

GRAFISK BAROMETER

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

OTTE RÅD TIL GRAVIDITET UDEN FRAVÆR.

EKSPERTERNE SIGER: MUSESKADER ER IKKE EN ARBEJDSKADADE! - HVAD ER DET SÅ?

FIND DIN INDRE KRIGER FREM OG SMID OFFERMENTALITETEN VÆK. TIL KAMP MOD MOBNING.

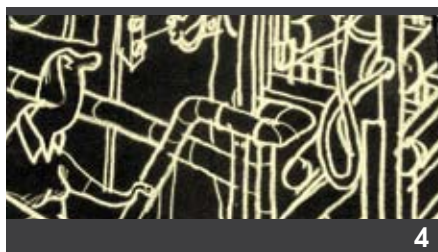
"DER ER INGEN FORKROMET LØS-
NING PÅ DET GODE NATARBEJDE,
MEN FLEKSIBILITETEN BURDE VÆRE
BEDRE I VIRKSOMHEDERNE" SIGER
BEDRIFTSLÆGEN.



INDHOLD

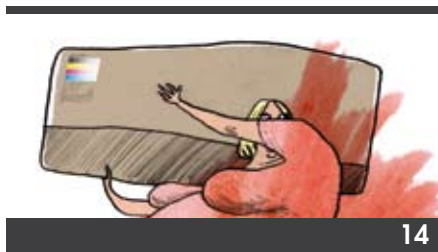
BAR' arbejdsmiljø

Grafisk BARometer er magasinet om arbejdsmiljø i den grafiske branche. Det udgives af Grafiske BAR (det Grafiske Branche-arbejdsmiljøråd). Ordet Barometer kommer af det græske 'baros' som betyder tyngde, vægt. Nogle lægger vægt på arbejdsmiljø, andre føler, det er en byrde. Vi mener, at arbejdsmiljø skal have samme vægt, som andre vigtige forhold i virksomheden. Et barometer er også et instrument, som udmåler trykket i atmosfæren. Overført til arbejdsmiljø giver barometret et billede af, hvordan det står til. Er trykket lavt på barometret, er det tegn på dårlig trivsel på arbejdspladsen og sygefravær. Svinger trykket lidt op på arbejdsmiljøet, så medarbejderne holder op med at brokke sig og Arbejdstilsynet kun kommer med et enkelt eller to påbud, svarer det til, at barometret står på ustadigt og foranderligt. Men det er først, når der gøres en systematisk indsats for arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøledelse, at trykket ryger helt i top og barometret står på "smukt".



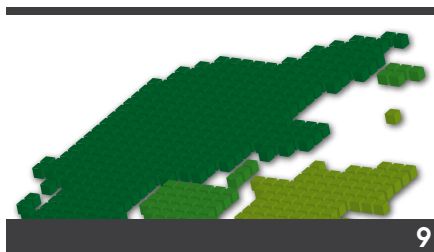
Når kroppen sover

Mens størstedelen af befolkningen ligger lunt i sengen og sover, er en del af de ansatte i grafiske virksomheder på arbejde. Det er et nødvendigt onde, mener de ansatte i den grafiske branche. Det handler om at finde nogle rutiner, siger bedriftslægen. Vi er nødt til det for at få økonomien til at hænge sammen, siger virksomhedslederne. Vi går tæt på skiftehold og natarbejde.



Otte bud på en god graviditet

Det er indimellem nødvendigt at ændre arbejdsforholdene, når en medarbejder bliver gravid, hvis det ikke skal ende med fraværsmedling. Det optimale er dog en graviditetspolitik, der sikrer alle aspekter er taget i betragtning.



Det går meget godt

Arbejdstilsynet har været i gang med screening af de grafiske virksomheder i fem måneder. Hvordan går det? Tilsynsførende for screeningerne i Storkøbenhavn Carsten Lau Hansen løfter sløret for de problemer, han møder på virksomhederne.



Museskader eller ej

Officielt anerkendes museskader ikke som en arbejdsskade. På den anden side klager flere og flere over smerter i skuldre, arme og nakke. Parterne kan ikke blive enige om, der er en sammenhæng.



Den gode trivsel

Det burde være en selvfølge at trivsel på arbejdspladsen vægtes højt. "Der er stadig et stykke vej, før forståelsen og kendskabet til, hvad der skaber god trivsel er ude alle steder," siger lederen for Arbejdsmiljøafdelingen i HK, som mener organisationerne har en stor opgave, de skal løse.



Find din indre kriger frem

Mobning flourer i bedste velgående på arbejdspladserne. Det behøver ikke være et faktum, men noget man kan kæmpe sig ud af, hvis man vel og mærke har den rette attitude. Det mener de to forfattere bag en ny Anti-mobbe håndbog, som lige er kommet på gaden.

SYNSPUNKT

Det går stærkt – måske for stærkt!

Arbejdstilsynet er i fuld gang med screening af den grafiske branche. I første kvartal har 711 virksomheder haft uanmeldt besøg. Nogle har endda haft flere besøg, hvilket får statistikken til at løbe op i 980 tilsynsbesøg.

Over halvdelen af virksomhederne er blevet udtaget til tilpasset tilsyn. Problemerne spreder sig over hele spektret – forældede APV'er, ingen sikkerhedsorganisation, manglende maskinafskærmning og kemibelastninger - for bare at nævne nogle.

Man kan spørge sig selv, om kravene til virksomheder er for høje eller om arbejdsmiljøindsatsen bare ikke er tilstrækkelig. Svaret varierer formentlig alt efter øjnene, der ser. Et er dog sikkert. De grafiske virksomheder har gennem årene gjort en stor indsats på mange af de arbejdsmiljømæssige områder. Kemi, udluftning, ergonomi og støj har været i fokus med det resultat, at mange af de tidligere tiders problemer er blevet nedbragt.

Arbejdsmiljø handler også om trivsel, at man har forståelse for, hvad der skaber motivation, nedbringer stress, fjerner mobning og fastholder medarbejderne. Her ligger stadig en opgave for arbejdsmiljøarbejdet. Som forfatterne bag den ny

Anti-mobbe håndbog siger, skal man finde sin indre kriger frem og tage ansvar.

Det er nemlig både ledelsen og medarbejderne, som i hverdagen har glæde af et godt arbejdsmiljø. Selvom tingene i dag går stærkere end nogensinde tidligere, er det vigtigt, at det ikke går så stærkt, at der opstår risiko for helbredsmæssige konsekvenser. Ser man på dette nummer af Grafisk BARometer er tesen, at når trivselsbarometret i top er fraværet nede. Det gælder både, når man tager hensyn til de gravide, når mobning håndteres aktivt, når natarbejde tilrettelægges under hensynstagen til den enkelte og når ergonomien sikrer, at folk ikke risikerer smerter i arme og skuldre.

God læselyst!

Af Palle Larsen, 3F



NATTENS BUDE

Mens størstedelen af befolkningen er ved at gå til ro, starter arbejdet for andre. På avisernes distributionscentraler rundt i landet er natten normal arbejdstid. Budene sikrer, at vi får avisen, som holder os ajour med verdens gang på godt og ondt.

Gaden er mørk og øde som en badestrand om vinteren. Den livlige aktivitet, som præger industrikvarteret i dagtimerne, er for længst stilnet af og persienerne lukket ned for weekenden.

Midt i dette massive mørke kaster en lille firkantet gulstensbygning et par blege lysstråler ud på den tomme asfalt. Døren er åben og et bart lagerlokale afslører en lille gruppe mennesker, som har trodsset den normale sengetid. De er faktisk lige mødt på arbejde klokken 00.30 og er i gang med nattens tørn på distributionscentret. Mellem seks og syv timer ligger forude med sortering og uddeling af morgenaviser til de abonnenter, som lige nu ligger trygt i deres varme senge vel vidende, at avisen med stor sikkerhed ligger klar til morgenkaffen.

"De første ture skal være klar kvart i to. De sidste leveringer fra trykkeriet skal være hos os senest kvart over fire, ellers kommer avisen for sent ud til folk," siger Johnny Krage, som har ansvaret for, at budene får det rigtige antal aviser i tasken. Han er i fuld gang med sortering af de første leveringer af den ny dags aviser og ugeblade. Johnny er egentlig bare afløser. I dagtimerne arbejder han på et lager, så ekstraarbejdet i distributionscentret falder ham naturligt. Selvom han er glad for den ekstra tjans, reagerer

kroppen på den manglende søvn.

"Det handler om at holde sig i gang, hvis jeg sætter mig ned, bliver jeg træt," forklarer Johnny, mens hans bevæger sig rundt mellem stakkene og tæller efter.

Johnnys umiddelbare friskhed står i kontrast til nogle af avisbudenes trætte blik. Ebrahim Ghadikolehi ligner en der lige er stået op, selvom han efter ni år som avisbud kender rutinerne og endda har speciallavet sin scooter til arbejdet.

"Jeg stoler ikke på vejret, så jeg har altid en taske med regntøj og værktøj med, hvis det skulle blive nødvendigt," siger han og kigger hen mod den tungt lastede 45scooter, der med to spækfyldte tasker på hver side bagerst og en taske monteret til grej på siden, ligner noget fra en tegnefilm.

Ebrahim har fem distrikter, seks dage om ugen. Det er meget gennemsnitligt for de fuldtidsansatte avisbude og giver en årsindtægt på mellem 250.000 og 300.000 kroner.

Et liv med aviser

Blandt avisbudene er der en del udenlandske studerende, som tjener til dagen og vejen med et par ture om ugen. Mens de prøver at orientere sig rundt i den fremmede geografi på deres cykler, kører de gamle drenge i branchen på deres

knallerter og klarer hjemmenvant mange flere distrikter, hvilket ses på bankkontoen. At det er blevet en karriere som avisbud, har de færreste planlagt. Det er bare endt sådan.

"Pigerne ville gerne gå med aviser, men jeg syntes ikke de skulle rende rundt alene om natten, så jeg kørte med. Efterhånden begyndte jeg selv på et par ruter og nu er der gået 23 år," siger Jan Jørgensen og ligner en som kan lide sit arbejde. Jan arbejdede oprindeligt som lastbilchauffør, men økonomien som avisbud viste sig hurtigt meget bedre. Derfor blev de lange ture bag rattet erstattet med en knallert, seks dages arbejdsuge og fast natarbejde.

"Det fungerer fint for mig, så har jeg mere tid om dagen til andre ting," siger Jan. Iført træningsdragt, hue og gummi-sko og med popmusikken drønene i hovedtelefonerne pakker han systematisk sine tasker til nattens første tur.

Knokler for at holde fri

Johnny er færdig med de første to sorteringer, klokken er snart 03.00. Der mangler kun den sidste levering fra trykkerierne. På computeren holder han øje med eventuelle forsinkelser fra trykkeriernes side. Ind til videre kører produktionerne uden problemer.



tak
for snakken.
jeg må ned
og bestille
noget



Udenfor kører en stor hvid varevogn op foran huset. Det er ægteparret Mølholm. En moden mand med sin lidt yngre kone. De skal hente deres aviser til uddeling i 9 distrikter lørdag morgen.

"Jeg har gået med aviser i 35 år. Først ved siden af mit arbejde som kok. Efterhånden blev det for stresset og hårdt, så jeg valgte i stedet kun at gå med aviser," siger hr. Mølholm, mens lilleemor slæber den ene avisbunke efter den anden ud til bilen. Lørdag er en rolig dag for ægteparret. Det er først om søndagen de virkelig har travlt med uddeling til 17 distrikter.

"Vi parkerer bilen et praktisk sted for ruterne og så kører vi på de to knallerter, vi har inde i laddet på bilen. Så kan vi sagtens nå 17 ruter inden leveringsfristen," forklarer hr. Mølholm.

For ægteparret Mølholm er natarbejdet muligheden for at knokle 9 måneder om året og rejse væk tre måneder.

"Vi tjener godt på det her, ellers gjorde vi det ikke. Det giver os mulighed for at holde fri tre måneder om året. Vi har et dejligt hus og have, som vi kan nyde i dagtimerne, når vi har sovet lidt. Vi arbejder fra midnat til omkring klokken otte om morgenen, hver dag. Det er helt fint," siger hr. Mølholm, inden han suser ud i bilen og forsvinder væk i mørket.

Leveringsproblemer

Klokken er 4.27. Trykkeriet burde have leveret Politiken til distributionscentret

for et kvarter siden. Johnny fornemmer, hvor det bærer hen.

"Der er papirbanesprængninger på trykkeriet, ingen ved, hvornår maskinerne kører igen. Jeg tror, vi bliver meget forsinket i nat, men det er svært at sige, for nogle gange går det pludselig hurtigt og så kan jeg nå det, inden budene skal ud på deres sidste runde," siger han. Irritationen i Johnnys øjne fortæller, at han ikke tror, at det er historien i dag.

For en time siden regnede han med, at natten sluttede omkring klokken halv seks og han kunne tage hjem og sove. Det holder ikke længere. Budene bliver nødt til at køre ud med de øvrige aviser og vende tilbage for at hente den forsinkede morgenavis.

Medmindre der er formelle årsager til forsinkelsen skal alle aviser være hos abonnenterne senest klokken 6.30, ellers løber klagerne ind og distributionscentret fratrækkes et beløb for hver forsinket avis.

Den halve snes bude som i løbet af natten siver ind og ud af distributionscentret får besked om forsinkelsen efterhånden, som de vender tilbage efter flere aviser. Trætheden melder sig i øjnene på dem, men de har prøvet det før og nogle bruger ventetiden til at få en lur på bordene.

Johnny prøver at powernappe ind over skrivebordet på kontoret. Tyve minutter med lukkede øjne plejer lige at give ham den ekstra energi, der skal til for at kom-

me igennem en forlænget arbejdstid.

Mens fuglene begynder at kvitre lystigt udenfor og lyset markerer sig i horisonten, breder trætheden over lokalet. Hver time ekstra på arbejde koster på søvnkontoen og dagen bliver hurtigt noget, man skal kæmpe sig igennem.

"Jeg er egentlig så heldig, at jeg kan klare mig med fem timers søvn i døgnnet. Men når avisen er forsinket fra trykkeriet, får jeg kun et par timers søvn i weekenden, fordi min kone skal på arbejde. Det er hårdt, men jeg har en datter, som skal passes, så...," siger Johnny, og kikker på det store ur.

Inden der sker noget, har den store viser taget et par omgange. Pludselig høres en bilmotor i det fjerne. Fuglekorets ivrige morgensang afbrydes et øjeblik af lyden af døre, som smækkes op og aviser, som hives hen over gulvet. Johnny står i indgangen og tager imod Politiken. Uret viser 6.30. Alle budene er klar. De mest erfarne hjælper til med at fordele avisen og Johnny sørger for, at ingen tager flere end de skal have, ellers passer regnestykket ikke. Indenfor en halv time er de første bude på vej ud med dagens sidste avis. Alle aviser er leveret klokken 08.00.

Mens lørdagen så småt er gået i gang rundt omkring i landet, triller nattens mænd og kvinder hjemad på deres knallerter og cykler. Om 16 timer starter en ny arbejdsnat. ■

FASTE RYTMER MINDSKER GENER VED NATARBEJDE

HC Andersen hotel i Odense lagde den 19. april lokaler til GIMK's (grafisk industri- og mediekartel) konference om skiftehold og natarbejde. På programmet var blandt andet Jens Brandt, bedriftslæge, som fortalte om forebyggelse og reduktion af gener ved skifteholdsarbejde.

Det er efterhånden almen viden, at natarbejde kan have helbredsmæssige konsekvenser som kommer til udtryk i mange forskellige former. Der er blandt andet en overhyppighed på 40% af hjerte/kar-lidelser, kvinder som arbejder om natten har en 50% større risiko for brystkræft, sår i mavesæk og på tolvfingertarmen forekommer hyppigere hos skifteholdsarbejdere, frekvensen af arbejdsulykker er størst mellem klokken 02.00 og 04.00 om natten og mere end 60% af skifteholdsarbejdere klager over søvnproblemer. På den anden side er skiftehold og natarbejde en naturlig del af den grafiske branche.

"Min erfaring er, at dem som klarer sig bedst ved natarbejde, er dem som har nogle faste rytmer i deres liv og kan planlægge langsigtet, hvornår de har fri. For mange er natarbejde dog et spørgsmål om overlevelse. Jeg har mødt folk, som siger de vil sige op, hvis de kommer på skiftehold," siger Jens Brandt, som i det daglige arbejder som konsulent hos Crecea.

Vågen mens kroppen burde sove

Set ud fra et biologisk perspektiv er natarbejde i modstrid med vores indre ur. Det er især dette, der gør arbejdet til en udfordring for mange mennesker.

"Døgnrytmen styres af vores indre ur. Hjernen og kroppen reagerer på lys. Vores kropstemperatur falder om natten,

fordi vi fra naturens side er indrettet til at sove og slappe af, når det er mørkt. Natten er også det bedste tidspunkt for den dybe søvn som er afgørende for, at vi føler os udhvilet," siger Jens Brandt.

Han forklarer, at natarbejde bryder kroppens fysiologiske reaktioner og når man så tager hjem fra arbejde ved daggry, får lyset en til at være mere vågen. Konsekvensen er, at mange har svært ved at sove efter natarbejde og dermed aldrig får den dybe søvn, som giver næring til en ny dag.

"Manglende nattesøvn skal kompenseres på en eller anden måde. En af anbefalingerne er, at bruge solbriller eller svejsebriller, når man tager hjem fra natarbejde. Det kan lyde mærkeligt, især hvis det er gråvej, men det kan forhindre, at kroppen bliver påvirket af lyset og dermed gøre det lettere at falde i søvn," siger Jens Brandt.

Ingen rigtig formel

Alle virksomheder som har skiftehold skal i følge loven tilbyde medarbejderne helbredstjek. Og det er et populært tilbud.

"Vi oplever, at 110% tager imod helbredstjekket. Det fortæller os om holdningen til natarbejde og at folk vil sikre sig, at de ikke løber ind i problemer med helbredet. Vores opgave ved helbredstjekkerne er blandt andet at tale med den enkelte om, hvad han selv kan gøre for at leve bedre med natarbejdet.

For mange handler det tit om at få et forhold til natarbejde og overføre de gode råd til eget regi," siger Jens Brandt.

Ifølge Jens Brandt findes der ikke en rigtig formel for, hvordan skifteholdsarbejde fungerer bedst. Det er meget individuelt, om det er 3 eller 5 dages skift, faste nattevagter eller noget helt andet, der synes at være det bedste system. Der er også nogle, som holder på, at lysterapi og naturlige hormoner hjælper dem til at komme gennem natarbejdet. Rent videnskabeligt er dette dog ikke dokumenteret.

Skifteholdsarbejde er for mange både en fysisk og psykisk belastning og derfor kunne Jens Brandt ud fra et sundhedsmæssigt synspunkt ønske, at virksomhederne i højere grad var gearret til at tilrettelægge skifteholdsarbejdet efter individuelle behov.

"Skiftehold har nogle helt klare fysiske konsekvenser og mange oplever, at det påvirker dem psykisk, inden og når de arbejder om natten. Min tese er, at når skifteholdsarbejde nu er en kendsgerning, burde flere virksomheder lade medarbejderne få mere indflydelse på deres arbejdsskema. At man i højere grad kiggede på, hvilken form for aften/natarbejde den enkelte fungerer bedst med. Jeg er godt klar over, det er en udfordring, fordi produktionen hele tiden ændrer sig, men nogle gange kan en lidt alternativ tilgang dog medvirke til at mindske gener-

ne og forbedre trivslen ved natarbejde," siger Jens Brandt, og nævner i samme moment, at åbenheden for ændringer er tilstede i virksomhederne, men de fleste har svært ved at se, hvordan man kan ændre tingene i praksis. ■

Hvis du vil vide mere

For mere information om og gode råd om håndtering af skifteholds- og natarbejde se www.arbejdsmiljoportal.dk eller www.ami.dk, som har udgivet pjecen "Natarbejde. Hvad gør det ved dig – og hvad kan du gøre ved det".

De grafiske virksomheder i Danmark har en stor andel i skifteholds- og natarbejdet. Grafisk BARometer har spurgt tre virksomheder om, hvordan man får de upopulære arbejdstider til at fungere i praksis.

Nordjyske Stiftstidende Trykkeri

Steen Villadsen

Produktionskoordinator

"Vi ved udmærket, at der er nogle risici ved skifteholds- og natarbejde, men det er svært for os at undgå, fordi vi er en morgenavis. Produktionen er i gang hos os alle ugens syv dage. Søndag dog kun om natten, fordi avisen skal ud om morgenen. Vi prøver, at gøre det så attraktivt som muligt, blandt andet ved at vi arbejder med en "gå-hjem-akkord". I praksis betyder det, at folk går hjem, når produktionen er færdig. Vi arbejder med flere forskellige skift, så der i praksis ofte er fire overlap i løbet af en arbejdsdag. Arbejdstiden for natskifteholdet er kl. 15.00-04.30, men for det meste kan folk gå hjem omkring klokken tre om natten og fredag/lørdag bliver produktionerne oftest færdige allerede omkring midnat. Maskinerne bliver ikke gjort rene om natten, det gør vi i hullerne i løbet af dagtimerne. Jeg har aldrig oplevet, at medarbejdere har sagt, de ikke kan holde til skifteholds- og natarbejde. Tværtimod er der nogle, som kun vil arbejde om natten – og det får de lov til."

Amtcor Flexibles Raackmann

Søren Eriksen

Personale- og sikkerhedschef

"Når jeg står overfor en medarbejder, der ikke har prøvet at køre skiftehold før, maler jeg generelt et meget voldsomt billede af konsekvenserne. Alligevel kan det være svært helt at forudse, hvordan det fungerer i praksis for den enkelte. Vi har haft folk, som har sagt op, fordi de ikke kunne klare det. Det sker også ofte, at folk som har arbejdet på treholdsskift i 15-20 år ønsker noget andet, fordi de ikke kan klare det mere.

Selvom der er nogle som foretrækker kun at arbejde om natten mener jeg ikke, det er godt. Blandt andet fordi man aldrig deltager i møder og får informationer som andre. Man bliver let isoleret fra det

øvrige kollegiale miljø.

Dem som kan få det til at hænge sammen med at arbejde i weekenden har det ofte bedre, fordi det giver nogle flere fridage ind imellem. Sidste år indledte vi samtaler med folk på natarbejde og det har blandt andet betydet, at én er blevet frarådet natarbejde og nogle stykker har haft brug for et større tjek hos lægen. Problemet er, at disse samtaler og undersøgelser er anonyme og det gør det svært for os at hjælpe folk med en løsning, hvis de ikke selv kommer og fortæller det. Måske er de bange for, at vi ikke kan eller vil hjælpe."

Nova Print

Torben Flindt

Fabrikschef

"Vi kører med 2-skiftehold og et decideret nathold. Det skyldes, at medarbejderne synes det fungerer bedst, hvis de ikke skal arbejde i tre-skiftehold. Vores model giver en mere rolig døgnrytme.

De som har valgt natarbejde har i videste omfang gjort det på frivillig basis. Jeg føler i hvert fald ikke, vi har tvunget noget ned over hovedet på vores medarbejdere.

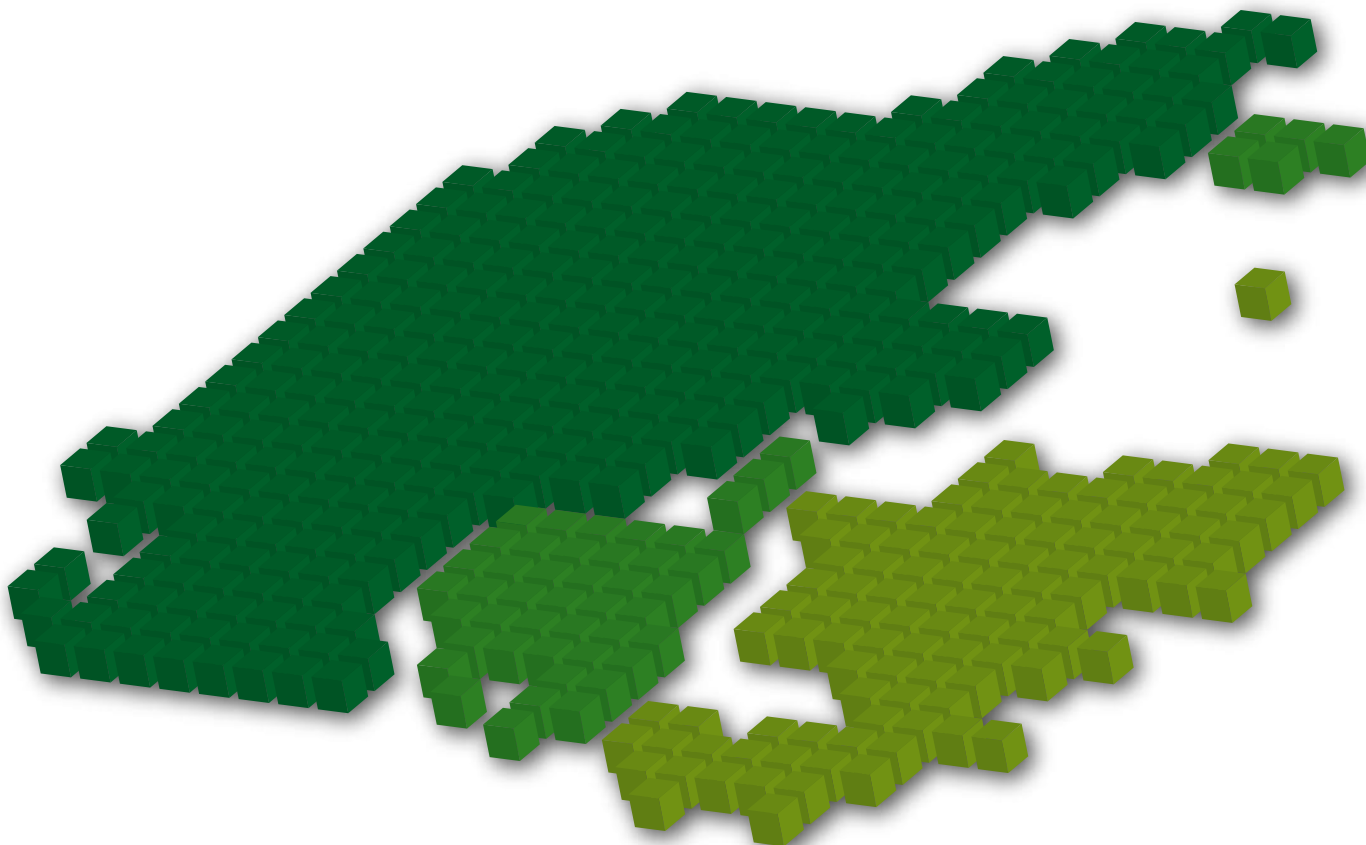
Vi har haft folk, som ikke trivedes med natarbejde og i langt de fleste tilfælde har vi fundet en brugbar løsning.

I trykkeriet er vi nødt til at arbejde i døgn-drift i hverdagene, da natholdet er nødvendigt for, at virksomheden kan fungere. Der er nogle regler for arbejdstider, som betyder, at hvis vi skulle arbejde i weekendene, ville det være mindre rentabelt for os. Derfor har vi valgt, at lægge produktionen i ugens fem første dage.

Jeg tror godt, man kan have et fornuftigt familieliv, selvom man arbejder om natten. Dem som gør det, har ofte gjort det i mange år. Aften- og natholdet arbejder kun fire arbejdsdage. Det giver mulighed for, at man kan holde weekend sammen med familien."

DET GÅR MEGET GODT!

Siden 1. januar 2006 har arbejdstilsynet screenet virksomheder indenfor den grafiske branche. Vi taler med tilsynsførende Casper Lau Hansen om arbejdsmiljøet og om hvor det især halter.



Arbejdstilsynets screening af de grafiske virksomheder er i fuld gang. I det første kvartal af 2006 er 711 virksomheder over hele landet blevet screenet. Af dem er 56% blevet udtaget til tilpasset tilsyn. Det lyder måske som et højt antal, men ifølge Casper Lau Hansen tilsynsførende hos Arbejdstilsynet i Storkøbenhavn er det faktisk et udmærket niveau.

"Der er brancher, hvor over 80% bliver udtaget til tilpasset tilsyn. Set i det regi virker den grafiske branche til at have udmærket styr på mange af arbejdsmiljøudfordringerne. Det er vigtigt, at man ikke opfatter det at blive udtaget til tilpasset tilsyn som en straf. Det drejer sig jo om for virksomheden, at man er sikker på forholdene er i orden for medarbejdernes skyld. Vores opgave er at sikre

arbejdsmiljøet ikke ignoreres," siger Casper Lau Hansen.

Den sikre vej til et tilpasset tilsyn for en virksomhed er, når de formelle krav ikke er på plads. Hvis man ikke har lavet en arbejdspladsvurdering (APV) med tilknyttet handlingsplan eller hvis der ikke er en sikkerhedsorganisation. Oftest skyldes dette ikke mangel på ressourcer, men snarere en mangel på forståelse for, hvad man kan og skal med en APV.

"Vi møder ind imellem, især i mindre virksomheder en skepsis overfor, hvad man skal bruge en arbejdspladsvurdering til, når man ikke er større end alle kan tale sammen om tingene. Her foreslår vi, at man bruger APV'en som en slags huskeseddel om hvilke tiltag og køb, man har brug for. Når vi taler om mulighederne

får mange virksomheder en aha oplevelse. Efter dette får de fleste ret hurtigt orden på de formelle krav," siger Casper Lau Hansen.

Påbud koster dyrt

Mens 229 virksomheder i første kvartal blev udtaget til tilpasset tilsyn på grund af mindre mangler, fik 53 virksomheder en gul smiley og to virksomheder fik påbud med røde smileys. En af de gule smileys blev givet til Jungersens Grafisk.

"Vi fik en gul smiley, fordi vores APV var fire år gammel og der er kommet nye krav til afskærmning af skæremaskiner. Det er fair nok men også ærgerligt, fordi vi faktisk havde tjekket om APV'en stadig holdt i forhold til arbejdsområder og vilkår. Jeg tænkte bare ikke over, at der

skal laves en ny hvert tredje år. De nye regler med skæremaskiner er indført, siden vi sidst havde besøg for fire år siden. Det skal selvfølgelig være i orden og kommer til at koste os 6.000 kroner til en skærm," siger Jens-Aage Jungersen, direktør. Selvom han er ked af den gule smiley, synes han, det er helt fint, at en offentlig myndighed sikrer, at arbejdsmiljøet overholdes.

I Athene Grafisk gik det mindre godt, her blev en af de ikke særlig attraktive røde smileys givet ved screeningsbesøget.

"Hos os var der en del ting, som ikke var i orden. Blandt andet manglede APV'en og afskærmning af maskiner. Vi har bare ikke haft tid til at få lavet tingene. Når jeg taler med kolleger i branchen om screening, virker det meget uensartet, hvad der bliver set på. Alt efter hvem som kommer fra Arbejdstilsynet har de deres kæpheste. Vi kunne helt sikkert gøre det bedre, især omkring indeklima og det psykiske arbejdsmiljø. Folk er pressede og det påvirker," siger Jakob Koed, direktør i Athene Grafisk.

Er man først blevet tildelt en rød smiley betyder det et periodepåbud på enten et eller to år, alt efter virksomhedens størrelse.

Et påbud stiller krav om, at virksomheden bruger en autoriseret arbejdsmiljørådgiver for at få orden på forholdene. Med en gul smiley varierer påbuddet fra, at man selv ordner sagerne til, at man skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Uanset hvad bliver et påbud hurtigt en dyr omgang. I Athene Grafisk er det dog ikke økonomien, som bekymrer. "Det er ikke så meget, fordi det er dyrt at få et påbud. Jeg synes det bliver meget bureaukratisk og hvis medarbejderne ikke kan se, hvad vi kan bruge tingene til, bliver arbejdsmiljø tidskrævende og besværligt. Nu kan vi jo bare betale os fra, at de formelle ting kommer på plads, men det behøver jo ikke at gøre folk mere forstående overfor, hvorfor det er vigtigt," siger Jakob Koed.

Arbejdsmiljø i udvikling

Reglen siger, at jo større virksomheder des mere organiseret er arbejdsmiljøet.

Hvis en større virksomhed ikke kender til APV, er det typisk et sted, som går utroligt lidt op i arbejdsmiljø.

"Vi prøver at komme med forslag til, hvordan de kan blive bedre og mere bevidste om arbejdsmiljø og sikkerhed. Heldigvis er det ikke særligt ofte, vi står overfor nogle, der er ligeglade. Tværtimod er det overvejende positivt, når vi kommer ud. Det kan selvfølgelig altid blive bedre, men vi er også fleksible, hvis vi mærker, at man har en interesse for at gøre det bedre," siger Casper Lau Hansen.

I den grafiske branche er det især mangler i forbindelse med APV'en, maskinsikkerhed og kemi, der er problemer med, selvom det går meget bedre end for år tilbage.

"Der er sket meget i de sidste tyve år. Det er dog ikke det samme som, at man overhovedet ikke har problemer," siger Carsten Lau Hansen.

Vurdering af det psykiske arbejdsmiljø

Nogle virksomheder vælger at blive arbejdsmiljøcertificeret. En certificering betyder, at man ikke skal screenes, men i stedet kan dokumentere, at man arbejder med arbejdsmiljøledelse, som lever op til nogle fælleseuropæiske standarder på området. En certificering af arbejdsmiljøet er stadig undtagelsen fra reglen i den grafiske branche. En certificering kræver systemer, der måske i en opstart kan virke besværlige, men som på sigt letter identifikation af problemer og giver bedre mulighed for konkrete handlingsplaner også på det psykiske arbejdsmiljøområde.

En af arbejdstilsynets opgaver på de uanmeldte screeningsbesøg er at vurdere det psykiske arbejdsmiljø. Selvom det ikke altid er ligetil for en udenforstående. "Vi kan ofte danne os et indtryk afhængig af en stemning og hvad folk siger. Men det er altid svært at vurdere det psykiske arbejdsmiljø. Det er her, vi kan få glæde af APV'en. Indimellem bliver vi kontaktet anonymt af medarbejdere i de virksomheder, vi besøger, som fortæller os om et dårligt psykisk arbejdsklima.

Det giver os mulighed for at være mere opmærksomme på problemet," siger Casper Lau Hansen.

Han understreger at screening og arbejdspladsvurdering ikke er til for Arbejdstilsynets skyld.

"Det handler om virksomhedens samlede arbejdsmiljø og deraf trivsel. Det er ikke for vores skyld, man skal have styr på tingene, men for medarbejdernes. Vi ønsker i virkeligheden bare at hjælpe," siger Casper Lau Hansen. ■

Hvis du vil vide mere

Om krav til APV, sikkerhedsorganisation, psykisk arbejdsmiljø se www.grafiskbar.dk og www.at.dk



EN INDSATS FOR DEN GODE TRIVSEL

Sidste nummer af Grafisk Barometer satte spot på trivsel i de grafiske virksomheder. Med udgangspunkt i "De 6 guldorn" prøvede vi at finde frem til, hvordan virksomheder arbejder med trivsel. Denne gang retter vi blikket på medarbejderne og trivslen.

Alle mennesker kan uden tvivl blive enige om, at trivsel bør være en selvfølge på arbejdspladsen. Alligevel tyder alle undersøgelser på, at et stigende antal medarbejdere ikke trives i hverdagen. Stress, mobning, høje krav til den enkelte og fysisk belastning er blot nogle af de elementer, som medvirker til en dårlig trivsel hos ansatte. Arbejdsgiverne og HK mærker i disse år en stigende interesse for arbejdsmiljø, herunder især hvordan de psykiske aspekter influerer på arbejdsklimaet og trivslen.

"Det burde være en selvfølge, at der er en god trivsel på arbejdspladser. Alene fordi en god trivsel giver folk arbejdslyst, færre sygedage og for virksomheden bedre tal på bundlinien. Min erfaring er dog, at megen dårlig trivsel fører tilbage til ledelsen," siger Mogens Nies, leder af arbejdsmiljøafdelingen i HK. Mogens

Nies er klar over, at det letteste i verden er at klandre andre for en dårlig indsats, og derfor erkender han også, at HK står overfor opgaven med at få udbredt kendskabet og betydningen af De 6 guldorn både blandt medarbejdere og ledere.

"Vores strategi er helt klart at udbrede kendskabet til de seks guldorn og hvordan man kan arbejde aktivt med det psykiske arbejdsmiljø. Vi prøver i den daglige dialog med sikkerhedsfolk og tillidsmænd at gøre opmærksom på, at det er let at lave en undersøgelse af arbejdsklimaet og dermed finde ud af, om der er behov for en indsats. Der er da stadig et stykke vej, inden alle ved, hvad det drejer sig om," siger Mogens Nies.

Trivsel på redaktionerne

Indenfor den grafiske branche har de seneste år betydet store arbejdsmæssige

ændringer for mange faggrupper. Blandt andet har avisredaktionerne oplevet ændrede krav til leveringshastighed og nye medieformer. Aspekter som tilsammen kan give stress og deraf dårlig trivsel.

I det første nummer af Grafisk Barometer sagde de adspurgte ledere og tillidsmænd, at der ikke var nævneværdige problemer med stress på redaktionerne. Peter Andersen, afdelingschef i Danske Mediers Arbejdsgiverforening deler dog ikke den opfattelse. I følge hans erfaringer har alle de dagbladsledere, han taler med, kendskab til tilfælde med kortere eller længere fravær på grund af stress. Men det tilskrives i alle tilfælde private forhold. På grund af det ofte lange fravær, har flere dagblade en arbejdsgiverbetalt ordning, hvor sådanne medarbejdere kan søge psykologhjælp anonymt. Også Pia Funder, arbejdsmiljøkonsulent i

Journalistforbundet oplever, at ændrede arbejdsforhold smitter af på journalisters daglige trivsel.

"Der er mange, som føler de ikke kan levere den ønskede kvalitet, fordi deadlines hele tiden bliver kortere og der skal leveres til mange forskellige medietyper," siger Pia Funder.

Et af de kritikpunkter Pia Funder ofte møder fra journalister er ledernes mangel på overblik. Det giver frustration omkring arbejdsopgaverne og heraf afledt stress.

"De forøgede krav til at den enkelte selv skal definere og prioritere arbejdet, samtidig med mangel på tid til at gøre det ordentligt, frustrerer folk. Hvis tingene skal gå stærkere påvirkes det kollegiale og trivsel har også at gøre med kammeratskab. Hvis dagligdagen er så presset, at der ikke er tid til en snak over en kop kaffe, vil mange føle en dårlig trivsel," siger Pia Funder.

Hjælp til bedre trivsel

I HK handler det ikke kun om at skabe forståelse for betydningen af et godt arbejdsmiljø. Det drejer sig i højere grad om at give medarbejdere og ledere mulighed for at gøre noget aktivt og forebyggende. Derfor har man lavet den såkaldte "Psyk-pakke" som indeholder information om de 6 guldkorn, oplysning om faresignaler for dårligt arbejdsmiljø, fif til den svære samtale, Arbejdsmiljøinstituttets test til kortlægning af arbejdsmiljøet og meget andet. Materialet i mappen lægger op til, at det skal være let at angribe det psykiske arbejdsmiljø og få indblik i den almene trivsel på arbejdspladsen.

"Gennem årene har HK været involveret i mange sager om dårligt psykisk arbejdsmiljø. Ofte kommer vi først ind i billedet, når problemerne er kørt helt af banen og vores opgave ender med at blive brandslukning. I virkeligheden vil vi hellere forebygge. Derfor udviklede vi Psyk-pakken, som netop kan bruges til at skabe bevidsthed om, hvordan man kan foregribe dårlig trivsel," siger Mogens Nies.

Viser en kortlægning af arbejdsmiljøet, at der er behov for ændringer, mener Mogens Nies, at man bør overveje om man selv kan klare det eller om der er behov for at tilkalde en ekstern rådgiver. En ekstern rådgiver ser ofte tingene med friske øjne.

Når alt kommer til alt tror Mogens Nies dog, at mange arbejdsmiljømæssige problemer kunne løses ved en bedre kommunikation i virksomheden. At der var mere fokus på formidling fra ledelse til medarbejdere og at man lyttede mere til hinanden generelt.

"Mange medarbejdere føler, at tingene bliver besluttet hen over hovedet på dem. Virksomheder skal selvfølgelig tjene penge. Jeg synes dog ikke, at alle har indset, hvor stor en betydning den menneskelige faktor har for produktionen. Med den faldende arbejdsløshed bliver det dog efterhånden et krav, at folk trives, hvis man vil holde på medarbejderne," siger Mogens Nies. ■

DE 6 GULDKORN

Arbejdsmiljøinstituttet har baseret på forskning fundet frem til, at et godt psykisk arbejdsmiljø tager udgangspunkt i især seks faktorer. Disse kaldes "De 6 guldkorn".

Hvis kravene i de 6 guldkorn opfyldes, er der trivsel. Ignoreres en eller to af dem, er der tegn på problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Hvis størstedelen af guldkornene mangler, mistriives medarbejderne og virksomheden anses for syg.

Indflydelse

Det centrale er den enkelte medarbejders indflydelse på dels eget arbejde og dels de betingelser, arbejdet foregår under. Det kan eksempelvis være arbejdstiden, hvem man arbejder sammen med, arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsstedets indretning.

Forudsigelighed

Information til tiden skaber forudsigelighed, og forudsigelighed mindsker utryghed og uvished. Selv om forudsigelighed er vital, er det ikke meningen, at den enkelte medarbejder skal kunne forudsige detaljerne i dagligdagen. Forudsigelighed handler om de store linier.

Støtte

Social støtte er meget betydningsfuld og kan være af både praktisk og psykologisk karakter. Det essentielle er, at støtten kommer på det tidspunkt, hvor den enkelte har behov for den. Støtte kan komme fra såvel kolleger som ledere.

Mening

Det er utroligt vigtigt, at den enkelte medarbejder oplever, hvordan arbejdsfunktionerne – som vedkommende udfører – har sammenhæng med det samlede produkt. Arbejdet skal give mening ud over selve det at tjene penge.

Belønning

Belønning kan have flere ansigter. Eksempelvis kan løn, karriere, påskønnelse og anerkendelse være udtryk for belønning. Dog er det væsentligt, at belønningen står mål med indsatsen. Ellers vil det opfattes som uretfærdigt.

Krav

Kravene i arbejdet opdeles traditionelt i kvantitative og kvalitative krav. De kvantitative krav skal være passende. Det betyder, at medarbejderen hverken skal have for meget at lave eller for lidt. Også de kvalitative krav skal passe til den enkelte medarbejder. Arbejdet skal derfor hverken være for svært eller for let. Endelig skal kravene være klare. Den enkelte medarbejder skal vide, hvornår arbejdet er udført godt nok.

Kilde: Arbejdsmiljøinstituttet.



HVAD ER TRIVSEL?

Steen Nottelmann, sikkerhedsrepræsentant - Nørhaven paperback

"Hvis man kan gå fløjtende hjem fra arbejde, har man en høj trivsel. En af de ting som medvirker er respekt, omkring det man laver og at folk taler ordentligt til hinanden. Tonen er blevet forringet på grund af arbejdspress. Vi skal have mere tolerance overfor hinanden, både fra ledelsens side og mellem kolleger. Hvis en maskine står stille er der straks en leder, som er over en. Jeg kan godt forstå, det er vigtigt maskinerne kører, men der bør også indimellem være plads til, at folk lige kan snakke sammen. Hos os holder folk ikke frokostpause, fordi de hellere vil hjem. Det betyder, at det sociale forsvinder, hvilket er trist, når det drejer sig om en halv time, som kunne medvirke til, at vi fik talt med hinanden. Det ville skabe en bedre trivsel hos folk, hvis der kom mere fokus på de psykiske aspekter omkring arbejdet."

Peter Højland, tillidsmand for de CTP ansatte - Aller Tryk

"For mig er trivsel et spørgsmål om, at tingene fungerer. At vi ikke skal bruge tid på ting, som gør arbejdet besværligt. Der hvor det kan være et problem er, når der er for mange generaler, som ikke ved hvem, der siger hvad og hvornår. Det giver frustration, hvis man ikke er enige om tingene.

Jeg ville ønske, at natarbejde ikke var så hårdt. Det er én af de ting, som de fleste har det meget svært med. Det er desværre en nødvendighed med natarbejde vores branche og hvis man ikke kan leve med det, må man stoppe.

Vi oplever, at der kommer et større arbejdspress på den enkelte efterhånden som arbejdskraften skæres ned. Vi taler om nedskæringerne kollegerne imellem og risikoen for, at den enkelte kan blive overflødig. Vi håber bare, det ikke bliver virkelighed.

Nogle gange er ros og anerkendelse mest noget, vi gør kollegaerne imellem. Vi får da verbal opbakning fra ledelsen, hvis der har været en særligt presset periode, hvor alle har ydet en stor indsats. Jeg kunne måske også tænke mig, at en ekstra indsats blev honoreret med nogle fridage."

Tommy Jensen Pilgaard, fuldtidsansat sikkerhedsrepræsentant - SCA Packaging Grenå

"Jeg er meget tilfreds i mit job, fordi jeg har drømmejobbet og kan se jeg medvirker til, at tingene fungerer ordentligt. Det giver motivation.

I de senere år har vi mærket en større frustration i takt med at produktionsapparatet er blevet mere effektiviseret og arbejdspladser er blevet nedlagt. Det har givet en dårlig trivsel, dels pga. arbejdspress, men også fordi der er en klar mangel på mellemledere, som fungerer i den daglige dialog mellem ledelse og medarbejdere. Jeg tror vores ledelse synes, de gør meget for at skabe en god trivsel. Der er rygepolitik, alkoholpolitik, fysioterapeut ordning, motionsordning og arbejdspolitik, men det fjerner ikke at vi føler en stor arbejdsbelastning. Færre mennesker til at gøre arbejdet presser os. Det påvirker trivslen, fordi man ikke har overskud til at hjælpe hinanden. Problemet er, at virksomhederne lukker i vores branche, så folk kan ikke bare gå, hvis de er utilfredse.

Vi har for nylig afsluttet en større undersøgelse af medarbejdernes trivsel. Foranlediget af et højt sygefravær var der enighed om, at det skulle undersøges, hvordan folk har det. Nu må vi se, om de resultater som kommer frem her i løbet af maj måned, bliver fulgt op."

8

OTTE BUD PÅ EN GOD GRAVIDITET

Graviditet er ikke en sygdom, alligevel bliver mellem 35-45% sygemeldt under graviditeten. Ekspertter vurderer, at fire ud ti sygemeldinger kunne undgås, hvis der blev taget bedre hånd om de gravide ansatte. Uanset hvad statistikkerne fortæller, behøver det ikke være et problem, når medarbejdere bliver gravide.

Flere og flere virksomheder udvikler en decideret graviditetspolitik, hvor det er klarlagt, hvilke arbejdsopgaver gravide medarbejdere kan og må varetage. Er politikken først formuleret, gør det praksis langt lettere. Det er dog stadig langt fra alle steder, der har en formuleret politik på området.

Står man pludselig i situationen med en gravid medarbejder og ønsker at blive klogere om enten graviditetspolitik eller almindelig regler omkring graviditet, er der masser af hjælp at hente.

Grafisk Bar har lavet en løsningsmodel for, hvordan virksomheder bedst håndterer medarbejderes graviditet. Faktisk er materialet en fuldt færdigformuleret graviditetspolitik- lige til at skrive under. Det ligger på Grafisk Bar's hjemmeside under navnet "Baby er boss".

Derudover er der også en række generelle områder, man bør være opmærksom på både som arbejdsgiver og medarbejder, når maven vokser – bare for en sikkerheds skyld.

1

Støj anses ikke for at udgøre en særlig fare for fostret. Moderens krop og fostervand dæmper lyde med omkring 25dB, hvilket betyder, at fostret ikke påvirkes i arbejdssituationer med lettere støj. I den grafiske branche er mange kvinder udsat for støj og selvom der overordnet set ikke menes at være fare for skader hos fostret, viser undersøgelser en sammenhæng mellem kvinder, der i graviditeten er blevet udsat for støj over 85dB og nedsat hørelse hos deres børn. Kvaliteten af disse undersøgelser er dog ikke helt optimal, men observationer fra dyreforsøg viser nogle af de samme resultater. Set i det lys bør man under graviditet måske være ekstra opmærksom på meget voldsomme lyd-påvirkninger.

2

Kemiske væsker kan i nogle tilfælde påvirke fostret selv i lave koncentrationer. Heldigvis er mange af de farligste væsker efterhånden forsvundet fra de grafiske arbejdspladser, selvom der kan være grund til stadig at tjekke brugs-og sikkerhedsanvisninger inden brug af de enkelte kemikalier. Det samme gælder for farver og lakker. Der findes kemiske stoffer, som optages gennem huden, som ikke er



skadelige for moderen, men kan påvirke fostret. Gravide må ALDRIG bruge stoffer, som kan risikere at påvirke fostret. Er man i tvivl, bør man kontakte Arbejdsmedicinsk klinik, spørge Arbejdstilsynet eller en godkendt arbejdsmiljørådgiver.

3 Skærmarbejde har ikke vist sig at have nogle beviselige sammenhæng med graviditetsproblemer. For dem som sidder foran en computer, handler det primært om variation i arbejdsstillinger, at man bruger sænke-øjsebordet og er opmærksom på at holde nogle "strække-ben-pauser". Der var en gang mistanke om, at stråling fra computerskærme kunne være skadelige, men der er ikke fundet nogen sammenhæng.

4 Tunge løft bør undgås af gravide. Anbefalingen er, at gravide ikke bør løfte mere en 10-12 kg og forholdene skal være optimale. Heri ligger blandt andet, at man løfter byrden foran kroppen, at løftet foregår i en naturlig arbejdhøjde, at man undgår at skulle gå med byrden, underlaget skal være stabilt og der er to minutter mellem hvert løft. Det samlede løft for en gravid bør ikke overstige 1000 kg om dagen. Det svarer til højst 10 løft i timen inkl. pauser. Dette er reglen indtil sjetten måned, hvor løftegrænsen halveres. Der bør altid tages højde for individuelle behov. Tal sammen og find en god løsning.

5 Langvarigt stående eller gående arbejde er hårdt for gravide og øger risikoen for bækkenløsning, abort og for tidlig fødsel. Derfor bør arbejdet tilrettelægges, så der er afveksling mellem siddende, stående og gående arbejde. Det er især siddende arbejde, som giver aflastning og derfor bør dette fordeles jævnt over arbejdsdagen. Arbejdstilsynet anbefaler, at det er nødvendigt med afbrydelser i det stående eller gående arbejde i omkring 25% af den daglige arbejdstid – udover de almindelige spise- og kaffepauser. Især i den sidste halvdel af graviditeten har kvinder brug for hvilepauser – om muligt ligge ned med benene oppe.

6 Træk og skub bør generelt undgås af gravide, især i den sidste halvdel af graviditeten. Bevægelserne øger risikoen for abort eller for tidlig fødsel. Det kan dog være nødvendigt at lave arbejdsopgaver, hvor træk og skub indgår. I den forbindelse bør man sikre den gravide ved, at underla-

get er fast, minimal hjulmodstand og friktion fra rullebord og vogne, at håndtagene er udformet og placeret hensigtsmæssigt, så trækraften bliver parallel med underlaget og at igangsætning kan foregå roligt og uden ryk.

7 Natarbejde kan være problematisk for mange gravide. En stor undersøgelse lavet ved Århus Universitet viser, at gravide med fast natarbejde har dobbelt så stor sandsynlighed for at abortere eller få et dødfødt barn. Mens 1,2% med almindeligt dagarbejde ufrivilligt aborterer, er tallet 2,6% for gravide med natarbejde. Den ubalance som kommer, når søvnrytmen kommer i utakt med døgnrytmen og hormonforandringerne, stresser kroppen. For gravide kan det altså have en meget uheldig omkostning. Det har fået Arbejdstilsynet til at anbefale, at gravide ikke har fast natarbejde.

8 Passiv rygning kan påvirke fostrets fødselsvægt. Derfor kan en rygepolitik være på sin plads. "Det er arbejdsgivers ansvar, at der bliver truffet foranstaltninger overfor en gravid, hvis det vurderes, at hun er udsat for påvirkninger, der vil få negativ indvirkning på graviditeten," hedder det i Arbejdstilsynets regler. Nogle brancher er præget af meget røg, og det kan i sidste ende medføre fraværsmedling af den gravide, hvis der ikke er mulighed for at undgå røgen. Det har man set i Finland i mange år og i de senere år er tendensen med fraværsmedlinger pga. røg også begyndt at finde indpas i Danmark.

Hvis du vil vide mere

Der er meget mere information om graviditetspolitik, kemiske materialer og risiko, ergonomiske forhold på www.grafiskbar.dk. Derudover kan både arbejdsgivere og ansatte få mere viden om ansvar og forhold på www.gravidmedjob.dk. Arbejdstilsynet har også på deres hjemmeside www.at.dk skrevet om reglerne på området.



HVAD ER DER MED DE MUS?

Diskussionen om museskader har verseret næsten lige så længe, som computerne har været på arbejdspladserne. Historier om ansatte med skader på grund af arbejde med mus, dukker jævnligt op i medierne og afprøves ved domstolene. Selvom der er blevet udbetalt erstatninger for museskader, anerkendes de ikke som arbejdsrelaterede skader.

Januar 2005 tildeler Vestre Landsret en 39-årig tidligere ansat i LEGO en erstatning på 250.000 kroner for museskade som følge af arbejdsgivers manglende planlægning af forsvarlige arbejdsvilkår. Samme år idømmes Frederikssund kommune at betale erstatning på 113.000 kroner til en tidligere medarbejder for mén og tab af erhvervsevne på grund af kommunens uforsvarlig tilrettelæggelse af arbejdet. I Ballerup ret indgås et forlig på 125.000 kroner mellem en kvindelig tekniker og arbejdsgiveren på baggrund af en anmeldelse for smerter i arme og

skuldre forårsaget af computerarbejde. Året efter den 28. februar 2006 offentliggør Arbejdsskade styrelsen konklusionen på en årelang undersøgelse af sammenhæng mellem sygdomme i nakke, arme og skuldre og arbejde med mus og tastatur. Svaret fra styrelsens side er klar; der er ikke tilstrækkelig medicinsk dokumentation for en sammenhæng. Dette betyder, at museskader ikke anerkendes som arbejdsskader efter computerarbejde.

Trods denne konklusion har de sidste år vist en virkelighed, hvor flere og flere

mennesker klager over gener og problemer med lidelser i arme, skuldre og nakke i takt med at store dele af arbejdsdagen tilbringes foran computerskærmen. Arbejdsskadestyrelsen udelukker da heller ikke at der kan komme nye informationer på området.

"Vi holder fortsat et vågent øje med de videnskabelige undersøgelser om følger efter arbejde med computermus og vil løbende forelægge og diskutere ny viden med Erhvervssygdomsudvalget," siger Anne Lind Madsen, direktør i Arbejdsskadestyrelsen.

Videnskab og hverdag

For tre år siden lavede de arbejdsmedicinske klinikker i Herning, Odense og Glostrup en undersøgelse af 7000 mennesker og computerarbejde. Konklusionen var blandt andet, at "museskader ikke er så alvorlige, som mange mennesker tror og det er et spørgsmål om, man kan tale om museskade som en bestemt sygdom." Arbejdsmedicinernes rapport dannede sammen med en række andre videnskabelige artikler basis for Arbejdsskadestyrelsen beslutning tidligere i år. Overlæge Johan Hviid Andersen fra Herning Centralsygehus, som stod bag undersøgelsen, siger om museskader.

"Museskader er ikke en alvorlig lidelse. Derfor er der grund til at berolige alle dem, som lider af den slags smerter eller er bange for at blive ramt. Mærker man smerter i forbindelse med sit arbejde, skal man ikke ignorere det, men heller ikke gå i panik og tro, man er blevet ramt af en alvorlig sygdom."

Alligevel anbefaler Johan Hviid Andersen, at computerarbejde holdes på max 25 timer om ugen, for samme undersøgelse viste også, at generne ved computerarbejde er proportionelle med antallet af timer, der tilbringes foran skærmen.

Danske Mediers Arbejdsgiverforening mener, at Johan Hviid Andersens anbefaling om max 25 timer ved skærmen om ugen er temmelig forenklet.

"Det svarer til, at alle biler skulle køre max 50 km/t uanset vejens beskaffenhed. Det er jo noget vrøvl - man skal køre efter forholdene. Sådan er det også med skærmarbejde. Det er meget forskelligt, hvordan der arbejdes med skærm. Noget arbejde i den grafiske branche er meget muse-intens fx lay-out, mens andet mere har karakter af overvågning fx i trykkeriet eller telefonomstillingen.

Desuden betyder arbejdspladsens indretning, arbejdets organisering, brug af genvejstaster og personlige individuelle forskelle noget. Der kan heller ikke ses bort fra, at mange mennesker også bruger computeren privat derhjemme - især unge mennesker, Musen er ikke ufarlig. Den skal omgås med respect - ligesom bilen," siger Peter Andersen, afdelings-

chef i Danske Mediers Arbejdsgiverforening. Han anbefaler, at sikkerhedsorganisationen i den enkelte virksomhed vurderer den enkelte medarbejders belastning og foretager eventuelle fornødne tilretninger af arbejdspladsen og organiseringen af arbejdet i samråd med medarbejderen.

Forebyggelse mod skader

Folk som har computerarbejde mere end fire timer om dagen, klager oftere over gener i arme, nakke og skuldre. Det har man undersøgt i HK, som også kontinuerligt prøver at skabe bevis for omfang af museskader.

"Vi ser, at flere folk bliver sygemeldt på grund af museskader. Et er, at man føler sig generet i arm og skulder, men de konsekvenser, vi ser i øjeblikket, har et helt andet omfang. Folk bliver på det nærmeste invaliderede," siger Svend-Erik Hermansen, arbejdsmiljøsekretær i HK.

En undersøgelse af gener ved skærmarbejde lavet i 2005 blandt HK's medlemmer viser, at 77% arbejder over fire timer om dagen ved computeren. Et tal der har været støt stigende i de seneste ti år. Denne praksis går imod anbefalingerne om max fire timers arbejde med mus og tastatur om dagen. Baseret på erfaringerne fra virkeligheden har man i fagforbundet udviklet en "Musekogebog" med gode råd om forebyggelse og god musepraksis.

"Vi så helst, at der kom en anerkendelse af museskader som en arbejdsskade. Indtil dette sker, er vores opgave at sikre man forebygger bedst muligt mod konsekvenserne. Problemet er bare, at det ikke er nær nok," siger Svend-Erik Hermansen.

Rammer økonomien

Når museskader ikke anerkendes som en arbejdsrelateret skade, betyder det samtidig, at virksomhedernes lovpligtige arbejdsskadeforsikring ikke dækker. I tilfælde af civilretslige erstatningssager kan dette betyde en stor økonomisk omkostning for en virksomhed, medmindre der er tegnet andre frivillige forsikringsordninger.

"Hvis man skal forsikre sig overfor sager om museskader, er det kun en frivillig erhvervsansvarsforsikring, som kan bruges. Det er jo ikke alle virksomheder, der har en sådan forsikring og det gør, at erstatningssager kan koste dyrt på økonomien," siger Christian Skødt, konsulent i Forsikringsoplysningen.

Det bør være i både arbejdsgiver og arbejdstagers interesse, at sager om gener relateret til arbejde med computermus ikke opstår, formelt anerkendte eller ej. Ignorerer man ergonomien er risikoen sygdom og fravær og i værste tilfælde mistet erhvervsevne. De færreste tror, at diskussionen om museskader er slut med Arbejdsskadestyrelsen konklusion. I Grafisk Arbejdsgiverforening følger man da også udviklingen på området.

"Vi er overordentlig interesseret i at følge med i udviklingen. Jeg tror, at man ville komme langt, hvis man ude i virksomhederne i højere grad stillede opmærksomheden ind på indretning af arbejdspladser, variation i arbejdet og den slags ting. Det handler nemlig om, at både arbejdsgivere og medarbejdere kender til de forholdsregler og muligheder for forebyggelse som en moderne arbejdsvirkelighed stiller krav om, og som i hverdagen ikke behøver være så svære at efterleve," siger Carsten Bøg, afdelingschef i Grafisk Arbejdsgiverforening. ■

Hvis du vil vide mere

Mere information om musearbejde se www.grafiskbar.dk klik på fanen "ergonomi", hvor der er mere om skærmarbejde og link til andre Internetsider om emnet.

RÅD TIL SKÆRMARBEJDE:

Sørg for at hvile armen og hænderne på bordet, mens du arbejder. Skub tastaturet ind, så dette lader sig gøre.

Musen skal være udformet, så den passer til dine behov. Man må prøve sig frem.

Skift stilling, sørg for at der er variation i din arbejdsstilling. Hold mikropausers og lav eventuelt stræk- og afspændingsøvelser.

Brug gerne rytterstillingen, det skåner og styrker ryggen og giver større bevægelsesfrihed.

Variér mellem stående og siddende arbejde. Det forudsætter, at man har et hæve-sænkebord.

Lyt til din krops signaler, selv det bedste udstyr er ikke nok.

Brug kun ryglæn, når du har behov for at aflaste kroppen.

Bevæg dig rundt i løbet af dagen.

Indstil dit bord til at passe i højde og vinkel til det arbejde, du laver

Stil skærmen, så du kigger nedad- tænk på, hvordan du sidder, når du læser en avis eller bog. Det er den mest naturlige stilling for hovedet.

Brug genvejstaster, det belaster armene mindst.

Hvis du bruger mus, bør denne lægges mellem hænderne foran tastaturet. Det giver en bedre arbejdsstilling, når man skal bruge musen.

Indstil musens funktioner, så de passer til dig. Fx kan man bytte om på knapperne, hvis man er venstrehåndet, eller justere musens hastighed og dobbeltklik funktion

Kilde: Arbejdsmiljøportalen, Grafisk bar m.fl.

RÅD TIL LEDEREN OM SKÆRMARBEJDE:

Lad medarbejderne planlægge arbejdet, så der indlægges regelmæssige pauser i computerarbejdet. Pausen kan bruges til andet. Hvis det ikke kan lade sig gøre, skal det være egentlige pauser.

Indkøb udstyr og programmer, der passer til den enkelte medarbejders behov. Ikke alle medarbejdere har brug for den samme mus.

Følg med i, når der kommer nye og mere hensigtsmæssige produkter på markedet.

Lav eventuelt aftaler med en ergonomisk konsulent om med faste mellemrum at vejlede medarbejdere i brug af inventar og udstyr.

Kilde: www.edb-arbejde.dk – Bar Finans/kontor



ER DU KRIGER ELLER OFFER?

Mobning på arbejdspladsen flourer i bedste velgående. En ny anti-mobbe håndbog tager diskussionen om mobning op og konklusionen er klar – det handler om at finde den indre kriger og kæmpe sig ud af problemerne. Vi har talt med forfatterne om udfordringerne med at komme mobning til livs på arbejdspladserne.

“Mobning starter ofte i det små med et par bemærkninger overfor en kollega og man er sjældent bevidst om, at det tages nær af modparten,” forklarer Mikkel Ejsing og Marianne Hall Holmboe om mobning. De er erhvervspsykologer i firmaet Indsigt og bruger en stor del af deres konsulenttid på at løse mobningsproblemer i virksomheder. Erfaringerne

er nu samlet og komprimeret ned i en række eksempler på mobbesituationer og forslag til, hvordan man kommer ud af dem. Grafisk Bar står bag udgivelsen af anti-mobbe håndbogen, som ligger på Branchearbejdsmiljørådets hjemmeside. Hensigten med håndbogen er først og fremmest at nuancere, hvad mobning er. “Vi mener ikke, det bare handler om, at

mobbere nødvendigvis er nogle onde mennesker og at det er ubetinget synd for dem, som udsættes for mobning,” siger Mikkel Ejsing. Han uddyber “det kan virke lidt kontroversielt, at tænke sådan, men ofte tager problemet med mobning udgangspunkt i nogle forkerte måder begge parter gør ting på.”

Bogen kan ruste sikkerhedsfolk, tillids-



folk og personaleansvarlige til se grænsen mellem sjove bemærkninger og decideret mobbesituationer på arbejdspladsen og derigennem medvirke til, at problemerne mindskes.

"Anti-mobbe håndbogen er ikke en bog, som kommer med løsninger på alle problemer. Den skal ses som en introduktion til emnet og en mulighed for at få startet en dialog på arbejdspladsen," siger Marianne Hall Holmboe.

Fra drillerier til mobning

Der er en grundlæggende forskel på drillerier, faglig diskussion og mobning. Mens drillerier og faglige uenigheder opstår i enkeltstående situationer og forsvinder igen, er mobning en situation, hvor en eller flere personer regelmæs-



sigt eller over længere tid udsætter en anden person for handlinger, som denne opfatter sårende eller nedværdigende. Dem som mobber er ikke altid klar over situationens alvor og konsekvens for den mobbede.

"Problemet er, at folk som er blevet mobbet har svært ved at komme videre og tage styring. Mange begynder at agere som ved en depression og mangler ressourcer til at gøre noget. Det kan samtidig skærpe situationen, når mobberne ikke klar over, at de faktisk krænker en anden person, fordi der ikke bliver sagt fra overfor dem," siger Mikkel Ejsing.

Der findes ingen konkrete tal for udbredelsen af mobning i den grafiske branche. Tal fra andre sektorer indikerer dog, at problemet flourerer i bedste velgående.

Blandt HK's medlemmer er hver tiende af forbundets 375.000 medlemmer – eller 37.500 personer – blevet mobbet indenfor det seneste år. Det viser en undersøgelse fra 2004. Til sammenligning konkluderer Arbejdsmiljøinstituttet, at 8-9% mobbes på jobbet. Ud fra disse tal tegner der sig et billede af et ikke ubetydeligt problem, som også formodes at vedrøre de grafiske virksomheder.

Hvornår noget opfattes som mobning afhænger af temperament og tolerancetærskel. Blicher mobning hverdagskost siger statistikken, at op mod 55% af de mobbede bliver langtidssyge eller forlader arbejdspladsen.

Marianne Hall Holmboe og Mikkel Ejsing mener ikke, man skal pege fingre ad nogen. Der skal en mere konstruktiv tilgang til problemet, hvis man vil videre.

"Når man snakker om mobning er det en balancegang. En gang imellem skal man lige huske at trække vejret, når man har lyst til at sige noget. Modsat er det også vigtigt, at vi ikke bliver for kunstigt søde overfor hinanden. Dermed ender man i en situation, som kaldes omsorgsbetændelse, hvor alle snakker om alle og ingen siger noget. Det skaber ligeledes dårlig stemning, når ting aldrig bliver sagt højt," siger Marianne Hall Holmboe.

Lad krigeren komme til

Mobning nedbryder selvtilliden, ofte i en katastrofal grad, hvilket gør det svært for offeret at komme videre. Skal man mobning til livs, handler det om at ændre ens selvopfattelse og tilgang til problemer.

"Helt enkelt sagt, kan man anskue livet ud fra en kriger eller offer mentalitet. En kriger forholder sig aktivt til problemer og udfordringer med idéen om, at man selv må gøre noget for at ændre tingene til det bedre. Folk, som opfatter sig selv som ofre, taler altid om problemerne, prøver at spille med og tilpasser sig andres forventninger. Når det kommer til mobning, bør man i stedet sige; hvad kan jeg gøre for, at andre opfører sig ordentligt overfor mig?" siger Mikkel Ejsing.

Han forklarer, at det i praksis går ud på, at man i de krænkende situationer for-

tæller den anden, at det han siger sårer en. Det er samtidig vigtigt, at man er åben overfor at begge parter måske skal ændre noget for, at tingene kan komme til at fungere. Det er den såkaldte krigerholdning.

”Det er ofte sådan, at man risikerer at blive opfattet som lidt hård, hvis man er kriger. Derfor er hensyn og opmærksomhed overfor andre altid vigtig, selvom man agerer ud fra egne valg. Selvom det kan virke uoverskueligt at gå fra offerrollen til pludselig at være en kriger, er sandsynligheden for at blive mobbet er meget mindre, hvis man selv tager styring over eget liv,” siger Marianne Hall Holmboe.

Mikkel Ejsing og Marianne Hall Holmboe forstår til fulde, når folk lader sig gå på af mobning. Men de appellerer til, at man

går aktivt ind i problemet frem for at acceptere det.

Når det er sagt, findes der ind imellem mennesker, som er særligt nærtagende og besværlige. Disse personer kan gøre det utroligt svært at fjerne alle problemer på en arbejdsplads. Her har Mikkel Ejsing dog en klar holdning.

”Hvis man har en særling på arbejdspladsen, må man som leder tage en snak med personen for at finde frem til en form, der fungerer for alle parter. Jeg synes, det er helt i orden, at man siger til folk, at hvis vi skal fungere sammen, er der nogle fælles spilleregler. Måske risikerer man at få fagforeningen på nakken, men man bør have lov at stille nogle kriterier op for god opførsel,” siger Mikkel Ejsing og suppleres af Marianne Hall Holmboe

”De fleste mennesker er godt klar over, hvis de har nogle særheder. Men der skal være plads til alle og derfor bliver man nødt til at tale om tingene i en konstruktiv dialog, frem for som krænkende bemærkninger og dårlig attitude.” ■

Hvis du vil vide mere

Anti mobbehåndbogen ligger på www.grafiskbar.dk. Det er også muligt via hjemmesiden at skrive til psykolog Mikkel Ejsing om mobning, stress eller andre psykiske arbejdsmiljøspørgsmål.

FORSLAG TIL HANDLINGER MOD MOBNING

Hvis du er offer for mobning:

Tag kampen op og find din indre kriger - Undgå at blive offer.

Fortæl andre, hvordan du har det – gerne dem, som krænker dig.

Lad være med at rette angreb på mobberen, det giver bagslag, fordi han/hun vil begynde at forsvare sig selv frem for lytte til det, du siger.

Når andre udsættes for mobning:

Tag det alvorligt, lyt og gør handlinger i forhold til det, du får at vide af offeret.

Vær indstillet på at offeret vil fortælle det samme igen og igen – det er en naturlig reaktion.

Spørg den anden om han/hun har brug for professionel hjælp.

Prøv at undgå sygemelding af offeret – det er lettere at arbejde på en løsning, hvis alle parter stadig er på arbejdspladsen.

Inddrag personen i fremtidsplanerne og lad ham/hende komme med forslag til, hvad der kan gøres for at undgå situationen fremover.

Overfor mobberen:

Spørg ind til problemet bag adfærden – skyldes det en konflikt i relation til arbejde eller er der tale om rov-mobning.

Gør det klart overfor mobberen, hvad konsekvenserne er, hvis adfærden gentager sig.

Kilde: Bearbejdet uddrag af Grafisk Bar's "Anti-mobbe håndbog"

KORT FORTALT

SYN & SKÆRMysler (*)

Af Ann Christine Foverskov

Flad eller en på kassen? Tiderne har ændret sig for kontormus og andre dyr i kontor landskabet. Fra at papir - og næsten glemte ord som "kuglepen" - fyldte i dagligdagen, er kassen på bordet blevet arbejdsalteret. Ligesom hjemme hvor skærmen brummer lystigt hele aftenen, er medarbejdere i alle brancher stavnsbundet til skærme.

Funktioner og rutiner, der før blev klaret ved hånddelag, skal nu først passere igennem computere og bearbejdes af elektroniske kredsløb. Revolutionen "det papirløse kontor" blev aldrig rigtigt til noget. I stedet er vi alle blevet afhængige af computere på arbejdspladserne og det uanset arbejdsrolle. Og ikke alene er vi alle dagligt i kontakt med kontakten, der tænder skærmen; Vi er det i et større og større omfang.

Når mennesker arbejder med værktøjer, uanset om det er at lave en kano i træ eller producere tidsskrift-layout i InDesign, er tiden med værktøjet og brugen af dette, betydende for hvordan kroppen reagerer. For mange kanoer om dagen har sikkert givet indianeren gevaldige rygproblemer. Ligeledes og fremdeles gælder det for arbejde ved skærme. Vores dagligdag er kendetegnet ved kontakt med skærme - lige fra vi sender sms om morgenen - til vi om aftenen ser "Hus Forbi".

I selve tiden, vi benytter foran skærme, ligger der byggestene for, hvordan vores kroppe reagerer. Vi tænker ikke over det, fordi det er normalen, men arbejde ved skærme i længere tid og over lange perioder og selve indstillingen af skærmen kan give gener, der i værste fald kan ødelægge ens fremtidige arbejdsliv.

Derfor har Grafisk BAR udarbejdet et website, der leder DIG igennem de konsekvenser, der er ved forkerte arbejdsrutiner ved skærmarbejde, og som samtidig fortæller dig om, hvad du kan gøre ved det.

På det nye site er der flere indgange til, hvordan man kan teste både sig selv og skærmen, ligesom der er forklaringer på fagudtryk. Der er også orientering om for eksempel farvernes og kontrastens betydning, ligesom man får en oversigt over fordele og ulemper i forbindelse med valg af skærm: Skal det være den "almindelige" skærm - CRT-skærmen eller den nyere LCD-skærm?

Sitet har også en oversigt over love og regler på området og links til andre steder, der uddyber emnet. Vores kano skal jo gerne kunne flyde mange år fremover. Uden farlige skærmysler. Gå til www.synsergonomi.dk for at se nærmere.

(*) Så du rigtigt på din skærm? Skærmysler = uoverensstemmelser

REDAKTIONEN LEVER STADIG!

Og det håber vi også, I gør. Spørgsmålet er, hvordan det går ude i din virksomhed. Brænder du inde med en god, fantastisk, sørgelig eller aktuel historie fra den grafiske branche, som du synes passer ind i Grafisk BARometer, hører vi gerne fra dig. Det kunne også være, der var en anekdote eller en kommentar, du gerne vil dele med andre. Uanset hvad kan du fange redaktøren på tlf. 2811 5090 eller redaktion@grafiskbar.dk

Grafisk BAR er et ud af i alt 11 branchearbejdsmiljøråd i Danmark. Repræsentanterne i Grafisk BAR kommer fra både arbejdstager- og arbejdsgiverside. Grafisk BAR fungerer som et rådgivende organ og er nedsat i henhold til Arbejdsmiljøloven. Grafisk BARs opgave er at informere og give råd om arbejdsmiljørelaterede emner til branchens medarbejdere og sikkerhedsorganisationer. Det gør man i pjecer, vejledninger og på hjemmesiden www.grafiskbar.dk.

Medlemmer i Grafisk BAR:

Grafisk Arbejdsgiverforening
Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Emballageindustrien
Ledernes Hovedorganisation
HK/privat
3F – Fagligt Fælles Forbund
Dansk Elforbund
Dansk Journalistforbund

www.ga.dk
www.pressenshus.dk
www.emballageindustrien.dk
www.lederne.dk
www.hkprivat.dk
www.3f.dk
www.def.dk
www.journalistforbundet.dk

Kontakt:

Fællessekretariatet Grafisk BAR
Stuðiestræde 3, 2 sal
1455 København K
tlf.: 3393 1255
email: grafiskbar@grafiskbar.dk

