

GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

11. NUMMER SEPTEMBER 2008

TEMA

KEMI!

**SUBSTITUTION I GRAFISKE VIRKSOMHEDER
- BRYD VANERNE OG VÆR KREATIV!**

**KLAPJAGT ELLER GODE INTENTIONER
- NY HANDLINGSPLAN FOR MINDRE SYGEFRAVÆR**

**KURSER OG KOMPETENCEMÅLINGER
GIVER TILFREDSE MEDARBEJDERE**

Medlemmer
i Grafisk BAR:

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



INDHOLD:

- 3 Synspunkt**
"Blæser der nye vinde på det gode arbejdsmiljø" spørger afdelingschef Carsten Bøg fra Grafisk Arbejdsgiverforening. Han har netop besøgt den store maskinmesse DRUPA i Düsseldorf.
- 4 Kemikalier er intet problem**
På rotationstrykkeriet Stibo Graphic har man foretaget en målrettet indsats mod kemikalier, og i dag har de ingen problemer med farlige stoffer.
- 7 Husk din APB!**
Mange virksomheder finder det kompliceret at lave en APB. Derfor er Grafisk BAR gået i gang med at udvikle et værktøj, som skal gøre arbejdet med en APB lettere for virksomhederne.
- 8 Substitution i grafiske virksomheder**
Substitution handler om at ændre på vaner og at se muligheder i at bruge andre stoffer, skriver Michael Schultzer fra Trykkompagniet og medlem i Grafisk BAR.
- 10 Få styr på kemikalierne**
Grafisk Arbejdsgiverforening og Danske Mediers Arbejdsgiverforening hjælper i fællesskab virksomhederne med at få styr på kemikalierne.
- 11 Arbejdsmiljø i Tjekkiet**
Magasinet har interviewet arbejdsmiljøinspektøren på Arbejdsmiljøkontoret i Prag for at høre, hvordan man arbejder med forebyggelse i Tjekkiet.
- 14 Vi stresser ikke**
Tjekkerne stresser ikke. Grafisk BAR har besøgt Smurfit Kappa i Tjekkiet for at høre, hvordan virksomheden prioriterer arbejdsmiljøet.
- 16 Det bliver ved snakken**
Alle taler om at gøre noget ved det psykiske arbejdsmiljø, men faktisk er, at det går dårligere og dårligere ifølge professor, sociolog og forsker Tage Søndergaard Kristensen.
- 18 Klapjagt eller gode intentioner**
Med den nye handlingsplan fra regeringen, kan virksomhederne nu handle aktivt og tidligt sætte ind over for de sygemeldte. Hør hvad afdelingschef Carsten Bøg fra Grafisk Arbejdsgiverforening og arbejdsmiljøkonsulent Palle Larsen fra 3F har at sige til dette.
- 20 Kurser og kompetencemålinger giver tilfredse medarbejdere**
TV2 Øst i Vordingborg er blevet kåret som Europas bedste mediarbejdsplads. Læs her, hvordan de bærer sig ad med at opnå det flotte resultat.
- 23 Nyt medlem i Grafisk BAR**
Søren Beck har afløst Helene Markussen i Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Grafisk BAR. Vi bringer et kort portræt.
- 23 Kort nyt**
Ny teknologi skal hindre museskader; Flere sygemeldte end ledige; Vælg den rigtige kontormaskine; Påbud på online.at; DRUPA 2008; Flere lider under støj; Kedelige tal fra arbejdspladser i EU og 13 råd til et bedre arbejdsmiljø.

TEMA

KEMI

Grafisk BAR

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

Redaktion: Carsten Bøg
(Ansvarshavende)

Redaktør: Tine Vorting,
MAX Kommunikation

Journalister: Ingrid Pedersen,
Tine Vorting

I øvrigt har Michael Schultzer
bidraget til dette nummer

Layout: Michael Svendsen

Illustrationer: Gitte Skov,
Massimo Locci

Fotos: Thomas Busk og privat

Tryk: Svendborg Tryk

Oplag: 8.400

Udgivelse: Nr. 11, 2008

Udgives 4 gange årligt

ISSN: 1901-1334 Papir

ISSN: 1901-1342 Online

Kontakt til redaktionen:

redaktion@grafiskbar.dk eller
tlf.: 2078 2895

Forsidefoto:

Redaktionschef:

Ole Hampenberg Andersen, TV2 ØST

Sikkerhedsrepræsentant:

Hans Jørgen Bundgaard, TV2 ØST

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

SYNSPUNKT

BLÆSER DER NYE VINDE PÅ DET GODE ARBEJDSMILJØ?

Er arbejdsmiljøspørgsmålet i den grafiske branche for alvor ved at komme på dagsordenen hos branchens leverandører, eller er den massive brug af slogans om miljø og arbejdsmiljørigtige maskiner på den netop overståede DRUPA messe bare en gang salgs snak?

Stort set alle leverandører på DRUPA messen i maj 2008 havde miljø og arbejdsmiljø med helt fremme i deres markedsføring, dog måske lige med undtagelse af de asiatiske leverandører. Hos mange af de store, kendte leverandører blev der brugt salgsargumenter som brug af mindre eller ingen alkohol i fugte vandet, mindre makulatur, lavere støjniveau og forbedret ergonomisk betjening af maskiner.

Arbejdsmiljøforhold som støj, uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og tunge løft med nedslidning til følge er traditionelt "åber", der er havnet på den grafiske virksomhed og dens medarbejders skuldre, fordi disse forhold ofte knytter sig til maskinerne og deres konstruktion og udførelse. Ofte tilskrives disse forhold den teknologiske udvikling, men det er bare ikke altid min erfaring efter mange års arbejde med arbejdsmiljø i den grafiske branche. Alt for ofte er jeg stødt på, at enkle forhold kunne have givet et bedre arbejdsmiljø. Der har bare ikke været tænkt over det fra maskinproducentens side, eller også har den grafiske virksomhed ikke stillet de nødvendige krav i indkøbssituationen.

Det kan være svært at vurdere på en messe, om en maskine støjede mindre end tidligere, og det var også kun de færreste leverandører, der kunne fremvise en eller anden form for redelig dokumentation. Så om alle de slogans om miljø og arbejdsmiljø, som jeg så på DRUPA, dækker over reelle forbedringer - det er uvist. Men måske er det heller ikke den mest interessante

pointe. Det er måske, at arbejdsmiljøet for alvor synes at kunne blive et konkurrenceparameter på linje med den historie, som vi har set gennem de sidste 10 år på miljøområdet.

Men en kappestrid om at være bedst på arbejdsmiljø hos branchens leverandører kan måske hurtigt vise sig at være et forbipassende fænomen, hvis ikke kunderne viser interesse. Jeg skal derfor opfordre alle grafiske virksomheder til bakke op om denne nye positive tendens hos branchens leverandører ved at stille kvalificerede krav i indkøbsprocessen.

Grafisk BAR vil støtte de grafiske virksomheder i dette og udsender i efteråret 2008 en komplet arbejdsmiljø-indkøbsguide, som kan anvendes, når der skal ske nye investeringer eller måske blot flyttes rundt i virksomheden.

Carsten Bøg



KEMIKALIER ER INTET PROBLEM

På Stibo foretog de en målrettet indsats mod kemikalier for mange år siden. Derfor har de ingen problemer i dag.

Af Ingrid Pedersen

Miljøkoordinator i trykkeriet Stibo Graphic, Per Kaae Hansen, siger, at kemikalier ikke er noget væsentligt problem på Stibo. De problematiske kemikalier har de for længst gjort op med – og han forventer ikke, at EU's forordning, REACH, der trådte i kraft sidste sommer, kommer til at påvirke hverdagen på trykkeriet.

”For rigtig mange år siden besluttede trykkeriet at lave en målrettet indsats for at få styr på kemikalierne. Det fik man så én gang for alle,” siger han. Efterfølgende bliver alle nye produkter risikovurderet.

Dengang var det store problem de midler, der blev brugt til afvaskning af maskinerne. De var baseret på petroleum og andre organiske opløsningsmidler. De fordampede hurtigt og belastede dermed arbejdsmiljøet.

På Stibo var de hurtige til at substituere dem med andre afvaskere, der har en

lav malkode – det betyder, at de er mindre farlige og ikke fordamper så hurtigt, og sammen med maskinens leverandører afgør de, hvilken type afvasker, der passer til en enkelt trykkermaskine. For nylig har de dog på Stibo besluttet at tage et skridt den anden vej.

Stor gevinst

”Et lillebitte skridt”, understreger Per Kaae Hansen, for der er tale om en ny maskine, som starter meget hurtigere, hvis den mellem trykoperationerne renses med en afvasker, der er en lille smule flygtig. Det påvirker ikke de ansatte, for der er tale om en indkapslet proces, så ingen kommer i kontakt med stoffet.

”Og ser man på hele livscyklus – energi-, papir- og farveforbrug er der er meget stor miljøgevinst ved at bruge den bestemte afvasker,” siger han og tilføjer, at man jo må se miljøforbedringer i det store perspektiv, så man vurderer den totale miljøforbedring i stedet for at se på en lille isoleret del.

”Hver gang vi får en ny maskine eller nye produkter, tager vi en snak med leverandøren,” siger Per Kaae Hansen og understreger, at Stibo altid gerne har villet gå forrest, når det drejer sig om miljø og arbejdsmiljø – og at det er noget, trykkeriet bruger i sin markedsføring. Nogle kunder efterspørger firmaets miljøpolitik, certificering o.a.

Automatiseret

Sikkerhedsrepræsentant Jan Schou Jensen fortæller, at trykkeriet før i tiden brugte mange kemikalier – mange skrappe sager.

”Især afvaskningsmidlerne var krasse,” siger han og tilføjer, at der i dag ikke vaskes ret meget i hånden. Afvaskningen er automatiseret, så det er kun i særlige tilfælde, som når der sætter sig papirfnuller på gummidugen, at der skal håndkraft til.

Da han var ung lærling, var han selv én af de rebelske, der med sin viden om



risikoen for hjernesker krævede, at sikkerheden var i orden. Så blev han til grin hos de gamle trykkere, der brugte som argument, at deres hjerner ikke havde taget skade af dampene.

”Det kom jo snigende, så de opdagede det nok ikke,” siger han og fortsætter: ”I dag er arbejdsmiljøspørgsmål virkelig noget, virksomheden tager alvorligt, og jeg tror ikke, vi kommer i kontakt med farlige kemikalier,” understreger han og tilføjer, at man selvfølgelig aldrig kan vide, hvordan langtidsvirkningen af forskellige stoffer er. Men han synes, at samarbejdet med leverandørerne er godt, og at de sammen finder løsninger på problemerne.

”Der bliver lagt pres på leverandørerne, så vi når det bedste resultat,” siger han, og lytter leverandøren ikke, skifter de til en anden. Det er der eksempler på.

Ren rutine

For ham og kollegerne er det ren rutine at bruge handsker og åndedrætsværn, hvor det er påbudt, men det kan være svært at vurdere, hvor tit filtret i en maske skal skiftes.

”Derfor har hver enkelt fået udarbejdet et skema for, hvor tit de skal skifte filtret. Der er forskel på folk, og alle har noteret, hvornår de kan smage eller lugte de stoffer, filtret skal skåne dem imod. Når de kan det, skal de skifte, og efterhånden ved de, hvor ofte de skal skifte,” forklarer han og tilføjer, at der selvfølgelig altid er problemer, der skal løses, men lige for tiden døjer de ikke med noget, der drejer sig om kemikalier.

Og dog. Nogle kolleger har problemer med hænderne. Hvis de vasker dem for ofte og for grundigt, vasker de hudens naturlige fedt af, så der kan opstå problemer, hvis ikke de husker at bruge beskyttelsescreme bagefter.



Om Stibo

Stibo Graphic blev grundlagt i 1794 med navnet Aarhus Stiftsbogtrykkeri. Dengang trykkede de især skrifter for kirken og kongen. I dag trykker de bl.a. fagblade, magasiner, kataloger og reklametryksager. Stibo har hovedkontor i Horsens, har datterselskaber i Europa, Nordamerika og Fjernøsten. Stibo har cirka 800 ansatte og har i år investeret 300 millioner kroner i nye trykmaskiner.

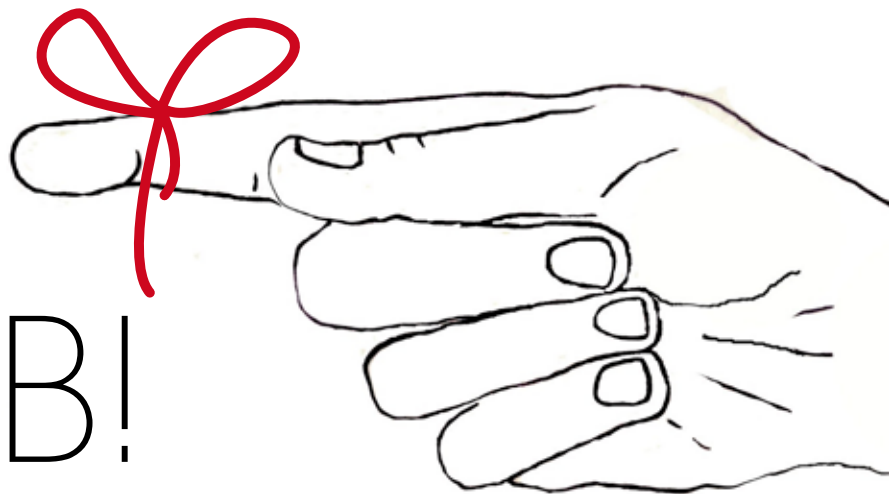
Pas på kemien

Kemiske produkter kan være farlige. Og kommer man i berøring med farlige stoffer eller indånder kemiske stoffer, kan man efterfølgende få gener som hovedpine, irriteret hud og slimhinder eller ubehag ved lugt. Hvis man dagligt udsættes for farlige stoffer, kan man risikere at få kroniske skader såsom astma og allergi, eller mere alvorlige skader som kræft, manglende evne til at få børn samt skader på nervesystemet. Derfor er det vigtigt at forebygge skaderne ved at erstatte de farlige stoffer eller gøre påvirkningerne så små som muligt. Læs mere på www.at.dk

Færre udsættes for dampe

Tal fra undersøgelsen den Nationale Arbejdsmiljø Kohorte viser, at udviklingen inden for det kemiske arbejdsmiljø i perioden 2000-2005 er uændret, og at der således fortsat er ansatte og selvstændige, der dagligt bliver udsat for farlige kemikalier i deres arbejde. Det er typisk ved håndtering af stoffer og materialer, maskin- og procesarbejde, kemiske processer, pakning- og lagerarbejde, rengøring og endelig rengøring og vedligeholdelse. Men færre bliver udsat for dampe fra opløsningsmidler. Se pjecen Kemisk arbejdsmiljø på www.arbejdsmiljoviden.dk under Ny rapport om arbejdsmiljøets tilstand i Danmark.

HUSK DIN APB!



Af Tine Vorting

Mange virksomheder arbejder med farlige kemikalier. Og jo mere viden medarbejderne har om produkterne, des færre gener kan de få ved at arbejde med dem. Derfor er det lovpligtigt, at virksomhederne skal lave arbejdspladsbrugsanvisninger – den såkaldte APB - over alle de kemiske produkter, der anses for farlige, og som de bruger i arbejdet.

Mange virksomheder finder det kompliceret at lave en APB, og derfor er Grafisk BAR gået i gang med at udvikle et nyt og brugervenligt værktøj, som virksomhederne kan bruge.

Ifølge arbejdsmiljøleder Mogens Nies fra HK, er der mange, der sjusker med deres APB eller ikke får dem vedligeholdt. Og det kan udløse et påbud fra Arbejdstilsynet.

"Erfaringen viser, at der alt for ofte sjuskes med APB. Enten bliver de ikke lavet, eller også bliver de ikke vedligeholdt. Mange steder nøjes man med at bruge leverandørens brugsanvisning. Derved udsætter man som arbejdsgiver de ansatte for en risiko. Arbejdstilsynets screeninger fra 2006 pegede også på, at mange af branchens virksomheder ikke har de nødvendige APB," siger han og fortsætter:

"Der er naturligvis mange steder, hvor tingene er i orden, men det burde være alle steder. At lave en APB er egentlig rimeligt simpelt. Så jeg håber, at vi med det nye værktøj kan øge andelen af arbejdspladser, der har orden i brugsanvisningerne."

Scanne leverandørreklæringer

Når en virksomhed modtager et kemikalie fra deres leverandør, er der samtidig vedlagt en leverandørreklæring over kemikaliet, som virksomheden skal bruge, når de laver deres APB. Indholdet rettes til med informationer om virksomheden og skal blandt andet indeholde en beskrivelse af det kemiske produkt, hvordan det håndteres, hvilket sikkerheds-

udstyr virksomheden benytter, og hvor de afleverer affaldet. Således får medarbejderne, der dagligt arbejder med kemikaliet, en viden om, hvordan de skal håndtere det farlige produkt, og hvordan de skal agere, hvis de udsættes for kontakt med stoffet.

"Vi håber, at vi kan gøre det nemmere for virksomhederne. For med værktøjet får de mulighed for at scanne leverandørreklæringerne ind samt hurtigt kopiere og indsætte teksten i systemet, som også kan udskrive plancher med gode råd til håndtering af de kemiske stoffer," siger miljøchef Lone Alstrup fra Emballageindustrien, som er tovholder på projektet.

Tilgængelige

Når de ansatte er sat grundigt ind i deres APB, skal brugsanvisningerne opbevares på et sted, som de ansatte kender til. Det kan fx være i nærheden af arbejdspladsen eller på et sted, som de ansatte har let adgang til. APB'en kan også opbevares i elektronisk form, men kun på arbejdspladser, hvor de ansatte bruger computere i deres arbejde. Virksomheden bør dog også opbevare en trykt kopi, da systemet kan gå ned og lukke for adgangen til computerne.

Farlige stoffer og materialer

På www.at.dk/regler og i AT-vejledning C.0.11 under Arbejdspladsbrugsanvisning for stoffer og materialer kan man se, hvilke stoffer, der anses for farlige.

SUBSTITUTION I GRAFISKE VIRKSOMHEDER

I den grafiske branche har man mange års erfaring med at erstatte problematiske stoffer med andre stoffer.

Af Michael Schultzer,
Trykkompagniet og medlem af Grafisk BAR

Mange af de stoffer, som anvendes erhvervsmæssigt, kan give problemer i arbejdsmiljøet. Og når man har brugt stofferne i mange år, er man efterhånden så vant til at arbejde med dem, at man kun sjældent overvejer, om man kan benytte andre i stedet. Substitution handler om at ændre på vaner, at se muligheder i at bruge andre stoffer og materialer, og i dette tilfælde at finde mindre problematiske alternativer. Og der er gode muligheder for at være kreativ for såvel virksomheder, medarbejdere og leverandører, når det gælder om at finde stoffer, der giver mindre problemer i arbejdsmiljøet.

Ramte hjernen

Den klassiske historie fra det grafiske område er historien om de organiske opløsningsmidler, som blev erstattet af andre og relativt ufarlige produkter. Fra 1970 og frem til 1990 blev der opdaget relativt mange opløsningsmiddelskader hos trykere og trykkeriarbejdere. Skader, som især ramte hjernen, og som ofte invaliderede de ramte. Der var meget debat om, hvad årsagen kunne være, men efterhånden stod det klart, at det var opløsningsmidlerne i stor mængde, der var den udløsende faktor.

Noget måtte gøres. De fleste mente, at der ikke var andet at gøre, end at passe bedre på! Hvad kunne man ellers gøre? Arbejdet skulle jo udføres! Heldigvis var der enkelte trykkere, som tænkte utraditionelt. De var muligvis inspireret af eventyret om Klods Hans, hvis mor vaskede tjære af sønnen med smør. Så forsøgte de sig med smør til afvaskning af farve i trykmaskiner. Det gik bedre end forventet, men var dog langt

fra godt. Så forsøgte man sig med spiseolier. Det gik forholdsvis godt.

Der viste sig at være en række tekniske problemer med spiseolierne. Valses og gummiduge blev ødelagt efter længere tids brug, men det lykkedes at finde især oktanoestere, udviklet på baggrund af spiseolierne, og som havde perfekte tekniske egenskaber. I dag er disse nye afvaskemidler standard ved afvaskninger af offsetmaskiner.

Positive spor

Det er efterhånden en del år siden, at man begyndte at benytte andre afvaskemidler i trykkerier, og overgangen til nye produkter skete med stort held. Når man læser opgørelserne over arbejdsskader og erhvervsbetingede lidelser, kan man se, at udviklingen med substitution har sat positive spor. Dette er et eksempel til efterfølgelse! Der er formentlig mange andre områder, hvor der kan substituere med tilsvarende godt resultat. Men man må tænke utraditionelt!

Det skal dog tilføjes, at der fortsat bruges opløsningsmidler i store mængder mange steder, men i forbindelse med trykmetoden offset, som dette blad er trykt i, er brugen af opløsningsmidler blevet meget lille i forhold til tiden, før substitutionen skete. I dybtryk af magasiner bruger man fortsat toluen som opløsningsmiddel, og til trykning af emballage i dybtryk og flexotryk bruger man en række opløsningsmidler. Men det store område med offsettrykning kan i dag arbejde med en minimal mængde opløsningsmidler.



Nye metoder og teknikker

En anden form for substitution, som kan forbedre arbejdsmiljøet, er at ændre de metoder og teknikker, man bruger. Det vil sige, at en problematisk metode erstattes af en anden eller helt overflødiggøres. Den tidligere meget brugte ætsning af klicheer til bogtryk, blev overflødiggjort ved overgangen til offsettryk. Ætsning af klicheer udviklede kræftfremkaldende stoffer og er i dag stort set historie.

Anvendelsen af bly i sætterier og en række stoffer i reprotetiske processer er også historie. I dag er forarbejdet frem til de færdige trykplader stort set helt digitaliseret, og således er der kun problematiske stoffer involveret i den endelige pladefremstilling.

På DRUPA messen i år blev der især vist digitaltryk, og specielt interessant i denne sammenhæng, fremstilling af offsetplader uden anvendelse af fremkaldervæsker. Naturligvis er driftsøkonomiske og mandskabsbesparende spørgsmål afgørende, men her kan udviklingen være med til at forbedre arbejdsmiljøet. Man må dog være opmærksom på, at nye metoder og ny teknik ofte kan give nye arbejdsmiljøproblemer, som først erkendes efter en årrække.

Arbejdsmiljøfolk arbejder på at overflødiggøre sig selv. Men historien har vist, at der desværre altid kommer nye problemer med nye metoder, stoffer og materialer. For kun brug over længere tid kan vise alle de mulige skadevirkninger.

materialer. Advar
før pletten fjern



Meget brandfar

Naphtha (råolie),
Meget brandfarli

Giftig for organis
langtidsvirkninge

Brug pulv

FÅ STYR PÅ KEMIKALIERNE

Grafisk Arbejdsgiverforening og Danske Mediers Arbejdsgiverforening er gået sammen om at hjælpe deres medlemsvirksomheder med at få overblik over kemikalieforbruget.

Af Ingrid Pedersen og Tine Vorting

"Sørg for at få et overblik over kemikalierne i jeres virksomhed og få beskrevet, hvordan I bruger dem," opfordrer miljøkonsulent i Grafisk Arbejdsgiverforening, Anette Møller. I samarbejde med Danske Mediers Arbejdsgiverforening hjælper hun virksomhederne med at danne sig et overblik over deres kemikalieforbrug. De to foreninger laver en værktøjsmappe, der skal hjælpe virksomhederne i gang med en dialog med deres leverandører.

Det er første trin i REACH, EU's forordning, der skal regulere brugen af alle kemikalier i Europa.

På basis af virksomhedernes indberetning skrives de sikkerhedsdatablade, som leverandøren skal sende med alle kemiske stoffer. Står virksomhedens brug af stoffet ikke på sikkerhedsdatabladet, kan brugen blive ulovlig.

Kan blive dyrt

"Det er meget vigtigt, at ens brug er beskrevet og medtaget," understreger Anette Møller. Det kan nemlig i sidste ende koste virksomheden dyrt, hvis ikke brugen er omfattet af sikkerhedsdatabladet, eller hvis brugen er beskrevet på en lidt anden måde, end virksomheden anvender stoffet på," siger hun.

Anette Møller nævner som eksempel, at en forkert beskrivelse af, hvordan medarbejderne anvender et bestemt kemikalie, kan betyde, at der kræves et udluftningsanlæg, der kan udskifte luften syv gange i timen i stedet for fem.

"Som virksomhed er det vigtigt at tænke igennem, hvordan tingene bliver brugt og være omhyggelig med at beskrive det rigtigt og få informationerne kommunikeret videre til leverandøren, så sikkerhedsdatabladene bliver så gode som muligt," understreger hun.

Når de nye sikkerhedsdatablade kommer i 2010, og hvis virksomhedens anvendelse ikke er beskrevet, kan virksomheden pludselig stå i den situation, at produktet ikke må anvendes som sædvanlig. Det kan undgås, hvis virksomheden er på forkant og kontakter leverandøren og beder om at få medtaget virksomhedens brug.

Styr på kemien

Miljøkonsulent Søren Beck fra Danske Mediers Arbejdsgiverforening mener ikke, at implementeringen af REACH vil skabe store problemer i den grafiske branche i Danmark, for han regner med, at leverandørerne har så meget styr på de kemiske stoffer, at registreringen vil gå temmelig smertefrit.

"Leverandørerne er allerede gået sammen for at vurdere de forskellige stoffer," påpeger Søren Beck, som også forventer, at nogle stoffer vil udgå og skal erstattes af andre.

"Virksomhederne må indstille sig på, at de kan blive nødt til at erstatte nogle af deres kemiske produkter med andre," siger han.

Søren Beck understreger, at det er vigtigt at få en dialog med leverandørerne, så snart værktøjsmappen fra Grafisk Arbejdsgiverforening og Danske Medier Arbejdsgiverforening er færdig. Det gælder især, hvis man bruger dem på en anden måde, end der er tænkt fra leverandørsiden.

"De potentielle risici bliver minimeret, når man kun bruger kemikalierne efter hensigten, og derved er værktøjet med til at øge sikkerheden på arbejdspladsen," påpeger Søren Beck.

Der er både pjecer og udkast til breve til leverandørerne på vej til virksomhederne, og når materialet er færdigt, vil det være til rådighed for medlemmerne på arbejdsgiverforeningens hjemmeside.

ARBEJDSMILJØ I

TJEKKIET

Tjekkiet er langt fremme med arbejdsmiljøet, når det gælder forebyggelse af ulykker. Psykisk arbejdsmiljø er man dog ikke nået til endnu.



På Smurfit Kappa syd for Prag er der styr på sikkerheden

Af Tine Vorting

Fotoet af den tjekkiske præsident Václav Klaus hænger stolt i det spartanske arbejdsmiljøkontor i udkanten af Prag og vidner om, at vi er på besøg i et statsligt kontor. Arbejdsmiljøinspektør Milan Moravic forklarer ved hjælp af en tolk, hvordan Det Regionale Arbejdsmiljøkontor kontrollerer, at arbejdsmiljøet er i orden ude på arbejdspladserne.

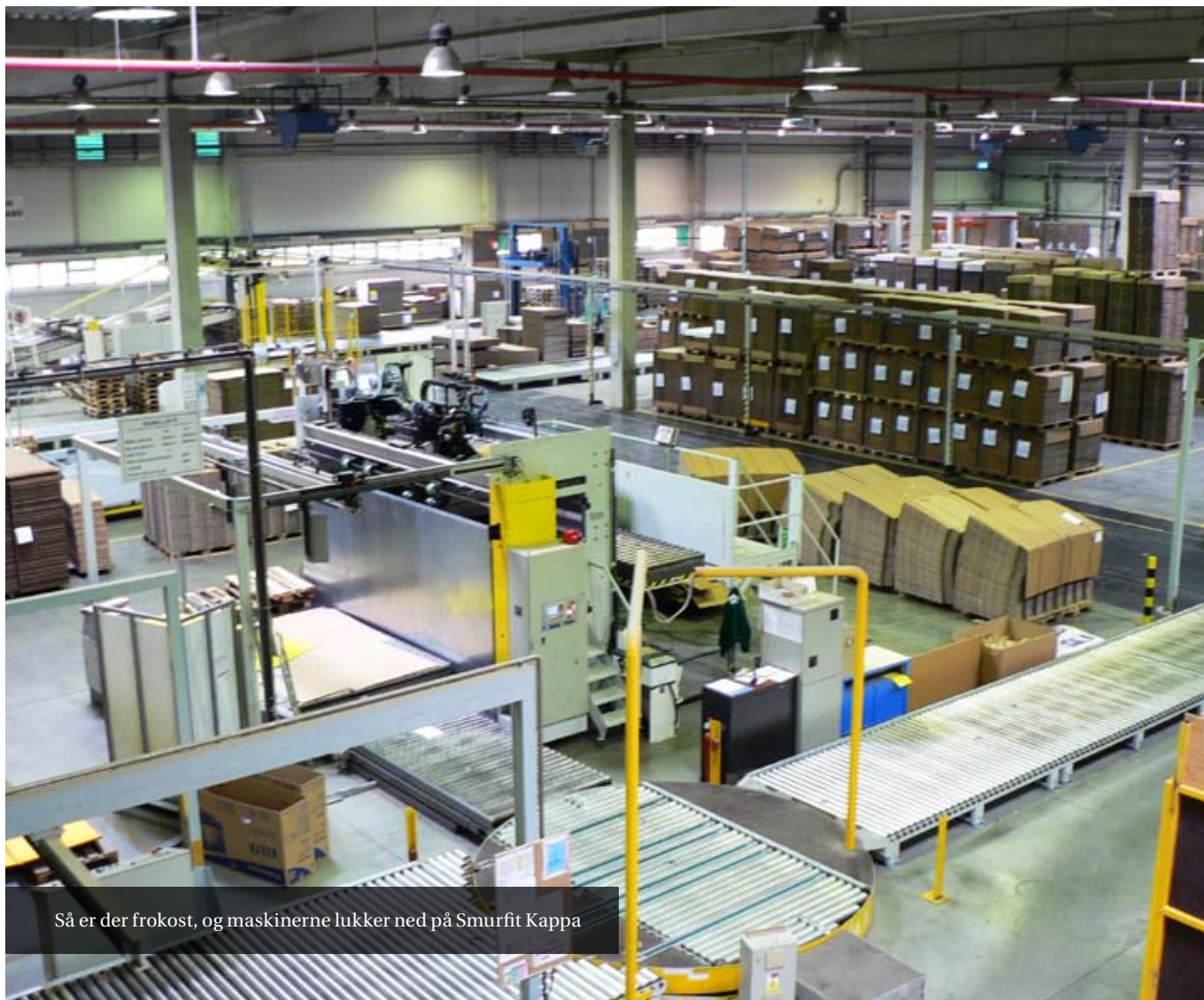
”Kontrollørerne melder deres ankomst hos virksomhederne i god tid i forvejen, så de ved, at vi kommer. Vi er jo ikke interesseret i at ”angribe” dem og give bøder. Vores mål er at sørge for, at virksomhederne arbejder på at forbedre deres arbejdsmiljø,” understreger han.

fortsættes på side 13

På rejse

Medlemmer af Grafisk BAR var for nylig på studietur til Tjekkiet og Frankrig for at se, hvordan arbejdsmiljøet i de grafiske virksomheder bliver prioriteret i de to lande. I Tjekkiet besøgte de Prags Regionale Arbejdsmiljøkontor og emballagevirksomheden Smurfit Kappa syd for Prag.

I december nummeret bringer magasinet artiklerne om Frankrig.



Så er der frokost, og maskinerne lukker ned på Smurfit Kappa

Et land i vækst

Tjekkiet har en god økonomi, og den positive udvikling ser ud til at fortsætte. Mange udenlandske virksomheder ser investeringsmuligheder i landet, og flere danske virksomheder har datterselskaber i Tjekkiet eller har rykket produktionen til landet, hvor arbejdsløsheden kun er på 6,6 procent.

For bare 20 år siden var de dengang tjekkoslovakiske virksomheder i høj grad styret fra toppen, og medarbejderne havde ikke den store indfly-

delse, men derimod en stor tryghed i ansættelsen. Men da landets styre ændrede sig i 1989, og flere udenlandske virksomheder så muligheder i at etablere sig i Tjekkiet, ændrede arbejds- og ledelseskulturen sig gradvist. Tiltaleformen er dog stadig mere formel end i Norden.

Arbejdsmiljømæssigt er Tjekkiet godt med, og der er stor fokus på forebyggelse af ulykker og af uddannelse i sikkerhed på arbejdspladserne. Arbejdsugen er på 40 timer,

og alle har ret til 4 ugers ferie. I tilfælde af børns sygedage får man 75 procent af sin løn, og man kan blive hjemme, så længe barnet er syg. Kommer man ud for en ulykke på arbejdet, får man fuld løn, så længe man er sygemeldt. Lønnen reduceres med 50 procent, hvis ulykken er forårsaget af indtagelse af alkohol. Kilder: Udenrigsministeriet og sikkerhedsleder Jan Landa, Smurfit Kappa, Tjekkiet.

Problemfrit område

Den grafiske branche går i Tjekkiet under betegnelsen Den Grafiske Industri, og virksomhederne er hovedsageligt placeret i eller omkring Prag. Kun en enkelt person på Det Regionale Arbejdsmiljøkontor foretager kontrol af de grafiske virksomheder, og det betyder, at de bliver besøgt en gang om året, eller hvert andet år afhængigt af, hvornår kontrolløren har tid.

”Vi opfatter Den Grafiske Industri som et problemfrit område, for der sker mange flere uheld inden for landbrugs- og byggesektoren,” påpeger Milan Moravic.

Ifølge statistikken på arbejdsmiljøkontoret har Den Grafiske Industri kun haft meget få alvorlige ulykker. I 2004 var der fx tre uheld, og det var skader på hænder, forklarer han.

”Der sker positive fremskridt, for selv om der kommer flere grafiske virksomheder, er antallet af ulykker stabilt,” siger Milan Moravic.

Og på Det Regionale Arbejdsmiljøkontor er det ulykker, man forebygger. Ikke støj, muskel- og skeletbesvær eller psykisk arbejdsmiljø.

Ingen stress

Men hvad med det psykiske arbejdsmiljø?

”Det er et emne, der nævnes i loven, og som vi skal tage stilling til. Men det er meget vanskeligt at bevise, om virksomheden har et godt eller dårligt psykisk arbejdsmiljø. Selvfølgelig reagerer vi, hvis en medarbejder falder død om af hjerteanfald, men ellers er stress ikke noget, tjekkerne klager over,” siger Milan Moravic.



Et udvalg af de emballager, Smurfit Kappa fremstiller

Sådan foregår kontrollen

Kontrolløren gennemgår virksomheden og affotograferer de områder, der kan være interessante. Derefter skriver han en rapport og vender tilbage til virksomheden med resultatet af undersøgelsen. Kontrolløren lægger stor vægt på, om virksomhederne kan dokumentere, at medarbejderne er lært op i at håndtere maskinerne sikkert, at de har dokumentation af maskinerne, og endelig at de har udarbejdet deres APV.

Kontrolløren kan give virksomhederne et af de tre svar. Enten at alt var i orden, men det er sjældent at få det svar. Så kan det være, at der er nogle små problemer, og så afgør kontrolløren, hvad virksomheden skal foretage sig, og hvornår. Endelig kan virksomheden få at vide, at der er alvorlige fejl, og så får de udover et nyt forslag til, hvad de nu skal gøre, også en bøde, som i gennemsnit er på 2.000 Euro. Den kan dog ende helt oppe på 80.000 Euro.

Virksomheden har mulighed for at klage over et påbud, men kun i 1. fase, hvor kontrolløren er ude i virksomheden. Når rapporten først er skrevet, er det for sent.



Sikkerhedsleder Jan Landa foran den opsigtvækkende papfigur i receptionen

VI STRESSER IKKE

”Vi har gode vilkår og stresser ikke,” siger sikkerhedsleder Jan Landa, Smurfit Kappa i Tjekkiet og forklarer, at det med ikke at stresser er levn fra kommunismen.

Af Tine Vorting

Selvom arbejdstempoet ikke er så højt, at man stresser, virker det som om, at der er styr på tingene hos Smurfit Kappa syd for Prag. Og sikkerheden, som de vægter højt.

”Da jeg startede som sikkerhedsleder for otte år siden, var medarbejderne ikke særligt involveret i sikkerheden, men nu kan de jo godt se fordelene i at arbejde sikkert og forsvarligt og går meget mere

op i det,” understreger Jan Landa, der er sikkerhedsleder hos Smurfit Kappa i Tjekkiet.

Som ny medarbejder gennemgår man et 4-timers kursus i, hvordan man arbejder sikkert med kroppen og i forhold til brandfarlige materialer, og hvert år bliver man indkaldt til et genopfriskningskursus. Et sikkerhedsudvalg med medlemmer fra alle niveauer i virksom-

heden holder et godt øje med sikkerheden og sørger for, at alle møder starter med en snak om sikkerheden. Smurfit Kappa er en multinational virksomhed, og derfor følger alle filialer samme sikkerhedsregler, som er udstukket fra hovedkontoret i Irland.

Cut i bonus

Virksomheden producerer blandt andet emballage til markedets største flad-

skærmsapparat på 63 tommer. Og det er kun en af de mange emballager, som kommer igennem virksomhedens produktionsudstyr på det 10.000m² store areal.

To gange dagligt tjekker den sikkerhedsansvarlige, at medarbejderne udfører arbejdet forsvarligt. Flere steder roterer medarbejderne, så de undgår tunge løft eller ensidigt gentaget arbejde i al for lang tid af gangen.

De seneste år er antallet af ulykker faldet fra 11 ulykker i 2000 til fem i 2006, og i år er der fra januar til juni kun en enkelt, der er kommet til skade. De fleste ulykker sker på grund af fald eller ved, at en medarbejder skærer sig på skarpe genstande. Der er først tale om en ulykke, når den tilskadekomne har mindst tre sygedage på grund af ulykken.

Ifølge Jan Landa har virksomheden en god og effektiv politik, som får medarbejderne til at følge sikkerhedsreglerne. Der venter nemlig en advarsel eller et cut i bonussen, hvis man sløser lidt for meget med reglerne.

”Alle medarbejdere modtager bonus, og det motiverer medarbejderne at følge sikkerhedsreglerne, når de ved, at de kan miste deres bonus, hvis de ikke gør det,” griner Jan Landa.

Lukker til frokost

Til trods for, at vi befinder os 1000 km syd for Danmark, mener både arbejdsmiljøkonsulent Palle Larsen fra 3F og miljøchef Lone Alstrup fra Emballageindustrien, at der ikke er den store forskel på en emballagefabrik i Danmark og en i Tjekkiet, med undtagelse af en enkelt. Og det er, at medarbejderne i Smurfit Kappa i Tjekkiet lukker maskinerne ned og går til frokost på samme tid.

”Det ville jo være uhørt i Danmark, hvor man arbejder i hold og skiftes til at gå til frokost,” påpeger Lone Alstrup, og Palle Larsen tilføjer:

”Det er jo ikke særligt effektivt at lukke hele produktionen ned.”

Levn fra kommunismen

Det er ikke nemt at finde gode, kompetente medarbejdere i en region, hvor arbejdsløsheden kun er på 3 procent.

”De kan jo frit vælge, og derfor er vi nødt til at skabe nogle gode vilkår for de ansatte. Det er jo blevet et konkurrenceparameter. Alle vil have de bedste medarbejdere,” siger Jan Landa.

Som ansat i Smurfit Kappa har man adgang til en række frynsegode som sprogkurser, privatlægebehandling, mulighed for at leje feriehus og fem ugers ferie, hvor man efter loven kun har ret til fire ugers ferie. Jan Landa mener, at familie- og arbejdsliv hænger godt sammen på de tjekiske arbejdspladser og forklarer, at det er et levn fra kommunismen, som styrede landet i lidt over 40 år.

”Kommunismen fik skabt nogle gode og familievenlige arbejdsforhold, hvor man blandt andet kan blive hjemme hos sit syge barn alle barnets sygedage,” siger Jan Landa og tilføjer, at medarbejderne hos Smurfit Kappa eller på hvilken som helst anden tjekkisk virksomhed heller ikke lider af stress. Og derfor er psykisk arbejdsmiljø ikke et område, man arbejder med.

”Under kommunismen var der ingen motivation for at arbejde hårdt for lønnen, og den attitude hænger stadig lidt ved, så derfor er stress ikke noget, vi har fokus på,” understreger Jan Landa.

Han forklarer, at tonen og tiltaleformen er meget mindre formel hos Smurfit Kappa end på andre tjekiske virksomheder, der per tradition har været topstyret.

Om Smurfit Kappa, Tjekkiet

Den multinationale virksomhed Smurfit Kappa ligger en times kørsel syd for Prag i industri-kvarteret Zebrák og beskæftiger ca. 150 medarbejdere.

”Her er det anderledes, men det skyldes nok, at vi tidligere var svenskejet, og svenske virksomheder har jo en flad struktur og en uformal kommunikationsform. Vores operatører kan sagtens gå til chefen og tale med ham, men vi er også en ung virksomhed med en gennemsnitsalder på 33 år. De ældre medarbejdere er mere tilbageholdne og lægger større distance til cheferne, men de har også været vant til en anden form for ledelsesform og kommunikation,” påpeger Jan Landa.



DET BLIVER VED SNAKKEN

Alle taler om at gøre noget ved det psykiske arbejdsmiljø, men alligevel går det dårligere og dårligere, mener professor, sociolog og forsker Tage Søndergaard Kristensen.

Af Tine Vorting

Man skulle tro, at det gik godt med det psykiske arbejdsmiljø. For politikerne, Arbejdstilsynet og virksomhederne taler alle om forebyggelse og om at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Men ifølge forskeren Tage Søndergaard Kristensen, står det slet til. Og beviset er ikke til at tage fejl af. Der har i Danmark aldrig har været så mange stress- og depressionsramte som i disse år, og det til trods for, at alle har accepteret, at der skal handles på området.

Sådan var ikke i firserne og halvfemserne. Her var psykisk arbejdsmiljø absolut ikke noget, man nævnte ude på arbejdspladserne.

”Vi, der forskede i stress, fik at vide, at vi skulle lave noget andet. Det var simpelthen forbudt at tale om stress og psykisk arbejdsmiljø,” husker Tage Søndergaard Kristensen, som har forsket i psykisk arbejdsmiljø i 32 år, heraf de sidste 14 år hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, hvor han stoppede i juni i år.

Dansk sygdom

Men i dag er situationen en anden. Psykisk arbejdsmiljø er blevet accepteret som et arbejdsmiljøproblem og er kommet med i regeringens 2010-handlingsplan som et af de indsatsområder, der skal forbedres.

”Vi gennemlever en større krise end nogensinde. Problemet er, at arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø meget ofte bliver ved snakken. Det er kun ord, og man er fuldt beskæftiget med at formulere politikker. Derfor virker det ikke, og folk får det dårligere. Tiltag er simpelthen kapslet ind i screeninger, stresspolitikker, APV'er eller samtaler, som virksomhederne er forpligtet til at have eller udføre,” siger Tage Søndergaard Kristensen og fortsætter:

”Alle er ved at kvæle barnet i velvilje, for undersøgelser viser, at flere går ned med stress, og flere ender med førtidspension. Og det viser, at arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø går den forkerte vej.”

Forskeren betegner tilstanden som en ”dansk sygdom”, hvor man taler i stedet for at handle. Og hvor det hele går ud på samtaler og kortlægning.

”Jeg synes, at mange ledere tænker gammeldags. De tror, at når de har gennemført MUS-samtaler eller fraværssamtaler med den enkelte medarbejder, så bliver alt godt,” siger han.

Han mener heller ikke, at kortlægninger af det psykiske arbejdsmiljø nødvendigvis rykker ved noget.

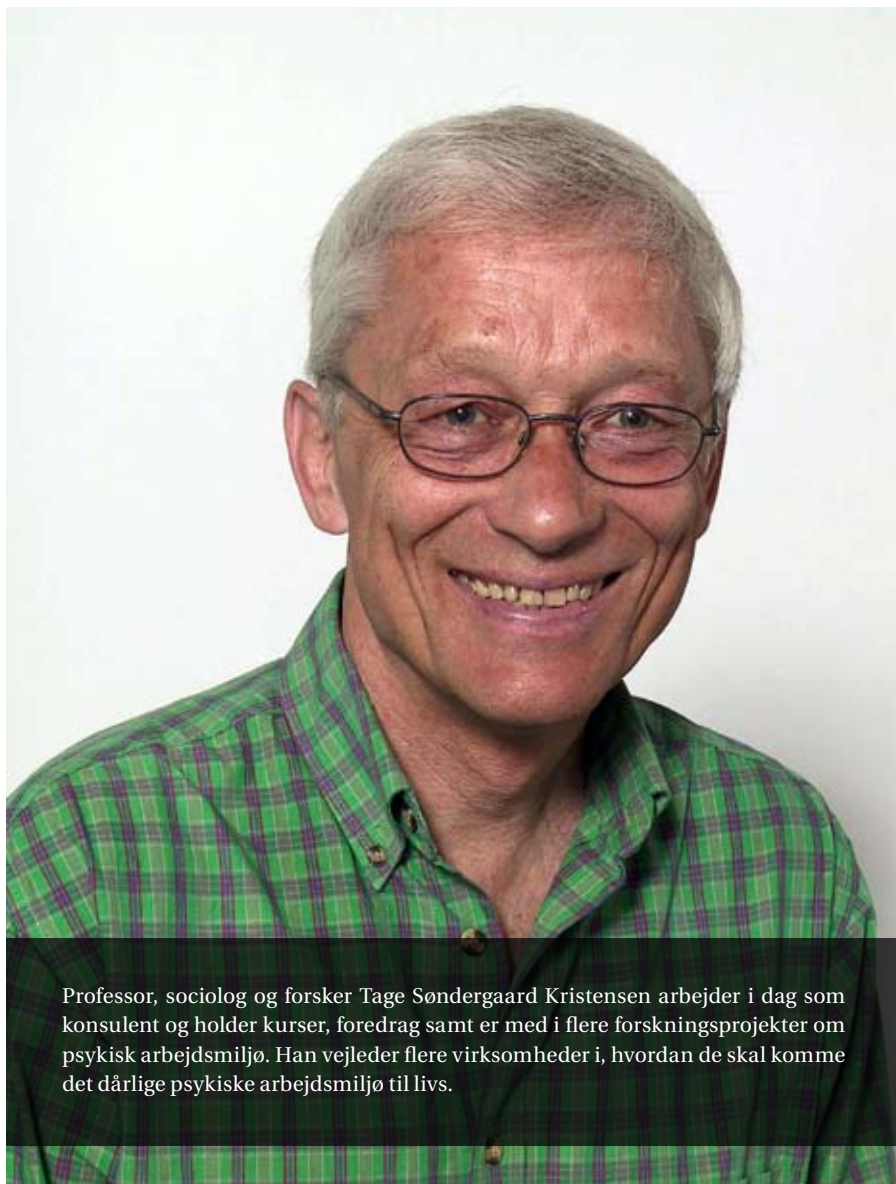
”Det skaber bare frustrationer og mistillid, hver gang medarbejderne skal kortlægge det psykiske arbejdsmiljø, for de oplever, at der ofte ikke kommer noget ud af det. Og man skal aldrig sætte en undersøgelse i gang, hvis ikke man har lagt planer for, hvordan man kan anvende resultaterne,” siger Tage Søndergaard Kristensen.

Langt, sejt træk

Hans forskning viser, at man kun kan ændre på det psykiske arbejdsmiljø, hvis den øverste leder i en virksomhed sætter sig i spidsen for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø og får det integreret i den daglige drift, det vil sige i den måde, man arbejder på.

Han nævner også, at det psykiske arbejdsmiljø som regel bliver betragtet som noget, der hører til sikkerhedsarbejdet, men at det skal op på øverste niveau for at, man kan ændre på det.

”Vi har aldrig haft så mange arbejdsmiljøkonsulenter som i dag, og alligevel går det dårligere end før. Så det er ikke konsulenterne, der kan skabe det gode arbejdsmiljø. Man kan jo ikke kommandere folk til at få et bedre arbejdsmiljø. Man skal gribe arbejdet anderledes og mere seriøst an og få den øverste leder til at tage ansvar og føle sig forpligtet til



Professor, sociolog og forsker Tage Søndergaard Kristensen arbejder i dag som konsulent og holder kurser, foredrag samt er med i flere forskningsprojekter om psykisk arbejdsmiljø. Han vejleder flere virksomheder i, hvordan de skal komme det dårlige psykiske arbejdsmiljø til livs.

Om Tage Søndergaard Kristensen

Professor, sociolog og dr. med. Tage Søndergaard Kristensen arbejdede fra 1976 til 1994 ved Institut for Social Medicin, Københavns Universitet og fra 1994 til 2008 ved det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Her stoppede han i juni i år for at starte eget firma med kurser og foredrag om stress og psykisk arbejdsmiljø. Han er også med i en række større forskningsprojekter. Tage Søndergaard Kristensens arbejde er meget anvendelsesorienteret, og blandt hans kunder er både offentlige og private virksomheder.

i det daglige at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Det er kun det lange, seje træk, der virker,” understreger Tage Søndergaard Kristensen.

Udover at forbedre arbejdsmiljøet lover forskeren, at virksomheden også økonomisk vil se bedre resultater, hvis man har det psykiske arbejdsmiljø med i den daglige drift.

”Jo bedre arbejdsmiljø, des flere penge er der at spare,” siger han.

Tre områder, som ifølge Tage Søndergaard Kristensen kan forbedre arbejdsmiljøet:

Tillid

Det handler om at have tillid og ikke føre kontrol over medarbejderne. At stole på, hvad de siger. Det lyder som en selvfølge, men der er masser af kontrol ude i virksomhederne. Man har etableret en række systemer, som ikke bidrager til bundlinien, og mange ansatte klager over, at de skal bruge for meget tid til noget, der ikke er kerneydelsen, og som tilmed skaber mistillid.

Retfærdighed

Det er vigtigt, at der er retfærdighed til, og at fx fyringsrunder eller outsourcing sker på en ordentlig måde. Også kommunikationen er særdeles vigtig, det vil sige, at ledelsen melder ud, hvad, hvorfor og hvornår noget vigtigt skal ske. Ellers skaber det en fornemmelse af manglende respekt. Skal man fyre en medarbejder, bør det gøres på en måde, så denne har lyst til at komme tilbage til virksomheden, hvis det skulle blive muligt.

Samarbejde

Evnen til at samarbejde er også afgørende for et godt arbejdsmiljø. Man skal kunne samarbejde både horisontalt og vertikalt i virksomheden. Samarbejdet skal være baseret på tillid, anerkendelse og respekt, og man skal især anerkende, at de forskellige parter på virksomheden kan have forskellige interesser. Uenighed er ikke det modsatte af tillid!

KLAPJAGT ELLER

Regeringens nye handlingsplan for at nedsætte sygefraværet giver virksomhederne mulighed for at handle aktivt og sætte tidligt ind over for de sygemeldte.

Af Tine Vorting

150.000 danskere bliver under dynen hver dag, fordi de er syge, og det er alt for mange, mener regeringen. Undersøgelser viser, at det skader mere, end det gavner at ligge under dynen, når man har problemer med ryggen, og at det ikke hjælper at blive væk fra kollegerne og arbejdet, når man har det dårligt psykisk. Flere ender med slet ikke at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Og det giver både menneskelige og samfundsmæssige høje omkostninger. Derfor har et udvalg i regeringen de sidste seks måneder undersøgt, hvad man kan gøre for at nedsætte sygefraværet, og det har resulteret i en 80 siders lang handlingsplan, som blev offentliggjort i juni. Et af punkterne i handlingsplanen er, at der skal sættes aktivt og tidligt ind over for de syge, så de ikke ender i lange sygeforløb. Arbejdsgiverne skal inden for fire uger afholde en samtale med den syge medarbejder.

Afdelingschef Carsten Bøg fra Grafisk Arbejdsgiverforening mener, at det er godt, at man fra politisk side giver arbejdsgiverne lov til at agere mere aktivt.

”Hvis man mener, at arbejdsgiverne har et medansvar i, at en medarbejder bliver sygemeldt, er det også kun rimeligt, at arbejdsgiveren bliver inddraget,” påpeger han og fortsætter:

”Jeg har hele tiden rådgivet vores medlemmer i, at den eneste måde man kan leve op til arbejdsmiljølovens krav om at inkludere sygdom, er ved at spørge ind til det i Arbejdspladsvurderingen. Hvis vi skal gøre noget ved sygefraværet, må vi få paraderne en smule ned og angribe området tillidsfuldt og med respekt for alle parter.”

Frygt for klapjagt

Det er arbejdsmiljøkonsulent Palle Larsen fra 3F enig i.

”Hvis det her bliver brugt på den rigtige måde, hvor det er til hjælp for den enkelte, kan det være en god idé, at virksomhederne får mulighed for at handle aktivt. Men det kræver, at der er et tillidsforhold mellem medarbejder og virksomhed,” siger han.

Hvis ikke der er en åbenhed mellem de to parter, hvor medarbejderen åbent kan tale om, hvorfor han er sygemeldt, kan regeringens handlingsplan ifølge Palle Larsen hurtigt risikere at ende med at blive en klapjagt på de syge.

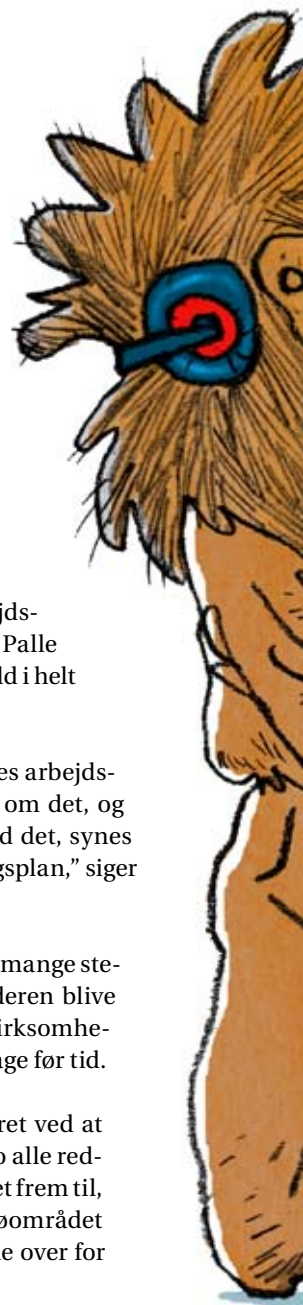
”Regeringen er jo desperat efter arbejdskraft, og vi har en frygt for, at det her kan ende med at blive misbrugt, så det bliver en klapjagt på den syge, hvis ikke virksomheden har reelle intentioner om at hjælpe den enkelte og kan sætte sig ind i den enkeltes situation,” understreger han.

Ifølge Beskæftigelsesministeriet er arbejdsmiljøet skyld i en tredjedel af sygefraværet. Palle Larsen mener, at det i nogle brancher er skyld i helt op til halvdelen.

”Hvis det er tilfældet, at sygefraværet skyldes arbejdsmiljøet, og medarbejderen kan være åben om det, og det så betyder, at lederen vil gøre noget ved det, synes jeg, at det er godt med regeringens handlingsplan,” siger Palle Larsen.

Han mener dog, at der mangler en åbenhed mange steder. Og så kan en samtale med medarbejderen blive opfattet som noget negativt, og som om virksomheden presser vedkommende til at vende tilbage før tid.

”Man kan redde en tredjedel af sygefraværet ved at sørge for et ordentligt arbejdsmiljø. Vi har jo alle redskaber til det i APV'en. Jeg havde nok mere set frem til, at regeringen havde handlet på arbejdsmiljøområdet i stedet for en aktiv rolle til virksomhederne over for de sygemeldte,” siger Palle Larsen.



GODE INTENTIONER



KURSER OG KOMPETENCEMÅLINGER GIVER TILFREDSE MEDARBEJDERE

TV2 Øst i Vordingborg er blevet kåret som Europas bedste mediearbejdsplads. Og de arbejder bevidst på at have et godt arbejdsklima.

Af Ingrid Pedersen
Foto Thomas Busk

De har travlt. De er på fem gange om dagen, der er store præstationskrav, og en stor del af arbejdstiden går med at flakke rundt mellem Sjællands Odde, Vordingborg og Nakskov. En gang imellem er der noget, der kikser, og en gang imellem må deres fyres folk. Alligevel er TV2 ØST, der dækker en stor del af Sjælland og hele Lolland, Falster og Møn, flere gange blev kåret som en kanon arbejdsplads. Den har været både nummer 12 og 14 på listen Great Place to Work og den bedst placerede mediearbejdsplads i Europa.

Den slags sker ikke ved et tilfælde og heller ikke nødvendigvis, fordi der er gode medarbejdere og gode chefer. Det

er en bevidst strategi, at arbejdspladsen skal have et godt psykisk arbejdsmiljø. Og ledelsen har ansvaret for, at det er tilfældet.

”Trapperne vaskes oppefra,” siger redaktionschef Ole Hampenberg Andersen.

Hvor god er du?

En af de ting, der bliver bemærket er, at de ansatte mediterer i arbejdstiden, hvis de har lyst. Men det er kun en lille-eksotisk – detalje. Det, der virkelig rykker, er kompetencemålinger, medarbejdertilfredshedsmålinger og en masse kurser. Ikke bare ’håndværksmæssige’, der gør journalisterne til bedre journalister og fotograferne bedre til at tage

billeder, men også kurser, der gør dem alle til bedre kolleger.

Ole Hampenberg Andersen synes, at medarbejderne skal tilbydes en række af de samme kurser, som lederne kommer på, så de også bliver bedre til at lede deres eget arbejde, håndtere konflikter, lede projekter og coache kolleger. En del af jobkvaliteten er nemlig at kunne lede sin egen arbejdsindsats – og få ansvaret for det. I kompetencemålingen bliver medarbejderne målt på 22 parametre – både faglige og personlige. De bliver vurderet af sig selv, en leder og otte kolleger. Målingen danner udgangspunkt for en senere medarbejderudviklingssamtale. Ole Hampenberg Andersen



Redaktionschef Ole Hampenberg Andersen



Sikkerhedsrepræsentant Hans Jørgen Bundgaard

siger, at der er stor tillid til, at målingen viser et rigtigt billede af personen. Men er der et misforhold mellem egen vurdering og kollegernes – f.eks. i hvor god man til at samarbejde, er der jo en blind vinkel.

”Så må jeg jo gøre opmærksom på det gab og spørge, hvad personen selv tror, det handler om,” siger han og tilføjer, at der sjældent er de store overraskelser i målingerne.

Sikkerhedsrepræsentant Hans Jørgen Bundgaard understreger, at der er en god ånd blandt kollegerne. Selv om der er tale om personer med mange ambitioner, er der ikke spidse albuer.

”Man kommer ikke frem på bekostning af andre,” påpeger han.

Stjerner

Hans Jørgen Bundgaard og Ole Hampenberg Andersen nævner, at stationen har mange stjerner blandt medarbejderne, og at journalisterne kæmper om de gode opgaver. Men de ved, at ingen bliver gode ved egen hjælp alene. Man bliver god ved at lytte og være åben. Selvfølgelig sker det også, at medarbejdere brokker sig, fordi de ikke får de attraktive opgaver.

”Så må vi jo forklare dem, hvad vi efterlyser og fortælle, hvad der skal til for at blive en succes,” siger Ole Hampenberg Andersen.

Stationen har daglig evaluering og efterkritik, så ingen behøver at være i tvivl om, hvad der er godt og mindre godt. Seerne reagerer også hurtigt. Man kan ikke skjule en dårlig præstation – og sygedage er sjældne. Sygefraværet er på under to procent.

For meget

Problemet er ikke, om medarbejderne producerer for lidt, når de ikke bliver ’holdt øje med’. Tværtimod lægger de – med Ole Hampenberg Andersens ord – overliggeren for højt, så de arbejder alt for meget. Det skete for nyligt for en hamrende dygtig medarbejder, som ikke selv kunne sige stop i tide.



Redaktionen på TV2 ØST er flere gange kåret som en kanon arbejdsplads

”Det kørte simpelthen for langt ud, så vi måtte sige: Nu trækker du stikket ud,” siger Ole Hampenberg Andersen.

”Ja, vi burde have været vågne, så havde vi opdaget det tidligere,” supplerer Hans Jørgen Bundgård.

Pinligt

Tv-stationen bliver ofte brugt som det gode eksempel. Og Ole Hampenberg Andersen er jævnligt inviteret til at holde oplæg på andre arbejdspladser, der har brug for at lære noget. Han erklærer, at han synes, at det er vildt pinligt at høre en chef sige, at han har dårlige medarbejdere, for han er ikke i tvivl om, at kun dårlige chefer har dårlige medarbejdere.

Som alle andre - gode og dårlige - arbejdspladser har TV2 ØST en fortid. Her ligger den langt tilbage, men der har engang været en rigtig dårlig stemning. Så dårlig, at der på medarbejdernes foranledning blev lavet en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø, og hvidbogen var sådan, at blodet nærmest drev ned ad siderne. Det kunne ikke fortsætte, og derfor blev der grebet ind.

Om TV2 Øst

TV2 Øst ligger i Vordingborg og har cirka 70 medarbejdere. Blandt medarbejdergoderne er også frisk frugt hver dag, god, billig kantine, massage, betalt motionscenter, deltagelse i DHL-stafetten og deltagelse i tv-stationens eget løb, hvor alle sveder!



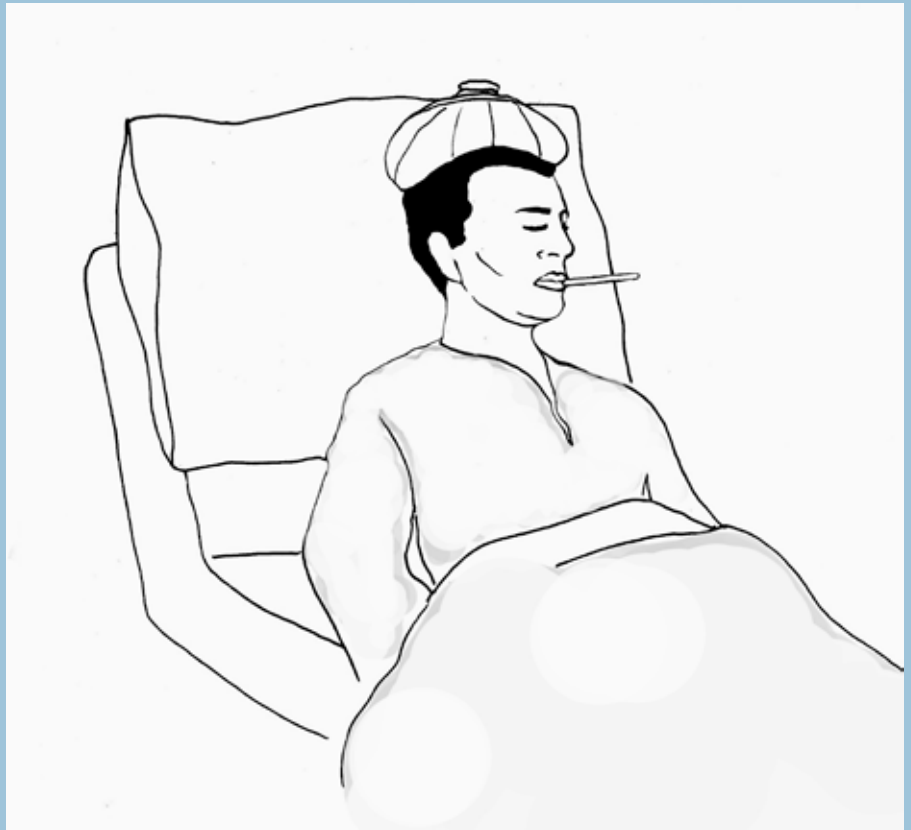
NYT MEDLEM I GRAFISK BAR

Søren Beck har pr. 1. juni afløst Helene Markussen som arbejdsmiljø- og miljøkonsulent i Danske Mediers Arbejdsgiverforening og i Grafisk BAR. Den 37-årige tidligere biolog kommer fra et job som arbejdsmiljøkoordinator og daglig sikkerhedsleder hos SunChemical A/S. I Danske Mediers Arbejdsgiverforening arbejder Søren Beck med rådgivning af ydre og indre miljø til medlemmerne. Det er blandt andet rådgivning inden for miljøledelse og -certificering. Gennem det praktiske arbejde ude på arbejdspladserne har han opnået en bred viden og praktisk erfaring med, hvordan man arbejder med arbejdsmiljø og miljø.

”At være med til at danne rammerne for, hvordan virksomhederne med fordel kan arbejde med miljø og arbejdsmiljø er ekstremt vigtigt og spændende, og min praktiske erfaring vil forhåbentlig komme til gavn,” siger Søren Beck.

KORT NYT

Af Tine Vorting



Ny teknologi skal hindre museskader

Man kan komme muskelsmerterne til livs eller helt undgå dem, hvis man varierer sine bevægelser, mens man udfører ensidigt gentaget arbejde - EGA. Det er forskere på Aalborg Universitet overbevist om, efter at de har filmet 38 slagteriarbejdere i arbejde ved at bruge 3-dimensionelle videoundersøgelser. Forskerne mener, at moderne teknologi kan få computerbrugere på kontorer til at ændre bevægelser og derved forebygge musesmerter. Det er blandt andet ved hjælp af lyd, vibrationer eller måske lypåvirkninger, som kan få computerbrugere til at variere deres arbejde med tastaturet og musen. Forskningsresultaterne er publiceret i juli nummeret af det medicinske tidsskrift Ergonomics. Læs mere på Aalborg Universitets hjemmeside www.aau.dk under Nyheder.

Flere sygemeldte end ledige

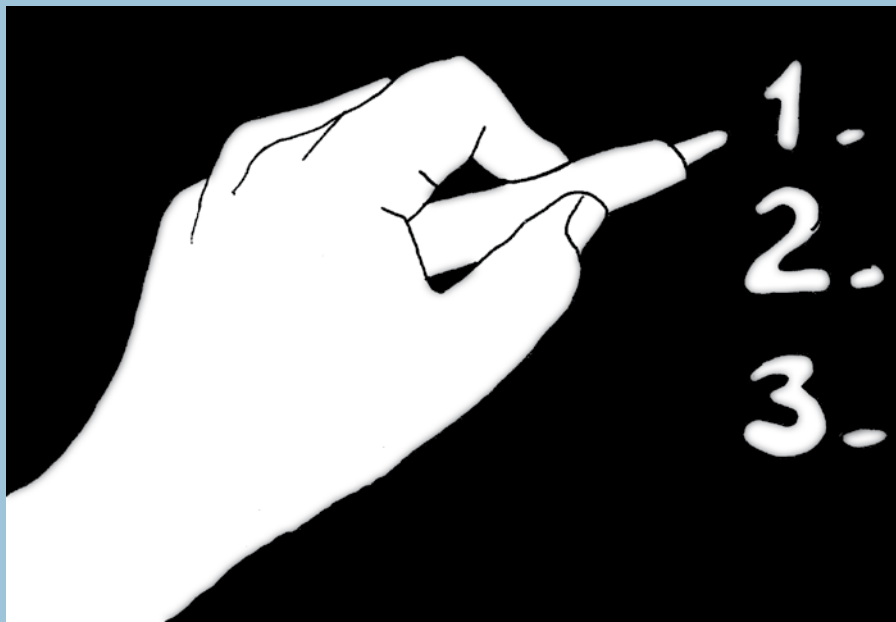
150.000 mennesker er hver dag sygemeldte fra arbejdsmarkedet. Det er tre gange så mange, som der er ledige. Den 10. juni i år kom så regeringens handlingsplan for at nedbringe sygefraværet. Den kan læses i sin fulde længde på www.bm.dk

Vælg den rigtige kontormaskine

En ny vejledning fra BAR Kontor giver gode råd om, hvordan man vælger den rigtige kontormaskine, og hvor de skal stilles, så man får mindst mulige gener i arbejdstiden. Find den nye vejledning på <http://barkontor.net.dynamiciweb.dk/>

KORT NYT

Af Tine Vorting



Påbud på online.at

Nu er det blevet nemmere for virksomheder at se, hvilke udestående de har med Arbejdstilsynet! En ny digital service på online.at, gør det muligt for virksomheder at se de sager, Arbejdstilsynet har oprettet om dem. Systemet vil blive udbygget, så virksomheder med tiden kan se al korrespondance mellem dem og Arbejdstilsynet. På online.at kan virksomhederne blandt andet se, hvilke påbud de har fået, og om de mangler at give en tilbagemelding på et påbud. Virksomhederne logger ind på online.at ved hjælp af en digital signatur, og Arbejdstilsynet lover, at sikkerheden er i top, og at ingen udenforstående kan læse ens sager eller korrespondancer. Se mere på www.at.dk under online.at i selvbetjeningsmenuen til højre.

Flere lider under støj

Støj plager hver tredje dansker, og tallet er højere end i 1990, hvor det var hver fjerde dansker, viser undersøgelser foretaget af National Arbejdsmiljø Kohorte. Årsagen er fælleskontorer og dårlig akustik. Men også grænser for, hvad vi vil acceptere af støj, er blevet snævrere.

Se mere på www.arbejdsmiljoviden.dk under Ny rapport om arbejdsmiljøets tilstand i Danmark.

Kedelige tal fra arbejdspladser i EU

Syv millioner arbejdsulykker og 167.000 dødsfald på arbejdspladser i 2007, viser, at sikkerheden ikke er i orden på arbejdspladserne i EU. Derfor sætter EU-kommissionen og EUs Arbejdsmiljøagentur en kampagne i gang, der skal få arbejdsgiverne til at afdække potentielt farlige situationer og derved forebygge ulykker.

Kilde: Magasinet Arbejdsmiljø

13 råd til et bedre arbejdsmiljø

Igennem tre år har en gruppe forskere fulgt 14 virksomheders arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Resultatet viser, at det tager lang tid at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, og at det er vigtigt at koble arbejdet med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø direkte til det daglige arbejde. Forskerne har samlet erfaringerne i følgende 13 råd, som virksomheder kan støtte sig til, når de vil arbejde med det psykiske arbejdsmiljø:

- 1) De langsomme forandringer er de hurtigste.
- 2) Det gode psykiske arbejdsmiljø skal hele tiden genopfindes.
- 3) Mistillid til andres motiver lammer processen.
- 4) Skab en professionel uenighedskultur.
- 5) Nej til kærlighed – ja til anerkendelse og respekt.
- 6) Lederen som sekretær for medarbejderne.
- 7) Hvis vi bare kunne få lov at passe vores arbejde.
- 8) Inddragelse og dialog er godt, men ikke nok.
- 9) Spørgeskemaer sætter dagsordenen men løser ikke problemerne.
- 10) Se manglerne i øjnene og dyrk mulighederne.
- 11) Det er svært at holde skruen i vandet, når bølgerne går højt.
- 12) Ingenting kommer af ingenting.
- 13) Meningen med arbejdet skabes i fællesskab.

Læs mere om projektet på www.vips-projekt.dk

DRUPA 2008

Maskinleverandører fra hele verden valfartede i juni til verdens største maskinmesse DRUPA i Düsseldorf, hvor de udstillede deres nyheder inden for produktionsudstyr.

