hverken bredt forstået eller i forhold til den konkrete ovenfor beskrevne problemstilling omkring arbejdsmængde og tidspres. Ledelsen begrundet overfor Arbejdstilsynet dette med at der er udleveret spørgeskemaer omkring psykisk arbejdsmiljø til 170 medarbejdere hvoraf kun 8 har svaret. Arbejdstilsynet fik forevist disse spørgeskemaer og de indeholdt ikke nogen spørgsmål koblet til den konkrete hverdag og hverdagens opgaver. Spørgeskemaet forholdt sig alene til en række overordnede begreber som f.eks. ’oplevelse af meningsfuldhed’ i arbejdet, arbejdsmængde overordnet set og lignende.

***Ifølge brev fra Harboes Bryggeri d. 15. juli 2009 tilføjes følgende:  
Første APV-undersøgelse i foråret 2009 synliggjorde, at vores medarbejdere havde et ønske om yderligere og bedre information. Dette har medført ansættelse af en informationsmedarbejder pr. 1. august 2009. Efter AT's screeningsbesøg blev et anonymt APV-skema om psykisk arbejdsmiljø sendt ud til alle 170 medarbejder. 7 skemaer blev returneret, heraf havde 4 noget at bemærke i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.***

Arbejdstilsynet fik videre oplyst, at der er ansat en tolk på Harboes bryggeri. Tolken kan indimellem assistere i forbindelse med problemer af sproglig art. Der er dog ikke tale om en egentlig systematisk anvendelse af tolkebistand i forbindelse med oplæring af ikke dansk talende medarbejdere.

Ledelsen oplyser videre at der ikke er nogen krav om nogen produktionshastighed på de 5 produktionslinjer. Medarbejderne forventes således ikke at skulle honorere nogen særlige krav til produktivitet.

***Ifølge brev fra Harboes Bryggeri d. 15. juli 2009 tilføjes følgende:***

***Kommentarer til AT's begrundelse for påbuddet***

- *Al oplæring af nye medarbejdere er ”sidemandsoplæring” grundet de forskellige processer i afdelingerne.*
- *Udenlandske medarbejdere skal gå på sprogskole for at lære det*



	<p><i>danske sprog.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Medarbejdere må generelt gerne kunne kommunikere på engelsk eller tysk.</i></li><li>- <i>Holdfører- og teammøder afholdes hver anden måned som udgangspunkt.</i></li><li>- <i>Endvidere gennemføres løbende uddannelse i ledelse, nye systemer m.m.</i></li></ul>
<b>Begrundelse for påbud</b>	<p>Det er Arbejdstilsynets vurdering, at der er en konkret mistanke om, at der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø i de 5 produktionslinjer på Harboes bryggeri.</p> <p>Vi har konkret mistanke om, at stor arbejdsmængde og tidspres ikke er tilstrækkelig forebygget.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Der fortælles om mange daglige produktionsstop som kun enkelte medarbejdere kan løse</li><li>• Medarbejdere bliver forstyrret i deres pauser</li><li>• Medarbejdere undlader at holde pauser pga frygt for produktionsstop</li><li>• Medarbejderne oplyser at de bliver stressede af de mange produktionsstop</li><li>• Medarbejdere fortæller at de veritabelt løber rundt hele dagen for at løse produktionsproblemer som kolleger ikke kan løse</li><li>• Der findes ikke nogen systematisk oplæring af medarbejdere med andre sprogkundskaber end danske</li><li>• Medarbejdere med danske sprogkundskaber har ikke modtaget nogen oplæring eller træning i at uddanne ikke dansk talende kolleger</li><li>• Der er ikke fra ledelsens side taget effektive skridt til at løse problemerne som udspringer af forskellige sproglige kompetencer.</li></ul>
<b>Påbud</b>	<p>Virksomheden påbydes at undersøge, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø i de 5 produktionslinjer på Harboes bryggeri. Undersøgelsen skal gøre det muligt for Arbejdstilsynet at vurdere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.</p>
<b>Begrundelse for rådgivningspåbud</b>	<p>Overtrædelsen er omfattet af § 5 i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere. Det betyder, at virksomheden skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at undersøge arbejdsmiljøforholdene i de 5 produktionslinjer på Harboes bryggeri for at afdække, om der er psykiske arbejdsmiljø-problemer.</p>
<b>Rådgivningspåbud</b>	<p>Virksomheden påbydes at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at undersøge, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø i de 5 produktionslinjer. Undersøgelsen skal gøre det muligt for Arbejdstilsynet at vurdere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.</p> <p>I skal derfor indgå en skriftlig aftale med en autoriseret rådgiver, der skal undersøge, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø, og derefter</p>



	<p>udarbejde en redegørelse til Arbejdstilsynet, der skal indeholde følgende elementer og oplysninger:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• de risikofaktorer, som er beskrevet i påbuddet og øvrige relevante risikofaktorer inden for Arbejdstilsynets reaktionsområde</li><li>• hvordan disse risikofaktorer er søgt forebygget</li><li>• vilkår, der har betydning for undersøgelsens resultat</li><li>• sygefravær og personaleomsætning i virksomheden</li><li>• relevante forhold i det fysiske arbejdsmiljø</li><li>• anvendte undersøgelsesmetoder</li></ul> <p>Påbuddet skal være efterkommet senest den 15. november 2009.</p>
<b>Hjemmel for påbud</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• § 21, stk. 2 i lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005 af lov om arbejdsmiljø med senere ændringer.</li></ul>
<b>Hjemmel for rådgivningspåbud</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• § 5, § 37, § 40, § 42-44, § 47 og § 49 i bekendtgørelse nr. 259 af 20. marts 2007 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere.</li></ul>
<b>Vejledning</b>	<p>I kan finde en liste over autoriserede arbejdsmiljørådgivere på vores hjemmeside. Se <a href="http://www.at.dk/sw13545.asp">www.at.dk/sw13545.asp</a> I kan bruge en emnearbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret på det psykosociale område, eller en arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret på alle områder.</p>
<b>Til Arbejdstilsynets brug</b>	<p>P-nr. 1001845554 - Vores sag: 20090038995/17/AlvorKompleksPåbud</p>