

GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

10. NUMMER MAJ 2008

**NÅR BABYEN ER PÅ VEJ:
"VI ER INDSTILLET PÅ AT LØSE PROBLEMERNE OG
LADE FOLK ARBEJDE LANGSOMMERE"**

PETER WADMAND, WADMAND GRAFISK

TEMA

**SIKKERHEDSKULTUR!
TOPLEDELSEN SKAL TAGE
SIKKERHEDSKULTUREN ALVORLIGT!**

**VELKOMMEN TIL VERDEN -
TO TIDLIGERE GRAVIDE FORTÆLLER**

**REACH:
ALLE FARLIGE STOFFER SKAL VÆK
FRA ARBEJDSPLADSERNE**

Medlemmer
i Grafisk BAR:

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



INDHOLD:

- 3 Synspunkt**
"Vi kan gøre det bedre!" af miljøchef Lone Alstrup, EmballageIndustrien og medlem af Grafisk BAR.

TEMA

SIKKERHEDSKULTUR

- 4 En god sikkerhedskultur starter i toppen**
Der sker alt for mange arbejdsulykker, og topledelsen kan vende kurven ved at skabe en god sikkerhedskultur. Grafisk BAR har sat arbejdsmiljøkonsulent og hovedudvikler af Grafisk BARs ulykkesværktøj Heidi Lisette Bille stævne for at høre hendes erfaringer med sikkerhedskultur.
- 7 Når medarbejderne er med**
På emballagefabrikken SCA Packaging i Grenå er medarbejderne med i beslutninger om sikkerhed, og det motiverer. Resultatet er færre ulykker og en nominering til Årets Arbejdsmiljøpris.
- 11 Højere bøder i kampen mod arbejdsulykker**
Beskæftigelsesministeren varsler dobbelt så høje bøder til virksomhederne, når der sker en arbejdsulykke.
- 12 Det støjer stadig**
Grafisk BAR har hørt tre virksomheder om, hvordan det står til med støjen i dag.

- 14 Grafisk BAR ser på kræft**
Rapport fra Kræftens Bekæmpelse har kortlagt risikoen for kræft hos ansatte i den grafiske branche.
- 15 Hvis Arbejdstilsynet reagerer**
Lever virksomhederne ikke op til de arbejdsmiljøregler, der er udstukket, vil de tilsynsførende fra Arbejdstilsynet reagere med påbud. Vi bringer en oversigt over de påbud, virksomhederne kan få.
- 16 Velkommen til verden**
Virksomhederne bør have en graviditetspolitik, så de ved, hvordan de skal tilrettelægge arbejdet for gravide. Grafisk BAR har talt med to tidligere gravide og en leder for at høre, hvordan de tilrettelagde arbejdet.
- 20 Alle kemikalier skal tjekkes**
REACH er en ny EU-lov skal sørge for, at der kommer styr på kemikalieforbruget i Europa, så de stoffer, virksomhederne arbejder med ikke skader hverken de ansattes sundhed eller miljøet.
- 22 Parterne indgår aftale**
Organisationerne i Grafisk BAR har indgået en aftale om at hjælpe virksomhederne med at søge støtte hos Forebyggelsesfonde.
- 23 Kort nyt**
Nye publikationer og rapporter, nyheder om arbejdsmiljø og gode råd til at passe på synet, når du arbejder ved skærmen.

SYNSPUNKT

Grafisk BAR

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

Redaktion: Carsten Bøg
(Ansvarshavende)
Redaktør: Tine Vorting
Journalister: Ingrid Pedersen,
Tine Bjerre Larsen, Tine Vorting
Layout: Michael Svendsen
Illustrationer: Gitte Skov,
Massimo Locci
Fotos: Thomas Busk
Tryk: Svendborg Tryk
Oplag: 8.400
Udgivelse: Nr. 10, 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 EI-Forbund
www.def.dk

Dansk Journalistforbund
www.journalistforbundet.dk

Kontakt:

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

VI KAN GØRE DET BEDRE!

En ulykke kommer sjældent alene. Og når ulykken først er sket, betyder det næsten altid, at kollegerne skal løbe stærkere, og at der måske skal findes en erstatning for medarbejderen i en periode, ud over at der også skal ændres på rutiner og eventuelt på maskiner. Virksomheden skal sikre, at noget lignende ikke sker igen, og alt det er dyrt for virksomheden.

Vi ser desværre, at antallet af arbejdsulykker er stigende herhjemme. I den grafiske branche har antallet af registrerede ulykker gennem de seneste år ligget på omkring 360. Ca. 14 % er alvorlige ulykker, der har medført amputation, knoglebrud og andre skader på store dele af kroppen.

Det kan vi godt gøre bedre!

Arbejds miljø er en del af arbejdspladsudviklingen, og arbejdet med at forebygge ulykker og forbedre sikkerheden er vigtigt i alle virksomheder.

Sikkerhedskultur handler om hele virksomhedens holdning til et godt arbejdsmiljø. Og en god sikkerhedskultur får man først, når virksomheden som et hele deltager i sikkerhedsarbejdet. Der skal samarbejdes om arbejdsmiljøet, og det er vigtigt at høre meninger og synspunkter fra både medarbejdere og ledere. Ledelsen bør gå forrest og vise, at sikkerhed er vigtigt og værd at arbejde målrettet med.

Derfor er det nødvendigt at undersøge ulykker og hændelser. Men lige så vigtigt er det at have øje for nærved hændelser og -ulykker. Det er også vigtigt, selvom det er rigtig lang tid siden, at ens virksomhed har registreret en ulykke. For forebyggelse er det bedste redskab til at forbedre arbejdsmiljøet.

Holdningen til en sikker arbejdsplads skal skinne igennem helt fra den øverste ledelse, som har ansvaret for, at arbejdspladsen er sikker. Så tænk sikkerhed ind i virksomhedens ledelsesprincipper og arbejd aktivt med at få en holdning til en øget grad af sikkerhed til at brede sig!

Lone Alstrup



EN GOD SIKKERHEDSKULTUR STARTER I TOPPEN

Antallet af arbejdsulykker stiger trods mange års kamp for et bedre arbejdsmiljø. Topledelsen kan vende den negative kurve, hvis de tager sikkerhedskulturen alvorligt og lytter til medarbejderne.

Af Tine Vorting

Konstant stigende arbejdsopgaver, pres på at arbejde hurtigt og ønske om højere indtjening kan få virksomheder til at sløse med sikkerheden. Sikkerhedskulturen på disse arbejdspladser er simpelthen ikke god nok. En sikkerhedskultur handler i bund og grund om holdninger og værdier, om man går efter at blive hurtigt færdig med en opgave, eller om man foretrækker, at arbejdet bliver udført sikkert. Ansvar for, hvad der styrer arbejdsmoralen, ligger hos topledelsen. Og det er også her, at sikkerhedskulturen skal tages alvorligt, for at det kan smitte af på mellemledere og medarbejdere.

Men det kan også have den modsatte effekt, hvor topledelsen gerne vil have en god sikkerhedskultur, men at de ansatte modarbejder den, mener arbejdsmiljøkonsulent Heidi Lisette Bille fra BAR Kontor, som er civilingeniør og har skrevet projekt om sikkerhedskultur og forebyggelse af ulykker og har været hovedudvikler på Grafisk BARs ulykkesværktøj. I forbindelse med projektet besøgte hun en del virksomheder og analyserede, hvorfor de ansatte nogle steder sløser med sikkerheden.

”Der hvor samarbejdsklimaet er dårligt, er der ofte modstand over for det, lederne siger, man skal gøre for at arbejde sikkert. Så inden man arbejder med at udvikle en god sikkerhedskultur, er det nødvendigt at se på samarbejdsklimaet for at forstå, hvorfor de ansatte udsætter sig selv for risici, når de er på arbejde,” understreger Heidi Lisette Bille.

Nye øjne

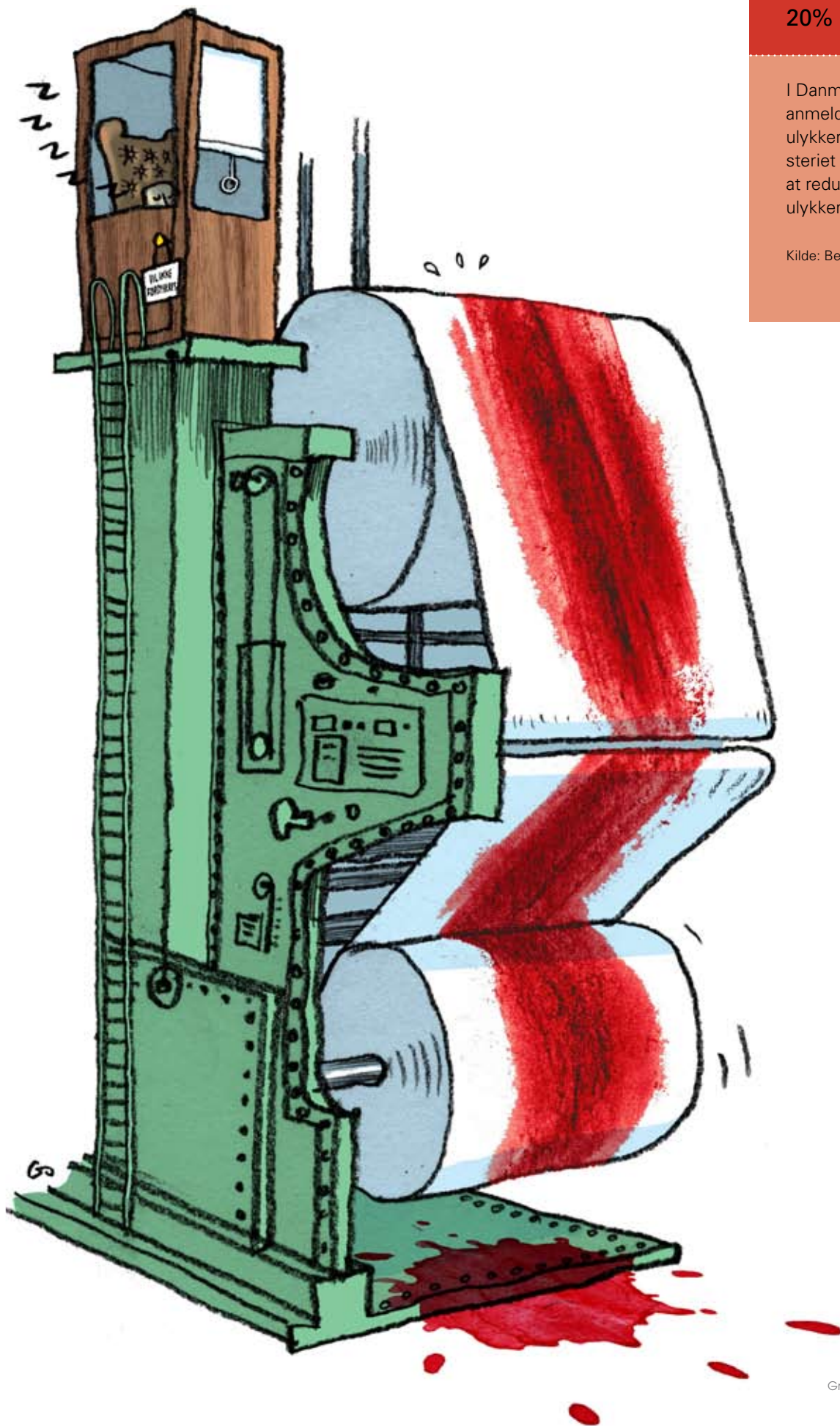
Hun konkluderer på baggrund af sine undersøgelser, at en sikkerhedskultur kun kan lykkes, hvis medarbejderne bliver involveret i beslutninger vedrørende arbejdsmiljøet.

”En god sikkerhedskultur kræver, at ledere og ansatte sammen laver en fælles forståelse for, hvad der udgør risici, og hvad der er en accepteret adfærd. De bør holde fællesmøder, hvor de ansatte bliver hørt, og de skal opleve, at der kommer løsninger, som fungerer for dem,” påpeger Heidi Lisette Bille, som også mener, at der skal være konsekvenser, hvis ikke man overholder sikkerhedsreglerne.

Hvis en virksomhed vil begynde at arbejde med at udvikle sikkerhedskultur, bør man ifølge Heidi Lisette Bille se på arbejdspladsen med nye øjne. Og det gør man helt praktisk ved, at sikkerhedsgrupperne i de større virksomheder går rundt i virksomheden og jævnligt roterer til nye områder, så de ikke ser sig blinde på den kultur, der hersker i ens egen afdeling. På de små virksomheder uden sikkerhedsgruppe har arbejdsgiveren tilsynspligten, og her kan lederen tage en ny medarbejder med, hver gang arbejdspladsen får et sikkerhedstjek, understreger Heidi Lisette Bille.

Lederen har ansvaret

I den grafiske branche er der flere områder, hvor hastværk kan udløse potentielle farlige situationer med risiko for ulykker.



20% ned

I Danmark blev der i 2006 anmeldt over 48.000 arbejdsulykker. Beskæftigelsesministeriet satte i 2005 et mål om at reducere antallet af arbejdsulykker med 20% inden 2010.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet



Vejen til et højt sikkerhedsniveau

For at opnå et højt sikkerhedsniveau, bør virksomheden gennemføre følgende aktiviteter:

- formulere en sikkerhedspolitik, der er mulig at sætte i værk
- få sikkerheden forankret i hele organisationen
- planlægge målrettede sikkerhedsaktiviteter og deres gennemførelse
- gennemføre løbende evalueringer af sikkerheden og nye initiativer til udvikling og forbedringer

Kilde: Arbejdstilsynet

”Nogle virksomheder har gjort noget reelt for at sikre en god sikkerhedskultur, men der er stadig for mange virksomheder, der tager for let på arbejdsmiljøet. Hvis moderne og sikker ledelse skal udøves, er det ikke nok, at ledelsen blot udstikker nogle regler for, hvordan medarbejderne skal agere arbejdsmiljømæssigt, for derefter nærmest at lade dem sejle i deres egen sø. Vi ved fra flere eksempler, at der, hvor ledelsen også udøver synlig ledelse og tør tage ansvar på arbejdsmiljøområdet, i samarbejde med medarbejderne og deres repræsentanter, det er også der, hvor arbejdsmiljøet har det bedst,” siger arbejdsmiljøkonsulent Palle Larsen, 3F og medlem af Grafisk BAR. Han mener desuden, at arbejdstempoet i dag er højere end tidligere på mange virksomheder og påpeger, at hvis det højere arbejdstempo ikke skal give sig udslag i et øget antal ulykker, er det nødvendigt, at virksomheden bringer arbejdsmiljøet og sikkerhedskulturen ind i sin linieorganisation, som en parameter på lige fod med markedsføring og indtjening.

Carsten Bøg, næstformand i Grafisk BAR og afdelingschef i Grafisk Arbejdsgiverforening mener, at virksomhederne med fordel kan sætte mere fokus på værdien af at have en god sikkerhedskultur, men han kan godt forstå, at det forholder sig sådan. Der mangler økonomiske redskaber, som man kan vurdere sikkerhedskulturen efter.

”Men allerede i dag kan man gribe den gode mulighed ved at gå runder i virksomheden med hundrede procent fokus på sikkerheden, selvom man ikke har en sikkerhedsgruppe, der gør det,” siger Carsten Bøg og fortsætter:

”Ledelsen og de ansatte har ofte været meget fokuseret på produktion og tal, og vi rådgivere har heller ikke set det potentiale, der ligger i at have en god sikkerhedskultur. En god sikkerhedskultur er en del af et godt ledelsessystem. Det er lig med en god omtanke og planlægning, og det at undgå ulykker skal ses i et større perspektiv, ikke kun i at undgå at komme til skade. Så jeg mener, at en god sikkerhedskultur er, at man er opmærksom på, hvornår noget kan gå galt.”



"Humor er vigtig, når man skal motivere medarbejderne til at tænke i god sikkerhedskultur," siger sikkerhedsrepræsentant Tommy Pilgaard (tv), som her står ved siden af sikkerhedsleder Ninus Seistrup.

NÅR MEDARBEJDERNE ER MED

På emballagefabrikken SCA Packaging i Grenå er medarbejderne med i beslutninger om sikkerhed. Det har betydet færre ulykker og en nominering til Årets Arbejdsmiljøpris.

Af Tine Vorting

Lige da jeg træder ind i produktionslokalet, får jeg øje på teksten: 'Denne person er ansvarlig for din sikkerhed' – og det er ikke hverken direktøren eller sikkerhedslederen, de har hængt op over teksten. Det er et spejl.

På SCA Packaging i Grenå er der ingen andre, der tager skylden for sikkerheden. Man bærer selv ansvaret, hvis ikke man følger virksomhedens sikkerhedsregler.

Længere inde i produktionslokalet fortsætter det: Mon ikke tiden er inde til at tænke alvorligt på beskyttelse af hænder?, siger teksten over fotoet, der viser en skadet hånd ved siden af en hånd med beskyttelsehandske.

Sikkerheden er vigtig, men derfor kan den godt skyldes ned med et smil, selvom alvoren ligger lige under overfladen.

"Humor er vigtig, når man skal motivere medarbejdere til at tænke i god sikkerhedskultur," siger sikkerhedsrepræsentant Tommy Pilgaard.

"Det er en ny måde, vi har taget i brug, og den har ændret holdningen hos medarbejderne. Tidligere gik de ikke så meget op i sikkerhed, og da vi for eksempel fik sikkerhedsbælter på vores liftevogne, var der flere som mente, at rigtige mænd ikke brugte den slags. I dag er de altid i brug," griner han.

Virksomheden bliver målt på sin sikkerhedskultur, og på alle bestyrelsesmøder i koncernen og på fabrikken er sikkerhed det første punkt på dagsorden.

”Det synes jeg, viser, at ledelsen ikke går på kompromis, når det gælder sikkerheden,” siger sikkerhedsleder Ninus Seistrup.

Slut med ulykker

SCA Packaging er svensk ejet og har hovedkontor i Bruxelles samt en række filialer i Europa. Da hovedkontoret for et par år siden meldte ud, at målet var nul ulykker, gav det ifølge Ninus Seistrup et ryk i den rigtige retning. Samtidig fik virksomheden tildelt 204 mio. kroner til investeringer i maskiner, som kunne automatisere mange af de arbejdsprocesser, som ellers indeholdt tunge løft og ensidigt gentaget arbejde (EGA).

Ninus Seistrup og Tommy Pilgaard har arbejdet i produktionen i mere end 30 år og kan tydeligt se, at holdningen er ændret, og at de ansatte i dag går langt mere op i sikkerhed.

”Vi er gået fra 21 til fem arbejdsulykker på kun fem år og var i 2006 nomineret til Årets Arbejdsmiljøpris, fordi vi havde haft så få arbejdsulykker, og fordi vi involverer medarbejderne. Vores kampagne med, at ”Du skal tænke først, herefter stoppe maskinen og så handle”, har også rykket ved de ansattes holdning,” siger Ninus Seistrup, som også mener, at holdningen hos ledelsen er ændret.

”Da jeg var arbejdsleder, blev jeg sur over, at Tommy gik så meget op i sikkerhed. Men det er der vist ikke nogen, der fortryder i dag,” griner Ninus Seistrup, som også er stolt over, at sikkerhedsarbejdet har vist tydelige resultater i form af færre ulykker.

Inddrager medarbejderne

Det er ikke humor alene, som driver interessen for et godt arbejdsmiljø, mener Ninus Seistrup og Tommy Pilgaard. Men også, at medarbejderne føler, at de bliver taget alvorligt, og at de har indflydelse. Siden Ninus Seistrup trådte til som sikkerhedsleder for 3½ år siden, har han som en normal procedure inddraget medarbejderne i de beslutninger, der vedrører arbejdsmiljøet.

”Min forgænger besluttede at lave nogle sikre gangarealer ude i produktionen, men havde ikke hørt medarbejderne først. Så var der nogle, der syntes, at det var sjovt at snyde og tage en anden vej, end den grønne linie i gulvet. Vi spurgte så medarbejderne: ”Hvor vil I have jeres gangstier?” De kom med deres input, men fik så også at vide, at de fremover skulle overholde reglerne. Og det har virket,” understreger Ninus Seistrup.





Her har robotten overtaget de tunge løft

De nye maskiner letter arbejdet

SCA Packaging er en af Europas førende bølgepapfabrikker. Virksomheden, der blev grundlagt i 1965 af Dansk Mejeribrug og overtaget i 1999 af SCA, beskæftiger 360 medarbejdere, der tilsammen ekspederer 170 ordrer pr. dag, hvilket på årsbasis svarer til 250 mio. emballager fordelt på 15.000 varenumre. Maskinerne producerer 135 mio. m² bølgepap hvert år, og hver dag ryger ca. 1.700 paller ud på 45-50 lastvognstog.

I 2005 blev produktionen gennemrenoveret for mere end 204 mio. kr. Pengene blev blandt andet brugt til nye maskiner, som kunne automatisere mange af de arbejdsprocesser, der slider på kroppen. Alle produktionsmaskiner kører i dag palleløs, og alt pappet kommer ind på lamelbaner, så medarbejderne undgår tunge løft.

Virksomhedens stolthed er en 135 meter lang maskine, der producerer bølgepap, og som styres af en af de få kvindelige operatører. Maskinen er lukket inde i en støjkabine, der beskytter de ansatte mod støj.

De fleste tunge løft er overtaget af maskiner og et par enkelte steder af robotter, men ved ilægning på klæbemaskinerne foretager fire operatører fortsat ensidigt gentaget arbejde og tunge løft. For at reducere generne mest muligt arbejder de i rotation med tyve minutter af gangen, efterfulgt af tyve minutters pause, hvorefter de roterer til en ny arbejdsopgave ved maskinen. "Vi vil undersøge, om det er muligt at søge Forebyggelsesfonden om midler til udvikling af en maskine, som kan foretage ilægningen, så medarbejderne bliver skånet for gener," siger sikkerhedsleder Ninus Seistrup.

134 års kamp

Forebyggelse af arbejdsmiljø har været et tema, siden arbejderbeskyttelsesloven kom i 1874. Siden 1996 har ulykkesforebyggelsen stået ekstra højt på Arbejdstilsynets dagsorden, og i perioden 2002-05 har arbejdsulykker været udvalgt som et blandt fire særligt højt prioriterede arbejdsmiljøproblemer. I dag er arbejdsulykker udpeget som et af fire prioriterede arbejdsmiljøproblemer frem til og med 2010.

Kilde: Arbejdstilsynet



Ledelse opfordrer medarbejderne til at holde øre og øjne åbne og skrive alle de situationer ned, som de mener, kan udgøre en risiko for sikkerheden. Hver formiddag holder Ninus Seistrup og Tommy Pilgaard tavlemøde ude i produktionen sammen med alle arbejdslederne, og første punkt på dagsorden er sikkerheden, hvor de gennemgår de input, de har fået fra medarbejderne. Herefter går Teknisk Afdeling i gang med at se på de risikosituationer, der er beskrevet.

Motiverede

11 sikkerhedsrepræsentanter er med til at sørge for, at sikkerheden er i top, heriblandt Tommy Pilgaard, som siden 1997 har været sikkerhedsrepræsentant på fuld tid. Hver måned går to sikkerhedsrepræsentanter i fællesskab en rundtur i et andet område, end de er vant til og kontrollerer om belysning, adgangsveje, flugtveje og gangarealer er i orden.

”Man ser sig jo blind på det, man kender. Jeg tror, at man som sikkerhedsrepræsentant sørger for at holde orden, når man ved, at der kommer nye øjne på hver måned. Samtidig skaber det også en stolthed, hvis der ikke er blevet rapporteret om problemer i ens område,” siger Tommy Pilgaard.

Produktionen er delt op i teams, og sikkerhedsrepræsentanter i de forskellige teams mødes en gang om måneden med Ninus Seistrup og Tommy Pilgaard, så de hele tiden er orienteret om, hvad der rører sig.

”Før syntes vi ikke, at vi fik noget at vide, og det blev vi noget utilfredse over. Men nu virker sikkerhedsrepræsentanterne meget motiverede. Vi har heller ikke problemer med at få nye sikkerhedsrepræsentanter, når der er valg, og det mener jeg, viser, at medarbejderne brænder for sikkerheden,” udtaler Tommy Pilgaard.

Klokken nærmer sig fyraften, og produktionsområdet er rent og ordentligt, trods timers arbejde med pap og papir. I receptionen vidner flotte emballager på hylderne om, at der er styr på de store maskiner. Og på sikkerheden, for selvom SCA ikke vandt Arbejdsmiljøprisen, kan de bryste sig af at have skåret 75% ned på arbejdsulykker.

HØJERE BØDER I KAMPEN MOD ARBEJDSULYKKER

Af Tine Vorting

Virksomhederne sløser for meget med sikkerheden, mener beskæftigelsesministeren, som nu vil fordoble bøderne til de virksomheder, som ikke får styrket indsatsen mod arbejdsulykker. I dag er på bøderne på mellem 20.000 og 50.000 kr. for de alvorlige ulykker. Ministeren ønsker at signalere, at regeringen tager situationen med arbejdsulykker alvorligt og udtaler, at arbejdstageren ikke skal risikere en ulykke eller at dø, fordi arbejdsgiverne ikke overholder arbejdsmiljøreglerne. En analyse foretaget af Arbejdstilsynet viser nemlig, at stigningen i arbejdsulykker i højere grad skyldes sløseri hos virksomhederne og ikke som måske forventet, at der er kommet flere mennesker i beskæftigelse, at vi arbejder flere timer, eller at flere ulykker bliver anmeldt til Arbejdstilsynet. Siden 2003 er antallet af arbejdsulykker steget med 6.600, og 48.000 kom til skade i 2006.

Næste skridt

I januar 2008 lancerede Beskæftigelsesministeriet en ny handlingsplan, som skal vende den negative udvikling i antallet af arbejdsulykker. Ministeren fremlægger lovforslaget til efteråret. Udover højere bøder til virksomheder, der ikke har en sikkerhedsorganisation eller har problemer med sikkerheden, skal der foretages en målrettet indsats over for nyansatte, som tegner sig for 32 procent af ulykkerne. Men man vil også styrke indsatsen over for den udenlandske arbejdskraft i Danmark. Et sidste punkt på handlingsplanen er, at virksomhederne skal lære af deres ulykker og derfor omsætte viden til handling. Alle BAR'er skal derfor nærlæse Arbejdstilsynets analyse af arbejdsulykker og bruger den viden, som analysen giver og omsætter den viden til handling på den enkelte virksomhed, så der sker færre ulykker.

Arbejds miljøkonsulent Palle Larsen fra 3F er ikke tilfreds trods varslingen om højere bøder.

”Siden loven vedrørende det objektive ansvar for arbejdsgivere blev vedtaget, er antallet af bøder til arbejdsgivere dalet markant, og flere og flere sager ender ved byretslige afgørelser. Jeg synes, at det er hyklerisk, når ministeren på den ene side melder ud, at han gerne vil uddele højere bøder og så på den anden side udskyder lovforslaget. Han signalerer handlekraft indenfor et område, hvor han udmærket godt ved, at effekten er særdeles begrænset,” siger Palle Larsen, som er medlem af Grafisk BAR.

Kort og godt om sikkerhedskultur

En god sikkerhedskultur er nødvendig for at forebygge ulykker og drejer sig om virksomhedens holdning til arbejdsmiljøet og de fysiske, psykiske og holdningsmæssige sider af arbejdsmiljøarbejdet. Hvis en virksomhed har en god sikkerhedskultur, er den kendetegnet ved, at arbejdslederne instruerer medarbejderne i de risici, et job indeholder og herefter fører tilsyn.

En god sikkerhedskultur betyder ifølge Videncenter for Arbejdsmiljø, at medarbejderne er involveret i arbejdsmiljøarbejdet, at de rapporterer om farlige situationer, at de er aktive ved møder om arbejdsmiljø og i sikkerhedsgruppen, at de nægter at udføre farligt arbejde, at de beder om at få oplyst, hvilke risici et specielt job indeholder, og endelig at de kan komme med forslag til sikkerhedsforanstaltninger.

Hvis sikkerhedsforanstaltningerne på virksomheden ikke bliver gennemført, vil det i en virksomhed med en god sikkerhedskultur udløse et pres fra medarbejderne. Andre kendetegn er, at der foreligger aftalte regler og kriterier for, hvad der er sikker adfærd, at der bliver udvist respekt for egen og andres sikkerhed, og endelig at alle tænker sikkerhed.

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø

Ulykker i den grafiske branche

2005 - 312 ulykker

2006 - 356 ulykker

53 af ulykkerne blev betegnet som ”alvorlige ulykker” og 302 som ”andre ulykker”. Der var en dødsulykke i 2006 i branchen. Skadestypen har oftest været knoglebrud, forstuvninger og sårskader.

Kilde: Arbejdstilsynet

DET STØJER STADIG

En ny pjece giver ideer til, hvordan man kan mindske støjen på arbejdspladsen. Men hvordan står det egentlig til med støjen? Grafisk BAR har talt med tre virksomheder.

Af Tine Bjerre Larsen

Det er ikke nogen nyhed, at støj kan ødelægge hørelsen og være medvirkende til at give stress, hjertekarsygdomme og koncentrationsbesvær, så kan det ikke siges ofte og højt nok. Og slet ikke i den grafiske branche, hvor arbejdsprocesser som tryk og efterbehandling ikke kan undgå at give støjproblemer.

Grafisk BARs nye pjece "Støj i den grafiske branche" opsamler de gældende regler for støj og giver ideer til, hvordan man på arbejdspladsen kan forebygge og reducere støjgener.

I 2006 kom der nye regler om støj, og Arbejdstilsynet udsendte en bekendtgørelse, der beskytter mod støj på arbejdet. Som noget nyt er arbejdsgiveren i dag forpligtet til at finde årsagerne og handle straks, hvis støjbelastningen overskrider 85 decibel. Hvis støjbelastningen er 80 decibel og derover, skal ansatte have besked om risiko, forebyggelse og information om, hvordan man opdager og anmelder høreskader.

De nye regler giver også ansatte ret til at få en arbejdsmedicinsk undersøgelse eller en høreundersøgelse, hvis værdierne overskrides. Kravet om underretning og handling fra arbejdsgivers side gør støjproblemerne mere synlige. Og det betyder, at sikkerhedsrepræsentanter bedre kan være med til at forebygge støj.

Grafisk BAR's nye Støjpjece "Støj i den grafiske branche" kan fås hos organisationerne eller kan downloades fra www.grafiskbar.dk under Publikationer. Se også under Kort Nyt.



HVAD MENER DE UDE PÅ ARBEJDSPLADSERNE?

Jens Søndergaard, tillids- og sikkerhedsrepræsentant på trykkeriet på kartonvirksomheden Schur Pack Denmark i Horsens:

”Støj er et problem, når processen er forarbejdning, men det er noget, vi er obs på. Isolering af loft og vægge hjælper helt vildt meget. Det startede vi med for otte år siden. Isoleringsmaterialet absorberer støjen, som ellers bliver kastet rundt. Men når der står paller ovenpå hinanden, og hver palle skal have luft ind, så de kan skilles ad, så larmer det, selv om maskinen er skærmet ind.

Det er svært at kapsle en maskine helt ind, fordi der er hænder, som skal kunne komme til. Men jeg går jævnlige rundt og lytter til støjen, og der, hvor den er værst, foretager jeg målinger. Vi har investeret i en EDB-måler, fordi vores maskiner, som kommer fra Tyskland, ikke overholder de grænseværdier, vi har. Det tjekker vi, og så efterisolere vi.

Ellers bliver alle tilbudt høreværn og ørepropper, som er lavet i voks, og som bliver sprøjtet direkte i øret på den enkelte, så størrelsen er hel rigtig. I dem er et filter, som passer lige til vores støj. Så vi gør meget, men støjen kan man ikke fjerne, og jo hurtigere en maskine skal køre, jo mere larmer den.”

Finn Andersen, sikkerhedsrepræsentant i OTM Avistryki i Ikast:

”Produktionen er computerstyret, så vi står i et trykbur og kigger ind på trykmaskinerne, som er kapslet helt ind. Det er kun dem, som skifter rullerne, der er inde i buret. De går altid med høreværn, fordi støjen er rimelig voldsom.

I dag har vi en gammel maskine, der kører en gang om ugen, men den skal vi snart have udskiftet. Det var et kæmpe fremskridt, da vi for fem år siden, fik alle de store avisrotationer kapslet ind. Man kan høre støjforskellen, når nogen går ud og ind af buret.

Vi har fået reduceret støjen meget, men trykkeriarbejderne og pallepersonalet døjer stadigvæk med meget larm. De kan både høre trykkerimaskinen og alle deres palle- og pakkemaskiner. Det er først, hvis man bygger nyt, at man kan placere dem for sig selv og på den måde reducere støjen.”

Klaus Pedersen, faktor på emballagevirksomheden Danapak Flexibles i Slagelse:

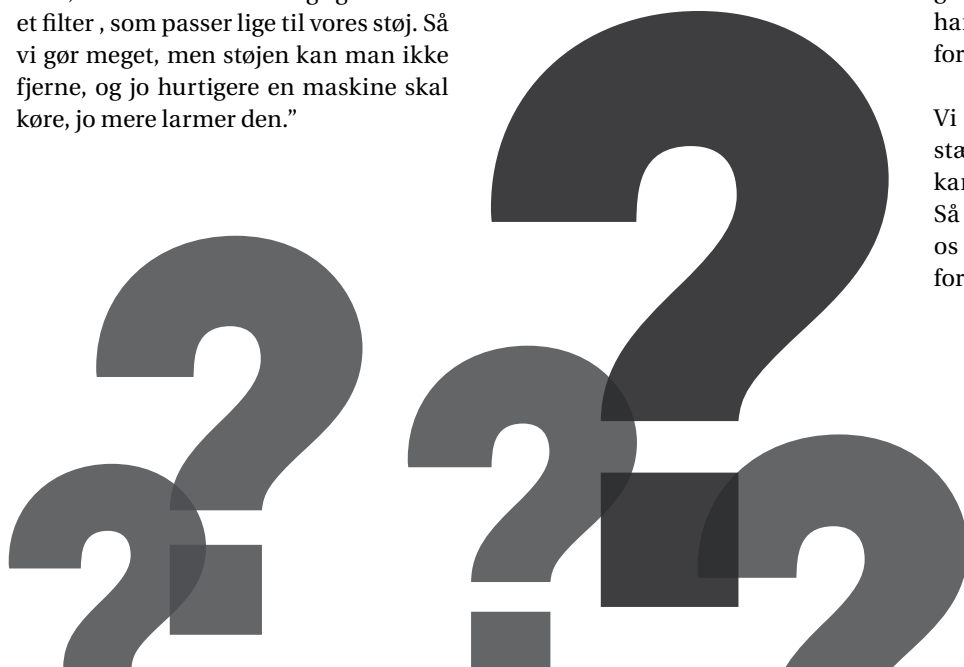
”For 10 år siden støjede det meget herude, men vi har gjort en hel del for at reducere støjen og får også ros for vores tiltag. På mange af vores vægge og lofter er der i dag støjdæmpere, der skal mindske støjen. Hver gang vi får en ny maskine, vi mener, støjer, får vi et firma udefra til at komme og foretage en støjmåling.

Vi har hidtil også haft en del støjproblemer med en maskine, der af og til skal køre meget stærkt med et bestemt produkt. Nu er vi blevet enige om, at den skal køre langsomt, så vi alle kan holde ud at være her. Og som en løsning på problemet har vi bestilt en støjkasse, som kører ned over maskinen, når den er i gang.

Ofte oplever man ikke støj fra sin egen maskine, men fra sidemandens. Det problem forsøger vi at løse ved at sætte afskærmninger op mellem de to maskiner.

For ikke at støjen på grund af udsugningen af affald på afskæring skal genere, har vi placeret turbinerne i et stort rum for sig selv.

Vi kan nok aldrig komme støjen fuldstændig til livs, men vi vil gøre, hvad vi kan for, at de ansatte ikke skal få gener. Så når medarbejderne henvender sig til os på grund af problemer med støj, så forsøger vi at gøre noget ved det.”



GRAFISK BAR SER PÅ KRÆFT

Ny rapport fra Kræftens Bekæmpelse kortlægger risikoen for kræft hos ansatte i den grafiske branche. Her ses stort set samme kræfthyppighed som normalbefolkningen.

Af Tine Vorting

Brystkræft, tyktarmskræft, hudkræft og kræft i mund og svælg er de kræftformer, der kan vise sig hos ansatte i den grafiske branche. Det konkluderer en ny undersøgelse, der er foretaget af Kræftens Bekæmpelse. De har undersøgt kræfttilfælde hos ansatte gennem de seneste 30 år, men konkluderer dog også, at trods en lille overhyppighed inden for ovenstående kræftformer, viser rapporten stort set samme resultat, som en kortlægning af hele befolkningen ville vise. Flere af kræfttyperne kan også skyldes livsstilsfaktorer, og rapporten konkluderer, at den øgede risiko for kræft ikke nødvendigvis er et udtryk for, at risikoen skyldes arbejdsmiljøet. Rapporten, der er bestilt af Grafisk BAR, giver ikke en forklaring på, hvad det er i den grafiske branche, der kan give de ansatte kræft, og det er afdelingschef Carsten Bøg, Grafisk Arbejdsgiverforening, ærgerlig over.

”Jeg har stor respekt for det epidemiologiske arbejde, der ligger bag rapporten. Men jeg mener, at den på nuværende tidspunkt siger mindre, end hvad vi i forvejen ved. Vi troede, at vi kunne få en viden om de forskellige kræftformer og stoffer. Men det har vi ikke fået. Rapporten peger på en overhyppighed, der er lille, men det ændrer ikke på vores holdning, at vi nu vil screene samtlige kemiske produkter og kortlægge dem ned til mindste detalje for at finde dem, der kan fremkalde kræft,” siger Carsten Bøg.

Et skridt videre

På baggrund af rapporten fra Kræftens Bekæmpelse ønsker afdelingsleder Mogens Nies, HK, nu at gå et skridt videre og finde forklaringer på, hvorfor der er overhyppigheder inden for visse kræftformer.

”Vi må nu finde ud af, om vi har gjort nok, eller om der er områder, hvor vi skal handle, så de ansatte ikke bliver udsat for en kræftrisiko. Måske er der fortsat nogle, der bruger kræftfremkaldende stoffer i deres arbejde. Nogle kræfttilfælde skyldes livsstilsfaktorer, såsom rygning, alkohol og overdrevet soldyrkning, så måske er det sundhedsfremmende aktiviteter, der skal til. Det kan også være, at nogle udsættes for ultravioletlys ved hærkning af UV-farver og lakker - og risikoen for hudkræft derfor er øget. Så måske skal vi lave nogle opstrammende procedurer, så vi kan få bugt med overhyppigheden,” siger Mogens Nies.



HVIS ARBEJDSTILSYNET REAGERER

Arbejdstilsynet kommer jævnligt ud på virksomheder for at føre tilsyn med, om de overholder arbejdsmiljøreglerne. Hvis ikke virksomhederne lever op til de arbejdsmiljøregler, der er udstukket, vil de tilsynsførende reagere med påbud. For nylig er der ændret på de reaktioner, virksomhederne kan få, og vi bringer her en beskrivelse af de, der er gældende i dag.

Forbud:

Er medarbejderne eller andres sikkerhed i overhængende fare, får virksomheden et forbud mod at fortsætte arbejdet, og man må først genoptage arbejdet, når det kan blive udført fuldt forsvarligt.

Strakspåbud:

Har virksomheden et alvorligt arbejdsmiljøproblem, får den et strakspåbud, som betyder, at fejlen skal udbedres med det samme. Det er tilladt at løse problemet midlertidigt, indtil virksomheden kan få en permanent løsning.

Påbud med frist:

Når en virksomhed får et påbud med frist, betyder det, at den kan fortsætte produktionen, men at den skal finde en permanent løsning på problemet, inden fristens udløb. Arbejdstilsynet vil fastsætte en frist, der er tilstrækkelig lang, så virksomheden får den fornødne tid til at finde en god og holdbar løsning på problemet.

Rådgivningspåbud:

Arbejdstilsynet kan ved besøg på virksomheden give et rådgivningspåbud. Det indebærer, at virksomheden skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at hjælpe med at løse arbejdsmiljøproblemerne på virksomheden. Der findes forskellige typer af rådgivningspåbud:

- Rådgivningspåbud ved mange overtrædelser
- Rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser
- Rådgivningspåbud ved gentagne overtrædelser
- Påbud om brug af arbejdsmiljørådgiver til en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø. Det sker, hvis Arbejdstilsynet

har en begrundet mistanke om, at der er problemer med virksomhedens psykiske arbejdsmiljø.

Administrativ bøde:

Hvis en virksomhed bliver taget i at udvise grove materielle overtrædelser af tydelige og velkendte områder af arbejdsmiljøloven, kan den få en administrativ bøde. Arbejdstilsynet udsteder kun administrative bøder, hvis overtrædelserne er klar, ukompliceret og ikke berører på skøn.

I Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse fra 2002 kan følgende udløse administrative bøder:

- Undladelse af at anvende beskyttelsesudstyr eller andre beskyttelsesforanstaltninger.
- Undladelse af at bruge udsugningsforanstaltninger, herunder procesventilation (punktudsugning) og manglende brug af nødvendige personlige værnemidler, f.eks. at den ansatte ikke anvender hjelm, sikkerhedssko, beskyttelsesbriller eller handsker, hvis der er pligt til at benytte dem ifølge arbejdsmiljølovgivningen.

Politianmeldelse:

Retter virksomheden sig ikke efter Arbejdstilsynets påbud, eller udviser virksomheden en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven, bliver den meldt til politiet, som kan rejse tiltale. En overtrædelse af arbejdsmiljøloven straffes normalt med en bøde.

Mulighed for at klage:

Er virksomheden uenig i Arbejdstilsynets afgørelse, har den mulighed for at klage til Arbejdstilklagenævnet, som er et uafhængigt klageorgan. Klagen skal sendes til Arbejdstilsynet inden fire uger efter, at virksomheden har modtaget Arbejdstilsynets afgørelse. Selv om virksomheden klager, kan Arbejdstilklagenævnet bestemme, at et påbud skal efterkommes, mens klagen behandles. Forbud og strakspåbud skal altid efterkommes øjeblikkeligt, også selv om der klages. -tv

Kilde: Arbejdstilsynet



VELKOMMEN TIL VERDEN

Med hensyn og planlægning kan man undgå, at gravide skal fraværsmedes. Lav en graviditetspolitik, opfordrer Grafisk BAR.

Af Ingrid Pedersen

Sannie Hummelshøj Madsen har fået to børn, mens hun har arbejdet som trykker hos Wadmann Grafisk i Thisted. Hun kunne arbejde i et tempo, der passede hende, så hun havde ingen sygedage under graviditeten og gik fra til barsel fire uger før fødslen. Det eneste problem var tunge løft, men det var accepteret, at hun arbejdede lidt langsommere og løftede lidt mindre per gang, og hun understreger, at hun ikke kom i kontakt med farlige stoffer på arbejdspladsen.

”Det var op til mig selv, hvor meget jeg kunne løfte,” siger Sannie H. Madsen og tilføjer, at det til sidst naturligvis var lidt hårdt, når hun skulle ned i knæ og løfte.

”Men kollegerne var gode til at hjælpe, når der for eksempel skulle løftes dunke, som jeg ikke ville bære på,” siger hun.

”Og hvis det blev for hårdt, var der en stol, jeg kunne sætte mig på,” fremhæver hun.

Sannie H. Madsen er 33 år og blev uddannet i 2004.

”Så jeg kunne stadig huske alt det, jeg havde lært om arbejdsmiljø under uddannelsen, og jeg var klar over, at jeg skulle passe på mig selv,” understreger hun og tilføjer, at virksomheden i dag har fået nye maskiner, så tunge løft ikke forekommer mere.

Virksomheden havde ingen nedskrevet graviditetspolitik. Der er tale om en lille virksomhed med kun tretten ansatte.

Mennesket skal overleve

Ejeren, Peter Wadmann, siger, at han gerne vil have, at den menneskelige race overlever.

”Så er der jo nogle, der skal føde børn, og det har så været en af mine medarbejdere,” siger han. Men han har aldrig overvejet, om virksomheden skulle lave en nedskrevet graviditetspolitik.

”Vi er indstillet på at løse problemerne og lade folk arbejde lidt langsommere.

Baby er Boss

Når en medarbejder bliver gravid, kommer der pludselig en ny boss i firmaet. I pjecen Baby er Boss, udgivet af Branchearbejdsmiljørådet for det grafiske område, kan man hente vejledning til, hvordan den lille ufødte kan være med på arbejdspladsen.

Arbejdsgiveren skal nemlig tage ansvar for den lille nye, og det betyder somme tider, at den kommende mor bliver fraværsmeldt, fordi arbejdspladsen og hendes læge er usikre på, hvordan hun kan passe sit arbejde, mens hun venter sig.

Pjecen opfordrer til, at virksomheden laver en graviditetspolitik sammen med sin generelle Arbejdspladsvurdering, APV, og i pjecen er der vejledning i, hvordan politikken skal udformes – og en tjekliste til vurdering af risikoen for fosterskader. Kontakt grafiskbar@grafiskbar.dk, eller ring på 77405000, hvis I vil have et eksemplar af pjecen, som også kan downloades på www.grafiskbar.dk.

Er der ikke plads til det, er folk jo nok lidt hurtigere til at gå til lægen og få en sygemelding,” siger han.

Peter Wadmann siger, at det i en virksomhed som hans ville være svært at flytte rundt på folk, der ikke kan tåle bestemte funktioner, mens de er gravide.

”Enten er man trykker, eller også er man ikke trykker. Men vi tager selvfølgelig hensyn og accepterer, at man ikke kan løfte så meget. Og det behøver ikke lige at være den gravide, der rengør valserne med alkohol,” påpeger han og fortsætter:

”Måske har jeg bare været heldig, for det er jo et problem – også økonomisk - hvis en medarbejder er fraværende en stor del af graviditeten,” understreger han.

Vand i kroppen

Det var Trine Rasmussen. Hun arbejdede i et lille familieejet trykkeri i Midtjylland. Her var der ikke rigtig nogen mulighed for aflastning, og allerede i fjerde måned fik hun så meget vand i kroppen på grund af overbelastning, at lægen anbefalede en sygemelding på deltid.

”Det er tungt arbejde at være trykker, og vi havde ingen stabelvender, så jeg

skulle vende stakkene med de trykte ark manuelt,” forklarer hun.

Det var ikke muligt at blive aflastet, og et par måneder senere blev hun akut indlagt på sygehuset på grund af for meget vand i kroppen. Da hun var i sjette måned, blev hun helt sygemeldt. Det var hun ked af, for hun var glad for arbejdet og arbejdspladsen.

”Jeg havde det rigtig træls og græd, da lægen sagde, at jeg skulle stoppe. Jeg havde også dårlig samvittighed overfor firmaet, for vi var kun to, der kørte trykmaskinen, så da jeg blev sygemeldt blev produktionen reduceret med 50 procent. Det er hårdt for et lille trykkeri,” siger hun.

Af samme grund holdt hun kun et halvt års barsel.

”Jeg var simpelt hen ked af at skulle være væk fra arbejdet i alt for lang tid. Jeg var også bange for at blive hængt helt af, for udviklingen i branchen går virkelig hurtigt, siger hun og fortæller, at da hun kom tilbage, havde firmaet fået en ny farve trykmaskine – men stadig ingen stabelvender.

Hun har senere forladt det lille trykkeri og arbejder som kvalitetsansvarlig i trykkeriet Klimax.

Få råd – og en politik

Både formand Mogens Nies og næstformand Carsten Bøg, Grafisk BAR, opfordrer til, at virksomhederne laver en graviditetspolitik. Men ingen af dem har kendskab til virksomheder, der rent faktisk har gjort det – og skrevet den ned.

”Man gør kvinden en bjørnetjeneste ved at sygemelde hende. Det gør det svært at komme tilbage til jobbet efter måske halvandet års fravær. Derfor er min anbefaling, at de gravide bliver flyttet fra job med rengøring og tunge løft, og at der generelt bliver taget hensyn til dem, så de kan blive på arbejdspladsen under graviditeten,” siger Carsten Bøg.

”Mit råd er at få en uvildig arbejdsmiljørådgiver til at kigge på, hvad arbejdspladsen kan gøre for at aflaste den gravide. Det kan hjælpe virksomheden med at lave en politik, der fastholder de gravide på arbejdet,” siger Mogens Nies.

Sygemelding eller fraværsmelding

Der kan være flere forskellige grunde til fravær under graviditet. Om den gravide er fraværende på grund af sygefravær, graviditetsbetinget sygefravær eller på grund af forhold i arbejdsmiljøet har forskellige konsekvenser for såvel den gravide som for den gravides arbejdsgiver og det offentlige. Udtrykket ”fraværsmelding” benyttes, når arbejdets særlige karakter medfører en risiko for fosteret eller graviditeten ved fortsat beskæftigelse. Ved arbejdets særlige karakter forstås forhold i arbejdsmiljøet. Fraværsmeldingen kan være midlertidig – indtil der er fundet en løsning på problemerne.

Det er vigtigt, at den gravide bliver orienteret grundigt om årsagen til at hun ikke længere kan arbejde – om det er pga. sygdom, graviditetsbetinget sygdom eller pga. arbejdsmiljøforholdene (arbejdets særlige karakter).

Der er forskel på, hvilken lægelig dokumentation den praktiserende læge skal udarbejde til kommune eller arbejdsgiver. Derfor er det vigtigt, at alle attester bliver udfyldt korrekt.

På www.gravidmedjob.dk kan man læse mere om graviditet og arbejde.



Det skriver Arbejdstilsynet

Når en arbejdsgiver bliver bekendt med, at en ansat er gravid eller ammer, skal han sørge for, at det i APV'en (arbejdspladsvurderingen) vurderes, om der er en risiko for, at den ansatte er udsat for påvirkninger, der kan indebære en fare for graviditet eller amning. Er der en negativ indvirkning på graviditet eller amning, skal arbejdsgiveren træffe tekniske foranstaltninger eller ændre indretningen af arbejdsstedet, foranstaltninger i forbindelse med arbejdets planlægning og tilrettelæggelse eller overføre den gravide eller ammende til andre opgaver. Er dette ikke tilstrækkeligt, så evt. beslutte, at den gravide eller ammende ikke må beskæftige sig med det pågældende arbejde.

Arbejdstilsynet anbefaler, at arbejdspladser, der beskæftiger kvinder i den fødedygtige alder, allerede på forhånd sørger for, at deres APV indeholder en vurdering af, om gravide eller ammende kan blive udsat for påvirkninger, der indebærer en fare for fosteret eller det nyfødte barn.

ALLE KEMIKALIER SKAL TJEKKES

En ny EU-lov skal sørge for, at der kommer styr på kemikalieforbruget i Europa. Første skridt er, at virksomhederne får en dialog med deres leverandører om produkterne.

Af Ingrid Pedersen og Tine Vorting

Mindst 20.000 kemiske stoffer skal registreres, efter at EU's nye kemikalielov REACH, trådte i kraft 1. juni 2007. Der er således tale om en samlet lovgivning for de kemikalier, der produceres i og importeres til EU. Og det er virksomhederne selv, der skal bevise, at de stoffer, de arbejder med, er forsvarlige. Tidligere var et stof lovligt, hvis ikke det var forbudt, men det bliver nu lavet om, så et stof skal være godkendt, før det kan bruges. Virksomhederne skal i dialog med deres leverandører om produkterne, og når de køber et kemisk produkt, har virksomheden pligt til at kræve et sikkerhedsdatablad fra leverandøren.

Den nye lov er en forordning, hvilket betyder, at alle lande er forpligtet til at rette sig efter loven, straks efter at den trådte i kraft. 1. juni i år starter præ-registreringen af kemikalierne, og til næste år vil listen over de stoffer, der ønskes på godkendelseslisten, blive offentligtgjort.

Forbedrer arbejdsmiljøet

Når de mange tusinde kemikalier er blevet registreret, vurderet og godkendt, regner EU med, at op mod et par tusinde farlige stoffer, der kan fremkalde kræft og risikere at skade fostre, vil forsvinde fra markedet og

blive erstattet af andre stoffer eller teknikker. REACH vil derfor være med til at forbedre arbejdsmiljøet i en række lande, og selv om der er indgået kompromiser undervejs, har der fra lønmodtagerside – bl.a. LO – været ros til den nye lovgivning, fordi hele kemikalielovligheden samles i en forordning, og virksomhederne tvinges til at undersøge, om farlige kemikalier kan erstattes med mindre farlige. Desuden får kemikalieindustrien fremover selv ansvaret for at dokumentere, at produkterne hverken skader medarbejdernes sundhed eller miljøet. Kan de ikke det, bliver produkterne ikke godkendt. Men REACH er også positivt for arbejdsmiljøet, fordi det vil øge virksomhedernes viden, om de kemiske stoffer og produkter, de benytter.

Fordi alle kemikalier skal registreres, er det fremover slut med at markedsføre kemiske stoffer, hvis ikke man kender til produkternes virkning på sundhed og miljø. Producenterne skal nemlig bevise, at man uden risiko kan anvende de kemiske stoffer.

I de kommende numre af magasinet Grafisk BAR, vil vi under emnet REACH skildre holdninger, erfaringer og tiltag hos organisationerne i Grafisk BAR.



Om REACH

REACH er en engelsk forkortelse af Registrering, Evaluering and Autorisation of CHemicals (registrering, vurdering og godkendelse af kemikalier). REACH trådte i kraft 1. juni 2007 og indføres gradvist i EU. Præ-registreringen af produkterne starter 1. juni 2008 og betyder, at producenterne indsender navne på de stoffer, de fortsat ønsker at markedsføre, inden en egentlig registrering af stofferne finder sted. Først i 2018 er REACH fuldt indført, og alle stoffer registreret.

LO har netop udgivet en pjece, der beskriver de vigtigste forandringer, REACH vil medføre for producenter, forhandlere, og brugere af kemikalier, samt hvordan REACH kan være med til at forbedre det kemiske arbejdsmiljø i virksomhederne. LO's pjece kan downloades på www.lo.dk under Arbejdsmiljø og Aktuelt.



PARTERNE INDGÅR AFTALE

Organisationerne i Grafisk BAR – både lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer - har indgået en aftale om i fællesskab at støtte initiativer, der kan forbedre arbejdsmiljøet, reducere sygefraværet og forebygge nedslidning på arbejdspladserne. Og der er fokus på både større og mindre virksomheder.

”Aftalen er et signal om, at vi i Grafisk BAR gerne vil hjælpe virksomhederne med at søge støtte hos Forebyggelsesfonden. Vi kan også hjælpe med at knytte kontakter mellem flere virksomheder, der kan have gavn af Fondens midler til samme type projekt. Vi går ikke ud og skriver ansøgningerne, men vi vil fungere som en slags fødsels-hjælper i arbejdet med ansøgningen,” siger arbejdsmiljøchef Michael Bøgelund Andersen, Danske Mediers Arbejdsgiverforening og medlem af Grafisk BAR.

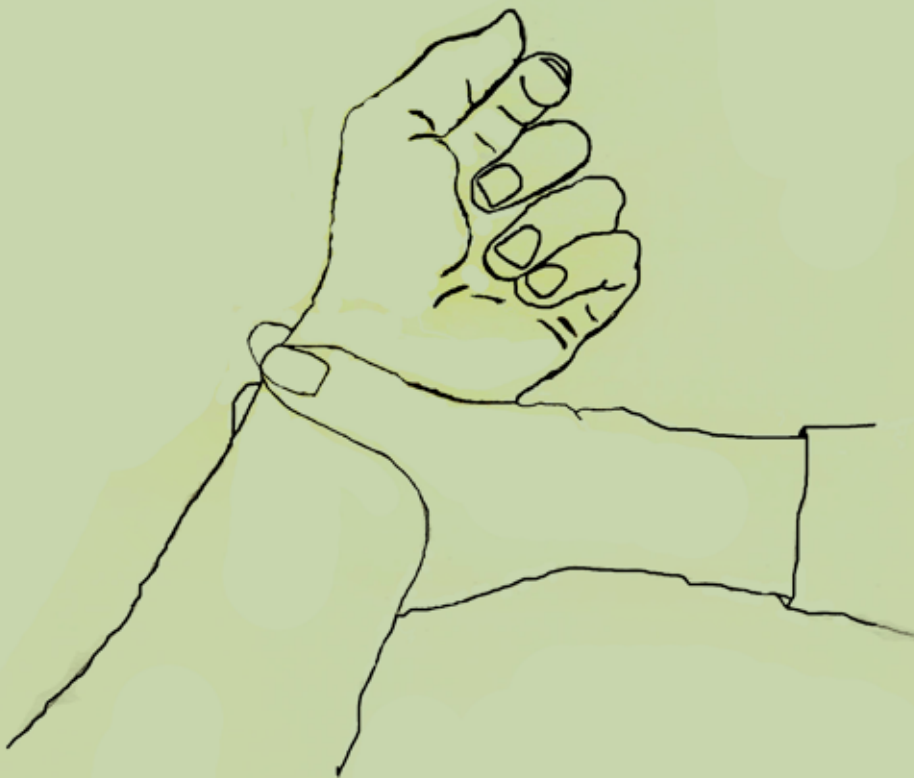
I aftalen forpligter Grafisk BAR sig til at formidle erfaringer fra andre virksomheder og vejledning i, hvordan man ansøger om støtte hos Fonden. I aftalen står også, at organisationerne vil rådgive deres medlemmer i, hvordan de løser konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for ergonomi og psykisk arbejdsmiljø.

Forebyggelsesfonden har siden 2007 økonomisk støttet flere virksomheder til at udvikle nye projekter, som forebygger fysisk og psykisk nedslidning på arbejdspladserne. I år er der 350 mio. kr. til uddeling. -tv

Næste ansøgningsrunde løber fra uge 24 til 32.

KORT NYT

Af Tine Vorting



Tag pulsen på sikkerheden

Nu kan du hurtigt få svar på, hvordan sikkerhedskulturen er i din virksomhed. Center for Arbejds miljøforskning (NFA) har i samarbejde med Arbejds medicinsk Klinik i Herning og Forskningscenter Risø udviklet et spørgeskema til medarbejderne i virksomhederne. Spørgeskemaet kommer med 29 spørgsmål ind på syv områder, der er centrale for sikkerhedskulturen.

Man kan downloade spørgeskemaet på www.arbejdsmiljoforskning.dk

Godt arbejde

Næede du ikke at se de 12 udsendelser, der de sidste måneder er blevet vist på TV2 om "Godt arbejde", kan du finde inspiration og viden om emner som blandt andet stress, psykisk arbejdsmiljø, muskel- og skeletbesvær samt støj på Arbejds miljørådets hjemmeside. Det er 2010-handlingsplanen, der har dannet baggrund for tv-udsendelser og som DR2, Videncenter for Arbejds miljø og Arbejds miljørådet har produceret. Som baggrund for tv-udsendelserne er der udarbejdet en række papirer, som kredser om, hvad man kan gøre på arbejdspladserne. Se www.amr.dk og klik ind under "Forebyggelse" under de fire indsatsområder. Hvis du vil se programmerne, så gå ind under www.dr.dk/DR2/Godtarbejde/udsendelser



Prisuddeling

Der blev uddelt ni priser for god praksis i forebyggelsen af muskel- og skeletbesvær, da Arbejds miljøøgen 2007 med temaet "Let belastningen" officielt blev afsluttet i Spanien i slutningen af februar 2008. Desværre var der ingen danske prismodtagere blandt vinderne, der er udvalgt blandt 36 nominerede. Projekterne omfatter både tekniske hjælpemidler og organisatoriske ændringer for at forebygge muskel- og skeletbesvær.

Test indsatsen for arbejdsmiljøet

På LO's hjemmeside er det muligt at teste arbejdsmiljøindsatsen på ens arbejdsplads og få svar på, om der er en god indsats, om man er orienteret om, hvad arbejdspladsen gør, eller om indsatsen for at fremme arbejdsmiljøet er dårlig. Se mere på <http://www.lo.dk/POLITIK-OMRADER/Arbejdsmiljo/arbmiljotest.aspx>

42 projekter får støtte

Forebyggelsesfonden har valgt at støtte 42 projekter med i alt 85 mio. kroner i anden ansøgningsrunde. Der er dog stadig mange penge at hente, hvis man har et projekt, der kan mindske arbejdsmiljørelaterede skader. Næste ansøgningsrunde løber fra uge 24 til 32 i 2008.

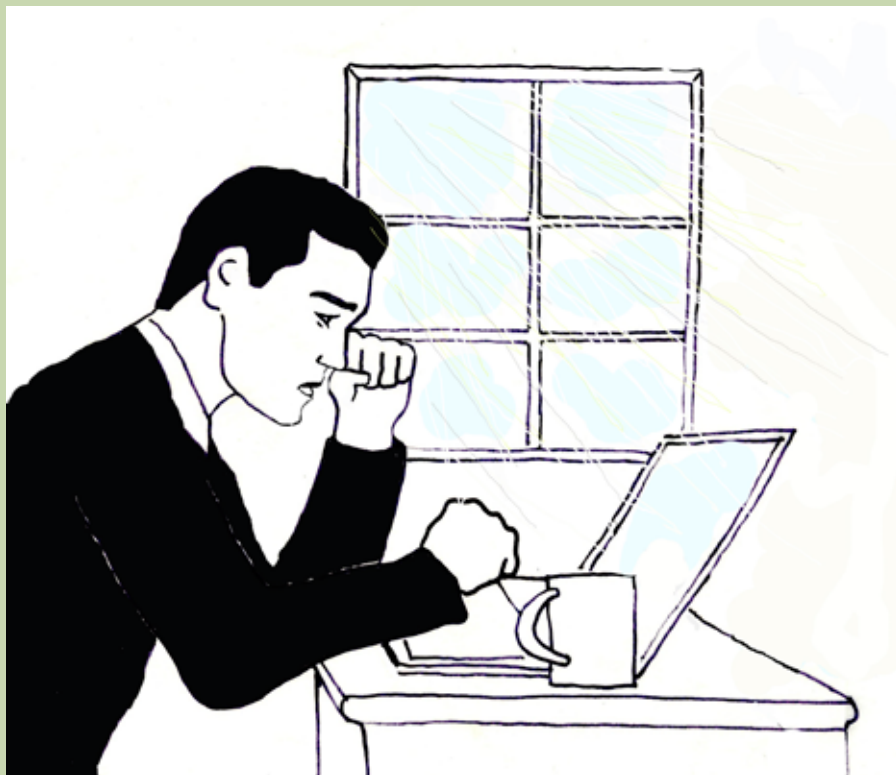
50.000 skader anmeldes ikke

Ifølge Det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø er der 50.000 ulykker om året, der ikke bliver anmeldt til Arbejdsskadestyrelse. Og det er både arbejdsgivere og de ansatte, der i nogle tilfælde vælger at skjule, at der har været en skade. Det betyder, at mange skadelidte aldrig får den erstatning, de ellers er berettiget til.

Kilde: 24Timer 11. april 2005

KORT NYT

AfTine Vorting



Pas på synet, når solen skinner

Rammer solens stråler din skærm, mens du sidder og arbejder, risikerer du at blive blændet. For at undgå det, kan man forsøge at dreje skærmarbejdspladsen væk fra de blændende og lysreflekterende retninger. Er det ikke muligt, kan man komme problemet til livs ved hjælp af diverse former for solafskærmning som udvendige markiser, persiener, gardiner, stofskærme på skinner foran vinduet eller film på vinduesglasset. Læs mere om solindfald på www.synsergonomi.dk

APV tema i EU-Arbejds miljøagentur

EU-arbejds miljøtema for 2008 er ArbejdspladsVurdering (APV). Kampagnen i år skal afmystificere APV ved at vise, at den kan have en central og konkret rolle i arbejdet med arbejdsmiljø. Der vil således i år være fokus på de virksomheder eller organisationer, der på "fremragende og nyskabende vis har bidraget til at fremme en god, løbende proces for

arbejdspladsvurdering." Blandt aktiviteterne er en konkurrence om den bedste APV, og de virksomheder og organisationer, der ønsker at deltage, skal indsende materiale senest den 31. juli 2008. Prisen for bedste APV uddeles i Bilbao i 2009. Læs mere om konkurrencen, og hvordan man deltager på www.arbejdsmiljøviden.dk

Farvedybde og skærm

Mange i den grafiske branche arbejder med fotos og skal kunne se fotos på skærmen i en farvedybde, der er fotorealistic. I den forbindelse er det vigtigt, at den ønskede farvedybde hænger sammen med skærmens opløsning og computerens grafik-kort. Skærmens opløsninger har betydning for, hvor mange bits, hver enkelt pixel kan tildeles, alt efter hvor meget hukommelse, der er på skærnkortet. Gå ind på www.synsergonomi.dk og find oplysninger om farvedybde og bit/pixel.



Nye pjecer og rapporter:



Støj i den grafiske branche

Grafisk BAR har netop udgivet en pjecen "Støj i den grafiske branche". Vejledningen opsummerer de gældende regler og giver ideer til, hvordan virksomhederne kan gøre noget ved støjproblemerne.

Pjecen kan fås hos organisationerne eller downloades på www.grafiskbar.dk under Publikationer.

LO-rapport om APV

63 procent af danske virksomheder har udarbejdet en skriftlig Arbejdspladsvurdering (APV). Det viser en rapport, som LO netop har offentliggjort, og hvor der står, at det især er det psykiske arbejdsmiljø, der er svært for arbejdspladserne at indarbejde i deres APV. Læs rapporten på www.lo.dk

VOV'06

Virksomhedsovervågningsrapporten 2006 er den første af en række rapporter fra Arbejdstilsynet og Arbejds miljørådet, som skal følge udviklingen i arbejdsmiljøet frem til 2010. Rapporten skal give politikere, myndigheder, virksomheder og arbejdsmiljøprofessionelle indsigt i og overblik over det aktuelle arbejdsmiljø og omfanget af virksomhedernes forebyggende aktiviteter. Rapporten kan læses på www.at.dk