

GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

24. NUMMER DECEMBER 2011

SCA PACKAGING A/S
VINDER ARBEJDSMILJØPRISEN 2011
I KATEGORIEN ARBEJDSULYKKER

FEM SKARPE
TIL BESKÆFTIGELSESMINISTER
METTE FREDERIKSEN

NY VEJLEDNING
FRA GRAFISK BAR:
ORIGINAL HEIDELBERG CYLINDER



**VEJLEDNING PÅ
MIDTERSIDERNE
- LIGE TIL AT
TAGE UD!**

Medlemmer
i Grafisk BAR:

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



INDHOLD:

- 3 Synspunkt**
2020 er langt ude i fremtiden, indleder afdelingschef Michael Bøgelund Andersen, Danske Mediers Arbejdsgiverforening sit Synspunkt.
- 4 Fem skarpe til Mette Frederiksen**
Magasinet Grafisk BAR har sat Danmarks nye beskæftigelsesminister stævne for at høre hendes syn på arbejdsmiljøet i Danmark.
- 6 Et godt arbejdsmiljø kræver samarbejde**
Nytænkning, forskning og samarbejde er nødvendigt, hvis målene i 2020-planen skal realiseres, slår Arbejdstilsynets direktør Jens Jensen fast.
- 8 Et risikobaseret tilsyn**
Arbejdstilsynet besøger 25.000 virksomheder i 2012. Læs om den nye måde Arbejdstilsynet fører tilsyn på.
- 9 Selvledelse handler om klare opgaver og om at kunne sige fra**
Klare mål og forventninger giver medarbejdere, der brænder for deres opgaver uden at brænde ud, mener forsker og forfatter Anders Raastrup Kristensen.
- 11 Vejledning om Original Heidelberg Cylinder**
En opdateret vejledning fra Grafisk BAR om Original Heidelberg Cylinder. Find den på midtersiderne, lige til at tage ud af magasinet eller på <http://www.grafiskbar.dk/publikationer/maskinsikkerhed/>
- 15 Og ArbejdsmiljøPrisen 2011 går til...**
...emballagevirksomheden SCA Ppackaging A/S, som vinder i kategorien Arbejdsmiljøulykker. Hør hvorfor.
- 18 På kursus i UV-farver og lakker**
I september blev det allerførste AMU-kursus i UV-farver og -lakker afholdt hos Hansenberg i Kolding. Hør erfaringer fra underviseren og en trykker.
- 20 Gode råd fra Arbejdsmiljørepræsentanten**
Magasinet Grafisk BAR har spurgt fire arbejdsmiljørepræsentanter om, hvordan man bliver en god arbejdsmiljørepræsentant, og hvad der er den store udfordring i dette hverv.
- 22 Arbejdsmiljødrøftelse!**
Den grafiske virksomhed Formula A/S fortæller om deres arbejde med den lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse.

Grafisk BAR

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

Redaktion: Michael Bøgelund Andersen
(ansvarshavende)

Redaktør: Tine Vorting,
MAX Kommunikation

Journalister: Tine Vorting,
Mona Ellen Bang Kirkegaard,
Trine Vendius

Layout: Michael Svendsen, Grafikant

Fotos: Søren Svendsen, Jacob Boserup,
Jens Wognsen, Privatfotos,
Beskæftigelsesministeriet,
Thomas Busk

Forsidefoto: SCA Packaging A/S,
fotograf Jakob Boserup.

Tryk: Kailow

Oplag: 6.000

Udgivelse: Nr. 24, 2011

Udgives 4 gange årligt

ISSN: 1901-1334 Papir

ISSN: 1901-1342 Online

Kontakt til redaktionen:

tine@grafiskbar.dk eller

Telefon: 2078 2895

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:

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

SYNSPUNKT

2020 ER LANGT UDE I FREMTIDEN

 r 2020 virker som noget, der er meget, meget langt væk. Især når man tænker på de aktuelle økonomiske og beskæftigelsesmæssige vilkår her i slutningen af 2011. Hvordan skal vi som virksomheder klare os i morgen, om en måned, om et år?

Selvfolgelig kan et godt arbejdsmiljø være et aktiv for virksomheder i krise. Et politisk flertal på Christiansborg har lagt an til en langsigtet indsats på arbejdsmiljøområdet, en plan der strækker sig helt frem mod 2020.

Meningen med 2020-planen er, at arbejdsmiljøet skal løftes på flere punkter. Flere virkemidler vil blive taget i anvendelse. Et af disse virkemidler træder i kraft fra årsskiftet 2012 og hedder risikobaseret tilsyn. Det nye tilsyn er omtalt længere inde i magasinet.

Det risikobaserede tilsyn handler dybest set om, at de brancher og virksomheder hvor Arbejdstilsynet mener, at der særlige problemer, skal være på dupperne og holde orden i tingene. Indtil niveauet er i orden, må virksomheden forvente, at Arbejdstilsynet hyppigt vil lægge vejen forbi og kontrollere arbejdsmiljøet.

Der er mere pisk end gulerod over det risikobaserede tilsyn. Tiden vil vise, om dette virkemiddel har en effekt på arbejdsmiljøet i de danske virksomheder.

Her og nu skal imidlertid lyde en opfordring til, at Arbejdstilsynet  bent fortæller, hvorfor tilsynet mener, at der er problemer med fx løft eller psykisk arbejdsmiljø i bestemte

virksomheder og brancher - og i et sådant omfang, at der skal sættes ind med risikobaseret tilsyn!

Hvis denne viden stilles til rådighed, er der også anledning for virksomhederne til selv at definere en arbejdsmiljøindsats, der svarer overens med virksomhedens aktuelle udfordringer og behov. Arbejdet kan sættes i gang ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Effekten kan måles på et år.

Mon ikke arbejdsmiljøet – og engagementet blandt ledere og medarbejdere – her og nu er bedst tjent med en indsats som denne?

Michael Bøgelund Andersen
Afdelingschef
Danske Mediers Arbejdsgiverforening



Synspunkt har til formål at skabe opmærksomhed og debat om aktuelle og særlige arbejdsmiljøemner. Synspunkt skrives på skift af parterne i Grafisk BAR og er altid udtryk for forfatterens egen holdning.

FEM SKARPE TILMETTE FREDERIKSEN

Magasinet Grafisk BAR har sat Danmarks nye beskæftigelsesminister stævne for at høre hendes syn på arbejdsmiljøet i Danmark.

AfTine Vorting

Foto: Beskæftigelsesministeriet

Hvad er dine visioner for arbejdsmiljøet?

Et godt arbejdsmiljø handler om at skabe et godt, langt og produktivt arbejdsliv for mennesker. Jeg vil sætte særligt fokus på at forebygge, at folk bliver syge og nedslidte af at gå på arbejde. Det er ikke rimeligt for den enkelte - og det er samtidig helt urimeligt i forhold til, at vi får brug, at alle kan tage fat, for at vi kommer ud af krisen.

Derudover mener jeg, at vi stadig har alt for mange alvorlige arbejdsulykker. Det er komplet vanvid, at der er virksomhedsejere, der tillader, at deres medarbejdere konkurrerer på manglende sikkerhed. I de værste tilfælde ser vi jo, at folk kan dø af at gå på arbejde. Det bliver vi nødt til at gøre noget ved.

Synes du, at det er vigtigt at styrke indsatsen på arbejdsmiljøområdet?

Et dårligt arbejdsmiljø har store menneskelige og økonomiske konsekvenser. Derfor har arbejdsmiljøet høj prioritet for regeringen. Jeg regner med at tage udgangspunkt i den nye strategi for arbejdsmiljøsatsen frem mod 2020, som en bred politisk kreds indgik i foråret 2011. Fx mener jeg, at det er meget vigtigt, at Arbejdstilsynet blandt andet begynder at gennemføre risikobaserede tilsyn sådan, at der bliver holdt mest øje med virksomheder i brancher, hvor vi ved problemerne er størst.

Hvor ser du, at hovedindsatsen for branchearbejdsmiljørådenes og virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde bør ligge?

Det er vigtigt, at samarbejdet mellem arbejdsgiverne og de ansatte er konstruktivt. Og ikke kun når problemerne opstår, men også i det forebyggende arbejde. Det er BAR'enes (branchearbejdsmiljørådene) opgave at støtte op om virksomhederne og klæde dem og deres ansatte på til at arbejde på et godt arbejdsmiljø.

Hvordan vil du sikre, at arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne fortsat kan medvirke til et godt arbejdsmiljø ude på virksomhederne?

Jeg lægger meget stor vægt på, at parterne bliver inddraget i arbejdsmiljøarbejdet. Både arbejdstager- og arbejdsgiversiden har stor viden og erfaring, som det er vigtigt at inddrage i arbejdet. Det gælder både på de store linjer i forbindelse med



Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen.

Arbejdsmiljørådets indsats og på det helt konkrete og branchespecifikke arbejde i BAR'ene. Parterne skal være med til at løfte arbejdsmiljøet på arbejdspladserne og dermed være med til at sikre en arbejdsstyrke, der matcher behovet for arbejdskraft i de kommende år.

Har Danmark nogle særlige udfordringer på arbejdsmiljøområdet i forhold til de øvrige EU-lande?

Danmark er generelt rigtig langt, når det gælder arbejdsmiljøområdet. En af de udfordringer, vi giver særlig opmærksomhed på det danske arbejdsmarked, er social dumping. Udenlandske virksomheder kommer til Danmark, og desværre er det ikke alle, der overholder de danske regler om skat og sikkerhed. I over 100 år har vi kæmpet for ordentlige vilkår i Danmark. Dem skal vi værne om. Og udvikle!

Derfor er jeg utrolig glad for den aftale, som regeringen og Enhedslisten har indgået, der skal styrke indsatsen over for social dumping for at sikre en fair konkurrence og ordentlige arbejdsvilkår. ::

ET GODT ARBEJDSMILJØ KRÆVER SAMARBEJDE

Nytænkning, forskning og samarbejde er nødvendigt, hvis målene i 2020-planen skal realiseres, slog Arbejdstilsynets direktør Jens Jensen fast på årets Arbejds miljøkonference i Nyborg.

Af Tine Vorting

Foto: Søren Svendsen

Der er behov for et tæt samspil mellem myndigheder, videns- og forskningsmiljøer og arbejdsmarkedets parter, hvis de ambitiøse mål i 2020-planen skal lykkes, forklarede Arbejdstilsynets direktør Jens Jensen på årets arbejdsmiljøkonference AM 2011 i Nyborg. Her gjorde han også klart, at forskningen i fremtiden vil få stor betydning i nær fremtid.

”Forskningen vil få helt central betydning fremover. Vi har behov for langt mere viden om, hvad det er, vi skal arbejde med, hvis vi skal sikre, at vi forebygger nedslidning. Som myndighed skal vi i større grad samarbejde med sundhedsmyndighederne, med de sociale myndigheder, og med erhvervsmyndighederne for at kunne sikre denne dagsordning,” sagde Jens Jensen, som også forklarede, at en senere tilba-

getrækning på arbejdsmarkedet bliver en del af dagsordenen i fremtiden.

Åbenhed og villighed

I marts i år blev parterne enige om målene i 2020-planen med en reducere på 25 procent inden for alvorlige arbejdsulykker, 20 procent færre psykisk overbelastede og endelig 20 procent færre overbelastninger inden for muskel- og skeletbesvær. Ikke nogle overraskende mål. Men selv om vi kender målene, gør det dem ikke nemmere at opfylde, pointerede Jens Jensen.

”Det er ikke meget surprise i denne prioritering. Ulykkerne er der fortsat som fokusområde, det samme gælder for det psykiske og muskel- og skeletbesvær. Set fra min stol er det ikke bare at sige, at de mål kender vi godt. Hvis det her skal

lykkes, skal der virkelig tænkes nyt, og der skal arbejdes med åbenhed og villighed til at prøve de nye ting. Målene opfylder ikke sig selv. Der skal gøres en meget aktiv indsats i virksomhederne men også fra os, der er rundt om virksomhederne.”

Identificere cocktailen

Hvor man i 2010-planen talte om at reducere antallet af lidelser, står der i 2020-planen, at der skal være færre overbelastede. Det forklarede Jens Jensen ved den øgede viden, der i dag er på området.

”Overbelastninger betyder, at vi har fået større viden på området. Men vi skal stadig have identificeret, hvad der er i cocktailen, når vi taler om det psykiske område, og når vi taler muskel- og ske-



Arbejdstilsynets direktør Jens Jensen slog på AM 2011 fast, at et godt arbejdsmiljø kræver samarbejde.

letbesvær. Hvad er det for nogle risikofaktorer inden for de to områder, vi skal have fat i, hvis vi skal reducere overbelastningerne frem mod 2020?"

Arbejdet kommer til at foregå i tæt samarbejde med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og arbejdsmarkedets parter.

Fokus på gevinsterne

Inden for de hårdt belastende arbejdsprocesser er der sket en række forbedringer inden for de sidste mange år. Alligevel lider folk stadig med ondt i bevægeapparatet. I fremtiden vil der derfor være langt mere fokus på resultaterne af arbejdsmiljøindsatsen.

"Vi skal blive langt bedre til at måle, hvilke gevinst der er på det samfunds-

mæssige niveau og virksomhedsmæssige niveau, når man satser på et godt arbejdsmiljø," siger Jens Jensen.

Samarbejde og kompetencer

Selvom det er arbejdsgiverne, der har forpligtelsen til at sikre et godt arbejdsmiljø, mener Jens Jensen, at der skal være et løbende og tæt samarbejde mellem arbejdsgeverne og medarbejderne, hvis 2020-planen skal lykkes. Men også arbejdsstedsindretning, brugen af teknologi som fx inden for tunge løft, er områder, der skal arbejdes med i fremtiden.

"Teknologien kan hjælpe til at overtage noget af det belastende arbejde. Vi skal også arbejde med kompetencerne, så vi hele tiden sikrer, at de rigtige kompetencer er tilstede," siger Jens Jensen og fortsætter:

"Parterne, branche arbejdsmiljørådene og os som myndighed skal bidrage til, at dette lykkes i den enkelte virksomhed, mens det er virksomhedernes ansvar at tage hånd om arbejdsmiljøproblemerne og forebygge. Rammen til dette arbejde er på plads. Redskabet er den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som skal bruges offensivt til at bringe virksomhederne længere frem i det forebyggende arbejde." ::

Mål for 2020-planen

- 25 procent færre alvorlige arbejdsulykker
- 20 procent færre psykisk overbelastede
- 20 procent færre med overbelastninger af muskel- og skelet

ET RISIKOBASERET

TILSYN

Arbejdstilsynet besøgte 25.000 virksomheder i 2012. De kontaktes i god tid, så der er mulighed for at sætte gang i forbedrende aktiviteter.

Af Tine Vorting

Indtil sidste år førte Arbejdstilsynet tilsyn med alle danske virksomheder med mere end en medarbejder. Med ændringerne i Arbejds miljøloven i oktober 2010 skal Arbejdstilsynet fremover føre risikobaseret tilsyn. Det betyder i praksis, at 20.000 virksomheder med 1-1,9 årsværk og ca. 150.000 virksomheder med to eller flere årsværk skal besøges inden udgangen af 2019. Årligt tager Arbejdstilsynet ud til 25.000 virksomheder og foretager risikobaseret tilsyn.

”Heraf er de 15.000 virksomheder udtaget fra den gruppe, hvor vi ved, at der er en risiko,” forklarer Arbejdstilsynets direktør Jens Jensen og forklarer, at de resterende 10.000 årligt udtages gennem stikprøvekontrol.

Virksomheder med risiko

Arbejdstilsynet har efterhånden besøgt 200.000 virksomheder siden 2005. Den viden de har opnået gennem deres besøg kombineret med resultater inden for de enkelte brancheundersøgelser, danner grundlag for det prioriteringsindex, der benyttes til at finde de 25.000 virksomheder. Alle virksomheder informeres om besøget inden.

”Der foreligger en politisk aftale om, at vi skal kontakte virksomhederne ca. 1-4 måneder, inden vi kommer på besøg. Vi kan se, at der er virksomheder, der bruger den mellemliggende periode til at få gjort nogle ting, så forholdene er i orden, når vi kommer derud,” siger Jens Jensen.

To udfald af tilsyn

Virksomhederne får enten en reaktion eller ingen reaktion efter tilsynet. Ender besøget med en reaktion, skal der ske forbedringer på arbejdspladsen, og Arbejdstilsynet kommer på nyt risikobaseret tilsyn efter 12-18 måneder for at se, om tingene er bragt i orden. Hvis de er det, får de først nyt besøg igen fem år senere. Hvis ikke tingene er i orden, vil Arbejdstilsynet besøge virksomheden igen inden for 12-18 måneder.

”Vi holder derfor fast i virksomhederne indtil de har fået løst deres problemer,” slår Jens Jensen fast.

Har virksomheden derimod ingen problemer ved første besøg, kan de først forvente at se Arbejdstilsynet igen fem år senere. ∴

Arbejdstilsynet er begyndt at ringe rundt

Arbejdstilsynet begyndte at ringe til de 15.000 udvalgte virksomheder den 15. november. Virksomhederne ringes op mellem 1-4 måneder før besøget, så de har mulighed for at igangsætte forbedrende aktiviteter inden mødet med Arbejdstilsynet.

Fakta om årsværk

Arbejdstilsynet skal besøge 20.000 virksomheder med 1-1,9 årsværk og ca. 150.000 virksomheder med to eller flere årsværk inden udgangen af 2019. Et årsværk = 1924 timer svarende til en fuldtidsansat

NY FORSKNING OM SELVLEDELSE

SELVLEDELSE HANDLER OM KLARE OPGAVER OG OM AT KUNNE SIGE FRA

Klare mål og forventninger giver medarbejdere, der brænder for deres opgaver uden at brænde ud, mener forsker og forfatter Anders Raastrup Kristensen.

Af Trine Vendius

Drop coachingstilen og "hvad synes du selv"- tilgangen, når det gælder den selvledende medarbejder. Arbejdsopgaven, og hvordan den skal løses, skal være i fokus, ikke medarbejderen. Chefen skal fokusere på resultatet. Til gengæld skal medarbejderen kende sit mål og de forventninger, der stilles til ham eller hende og have mulighed for at sige fra og sætte grænser.

Så kontant lyder budskabet fra Copenhagen Business School-forskeren Anders Raastrup Kristensen, som gør op med det, han kalder for "følelsesledelse". Og i en tid, hvor virksomhederne i stadig større grad har fokus på balancen mellem familie- og arbejdsliv, "den hele medarbejder" og udviklingen af personalepolitikker, kan et sådant budskab måske virke provokerende. Men ikke for Anders Raastrup Kristensen, som har forsket i, hvordan virksomheder som Novozymes,

ATP og Microsoft takler ledelsesopgaven. Og her viser det sig, at medarbejdere, der kender deres mål og ved, hvad de skal gøre for at nå dem, giver medarbejdere, som brænder for deres opgaver uden at brænde ud. Fordi de ved, hvilken retning, som de skal lede opgaver i, og hvordan de skal prioritere opgaverne.

Det grænseløse arbejde giver stress

"Godt 85 % af danskerne siger, at de har indflydelse på deres arbejdsopgaver, og 43 % mener, at de har mulighed for fleksibilitet. Det er ret høje tal i forhold til resten af verden," siger Anders Raastrup Kristensen.

Men det grænseløse arbejde, hvor man i realiteten er koblet på konstant, betyder, at selvom mange oplever stor fleksibilitet og indflydelse på arbejdsopgaverne, ja, så rammes stadig flere af stress. Et paradoks. Men der er en løsning.

"Det handler om at skabe muligheder og reducere kompleksitet. Kagen skal skæres til. Medarbejderen skal have mulighed for at sige fra. Og hvis man ved, hvad ens mål er, og hvad der forventes af en, så er det nemmere at styre, hvornår man skal sige ja eller nej til en opgave", siger Anders Raastrup Kristensen og fortsætter:

"Chefen skal med andre ord sætte klare grænser for medarbejderne, så de kan lede sig selv i forhold til arbejdsopgaverne. På den måde undgår man, at svaret individualiseres. Og så bliver det chefens opgave at have fokus på, hvad han eller hun kan gøre for, at medarbejderen skaber mere værdi for virksomheden."

En vision for medarbejderen

Men hvad definerer egentlig den selvledende medarbejder? ❖❖❖



Om Anders Raastrup Kristensen

Anders Raastrup Kristensen er adjunkt, cand. merc. og PhD, på Copenhagen Business School, Institut for Ledelse, Politik og Filosofi. Her har han forsket i selvledelse og det grænseløse arbejde og har blandt andet skrevet bogen "Det Grænseløse Arbejdsliv – at lede de selvledende medarbejdere". (Gyldendal Business, 2011) Anders Raastrup Kristensen har desuden udviklet online computerspillet arbejdsarenaen.dk, der er et internetbaseret 3D-spil om ledelse om selvledelse i det moderne arbejdsliv.

Lær selvledelse

Anders Raastrup Kristensen holder oplæg, workshop og kurser i selvledelse. Se mere på <http://aksia-institute.dk/uddannelser/ledelse-af-selvledelse/>

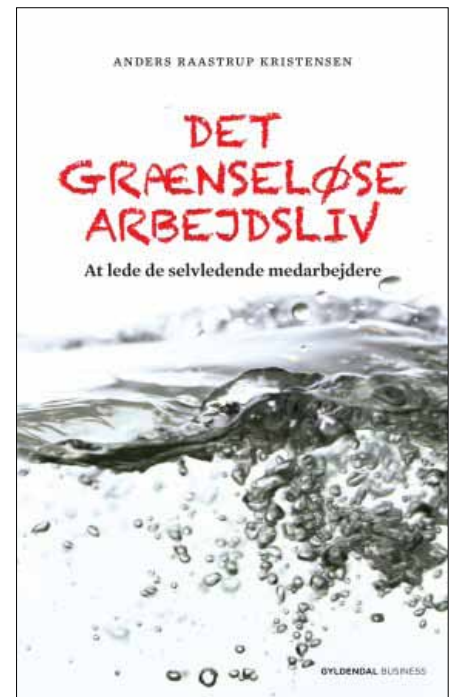
"Selvledelse er, når man selv planlægger arbejdsopgaverne. Man leder sig selv i en arbejdskontekst. Men det er mere end det. Min definition er, at man leder sin egen værdiskabelse", siger Anders Raastrup Kristensen og forklarer:

"Et godt eksempel, er journalisten Katrine fra serien "Borgen. Hun er et stort aktiv for sin arbejdsgiver – hun er på forkant, selvkørende, har drive og brænder for sit job. Men hun er også en stor udfordring. Og det skal chefen kunne tackle. Udfordringen med den selvledende medarbejder består i at kanalisere de mange forskellige holdninger ind i arbejdsstrukturen og formulere nogle mål, hvor den enkelte medarbejder skal definere sig selv og spørge "hvad er mit formål?" Medarbejderen skal involveres, og det er chefens opgave at skabe en vision for medarbejderen, som medarbejderen kan se sig selv som en del af," fastslår Anders Raastrup Kristensen.

En resultatorienteret organisationsmodel

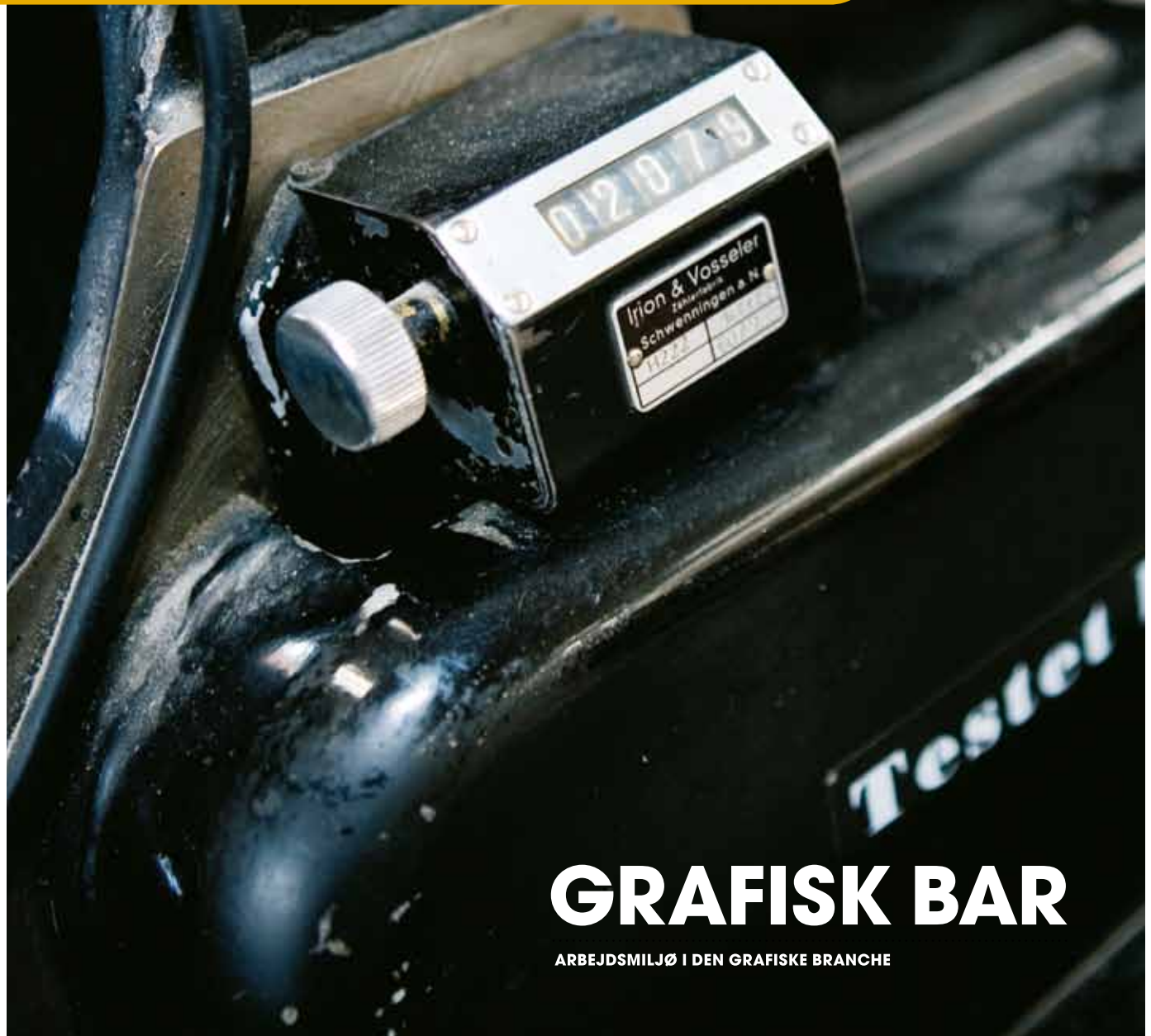
"Det er ikke en psykologisk model. Det er snarere en organisatorisk model, som er mere resultatorienteret og baseret på performance management," siger forskeren og fortsætter:

"Lederen skal begrunde sine handlinger og spørge medarbejderen, hvordan har jeg gjort, for at du kan skabe resultater. Men Rom blev ikke bygget på én dag. Udfordringerne med balance, stress og grænseløsheden er stadig et problem i det moderne arbejdsliv. Vi vil gerne begejstres i vores arbejde og have udfordrende opgaver. Men de mange udfordrende opgaver er også en belastning, som koster dyrt i sygefravær. Og det skal vi blive bedre til at håndtere," siger Anders Raastrup Kristensen. :::



Original Heidelberg Cylinder

Vejledning om maskinbeskyttelse



GRAFISK BAR

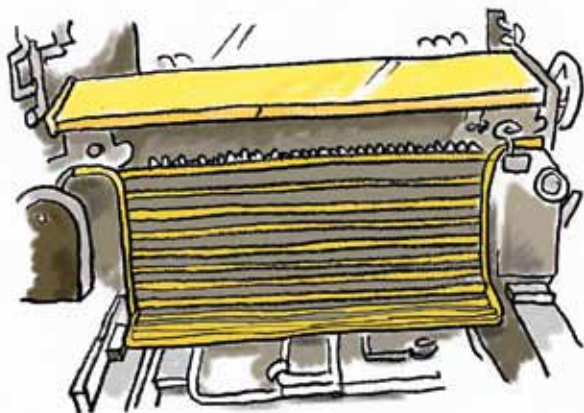
ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

Original Heidelberg Cylinder

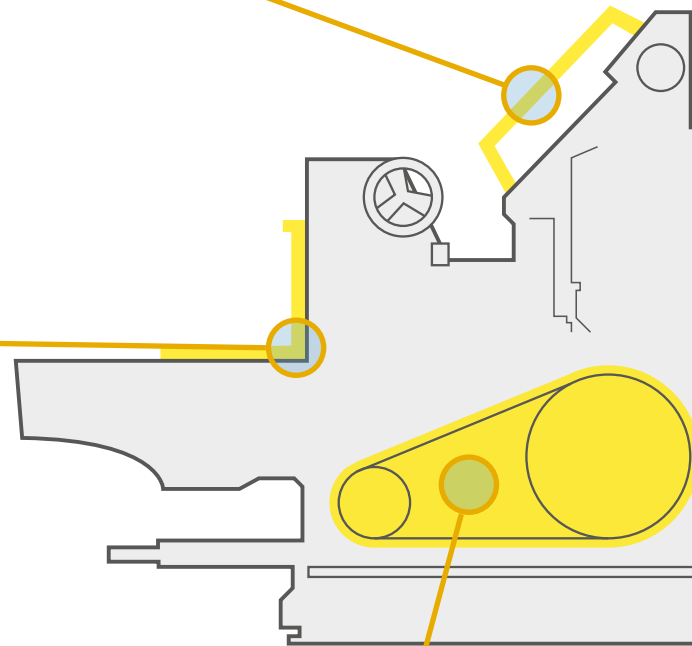


Maskinen skal være forsynet med en oplukkelig beskyttelsesskærm foran arkcylinderen. Endvidere skal beskyttelsesskærmen være forsynet med en tvangsafbrydende, mekanisk afbryder, således at alle dele standser, når skærmen åbnes.

Maskinen skal være forsynet med en oplukkelig skærm henover papirgriberen. Den oplukkelige skærm kan først åbnes, når alle bevægelige dele er stoppet.

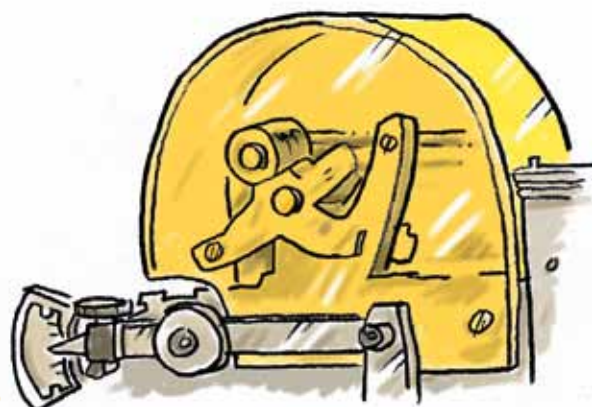
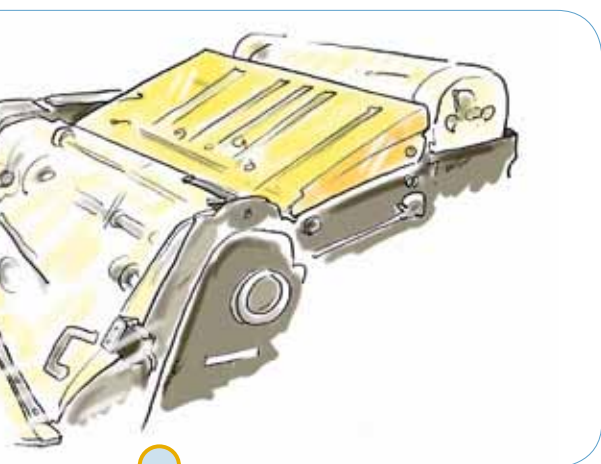


Maskinen skal være forsynet med en oplukkelig form og valsebeskyttelsesskærm. Denne skal igen være forsynet med en tvangsafbrydende, mekanisk afbryder. Alle bevægelige dele skal således standse, når skærmen åbnes.

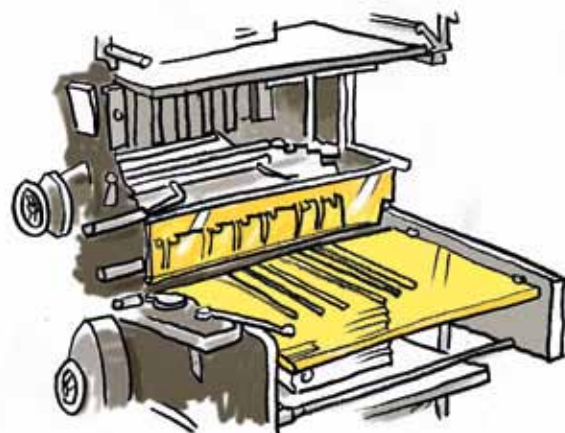
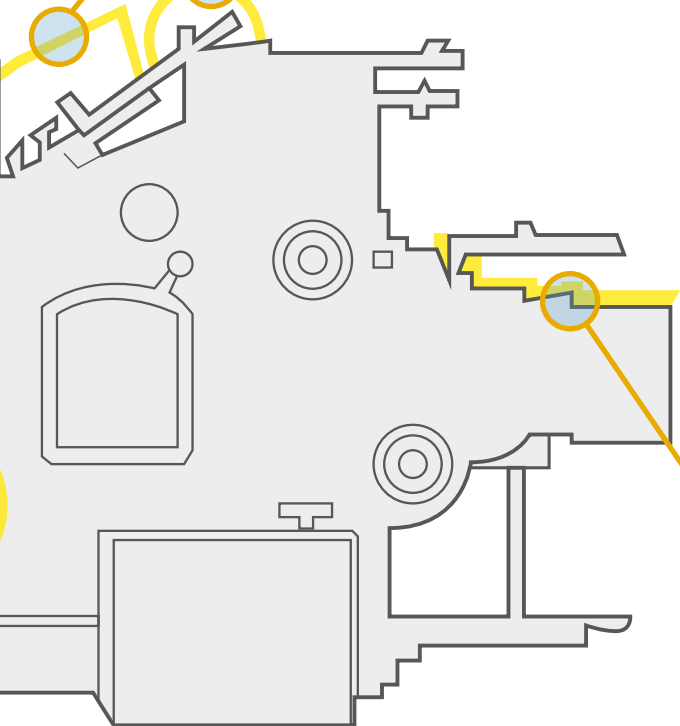


Kileremtrækket skal være afskærmet og skal som minimum være forsynet med påløbsbeskyttelse på bagsiden.

Maskinens beskyttelsesskærme kan først åbnes, når alle bevægelige dele er stoppet.



Maskinen skal være forsynet med en fastmonteret skærm over papirtransporteren i maskinens betjeningside. Den fastmonterede skærm skal være boltet forsvarligt fast og må ikke kunne fjernes uden brug af værktøj.



Maskinen skal være forsynet med en lodret fastmonteret skærm foran udlæggervognen. Skærmen skal være boltet forsvarligt fast og må ikke kunne fjernes uden brug af værktøj. Såfremt maskinen ikke har letkørende, affjedrende pinde, skal den være forsynet med en vandret, oplukkelig skærm. Denne skærm skal i så fald være forsynet med en tvangsbrydende, mekanisk afbryder, således at alle bevægelige dele standser, når skærmen åbnes.

Udgiver: Grafisk BAR 2011

Organisationer i Grafisk BAR:

Danske Mediers Arbejdsgiverforening
www.dma.dk

Grafisk Arbejdsgiverforening
www.ga.dk

Emballageindustrien
www.emballageindustrien.dk

HK/Privat
www.hkprivat.dk

Dansk Journalistforbund
www.journalistforbundet.dk

Fagligt Fælles Forbund, 3F
www.3f.dk

Dansk EL-Forbund
www.def.dk

.....
Adresser:
Grafisk BAR
Arbejdsmiljøsekretariatet
Stuðiestræde 3, 2. sal
1455 København K
Telefon: 33 93 12 55
Email: grafiskbar@grafiskbar.dk
www.grafiskbar.dk

GRAFISK BAR

ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

Myndighedernes krav

Myndighederne stiller krav om, hvordan ældre maskiner skal indrettes med hensyn til sikkerhed og sundhed. Det drejer sig om minimumskrav til maskinens indretning, så som den tekniske konstruktion, omfanget af dokumentation samt brugsanvisningens indhold. Hertil kommer krav til maskinens anvendelse.

Krav til ældre maskiners funktion

Krav til indretning og anvendelse af maskiner angives i Arbejdsmiljøloven. De er nærmere beskrevet på Arbejdstilsynets hjemmeside på www.at.dk

Virksomheder, leverandører, fabrikanter mm. vælger selv metoderne til at sikre maskinerne med. Denne vejledning er derfor et eksempel på, hvordan maskinen kan sikres.

Krav til skærme

Skærmene skal gøre det umuligt at række ind i en farezone. De skal være solide og stabile og kunne modstå, at en person snubler og falder ind mod dem.

Oplukkelige skærme og nødstop skal være udført i en korrekt sikkerhedskategori. Som udgangspunkt bør der vælges et performance level på mindst C. Hvis der er efterløb på maskindelen, kan der i stedet vælges en nøglefunktion, der først gør det muligt at åbne skærmen efter en forindstillet periode.

.....
Arbejdstilsynet har haft vejledningen til gennemsyn og finder, at den er i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet har alene vurderet vejledningens indhold og ikke taget stilling til, om den dækker samtlige relevante emner inden for området.

Vejledningen gælder kun for ældre Heidelberg Cylinder maskiner, som ikke er omfattet af Maskindirektivet. Dvs. maskiner fra før 1995.

Læs mere om kravene for CE-mærkede maskiner i Maskindirektivet på <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/eu-regler/produktidirektiver/nyt-om-maskindirektivet-ny-8-10-08.aspx>

OG

ARBEJDSMILJØPRISEN

2011

GÅR TIL...

...emballagevirksomheden SCA Packaging, som vinder i kategorien Arbejdsulykker. "Det er medarbejdernes fortjeneste", siger arbejdsmiljøleder Ninus Seistrup.

Af Tine Vorting

Fotografi: Jakob Boserup

Arbejdsmiljøorganisationen blev vendt på hovedet, og der blev skabt en sikkerhedskultur, hvor alle passer på alle. Ved en aktiv indsats er det lykkedes SCA Packaging at skabe en stærk sikkerhedskultur. Så stærk, at virksomheden den 30. november i år overhalede alle andre i kategorien Arbejdsulykker, da Arbejdsmiljørådet uddelte ArbejdsmiljøPrisen 2011.

"Det er den højeste anerkendelse, man kan få. Det er sgu stort," udtaler arbejdsmiljøleder Ninus Seistrup, da Magasinet Grafisk BAR fanger ham i en af hans få ledige stunder et par dage efter prisoverrækkelsen.

Virksomheden har travlt med at interviews fra diverse medier. Blandt andet har TV2 Øst været forbi for at høre, hvad

det er, SCA Packaging helt præcis har gjort, siden de har fået prisen.

"Vi har vendt det hele på hovedet. I de fleste virksomheder sidder ledelsen i toppen af trekanten, så er der nogle underudvalg, og så kommer alle medarbejderne nederst. Vi har vendt trekanten på hovedet, så vores medarbejdere står øverst. Og vi har sagt til medarbejderne, at de fremover er deres egen arbejdsmiljørepræsentant, og at de derfor skal tage vare på dem selv og deres kolleger."

999 dage uden ulykker

For nogle år tilbage steg antallet af arbejdsulykker, og medarbejderne fik ikke som hidtil indberettet risikofaktorer. Som følge af dette indførte virksomheden et system, som medarbejderne skulle bruge til at indberette alle typer

af risikofaktorer i deres hverdag. De forhold der blev indberettet, blev løst hurtigt og smidigt. Medarbejderne kunne derfor se, at deres indsats bar frugt, samt at hele virksomheden var med til at gøre arbejdet mere sikkert. Denne form har kørt i nogle år og er blevet en del af medarbejdernes daglige rutiner og forpligtelser. Og i sommer kunne SCA Packaging fejre 999 dage uden arbejdsulykker med fravær.

"Desværre skete der en ulykke netop den dag, vi skulle fejre 1.000 dage," fortæller Ninus Seistrup.

Men trods en enkel arbejdsulykke har virksomheden formået at ændre holdningen og adfærden til sikkerheden på arbejdspladsen. Måden at gøre det på var at bringe emnet sikkerhed ud til alle ❖



medarbejdere og involvere medarbejderne til at tage del.

Medarbejdernes fortjeneste

Ved at skabe en ny struktur og ved at involvere alle medarbejdere i at tænke sikkerhed, er der over tid sket en ændring af holdningen til det at arbejde sikkert. Det manifesterer sig også i medarbejdernes adfærd, mener arbejdsmiljølederen.

”Vi har altid troet, at vi kunne løse alle problemer fra kontoret. Men nu har vi lavet en strukturændring, og nu er det arbejdsmiljøgrupperne selv, der skal løse problemerne. Folk har ændret holdning og adfærd og har taget ejerskab på arbejdsmiljøet. Når man er sin egen arbejdsmiljørepræsentant har man jo pludseligt egne mål og skal forsøge at nå

dem. Ved at gøre sådan føler vi, at vi har involveret alle medarbejdere til at løfte denne opgave. Det er det, der har givet pote. Og derfor er det medarbejdernes fortjeneste, at vi har modtaget prisen,” pointerer Ninus Seistrup.

Arbejdsmiljørepræsentant og produktionstekniker Gunnar Søby er enig. Uden medarbejderne ingen pris. Og i dag er stemningen i virksomheden helt i top.

”Vi har det rigtig godt, det er bare stort. Vi følte også, at det var rigtigt, det vi gik og gjorde. Det er jo flere års ihærdige indsats af os alle. Så vi er meget glade for prisen,” siger han og fortsætter:

”Vi har fået alle vores medarbejdere med i det og ændret holdning. Nu registrerer medarbejderne risikofaktorer. Man får

noteret de risici, der måske kunne udvikle sig til arbejdsulykker. Jeg mener, at vi virkelig har fået medarbejderne til at tænke i sikkerhed. I ”gamle dage” var det jo bare os sikkerhedsrepræsentanter, der gjorde det mere eller mindre. Nu har vi fået hele organisationen med på vognen, og det er godt. Det er medarbejderne, der bærer arbejdet, og vi havde aldrig fået den pris uden dem.” :::



De glade og stolte vindere af årets ArbejdsmiljøPris i kategorien Arbejdsulykker, SCA Packaging A/S.

Det skrev dommerkomitten:

På SCA Packaging Denmark prioriteres sikkerhed højt. I indsatsen, der blev initieret i ledelsen, har det fra begyndelsen været en bestræbelse, at sikkerhed skal være en arbejdsbetingelse og en fast del af de daglige rutiner og forpligtelser. En ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet er understøttende for det fortløbende arbejde og har betydet, at der arbejdes meget systematisk med risikofaktorer. Der er kommet fokus på arbejdsmiljøet i hele organisationen. Dette er medvirkende til, at der findes hurtige og smidige løsninger, som afspejles i flotte, målbare resultater. Forbedret sikkerhed og forebyggelse er ikke håndteret som et projekt med en afslutning. Indsatsen er derimod blevet en fast integreret del i virksomheden og i det daglige arbejde.

Kilde: Arbejdsmiljørådet

Om SCA Packaging Denmark A/S

SCA Packaging har storproduktion af emballage, primært bølgepap og hovedsageligt til fødevarerindustrien. De to afdelinger Grenaa og Taulov er blandt virksomhedens i alt elleve afdelinger. De to afdelinger har i alt 430 ansatte. SCA Packaging var også nomineret til ArbejdsmiljøPrisen i 2006.

Om ArbejdsmiljøPrisen

Arbejdsmiljørådet har uddelt ArbejdsmiljøPrisen siden 2006, og der uddeles priser i kategorierne: Arbejdsulykker, Muskel- og skeletpåvirkninger, Psykisk arbejdsmiljø samt Arbejdsmiljø som strategisk element. Vinderne udpeges af en dommerkomité bestående af repræsentanter fra DA, LO, Lederne, KL og FTF.



Grafisk BARs vejledning om UV-farver og -lakker

UV-farver og -lakker kan indeholde stærkt allergifremkaldende stoffer. Det er derfor vigtigt, at ledelse og medarbejdere i virksomheden har fuldstændig styr på eksempelvis arbejdsrutiner, instruktion, brug af værnemidler, teknisk udstyr og affaldshåndtering i omgangen med farverne. Er det tilfældet, er det nemt at arbejde sikkert med UV-farver og -lakker uden at sætte helbredet på spil. Det kræver imidlertid, at både ledelse og medarbejdere prioriterer arbejdsmiljøet højt.

Grafisk BARs vejledning beskriver de væsentligste kendte problemer ved UV-produkter og de nødvendige forholdsregler i forbindelse med brugen af dem. Find vejledningen på www.grafiskbar.dk/publikationer/kemi

PÅ KURSUS I UV-FARVER OG -LAKKER

I september blev det allerførste AMU-kursus i UV-farver og -lakker afholdt hos Hansenberg i Kolding. Magasinet Grafisk BAR har talt med underviseren og en trykker om deres oplevelse af kurset.

Af Mona Ellen Bang Kirkegaard
Foto: Hansenberg

Benyttelsen af UV-farver og -lakker bliver mere og mere udbredt på de danske trykkerier. Det skyldes dels de tekniske fordele som den hurtige hærdning, men også den minimale mængde dampe UV-produkter afgiver til luften, som giver fordele for både produktionen og miljøet. Bagsiden er dog, at UV-farver og -lakker kan være stærkt allergi-fremkaldende, hvis det ikke håndteres korrekt. Derfor er det afgørende, at medarbejdere og virksomheder kender til den rette håndtering af UV-produkterne.

Spændende forløb

AMU-center Hansenberg udbyder et kursus med det formål at undervise virksomheder og medarbejdere i kendskabet til UV-produkter, så kursisterne kan anvende farver og lakker i den grafiske trykproces og håndtere dem på en miljø- og arbejdsmiljømæssig forsvarlig måde.

Første kursus løb af stablen i september, og det var ifølge underviser på Hansenberg Ole Damborg et spændende forløb:

”På kurset lagde vi ud med at gennemgå UV-produkterne og deres sammensæt-

ning. Derudover brugte vi en del tid på at afdække, hvordan kursisterne arbejdede med UV-produkterne i det daglige. Jeg synes, at det var spændende at høre, hvordan de arbejdede med det på de forskellige virksomheder.”

Tjek hjemmesiderne

Et billede kursist Jørgen Skovgaard fra AC Schmidt i Hvidovre også kan nikke genkendende til:

”Det var fint at få opfrisket og gennemgået vores arbejde med UV-produkter. Omvendt kan jeg sige, at jeg egentlig bare blev bekræftet i, at vi allerede tager de foranstaltninger, der skal til. Men jeg synes bestemt, at kurset er godt til folk, der ikke har erfaring i at arbejde med UV-produkter. Dog vil jeg anbefale, at man læser folderen om UV-farver og -lakker som Grafisk BAR har udgivet, for det er et godt sted at starte.”

Der er endnu ikke blevet fastsat en dato for det næste kursus i UV-produkter. Kurser annonceres på Grafisk BARs og Hansenbergs hjemmesider henholdsvis www.grafiskbar.dk og www.hansenberg.dk :::



Kursister på Hansenberg.

ER I GODT
PÅ VEJ MED
JERES

ARBEJDSMILJØ-
ARBEJDE?

HER ER EN OVERSIGT OVER DE NYE REGLER OM:

ÅRLIG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE
KOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN
TILBUD OM SUPPLERENDE UDDANNELSE

Er I godt på vej med jeres arbejdsmiljøarbejde?

Med ændringen af arbejdsmiljøloven den 15. oktober i 2010 skal alle virksomheder med ansatte afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Ligesom APV er den årlige arbejdsmiljødrøftelse et værktøj til at styrke arbejdsmiljøet i virksomheden.

Som en hjælp til virksomhederne i den grafiske branche har Grafisk BAR udarbejdet en 4-siders pjeces, der giver en kort oversigt over de områder, der er vigtige at diskutere i jeres årlige drøftelse.

I pjecen finder I en oversigt over:

- Årlig arbejdsmiljødrøftelse
- Kompetenceudviklingsplan
- Tilbud om supplerende uddannelse

Download pjecen på <http://www.grafiskbar.dk/publikationer/arbejdsmiljoedroeftelse/>

Pjecen kan også fås ved henvendelse til et af Grafisk BARS medlemsorganisationer. Find oversigt på <http://www.grafiskbar.dk/om-os/medlemmer/medlemmer-i-grafisk-bar/>



"Det er vigtigt at lave mål, der kan følges op på dagligt," siger fabrikschef Jeppe Mølvadgaard.

ARBEJDSMILJØDRØFTELSE:

LAV MÅL DER KAN FØLGES OP PÅ DAGLIGT!

Magasinet Grafisk BAR har talt med den grafiske virksomhed
Formula om deres arbejde med den lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse.

Af Mona Ellen Bang Kirkegaard

Foto: Formula A/S

Fyraften. Medarbejderne i virksomheden Formula pakker sammen efter en dag med målorienteret arbejde. For en af de vigtigste ting Formula har fået ud af arbejdsmiljødrøftelsen er at planlægge og udarbejde handlingsplaner og målsætninger, der kan følges op på dagligt:

”Jeg synes, at arbejdsmiljødrøftelsen med mål og handlingsplaner omfatter alting. Det er kun et spørgsmål om at sætte sig ned og se på hvilke udfordringer, men også positive ting der er at arbejde med - sætte et mål for dem og bruge de mål til at følge op,” siger Formulas fabrikschef og formand for miljøudvalget, Jeppe Mølvadgaard og forsætter:

”Men det er vigtigt at lave mål, der kan følges op på dagligt. For hvis du laver en masse mål, der ikke er en del af dagligdagen, så bliver der ikke fulgt op på dem, fordi det er alt for ressourcetrækkende.”

En opfattelse Hanne Torndal, der er sekretær og arbejdsmiljørepræsentant hos Formula, også deler:

”Det nytter ikke noget, at man bare udstykker nogle mål, som man ikke får fulgt op på og derfor heller ikke ser resultaterne af. Derfor er det også vigtigt for os at tage problemerne op, så snart de kommer, så vi kan løse tingene her og nu i stedet for at skulle bruge en langsigtet plan.”

EMAS gjorde drøftelsen nem

Formula blev i 1998 EMAS certificeret og fik i den forbindelse et øget fokus på arbejdet med firmaets miljøprofil både internt og eksternt. Den nye arbejdsmiljødrøftelse blev derfor en forlængelse af dette arbejde, forklarer Jeppe Mølvadgaard:

”Vi har stort set ikke lavet om i arbejdet med arbejdsmiljøet, for vi har egentlig arbejdet med det hvert år, fra da vi første gang blev EMAS certificeret og til nu. Vores arbejde med arbejdsmiljø og sikkerhed har altid været på et højt niveau, så der har ikke været så meget nyt der.”

En af de få ændringer der kom i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen, var

en ændring af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøgruppen. En ændring, der reducerede gruppen fra otte til fire, og som ifølge Hanne Torndal gjorde samarbejdet tættere:

”I foråret blev vi lidt færre i arbejdsmiljøgruppen, hvilket har resulteret i et tættere samarbejde. Og det har været rigtig godt. Vi holder møder cirka hver 3. måned, og derudover har vi samarbejdsudvalgs- og personalemøder, som går ind imellem, og der kommer jo også spørgsmål op om arbejdsmiljøet. Så vi har egentlig fået en struktur i firmaet, der sikrer, at vi får talt om arbejdsmiljøet på flere planer.”

Udover det tætte samarbejde i arbejdsmiljøgruppen hos Formula, har man yderligere outsourcet stillingen som referent for gruppen. For som Jeppe Mølvadgaard siger:

”På den måde har vi en, der sidder centralt og følger med i alle de nye lovgivninger på området, så vi altid er ajour med tingene.” ::

GOODE RÅD



Privatfoto

Joan Thora Laurberg,
Journalist på Skive Folkeblad.

Hvordan bliver man en god arbejdsmiljørepræsentant?

For at blive en god arbejdsmiljørepræsentant er det nødvendigt at have en finger på pulsen og holde sig ajour med, hvad der sker, og hvad der er behov for.

Jeg har altid interesseret mig meget for trivsel og sundhed, og det får jeg mulighed for at arbejde med her, hvilket jeg er meget taknemmelig for.

Som arbejdsmiljørepræsentant sidder jeg med i medarbejderforeningen, hvor vores tillidsrepræsentant og næstformand og ikke mindst menig medlem er repræsenteret. Her synes jeg, at vi har et godt samarbejde på dette område. Vi udveksler ting på flere niveauer og hører om, hvad der sker rundt om i huset. Så hvis jeg skal pege på en afgørende ting i mit arbejde, så er det at have en finger på pulsen omkring, hvad der sker i de forskellige fora, jeg sidder i og derudfra gøre en indsats på området.

Hvad ser du som den store udfordring som arbejdsmiljørepræsentant?

Jeg synes, det er vigtigt at finde en balance mellem tiltag og behov, for det er vigtigt, at man ikke presser ting ned over hovedet på folk. Man skal hele tiden holde sig opdateret med, hvordan tingene ser ud, og hvad der sker rundt i koncernen og så finde en god måde at arbejde med dem på, uden nogen føler, de får presset noget ned over hovedet. Også skal det skal være individuelt, så folk ikke føler sig presset til fx at sidde med en elastik på gulvet

Tiltagene kommer jo fra alle sider, så jeg føler mig egentlig som et slags bindeled, som varetager de opgaver, der kommer ved at drible boldene hen, hvor de skal hen.



Foto: Jens Wognsen

Tino Rueskov Pedersen,
Arbejdsmiljørepræsentant i Fynske Medier og redigerende journalist på Fyens Stiftstidende

Hvordan bliver man en god arbejdsmiljørepræsentant?

Hvis virksomheden har et godt arbejdsmiljø, er der også de bedste rammer for at skabe et godt produkt - og det kan ses på bundlinjen.

Både medarbejdere og ledelse har altså en interesse i, at arbejdsmiljøet er i orden - og den gode arbejdsmiljørepræsentant er med til at skabe den fælles forståelse. Her i Fynske Medier har vi fået et rigtig godt samarbejde i stand i arbejdsmiljøorganisationen efter en lidt turbulent omstrukturering.

Det er dejligt at være med til at få ting til at ske. En kollega og jeg argumenterede i arbejdsmiljøudvalget for, at virksomheden kunne gøre mere for at støtte de mange rygere, der gerne vil kvitte tobakken. Formanden for udvalget hørte budskabet og overtalte den øvrige direktion til som et forsøg at betale op til halvdelen af de ansattes dokumenterede udgifter til rygeafvænnning. Lige nu er der omkring 20 kolleger, der arbejder på at blive eksrygere - med tilskud.

Man skal huske at fejre de små sejre, for man kan ikke løse alle problemer.

Hvilke udfordringer kan der være?

Jeg er arbejdsmiljørepræsentant for omkring 100 kolleger - journalister, sælgere og sekretærer - fordelt på 13 adresser i det gamle Fyns Amt. Det er svært at have føling med alles problemer, og jeg kommer ikke rundt så ofte, som jeg kunne ønske. Vi prøver at følge en slags lighedsprincip, så alle har et godt arbejdsmiljø, og ingen afdelinger sidder i et guldslot, mens andre arbejder i en fugtig kælder.

Og så sender vi nyhedsbreve ud af og til - om både stort og småt - og alle mødereferater ligger på intranet. Og så er arbejdsmiljø og sundhed faktisk noget, mange af mine kolleger gerne vil tale om, både på godt og ondt. Virksomheden tilbød alle medarbejdere et stort sundhedstjek sidste år. Det satte gang i snakken og fik emnet på dagsordenen.

FRA ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTEN

Magasinet Grafisk BAR har spurgt fire arbejdsmiljørepræsentanter om, hvordan man bliver en god arbejdsmiljørepræsentant, og hvad der er den store udfordring i dette hverv.



Dennis Sørensen,
Bogbinder hos Stibo Graphic

Hvordan bliver man en god arbejdsmiljørepræsentant?

Det gør man ved at følge reglerne og lytte til, hvad kollegerne siger. Jeg deler arbejdsmiljørepræsentant og tillidsmandsarbejdet med mine to kolleger,

og jeg synes egentlig, at der er en flydende overgang mellem de to ting. Så vi prøver at gøre det, så godt vi kan, inden for de rammer, der er udstukket.

Hvad ser du som den store udfordring som arbejdsmiljørepræsentant?

Vi har jo meget løftarbejde, så en af de ting der kan være udfordrende, er, hvis vi skal have hjælp til noget, som koster alt for mange penge. Der kan det godt være svært at få ledelsen til at investere i det, men sådan er den økonomiske situation jo for tiden. Så længe det koster noget, så er det svært, men så længe, at det IKKE koster noget, så er det fint.

Til gengæld er de gode til at inddrage os, når vi fx skal have nye maskiner. Der

kommer vi med til råds om, hvordan vi kan gøre det smartest og lettest, så vi fra start har mulighed for at sætte vores præg, og det lytter de til.

Derudover har vi lavet en kasse, hvor kollegerne kan lægge breve, hvor de indrapporterer nærved-ulykker. Og når vi holder møder, tager vi altid en runde inden, hvor vi spørger vores kolleger, om der er noget, de synes, vi skal have op på møderne. For at tvinge dem til at komme ud med det, så de ikke går og gemmer på det, så det hober sig op. Vi holder møder fire gange om året, hvor vi inddrager alt det personale, vi overhovedet kan. Derfor gør vi også meget ud af at sige: "hvis I har noget, så kom med det". For hvis vi ikke hænger noget op eller går til dem, så sker det ikke noget, for de kommer ikke af sig selv. Så vi arbejder hårdt på, at vi tager problemerne i opløbet.



Carsten Thomsen,
Trykker på Berlingske Avistryk i Struer.

Hvordan bliver man en god arbejdsmiljørepræsentant?

Der er flere måder, man kan være en god arbejdsmiljørepræsentant på. For mig gælder det om personligt at udvikle sig ved at tage på kurser, så man er klædt på til at hjælpe sine kollegaer i det daglige. Jeg har selv deltaget i en del kurser som HK og

ITMK (IT, Medie & Kommunikation red.) har afholdt, og dette kan klart anbefales. Der får man en god viden om mange ting, som man kan tage med hjem og bruge i sin virksomhed. Og så er det selvfølgelig vigtigt, at man er imødekommende og lydhør, og at man har et godt samspil med sine kollegaer og tillidsmænd.

Hvad ser du som den store udfordring som arbejdsmiljørepræsentant?

En af de største udfordringer er at få kollegaerne til at interessere sig for arbejdsmiljøet. Derfor arbejder jeg meget med at synliggøre, hvad der rører sig inde for arbejdsmiljøet på vores arbejdsplads.

Jeg gør meget ud af at få hængt informationer på opslagstavlen. Her hænger jeg referater fra møder, opslag fra HK om nye miljøtiltag og andre relevante informationer. Her i koncernen har vi derud-

over også fx et link på vores intranet, der hedder D4. Det er et super godt værktøj, hvor vi kan søge information om arbejdsmiljøet blandt alle de trykkerier, som er i vores koncern. Det anbefaler jeg også mine kolleger at bruge.

Overordnet synes jeg at arbejdsmiljøarbejdet fungerer nogenlunde problemfrit i vores koncern. Vi er på alle trykkerierne arbejdsmiljøcertificeret med både OSAHS 18001 og ISO 14001. Det gør, at det, vi fortager os omkring arbejdsmiljøet skal dokumenteres. Så de største udfordringer er at synliggøre over for kollegaerne, hvor vigtigt det er at tage del i arbejdsmiljøet. Så de ikke først begynder at interessere sig for arbejdsmiljøet, den dag de kommer til skade eller lige pludselig står med et problem omkring det psykiske arbejdsmiljø, som der jo er stor fokus på i disse år. Derfor må vi arbejdsmiljørepræsentanter være forgangsmænd og klø på.



Journalister på EkstraBladet.dk i gang med elastiktræning.

ELASTIKKER I LANGE BANER

På EkstraBladet.dk bruger man elastikker for at komme nakkesmerterne til livs. Magasinet Grafisk BAR smugkiggede, mens journalisterne trænede med fysioterapeut Peter Willen.

Af Mona Ellen Bang Kirkegaard
Foto: Grafisk BAR

”En, to, tre... og bliv ved,” lyder det fra fysioterapeut Peter Willen, da Magasinet Grafisk BAR når op til mødelokalet af de mange trapper og krogede gange, der findes i Politikens Hus. Her står en gruppe mennesker i en ring og hiver og slider i den elastik, de alle er udstyret med.

Gruppen består af 10 journalister fra EkstraBladet.dk. De er gået sammen om at afprøve Grafisk BAR's projekt om elastiktræning på arbejdspladsen, forklarer journalist Mette Fleckner Zonneveld og fortsætter:

”Vi fik hurtigt samlet 10 kolleger, der alle havde gener og smerter i nakke, skuldre og arme til fælles, og jeg tror, at vi alle sammen kan mærke en stor forskel i hverdagen.”

Et billede to af deltagerne journalisterne Niklas Roar og Linette Krøger Jespersen kan nikke genkendende til:

”Jeg kan mærke, at jeg tit sidder og bliver spændt helt op i skulderen, og så har jeg bare lyst til at træne med elastikken, så kroppen lige vågner op, og musklerne bliver blødgjort. Det er utroligt dejligt at mærke, at man har brug for at gøre det,”

fortæller Linette Krøger Jespersen og Niklas Roar forsætter:

”Jeg kan klart mærke en forskel. Jeg har mest haft problemer med at vågne op om morgenen og have hold i nakken, og det har jeg ikke mere, så det har gjort en kæmpe forskel.”

Folk kigger

Ved projektets start fik deltagerne udleveret en elastik og en logbog, og så fik de besøg af fysioterapeut Peter Willen, der gennemgik øvelserne med dem:

”Jeg lægger altid ud med at give en grundforklaring af, hvad det her går ud på, og hvorfor man egentlig skal gøre det. Derefter viser jeg øvelserne og konsoliderer dem, så jeg ved, at de kan lave øvelserne rigtigt. Jeg bruger tid på at tale om, hvordan de kan holde hinanden kørende gennem projektet, for det kan for nogen godt være grænseoverskridende at skulle stå på arbejdspladsen og lave øvelserne.”

En følelse alle deltagerne godt kan erindre:

”I starten syntes jeg, at det var irriterende, at folk kiggede, for de var selvfølgelig nysgerrige, men når man så træner tre

gange om ugen, så tænker de jo, Nåh ja, det gør han jo, så det generer mig ikke mere,” fortæller Niklas Roar.

Og at træningen var synlig, gav i sidste ende også flere kolleger blod på tanden til også at springe ombord på projektet.

”Det var lidt specielt at stå der med elastikkerne, når rygerne gik forbi. Jeg følte mig helt ”cheerleader-agtig”, men omvendt fik vi også nogle stykker med på vognen,” husker Mette Fleckner Zonneveld tilbage med et smil.

Spørgsmålet er så, om deltagerne fra EkstraBladet.dk vil forsætte med at elastiktræne. Og til det bliver der signeret med et trefoldigt nik fra journalisterne:

”Jeg har tænkt mig at forsætte. Jeg kan ikke se, hvorfor jeg ikke skulle gøre det. Det har virkelig gjort en forskel, ej nu lyder jeg som om, jeg skal være med i tv-shop,” griner Niklas Roar og forsætter:

Det har faktisk hjulpet, og det føles helt rigtigt, og så er det dejligt, at jeg kan sætte tid af til det i løbet af dagen, så det passer ind med mit arbejdsskema.”