



Arbejdsmiljøredegørelse

For perioden: 2010 - 2012



Indholdsfortegnelse

Stamoplysninger for Eaton Electric ApS	2
Forord	3
Arbejdsmiljøpolitik	4
Beskrivelse af Eaton Electric ApS og vores produktion	5
Virksomhedens arbejdsmiljøorganisation	6
Kortlægning af arbejdsmiljøpåvirkninger på Eaton Electric ApS	8
Væsentlige arbejdsmiljøforhold og nøgletal	
• Fysiske forhold	8
• Kemiske forhold	9
• Støj	9
• Indeklima	9
• Ergonomiske forhold	10
• Sundhed og trivsel	10
• Fysisk arbejdsmiljø	11
• Ulykkesfarer og risikofyldte situationer	11
• Ulykkesstatistik	11
• Sygefravær	12
Vurdering og prioritering	13
Samlet beskrivelse af politikker, mål og handlingsplaner	14
Liste over forkortelser og interne udtryk	14

Stamoplysninger for Eaton Electric ApS

Adresse:	Niels Bohrsvej 2, 7100 Vejle
CVR Nr.:	14 54 84 08
Telefon / fax:	+45 76 40 54 00 / +45 73 40 54 01
E-mail:	InfoDK@eaton.com
Hjemmeside:	www.eatonelectric.dk
Ejerforhold:	Eaton Corporation (US)
Adm. Direktør:	Lars Obbekjær
Ansatte:	Der er pr. 1. januar 2013 60 ansatte på Eaton Electric ApS, Vejle
	Funktionærer: 23
	Timelønnede: 37
Branchkode:	312010
AT-vejledninger:	Metal og maskiner + Kontor og administration
Ansvarlig for redegørelsen:	Kim Madsen
Redegørelsesperiode:	01.03.2010 - 28.02.2013

Forord

Vi anerkender, at vores medarbejdere er vores mest værdifulde ressource

Dette uddrag af vores kerneværdier sætter vores arbejdsmiljøarbejde i relief. Det er af afgørende betydning for Eaton Electric at vi har motiverede medarbejdere, der møder ind hver dag for at udføre de daglige opgaver og derigennem skabe værdi for virksomheden og dens interessenter. Som en naturlig konsekvens af den erkendelse er arbejdsmiljøarbejdet helt essentielt for værdiskabelsen i virksomheden.

Med arbejdsmiljøredegørelsen gør vi status over de indsatser der er foretaget siden sidste redegørelse og hvilke konsekvenser det har haft på resultatet. Redegørelsen anvender vi dels med henblik på at opretholde vores certificering af arbejdsmiljø hos Green Network og til dels til at kommunikere status til vores interessenter. Redegørelsen er udarbejdet af Arbejdsmiljøudvalget, arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdsmiljøkoordinatoren.

Indsatserne fordeler sig i dels det vi gør for at sikre medarbejdernes sundhed – for eksempel udtrykt i en stramning af vores rygepolitik, dels det vi gør for at værne medarbejderne – som når vi for eksempel investerer i sikring af vores maskinpark og dels det vi gør for at hjælpe når der er behov for det – for eksempel udtrykt igennem vores sundhedsforsikring og samarbejde med støtteressourcer.

Resultaterne kommer til udtryk igennem medarbejderundersøgelser hvor vi måler medarbejdernes tilfredshed udtrykt gennem deres engagement og loyalitet overfor virksomheden. Vi gennemfører en stor årlig undersøgelse via en international samarbejdspartner og egne løbende mindre undersøgelser. Vi betragter også sygefraværet som et resultat af vores forebyggende sundhedsindsats og kan med glæde notere os at det ligger på et lavt niveau sammenlignet med det omgivende samfund. Omfanget af arbejdsulykker og deres karakter er et resultat af den ulykkesforebyggende indsats. Vi har siden sidste redegørelse haft arbejdsulykker som tager udspring i færdsel og adfærd.

Netop den enkelte medarbejders adfærd er målet vore det fremadrettede arbejde med vores arbejdsmiljø. Vi vil gerne gå fra "at have fokus på sikkerhed" til at have en egentlig sikkerhedskultur. Kun når bevidstheden om sikkerhed er forankret hos den enkelte og sikkerhed er fuldt indarbejdet i det daglige arbejde kan vi nå vores mål om Nul Ulykker.



Jens Møller Hansen
OpEx Manager



Kim Madsen
EHS Manager

Vejle den 2. april 2013.

Miljø, sundhed og sikkerhed

Miljø, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen er faste bestanddele i Eatons bestræbelser på at blive den mest respekterede virksomhed på vore markeder, set ud fra kundernes, aktionærernes og medarbejdernes synspunkt. Derved opnår vi en værditilvækst og en styrkelse af vores konkurrencemæssige stilling på markedet. Vi koncentrerer vores indsats på følgende områder:

Bæredygtighed

Vi er fast besluttet på at minimere vore aktiviteter og produkters påvirkning af miljøet. Vores indsats på miljø-, sundheds- og sikkerhedsområdet er fokuseret på forebyggelse af ulykker og sygdom, miljøbeskyttelse, ressourcebesparelser og forureningsforebyggelse.

Medarbejdere

Vi mener at vore medarbejderes sundhed og sikkerhed er af altafgørende betydning og at alle ulykker, tilskadekomster og arbejdsbetingede sygdomme kan undgås. Vi arbejder for at fremme en sund levestil for vore medarbejdere og deres familier.

En fast bestanddel af vore aktiviteter

Vi tager hensyn til miljø, sundhed og sikkerhed i alle faser af Eaton Business System (EBS), ligesom de indgår som en fast bestanddel i alle vore foretningsplaner. Vi tager vore interessenters forventninger i betragtning i vore beslutningsprocesser.

Overholdelse af lovkrav

Vi er fast besluttet på at overholde eller overgå de gældende myndighedskrav og de krav der stilles af Eatons politik med hensyn til etik og overholdelse af regler. Vi stræber efter at skabe en forventning om "nul uheld" og konstant at styrke vores indsats på miljø, sundheds- og sikkerhedsområdet gennem implementering af Eatons ledelsesstandard for området (MESH).

Kunder, leverandører og kontrahenter

Miljø, sundhed og sikkerhed er alles ansvar. Vi samarbejder med vore kunder, leverandører og kontrahenter med henblik på at skabe fælles værdier på grundlag af vore programmer på miljø-, sundheds- og sikkerhedsområdet.

Samfund og myndigheder

Vi forpligter os til at fremstille produkter på sikre og miljømæssigt ansvarlige arbejdspladser. Vi deltager i og bidrager til lokale og nationale initiativer til forbedring af livskvaliteten i de lokalsamfund hvor vi bor og arbejder.

Vi forpligter os til løbende at styrke vores indsats på miljø-, sundheds- og sikkerhedsområdet. Vi opstiller mål baseret på væsentlige aspekter ved og risici på dette område. Vi måler og evaluerer vores fremskridt. Det påhviler hver eneste medarbejder at handle i overensstemmelse med denne politik.

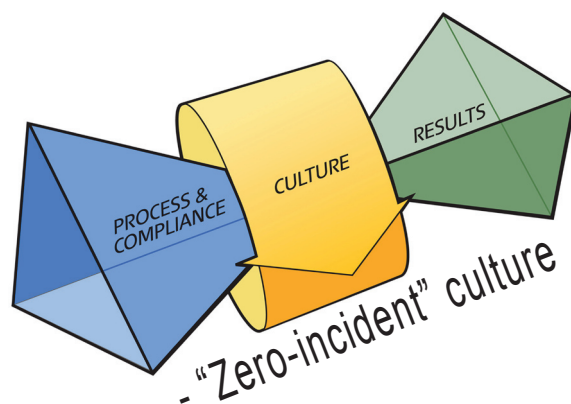
Beskrivelse af Eaton Electric ApS

Eaton Electric ApS i Vejle er en del af en International koncern med aktiviteter i hele verden.

1896:	Laur. Knudsen etableres (-senere LK NES og LK A/S)
1961:	Fabrikken i Vejle indvies
1991:	Virksomheden overtages af det hollandske selskab Holec International Holding, samtidig med at navnet ændres til Holec LK A/S
1994:	Navnet ændres til Holec A/S
1998:	Det engelske selskab DELTA plc overtager aktierne i Holec Holland NV.
2003:	Det amerikanske selskab Eaton Corporation overtager DELTA koncernens elektriske division. Navnet ændres til Eaton Holec A/S.
2004:	Produktionen af ELatis flyttes fra Tyskland til Vejle.
2007:	Selskabsformen ændres. Navnet er nu Eaton Electric ApS.
2010:	Produktionen af Elatis udfases.
2011:	Salgsorganisationen skilles fra og er nu en del af Eaton Power Quality i Herlev

Eaton Electric's hovedaktivitet er produktion af systemkomponenter til tavle systemet TABULA, herunder levering af den nødvendige knowhow. Produkterne leveres til tavlebyggere fordelt over hele verden . Som agenturvarer sælges en række lav- og mellemspændingskomponenter, som primært produceres i Eaton koncernen.

Eaton Corporation beskæftiger 100.000 ansatte fordelt i 150 lande verden over. Eaton Corporation er opdelt i 2 divisioner; Electrical og Industrial. Eaton Electric i Danmark er en del af Electricaldivisionen, som igen er regionsopdelt og herunder produktopdelt.



Da Eaton i Vejle er en del af Eaton Corporation, skal vi opfylde krav fra flere sider. Dels skal vi opfylde de danske lovkrav og dels skal vi opfylde de krav som Eaton stiller.

Eaton har sit eget begreb omkring miljø og sikkerhed - MESH. MESH står for:

- M - Management
- E - Environment
- S - Safety, Security
- H - Health

I store træk er systemet bygget op omkring ISO 14001 og OSHA 18001. I mange tilfælde oplever vi at de krav der stilles fra Eaton's side er strengere end de danske krav.

Arbejdsmiljøorganisation

Organisationen består af en række arbejdsmiljøgrupper, som varetager det daglige sikkerhedsarbejde i virksomheden.

Fra arbejdsmiljøgrupperne vælges 4 repræsentanter til Arbejdsmiljø- og Miljøudvalget.

Arbejdsmiljøudvalget består af 5 medlemmer:

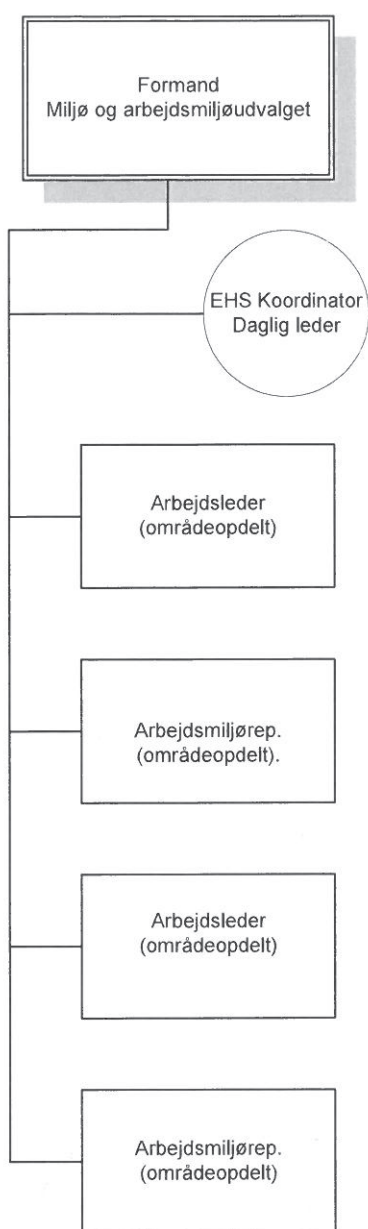
Formand

2 arbejdsledere

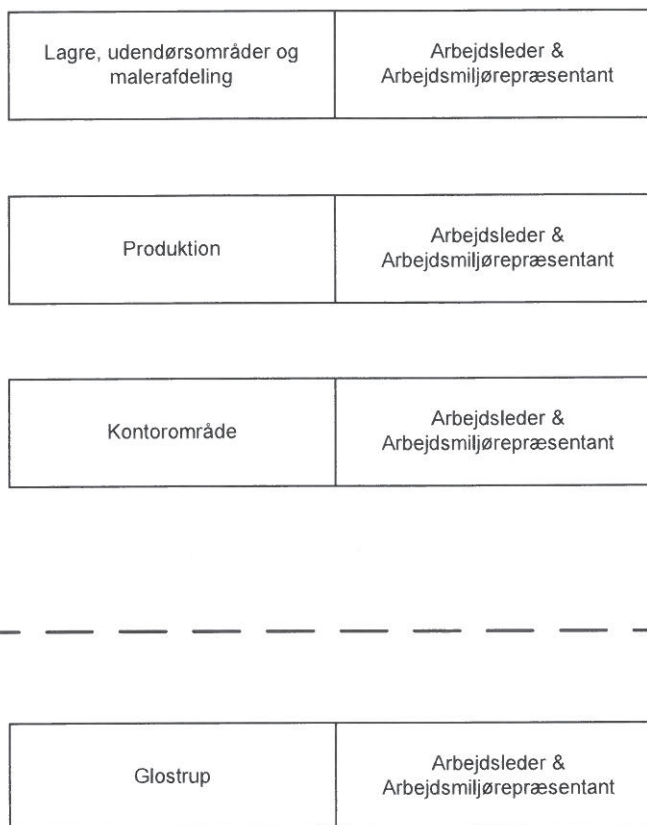
2 arbejdsmiljørepræsentanterne

Daglig leder af sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejdet (EHS Co-ordinator)

Miljø & Arbejdsmiljøudvalg



Arbejdsmiljøgrupper



Arbejdsmiljøorganisationens møder er fastlagt således

Arbejdsmiljøudvalgsmøder	2 gange årligt
Arbejdsmiljøorganisationsmøder	2 gange årligt
Sikkerhedsrunderinger	1 gang månedligt
Arbejdsmiljørepræsentantmøder	1 gang ugentligt

Udover de møder der afholdes i arbejdsmiljøorganisationen er trivsel/sikkerhed med som første punkt på alle teammøder (ugentlige afdelingsmøder) og infomøder (månedlige møder for alle medarbejdere).

Arbejdsmiljøgrupperne arbejder målrettet med fokusområder fastlagt for minimum 1 år ad gangen. Grupperne har i 2010, 2011 og 2012 haft fokus på

- intern transport i produktionen
- forebyggelse af snubleulykker
- registrering af nærvedulykker
- sikkerhed/afskærmning på lines
- synliggørelse af sikkerhedsarbejdet

De sidste års fokus på personlige værnemidler har betydet en stor nedgang i antallet af ulykker med fravær. Tidligere registrerede vi 5-7 ulykker med fravær pr år.

De værktøjer som arbejdsmiljøgrupperne gør brug af, er:

sikkerhedsrunderinger	Repræsentanterne er fælles om at gå runderinger, således at den enkelte repræsentant ikke altid går alene i det samme område.
APV	i 2011 lavede Eaton en APV i samarbejde med Avidenz. Med udgangspunkt i denne, har grupperne løst mange opgaver.
Audits / assessments	Vi gennemfører både interne og eksterne audits
Nærvedulykke registrering	Ved hjælp af nærvedulykke registreringer viser der sig mange risiko områder, som organisationen dermed kan arbejde målrettet med.

Arbejdsmiljøorganisationen er ansvarlig for at alle lovpligtige eftersyn foretages på kraner, stiger, trucks, porte, brandmateriel, trykbeholdere, lagerreoler og håndværktøj.

Det er også arbejdsmiljøorganisationens ansvar at alle medarbejdere uddannes efter gældende lovgivning indenfor

- truck
- kran
- epoxy
- arbejdsmiljø
- svejsning

Kortlægning af arbejdsmiljøpåvirkninger på Eaton Electric ApS

Vi har foretaget en kortlægning af virksomheden med fokus på arbejdsmiljø. Vi har taget udgangspunkt i vores "Zero Incident Culture", som er det vigtigste fokusområde i den kommende periode. Derudover har vi brugt vores nærværd registreringer som grundlag for kortlægningen. Samtidig følger vi 2 gange om året op på lovgivningsområdet, gennem vores samarbejde med en ekstern partner.

Fysiske forhold:

Virksomheden består af produktionshal, varehus/lager og kontorareal. Bygningen er 15.400 m². Bygget i 1961.

En del af medarbejderne i administrationen sidder i kontorer med flere personer pr rum. De fleste kontorer vender mod nord.



Maskinsikkerhed:

En stor del af maskinerne på fabrikken er produceret og stillet op før 1994 – før CE mærkningen blev gældende. Da en del af maskinerne efterfølgende er ombyggede, skal de opdateres efter CE standard. I 2012 blev der lavet en grundig maskingennemgang i forbindelse med et projekt hvor hele lay-outet for produktionen blev ændret med henblik på bedre produktflow og større sikkerhed for medarbejderne. Vi har gennem de sidste år arbejdet målrettet på maskinsikkerhed. Afskærmning generelt. Vi udpegede 8 maskiner som blev prioriteret højt. Resten af maskinerne gennemgås løbende.

Kemiske forhold:

Der findes, i WPD'en på vores intranet, en liste over alle de kemikalier der bruges på virksomheden. Ved indkøb af kemikalier, der ikke er nævnt på den eksisterende kemikalieliste, er det indkøberens ansvar at fremskaffe datablad på produktet fra leverandøren. Arbejdsmiljøorganisationen udfærdiger en arbejdspladsbrugsanvisning, der beskriver de forhold hvorunder produktet skal håndteres. Herunder brug af personlige værnemidler, opbevaring af produktet, mærkning osv

Generelt undersøger vi markedet for alternative og mindre miljø-/arbejdsmiljøbelastende produkter hvor dette er muligt.

Støj:

Administration:

I administrationen / salgsafdelingen har der tidligere været en del støjgener på grund af telefonsamtaler, uformelle møder samt en ekstraklokke (telefon) der er monteret i afdelingen. Afdelingen er nu delt op i mindre celler således at der max. sidder 3 personer i hvert område. Dette har resulteret i væsentlig reduktion af støjgener i dagligdagen.

Ekstraklokken til telefonen forventet afskaffet i forbindelse med indkøb af nyt telefonanlæg i kommende periode.

Produktionen:

I sommeren 2012 ændrede vi på forholdene i produktionen. Et helt nyt lay-out der byggede på bedre flow og ikke mindst bedre arbejdsmiljø blev sat i værk. I den forbindelse lagde vi stor vægt på at reducere støjgener.

Montageområdet blev flyttet til en anden hal, hvor der er mere ro.

I område 702 var støj/akustik det største problem. Området blev lukket ved udgangen af 2010 og bruges i dag kun til opbevaring.

I 2008 indførte vi obligatorisk brug af høreværn i produktionen. I den forbindelse gennemførte vi høretests af alle medarbejdere - både timelønnede og funktionærer.

Vi følger jævnligt op på udviklingen af medarbejdernes hørelse ved at udføre høretests på folk der arbejder i produktionen.

Sidste støjtest i produktionsområderne blev gennemført i 2012. Ved samme lejlighed blev alle produktionsmedarbejdere høretestet.

Indeklima:

Der er indeklimaproblemer i produktionen. Der er en del trækgener og luftudskiftningen er dårlig.

Trækgenerne kan sandsynligvis kædes sammen med det gamle ventilationsanlæg, der eventuelt skal fjernes.

Efter en gennemgang af varmeblæsere, har vi konstateret at en del termostater var defekte. Samtidig er nogle af temperaturmålerne blevet kallibreret. Dette er opgaver som er blevet løst i løbet af 2012.

Projektet omkring ventilationssystemet blev sat på hold under det nye fabriks lay-out projekt, men tages op igen, når vi ved at alle arbejdspladser er placeret rigtigt.

Ergonomiske forhold:

Administrationen:

I administrationen er der arbejdet en del med ergonomi. Alle arbejdspladser er forsynet med hæve-/sænkeborde og kontorstole der kan indstilles i ryg, sæde og højde. Derudover er der kigget på lys og indretning i det hele taget.

Maleanlægget:

Processen i maleafdelingen er, at alle emner bliver hængt og på en transportkæde. Kæden transporterer emnerne gennem afrensningsbade, sprøjteproces og hærkningsovn. Til sidst skal emnerne tages af kæden igen.

Både ophængning og nedtagning af emner foregår manuelt. I denne arbejdsgang er der en del uhensigtsmæssige løft.

I 2012 havde vi en ekstern partner inde for at lave ergonomitræning med alle medarbejdere på malelinien.

Produktionen:

Nogle af de emner, der produceres, skal efterfølgende enten vejes af og pakkes i poser eller monteres som en del af større emner. Dette sker i montagen. I forbindelse med dette arbejde forgår der relativt meget Ensformigt Gentaget Arbejde.

I 2012 blev hele montageområdet reorganiseret med henblik på bl.a. ergonomi.

Lager:

På lageret har der været mange uhensigtsmæssige løft når emner løftes fra transportpaller til eksportkasser.

Strukturen på lageret blev lavet om i 2012. Reolerne blev flyttet, således at der i dag er meget bedre plads mellem reolerne. Det betyder at medarbejderne kan køre mellem reolerne og pakke varerne direkte i paller. Dette sparer en "omlæsning" med uhensigtsmæssige løft til følge.

Sundhed / trivsel:

Der er generelt blevet meget større fokus på medarbejdernes sundhed og trivsel. Medarbejderne er firmaets største aktiv.

Støtteprogram for ansatte:

I 2012 præsenterede Eaton en hjemmeside www.icaslifestyle.com. Her kan man få hjælp til at ændre sin livsstil, forebygge stress og håndtere private eller arbejdsrelaterede problemer blandt meget andet.

Kantineordning:

I oktober 2008 blev der indført en kantineordning. Et eksternt firma står for den daglige drift af kantinen. Eatons medarbejdere bestemmer selv om de vil være en del af ordningen der koster et mindre beløb pr. måned. Der er, i kantinen, rig mulighed for at indtage sund kost hver dag. Kantineordningen inkluderer i øvrigt også en frugtordning.

Seniorpolitik:

I januar 2006 blev der indført en seniorpolitik i virksomheden. Det er via denne ordning, muligt for medarbejderen at opnå ændrede opgaver, kortere arbejdstid etc. i perioden op til pension.

Mentorordning:

Der blev i 2008 indført en mentorordning. Ordningen bruges i forbindelse med folk der er i arbejdsprøvning, i skånejobs eller på §56.

Meningen er, at man kobler en "gammel" medarbejder på en "ny i huset" for at hjælpe den nye med at blive integreret i virksomheden på bedst mulige måde.

Trivselspolitik

I 2011 indførte vi en trivselspolitik. Den omfatter

A. Helbredsforsikring - som alle blev en del af i 2008. Gennem denne forsikring har medarbejderen opnået for skellige fordele. F.eks. behandlinger hos kiropraktor, fysioterapeut o.l.

B. Fraværspolitik. Denne politik sikrer en opfølgning på fravær via samtale med medarbejderen. Medarbejderen har mulighed for at tage en valgfri "støtteperson" med til samtalen.

C. Rusmiddelpolitik. Eaton har haft en alkoholpolitik i mange år. Det er strengt forbudt at indtage alkohol på arbejdspladsen samt at være påvirket af alkohol i forbindelse med sit arbejde.

Der serveres dog undtagelsesvis alkohol ved med jubilæer/receptioner.

D. Rygepolitik. Den 1. Juli 2012 indførte vi rygeforbud på matriklen. I den forbindelse blev der arrangeret rygestopkursus for interesserede.

E: Mobbepolitik. Alle hos Eaton skal "behandle hinanden og alle vi kommer i berøring med i vores arbejde, med værdighed og respekt". Alle har mulighed for anonymt at henvende sig til en af flere kontaktpersoner, hvis man selv eller nogen man kender ikke bliver behandlet med værdighed.

Information

Én gang om året gennemfører virksomheden en medarbejderundersøgelse. Et resultat af én af disse var at medarbejderne efterspurgte information. Som opfølgning på dette har man indført månedlige informationsmøder, hvor alle medarbejdere deltager. Derudover er der nu tavlemøder i de enkelte afdelinger hver uge (hvor punkt 1 er trivsel), Round Table møder for mindre grupper af medarbejdere (én gang årligt pr. ansat) og opslagstavler til informationer.

Psykisk arbejdsmiljø:

Maleværkstedet:

Ved malerlinien står medarbejderne og hænger emner op på et conveyor bånd. Derefter kører emnerne gennem maleanlægget og skal efterfølgende tages af båndet, når emnerne er malede. Dette bånd kører med en konstant fart og kan ikke stoppes. Båndets konstante bevægelse er årsag til stress, da man ikke kan vende ryggen til uden risiko for at man ikke kan nå at håndtere emnerne.

I 2011 ændrede vi processen i maleværkstedet. I dag kører malelinien i en begrænset tidsperiode hver dag. Dvs at man ikke står i tidspres hele dagen.

Ulykkesfarer / Risikofyldte situationer:

Intern transport – køre-/gåveje:

I forbindelse med transport af råvarer samt færdige produkter, er der en del intern transport i form af truckkørsel og hejsemateriel. Derudover er der, i mindre grad, gående medarbejdere.

I forbindelse med nyt lay-out i 2012 er der lavet tydelig adskillelse af gående og kørende trafik. Ligeledes er der regler omkring gåforbud i visse områder.

Maleværksted:

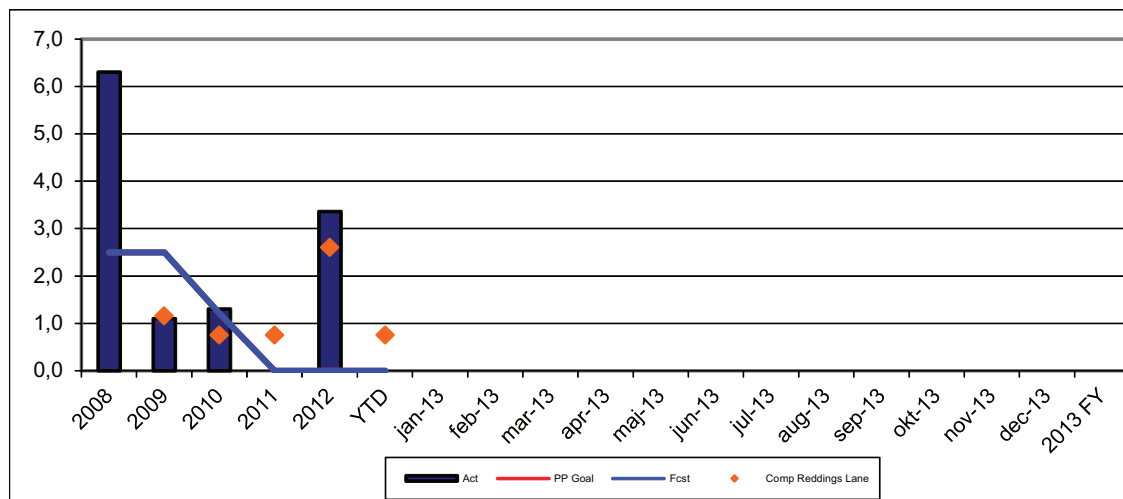
I forbindelse med vores malekabine har vi en væsentlig ulykkesrisiko i form af pulverekspllosion.

Vi gennemfører jævnligt en ATEX i området. Den seneste i 2012. Vi arbejder kontinuerligt med resultaterne.

Ulykkesstatistik

Vi har tidligere haft ca. 5-7 ulykker med fravær om året. Årsagen til de fleste skader var at medarbejdere skar sig på skarpe emner. I 2008 indførte vi nye/andre handsker. Vi har nu et sortiment af snit-/skærefaste handsker og har reduceret vores ulykker med fravær væsentligt.

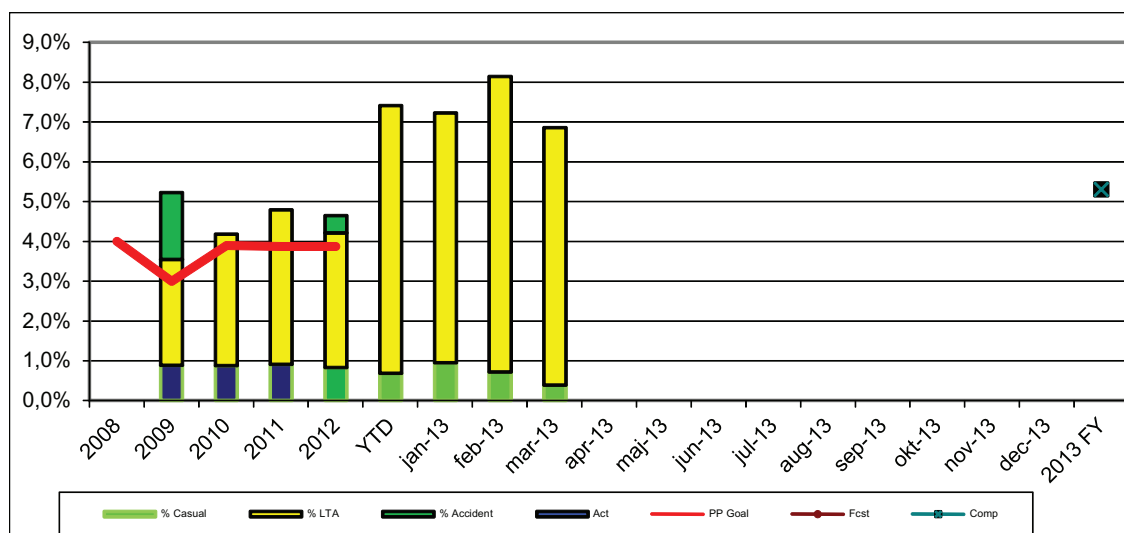
DACR



DACR = Fravær - pr 100 ansatte - grundet ulykker

Sygefravær:

Vi indførte i 2011 en trivselspolitik, som en del af den har vi fraværssamtaler, så vi kan tage en snak med medarbejderen om det fravær der har været og hvad vi som virksomhed kan hjælpe med. Det er den direkte chef, der afholder samtalen med medarbejderen.



Casual = korttidssygemelding

LTA = langtidssygemelding

Accident = ulykker

Det fremgår af diagrammet, at vores korttidsfravær (casual) ligger under 1% og har gjort det i flere år. Da vi har reduceret arbejdsstyrken en del igennem de sidste 3 år skal der ikke meget til før frafen giver udslag som kan ses på langtidssygemelding (LTA)

Vurdering og prioritering

Udfra kortlægningen af arbejdsmiljøpåvirkninger har arbejdsmiljøudvalget foretaget en vurdering og prioritering af væsentlige områder. Arbejdsmiljøorganisationen vil, i det næste år, have fokus på netop disse områder.

Fokuspunkterne er:

Nærværelses registreringer

Ergonomi

Indeklima

Synliggørelse af sikkerhedsarbejdet

Adfærd

Prioritering af væsentlige arbejdsmiljøforhold	Samlet vurdering	Lovmæssig holdelighed	Alvorlighed af påvirkning/risici	Antal berørte	Udsættelsesperiode Dagligt/ugentlig/månedlig	Myndighedsinteresse
Ulykkesregistrering	Middel	Nej	Høj	Høj	Høj	Høj
Ergonomi	Høj	Ja	Middel	Høj	Høj	Middel
Indeklima	Høj	Ja	Lav	Mellem	Høj	Middel
Synliggørelse af sikkerhedsarbejde	Høj	Nej	Lav	Høj	Høj	Lav
Adfærd	Høj	Nej	Høj	Høj	Høj	Lav

Prioritering af væsentlige arbejdsmiljøforhold	Let løsning	Omfattet af politik	Økonomi	Påvirkning på bundlinje	Positiv sammenhæng m. miljø	Samlet Prioritet
Ulykkesregistrering	Ja	Ja	0	Ja	Nej	Middel
Ergonomi	Ja / nej	Ja	500.000	Ja	Nej	Høj
Indeklima	Nej	ja		Ja	Ja	Høj
Synliggørelse af sikkerhedsarbejde	Ja	Ja	25.000	Nej	Nej	Lav
Adfærd	Ja	Ja	0	Ja	Ja	Høj

Samlet beskrivelse af politikker, mål og handlingsplaner

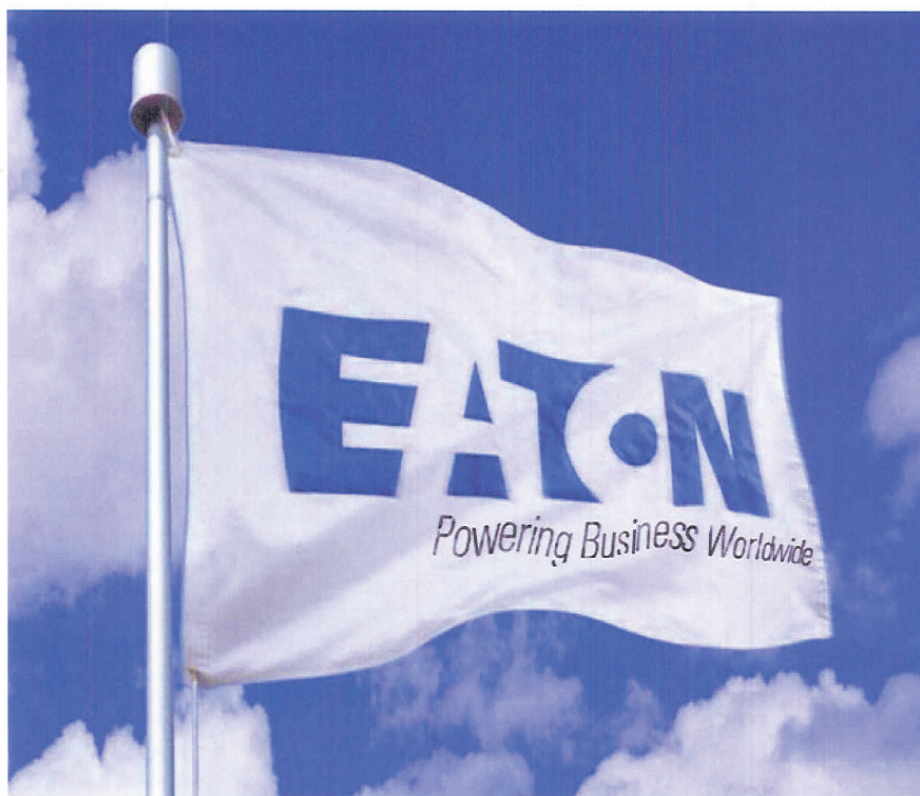
Denne redegørelse er bygget på

- informationer fra vores APV
- udtalelser fra medarbejdere og ledelse,
- materiale fra sikkerhedsrunderinger
- sund fornuft
- materiale fra nærvedulykkesregistreringer

Efter at have kortlagt væsentlige arbejdsmiljøpåvirkninger er vi i stand til at fokusere på de helt rigtige områder.

Vi siger, at for Eaton Electric er medarbejderen det vigtigste aktiv. For at leve op til den påstand, må virksomhedens ledelse i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, konstant følge op på arbejdsmiljøforholdene. Det er, i den forbindelse vigtigt for virksomheden at inddrage medarbejderne. For at optimere de arbejdsmiljømæssige forhold, har arbejdsmiljøorganisationen, udfra kortlægningen i denne redegørelse, peget på 4 fokuspunkter (se bilag side 15) for 2013.

Handlingsplanen er udarbejdet under hensyntagen til Eatons politikker. Ansvar for at handlingsplanen følges hviler på forskellige medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen; arbejdsmiljørepræsentanter, driftchefer, sikkerhedschefen og vores samarbejdspartner Avidenz.



Liste over forkortelser og interne udtryk:

EBS	Eaton Business System - Betegnelse for alle Eatons værktøjer under ét
MESH	Management system of Environment, Safety, Security and health
Operation Manager	Fabrikschef
OpEx Manager	
EHS Coordinator	Sikkerheds kordinator (Environment, health, safety/security)
DACR	Days Away Case Rate (fravær - pr 100 ansatte - på grund af ulykker)

Påvirkning	Politik	Mål	Handling	Ansvarlig	Tid
Nærved ulykkesregistrering	Vores medarbejderes sundhed og sikkerhed er af altafgørende betydning... "nul uheld"	2 registreringer pr. medarbejder pr. år	Alle skal "motiveres" til at lægge mærke til og at registrere nærved-ulykker	AMR + driftchefer	Ved udgang af 2015. Budget kr. 0
Ergonomi	...alle ulykker, tilskadekomster og arbejdsbetingede sygdomme kan undgås.....	1. På malerlinien skal løft til og fra båndet ske uden skader til følge 2. Funktionærernes arbejdspladser skal indrettes så vi undgår skader	1. Malerlinie – 2. Information om adfærd f.eks. brug af hæve-/sænkeborde	AMR + samarbejdspartner	Løbende
Indeklima	Vores medarbejderes sundhed og sikkerhed er af altafgørende betydning.....	1. Ventilation 2. Træk 3. Temperatur	Analyse af indeklimasituationen generelt	Sikkerhedschef + driftchefer + samarbejdspartner	Temperaturmålere kalibreres. Q4 2013 Termostater udskiftes Q4 2014
Synliggørelse af sikkerhedsarbejde	Vi mener at vore medarbejderes sundhed og sikkerhed er af altafgørende betydning og at alle.....	Sikkerhed skal stå øverst på virksomhedens prioriteringsliste	Sikkerhed tages op som 1. punkt på alle medarbejdermøder; tavlemøder, infomøder o.l. Vi giver de månedlige rundringer mere fokus også udadtil. AMR mere synlige	AMR	Q4 2013
Zero incident Culture	Vi mener at vore medarbejderes sundhed og sikkerhed er af altafgørende betydning og at alle.....	At få medarbejderne til at ændre deres daglige adfærd med tanke på eliminering af ulykkesrisici	Træning i forståelse af adfærdsbaseret sikkerhed og brug af observationer foretaget på arbejdspladsen	Alle	Q4 2015