

GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

18. NUMMER JUNI 2010

PÅ NORDJYSKE MEDIER TALER MAN OM TRIVSEL

TAG EN UDDANNELSE I UV-FARVER OG - LAKKER

IPEX - NYE ARBEJDSMILJØRIGTIGE MASKINER

24

Medlemmer
i Grafisk BAR:

Grafisk Arbejdsgiverforening Danske Mediers Arbejdsgiverforening Emballageindustrien
HK/Privat 3F - Fagligt Fælles Forbund Dansk EL-Forbund Dansk Journalistforbund



INDHOLD:

- 3 Synspunkt**
God trivsel kan ikke sættes på formel, skriver miljøchef Michael Bøgelund Andersen, Danske Mediers Arbejdsgiverforening i Synspunkt.
- 4 Nordjyske Medier sætter ord på trivslen**
Kan man påvirke sin egen trivsel og det gode samvær med sine kolleger? Hør personalechefen og sikkerhedsrepræsentanten fortælle om trivselsmøderne, der har ført til en række nye tiltag.
- 8 Hurtigere maskiner og mindre støj**
Maskinmessen IPEX i Birmingham viste de nyeste teknikker inden for maskiner til tryk, print og emballage. Læs om producenten Müller Martinis nyeste maskiner.
- 10 Udlægger i to plan**
Den tyske maskinproducent Heidelberg har udviklet en udlægger i to plan, der sikrer en korrekt arbejdshøjde. Hør hvordan, den fungerer.
- 12 Store flyttedag hos familien Aller**
Den 10. august 2009 var store flyttedag hos Aller Media. Udfordringerne var store, men resultatet blev bedre end forventet.
- 17 Fra Sikkerhedsorganisation til Arbejdsmiljøorganisation**
Den 1. oktober træder de nye regler om sikkerhedsorganisation i kraft. Læs i den korte oversigt, hvad det betyder.
- 18 Nye medlemmer i Grafisk BAR**
Grafisk BAR har fået fire nye medlemmer.
- 19 Tag en UV-uddannelse**
En ny uddannelse om UV-farver og -lakker viser, hvordan man arbejder sikkert og forsvarligt med materialerne. Hør, hvordan du kommer med på uddannelsen.
- 20 Nyt redskab kan give færre ulykker**
EASY- værktøjet indeholder et digitalt forebyggelsesredskab, EASY Forebyggelse, der kan hjælpe virksomhederne med at undgå arbejdsulykker i fremtiden. Hør hvordan.
- 22 Quiz**
Test dig selv – eller en kollega i din viden om de nye klassificeringer, mærkninger og emballering af kemikalier, også kaldet for CLP.
- 23 Klippet fra www.grafiskbar.dk**
Nyheder fra Grafisk BARs hjemmeside www.grafiskbar.dk.

Grafisk BAR

Udgiver: Grafisk BAR
Studivestryde 3,2 sal
1455 København K
Telefon: 3393 1255
Email: grafiskbar@grafiskbar.dk
www.grafiskbar.dk

Redaktion: Michael Bøgelund Andersen
(ansvarshavende)

Redaktør: Tine Vorting,
MAX Kommunikation

Journalister: Pia Olsen,
Tine Vorting

Layout: Michael Svendsen, Grafikant

Fotos: Thomas Busk

Tryk: Kailow

Oplag: 8.800

Udgivelse: Nr. 18, 2010

Udgives 4 gange  rligt

ISSN: 1901-1334 Papir

ISSN: 1901-1342 Online

Kontakt til redaktionen:

tine@grafiskbar.dk eller

Telefon: 2078 2895

Forsidefoto:

Nordjyske Medier

Medlemmer i Grafisk BAR:

Grafisk Arbejdsgiverforening
www.ga.dk

Danske Mediers Arbejdsgiverforening
www.pressenshus.dk

EmballageIndustrien
www.emballageindustrien.dk

HK/Privat
www.hkprivat.dk

3F – Fagligt Fælles Forbund
www.3f.dk

Dansk EL-Forbund
www.def.dk

Dansk Journalistforbund
www.journalistforbundet.dk

Kontakt:

Fællessekretariatet Grafisk Bar
Studivestryde 3, 2.sal
1455 København K
Telefon: 33 93 12 55
Email: grafiskbar@grafiskbar.dk

SYNSPUNKT

GOD TRIVSEL KAN IKKE SÆTTES P  FORMEL

Mon ikke alle er enige om, at god trivsel er vigtig!

I Arbejdsmiljøloven er der ikke en konkret paragraf om trivsel. I den forstand er trivsel ikke noget, man kan kræve. Det er heller ikke noget, der bare findes. Søger man ”god trivsel” på nettet, er der på under et sekund mere end en million søgeresultater. Meget handler om ideer og eksempler på arbejde med god trivsel. Og der mangler ikke fortællinger om, at god trivsel betaler sig.

Man kan godt påstå, at god trivsel giver bedre bundlinje. Alligevel er arbejdet for god trivsel ikke et værn mod svære beslutninger, tilpasninger og forandringer på arbejdspladsen.

God trivsel lykkes blandt andet, når alle parter brænder for det, og n r ledere og medarbejdere sammen kan definere, hvordan man opnår god trivsel på netop deres arbejdsplads, med de vilkår der nu engang gælder der.

Vi fortæller i dette nummer af Magasinet Grafisk BAR om eksempler på arbejde med god trivsel på Nordjyske Medier og i Aller. Eksemplerne er forskellige og kan forhåbentlig inspirere til en indsats på branchens mange forskellige arbejdspladser. Flere eksempler findes på Grafisk BAR’s hjemmeside, www.grafiskbar.dk, under temaet om positive påvirkningsfaktorer.

I dette magasin fortæller vi også lidt om nye regler for organisering af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Reglerne indebærer blandt andet, at der fremover skal tages højde for, hvordan arbejdsmiljøet kan tænkes ind i drift, økonomi, planlægning og fremtidsplaner på virksomheden.

Også her ville de være bekvemt, hvis god trivsel kunne sættes på formel. Det kan den dog ikke. Men tag fat på arbejdet alligevel!

Michael Bøgelund Andersen, Miljøchef,
Danske Mediers Arbejdsgiverforening



NORDJYSKE MEDIER SÆTTER ORD PÅ TRIVSLEN

Kan man påvirke sin egen trivsel og det gode samvær med sine kolleger? Det var på dagsorden, da de redaktionelle medarbejdere hos Nordjyske Medier mødte op til trivselsmøder. En række nye tiltag er på vej.

Af Tine Vorting

180 redaktionelle medarbejdere på Nordjyske Medier blev i starten af året inviteret til dialogmøder om trivsel. Medarbejderne mødte talstærkt op og sad rundt om bordet med deres kolleger for at tale om trivsel. Årsagen var ikke specifikke problemer, men et ønske fra ledelsen og medarbejderrepræsentanten om at vide, hvordan medarbejderne egentlig havde det i deres redaktionsgrupper.

”Vi kører tilfredshedsundersøgelser hvert år, hvor man stiller spørgsmål til trivslen, men man kommer ikke i dybden. Et er at stille spørgsmål i et skema, noget andet er at spørge, hvordan folk egentlig har det, mens man ser dem i øjnene,” siger redaktionens personalechef Britta Guldberg, Nordjyske Medier. Sammen med sikkerhedsrepræsentant Bente Bjørn, ønskede hun at få et indtryk af,

hvordan medarbejderne oplevede deres dagligdag, og om de trivedes. De tog derfor fat i redaktionens samarbejdsudvalg, som støttede ideen om trivselsmøder.

Første skridt var at orientere redaktionsgrupperne om de planlagte trivselsmøder. Inden mødet modtog medarbejderne en formålsbeskrivelse og fem eksempler på spørgsmål til trivslen samt virksomhedens trivselspolitik.

Sammenlægninger

Nordjyske Medier består af en række dagblade og ugeblade, radiostationer og tv-stationen 24NORDJYSKE. Ligesom på øvrige medievirksomheder har medarbejderne på Nordjyske Medier opleveret utallige forandringer de sidste 10 år, herunder sammenlægninger med andre aviser og nedskæringer i antallet af medarbejdere.

Redaktionerne varierer meget i størrelse og er placeret geografisk over et stort område i Nordjylland.

Ordet er frit

På trivselsmøderne deltog både Britta Guldberg, Bente Bjørn og gruppens overordnede chef. Deltagerne havde en del skepsis over for denne model inden mødet, fordi de frygtede, at ordet ikke kunne være frit, når chefen sad med ved bordet.

”Jeg tror ikke, at det blev noget problem. For vi sagde, at de altid kunne ringe, maile eller sige noget til os bagefter, hvis de ikke brød sig om at tale foran lederen eller rejse sig op i en forsamling,” siger Bente Bjørn.

Formålet med trivselsmøderne var at finde frem til den enkelte gruppes fælles



Personalechef Britta Guldborg



Sikkerhedsrepræsentant Bente Bjørn

trivsel og samarbejde. Personalechefen og sikkerhedsrepræsentanten stillede spørgsmål og tog noter og sørgede for at skabe en god dialog, hvor så mange som muligt kom til orde, også de stille typer.

”Vi spurgte dem om, hvad der gør det positivt at gå på arbejde, og hvad der gør det negativt. Hvilken indflydelse man selv har på, at tingene ændres. Hvordan man kan blive bedre til at tale med hinanden om trivsel eller mangel på samme, og endelig hvordan man kan støtte op om hinanden,” forklarer Britta Guldborg og fortsætter:

”Det viste sig, at de faktisk havde det rigtig godt sammen i grupperne. Flere var glade for, at der var en dejlig, fri tone. En nævnte, at tonen en gang i mellem godt kunne blive for fri. Jeg synes, at det var godt, at det kom frem, for det er ikke alle,

der mener, at den fri tone altid er lige så god.”

Feedbackmøder

Nogle medarbejdere ville gerne have, at de daglige redaktionsmøder blev struktureret anderledes, fortæller Bente Bjørn.

”Vi tog noter til det hele. Og selvom det ikke er alt, vi fik at vide, så fik vi dog et indtryk af trivsel i hver gruppe,” siger hun og fortsætter:

”Det er jo ikke alt, man som medarbejder selv kan gøre noget ved, men det gav mig en viden, jeg kunne formidle videre til ledelsen. Det var også helt praktiske ting, som fx noget optageudstyr, de havde råbt på i tre år.”

Mangel på feedback var et andet punkt, der blev nævnt flere gange.

”Og det problem har medarbejderne selv været med til at løse under mødet. Vi spurgte dem om, hvem de ønskede feedback fra? Chefredaktøren eller deres kolleger? Og flere grupper fandt selv frem til løsningen, nemlig at holde feedbackmøder i grupperne fx en gang om ugen,” siger sikkerhedsrepræsentanten.

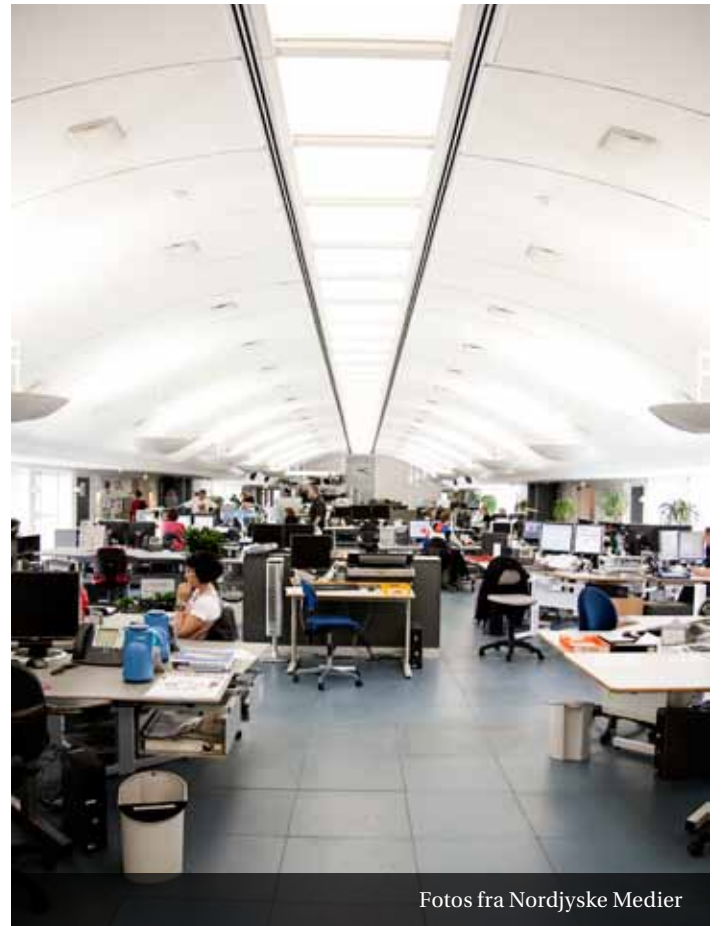
Gensidig forståelse

Britta Guldborg og Bente Bjørn har sammen med chefredaktør Lars Jespersen udarbejdet en handlingsplan over en række tiltag, der skal i gang nu. Blandt andet et tværgående samarbejde blandt mellemlederne i alle grupper. Mellemlederne vil få tilbudt kursus og et månedligt mødeforum, hvor de bliver klædt bedre på til deres rolle.

”På trivselsmøderne hørte vi fx nogen sige, ”at dem i Aalborg, de har det sådan ...”



Kulturredaktionen



Fotos fra Nordjyske Medier



Trivselsmøder som værktøj hos Nordjyske Medier

- Trivselsmøder på 1-2 timers varighed.
- Grupperne bestod af kolleger, der dagligt arbejder sammen.
- De, der ikke deltog, kunne maile, ringe eller på anden vis kontakte personalechefen og sikkerhedsrepræsentanten.
- Formålet med trivselsmøder var at finde frem til den enkelte gruppes fælles trivsel og samarbejde, hvilken indflydelse, man selv har på, at tingene ændres, hvordan man fx bliver bedre til at tale med hinanden om trivsel eller mangel på samme, og endelig hvordan man kan støtte op om hinanden.
- Målet var at skabe bedre samarbejde og større indsigt og forståelse for hinandens arbejde og arbejdsvilkår samt handlingsplan.

Eksempler fra handlingsplan:

- Der skal etableres et tværgående samarbejde blandt mellemledere.
- Mere fokus på lokalredaktionerne.
- Der skal fokus på mål, retning og forventning.
- Orienteringsmøder skal streames, således at folk der ikke er fysisk til stede, kan stille spørgsmål.
- Fremover skal der være fokus på tilbagemeldinger på projekter.
- Specifikke ønsker skal ekspederes hurtigt.
- Etablering af frugtordning.

og sådan". Ved at samle mellemledere kan vi skabe gensidig forståelse for redaktionsgruppernes opgaver og arbejdsvilkår," forklarer Britta Guldberg. Bente Bjørn tilføjer, at denne forståelse ikke eksisterer i dag, men at Nordjyske Medier som led i det gode samarbejde vil give medarbejdere fra redaktionerne mulighed for jobbytte, så de kan få et bedre indblik i, hvordan deres kolleger i de andre redaktioner arbejder.

Det kom også frem, at flere lokalredaktioner føler sig isoleret. Andre overbelastet og med en opfattelse af, flere redaktioner var overbemandet. Derfor skal chefredaktøren og områdecheferne rundt til alle redaktioner for at tale om mål, retning og forventninger til den enkelte gruppe.

Påvirke hinanden

For Britta Guldberg og Bente Bjørn kan det ikke gå for hurtigt med at omsætte ord til handling og få sat gang i de nye tiltag.

"Medarbejderne har været rigtig glade for at deltage i trivselsmøderne. Og de har selvfølgelig en forventning om, at der kommer noget ud af det. Så nu skal det helst gå lidt hurtigt. Og det bliver inden sommerferien," lover Bente Bjørn og fortsætter: "For ledelsen ved godt, at det er vigtigt, at medarbejderne trives."

Både sikkerhedsrepræsentanten og personalechefen synes, at processen har været spændende, og mener ikke, at den ikke skal slutte her.

"Et af formålene med møderne var, at grupperne selv kan påvirke hinanden til at arbejde videre med trivslen. Det håber vi, at de gør. Nu har vi sat gang i flere initiativer, og det viser, at vi ikke bare er fulde af ord, men at vi handler," siger Britta Guldberg. ❖

HURTIGERE MASKINER OG MINDRE STØJ

IPEX i Birmingham viste imponerende trykmaskiner med de nyeste teknikker. Der er især sket forbedringer inden for omstillingshastighed, ergonomi og støj de sidste par år.

Af Tine Vorting

I 2008 lancerede Müller Martini en række mere arbejdsmiljørigtige maskiner til færdiggørelsen. Siden er der ikke sket de store ændringer ud over, at maskinerne er blevet hurtigere, har fået kortere omstillingstid og støjer lidt mindre, fortæller sælger Elo Jensen, men lover dog, at der er nyt på vej fra Müller Martini.

”Vi har lavet en ny optager, hvor vi har sænke højden, så den bliver mere ergonomisk, og den har fået nogle smartere funktioner for operatøren. Fx stiller maskinen automatisk ind, og den indeholder et Asir3-system, som kan indlæse Barkoder. Hvis ikke den kan finde koden, så begynder den at læse siden, og det er jo også en kvalitetskontrol for operatøren, som heller ikke skal fare hen og tjekke, om han har lagt det rigtigt i maskinen,” siger Elo Jensen og forklarer, at det i dag er det integreret. Før havde man en computer stående ved siden af, som man skulle taste det ind i.

Hurtigere omstillingstid

En anden nyhed i år er den korte indstillings- og omstillingstid.

”I stedet for at operatøren skal taste alle oplysninger ind, har vi det, vi kalder et Bogcenter. Her kan operatøren allerede gøre klar til næste opgave og indlæse bogtykkelse og størrelse på indhold og omslag, selvom maskinen er i gang. Når sidste bog kører ud, kan han sende informationerne på næste opgave til maskinen, og så begynder den at stille ind. Og inden han når at fjerne bøgerne henne fra stakkeren, så er maskinen klar til næste opgave,” siger Elo Jensen og forklarer, at man kan stille ind på en hel linje på under et kvarter, hvor det på ældre modeller tager en halv til en hel time, inden man er klar.

”Det skal jo gå hurtigere og hurtigere,” konstaterer Elo Jensen.

I 2008 kom Müller Martini med tre nye samlehefter, og i år endnu to. Den ene er gået op i fart fra 14.000 takter til 16.000 takter i mellemklasse. Det er muligt at kombinere maskinerne med forskellige stationer alt efter virksomhedens behov og ønsker om investering.

”Indstillingstiden er kommet meget langt ned på alle vores nye maskiner. Der er syv positioner, man skal trykke på, og på fem minutter har man lært det,” siger Elo Jensen.

Slår luften fra

Maskinerne støjer langt mindre i dag end tidligere, og der sker løbende forbedringer.

”Når der er støj, er det oftest luften ved maskinen, der larmer. Maskinerne har automatisk koblinger, som slår luften fra, så operatøren ikke hører denne maskine hvine hele tiden. Og i stedet for at bruge vakuumpumper på at lave luften, bruger man kompresser til at lave vakuum. Så sparer man en masse penge. I stedet for at der står vakuumpumper og banker derudaf hele dagen,” pointerer Elo Jensen. ❧



Fotos fra IPEX



Om IPEX

IPEX er verdens største engelsksprogede messe inden for print, tryk og media og med mere end 1.000 maskinproducenter hele verden. Messen finder sted hvert 4. år. Næste gang er i 2014.



UDLÆGGER | TO PLAN

Den tyske maskinproducent Heidelberg har udviklet en udlægger i to plan, der sikrer en korrekt arbejdshøjde.

Af Tine Vorting

11 sale med maskiner fra hele verden. Anlæg som på få sekunder kan skære og false papir og print. På lavt støjniveau, og næsten som robotter. Men der er stadig brug for mennesker til at betjene maskinerne. Især i færdiggørelsen, hvor stakke af papir skal løftes og luftes, inden de kommer i anlægget. Ifølge salgschef Poul Breindal fra Heidelberg er fuldautomatiserede maskiner helt uden menneskelig håndtering fra Heidelberg ikke lige om hjørnet.

”Når lande som Tyskland, England, Frankrig og USA efterspørger fuldautomatiserede maskiner, vil der komme gang i udviklingen af nye teknikker, der kan erstatte belastende arbejdsprocesser,” siger Poul Breindal.

Men selvom maskinen endnu ikke kan afløse et par stærke hænder, så viste den tyske maskinproducent en imponerede udlægger på IPEX-messen.

For bogbinderassistent Yvonne Christensen, der har arbejdet i mere end 40 år i færdiggørelsen, er denne maskine noget af det bedste, hun har set.

”For her kan man arbejde i to niveauer og stå i en korrekt arbejdshøjde. Så skader man ikke ryggen.”

Det ultimative

Udlæggeren var også med på den grafiske branches største messe DRUPA i Düsseldorf for to år siden.

”Her var den en af vores største nyheder. Nu er den blevet modificeret med en option, som gør, at falsearkene ligger pænere, når de kommer ud af maskinen. Men der er ingen tvivl om, at når vi snakker arbejdsmiljø, så er vores udlægger det ultimative inden for falsning,” siger Poul Breindal og nævner, at et par danske virksomheder allerede har investeret i palleteringsmaskinen med den særlige udlægger.

Løft og luftning af store planoark i stabler på 7-8 cm slider på hænderne i skæreprocessen omkring planskæremaskinen. Skal arbejdsmiljøet forbedres inden for dette område, vil det kræve fuldautomatiserede maskiner. Men det er ikke bare sådan lige at få det.

”Det ville være nemt at koble en griber på rystebordet. Så undgår man løftet. Men den kan ikke skabe den nødvendige luft mellem arkene. Hvis ikke de får luft, kan man ikke støde arkene lige. Det kan mennesker derimod,” siger Poul Breindal og fortsætter:

”Men vi har faktisk en maskine, der kan klare dette. Den kan dog ikke lufte ark, der vejer under 80 gram.”

Den koster den nette sum på 2 mio. og dertil kommer udgifter til skæremaskinen, hvilket nok er årsagen til, at ingen danske virksomheder endnu har investeret i maskinen.

Robotløsninger

Det er hovedsageligt Skandinavien, der efterspørger fuldautomatiske palleteringsanlæg.

”Vi begynder først for alvor at udvikle på det område, når Tyskland, England, Frankrig og USA ønsker det. Problemet med de lande er en relativ lav arbejdsløn, så de sætter bare en ekstra mand på, så den pågældende ikke belastes så hårdt. Det gør vi jo ikke i Danmark,” pointerer Poul Breindal og fortsætter:

”En af vores danske kunder har købt nogle dele fra en udlægger, og så har de selv udviklet et palleteringssystem, som tager og lægger ned på en palle. Rent ergonomisk er det perfekt. Det, der er ulempen ved den slags systemer, er, at hvis man har en falsemaskine, hvor man det ene øjeblik skal false 2.000 af en type og derefter 5.000 af en anden type, så er den slags robotløsninger meget ufleksible, og der vil være ekstra omstillingstid på den.” Poul Breindal forklarer, at hvis der er tale om en maskine, der står og producerer mere eller mindre det samme hele dagen, så er der ikke grænser for, hvad man kan automatisere.

”Men her er der igen nogle begrænsninger i Danmark, for mange af vores oplag er så små. Og det sætter nogle begrænsninger for robotløsninger af denne slags,” siger Poul Breindal. ☺



Heidelbergs udlægger i to plan

Presset bør øges på producenterne

Arbejds miljøchef Mogens Nies, HK/Privat mener:

"Hovedindtrykket fra messen set med arbejdsmiljøjone er, at der ikke er rykket meget de senere år i positiv retning. Hastighederne øges hele tiden, og det øger også arbejdstempoet, når der skal lægges i og tages fra ved maskinerne. Der er selvfølgelig en grænse, og når den nås, vil automatiseringen indfinde sig. Men indtil da skal der hele tiden arbejdes hurtigere. Fra besøg hos producenterne ved jeg, at de faktisk tænker på, at der skal arbejde mennesker ved maskinerne - og at de bliver slidt ned. Men det fokus er alt for lille, og der gøres derfor ikke nok. Fx er arbejds-højderne i færdiggørelsen stadig uacceptable - over en bred kam.

Der kan være flere måder at få løftet området på. En primær indsats kan gøres på virksomhederne, når der skal købes nyt. Ledelse og medarbejdere må her i fællesskab stille krav til leverandør og producenter og sørge for, at fx ergonomi og støjforhold forbedres.

I Grafisk BAR regi har vi tænkt på at øge presset på de store producenter i et fælles nordisk samarbejde mellem organisationerne på begge sider af bordet. Det er en større stemme, end hvis Danmark råber alene. Så kan de være svære at råbe op ude i verden."



Set på IPEX

Sikkerhedsrepræsentant Ulrik Elvang, trykker, Sjællandske Medier:

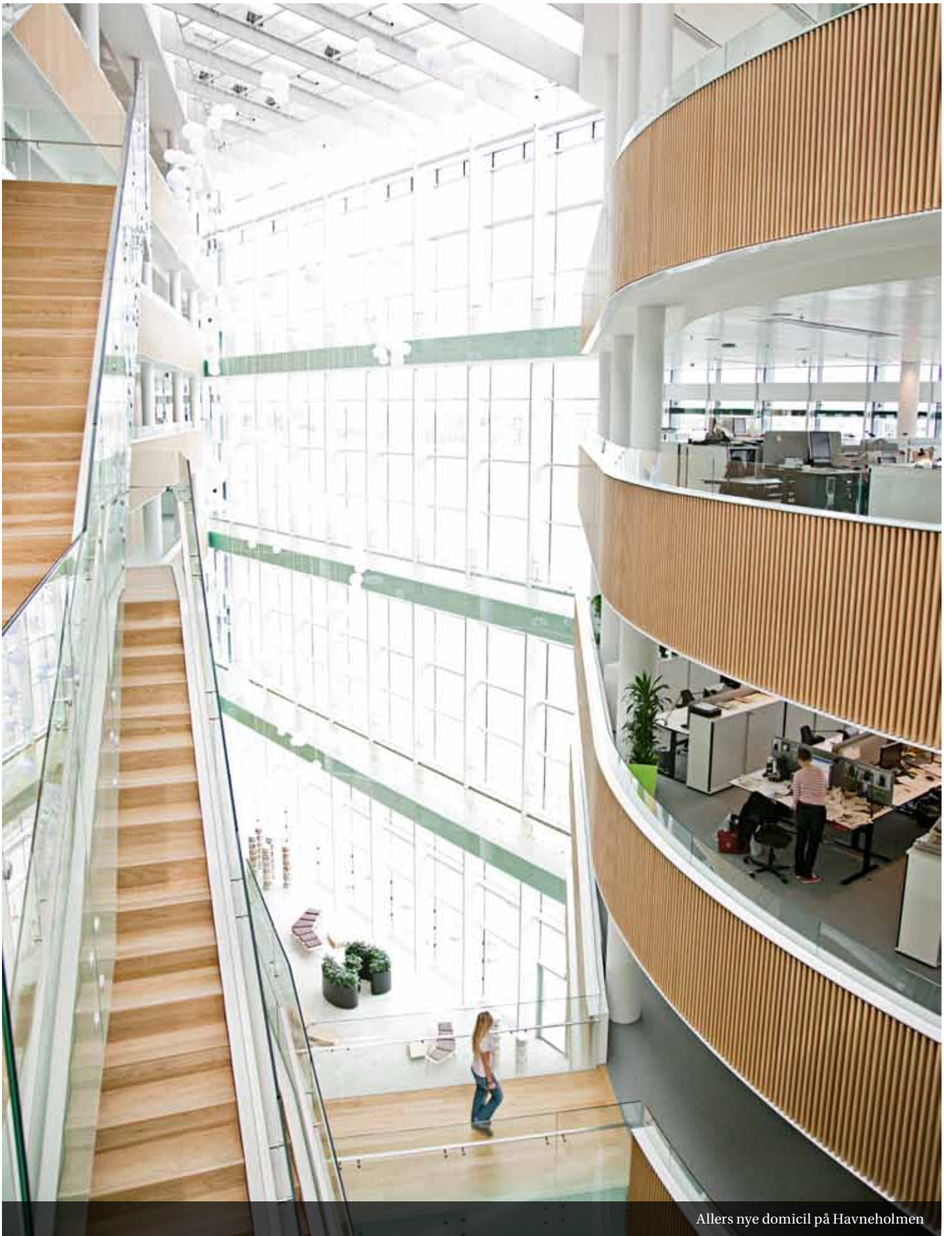
"Der er selvfølgelig kommet mere automatisering på maskinerne, men jeg synes ikke, at der er så meget nyt arbejdsmiljømæssigt, ud over at arbejdshøjden ved maskinerne er justeret til det bedre."

Sikkerhedsrepræsentant Torben Fønnesbek, trykker, A-mail kuverter:

Jeg så en kinesisk maskine, der i hvert fald ikke ville blive godkendt i Danmark. Personen ved maskinen måtte dukke hovedet, hver gang aflæggerarmen nærmede sig ham. Ellers ville han få den i hovedet. Han fik den faktisk i hovedet, mens vi stod og så på."

Konsulent Jan Stormer, Grafisk Arbejdsgiverfor-ening:

"På støjniveauet er der nok sket en vis arbejdsmiljø-mæssig forbedring. På Müller Martinis maskine til færdiggørelsen er det lykkedes at gå fra 14.000-16.000 i hastighed og derved tilsyneladende alligevel at mindske støjen fra maskinen."



Allers nye domicil på Havneholmen

STORE FLYTTEDAG HOS FAMILIEN ALLER

Den 10. august 2009 var store flyttedag hos Aller Media. 550 mennesker med hver fire flyttekasser skulle flyttes. Udfordringerne var store, men resultatet blev bedre end forventet.

Af Pia Olsen

Ude og Hjemme, Familiejournalen, Se & Hør og Vi Unge – er alle gamle, velkendte brands, der 10. august sidste år fik nye omgivelser. De flyttede nemlig ud i det 28.000 kvm. store Aller Domicil på Havneholmen i København. 550 mennesker skulle flytte arbejdsplads uden at overskride en eneste deadline.

”Vi vidste, at det var en proces, der kun kunne lykkes, hvis alt var nøje planlagt,” siger økonomidirektør Lasse Bjerggaard, der har været en af drivkræfterne bag flytningen.

Da medarbejderne fik besked på, at flytningen skulle foregå over en weekend, og at alt ville være oppe at køre, når de mødte på arbejdet, var mange skeptiske.

”Jeg må ærligt indrømme, at da vi fik besked om, at vi skulle gå hjem fra det gamle kontor om fredagen, og mandag morgen møde på det nye kontor, hvor alt ville fungere, så troede jeg ikke på det. Jeg regnede med, at det ville være kaos,” siger sikkerhedsrepræsentant Jørgen Sander, som til daglig arbejder, som layouter på Se & Hør.

Men det lykkedes. Alt var virkelig klappet og klart til produktion mandag morgen.

”Jeg måbede simpelthen. Det var meget imponerende. Vi skulle bare pakke vores fire flyttekasser ud igen, og så kørte det hele videre,” siger Jørgen Sander.

Medarbejderne var med i planlægningen. Ambitionen var, at medarbejderne skulle flytte både fysisk og mentalt. Og derfor fik de i vid udstrækning mulighed for at præge både selve flytningen, og den nye arbejdsplads.



Sikkerhedsrepræsentant Jørgen Sander



Aller bor i dag på 28.000 m²

Gode råd til flytteprocessen:

- Få medarbejderne med i processen, så hurtigt som muligt. Det er deres arbejdsplads og derfor vigtigt, at de bliver glade for den.
- Indfør 100 brok-fri dage lige efter indflytningen. Det tager tid at komme helt i orden, og der vil altid være behov for små justeringer i tiden efter flytningen. Det er vigtigt, at medarbejderne er indstillet på det og at der ikke udvikler en 'brokkekultur'.
- Systematiser kritik og forbedringsønsker. Hver afdeling skulle aflevere en samlet liste med forslag til forbedringer, der dækkede alle medarbejdernes ønsker. Således blev det et fællesprojekt at få bragt alt i orden.
- Brug flytningen som en lejlighed til at foretage forandringer, og dermed tilføre virksomheden ny dynamik.

"Vi nedsatte en række fokusgrupper, hvor medarbejderne selv skulle komme med løsninger og ønsker. Eksempelvis havde vi fokusgrupper om lyset i forhold til grafikere og layoutere, og om den personlige arbejdsplads. Her skulle medarbejderne blive enige om blandt andet borde, stole, skærme og reoler. Det er jo deres arbejdsplads, så det skal fungere for dem," siger Lasse Bjerggaard, der oplevede, at medarbejderne gik ind i arbejdet med stort engagement. Også selvom de ikke altid fik deres vilje.

"Det var jo ikke altid, at de kunne blive enige i fokusgrupperne, og så måtte det afgøres på demokratisk vis. Det tror jeg, var en sund proces også selvom, der naturligvis var folk, som var utilfredse indimellem," konstaterer han.

Nedbryde barrierer

En af de største forandringer for medarbejderne har været at flytte fra små individuelle kontorer til storkontor. Fra ledelsens side var det et meget bevidst

valg. De ønskede at tilføre firmaet ny dynamik. I det nye hus sidder der i dag annonce-folk, it-folk og journalister side om side.

"Vi ønskede, at nedbryde barriererne imellem de forskellige områder. Medarbejderne på redaktionerne skulle kende dem i it-afdelingen, så de ikke bare er de "IT-nørd", der ikke kan få tingene til at virke. Vi tror, at det vil lette arbejdsgangen væsentligt og samtidig gøre arbejdspladsen mere interessant," siger Lasse Bjerggaard, der også selv har fået nye vilkår.

"Jeg har et lille kontor men med glas ude til gangen, så jeg har visuel kontakt med kollegerne. Jeg har egentlig altid været chef med åben dør, men jeg kan mærke, at medarbejderne nu føler, det er nemmere at henvende sig til mig," siger han.

Hver sin kultur

I dag har folk lært hinanden at kende på tværs af fag og redaktioner, og det har

gjort arbejdspladsen sjovere og bedre. Men i starten skabte det usikkerhed.

"Før i tiden gik man ikke bare ind på hinandens redaktioner. Vi var jo konkurrenter, og de andre skulle jo ikke nødvendigvis se, hvad vi sad med. Samtidig havde hver redaktion sin kultur. I den nye bygning er vi blevet tvunget til at åbne os op mod omverdenen," siger Jørgen Sander.

Redaktionerne har måttet lave regler og udvikle etikker, som ikke var nødvendige før, da man bare kunne lukke døren.

"Vi har snakket sammen og aftalt, at de sidste par dage op til deadline, der smutter man ikke lige over til sin kollega på Billedbladet for at få en sludder. Og ser man en kendt person i receptionen, som skal interviewes af et andet blad, så holder man fingrene væk – det er deres, og vi må finde vores egen," forklarer Jørgen Sander, der ved nærmere eftertanke også tror, at den slags interview måske



Økonomidirektør Lasse Bjerggaard

i højere grad foretages ude i byen end tidligere.

Fire hyldemeter

En stor opgave i forbindelse med flytningen har været oprydning. I det nye domicil er der nemlig langt mindre arkivplads end i de gamle kontorer.

”Vi besluttede, at hver medarbejder fik fire hyldemeter. Og for at få dem til at overholde det, fik de kun udleveret fire flyttekasser. Flyttefolkene fik besked på, at de kun måtte tage de autoriserede kasser med. Så det var en meget kontrolleret proces,” siger Lasse Bjerggaard.

I starten overhørte medarbejderne budskabet om at rydde op. Men som tiden nærmede sig, gik sagens alvor op for dem.

”Vi kørte simpelthen store, grønne affaldscontainere op på gangene og holdt oprydningsdage kontor for kontor,” fortæller Lasse Bjerggaard, der også fandt masser i sin egen reol, som han ikke havde brug for mere.

”Gamle lærebøger og introduktioner til wordperfekt, det er jo altså ikke lige noget, man får brug for mere,” siger han med et smil.

Nye tider

Postbuddet, der før gik fra kontor til kontor med dagens post, er ikke flyttet med i det nye domicil. I dag må alle medarbejdere selv hente deres post i et centralt dueslag, der er på hver etage.

”Vi ønskede mere mobilitet i virksomheden, og dueslaget er et led i den stra-

tegi. Vi bevæger os alle sammen mere rundt i virksomheden end tidligere,” siger Lasse Bjerggaard.

Små hyggelige kontorer med nips og minder fra alverdens oplevelser, er også fortid.

”I starten var det svært at forestille sig, at man ikke havde sit eget kontor med et personligt præg. Og jeg tror, at en del medarbejdere stadig kan savne det. Vi har mistet noget i forbindelse med flytningen og fået noget andet i stedet. For mit eget vedkommende er fordelene større end ulemperne. Vi har byens mest pragtfulde udsigt, og jeg er stolt af at arbejde i denne her bygning. Den er jo fantastisk,” siger Jørgen Sander. ☺

FRA SIKKERHEDSORGANISATION TIL ARBEJDSMILJØORGANISATION

Nye regler træder i kraft 1. oktober 2010. Hensigten med lovændringerne er at skabe en mere forebyggende, strategisk og dynamisk arbejdsmiljøindsats på alle virksomheder.

Sikkerhedsorganisation bliver til Arbejdsmiljøorganisation, mere fleksible regler om organisering, ret til efteruddannelse og højere krav til små virksomheder. Det er med få ord indholdet i den aftale, der er indgået mellem parterne, og som nu er blevet til en ændring af Arbejdsmiljøloven.

Hensigten med lovændringerne er at skabe en mere forebyggende, strategisk og dynamisk arbejdsmiljøindsats på alle virksomheder.

De tilhørende bekendtgørelser og vejledninger gøres færdige henover sommeren så de nye regler kan træde i kraft 1. oktober 2010.

Aftalen kort fortalt:

- **Fra SIO til AMO.** Sikkerhedsorganisation (SIO) bliver til Arbejdsmiljøorganisation (AMO), og sikkerhedsrepræsentant til arbejdsmiljørepræsentant.
- **Mere fleksible regler om organisering.** Den enkelte virksomhed kan i samarbejde med de ansatte ud fra en række fastlagte kriterier/parametre selv beslutte, hvordan den vil bygge sin arbejdsmiljøorganisation op.

- **Løbende kompetenceudvikling.**

Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse bliver fremover på tre dage. Uddannelsen skal gennemføres senest tre måneder efter valg som arbejdsmiljørepræsentant eller udpeging som arbejdslederrepræsentant. Arbejdsgiveren skal herefter tilbyde medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen supplerende arbejdsmiljøuddannelse i det første år svarende til to dages varighed, og i hvert af de efterfølgende år i funktionsperioden svarende til 1 1/2 dages varighed. De første to dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

- **Del af strategisk ledelse og daglig drift.** Arbejdsmiljøet skal tænkes ind i drift, økonomi, planlægning og fremtidsplaner.

APV inddrages. Arbejdspladsvurderingen skal i højere grad inddrages i virksomhedens planlægning og det fremadrettede arbejde.

- **Under 10 ansatte.** For små virksomheder med under 10 ansatte og uden arbejdsmiljørepræsentant bliver det

et krav, at arbejdsgiveren sammen med de ansatte mindst en gang årligt udarbejder en plan for arbejdsmiljøarbejdet. Heri skal det blandt andet vurderes, om der på virksomheden er tilstrækkelig viden om arbejdsmiljø hos medarbejdere eller ledelse.

- **10-34 ansatte.** Har virksomheden 10-34 ansatte, skal der oprettes et formelt forum, som svarer til sikkerhedsudvalg og sikkerhedsgruppe i den nuværende ordning. Der skal som for mindre virksomheder afholdes et årligt møde, hvor ledelse og ansatte drøfter arbejdsmiljøarbejdet fremadrettet og vurderer årets arbejde, herunder kompetenceplaner, mødeaktivitet og rådgivningsbehov.
- **35 ansatte og derover.** For virksomheder med 35 ansatte og derover gælder det desuden, at arbejdsmiljøorganisationen inddeles i et strategisk niveau og et operationelt niveau.

NYE MEDLEMMER I GRAFISK BAR

Det Grafiske Branche Arbejds-
miljøråd, Grafisk BAR, har fået
fire nye medlemmer:

Journalist Signe Terkelsen, Hovedbesty-
relsesmedlem i Dansk Journalistforbund

Grafiker Ivan Boysen, Sjællandske Medier

Trykker Torben Fønnesbek, A-Mail
kuverter

Konsulent Per Kaae Hansen, Grafisk
Arbejdsgiverforening

Se hele oversigten over medlemmer i
Grafisk BAR samt udvalg på [http://www.
grafiskbar.dk/om-os/](http://www.grafiskbar.dk/om-os/)

GRAFISK BAR

ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE





TAG EN UV UDDANNELSE

Ønsker du at lære om UV-farver og -lakker, samt hvordan man arbejder sikkert og forsvarligt med materialerne, så tag en UV-uddannelse.

Af Tine Vorting

Arbejder du til daglig med grafiske trykprocesser og UV-farver og -lakker, eller er du på vej ind i et job, hvor du får med det at gøre? Så kan du på UV-uddannelsen få viden om, hvordan man arbejder sikkert med materialerne, hvordan arbejdsstedet skal indrettes under anvendelsen af UV-farver og -lakker, samt kendskab til materialernes opbygning, sammensætning, tørring og tryktekniske egenskaber. Så stort set en all-round uddannelse i håndtering og kendskab til UV-farver og -lakker.

Ideen med uddannelsen kommer fra Grafisk BAR, som igennem det sidste år har arbejdet med at få den godkendt som et AMU-kursus. Uddannelsen er nu blevet godkendt i Undervisningsministeriet, og den bliver inden for nær fremtid udbudt af Københavns Tekniske Skole, Tech College Aalborg, Roskilde Tekniske Skole, Hansenberg og Syddansk Erhvervsskole.

Formålet med uddannelsen, som er frivillig, er at give deltageren viden om, hvordan UV-farver og -lakker ved grafiske processer håndteres på en sikker og forsvarlig måde.

Organisationerne bag Grafisk BAR anbefaler, at medarbejdere, der i deres dagligdag arbejder med UV-farver og -lakker, gennemgår uddannelsen.

Hold øje med www.grafiskbar.dk som vil informere om datoer for UV-uddannelsen på de ovennævnte skoler. ☺

NYT REDSKAB KAN GIVE FÆRRE ULYKKER

Arbejdsgiverne skal fra 1. juli 2010 anmelde arbejdsulykker digitalt via EASY. I den forbindelse bliver det muligt at få adgang til et digitalt forebyggelsesredskab, EASY Forebyggelse, der er gratis og kan hjælpe virksomhederne med at undgå arbejdsulykker i fremtiden.

I den grafiske branche bliver der hvert år anmeldt ca. 300 arbejdsulykker. De anmeldte arbejdsulykker medfører i gennemsnit et dødsfald og 40 alvorlige ulykker såsom amputationer og knoglebrud. Arbejdsgivere har pligt til at anmelde arbejdsulykker, og fra 1. juli 2010 skal anmeldelser til Arbejdstilsynet og forsikringsselskaber ske digitalt via EASY. Det giver imidlertid virksomheder en ny mulighed for at igangsætte en systematisk forebyggelse med EASY Forebyggelse.

”Det er vores erfaring, at man kan undgå rigtig mange arbejdsulykker ved en lille, men systematisk indsats. Men for at forebygge er man nødt til at vide, hvor der skal sættes ind. Med EASY Forebyggelse stiller vi derfor et redskab til rådighed, hvor virksomheden både lærer af sine egne arbejdsulykker – og dem, der var lige ved ske – samtidig med, at man trækker på erfaringer fra sin branche,” siger Jan Møller Mikkelsen, tilsynscenterchef i Arbejdstilsynet.

EASY Forebyggelse hjælper virksomheden med hurtigt at undersøge arbejdsulykken, finde årsagen, udarbejde en handlingsplan og orientere medarbejderne, så en lignende ulykke ikke sker igen. Da ikke alle brancher har de samme udfordringer, er EASY Forebyggelse baseret på branchespecifik viden fra de 11 branchearbejdsmiljøråd (BAR), så forebyggelsesindsatsen passer til de fleste typer virksomheder.

Arbejdsgivere har allerede i dag pligt til at undersøge alle arbejdsulykker og nærved-ulykker, hvilket nu kan gøres digitalt med EASY Forebyggelse.

Udover muligheden for digital forebyggelse er det muligt for virksomheder at få digital adgang til alle sager, som de har med Arbejdstilsynet. Det digitale modul Online.at er et værktøj, som giver arbejdsgiveren overblik over de enkelte sager - herunder al korrespondance, afgørelser, forbud, påbud, vejledninger, frister mv.

Læs mere på www.easy-forebyggelse.dk og www.online-at.dk ::

Kilde: www.arbejdstilsynet.dk

Adgang for medarbejdere der arbejder med forebyggelse

Medarbejdere har ikke adgang til EASY Forebyggelse på nuværende tidspunkt. Grafisk BAR opfordrer derfor arbejdsgiverne til at gøre hele EASY tilgængeligt for de, der skal arbejde med at forebygge ulykker.

Forpligtelsen gælder læger, tandlæger og arbejdsgivere. Alle kan dog anmelde arbejdsulykker ved at henvende sig til Arbejdstilsynet.



Arbejdsulykker i Danmark

Hvert år bliver der i gennemsnit anmeldt over 45.000 arbejdsulykker i Danmark med alvorlige konsekvenser i form af sygefravær, tab af erhvervssevne, varige mén og i værste tilfælde død. Ulykker rammer alle virksomheder – store som små og i alle brancher.

Det er imidlertid kun toppen af isbjerget. For hver anmeldt arbejdsulykke sker der langt flere nærved-ulykker, der aldrig bliver registreret, og som potentielt kan udvikle sig til en ulykke med personskade.

I perioden 2004-2009 var der i gennemsnit over 45.000 arbejdsulykker i Danmark. I den grafiske branche bliver der i gennemsnit hvert år anmeldt 301 arbejdsulykker. De anmeldte arbejdsulykker medfører i gennemsnit 1 og 40 alvorlige ulykker såsom amputationer og knoglebrud.

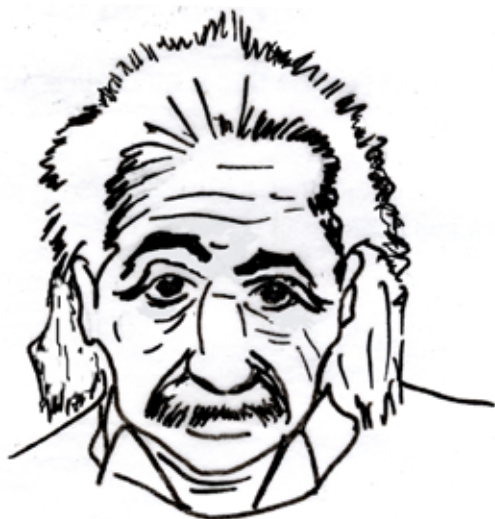
Antal arbejdsulykker, Grafisk, årligt gennemsnit 2004-2009

Død	1
Amputation	2
Knoglebrud	38
Forstuvning mv.	110
Sårskade	67
Termisk skade	2
Bløddelsskade	30
Ætsning	1
Forgiftning	2
Andet og uoplyst	49
I alt	301

Kilde: Arbejdstilsynets årsopgørelse over anmeldte arbejdsulykker 2004-2009.

TEST DIN VIDEN OM CLP?

Test dig selv – eller en kollega i din eller jeres viden om CLP - de nye faresymboler.



1. HVAD STÅR CLP FOR?

- a) Cost, Label and Production
- b) Classification, Labelling and Packaging
- c) Come Lets Pack

2. HVORFOR ÆNDRES PÅ FARE-SYMBOLERNE?

- a) På grund af ny EU-lovgivning
- b) På grund af ny dansk lov
- c) Fordi det lyder mere internationalt

3. HVORNÅR SKAL STOFFER OG PRODUKTER VÆRE KLASSIFICERET OG MÆRKET EFTER CLP?

- a) Juni 2012
- b) Juni 2014
- c) Juni 2017

4. HVOR MANGE NYE FAREPIKTOGRAMMER KOMMER DER?

- a) 9
- b) 7
- c) 11

5. HVOR MANGE "GAMLE" FARE-SYMBOLER ER DER?

- a) 9
- b) 7
- c) 5

6. HVILKE FARVER HAR DE NYE FAREPIKTOGRAMMER?

- a) Blå/Sort med orange kant
- b) Hvid/Sort med rød kant
- c) Gul/Sort med grøn kant

7. HVILKET NYT FAREPIKTOGRAM ER DER KOMMET INDEN FOR FYSISK FARE?

- a) Gasser under tryk
- b) Eksplosiv
- c) Brandnærende

8) HVILKET NYT FAREPIKTOGRAM ER DER KOMMET INDEN FOR SUNDHEDSFARE?

- a) Akut giftighed
- b) Kroniske sundhedsskader
- c) Sundhedsskadelig

9) HVILKET ORD UDTRYKKER MEST AGTPÅGIVENHED PÅ FARETIKETTEN?

- a) Fare
- b) Advarsel
- c) Fare og Advarsel udtrykker det samme

10. HVAD HAR GRAFISK BAR NETOP UDGIVET OM CLP?

- a) En video
- b) En sang
- c) En pjece

Hvert rigtige svar giver fem point.

Svarene står nederst på siden.

RESULTAT:

40-50 point:

Tillykke! Du kender CLP rigtigt godt.

20-35 point:

Ikke så dårligt endda. Men der er plads til at kende det bedre. Læs mere om CLP i Grafisk BARs pjece og plakat på www.grafiskbar.dk under Publikationer/Kemi/Faresymboler Plakat og Faresymboler Pjece, eller i Magasinet Grafisk BAR Marts 2010.

0-15 point:

Hovsa, du må hellere læse om CLP på www.grafiskbar.dk, i Magasinet Grafisk BAR Marts 2010.

KLIP FRA GRAFISKBAR.DK

Test din viden om mobning

Jo mere ledere og medarbejdere på en arbejdsplads ved om mobning, des mindre bliver der mobbet. Viden om mobning blandt ledere og medarbejdere forebygger nemlig mobning på arbejdspladsen, fordi de er bedre til både at forebygge og håndtere mobning på jobbet. Nu har Videncenter for Arbejdsmiljø udarbejdet en test med 10 spørgsmål, hvor du kan tjekke din viden om mobning. Testen er et led i Videncentrets kampagne "Fra stress til trivsel". Se mere på Videncenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside www.vfa.dk



AT etablerer hotline og digital klageadgang for at mindske mobning på jobbet

Otte procent af alle medarbejdere udsættes for mobning, og ved gentagen mobning kan det forårsage dårligere søvn og somatiske stressreaktioner. Nu har Arbejdstilsynet etableret en hotline og en digital klageadgang, som kan være med til at nedbringe og forebygge mobning på jobbet. Personer og virksomheder kan få råd og vejledning om mobning på den nye hotline, som besvares af AT-medarbejdere med kompetencer inden for området.

Den digitale klageadgang og hotlinen er to af de i alt fem initiativer, som beskæftigelsesminister Inger Støjberg lancerer for at mindske mobning på jobbet.

Læs mere på www.at.dk

Forbrugerne kan påvirke arbejdsmiljøet i positiv retning

Forbrugerne kan få positiv indflydelse på arbejdsmiljøet, når de køber produkter og ydelser i virksomheder, der tænker i miljø og arbejdsmiljø.

Det var et af budskaberne på den årlige konference for Sammenslutningen af Sikkerhedsledere i Danmark, hvor professor, Ph.D. Steen Hildebrandt, Handelshøjskolen, Århus Universitet, holdt foredrag for 188 sikkerhedsledere. Han mener endvidere, at det i de kommende år vil blive helt nødvendigt for virksomhederne at tænke i arbejdsmiljø og bæredygtighed, hvis de skal have plusser på bundlinjen.

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø

Forebyggelsesfonden bliver fornyet

Forebyggelsesfonden fornyes, og skræddersyede projekter, såkaldte Forebyggelsespakker, skal gøre det nemmere for mindre virksomheder at søge støtte.

Forebyggelsesfonden støttede i 2009 i alt 142 projekter. Især mindre virksomheder har haft svært ved at finde de nødvendige ressourcer til at formulere støtteværdige projekter. Det bliver så lettere med skræddersyede projekter. Læs mere om Forebyggelsesfonden på www.forebyggelsesfonden.dk

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø



Undgå eksem på hænderne – se hvordan!

Hver 10. dansker lider af håndeksem. Det er hårdt for personer og koster samfundet millioner af kroner. Videncenter for Allergi har produceret en 14 minutter lang film, som handler om, hvorfor man får håndeksem, hvordan den behandles, og hvad man selv kan gøre. Filmen er blevet til i samarbejde med hudafdelingen på Gentofte Hospital samt Astma og Allergi Forbundet. Sundhedsstyrelsens Center for Forebyggelse har finansieret filmen. Se mere på www.handeksem.dk

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø

KLIP FRA GRAFISKBAR.DK



GRAFISK BAR NYHEDSBREV

Nyhedsbrev fra Grafisk BAR

Få mail om seneste publikationer og aktiviteter fra Grafisk BAR i din mailbox. Tilmeld dig Grafisk BARs Nyhedsbrev på www.grafiskbar.dk

Hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejdet

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har udgivet en hvidbog om den eksisterende viden om sammenhængen mellem mentalt helbred, sygefravær og arbejdsfastholdelse. Hidtil har forskningen i sygefravær nemlig fokuseret mest på sygefravær på grund af fysiske helbredsproblemer. Hvidbogens konklusioner og ni anbefalinger kan læses på www.arbejdsmiljoforskning.dk under Nyheder/Nyhedsarkiv/2010/12-04-2010

Arbejdsskadesager afgøres hurtigere end tidligere

Nu går det hurtigere at få behandlet sin sag i Arbejdsskadestyrelsen. Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid er faldet, fra 6,7 i første kvartal i 2009 til 6,0 i første kvartal 2010. Læs mere om Arbejdsskadestyrelsen på www.ask.dk

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø

To nye Napo-film

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur har produceret to ny Napo-film, som skal skabe opmærksomhed på kemikalier og beskyttelse af huden.

'Napo i... Pas på: kemikalier!' og 'Napo i... Beskyt din hud!'

Se filmene på <http://www.napofilm.net/en>

Rapport viser færre ulykker og større indflydelse

Arbejdsmiljørådet overvåger hver 5. år arbejdsmiljøets tilstand ved at følge udviklingen i arbejdsmiljøet og virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. På baggrund af de oplysninger de får, offentliggør Arbejdsmiljørådet resultaterne i en overvågningsrapport. Den seneste overvågningsrapport fra 2010 viser, at der er sket et fald fra 2005 til 2007 i arbejdsulykker, der har medført længerevarende sygefravær, at flere lønmodtagere i 2008 sammenlignet med 2005 siger, at de ofte har indflydelse på mængden af deres arbejde, at lederen er god til planlægning af arbejdet og at ledelsen prioriterer trivsel på arbejdspladsen. Flere lønmodtagere angiver dog også, at de ikke når alle deres arbejdsopgaver, og flere som angiver, at de ofte bliver bragt i følelsesmæssige belastende situationer i deres arbejde. Læs hele rapporten på www.at.dk

Europæisk kampagne med fokus på sikker vedligeholdelse

20 procent af arbejdsulykker i flere europæiske lande sker i forbindelse med vedligeholdelsesarbejde. Derfor lancerer Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur en større kampagne om et sikkert og sundt arbejdsmiljø 2010-2011, og målet er, at alle arbejdsrelaterede ulykker i EU mindskes med 25 procent i løbet af de kommende år.

I løbet af den 2-årige kampagne vil der blive arrangeret en lang række aktiviteter i EU-landene. De omfatter bl.a. de europæiske priser for god praksis, der gives som anerkendelse af eksemplarer på god praksis inden for sikker vedligeholdelse. Læs mere om kampagnen på Det Europæiske Arbejdsmiljøagenturs kampagneside <http://osha.europa.eu/en/campaigns/hw2010>
Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø

Så er det tid til at sende ansøgning til Forebyggelsesfonden

I perioden 9. juni til 9. august kan virksomheder søge om økonomisk støtte hos Forebyggelsesfonden til projekter, der har forebyggelse og sundhedsfremme som formål.

Se mere på Forebyggelsesfondens hjemmeside www.forebyggelsesfonden.dk