

Slagterier



- Ergonomisk arbejdsmiljø ■
- Støj ■
- Risiko for ulykker ■
- Psykisk arbejdsmiljø ■
- Hudbelastninger ■
- Biologi ■
- Hånd-arm vibrationer ■

**Vejviser til
et bedre arbejdsmiljø
i din virksomhed**



Velkommen til arbejdsmiljøvejviseren

Arbejdsmiljøvejviseren omhandler følgende arbejdsfunktioner på slagterier og fiskefabrikker:

Fjerkræ

- Ophængning og slagtning af kyllinger mv., herunder håndtering af indmad
- Forædling af fjerkræ.

Fisk og skaldyr

- Slagtning af ørreder mv.
- Optøning af fisk
- Nakning af rundfisk
- Filetering og trimning
- Efterbehandling og forædling af fisk
- Behandling af skaldyr, krebsdyr mv.

Svin, kreaturer og forarbejdning

- Arbejde i "den sorte ende"
- Arbejde i slagtekæden
- Opskæring
- Udbening
- Tarmrensning
- Behandling af huder og skind
- Kødforarbejdning og -forædling.

Vejviseren er især rettet til de ledere og medarbejdere, der arbejder med arbejdsmiljø eller har ansvar for det. Men den kan bruges af alle, der interesserer sig for arbejdsmiljø.

Et redskab til et bedre arbejdsmiljø

Vi håber, at arbejdsmiljøvejviseren kan blive et godt redskab til et bedre arbejdsmiljø og til at arbejde med jeres arbejdspladsvurdering (APV). Alle virksomheder med ansatte har pligt til at lave en arbejdspladsvurdering. I kan bruge vejviseren til at få et overblik over de typiske problemer i jeres branche – og til at få forslag til, hvordan I løser de typiske problemer. Det er også de problemer, som Arbejdstilsynet fokuserer på, når vi kommer på besøg hos jer.

Hvad er et godt arbejdsmiljø?

Et naturligt emne for en arbejdspladsvurdering er at se på, hvad et godt arbejdsmiljø er på jeres arbejdsplads. Det kan fx dreje sig om ikke at få hudeksem eller at blive langvarigt stresset af arbejdet. Afhængigt af fag og branche kan det gode arbejdsmiljø dog være forskelligt fra sted til sted.

Det betyder også, at der på nogle virksomheder kan være andre vigtige arbejdsmiljøproblemer end dem, der er nævnt her. De problemer skal I naturligvis også arbejde med – både i det daglige arbejde og når I laver APV. Samtidig skal I være opmærksomme på, at ét arbejdsmiljøproblem kan påvirke et andet arbejdsmiljøproblem. Et dårligt psykisk arbejdsmiljø eller tidspres kan fx øge risikoen for at få muskel- og skeletbesvær.



Kom godt i gang med arbejdsmiljøvejviseren

I vejviseren kan I læse om de generelle arbejdsmiljøproblemer, der kan være i jeres branche. Samtidig giver vi gode råd om, hvordan I kan løse problemerne. Vi fortæller jer også, hvor I kan finde mere viden og inspiration. Så er det nemt at komme i gang med at se på arbejdsmiljøet.

Husk asbestregistreringen

Der er asbest i mange bygninger, fx i lofts- og vægbeklædninger. Det er arbejdsgiverens pligt at registrere, hvis der er beskadiget asbestholdigt materiale i en bygning, som virksomheden bruger erhvervsmæssigt. Asbesten skal fjernes, indkapsles eller forsegles. Det er derudover arbejdsgiverens pligt at give egne eller udefra kommende håndværkere en oversigt over, hvor de asbestholdige materialer er. Det skal ske, før en reparation eller en ændring af bygningen bliver sat i gang.

Andre relevante arbejdsmiljøvejvisere

Arbejdstilsynet har udarbejdet en serie af arbejdsmiljøvejvisere. For enkelte arbejdsområder kan I derfor have behov for at se i andre arbejdsmiljøvejvisere:

- Kontorarbejde – se nr. 17 om kontor
- Kantine – se nr. 28 om restauranter og barer
- Rengøring – se nr. 27 om rengøring
- Forædling af kødvarer, dåsefyldning mv. – se nr. 20 om nærings- og nydelsesmidler.
- Vedligeholdelse af maskiner og udstyr – se nr. 8 om installation og reparation af maskiner og udstyr
- Arbejde i stalde – se nr. 18 om landbrug, skovbrug og fiskeri.

Her kan I få mere at vide

Vi har samlet de vigtigste regler og informationsmaterialer for branchen på adressen www.at.dk/slagteri. I kan få flere generelle oplysninger om arbejdsmiljø og se alle arbejdsmiljøvejviserne på www.at.dk.



Arbejdspladsvurdering

En arbejdspladsvurdering (APV) giver jer mulighed for at arbejde systematisk og effektivt med arbejdsmiljøet i virksomheden. APV'en skal bruges som redskab til at få styr på arbejdsmiljøet.

APV-arbejdet starter med, at I skaffer jer et overblik over, hvordan arbejdsmiljøet er i alle dele af virksomheden. Hvis det viser sig, at I har problemer med arbejdsmiljøet, skal I derefter finde ud af, hvordan I løser problemerne. I skal også finde ud af, hvem der har ansvaret for, at de bliver løst, og hvornår I skal følge op på, om problemerne er blevet løst.

I bestemmer selv, hvordan I vil gribe APV-arbejdet an. Det vil sige, at I kan vælge den metode, som passer bedst til jeres virksomhed. Det er dog et krav, at APV'en er skriftlig – på papir eller i elektronisk form. Det er nemlig vigtigt, at APV'en er tilgængelig og synlig for både medarbejdere og ledelse.

Det er også et krav, at arbejdsmiljøorganisationen deltager i hele APV-procesen. Det gælder både planlægning, gennemførelse, opfølgning og revision af APV'en. Arbejdsmiljøorganisationen skal dokumentere sin deltagelse ved at underskrive APV'en. I små virksomheder, hvor der ikke er krav om en arbejdsmiljøorganisation, skal medarbejderne deltage i APV-arbejdet på samme måde.

Uanset hvilken metode I vælger for jeres APV-proces, skal APV'en indeholde disse fem faser:

Identifikation og kortlægning

Start med at identificere og kortlægge arbejdsmiljøforholdene i alle dele af virksomheden. Det kan I fx gøre ved at holde samtaler med medarbejderne eller ved at bruge spørgeskemaer eller tjeklister. Hensigten er, at I får et overblik over, hvilke problemer I eventuelt har, og hvor store de er.

Beskrivelse og vurdering

I skal herefter beskrive og vurdere de arbejdsmiljøproblemer, I eventuelt har konstateret. I skal bl.a. beskrive, hvor store og alvorlige problemerne er. I skal også beskrive de mest hensigtsmæssige løsninger på dem.

Når I beskriver løsningerne, skal I være opmærksomme på,

- om løsningerne bliver rettet mod kilden til problemet
- om problemet helt kan forhindres
- om det, der er farligt, kan udskiftes med noget, der er ufarligt eller mindre farligt
- om medarbejderne bliver uddannet og instrueret, som de skal.

Inddragelse af sygefravær

I skal også se på virksomhedens sygefravær og vurdere, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der har betydning for sygefraværet. Det er altså ikke selve sygefraværet, I skal tage stilling til, men arbejdsmiljøets indvirkning på sygefraværet.

Det er ikke afgørende, hvornår I inddrager sygefraværet i processen. Hvis I finder arbejdsmiljøproblemer, der kan medvirke til sygefraværet, skal I tage dem med, når I prioriterer og udarbejder handlingsplan. I kan læse mere om at nedbringe sygefraværet på side 8.

Prioritering og handlingsplan

Herefter skal I udarbejde en handlingsplan for de problemer med arbejdsmiljøet, som I ikke kan løse med det samme. Handlingsplanen bliver på den måde en plan for, hvad I skal gøre, og hvornår I skal gøre det.

Det skal stå i planen, i hvilken rækkefølge I vil prioritere at løse problemerne, og hvem der har ansvaret for, at det sker.

Det er vigtigt, at I gennemarbejder handlingsplanen omhyggeligt. På den måde kan I sikre jer, at jeres mål og tidsplaner bliver så realistiske som muligt.

Opfølgning på handlingsplan

Til sidst skal I udarbejde retningslinjer for, hvordan I vil følge op på handlingsplanen. Det betyder bl.a., at I skal fastlægge, hvornår og hvordan I skal afgøre, om ændringerne har virket. I skal også beslutte, hvor ofte der er behov for at ændre eller justere APV'en.





Revision af APV'en

I skal revidere jeres APV, når der sker ændringer i arbejdet eller i den måde, I arbejder på, hvis det har betydning for arbejdsmiljøet. Det kan også være nødvendigt at justere APV'en, hvis I får ny viden eller nye erfaringer. Sker der fx en arbejdsulykke, og det viser sig, at der var forhold i arbejdsmiljøet, der havde betydning for ulykken, kan det være nødvendigt at justere APV'en.

APV'en skal under alle omstændigheder revideres mindst hvert tredje år. Det gælder også, hvis I har justeret APV'en i den mellemliggende periode. De områder i APV'en, som er blevet justeret, skal dog først revideres igen efter tre år – medmindre der igen sker ændringer, der har betydning for arbejdsmiljøet.

Rådgivning og gode ideer

Hvis I ikke selv har den fornødne indsigt til at udarbejde APV'en, skal I indhente hjælp fra eksterne rådgivere. Det kan fx være hjælp til at vælge kortlægningsmetode og løsningsforslag eller til at indlede processen. Der er en oversigt over autoriserede arbejdsmiljørådgivere på Arbejdstilsynets hjemmeside på adressen www.at.dk/slagteri, men I kan også vælge at bruge andre eksterne rådgivere.

Mere viden om arbejdspladsvurdering

I kan læse mere om kravene til udarbejdelse og revision af arbejdsvurdering på adressen www.at.dk/slagteri. Her kan I også finde de APV-materialer, som Industriens Branchearbejdsmiljøråd har udarbejdet.

Eksempler på arbejde med APV

Danish Poultry Company A/S er et fjerkræslagteri i Vestjylland, som er specialiseret i industriel slagtning og forarbejdning af fjerkræ. I forbindelse med den interne transport har virksomheden haft en række udfordringer. Ledelsen har derfor igennem en årrække arbejdet med at nedbringe ensidigt, gentaget arbejde, tunge løft og ulykkesrisici. Bl.a. har den sikret, at alle medlemme og arbejdsmiljørepræsentanter i fællesskab har fået en målrettet uddannelse og træning. Indsatsen, som bl.a. har bestået i korrekt brug af hjælpeværktøjer og pausegymnastik, har vist sig at være meget gavnlig. Allerede sidste år, efter to års indsats, var sygefraværet faldet. Den seneste APV viste også, at tilfredsheden og trivslen var langt højere end tidligere år.

Larsens Fiskeindustri A/S er en gammel familieejet virksomhed i Nordjylland, som nu på 3. generation forarbejder fisk til konsummarkedet. Virksomheden laver fiskeprodukter til eksport. Da kunderne stiller meget høje krav til produktkvaliteten, har det været naturligt også at sætte fokus på arbejdsmiljøindsatsen. Den APV, der blev udarbejdet sidste sommer, viste, at der bl.a. var problemer med de hurtiggående transportbånd, støj i produktionshallen og vand på gulvet. Derfor kontaktede Larsens Fiskeindustri A/S en professionel arbejdsmiljørådgiver. Denne kom med en række forslag til at forbedre forholdene, som blev sat i værk umiddelbart efter. Det sidste års tid har der været en langt lavere udskiftning blandt medarbejderne, og ledelsen håber også, at det forbedrede arbejdsmiljø vil gøre det nemmere at fastholde den rutinerede medarbejderstab på langt sigt.



Sygefravær

Et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø forebygger sygefravær blandt medarbejderne. Derfor er I allerede godt i gang med at forebygge sygefravær, når I gennemgår de forskellige arbejdsmiljøproblemer, der er beskrevet i denne vejviser. Som virksomhed er I forpligtet til at inddrage sygefravær, når I laver jeres APV. Det skal I gøre for at kunne vurdere, om der er forhold i jeres arbejdsmiljø, der kan have betydning for virksomhedens sygefravær. Dette afsnit beskriver nogle ekstra redskaber, som I kan bruge og blive inspireret af, hvis I ønsker at udvide APV-arbejdet og arbejde videre med at nedbringe og forebygge sygefravær på jeres virksomhed.

Sygefravær på jeres arbejdsplads

Nogle emner kan være svære at tale om, det gælder bl.a. sygefravær. Derfor er det generelt vigtigt, at I får skabt en åben og tillidsfuld kultur på jeres virksomhed. Når I skal finde ud af, om I har problemer med sygefravær på jeres arbejdsplads, findes der forskellige redskaber, I kan bruge, fx:

Sygefraværstatistik

I kan bruge en statistik over sygefraværet på jeres virksomhed til at danne jer et overblik. Statistikken kan give et billede af, hvordan sygefraværet fordeler sig, om det stiger/falder, eller om der er afdelinger eller jobfunktioner med særlig højt eller lavt sygefravær. Statistikken kan dog ikke bruges til at forklare, hvorfor sygefraværet ser ud, som det gør. Her bliver I nødt til at se på de enkelte afdelinger/jobfunktioner og deres konkrete arbejdsmiljøforhold. På den måde kan I finde frem til, hvordan I bedst kan forebygge de forhold, der fører til sygefravær.

Sygefraværs- og fastholdelsespolitik

Officielle sygefraværs- og fastholdelsespolitikker kan være med til at skabe en åben og tillidsfuld kultur. De er nemlig med til at sikre, at både ledelse og medarbejdere ved, hvordan virksomheden forholder sig til fx helbredsproblemer, sygemelding og langvarigt sygefravær, og hvordan de skal agere. Når I udarbejder sygefraværs- og fastholdelsespolitikker, kan drøftelserne være med til at vise, om I har problemer med sygefravær. Sygefraværs- og fastholdelsespolitikker er desuden vigtige, når I vil arbejde videre med at nedbringe sygefraværet.

Sådan arbejder I videre med at nedbringe sygefraværet

Erfaringer viser, at der er størst succes med indsatser mod sygefravær, hvis I inddrager både arbejdsmiljømæssige, sundhedsmæssige, psykologiske og sociale aspekter. Ofte er det en fordel at kombinere generelle arbejdsmiljøindsatser med individuelle løsninger, fx tilpasning af arbejdet.

Fastholdelse på eller tilbagevenden til arbejdspladsen

Hvis en medarbejder har eller er begyndt at få helbredsproblemer, er det vigtigt at tage stilling til, hvad der skal til for at fastholde ham/hende. Nogle gange er det nemlig bedst for en medarbejder med helbredsproblemer at bevare en tilknytning til arbejdspladsen og undgå langvarig sygemelding. I kan hjælpe en medarbejder med helbredsproblemer eller begyndende helbredsproblemer på forskellige måder. De fleste tiltag kan også gøre det lettere for en medarbejder med længerevarende sygefravær at komme hurtigere tilbage. Tiltagene er med til at sikre, at medarbejderen kan komme tilbage til arbejdet på det rigtige tidspunkt og på den rigtige måde. Eksempler på tiltag er at tale med medarbejderen

om, hvordan arbejdet kan tilpasses, eller holde fælles møder med den sygemeldte, kommunen og evt. en læge om, hvilke forskellige muligheder der er, fx for at komme tilbage til arbejdet på særlige vilkår. Det er en god idé, hvis I kan etablere kontakt mellem de personer og instanser, som har indsigt i den sygemeldte medarbejders situation.

Det er vigtigt, at både ledere og kolleger accepterer og har forståelse for de medarbejdere, der kommer tilbage på særlige vilkår. Særlige vilkår kan være at genoptage arbejdet delvist, med reduceret arbejdskraft eller starte med andre arbejdsopgaver.

Tilpasninger af arbejdet

Tilpasning af arbejdet drejer sig om, at ledelse og medarbejder, evt. med hjælp fra en arbejdsmiljørådgiver, finder ud af at tilpasse arbejdet, så det passer til, hvad medarbejderen kan. Det kan nemlig gøre det muligt at gå på arbejde på trods af helbredsproblemer. En læge kan evt. hjælpe med at vurdere, om medarbejderen kan tåle et bestemt arbejde. Eksempler på tilpasning af arbejdet:

- Ansatte med ondt i fx hofter, knæ eller ryg vil ofte kunne udføre lettere arbejde fra en siddeplads, der tilpasses til deres behov, fx mulighed for at kunne veksle mellem at stå og sidde. Det kan være nødvendigt at inddrage en rådgiver for at finde frem til hvordan arbejdspladsen bedst kan tilpasses den ansattes behov.
- Tilrettelæggelse af arbejdsdagen så der er færre krav. Fx mulighed for at varetage mindre tunge opgaver, arbejde langsommere, gå tidligere hjem eller tage flere pauser med mulighed for at sidde med benene oppe eller ligge ned og strække ryggen.

Trivsel og sundhedsfremme forebygger sygefravær

Hvis medarbejderne trives og har det godt fysisk og psykisk, er det med til at forebygge sygefravær. Trivsel på arbejdet handler fx om tilfredshed, udvikling og glæde ved at gå på arbejde. Sygefravær kan derfor også forebygges, hvis der er en god dialog på arbejdspladsen, fokus på balance mellem privatliv og arbejdsliv, indflydelse samt plads til sociale relationer. Sygefravær kan også forebygges gennem en sund livsstil, hvor man prøver at undgå fx rygning, overvægt eller manglende fysisk aktivitet. Fysisk aktivitet er sundt både for krop og psyke og kan derfor være med til at styrke medarbejdernes generelle helbredstilstand. En sund livsstil kan også gøre det muligt at komme hurtigere tilbage til arbejdspladsen. I kan hjælpe jeres medarbejdere ved at skabe rammer, der gør det lettere at træffe sunde valg. Det kan fx være at supplere jeres lovpligtige rygepolitik med rygestopkurser, muligheder for at dyrke motion, pausegymnastik og sund mad i kantinen. Det er vigtigt, at aktiviteterne tilrettelægges som frivillige tilbud.

Uddannelse af ledelsen

For at alt dette kan fungere, er det vigtigt, at jeres ledere er klædt på til at varetage de forskellige opgaver. Det gælder både generelt i forhold til at fremme trivsel og specifikt i forhold til dialog med sygemeldte eller tilbagevendte medarbejdere.

Mere viden om sygefravær

Her kan du læse mere om sygefravær: Arbejdstilsynet www.at.dk, Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats www.cabiweb.dk/temaer og Videncenter for Arbejdsmiljø www.arbejdsmiljoviden.dk/Aktuelt/Temaer.aspx.



Ergonomisk arbejdsmiljø

Et godt ergonomisk arbejdsmiljø kan medvirke til, at I ikke får ondt i arme, nakke, skuldre, ryg og knæ.

Smerter opstår fx, når I løfter, trækker eller skubber tunge ting eller arbejder i dårlige arbejdsstillinger. Også ved arbejde med ensartede bevægelser og i dårlige arbejdsstillinger i længere tid har I risiko for smerter og nedslidningsskader. Arbejde i kulde og træk kan øge risikoen for skader.

Find jeres problemer

Når I skal finde ud af, om jeres ergonomiske arbejdsmiljø er i orden, skal I særligt være opmærksomme på følgende:

Tunge løft

Der kan forekomme tunge løft ved håndtering af kasser med kød, palletering eller ved flytning af sække med fx salt. Dette gælder også, når I skal hænge de parterede dyr op og tage dem ned. Løftene bliver forværret, hvis I løfter med armene strakte eller over skulderhøjde, eller hvis ryggen er bøjet eller vredet under selve løftet. Pladsmangel kan også være en forværende faktor, der medfører, at I ikke kan løfte i gode arbejdsstillinger. Mange gentagne løft af fx skinker, kødsider, fjerkræ og rundfisk eller løft af mange kilo over en dag udgør også en sundhedsrisiko.

Belastende træk og skub

I kan have belastende træk og skub, fx ved træk af palle vogne eller rulle vogne og ved intern transport på conveyorbane. Belastningen ved træk og skub bliver større på ujævnt, skråt eller niveauforskudt underlag, hvis transportudstyret har for små hjul eller uhensigtsmæssigt placerede greb, hvis det tekniske hjælpemiddel ikke er ordentligt vedligeholdt, eller hvis pladsen er trang.

Belastende arbejdsstillinger og -bevægelser

Forskellige dele af kroppen belastes ved forskellige arbejdsopgaver. Risikoen for smerter stiger, jo længere og jo hårdere I arbejder i de dårlige arbejdsstillinger.

Skuldre og arme bliver belastet, hvis I arbejder med armene løftet fx over skulderhøjde, hvis I har armene langt fra kroppen eller arbejder på steder, hvor der er lidt plads. Arbejde med løftede arme forekommer fx, når I placerer emner i reoler, vogne eller stativer, inden de køres ind i ovnen eller røgovnen.

Ryggen bliver belastet, hvis I arbejder med foroverbøjet ryg på grund af fx manglende indstilling af bordhøjden, især hvis I samtidigt har kraftbetonet arbejde, fx ved sadling af fisk og pakning af fisk og fjerkræ, eller hvis I arbejder med placering af emner på reoler, vogne eller stativer under knæhøjde.

Hænder og arme belastes, hvis I i en stor del af arbejdstiden skal holde kniv og kødstykker i hånden, eller hvis I vrider eller drejer i håndledet, fx i forbindelse med udbening.



Fysisk anstrengende arbejde

Har I fysisk anstrengende arbejde, stiger pulsen, og I trækker vejret hurtigere. Det er godt, hvis det er i kort tid, men hvis det er en stor del af jeres daglige arbejde, risikerer I nedslidning på længere sigt. Fysisk anstrengende arbejde ses fx ved nakning og sadling af fisk og ophængning af fjerkræ eller ved gentagne løft af skinker og kødsider.

Ensidigt, gentaget arbejde

Arbejder I med samme redskab, fx kniv, og med ensartede bevægelser, der gentages ofte i mere end halvdelen af arbejdsdagen, fx ved udbening af svin og kreaturer, trimning, filetering og pakning af fisk samt partering af fjerkræ, har I ensidigt, gentaget arbejde. Risikoen for skader bliver større, hvis I arbejder i dårlige arbejdsstillinger, eller hvis arbejdet stiller krav til præcision, kraft og koncentration. Det kan fx være ved ilægning eller fratagning af fisk fra maskiner, ved pakkearbejde eller ved udbening.

Sådan arbejder I videre med at løse problemerne

I kan få et godt ergonomisk arbejdsmiljø ved at sørge for

- at bruge egnede tekniske hjælpemidler, fx rullevoogne og palleløftere, når I har tungt arbejde
- at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det er muligt at bruge hjælpemidlerne
- at sikre gode pladsforhold, stabilt, plant underlag og god belysning
- at ensidigt, gentaget arbejde er tilrettelagt med passende variation eller pauser i løbet af arbejdsdagen
- at arbejdspladsen er tilpasset den enkelte medarbejder
- at alle er instrueret og oplært i at bruge de rigtige hjælpemidler og arbejdsmetoder.

Tunge løft, træk og skub

Brug egnede tekniske hjælpemidler til tunge løft, fx elektriske palleløftere, transportbånd eller vakuumløftere. Husk at give grundig instruktion i, hvor de tekniske hjælpemidler skal bruges, og hvordan de fungerer. I skal sikre jer, at færdselsvejene er plane og ryddet og fri for ujævnheder som fx huller i gulvet. Planlæg og tilrettelæg arbejdet, så I undgår at flytte på tingene flere gange end højst nødvendigt. Sørg for, at temperaturen i arbejdsrummet passer til det arbejde, der udføres.

Belastende arbejdsstillinger og -bevægelser

I kan undgå belastende arbejdsstillinger, hvis I sørger for, at arbejdspladsen er tilpasset den enkelte medarbejder. Der skal være gode pladsforhold, og I skal bruge hensigtsmæssigt udstyr. Begræns fastlåste arbejdsstillinger og -bevægelser ved at skifte mellem forskellige arbejdsfunktioner. Mennesker er meget forskellige i størrelse, og derfor er det nødvendigt, at arbejdspladsen ved fx udskærebordet eller pakkebordet kan tilpasses den enkelte, især hvis der er flere brugere. Undersøg, hvad I har brug for, og skriv en liste med krav og ønsker, inden I køber nyt udstyr og inventar.

Gode lys- og synsforhold har også betydning for arbejdsstillingen.

**Fysisk anstrengende arbejde**

Planlæg og tilrettelæg arbejdet efter, hvor mange I er, så I veksler mellem fysisk anstrengende arbejde og lettere opgaver. Husk at indlægge passende pauser imellem opgaverne. Arbejder I længe med fx pakning og pallettering eller flytning af kødsider, kan tekniske hjælpemidler og nye arbejdsmetoder også løse problemet.

Ensidigt, gentaget arbejde

I kan undgå ensidigt, gentaget arbejde ved fx at tilrettelægge arbejdet med passende variation i opgaver eller pauser. Det er vigtigt, at det tekniske udstyr er i orden, så I kan arbejde i hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser uden for store kraftkrav. Det psykiske arbejdsmiljø og tidspres har også indflydelse på, hvor belastende arbejdet er.

Mere viden om ergonomisk arbejdsmiljø

Vi har samlet de vigtigste At-vejledninger om bl.a. løft, træk og skub, ensidigt, belastende og ensidigt, gentaget arbejde samt arbejdsstillinger og -bevægelser på adressen www.at.dk/slagteri.

Her kan I også finde At-vejledningen om arbejdsrelateret muskel- og skeletbesvær, der kan være en hjælp til at finde frem til de arbejdsprocesser, der kan indebære risiko for muskel- og skeletbesvær.

Samme sted kan I også finde de materialer, som BAR Jord til Bord og Industriens Branchearbejdsmiljøråd har udarbejdet om ergonomisk arbejdsmiljø.



Støj

Støj kan ødelægge hørelsen og give stress, forhøjet blodtryk, træthed mv. Samtidig kan for meget støj nedsætte jeres koncentration, så der lettere opstår ulykker, og I laver flere fejl.

Med en høreskade følger ofte sygdommen tinnitus, som er ringen eller susen for ørerne. Tinnitus kan være der i perioder eller hele tiden. Det er ofte en stor psykisk belastning for den person, der får sygdommen.

Find jeres problemer

Når I skal finde ud af, om I har støjproblemer, skal I særligt være opmærksomme på, hvor høj støjen er, hvor længe I er udsat for den, og om der er kort, kraftig støj (impulsstøj).

Vedvarende støj

Hvis I er udsat for høj støj på jeres arbejdsplads, kan det være høreskadende. Støjen er for høj, når I på ½-1 meters afstand skal råbe til hinanden for at blive forstået. Støjen kan være høreskadende, både når meget støjende maskiner bruges i kort tid, og mindre støjende maskiner bruges i længere tid.

De kraftigste støjklender er afknappings- og fileteringsmaskiner til fisk, stiksaltmaskiner til fisk og fjerkræ, centrifuger og dekantere på fiskemølsfabrikker og kødhakkere, pillepressemaskiner og slaglemøller på foderfabrikker. På svine- og kreaturslagterier er de kraftigste støjklender hurtighakkere, midtflækkesave, spidsrygsave, ribbensave samt luftstøj, fx fra afblæsning og fra afskindning af pølser.

Herudover er der generelt støj fra pakkemaskiner og håndtering af kummer og fra hjul på grund af hårde og ujævne gulve.

Kort, kraftig støj (impulsstøj)

Støj er mere skadelig, hvis der er kort, kraftig støj (impulsstøj), fx fra fileteringsmaskiner eller i forbindelse med dåselukning.

Rummets akustik

Generende efterklang i rummet er et tegn på dårlig akustik, fx hvis det runger, når du klapper i hænderne.

Sådan arbejder I videre med at løse problemerne

I skal som minimum overholde lovgivningens grænseværdi for støjbelastning på 85 dB(A) og grænseværdien for impulser på 137 dB(C). Herudover skal unødigt (generende) støj dæmpes.

Planlægning

Tilrettelæg arbejdet, så færrest muligt udsættes for støjen. Sørg for, at den enkelte udsættes kortest muligt for støjen. Undgå arbejde på de steder, hvor andre støjer. Lav kontrolrum, hvor medarbejderne kan overvåge og eventuelt styre de støjende maskiner.

Brug støjskærme rundt om støjende maskiner. Adskil støjende arbejde fra ikke-støjende arbejde ved at dele lokalerne op, sæt fx hurtighakkeren ind i et rum for sig.



Støjdæmpning ved kilden

Indkøb de mest støjsvage maskiner på markedet. Maskinens støjniveau skal fremgå af leverandørens brugsanvisning, hvis den støjer over 70 dB(A).

Lav støjindkapsling af støjende maskiner, fx midtflækkesave. Mange maskiner og anlæg kan støjdæmpes, når de beklædes med støjdæmpende materialer. Sørg for at vedligeholde maskinerne godt.

Brug støjsvage klinger til spidsryg- og ribbensave, og brug støjsvage hjul til kummer. Sæt lyddæmper på den enkelte ventil, eller led luften fra flere ventiler til en centralt placeret lyddæmper.

Rummets akustik

Vægge og lofter af beton giver dårlig akustik. Monter lydabsorberende materiale på lofter og eventuelt vægge. Overhold Arbejdstilsynets retningslinjer om akustik. Spørg veterinærmyndighederne, hvilke hygiejnekrav der stilles til lydabsorberende materialer og den måde, de monteres på.

Høreværn

I skal altid bruge egnet høreværn, hvis støjen er for høj og ikke kan dæmpes på anden måde.

Mere viden om støj

Vi har samlet de vigtigste At-vejledninger mv. om støj, akustik i arbejdsrum, måling af støj og høreværn på adressen www.at.dk/slagteri.

Her kan I også finde de materialer, som BAR Jord til Bord har udarbejdet om støj.



Risiko for ulykker

Ulykker kan have alvorlige konsekvenser og medføre længere sygefravær. Risikoen for en ulykke afhænger af de enkelte situationer og er ikke nødvendigvis til stede hele tiden. I kan gøre meget for at undgå ulykker ved at have god orden, gode procedurer, gode tekniske løsninger, god adfærd og god ledelse.

Find jeres problemer

Når I skal finde ud af, om I har risiko for ulykker, skal I vurdere følgende:

Brug af håndværktøj

Der sker mange ulykker på slagterier og fiskefabrikker. Årsagen til mange af ulykkerne er håndværktøj – fx de skarpe knive. Der er endnu større risiko, når det også går stærkt, og I står tæt på hinanden.

Maskiner og maskinanlæg

Risiko for ulykker med maskiner og værktøj kan fx opstå, hvis I ikke bruger egnet sikkerhedsudstyr, eller hvis I ikke bliver instrueret grundigt i brugen af maskinerne – fx afnaknings- og fileteringsmaskiner, samt flækkesave eller kødhakkere. Risikoen øges, hvis der ikke er nødstop – eller det er u hensigtsmæssigt placeret.

Manuel håndtering

Risiko for ulykker ved manuel håndtering kan fx opstå, hvis I mangler hjælpemidler til at flytte fx sække med salt, dyrekroppe, kødkasser, folieruller eller blokke af frosne fisk. En anden risiko er, når fx VEMAG-vogne skal skubbes rundt, og gulvet er glat. Risikoen øges, hvis I ikke har ordentlig plads til håndteringen.

Fald og snublen i samme niveau

Der er især risiko for fald- og snubleulykker, hvis gulvet ikke er ryddet, og der ligger spuleslanger på kryds og tværs. Der kan også være risiko, hvis gulve eller andre overflader er glatte af blod, fedt og fiskerester eller ujævne på grund af manglende vedligeholdelse.

Intern transport

Hvis de samme færdselsveje bruges af både kørende og gående, er der risiko for ulykker.

Sådan arbejder I videre med at løse problemerne

Ulykker forebygges I ofte bedst ved at kombinere flere forskellige løsninger. Et godt udgangspunkt for at undgå ulykker er et godt sikkerhedsarbejde og god sikkerhedskultur. Det indebærer et systematisk arbejde med virksomhedens sikkerhed og betyder fx, at I har en strategi med klare mål for sikkerhedsniveauet, samt at I ledelsesmæssigt sikrer, at alle medarbejdere kender strategien og målene – og arbejder efter at opfylde dem i det daglige arbejde.



På slagterier og fiskefabrikker kan især følgende forhold medvirke til at skabe et sikkert arbejdsmiljø:

Grundig instruktion

Sørg for, at alle er grundigt instrueret i, hvordan arbejdet skal udføres, og på en måde og i et sprog, som medarbejderen forstår. Sæt særligt fokus på de risici, der findes i arbejdet, og på, hvordan I undgår, at de resulterer i ulykker. Motiver til en sikker adfærd på arbejdspladsen. Gør sikkerhed til et positivt element, der er en vigtig del af en professionel hverdag.

Planlægning og orden på arbejdspladsen

Planlæg arbejdet, så de farlige situationer slet ikke opstår. Lav fx faste rutiner for rengøring og oprydning af gulvet, så man ikke glider eller falder over slanger, der ikke er rullet op. I planlægning indgår også faste rutiner for vedligeholdelse af maskiner, værktøj og andre hjælpemidler, så nedslidning ikke betyder større risiko for ulykker. Vurder risikoen af de enkelte arbejdsopgaver, så det bliver tydeligt, hvad der skal til for at have sikker adfærd – fx at der er sikkert fodtøj, brynjehandsker og forklæder til rådighed.

Brugsanvisninger

Sørg for, at alle bruger de tekniske hjælpemidler og maskiner korrekt – fx at nødstop er tilgængeligt og vedligeholdt. Alle maskiner og tekniske hjælpemidler leveres med en brugsanvisning, der fortæller, hvordan de skal bruges og vedligeholdes. Følg altid disse anvisninger, og vær sikker på, at alle sikkerhedsforanstaltninger bliver fulgt. Husk også personlige værnemidler.

Undersøg ulykker

I kan lære meget af de ulykker, der allerede er sket. Derfor er det vigtigt, at I får en fast rutine for at undersøge ulykker – og situationer, der kunne have ført til en ulykke. Det kan I bruge til at lave forholdsregler, så ulykkerne ikke sker eller gentager sig.

Med baggrund i undersøgelserne kan I sammen tale om, hvor der i det daglige er risiko for ulykker, og lave rammer for, at I kan arbejde sikkert og forsvarligt. På den måde gør I sikkerhed til en fast rutine og den professionelle måde at arbejde på.

Mere viden om risiko for ulykker

Vi har samlet de vigtigste At-vejledninger mv. om bl.a. forebyggelse af arbejdsulykker samt forskelligt materiale om forebyggelse af ulykker og opbygning af en god sikkerhedspraksis. I kan finde materialerne på adressen www.at.dk/slagteri.

Her kan I også finde de materialer, som Industriens Branchearbejdsmiljøråd har udarbejdet om risiko for ulykker.



Psykisk arbejdsmiljø

Et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan bl.a. give stress og udbrændthed. Fysiske symptomer kan være hjertebanken, muskelspændinger og hovedpine. Psykiske symptomer kan være hukommelses- og koncentrationsproblemer, nervøsitet, tristhed og træthed. Søvnproblemer og misbrug kan også være tegn på stress.

Et dårligt psykisk arbejdsmiljø resulterer ofte i lav produktivitet, konflikter, hyppig udskiftning blandt personalet og højt sygefravær.

På længere sigt kan et dårligt psykisk arbejdsmiljø bl.a. føre til depression og hjerte-karsygdomme.

Find jeres problemer

I skal være opmærksomme på, at når I vurderer det psykiske arbejdsmiljø, skal I se på helheden. Stor arbejdsmængde er fx især en belastning, hvis medarbejderne har ringe indflydelse og mangler social støtte i arbejdet. Når I skal finde ud af, om I har problemer i det psykiske arbejdsmiljø, skal I særligt være opmærksomme på følgende punkter:

Stor arbejdsmængde og tidspres

Problemer med stor arbejdsmængde og tidspres kan bl.a. vise sig ved, at I ofte arbejder i højt tempo, eller at I har meget overarbejde. Der kan fx være tidspres ved ophængning, opskæring, udbening og tarmrensning samt nakning, filetering og trimning af fisk, eller når der er urealistiske normer for, hvor meget den enkelte skal nå. Vær endvidere opmærksomme på, om der er enkelte af jer, som er mere belastede end andre.

Ensformigt og monotont arbejde

Problemer med mangel på indhold og variation i arbejdet kan forekomme, når I arbejder med ensformige bevægelser og med de samme typer af opgaver, som fx overvågning af bånd på foderfabrikker, ophængning og slagtning af fjerkræ, udskæring, udbening samt pakning og palletering.

Ring indflydelse på eget arbejde

Problemer med ringe indflydelse på eget arbejde kan opstå, hvis I fx sjældent kan påvirke mængden af arbejde, arbejdstempo, pauser og kvaliteten af arbejdet, eller hvornår I holder pauser. Det kan fx være tilfældet, når I arbejder som led i en kæde, hvor den enkelte medarbejder skal følge med de andre.

Manglende social støtte

Problemer med manglende støtte kan fx være, at I sjældent får hjælp, hvis I kommer bagud med arbejdet, eller ikke modtager nødvendig information. Det kan også handle om, at I ikke taler med ledelsen om, hvor godt I udfører arbejdet, og om, hvilke forventninger ledelsen har til jeres arbejde.

Konflikter, mobning og seksuel chikane

I skal være opmærksomme på, om der er konflikter, som opleves som personlige angreb, og om der er medarbejdere, som regelmæssigt over længere tid udsættes for krænkende handlinger. Vær også opmærksomme på, om der er krænkende handlinger af seksuel karakter.



Skifteholdsarbejde og arbejde uden for dagtimerne

Skiftende arbejdstider og arbejde uden for dagtimerne er en fysisk og psykisk belastning. Det er især et problem, hvis skiftene er planlagt, så aftenvagter kommer efter nattevagter, og dagvagter efter aftenvagter, og hvis I har mange nattevagter i træk. Det er en yderligere belastning, hvis arbejdstiden er planlagt med kort varsel.

Jobusikkerhed

Omstrukturering, rationalisering og flytning er eksempler på forhold, som kan give jobusikkerhed. Usikkerheden er ofte psykisk belastende for mange medarbejdere.

Sådan arbejder I videre med at løse problemerne

For at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø er det afgørende,

- at I fokuserer på de forhold, der kan ændres
- at arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø er en integreret del af virksomhedens daglige arbejdsgang
- at I er opmærksomme på konsekvenserne for det psykiske arbejdsmiljø ved væsentlige ændringer, fx ændringer i arbejdsopgaver og organisering af arbejdet
- at I har et velfungerende samarbejde mellem medarbejdere og ledelse, fx i sikkerheds- og samarbejdsorganisationen
- at I også er opmærksomme på forhold, der bidrager positivt til det psykiske arbejdsmiljø, fordi det giver energi til arbejdet og gør det muligt at bevare de positive forhold.

Psykiske belastninger forebygger I ofte bedst ved at kombinere flere forskellige løsninger. På slagterier og fiskefabrikker kan følgende forhold være med til at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø:

Forebyg stor arbejdsmængde og tidspres

Tilpas arbejdsmængden i forhold til det personale, der er til rådighed og den ønskede kvalitet. Sørg for, at de fornødne faglige og teknologiske ressourcer er til rådighed. Undgå modsætninger mellem høje krav til kvalitet og højt arbejdstempo samt lange perioder med stort tidspres og en lønform, der belønner højt arbejdstempo i længere perioder.

Giv indflydelse på eget arbejde og forebyg ensformigt arbejde

Jobudvikling, jobrotation og jobudvidelse kan forebygge problemer med psykiske belastninger, der følger af ensformigt arbejde. Der er fx gode erfaringer med indførelsen af produktionsgrupper, hvor medarbejdere har ansvar for at planlægge, udføre og kontrollere arbejdet. Derved har medarbejderne også mulighed for at veksle mellem hurtigt og mere roligt arbejde. Hvis sådanne tiltag skal lykkes, kræver det en grundig forberedelse, som inddrager alle berørte på virksomheden. Ikke mindst fordi store forandringer ofte giver usikkerhed på arbejdspladsen og kræver efteruddannelse.

Vær opmærksom på, at jobudvikling kun har reel effekt, hvis den enkelte medarbejder kan bruge flere af sine kvalifikationer og udvikle dem.

**Social støtte**

God støtte fra kolleger og ledelse er især vigtig, når en medarbejder mangler de nødvendige forudsætninger for at udføre opgaverne. Fælles pauser og jævnlige personalemøder giver mulighed for at holde kontakt med kolleger og ledelse, "lade op" og udveksle råd og erfaringer i forhold til arbejdet. På personalemøder kan ledelsen give relevant information og anerkendelse for godt udført arbejde.

Konflikter, mobning og seksuel chikane

Sørg for at have en personalepolitik, der fremmer åbenhed og tolerance og forebygger mobning og seksuel chikane. Oplever en medarbejder sig dårligt behandlet, er det vigtigt at tage det alvorligt og gøre det til et fælles problem. Brug eventuelt en ekstern konfliktmægler.

Arbejde i skiftehold og arbejde uden for dagtimerne

Formindsk forekomsten af natarbejde for den enkelte, reducer antallet af nattevagter i træk og sørg for, at der roteres med uret, således at dagvagter efterfølges af aftenvagter, som efterfølges af nattevagter. Inddrag så vidt muligt medarbejderne i vagtplanlægningen, så de har indflydelse på bl.a. placeringen af arbejdstiden. Sørg for, at medarbejderne kender deres arbejdstider i god tid, og at der er god mulighed for at bytte vagter.

Jobusikkerhed

Sørg for i god tid at informere medarbejdere grundigt om væsentlige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner, fx i forbindelse med besparelser, flytning og fusionering. Inddrag medarbejdere og medarbejderrepræsentanter i forandringsprocessen.

Mere viden om psykisk arbejdsmiljø

Vi har samlet de vigtigste At-materialer om bl.a. stress, kortlægning af psykisk arbejdsmiljø, voldsrisiko i forbindelse med arbejdet samt mobning og seksuel chikane på adressen www.at.dk/slagteri.

Her kan I også finde de materialer, som Industriens Branchearbejdsmiljøråd har udarbejdet om psykisk arbejdsmiljø, herunder branchevejledninger.



Hudbelastninger

Huden beskytter mod skadelige påvirkninger udefra. Bliver huden belastet for meget, så den tørrer ud og ikke kan nå at reparere sig selv, er der øget adgang for fx allergifremkaldende stoffer. Der er også kemiske stoffer, som kan trænge igennem hel hud og fremkalde eksem. Eksem viser sig ved, at huden bliver tør, rød og kløende. Der kan komme små vandblærer eller væskende revner i huden.

Find jeres problemer

Når I skal finde ud af, om jeres arbejde kan belaste huden, skal I både være opmærksomme på, om I er udsat for stoffer, der kan skade huden, og om I arbejder med handsker:

Vådt arbejde og handsker

Arbejder I med vandtætte beskyttelseshandsker eller med hænderne i fugtigt miljø mere end ¼ af arbejdstiden (ca. 2 timer), så er der tale om "vådt arbejde". En stor del af de arbejdsbetingede eksemmer skyldes arbejder med handsker.

Fisk og skaldyr

Når I håndterer fisk og skaldyr, bliver huden især belastet ved: Slagtning af ørreder, nakning af rundfisk, filetering af fisk, behandling af skaldyr og krebsdyr mv. og håndtering af frosne fisk eller blokke af fisk.

Hudskadende stoffer

I kan få tarmfnat ved kontakt med tarmsaft og fedtet omkring indvoldene. Tarmfnat er et almindeligt eksem for medarbejdere på slagtekæden og i tarmhuse. Det giver kløende udslæt mellem fingrene og på håndryggen. Også kontakt med salt og rengøringsmidler kan give hudproblemer.

Se efter, om de kemiske produkter, I arbejder med, har fareklassen "Lokalirriterende" eller "Ætsende", eller om der i sikkerhedsdatabladet (leverandørbrugsanvisningen) er oplysninger om, at produktet kan give allergi eller virke irriterende eller ætsende.

Det er ikke kun stoffer og materialer, der er faremærket "Ætsende" eller "Lokalirriterende", der kan være årsag til hudlidelser. Også stoffer, der er mærket "Sundhedsskadelig", og materialer uden faremærkning kan give hudproblemer.

Sådan arbejder I videre med at løse problemerne

I skal i APV'en kortlægge og vurdere, hvor der er risiko for hudskader. Lav arbejdspladsbrugsanvisninger ud fra leverandørens sikkerhedsdatablade.

Lige meget om hudbelastningen kommer fra vådt arbejde eller fra arbejde med allergifremkaldende stoffer, gælder det om at reducere udsættelsen mest muligt. Først og fremmest skal det være undersøgt, om de hudbelastende stoffer og processer kan erstattes af mindre farlige stoffer og processer eller stoffer, der ikke er farlige.



Brug altid beskytteshandsker ved våde og snavsede arbejdsprocesser.

Når I arbejder med handsker, skal I være særligt opmærksomme på:

Hele, rene og tørre handsker

Det er vigtigt, at de rigtige handsker er til rådighed, og at de bruges rigtigt. Det vil sige, at de er hele, rene og tørre indeni, at I ikke bruger dem længere tid end absolut nødvendigt, og at I bruger underhandsker af bomuld.

Handsker uden pudder

Hvis I er nødt til at bruge latexhandsker, så skal de være uden pudder. I kan i mange tilfælde bruge handsker af syntetisk gummi.

Brug koldt vand

I bør vaske hænderne i køligt vand og tørre dem godt, og I bør tage ure og ringe af, når I arbejder. Endelig bør I bruge en fed creme i pauser og efter arbejdet. I kan bruge alkoholbaseret hånddesinfektion i stedet for håndvask med sæbe og vand, når hænderne ikke våde eller synligt forurenede.

Mere viden om hudbelastninger

Vi har samlet de vigtigste At-vejledninger mv. om bl.a. arbejde med stoffer og materialer og grænseværdier på adressen www.at.dk/slagteri.

Her kan I også finde de materialer, som flere branchearbejdsmiljøråd har udarbejdet om hudbelastninger.



Biologi

Når I arbejder med fx håndtering af fjerkræ, skaldyr, dyrekroppe eller fisk, er der risiko for at få en infektion fra mikroorganismer, der naturligt findes på og i dyrene, fx tarmbakterier. Der er også risiko for at blive smittet af dyr, der selv har infektioner, fx Stafylokokker i sår eller bylder.

Infektioner kan opstå på tre måder:

- Gennem sår i huden i forbindelse med fx snitsår. Infektionerne giver betændelse eller bylder.
- Gennem luftvejene, når I indånder støv og dampe, der indeholder mikroorganismer.
- Gennem munden, typisk fordi I får sprøjt eller stænk (aerosoler) i munden, eller hænderne ikke vaskes grundigt. Eksempelvis hvis I ikke vasker hænder før frokost og derfor overfører smitte til munden. Manglende håndvask kan også give infektioner i øjnene.

Find jeres problemer

Når I skal finde ud af, om jeres arbejde kan give sygdomme fra bakterier og svampe, skal I være særligt opmærksomme på følgende:

Fiske- og svinerosen er en af de infektioner i huden, der hyppigst anmeldes af medarbejdere på henholdsvis fiske- og svinefabrikker. Den skyldes en bakterie og giver rødme, ømhed og hævelse af huden.

Arbejde med skaldyr kan også give en del infektioner i huden.

Svamp i neglene skyldes kontakt med rester af møg på snavsede dyr. Møg indeholder svampesporer, der kan overføres til neglene. Newcastle disease og ornithose (papegøjesyge) er eksempler på sådanne infektioner.

Salmonella og Campylobacter kan give mave-tarminfektioner.

Sådan arbejder I videre med at løse problemerne

Smitte og andre påvirkninger fra mikroorganismer undgår I ved at sørge for følgende:

Ventilation

Ventilation kan hjælpe på problemet med dampe, vandråber (aerosoler) og støvende materialer.

Sørg for, at der er god ventilation i alle arbejdsrum. Hvis I ikke kan undgå støv- og aerosoldannelse, skal I indkapsle de problematiske processer eller sørge for en god udsugning. Husk, at der skal erstatningsluft ind i stedet for den luft, der fjernes ved udsugningen. Erstatningsluften skal have en passende temperatur.

Instruktion

Arbejdsgiveren har ansvaret for, at medarbejderne får instruktion i, hvordan de skal arbejde, så smitterisikoen bliver så lille som muligt, og hvordan de vedligeholder personlige værnemidler og bruger dem, så de virker efter hensigten.

**Sikre arbejdsrutiner**

I skal indføre rutiner og procedurer, der betyder, at I får mindst mulig kontakt med vand, tarme, tarmsafter, fedt og andre stoffer, der irriterer hud og slimhinder.

Sørg for, at medarbejderne udsættes mindst muligt for mikroorganismer, bl.a. ved at undgå kontakt med syge dyr.

Tilrettelæg arbejdet, så risikoen for snitlæsioner er så lille som muligt.

God hygiejne

Sørg for, at alle medarbejdere overholder almindelige hygiejniske forholdsregler. Det vil sige omhyggelig håndvask før spisning og rygning, før toiletbesøg og ved arbejdstids ophør. Brug engangshåndklæder.

Sørg for hygiejnisk og fornuftig omgang med snavset tøj.

Personlige værnemidler

Brug effektive egnede personlige værnemidler, fx handsker, maske, overtrækstøj og forklæde, for at undgå de skadelige påvirkninger, hvis problemerne ikke kan løses på anden måde.

Husk, at værnemidler er personlige. Sørg for, at de er tilpasset den enkelte medarbejder, så de beskytter ordentligt, og at de er godt vedligeholdt.

Mere viden om biologiske påvirkninger

Vi har samlet de vigtigste At-vejledninger mv. om bl.a. mikroorganismer på adressen www.at.dk/slagteri.

Her kan I også finde de materialer, som Industriens Branchearbejdsmiljøråd har udarbejdet om biologiske påvirkninger.



Hånd-arm vibrationer

I har risiko for at få en vibrationsskade, hvis I udsættes for kraftige hånd-arm vibrationer fra håndværktøj som fx spidsrygsav. Vibrationer fra rat og betjeningsgreb på køretøjer er sjældent så kraftige, at der er risiko for vibrations-skader.

Det første tegn på en skade er snurrende eller følelsesløse fingre. Efter længere tid risikerer I at få "hvide fingre", der viser sig i anfald som hvide, kolde og følelsesløse fingre, når det er koldt. Når man ikke kan føle, er det vanskeligt at udføre arbejde, der stiller krav til finere bevægelser. "Hvide fingre" gør derfor risikoen for arbejdsulykker større.

Find jeres problemer

For at finde ud af, om I har problemer med vibrationer, skal I gennemgå hele arbejdspladsen. Bruger I værktøj, hvor vibrationsstyrken, jf. brugsanvisningen, er større end $2,5 \text{ m/s}^2$, bør I lave en nærmere undersøgelse. Risikoen for skader afhænger både af vibrationernes styrke, og hvor længe påvirkningen varer. Både kraftigt vibrerende værktøj, der bruges i kort tid, og mindre vibrerende værktøj, der bruges i længere tid, kan være en risiko. Der er større risiko for skader, hvis I arbejder med dårligt vedligeholdt og slidt værktøj. De kraftigste vibrationskilder i branchen er midtflækkesave og spidsrygsave.

Sådan arbejder I videre med at løse problemerne

I skal overholde lovgivningens aktionsværdi på $2,5 \text{ m/s}^2$, hvor det er muligt. Grænseværdien på 5 m/s^2 må under ingen omstændigheder overskrides.

Når I skal gøre noget ved vibrationerne, kan I tænke på følgende:

Planlægning

Planlæg arbejdet, så I udsættes mindst muligt for vibrationer.

Vibrationssvage processer og værktøj

Indfør vibrationssvage arbejdsprocesser og værktøj, og vurder, om påvirkningstiden bør være kortere. Det håndværktøj, I allerede har købt, er svært at forbedre. Køb derfor vibrationssvagt værktøj. Leverandørens brugsanvisning skal oplyse om vibrationer. Vælg værktøj med vibrationsisolerende håndtag. Efterse håndværktøj i en fast rutine, og sørg for, at det er holdt ved lige.

Nedsæt påvirkningstiden

Hvis det ikke er muligt at dæmpe vibrationerne, skal I nedsætte den tid, I udsættes for vibrationer.

Handsker

Handsker kan dæmpe højfrekvente vibrationer. De vil dog sjældent reducere risikoen for at få "hvide fingre" væsentligt. Håndteringen bliver derimod vanskeligere, hvis I arbejder med handsker.

Mere viden om hånd-arm vibrationer

I kan læse mere om hånd-arm vibrationer i At-vejledningen på adressen www.at.dk/slagteri.



Unge, gravide og ammende

Gravide og ammende kvinder samt unge er særligt udsatte grupper. I skal derfor være særligt opmærksomme, hvis I har medarbejdere fra disse to grupper.

Unge

I skal have særlig fokus på de unge ansatte, fordi de påvirkes lettere end deres ældre kolleger af de belastninger og risici, der er på arbejdspladsen. Derfor er instruktion særlig vigtig for unge.

Unge under 18 år er omfattet af de samme arbejdsmiljøregler som alle andre, der arbejder for en arbejdsgiver. Derudover gælder en række særlige regler for unge under 18 år. For de 15-17-årige er der en liste over, hvad de ikke må arbejde med. For de 13-14-årige er der en liste over, hvad de må arbejde med. Unge under 13 år må som udgangspunkt ikke arbejde for en arbejdsgiver.

Vi har samlet de vigtigste At-vejledninger om unges arbejde på adressen www.at.dk/slagteri.

Gravide og ammende

Som arbejdsgiver skal du sørge for, at en ansat, der er gravid eller ammer, ikke bliver udsat for påvirkninger, der kan indebære en fare for graviditet eller amning. Når I bliver opmærksomme på, at en ansat er gravid eller ammer, skal APV'en indeholde en vurdering af, om der er en risiko.

Vi anbefaler, at I på forhånd sørger for, at jeres APV indeholder en vurdering af, om gravide eller ammende kan blive udsat for påvirkninger, der indebærer en fare for fosteret eller det nyfødte barn.

I kan læse mere om gravides og ammendes arbejdsmiljø i At-vejledningen, der ligger på adressen www.at.dk/slagteri.



Arbejds miljøvejviser 19

Slagterier

Branchen omfatter:

- Forarbejdning og konservering af fisk, krebsdyr og bløddyr, undtagen fiskemel
- Produktion af kød- og fjerkrækødprodukter
- Forarbejdning og konservering af fjerkrækød
- Fremstilling af fiskemel
- Forarbejdning af svinekød
- Forarbejdning af andet kød.

Arbejdstilsynet – 2009
www.at.dk – telefon 70 12 12 88

Tryk: Datagraf – Foto: Stefan Kai Nielsen

