

GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

12. NUMMER DECEMBER 2008



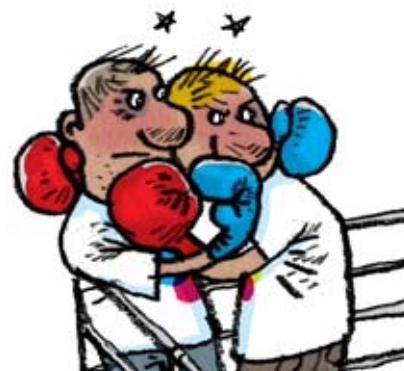
**TRIVSEL PÅ ARBEJDSPLADSEN
- HØR, HVORDAN EKSTRA BLADET OG
NORDJYSKE MEDIER HAR ARBEJDET MED TRIVSEL**

**HUSK ARBEJDSMILJØET VED KØB AF NYE MASKINER!
- SÅ ER DER PENGE AT SPARE**

**FREMTIDENS MASKINER
- DER VAR GODT NYT PÅ DRUPA MESSEN 2008.
DE KOMMENDE MASKINER VIL FORBEDRE ARBEJDSMILJØET**

Medlemmer
i Grafisk BAR:

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



INDHOLD:

- 3 Synspunkt**
"Tag gerne hele paletten med, når trivsel sættes på dagsordenen med APV'en" skriver Michael Andersen, arbejdsmiljøchef i Danske Mediers Arbejdsgiverforening.
- 4 Har du det egentligt godt?**
Ekstra Bladets journalist Niels Pinborg gik ned med stress. I dag sørger 11 trivselskolleger for, at medarbejderne trives på arbejdspladsen.
- 6 God trivsel har givet lavere sygefravær**
For seks år siden var en tredjedel af medarbejderne utilfredse med at arbejde på Nordjyske Medier. I dag er arbejdsglæden øget og sygefraværet blevet mindre. Hør hvordan!
- 8 Det rykker i den rigtige retning**
Afdelingschef Carsten Bøg, Grafisk Arbejdsgiverforening, grafisk trykker Michael Schultz, Trykcompagniet og salgskonsulent Elo Jensen, Müller Martini fortæller om de gode nyheder, de så på verdens største maskinmesse, drupa.
- 10 Avisen på klippeøen**
Magasinet har været på besøg på Bornholms Tidende, hvor psykologhjælp, linoleumsgulve og todelte borde er nogle af de værktøjer øens avis tager i brug for at løse arbejdsmiljøproblemer.
- 14 Dårilige rygge skal blive på arbejde**
En ny rapport viser, at det værste man kan gøre med en dårlig ryg, er at ligge hjemme på sofaen. Hør hvad arbejdsmiljøkonsulent Palle Larsen fra 3F og arbejdsmiljøchef Michael Andersen fra Danske Mediers Arbejdsgiverforening har at sige til dette.
- 16 Husk arbejdsmiljøet, når I køber en ny maskine!**
Der er penge at spare, hvis man udarbejder en grundig kravspecifikation til leverandøren. Med en ny guide hjælper Grafisk BAR virksomhederne på vej, når de skal købe maskiner og tekniske hjælpemidler.
- 17 På besøg i Moselle – et fransk trykkeri**
Grafisk BAR besøgte franske trykkerier for at se, hvordan arbejdsmiljøet er i Frankrig. På trykkeriet Moselle investerer ledelsen tid og penge i sikkerhed, men alligevel er det svært at få medarbejderne til at benytte de tekniske hjælpemidler.
- 20 Vi er klædt på til at gøre en forskel**
Ledere og sikkerhedsrepræsentanter på fire emballagevirksomheder hjælper deres kolleger ud af konflikter. Hør hvordan de har løst konflikter på Elopak Denmark, Danapak Flexible Horsens, SCA Packaging Grenaa og Danapak Flexible Slagelse.
- 23 Kort nyt**
Nyheder og nye vejledninger til branchen, blandt andet en ny vejledning om maskinindkøb, et elektronisk opslagsværk mod nedslidning og et kortlægningsværktøj.

ARBEJDSPLADSPORTRÆT

Grafisk BAR

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

Redaktion: Carsten Bøg
(Ansvarshavende)

Redaktør: Tine Vorting,
MAX Kommunikation

Journalister: Ingrid Pedersen,
Tine Vorting

Layout: Michael Svendsen

Illustrationer: Gitte Skov,
Massimo Locci

Fotos: Thomas Busk,
René Tillmann, privat
og drupa 08

Tryk: Svendborg Tryk

Opplag: 8.400

Udgivelse: Nr. 12, 2008

Udgives 4 gange årligt

ISSN: 1901-1334 Papir

ISSN: 1901-1342 Online

Kontakt til redaktionen:
redaktion@grafiskbar.dk eller
tlf.: 2078 2895

Forsidefoto:

Modelfoto

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
Studivestgade 3, 2. sal
1455 København K
Tlf: 33 93 12 55
Email: grafiskbar@grafiskbar.dk

SYNSPUNKT

TRIVSEL

Danskerne er det folkefærd i Europa, som trives bedst på deres arbejdspladser, hvis man altså skal tro Fourth European Working Conditions survey fra 2005. Det er et dejligt budskab, og andre undersøgelser viser samme resultat.

Der er mange faktorer, der har betydning for, om vi trives på arbejdspladsen. Og trivsel er selvsagt væsentligt: Når vi trives i arbejdet, er vi velfungerende kollegaer, kreative og løsningsorienterede, og vi er i det hele taget positive medspillere i arbejdspladsens udvikling.

I dette nummer af magasinet belyser vi temaet om trivsel med en række konkrete eksempler fra arbejdspladser i den grafiske branche. Historierne viser den almene, men vigtige erfaring; at det ikke er givet, at vi trives, og at vi også selv har et ansvar i samspil med arbejdspladsen. Historierne giver også konkrete, inspirerende forslag til at gøre en indsats for trivsel på arbejdspladsen.

Generelt tyder meget på, at vi er gode til at tage hensynet til trivsel alvorligt. Og vi er udstyret med gode redskaber. For eksempel gemmer der sig en god, positiv og forebyggende tilgang i arbejdspladsvurdering, APV.

Mange virksomheder oplever APV, som noget de skal lave. Og det er et lovkrav. Men virksomhederne har metodefrihed, når det gælder APV. Og den behøver ikke være en stereotyp kortlægning. En APV kan være en anledning til at sætte rammen for dialog på arbejdspladsen om, hvad der skal til for at trives, hvad man al-

lerede gør, som er godt, og hvad man gerne vil sætte i værk for at gøre det bedre.

Tag gerne hele paletten med, når trivsel sættes på dagsordenen med APV'en: Arbejdspladsens indretning, arbejdsrutiner, samspil, feedback, omgangstone og meget mere. Bruger I jeres APV systematisk som ramme for en dialog om trivsel, er det ikke svært at rumme det hele.

Michael Andersen
Danske Mediers Arbejdsgiverforening



FÆLLES KONFERENCE OM TRIVSEL

For at sætte fokus på trivsel afholdt Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund i slutningen af oktober en fælles konference om gode værktøjer til at skabe trivsel på arbejdspladsen. Her deltog arbejdsmiljøansvarlige og sikkerhedsrepræsentanter fra dagblade over hele landet, og de kunne blandt andet høre, hvordan man på Ekstra Bladet og Nordjyske Medier har håndteret stress og arbejder for bedre trivsel.

"I Dansk Journalistforbund var vi meget optaget af, at konferencen skulle holdes sammen med Danske Mediers Arbejdsgiverforening, da vi mener, at det gode arbejdsmiljø skabes i fællesskab - ledelse og medarbejdere imellem," udtaler arbejdsmiljøkonsulent Lone Amtrup, Journalistforbundet.

Michael Andersen, arbejdsmiljøchef i Danske Mediers Arbejdsgiverforening, erklærer sig helt enig, og tilføjer, at Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund derfor havde fundet tre cases til konferencen, hvor ledelse og medarbejdere fra de tre virksomheder kunne fortælle, hvordan det konkret havde gavnet ledelse, medarbejdere og medievirksomheden at fremme trivslen.

Dansk Journalistforbund håber, at Trivselskonferencen i Odense har givet inspiration til deltagerne i jagten på redskaber til den gode trivsel.

"Eksemplerne viste, at der ikke kun er én måde at skabe trivsel på, men at medarbejdere og arbejdsgivere på den enkelte arbejdsplads må finde ud af, hvad der skal til lige præcis hos dem for, at indsatsen kan lykkes," understreger Lone Amtrup.

HAR DU DET EGENTLIGT GODT!

På Ekstra Bladet forsøger Trivselskollegerne at skabe åbenhed om stress og hjælpe de kolleger, der ikke trives.

Af Tine Vorting

Dagens program startede med en tur i biografen til premiere på en ny Susanne Bier film. Ekstra Bladets daværende udenrigskorrespondent i London, Niels Pinborg havde sat sig dybt ned i biografstolen, da en kollega spurgte ham, om han nu egentligt havde det godt.

"10 minutter efter havde jeg meldt mig syg. Jeg havde nået grænsen for, hvad jeg kunne magte. Men indtil den dag havde jeg set mig selv som den lysende stjerne, der kunne klare alt. En filmpremiere om formiddagen, et interview om eftermiddagen og Champions League kamp om aftenen," siger Niels Pinborg, som i dag er tilbage i Danmark som krimireporter på Ekstra Bladet.

Han havde fået stress. Følelsen af tomhed, ensomhed og en usikkerhed over, om han kunne leve op til kravene, havde sat sine spor i hans krop og sind. Sygeperioden varede i tre måneder, indtil en psykolog fik ham i gang igen.

"Jeg havde fået angstanfald og depression. Hos psykologen turde jeg tale om

det, der var galt. Nu skulle det være slut med selvbedraget," forklarer Niels Pinborg og tilføjer:

"Min chefredaktør sagde til mig, at jeg var min værste fjende. Det var jo mig, der lagde det største pres på mig selv."

Vejen til helbredelsen kom gennem åbenhed. Niels Pinborg valgte at stå frem og fortælle om sin stress til sin familie og sine venner og blev på den måde konfronteret med stressen. Men også på avisen var han åben om sine problemer.

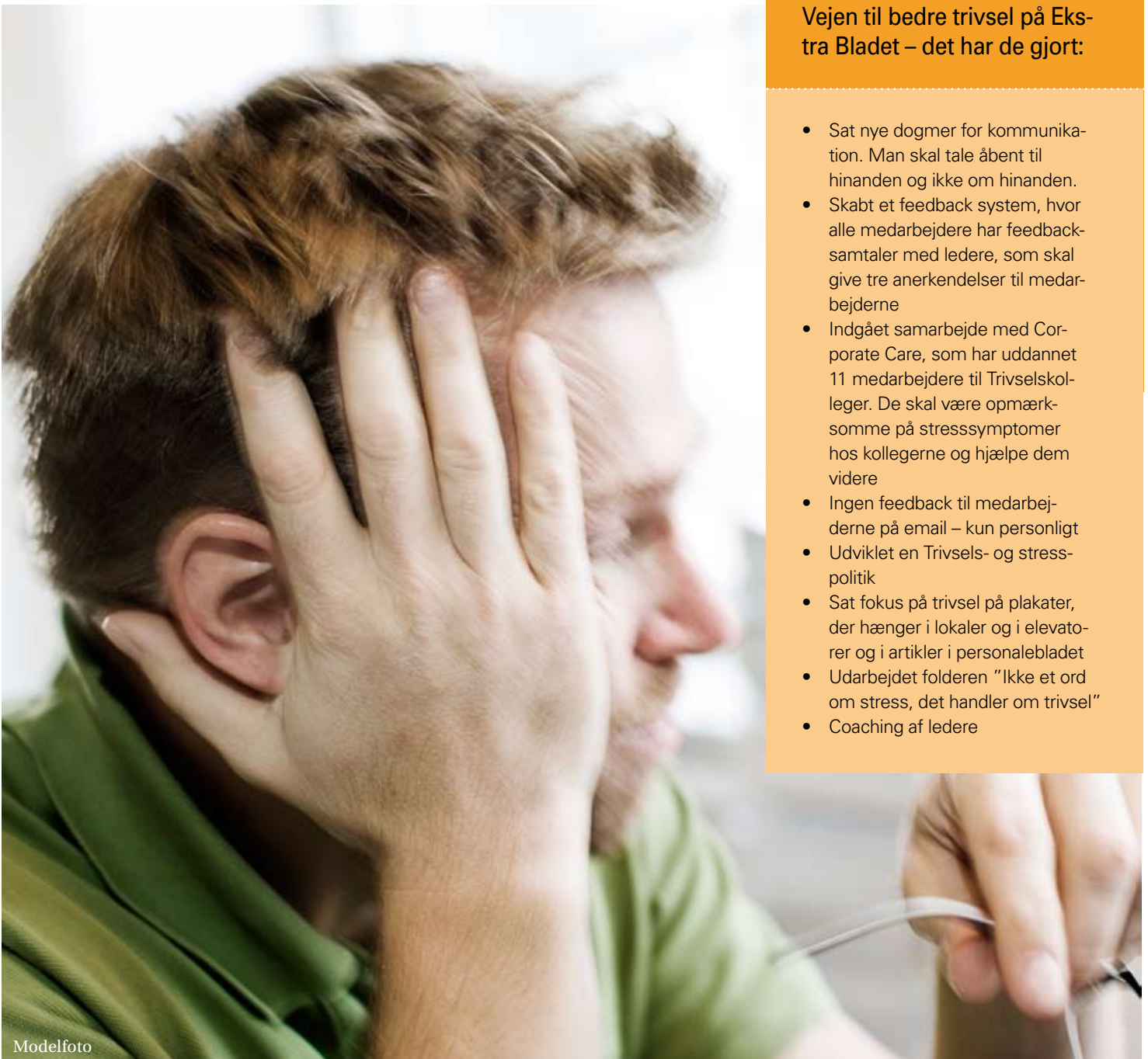
"Jeg fandt ud af, at det var ok at tale om stress, og at selv stærke kolleger kan blive ramt."

Handler om trivsel

Flere var nemlig på vej ned. Men der var ikke tradition for, at man på Ekstra Bladet talte åbent om stress. Det skulle der laves om på.

"Der skulle ske en udvikling straks. Fire medarbejdere led af stress, men Niels var isbryderen, fordi nu kunne vi tale

- Sat nye dogmer for kommunikation. Man skal tale åbent til hinanden og ikke om hinanden.
- Skabt et feedback system, hvor alle medarbejdere har feedbacksamtaler med ledere, som skal give tre anerkendelser til medarbejderne
- Indgået samarbejde med Corporate Care, som har uddannet 11 medarbejdere til Trivselskolleger. De skal være opmærksomme på stresssymptomer hos kollegerne og hjælpe dem videre
- Ingen feedback til medarbejderne på email – kun personligt
- Udviklet en Trivsels- og stresspolitik
- Sat fokus på trivsel på plakater, der hænger i lokaler og i elevatorer og i artikler i personalebladet
- Udarbejdet folderen "Ikke et ord om stress, det handler om trivsel"
- Coaching af ledere



Modelfoto

om det," siger fotochef Claus Lunde, som sammen med Niels Pinborg og ni andre kolleger i dag udgør Trivselskollegerne.

De 11 personer er blevet uddannet trivselskolleger af firmaet Corporate Care, og er i dag rustet til at se, når en kollega har det skidt. Dannelsen af Trivselskollegerne er et af de nye tiltag, der skal skabe større trivsel på Ekstra Bladet. Feedbacksamtaler, hvor ledere giver feedback og tre anerkendende tilbagemeldinger, er et andet punkt, og endelig

åbenhed og en bedre kommunikation blandt kollegerne.

"Vi fandt ud af, at det ikke handler om stress, men om trivsel. Stress kan være godt, hvis man har en god balance og er god til at sige fra. Ellers ikke. Og ledelsen har et ansvar for at holde øje med, at medarbejderen trives. Vi har ikke råd til at lade være," understreger Claus Lunde.

Hvis man kan mærke, at en kollega er stresset, eller lægger mærke til, at perso-

nen altid spiser sin frokost på kontoret, så bør man tag en snak med vedkommende, mener fotochefen.

Arbejdet med åbenhed har allerede givet resultater.

"Jeg synes, at vi har ændret kulturen i min afdeling. Jeg får i hvert fald mere at vide end før," siger Claus Lunde.



GOD TRIVSEL HAR GIVET **LAVERE SYGEFRAVÆR**

På Nordjyske Medier har fokus på trivsel øget arbejdsglæden og mindsket sygefraværet.

Af Tine Vorting

For seks år siden var en tredjedel af de redaktionelle medarbejdere på Nordjyske Medier utilfredse med deres arbejdsplads. Sammenlægninger med andre medier og nye arbejdsområder havde været med til at øge den negative holdning. APV'en viste, at der skulle arbejdes med det psykiske arbejdsmiljø, og at mange medarbejdere følte sig stressede, fordi de havde for meget at lave.

Dagbladet ansatte en konsulent, som anbefalede, at der blev lavet en detaljeret stressundersøgelse. Den viste, at seks ud af ti medarbejdere led af stress. Det kom blandt andet af, at de manglede tid, indflydelse og havde svært ved at sige nej. På baggrund af undersøgelsen blev der formuleret en Trivselspolitik, og senere fulgte en Syge- og fraværspolitik. En Adfærdspolitik/ Adfærdsguide er under udarbejdelse som konsekvens af en netop gennemført mobbeundersøgelse.

Udvikling

De seneste år er medarbejdertilfredsheden steget. Og det er ikke kun de mange politikker, der har været med til at skabe flere glade medarbejdere.

"Jeg mener, at det vigtigste redskab er at udvise opmærksomhed over for medarbejderne og have fokus på trivslen i dagligdagen. Når man har det, så bliver trivsel noget man taler om og tænker over. Vi har fået gang i en bevægelse, en udvikling mod en bedre trivsel," siger administrationschef Britta Guldborg, som er personaleansvarlig for de redaktionelle medarbejdere.

Indflydelse og en konstruktiv feedback skaber mere tilfredse medarbejdere.

"Hver gang vi starter et nyt projekt op, eller hvis vi skal lave om på mængden af stof i avisen, nedsætter vi arbejdsgrupper med medarbejdere. De kommer med oplæg til, hvordan det kan se ud," udtaler Britta Guldborg og tilføjer, at man også arbejder på at se nærmere på systemet med at give medarbejderne feedback efter det daglige møde, hvor man har gennemgået produkterne fra dagen før.

"Det sker i dag via email, men vi synes dybest set ikke, at emailen er den rette måde at give feedback på, og derfor vil vi nu undersøge nærmere, hvordan vi kan gøre det på en bedre måde."

Sige nej

På dagbladene arbejder journalisterne med korte deadlines, og netop tid til opgaver var et af de kritiske punkter i APV'en.

"Jeg synes, at vi er blevet bedre til at få ansvaret fordelt og skabe tryghed. Vi gør kollegerne opmærksomme på, at de skal sige fra, hvis ikke de kan nå deres opgaver. Og så har vi introduceret hjælp, nej, pyt-modellen, som de kan bruge," siger sikkerhedsrepræsentant Bente Bjørn fra redaktionen.

Modellen går kort fortalt ud på, at man kan vælge at bede om hjælp, eller man kan sige nej, fordi man ikke kan tid, eller endelig kan man sige pyt - jeg kan ikke nå mere - det er bare ærgerligt, så man ikke stresser over den ufærdige opgave.

Højere medarbejdertilfredshed

Da Nordjyske Medier undersøgte Medarbejdertilfredsheden i 2002, lå den på 67 %. I dag er den steget til 78 %. Samtidig er sygefraværet faldet fra 4,6 dage til 2,6 dage pr. medarbejder.

Nordjyske Medier benytter et system, der hedder SurveyXact til at måle tilfredsheden. Når man foretager en Medarbejdertilfredshedsundersøgelse, udsender man et link via email til SurveyXact, hvori der er stillet en række spørgsmål inden for forskellige områder som fx information, motivation, udviklingsmuligheder, samarbejds-klima, klarhed over egne arbejdsområder m.m. Målingen er anonym og gentages hvert eller hver halve år for at se, om tingene har ændret sig.

Det har øget trivslen på Nordjyske Medier:

- En årlig Trivsels- og udviklings-samtale (TUS)
- En årlig Tilfredshedsundersøgelse
- En årlig handlingsplan
- En Syge- og fraværspolitik
- En Adfærdspolitik/Adfærdsguide er under udarbejdelse

DET RYKKER I DEN RIGTIGE RETNING

På verdens største maskinmesse, drupa 2008, viste leverandører maskiner, som kan mindske mange af de arbejdsprocesser, der slider på kroppen.

Af Tine Vorting

”Det rykker langsomt men sikkert i den rigtige retning,” fastslår afdelingschef Carsten Bøg, Grafisk Arbejdsgiverforening. Men han understreger, at der fortsat er arbejdsmiljømæssige udfordringer ved nogle maskiner i forhold til dansk lovgivning.

”Vi ser, at flere dyre maskiner, som koster 10-20 mio. kr., får problemer med ventilation. Så skal der efterinstalleres ventilationsanlæg, hvilket er dyrt for virksomheden,” siger Carsten Bøg.

Men ellers er han imponeret over det, han har set på drupa-messen i Düsseldorf tidligere på året.

”Jeg fornemmer, at man har haft fokus på at forbedre støjniveauet og må indrømme, at der er sket fremskridt især indenfor færdiggørelsen,” udtaler Carsten Bøg.

Også de nye trykmaskiner er blevet bedre.

”De er blevet mere kompakte og er indkapslet, så de støjer mindre,” fastslår han.

Og det mener grafisk trykker Michael Schultz, Trykkompaniet, er nødven-

digt i og med, at maskinerne skal køre hurtigere og hurtigere.

”Selvom maskinerne støjer mindre i dag, så kører de hurtigere end tidligere. Og det larmer, og så er meget af det man har vundet, jo tabt igen,” konstaterer han.

Automatiserede maskiner

De ansatte i færdiggørelsen kan ifølge Carsten Bøg se frem til flere automatiserede arbejdsprocesser. Det bekræfter Elo Jensen, der arbejder som salgskonsulent hos en af branchens leverandører, Müller Martini A/S i Rødovre. Han er også begejstret for den udvikling, der er sket.

”Alle leverandører har på det sidste udviklet maskiner, der kan automatisere de fleste processer. Og det betyder, at operatørerne i dag udsættes for mindre fysisk belastende arbejde,” siger han.

Det er især ansatte i bogbinderbranchen, der lider under tunge løft. Branchen kan ifølge Elo Jensen forbedre arbejdsmiljøet med de nye, ergonomiske maskiner. Her er de fleste manuelle arbejdsprocesser blevet fjernet og udskiftet med automatisering. Han mener dog, at der fortsat er områder, der mangler automatisering, og som bela-

ster ryg, arme og led. En af dem er ilægning af løse emner i kassen.

”Vi leder efter en teknik, der kan automatisere den del af færdiggørelsen. Hvis vi får teknikken på plads, kan hele processen udføres nemmere, og uden at den ansatte belaster sin krop,” understreger han.

I dag kan virksomheder allerede få maskiner, der automatiserer en stor del af de forskellige processer i færdiggørelsen. På drupa-messen kunne man se det såkaldte SOCO system, som kort fortalt er en robot, der palleterer en kasse ned på en palle. En anden robot sørger for at lukke kassen, så det eneste, der mangler nu for at automatisere hele processen, er en robot, som kan putte de løse emner direkte i kassen.

Nemme at betjene

Et andet stort arbejdsmiljøproblem i den grafiske branche er de mange EGA-funktioner, som især findes i bogbinderbranchen. Hvis det ikke er muligt at automatisere hele processen, er en alternativ løsning at lave jobrotation mellem maskinerne, så medarbejderne ikke står hele dagen og foretager samme bevægelse ved samme maskine. Le-

Om drupa

Drupa messen er verdens største maskinmesser og afholdes hvert 4. år i Düsseldorf. Her kan man se det nyeste inden for produktionsmaskiner. Næste gang er i 2012.

verandørerne har derfor arbejdet på at gøre maskinerne nemmere at betjene, så der ikke er brug for den store oplæring i at bruge en bestemt maskine.

”Det er helt nyt for os, at maskinerne er blevet så brugervenlige. Før var der mange forskellige typer teknikker, men nu er der flere steder brugt samme betjeningspanel, software og kontrolfunktioner i fx trykmaskiner og prepress maskiner. Det betyder, at de ansatte kan rotere mellem maskinerne, uden at skulle sætte sig ind i en helt ny teknologi,” udtaler Elo Jensen.

Virksomhederne har også fordele af, at maskinerne er blevet nemmere at betjene.

”De kan hente ufaglærte medarbejdere ind til at betjene maskinerne, når der er sygdom eller ferier i produktionen,” siger han.

Billigere produktion

Rent økonomisk er der også gode nyheder. Nye trykmetoder som inkjet vinder mere og mere frem, og den metode er billigere, fortæller Michael Schultz.

”Man ser inkjet alle vegne, og på serigrafiområdet betyder det, at man kan gå direkte fra fil til det ønskede tryk. Mange af de forberedende arbejdsprocesser er bortrationaliserede, og det betyder, at produkterne er billigere at trykke med inkjet. Og det er en teknik, der giver en helt anden fleksibilitet, fordi man kan lave mindre oplag,” forklarer han.





Foto fra en dagligdag på Bornholms Tidende



AVISEN PÅ KLIPPEØEN

Psykologhjælp, linoleumsgulve og todelte borde er nogle af de værktøjer Bornholms Tidende tager i brug for at løse arbejdsmiljøproblemer.

Af Tine Vorting

Per Carlo lægger sidste hånd på Denne Uges Bornholm. Opsætningen skal se ordentlig ud.

”Det er det bedste produkt i virksomheden – og mit,” griner han.

Efter 47 år som sætter på avisen og de sidste 17 år på turistbrochuren har han styr på detaljerne. Arbejdet går noget nemmere og hurtigere i dag, end da han startede på Bornholms Tidende.

”Det var jo håndsats med blyplader. Men i 1975 skippede vi blyet og begyndte at arbejde på skærm, og så gik det meget hurtigere,” fortæller Per Carlo.

De sidste 26 år har han været tillidsrepræsentant for sætterne og de sidste fire år fællestillidsrepræsentant for både sættere og trykkere.

”Jeg synes, at vi har fået et rigtig godt arbejdsmiljø. Vi havde i mange år en

meget fremsynet direktør, Valdemar Pedersen, som udover at få blyet væk også besluttede at skifte benzinen ud med den ufarlige drueolie, når vi vaskede maskinerne af,” husker han.

Men det er ikke det eneste, som har forbedret arbejdsmiljøet.

Omvæltning

For fem år siden investerede Bornholms Tidende i en 30 mio. kroner rotationsmaskine, som kunne effektivisere trykningen samt gøre arbejdsmiljøet bedre blandt andet på grund afskærmninger. Maskinen var for stor for det daværende trykkeri, så trykkeriet, pakkeriet og distributionen flyttede ud til industri-kvarteret et par kilometer væk. Det tog sin tid for de ansatte at vænne sig til tanken om at flytte. Trykkeriet havde ligget samme sted i gennem mange årtier.

”Flere af trykkerne følte sig utrygge. Og så begyndte kommunikationen mellem

ledelsen og medarbejderne at gå dårligt,” fortæller Per Carlo.

Sikkerhedsrepræsentant og annoncekonsulent Birgit Regnarsson husker også tydeligt, hvor frustrerede medarbejderne var.

”Sjælen flyttede jo ikke med. Medarbejderne følte, at det var en beslutning, de ikke var klædt på til.

”De følte jo, at de blev sendt ud på Herrens mark,” indskyder Lis Jensen, som er sikkerhedsrepræsentant og typograf.

Da man ikke selv kunne løse problemerne, valgte sikkerhedsudvalget at inddrage eksterne konsulenter.

”Vi brugte BST og fik hjælp fra en psykolog. Det tog et halvt år at få løst problemerne, men jeg synes, at vi fik nogle gode og konstruktive måder at kommunikere på. Vi har ikke en flad struktur,



Distributions- og annoncechef Finn Kruse giver en hånd med i pakkeriet

men vi har hver især meget frihed, og jeg synes, at vi bliver hørt,” siger Per Carlo.

Kommende guld

Når de fleste af avisens 70 ansatte er på vej hjem, begiver de 250 unge bude sig ud med aviserne. Og det er ikke altid et sjovt job.

”Vi ser hele tiden på, hvad vi kan gøre bedre. Budene er jo vores kommende guld – vores kommende abonnenter. Vi har lavet en folder til dem, om hvad de skal gøre, hvis de chikaneres eller mobbes ude på ruterne, for det sker af og til,” forklarer Finn Kruse, der leder distributionen.

Han er også chef for abonnementsafdelingen, som holder til i stueetagen.

I samme rum er telefonomstilling og annoncemodtagelse

Støj

Syv medarbejdere sidder sammen i et åbent kontorlandskab. De kan godt

føle sig generet af støjen fra hinanden, forklarer Birgit Regnarsson og tilføjer, at ledelsen derfor er gået i gang med at se på, hvordan man kan renovere bygningen, så indeklimaet bliver bedre. Hos typograferne på første sal har man blandt andet besluttet at udskifte det tæppebelagte gulv med linoleum. Både Lis Jensen og Birgit Regnarsson synes, at der bliver taget hånd om problemerne, og at arbejdet i sikkerhedsgruppen fungerer godt.

”Sidste år gik en kollega ned med stress. Så betalte virksomheden for en psykolog, og det hjalp hende,” husker Finn Kruse.

For at undgå skærmp problemer hos typograferne benytter de todeltede borde, der giver mulighed for at sænke skærmen, så man ikke overbelaster nakken og øjnene.

”Det er jo svært at hive folk væk fra skærmen og få dem til at holde pause i nogle minutter, som jo er godt for øjne

og nakke. Så er det godt, at de arbejder i en ergonomisk rigtig stilling,” understreger Lis Jensen.

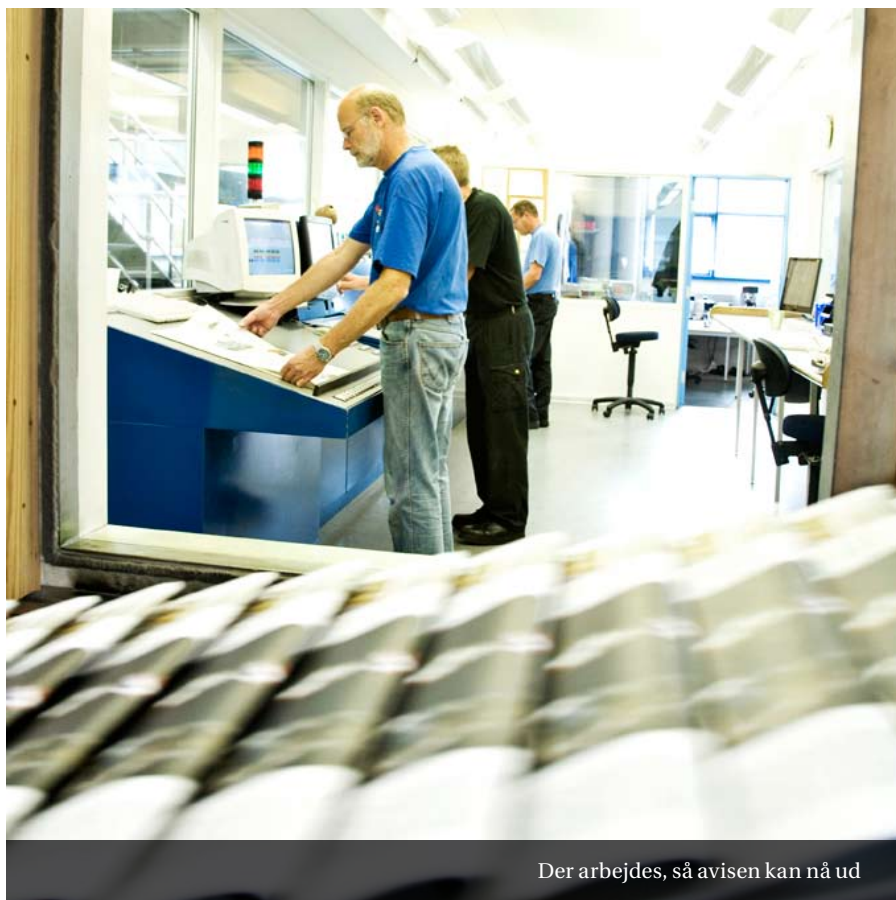
Også ifølge chefredaktør Dan Qvitzau er arbejdsmiljøet blevet meget bedre de seneste par år. Men det kan da ske, at der opstår konflikter i redaktionen. Han er dog ikke i tvivl om, hvordan de skal løses.

”Jeg går direkte ind i konflikten og håndterer den her og nu på en fair og konkret måde. Det gælder bare om at bruge sin sunde fornuft,” siger han.

Bedre luft

I trykkeriet er medarbejderne klar til at trykke dagens avis. Selvom det er varmt udenfor, er luften indenfor behagelig. Udsugning sørger for, at varmen ikke kommer ud i lokalet.

”Det var helt nyt for os, da vi kom herud. Det betyder meget, at vi har samme temperatur herinde både sommer og vinter. I det gamle trykkeri var der en



Der arbejdes, så avisen kan nå ud

forfærdelig varme om sommeren,” siger Ole Meisner, som i dag er glad for at arbejde i industrikvarteret.

”Nu har vi jo også fået mere plads og kan blandt andet sætte produkterne fra os. Det var svært tidligere”

De fleste arbejdsopgaver i trykkeriet og pakkeriet er blevet automatiseret. Der er netop indkøbt en ny fuldautomatisk pakkemaskine, som dagligt kan pakke 13.000 aviser. Pakkemedarbejderne sørger for at lægge leveringssedler på bundterne, som så bliver løftet på plads af de automatiserede løfteborde.

Øens nerve

I 1997 blev Bornholms Tidende hædret med et diplom for at være blandt de 100 hurtigst voksende virksomheder i Danmark. Og 60 procent af de bornholmske husstande abonnerer i dag på avisen, hvilket er en høj dækningsprocent sammenlignet med andre regionale dagblade.

Avisens mål er at have alle nyheder fra Bornholm med, og derfor har den fire lokale redaktioner placeret forskellige steder på øen.

”Læser man Bornholms Tidende, skal man gerne vide alt det, der er sket inden for de sidste 24 timer,” siger Dan Qvitzau.

Og nyhederne kommer mange af de lokale med.

”Folk ringer eller kommer forbi og fortæller os om de mærkeligste ting, de mener, vi bør vide eller spørger os om alt muligt. Vi er et must for folk på øen. Læserne føler krav på at få en god avis hver dag,” siger Finn Kruse.

Veje til bedre arbejdsmiljø

De seneste par år er der sket en del forbedringer inden for arbejdsmiljøet på Bornholms Tidende. Selvom flytningen for fem år siden skabte en del frustration blandt medarbejderne, er de i dag glade for beslutningen. Følgende tiltag har forbedret arbejdsmiljøet på avisen:

- Brug af BST og psykolog til at forbedre kommunikationen i forbindelse med flytningen i 2003
- Nyt produktionsudstyr, som støjer langt mindre end det tidligere
- Bedre udluftning i det nye trykkeri og derved en forbedring af indeklimaet
- Indkøb af en fuldautomatisk pakkemaskine
- Todelte borde, der afhjælper skærmproblemer hos typograferne. De kan sænke skærmen, så man ikke overbelaster nakke og øjne
- Brug af psykolog til stressramte medarbejdere

DÅRLIGE RYGGE

SKAL BLIVE PÅ ARBEJDE

Det værste man kan gøre med en dårlig ryg, er at ligge passivt hjemme i sin seng. En dårlig ryg skal holdes i gang for at blive helbredt – og det kan godt være på arbejdspladsen.

Af Ingrid Pedersen

Det handler ikke om, at en dårlig ryg skal 'arbejdes væk' – og heller ikke, som komikeren Jacob Haugaard sagde: ' Hvis arbejde er så sundt, så giv det til de syge'. Men noget er der alligevel om snakken, for efter en gruppe forskere – overlæger, professorer og ph.d. studerende – har gennemgået hele den internationale litteratur om, hvordan man helbreder en dårligt ryg og undgår at skulle skifte erhverv eller ryge helt ud af arbejdsmarkedet og komme på førtidspension, er konklusionen, at det kan være en god ide at blive på arbejdspladsen eller vende tilbage til den hurtigst muligt.

Formand for ekspertgruppen bag en ny rapport om emnet, overlæge Ole Steen Mortensen på Arbejdsmedicinsk Klinik på Bispebjerg Hospital, påpeger, at dårlige rygge skal undersøges af en læge, og er der tale om akutte problemer – diskusprolaps og lignende – skal patienten under behandling.

"Men i andre tilfælde er det værste, man kan gøre med en dårlig ryg at være fysisk inaktiv," fortæller han og fremhæver, at er man sengeliggende i mere end et par dage, får ryggen det værre. Så er det bedste for en dårlig ryg faktisk at bevæge sig så meget for muligt – uden at belaste ryggen yderligere.

"Litteraturen peger på, at man skal arbejde det, man kan, men det kræver ofte en modifikation af arbejdspladsen. Så inden man fortsætter på sin arbejdsplads, skal arbejdsmiljørådgivere kigge på den og sikre, at den er rigtigt indrettet," fastholder han.

Frygt for mere skade

Problemet er ofte, at folk er bange for at gøre mere skade på deres ryg ved at gå på arbejde.

"Der er et stort, vigtig psykologisk element i det," siger han, og det forstår han godt, for mange af dem, der får dårlig ryg, er folk, der i forvejen sidder svagt på arbejdsmarkedet og kan have svært ved at finde et andet arbejde, hvis de ryger ud på grund af dårlig ryg.

"Men det kræver arbejdsgiverens forståelse at gøre arbejdspladsen egnet til en person, der har dårlig ryg. Det er ikke den syges ansvar," understreger han.

Mangler tilkendegivelse

Palle Larsen, arbejdsmiljøkonsulent i 3F, frygter, at den nye melding fra forskerne sender nogle mennesker med dårlig ryg tilbage på arbejde – uden at der er taget de fornødne hensyn og ændringer af arbejdsstedet. Han håber, at de praktiserende læger spiller med, så det ikke ender med, at der bliver drevet klapjagt på de syge.

"Vi vil selvfølgelig gerne være med til at løse det sociale ansvar, men det forudsætter, at arbejdsgiveren er med, ellers har det ingen gang på jorden," fremhæver han og undrer sig over, at arbejdsgiverorganisationerne ikke har meldt ud, hvordan de vil løse opgaven, så medarbejdere med dårlig ryg kan få en chance på arbejdspladsen.

"Jeg mangler i den grad positive tilkendegivelser fra arbejdsgiverne," siger han.

Spændende perspektiver

"Jeg synes, at rapporten indeholder nogle særdeles spændende perspektiver," siger arbejdsmiljøchef i Danske Mediers Arbejdsgiverforening, Michael Andersen og understreger, at rapporten stadig er meget ny.

"Vi skal have drøftet nogle konkrete anbefalinger til arbejdspladserne på baggrund af rapporten. Det handler blandt andet om, at vi hjælper et aktivt samspil godt på vej mellem arbejdsplads og sygemeldt," siger han. Michael Andersen understreger, at det er vigtigt at tage hensyn til muligheder og begrænsninger hos både sygemeldt og arbejdsplads, når man overvejer en tilbagevenden til arbejdspladsen.

1. september udsendte Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, en rapport, der samlede hele den internationale forskning om sygefravær og tilbagevenden til arbejdet som følge af muskel og skeletbesvær – eller som det hedder i daglig tale 'dårlig ryg'.

Generelt anbefaler ekspertgruppen bag rapporten:

- At sikre, at medarbejderne er tilfredse med arbejdspladsens indretning
- At patienter med muskel- og skeletbesvær holder sig fysisk i gang
- At arbejdspladsen indrettes, så folk kan passe deres arbejde, selv om de ikke er 100 procent effektive



HUSK ARBEJDSMILJØET, NÅR I KØBER EN NY MASKINE!

Med en ny guide hjælper Grafisk BAR virksomhederne på vej, når de skal købe maskiner og tekniske hjælpemidler.

Af Tine Vorting

Hvilken maskine skal vi købe, og hvad skal vi tage stilling til inden købet?

Når en virksomhed skal investere i en ny maskine, er der mange forhold at tænke over inden. Vil maskinen ændre på organiseringen af arbejdet? Er støjen acceptabel? Bliver de fysiske belastninger mindre ved en automatisering? Har maskinen farlige dele og i så fald, hvordan beskytter vi medarbejderne? Alt det kan have indflydelse på arbejdsmiljøet, og det bør virksomheden overveje, inden den bestemmer sig for en bestemt maskine.

Trin for trin guider Grafisk BAR's vejledning "Husk arbejdsmiljøet, når I køber en ny maskine" virksomhederne igennem forløbet, så den maskine, virksomheden vælger at købe, også er den rette.

"Det er ved indkøbet af nye maskiner, arbejdsmiljøet bedst kan forebygges. Primært ved at stille krav til leverandøren. Og det mener jeg, er forebyggelse på højt niveau," udtaler afdelingschef Mogens Nies, HK/Privat.

Afdelingschef Carsten Bøg, Grafisk Arbejdsgiverforening, mener, at mange problemer kan undgås, hvis leverandøren bliver mødt med de rigtige spørgsmål og krav allerede i indkøbsfasen.

"Jeg har været i branchen siden 1991 og har været involveret i mange sager, der kunne have været forebygget, hvis der på forhånd havde været udarbejdet en grundig kravs-specifikation," siger han

og tilføjer, at de grafiske virksomheder har manglet et instrument, der gjorde købsprocessen nemmere på dette område.

"Det må vi selvfølgelig også påtage os et ansvar for og gør derfor noget ved det nu."

Penge at spare

Indkøbsvejledningen er en støtte til ledelsen, sikkerhedsorganisationen og de medarbejdere, der bliver inddraget i købet af en ny maskine eller nye tekniske hjælpemidler. Ifølge Mogens Nies er der mange penge at spare, hvis medarbejderne er med i beslutningen om nyt udstyr.

"De mennesker, der dagligt arbejder ved maskinerne har et indgående kendskab til, hvad der er galt ved det maskineri, der allerede findes på arbejdspladsen, og det kendskab mener jeg, udnyttes i alt for ringe grad, når der bliver købt nyt udstyr. Og det kan spare virksomhederne for mange udgifter, hvis denne viden er benyttet inden indkøb," fastslår Mogens Nies.

Carsten Bøg er enig i, at det kan betale sig at inddrage alle kompetente og relevante ressourcer i virksomheden i en vigtig indkøbssituation.

"Det er indlysende, at der er god økonomi i at tænke kravs-specifikationen godt



igennem før køb af en ny maskine," understreger han.

Værktøjer

Med forskellige eksempler viser vejledningen, hvad man skal være opmærksom på før køb af ny maskine, men kommer også med en række anbefalinger til, hvordan man kan sikre sig, at maskinen lever op til de arbejdsmiljømæssige krav og derved bidrager til et bedre arbejdsmiljø.

Vejledningen indeholder værktøjer som tidsplan, tjekliste, handlingsplan og kravs-specifikation og ligger også på www.grafiskbar.dk, hvor man kan udskrive flere eksemplarer af tjeklister.

GRAFISK BAR PÅ STUDIETUR

I maj 2008 tog medlemmer i Grafisk BAR på studietur til Tjekkiet og Frankrig. I september bragte magasinet Grafisk BAR artikler fra Tjekkiet. Denne gang gælder det Frankrig, hvor Grafisk BAR besøgte flere trykkerier.

De franske forhold

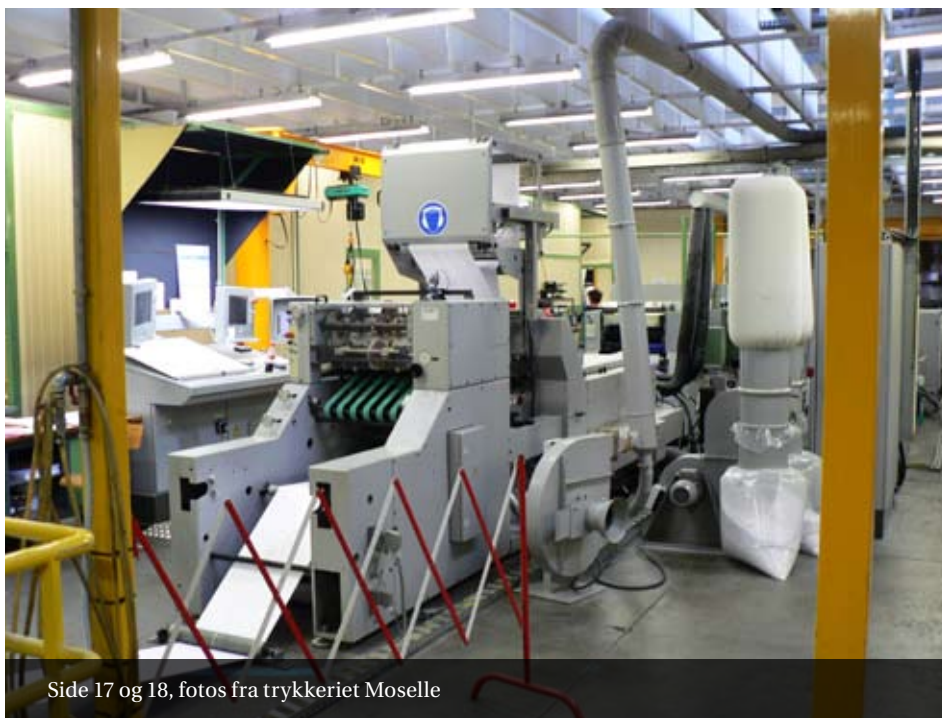
En undersøgelse foretaget af European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, viser, at sygefraværet i Frankrig er stigende på grund af ulykker og stress samt arbejdsskader efter mange års ensidigt belastende arbejde. Muskel- og skeletbesvær udgjorde i 2001 66 procent af årsagen til sygefravær. I følge Benoît Moreau, der er miljø- og sikkerhedsansvarlig i den grafiske arbejdsgiverforening i Frankrig (FICG), gør virksomhederne ikke meget for at få bugt med muskel- og skeletbesvær.

”Jeg tror, at der i nær fremtid vil være en række tilfælde af medarbejdere, der ikke kan arbejde på grund af varige skader i bevægeapparatet,” udtaler Benoît Moreau.

Han forklarer, at alle virksomheder på under 250 ansatte betaler et årligt gebyr til CRAM, som er det franske svar på Arbejdstilsynet. Virksomhederne får tilbagebetalt pengene, hvis de har haft nul ulykker. CRAM kommer på uanmeldt besøg, men da der kun er en kontrollør pr. 3.000 virksomheder, er besøg ifølge Benoît Moreau tilfældige og ustrukturerede.

Han fortæller, at virksomheder er dårlige til at registrere nær-ved ulykker.

”De siger, puha – der skete heldigvis ikke noget”, og så arbejder de bare videre uden at registrere nær-ved ulykken, selvom loven siger noget andet,” siger han og tilføjer, at de fleste arbejdsdødsulykker sker på vej til arbejde, når en medarbejder kører galt i en gammel, faldefærdig bil. Ifølge fransk lov er det nemlig virksomhedernes ansvar, at den ansatte kommer helskindet på arbejde.



Side 17 og 18, fotos fra trykkeriet Moselle

PÅ BESØG HOS MOSELLE - ET FRANSK TRYKKERI

Trykkeriet Moselle investerer tid og penge i sikkerhed, men alligevel er det svært at få medarbejderne til at benytte de tekniske hjælpemidler.

Af Tine Vorting

”Han er jo dum! Hvorfor bruger han dog ikke de hjælpemidler, han har til rådighed?” snerrer ejer og direktør Philippe Leveau, da han viser os rundt i det familieejede trykkeri Moselle uden for Paris. Direktøren er rasende. En af hans ansatte har bukket sig ned og med stort besvær

løftet en tung kasse på plads, selv om der en meter fra ham står en løftevogn og venter på at blive brugt til formålet.

Kvalitets- og miljøchef Valérié Pratz forklarer, at ledelsen er meget opmærksom på arbejdsmiljøet er i orden.



Bullerhuse minimerer støjen

Det mener Grafisk BAR

Både arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne havde positive tilbagemeldinger på det, de så i Frankrig.

”Jeg synes, at det var meget interessant at se, hvor godt man arbejder med arbejdsmiljøet på de trykkerier, vi besøgte i Frankrig. Langt hen ad vejen har både Danmark og Frankrig et pænt niveau,” siger afdelingschef Carsten Bøg, Grafisk Arbejdsgiverforening.

Arbejdsleder Mogens Nies, HK/Privat var overrasket over Moselles forebyggelse mod støj.

”Jeg er meget imponeret over Moselles indsats over for støj. Flere steder er der bygget ”bullerhuse” – støjhuse, som indkapsler maskiner og således minimerer støjen. Det, at medarbejderne ikke altid bruger de tekniske hjælpemidler, der er til rådighed, ser vi også herhjemme,” understreger arbejdsleder Mogens Nies.

”Derfor reagerer monsieur Leveau så stærkt, når en af hans ansatte ikke lever op til vores sikkerhedskrav,” understreger hun.

Moselle har eksisteret siden 1948 og har afdelinger fem forskellige steder i Frankrig. Afdelingen uden for Paris beskæftiger 80 medarbejdere og producerer hovedsageligt direct marketing materiale. Virksomheden er blandt de 20 procent af trykkerier, der er certificeret i Imprim’vert – en form for arbejdsmiljø- og miljøcertificering.

”Alle taler om miljøet. Kunder vil også så gerne have miljøvenligt papir, men ingen ønsker at betale prisen for det. Det er meget skuffende,” udtaler Philippe Leveau og tilføjer, at han har indført en mere miljøvenlig ordning med, at man fx sender kromaliner via email i stedet for at bruge kurer, og at man producerer på den af hans fabrikker, der ligger tættest på kunden, så man minimerer CO2-udslippet ved at benytte en kortere afstand.

Støjtægge og rotation

Hvert år bliver der foretaget en arbejdspladsvurdering blandt medarbejderne. I en af de sidste APV’er kom det frem, at der burde være ekstra kontrol, når en medarbejder arbejder alene i fx press. Derfor har ledelsen indført, at der er sikkerhedskontrol en gang i timen, når en medarbejder står alene. En anden indsats er den årlige lægekontrol af alle medarbejdere.

Ledelsen har også investeret i udstyr, som kan forbedre arbejdsmiljøet. Der er sat støjtægge op, som minimerer støjen, og nye maskiner har fjernet de tunge løft, der tidligere skadede medarbejdernes rygge og led.

Rotation af medarbejderne er også nyt. For at medarbejderne ikke skal risikere at blive slidt op af ensidigt belastende arbejde, fordi de står ved samme maskine dagen lang, år efter år, er de oplært i at bruge alle maskiner, så de kan rotere og skifte arbejdsstillinger.

Brandbrigade

En alvorlig brand for nogle år siden har betydet, at alle 80 medarbejdere skal vide, hvordan man agerer i tilfælde af brand. Syv medarbejdere i hver af Moselles fem afdelinger er uddannet i at yde førstehjælp, og lidt over halvdelen af medarbejderne har lært at bruge brandslukningsudstyret. En brandbrigade kan være fremme på 10 minutter.

”Jeg synes, at vi har taget nogle gode forholdsregler. Efter branden har vi minimeret vores lager af brandfarlige materialer. Vi har forbudt rygning, og der er løbende tjek af de elektriske foranstaltninger samt af brandslukningsudstyret. Vi har branddøre, og 24 timers vagter holder øje med virksomhederne i området,” siger Valérié Pratz.

VI ER KLÆDT PÅ TIL AT GØRE EN **FORSKEL**

Ledere og sikkerhedsrepræsentanter på fire emballagevirksomheder hjælper kolleger ud af konflikter. Efter et længerevarende kursus i konfliktmægling føler de sig i stand til at skabe glade medarbejdere og kolleger.

AfTine Vorting

Vær åben, lyt, drop at blande dig og få parterne til at finde en løsning sammen. Det er kort fortalt, hvad ledere og sikkerhedsrepræsentanter på Danapak Flexible Horsens, Danapak Flexible Slagelse, Elopak Denmark og SCA Packaging Grenaa har lært på kurset i konfliktmægling, som de gennemførte sidste år. I dag, et år senere, bruger de deres viden om mægling, når kollegerne har konflikter med hinanden.

”Vi kan se, at vi får glade medarbejdere med ganske få værktøjer,” udtaler sikkerhedsrepræsentant Erling Nielsen fra Danapak Flexible i Horsens til magasinet Grafisk BAR, der møder ham på et årligt evalueringseminar for kurset.

Fælles for de fire virksomheder er, at de er blevet i stand til at hjælpe de kolleger, der har problemer med at arbejde sammen. Gennem kurset i konfliktmægling har de lært at få kollegerne til at

åbne op og at få dem til i fællesskab at finde en løsning på problemet.

I dag ved medarbejderne på virksomhederne, hvor de skal gå hen, hvis de står i en uløselig situation.

”Hvis de vil have hjælp, kommer de til os. Jeg synes, at det er blevet meget nemmere for os at hjælpe dem med de redskaber, vi har fået,” siger sikkerhedsrepræsentant Jan Marcussen fra Danapak Flexible i Slagelse.

”Vi bruger også alle de teknikker, vi har lært. Og medarbejderne har fundet ud af, at mæglingen eksisterer,” siger arbejdsleder Søren Mikkelsen fra Danapak Flexible i Horsens.

Skepsis

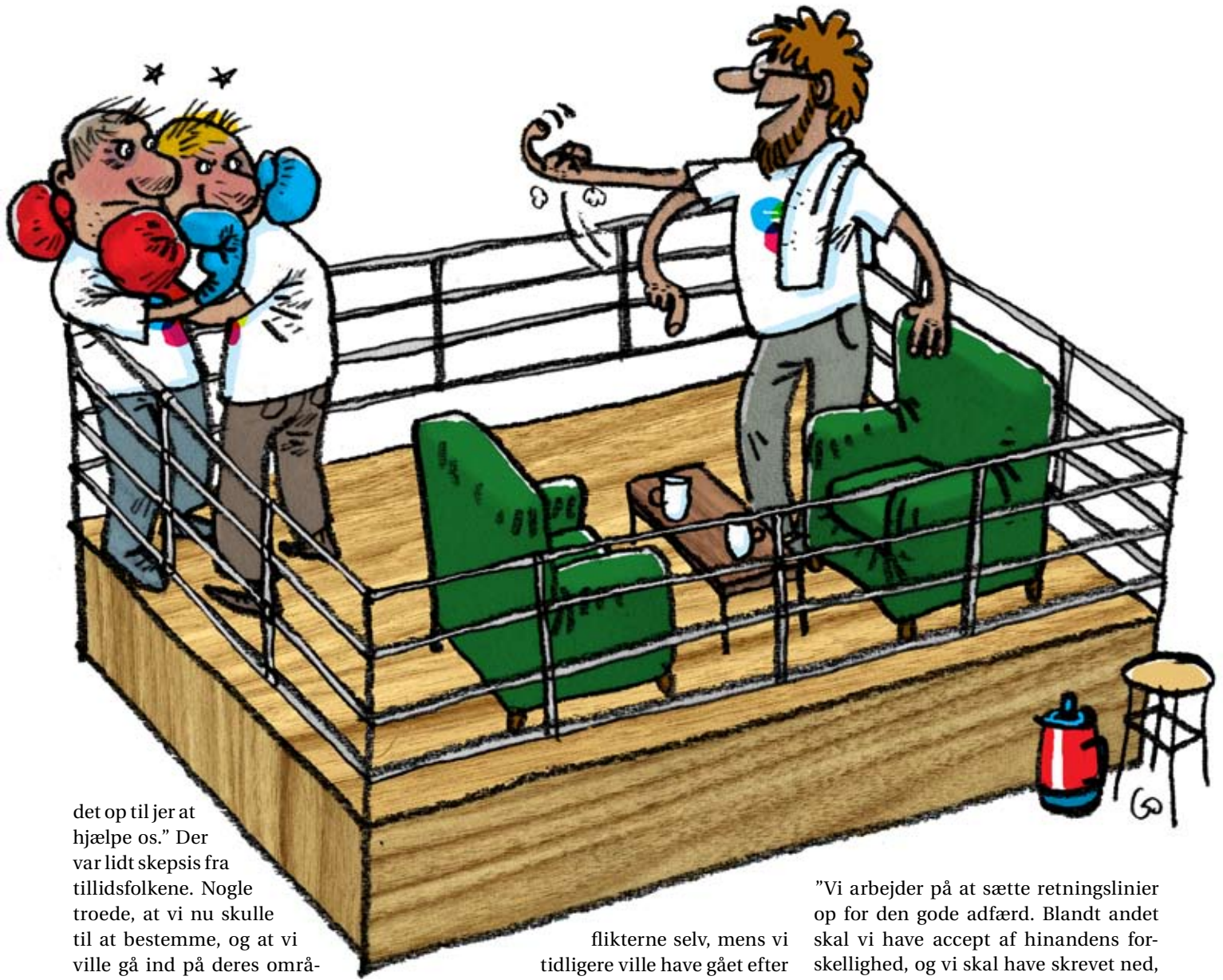
For 1½ år siden tog de fire virksomheder imod tilbuddet om at deltage i et længerevarende kursusforløb i konfliktmæg-

ling. I starten tvivlede flere af deltagere om, det var noget, de overhovedet kunne bruge fremover. Sådan føler de det ikke i dag.

”Vi var meget skeptiske i starten, men i dag er vi utrolig glade for de værktøjer, vi har fået. Vi er blevet bedre til at være åbne, til at lytte, til at se tingene fra andre sider, til at melde pas der, hvor vi ikke kan gøre noget, og så har vi lært at ændre på vaner. Og det er svært. Vores mål var at lære at få parterne til selv at løse deres konflikter, og det har vi fået opfyldt,” understreger vedligeholdelseschef Ole Brok Møller fra Elopak Denmark.

Ude i virksomhederne var der heller ikke udelt begejstring i starten.

”Da vi var færdige med uddannelsen, samlede vi folk og sagde: ”Vi føler, at vi er klædt på til at gøre en forskel, nu er



det op til jer at hjælpe os.” Der var lidt skepsis fra tillidsfolkene. Nogle troede, at vi nu skulle til at bestemme, og at vi ville gå ind på deres område, samt at deres position var truet. I dag er de glade for konfliktmægling. Vi kan jo med ganske få værktøjer få glade medarbejdere. Og vi er kun ved begyndelsen,” udtaler Erling Nielsen.

Flere kurser

De fire virksomheder har hver især haft fire personer på kursus, men det er langt fra nok til at dække behovet, mener de. For konfliktmægling er blevet en del af det daglige arbejde.

”Det kan bare ikke gå for stærk med at lave et kursus mere, for vi bruger værktøjerne i det daglige arbejde. I dag forsøger vi at lade medarbejderne løse kon-

flikterne selv, mens vi tidligere ville have gået efter den skyldige og sagt: ”Det her gider vi ikke have”. Men det hjælper jo ikke,” understreger sikkerhedsleder Ninus Seistrup fra SCA Packaging i Grenå.

”Vi er tossede med de nye værktøjer. Nu har vi behov for at uddanne flere, for vi er kun tre i konfliktmæglingsteamet. Vi vil gerne have to ledere og to tillidsrepræsentanter mere på kursus,” siger fabrikschef Per Walther Pedersen.

Hos Danapak Flexible i Slagelse har de løst flere konflikter det seneste år. Nu går de skridtet videre og vil formulere en konflikthåndterings- og mobbepolitik.

”Vi arbejder på at sætte retningslinier op for den gode adfærd. Blandt andet skal vi have accept af hinandens forskellighed, og vi skal have skrevet ned, hvad der er en konflikt, og hvad der er mobning, og hvad man skal gøre,” siger Per Walther Pedersen.

Tidligere artikel om konfliktmægling

Magasinet bragte i januar 2008 artiklen ”Styr på konflikterne” om konfliktmægling hos Danapak Flexible Slagelse. Du kan læse artiklen på www.grafiskbar.dk under Magasin, januar 2008.

SÅDAN LØSER DE **KONFLIKTERNE**

ELOPAK DENMARK

Vedligeholdelseschef Ole Brok Møller: "To erfarne medarbejdere havde en konflikt. Jeg og en af de andre ledere blev enige om, at vi skulle få parterne til at komme frem til en løsning i fællesskab. Den fandt de, og i dag arbejder de sammen igen. Konflikten blev således løst på en fin måde, og vi mistede ikke medarbejderen. Havde det været for 2-3 år siden, havde vi måske fundet den skyldige og mistet en erfaren medarbejder."

Sikkerhedsrepræsentant Carsten Møller: "En medarbejder var ved at gå ned med stress. Jeg tog en snak med ham, situationen blev vendt og drejet. Jeg brugte de teknikker, jeg har lært, nemlig at lytte, vende tingene, bløde op, og så fik jeg ham til at fortælle om det, der gik ham på. Da vi gik fra hinanden, havde vi i fællesskab besluttet, at han selv skulle tage en snak med den kollega, han havde det svært med. I dag har han det meget bedre. Jeg kunne slet ikke have haft denne samtale for bare 2-3 år siden. Jeg følte mig så meget bedre klædt på, og det var en stor succes for mig, at jeg fik ham til at tale om sine problemer."

DANAPAK FLEXIBLE HORSSENS:

Arbejdsleder Søren Mikkelsen: "På et tidspunkt havde vi to medarbejdere, der ikke kunne enes i deres arbejdsområde. Vi valgte at sætte dem sammen og gav dem mulighed for at finde en løsning i fællesskab. Det havde vi ikke kunnet uden mæglingsskaberne."

SCA PACKAGING GRENAA:

Teamleder Hans Müller: "Vi har haft en medarbejder, de andre ikke ville arbejde med. Så tog vi en snak med dem, og de kunne komme med forslag til, hvordan samarbejdet kunne blive bedre. I dag fungerer samarbejdet meget bedre. Tidligere ville vi nok have taget samtalen med hvert enkelt, men i dag tør vi godt have hele gruppen samlet."

DANAPAK FLEXIBLE SLAGELSE:

Fabrikschef Per Walther Pedersen: "Vi har lavet et internt seminar med tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og mellemledere om konfliktmægling, og det var en stor succes. Det har givet os ambassadører i virksomheden, som hjælper os derude som vores øjne og ører. Vi klæder dem på, så de kan opfange signaler på konflikter og nå at bremse dem, inden de bliver til egentlige konflikter. Men vi har også løst flere konflikter gennem de sidste år."

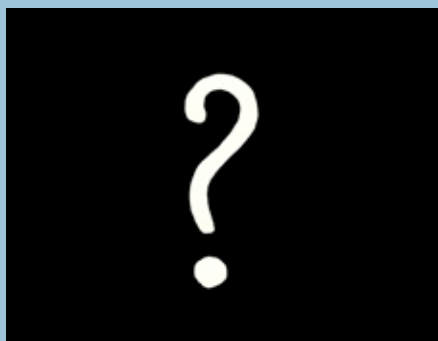


Om konfliktmæglingsskabet

For 1½ år siden blev det besluttet at tilbyde ledere og sikkerhedsrepræsentanter på emballagevirksomheder at komme på et længerevarende kursus i konfliktmægling i et forsøg på at øge trivselen på arbejdspladserne. De fire emballagevirksomheder, SCA Packaging Grenå, Elopak Denmark, Danapak Flexible i Slagelse og Danapak Flexible i Horsens valgte at deltage på kurset, der blev finansieret af Grafisk Industri og Medie Kartel – GIMK og Emballageindustrien. Diapaxis stod for undervisningen. Kurset bestod af fem undervisningsdage over en periode på otte måneder.

KORT NYT

Af Tine Vorting



Behov for kursus i UV-farver og lakker?

Mangler I viden om UV-farver og lakker? Om sikkerhedsdatablade, arbejdspladens indretning, praktiske øvelser og personlige værnemidler? Og vil I gerne have kendskab til sundheds- og sikkerhedsmæssige forhold samt lære om de beskyttelsesforanstaltninger og procedurer, der skal overholdes ved arbejdet med UV-baserede produkter? Så giv os en melding på grafiskbar@grafiskbar.dk og skriv i mailen, hvilken virksomhed, det drejer sig om, og hvor mange af jer, der ønsker et kursus i UV-farver og lakker. Vi ser frem til at høre fra jer!



Julehilsen

Grafisk BAR ønsker alle i den grafiske branche en glædelig jul og et godt nytår og ser frem til at bringe jer nye og spændende historier fra det gode arbejdsmiljø i 2009.



Højere bøder til alvorlige arbejdsulykker

Antallet af arbejdsulykker på danske arbejdspladser stiger, og det har fået beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen til i september at sende et forslag til høring om, at arbejdsgiverne fremover skal idømmes dobbelt så høje bøder ved alvorlige arbejdsulykker. Hvor arbejdsgiverne i dag ville få en bøde på mellem 40.000 og 45.000 kroner, får de fremover en bøde på 80.000 kroner.

Flere af ulykkerne er alvorlige og betyder i

værste fald døden for den ansatte, og Claus Hjort Frederiksen finder det uacceptabelt, at der er arbejdsgivere, der ikke tager sikkerheden alvorligt:

“Det skal have klare og mærkbare konsekvenser for de arbejdsgivere, som ikke tager sikkerheden alvorligt. De højere bøder sætter en tyk streg under, at vi ikke accepterer slysk med sikkerheden,” siger han.

Kilde: *Beskæftigelsesministeriet, www.bm.dk*



APV giver bedre tal på bundlinjen

Det kan godt betale sig for virksomheder at lave deres APV! For en APV kan være med til at gøre medarbejderne mere kreative og produktive. Og den kan give bedre tal på bundlinjen, fordi APV'en er et godt redskab til at skabe trivsel og arbejdsglæde. Ifølge Arbejdstilsynet er der fortsat mange små virksomheder, som endnu ikke har udarbejdet en APV, selvom det er lovpligtigt. For at sætte fokus på APV, kører Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur i år og næste år en europæisk kampagne for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og første skridt i den retning er at lave en APV.

Arbejdstilsynet, Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur og arbejdsmarkedets parter planlægger at afholde fire fyraftensmøder om APV i Arbejdstilsynets fire tilsynscentre. Hold øje med tid og sted på www.at.dk

Kilde: *Arbejdstilsynet, www.at.dk*

KORT NYT

Af Tine Vorting



Ny hjemmeside til Grafisk BAR

I starten af det nye år går den nye www.grafiskbar.dk i luften. Hjemmesiden fremstår i et layout, der lægger sig tæt op af magasinet

grafiske udtryk. Sitet bliver løbende opdateret med nyheder og artikler om arbejdsmiljø og andet, der har relation til branchen og emnet.

Nye værktøjer

Ny vejledning om maskinindkøb

Grafisk BAR har netop udgivet en vejledning, der kan hjælpe arbejdspladserne godt på vej, når de skal investere i nyt udstyr. Vejledningen "Husk arbejdsmiljøet, når I køber en ny maskine" indeholder også en række værktøjer som tidsplan, handlingsplan, tjekliste og kravspecifikation, som gør købsprocessen nemmere og mere overskuelig. Læs også omtale af pjecen på side 16 i magasinet.



Kortlægningsværktøj – en løsning til APV

I februar 2009 lancerer Grafisk BAR et nyt, brugervenligt værktøj, som virksomheder kan benytte til at kortlægge deres arbejdsmiljø. I januar 2009 vil udvalgte, både små og store, virksomheder teste værktøjet, som erstatter grafiskapv.dk. Det elektroniske Kortlægningsværktøj vil ligge på www.grafiskbar.dk



39 initiativer til at mindske sygefraværet

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik 29. september en aftale om at nedbringe sygefraværet med, hvad svarer til 4.000 fuldtidsstillinger. Trepartsaftalen indeholder i alt 39 initiativer til samlet pris på 170 millioner kroner. Blandt forslagene er blandt andet, at lægeerklæringen erstattes af en ny "muligheds-erklæring", som er baseret på dialog mellem arbejdsgiveren og den sygemeldte medarbejder. Der vil være en samtale mellem arbejdsgiver og den sygemeldte medarbejder senest i fjerde sygeuge om, hvordan den syge kan fortsætte sit arbejde, og kommunens jobcenter skal allerede i 8. sygeuge vurdere, om der er mulighed for delvis raskmelding.

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø, www.arbejdsmiljoviden.dk

Elektronisk opslagsværk mod nedslidning

Bogbindere og bogbinderassistenter, der i deres daglige arbejde udfører manuelt arbejde, løber en særlig risiko for nedslidning. Meget af det arbejde der tidligere blev udført manuelt, bliver i dag udført mere eller mindre automatisk. Det har betydet, at de ansatte på de områder ikke længere udsættes for den samme risiko for nedslidning. For at vise hvilke tekniske hjælpemidler, der findes i branchen, har Grafisk BAR udviklet et elektronisk opslagsværk over de hjælpemidler, der kan være med til at mindske risikoen for arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser. Værktøjet vil ligge på den nye www.grafiskbar.dk, som går i luften i begyndelsen af det nye år.