

GRAFISK BAROMETER

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE



SCA PACKAGING:

”NUL ULYKKER - ANDET ER IKKE GODT NOK”

FORKÆL DINE MEDARBEJDERE
- DET BETALER SIG PÅ BUNDLINIEN

FINDES DER EN BALANCE MELLEM
ARBEJDSLIV OG FAMILIELIV, SOM
VIRKER MOD STRESS?

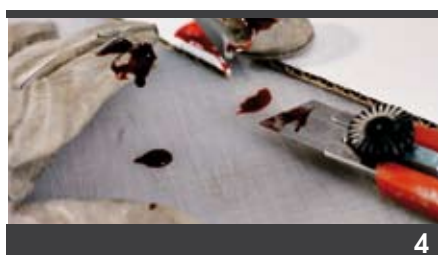
REGERINGENS 2010 PLAN SIKRER AT
ARBEJDSMILJØINDSATSEN HOLDES
TIL ILDEN.

INDHOLD

BAR' arbejdsmiljø

Grafisk BARometer er magasinet om arbejdsmiljø i den grafiske branche. Det udgives af Grafisk BAR (Det Grafiske Branchearbejdsmiljøråd). 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".



4

Et bedre arbejdsmiljø

Regeringens 2010 plan sætter fokus på fire området indenfor arbejdsmiljøarbejdet. Prioriteringen betyder, at der i kommende år gøres en ekstra indsats for at fjerne eller nedbringe problemer med arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø, støj og muskel-skeletbesvær. I SCA Packaging arbejder man allerede målrettet med at få arbejdsulykker fjernet helt fra virksomhedens statistikker.



9

Forkæl medarbejderne det betaler sig

Kan det virkelige være til gavn for arbejdsmiljøet at medarbejderne tumler ned ad skiløjperne eller holde fester flere gange om året. Det mener man i Zeuner Grafisk, hvor medarbejderpleje og arbejdsmiljø går hånd i hånd. Vi har talt med nogle af de glade folk om gevinsten og grænserne for, hvornår man går for langt i arbejdsmiljøets tegn.



12

Tid til det hele

For nogle er det et evigt dilemma at finde balancen mellem karriere og fritidsliv. Stress er blevet en folkesygdom, som ofte hænger sammen med dette problem. Men det behøver ikke være sådan. Vi må gøre op med os selv, hvad vi prioriterer højst og derudover kræver det en ændring af vores syn på arbejde kontra fritid, mener to forskere.



16

Ansvar for et godt liv

Mange folk magter ikke både arbejde og familie. Psykosociale sygdomme som fx stress rammer flere og flere. Det er især kvinder som rammes. Psykolog Lise Ehlers mener, at der burde være en højere fleksibilitet i arbejdslivet, som gav plads til tænkepauser. Men hun anbefaler også kvinderne, at de skruer blusset ned for, hvad de forventer af sig selv og omgivelserne.



18

Nedslidt før tid

Dele af den grafiske branche døjer stadig med problemer med ensidigt taget arbejde. Folk ødelægger sig selv pga. tunge løft, vrid og stød, selvom der kontinuerligt gøres tiltag på området for at forebygge. Både Grafisk Arbejdsgiverforening og HK erkender, at der er en del at gøre på området, især i de mindre virksomheder.



22

Kort fortalt

Nu er det slut med at sidde forkert hele dagen, et nyt træningsprogram giver mulighed for at få rørt de stive muskler. Grafisk Bar har fået nyt hjemmeside design, hvor branchens geniale kemileksikon stadig kan hjælpe med svar på alle spørgsmål om farlige væsker og dampe. Debatavis tager hul på diskussionen om sammenhængen mellem et godt arbejdsmiljø og sygdom.

SYNSPUNKT

Indsats mod nedslidning

Arbejdsmiljøet har fået en central plads i velfærdsdiskussionen og beskæftigelsespolitikken. Politikerne har fået øje på at behovet for at få flere i arbejde er knyttet til nedslidningen på arbejdspladserne. Nedslidningen giver sygefravær og medfører tidlig afgang fra arbejdsmarkedet i en situation hvor der er øget efterspørgsel på arbejdskraft.

Konkret har det givet sig udslag i at der er kanaliseret flere milliarder af kroner over i en indsats mod at forebygge nedslidning – på det psykiske område og på smerter i muskler og led.

På det grafiske område er det især bogbinderområdet der markerer sig ved arbejdsopgaver der slider på medarbejderne. Daglige løft og langvarig håndtering af papir sætter sine spor i nakke, skuldre og arme. Det er vi enige om i Grafisk BAR.

Vi har derfor taget konsekvenser og har startet et arbejde som skal forebygge nedslidningen i branchen. Vi ser forebyggelsen som en flerleddet strategi.

Primært skal der sættes på øget brug af maskiner og andre tekniske hjælpemidler. Dernæst skal der ses på mulighederne for at ændre på hvordan arbejdet er tilrettelagt. Her bliver det nødvendigt også at kigge nærmere på kønsroller. Og som det sidste vil prøve at få lavet en liste med tips og tricks til bedre arbejdsbevægelser.

Arbejdet er godt i gang – og allerede påbegyndt før millionerne rullede i Velfærdsforliget.

Så vi er lidt foran i Grafisk BAR.

Mogens Nies

HK/Privat

Carsten Bøg

Grafisk Arbejdsgiverforening



GRAFISK BAROMETER
MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

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

Redaktion: Carsten Bøg (Ansvarshavende) - Redaktør: Jeanette Stenild - Design: Michael Svendsen - Illustrationer: Gitte Skov

Fotos: Thomas Busk - Tryk: Svendborg Tryk - Oplag: 8.000 - Udgivelse: Nr. 6, 2007, 2. årgang - Udgives 4 gange årligt

ISSN: 1901-1334 Papir - ISSN: 1901-1342 Online

Kontakt til redaktionen: redaktion@grafiskbar.dk eller tlf.: 2811 5090

Magasinet er Svanemærket



FOR ET BEDRE ARBEJDSMILJØ

Arbejds miljøindsatsen skal prioriteres. Derfor besluttede regeringen i 2005 at sætte fokus på fire områder indenfor arbejdsmiljøarbejdet. Med den såkaldte 2010 plan skal arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø, støj og muskel-skeletbesvær i de kommende år sættes øverst på dagsordenen, når der tages fat på arbejdsmiljøarbejdet. I den grafiske branche er denne satsning også blevet virkelighed.

Det er ikke noget nyt, at regeringen fastlægger en prioritering af arbejdsmiljøindsatsen for en bestemt årrække. 2010 planen er et langt skridt hen ad vejen en videreudvikling og forstærket prioritering af arbejdsmiljøarbejdet i forhold til det myndighederne har gjort hidtil. Alligevel betyder den femårige prioriteringsplan, som blev vedtaget i begyndelsen af 2006, meget for mange.

Først og fremmest skulle de fire indsatsområder, arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø, støj og muskel- og skeletbesvær gerne få en direkte konsekvens for de mange tusinde arbejdstagere og arbejdsgivere, der hvert år enten påvirkes direkte eller indirekte via skader og sygefravær. Men helt overordnet set har det også en betydning for de aktører, der til dagligt varetager og sikrer at arbejdsmiljølovgiv-

ningen overholdes i de danske virksomheder. Blandt disse er Arbejdstilsynet.

"At der er defineret nogle prioriteter indenfor arbejdsmiljøarbejdet for de kommende år, betyder konkret for os, at tilsynsaktiviteterne fokuserer mere på disse områder. Derudover bliver vores arbejdsmiljøvejvisere revideret i forhold til prioriteringsområderne," siger Jens Jensen, adm. direktør i Arbejdstilsynet.



Mens ulykker og støj karakteriseres som en klassiker indenfor arbejdsmiljøarbejdet, er det nye og mere udfordrende område indsatsen på det psykiske arbejdsmiljø.

"Umiddelbart kan det virke svært, når man som udenforstående skal få en fornemmelse af det psykiske arbejdsmiljø. Men vi ved dog, at der er ting som afspejler sig i konkrete problemer i virksomheder. I Arbejdstilsynet har vi nogle redskaber, som kan være til hjælp for de virksomheder, der har problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Der er dog ingen tvivl om, at det er på dette område vi får de største udfordringer," siger Jens Jensen.

Pisk eller gulerod

Når Arbejdstilsynet rykker ud er det for nogle virksomheder en mindre fornøjelse, fordi der tages fat om de problemer og huller, nogle i det daglige vender det blinde øje til. Det store spørgsmål er, om det er pirken eller guleroden, der skal generere et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladserne. I Arbejdstilsynet er man ikke i tvivl om svaret.

"Det er vigtigt, at alle kan se en betydning af et godt arbejdsmiljø. At virksomhederne ikke sætter spørgsmålstejn ved væsentligheden. Arbejdstilsynet som institution vil gøre vores for at indfri de ting, som skal prioriteres i forhold til 2010 planen. Regeringen står bag og derfor

er det en samfundsmæssig målsætning og holdning, at arbejdsmiljøet skal være i orden. Det vil dog ikke lykkes, hvis den enkelte virksomhed ikke også prioriterer arbejdsmiljøet højt og ser en idé i det," siger Jens Jensen.

Om de enkelte virksomheder i den grafiske branche indretter arbejdsmiljøarbejdet i forhold til regeringens 2010 plan kan være svært at sige, men hos interesseorganisationerne er der ingen tvivl om, at det har en betydning for de områder, man i øjeblikket fokuserer på.

"Vi prøver at gøre en indsats i forhold til de ting som 2010 planen prioriterer. Der er nogle områder, som den grafiske branche allerede er nået meget langt med fx sikkerhed. Man bliver dog nødt til også at være opmærksom på "nær ved ulykker", og hvordan man undgår, at disse bliver en realitet. Det handler generelt om, at der skal være en holdning til sikkerhed i hele virksomheden. Ledelsen har selvfølgelig ansvar for en grundholdning, men det skal også spredes til hele organisationen. Det må være et fælles ansvar, hvis det skal lykkes at gøre noget – uanset hvilket område indenfor arbejdsmiljøet vi beskæftiger os med," siger Lone Alstrup, miljøansvarlig i Emballageindustrien.

Fremtiden er svært at spå om, det anerkender man i Emballageindustrien, hvor man ikke vil tør sige, om målsætningerne i 2010 planen nås. Måske er det væsent-

ligste sigte også i første omgang, at alle i branchen arbejder med fælles fodslag for et bedre arbejdsmiljø.

"Mit indtryk er, at nogle virksomheder kun lige gør det nødvendige på arbejdsmiljøområdet, mens min erfaring fortæller, at dem som gør mere end loven foreskriver også får mangfoldigt igen ved blandt andet nedsat sygefravær og tilfredse medarbejdere. Det kan være et dilemma for mange virksomheder, at komme i gang med en systematisk indsats, fordi tid altid er et problem. Man bliver dog nødt til erkende, at man aldrig føler man har tid, men arbejdsmiljøet er noget, man bliver nødt til at prioritere og igangsætte alligevel. For det kan godt svare sig," siger Lone Alstrup.

Går mod et nul

At det svarer sig at arbejde systematisk med arbejdsmiljøet, kan man kun tilslutte sig hos SCA packaging i Grenå. Her har sikkerhed og ulykker været øverst på dagsordenen siden firmaet blev svensk ejet for nogle år siden.

"Vi arbejder på "nul ulykker" og det influerer på alt, hvad vi gør. Alt hvad der potentielt kunne udgøre en sikkerhedsrisiko bliver kategoriseret efter risikofaktor. I starten gik der måske lidt konkurrence i at finde sikkerhedsrisikofaktorer, men efterhånden er vi endt på et mere normalt niveau," siger Ninus Seistrup, sikkerhedsleder hos SCA packaging.



2010-planens fire indsatsområder

Der har gennem 90'erne været et fald i antallet af **arbejdsulykker**. Regeringen ønsker dog, at der stadig arbejdes fokuseret på at nedbringe statistikken.

Opmærksomheden på det **psykiske arbejdsmiljø** er øget i de senere år i takt med at flere og flere oplever problemer som stress, mobning, udbrændthed. Det forventes at arbejdsmiljøarbejdet på dette område vil være en af de helt store udfordringer i fremtiden.

Støj handler ikke kun om høreskader, men også generende støj, som mange oplever ved fx at arbejde i åbne kontormiljøer. Indsatsen omkring forebyggelse af høre-

skader er allerede godt i gang i den grafiske branche, uden at man dog er helt fri for problemer på området.

Der har i en årrække været fokuseret på forebyggelse af **muskel- og skeletbesvær**. Alligevel er det vurderingen, at mange brancher fortsat har brug for en indsats på området, som kan forebygge mod unødigt slid af kroppen i forhold til tunge løft og ensidigt gentaget arbejde. Dette gælder også for udvalgte områder i den grafiske branche.

En af måderne man får kommunikeret sikkerhedskulturen rundt i alle hjørner af virksomheden er via det interne nyhedsbrev. Her bliver der skrevet om arbejdet på sikkerhedsområdet, både opgaver som er blevet løst, men også de sager der opstår løbende. Denne praksis skal medvirke til at virksomheden lykkes ikke kun med at bringe ulykkesstatistikken ned på nul, men også helt overordnet med at indfri den strategiske målsætning.

"Vi ønsker at være Europas mest moderne emballagefabrik. Hvis man vil lykkes, kræver det at alle er med og forståelsen er helt nede på gulvet. Man kan godt lave regler, men hvis folk ikke ser nogen idé i tingene, kan det være lige meget. Det er vigtigt, at man kommer ud til brugerne og får dem til at forstå hensigten. Ellers vil det aldrig kunne gennemføres," siger Ninus Seistrup.

Det er sikkerhedsrepræsentant Tommy Piilgaard enig i. "Det kan være svært at få folk til at se meningen med sikkerheds-

foranstaltninger, fordi det nogle gange gør tingene lidt mere besværlige. Men vi ligger vægt på dialogen, for den giver mulighed for, at vi i fælleskab kommer til en god løsning," siger Tommy Piilgaard. Ved udgangen af 2006 havde virksomheden registreret 3 arbejdsulykker med fravær, og 6 uden fravær. For bare to år siden var statistikken 8 ulykker med fravær og 17 ulykker uden fravær. Og det er ikke bare tilfældigheder som viser sig i tallene, mener Ninus Seistrup.

"Der er alt for mange hovsa løsninger rundt omkring, som gør folk kommer til skade. Det er dem, man skal undgå. Vi arbejder med rokering ved maskinerne, både af hensyn til ensidigt gentaget arbejde men også fordi det modvirker, at folk bliver trætte og glemmer sikkerheden. Derudover har vi et udrykningshold som griber ind, hvis der sker et uheld. Det gør folk opmærksomme på deres adfærd og giver mulighed for, at vi kan forebygge fremover, siger Ninus Seistrup

og lægger ikke skjul på, at han er stolt af den nedadgående tendens i ulykkerne.

"Jeg havde aldrig troet det skulle gå så godt, men firmaet har sagt, at man ikke accepterer arbejdsulykker. Det betyder med andre ord, at vi arbejder mod et nul. Hver måned rapporteres til hovedkontoret, hvordan det er gået. Og hvis det ikke er gået helt ulykkesfrit, bliver der talt med store bogstaver om, at det ikke er godt nok. Det er en holdning som gennemsyrrer hele virksomheden og derfor har vi altid fokus på sikkerhed," siger Ninus Seistrup. ■

Hvis du vil vide mere

Lyst til at læse mere om 2010 planen se også www.at.dk eller www.arbejdsmiljoviden.dk



FORKÆLELSE LØNNER SIG

Hvad der er sparet, er ikke tjent, når det handler om pleje af medarbejdere. Sociale udflugter og arrangementer, bidrager til bedre arbejdsmiljø og højere firmaidtjening. Det mener man ihvertfald hos Zeuner Grafisk.

Der er god økonomi i dyre medarbejdere. Men vel at mærke, hvis udgifterne går til pleje af det sociale arbejdsmiljø. Det har stadig flere ledere fundet ud af. For hvis der skal overskud på bundlinien, kræver det mere end middelmådigt arbejde fra den enkelte.

En måde at få medarbejderne til at give sig 100 procent på, er ved at engagere de ansatte i både virksomheden og hinanden, og det kan gøres på et utal af måder. Den tankegang flourer hos Zeuner Grafisk, hvor en årlig skitur er et af eksemplerne på, hvordan et firmaarrangement har en positiv indvirkning på virksomhedskulturen. Dengang Zeuner Grafisk blev etableret var sådan noget helt uhørt.

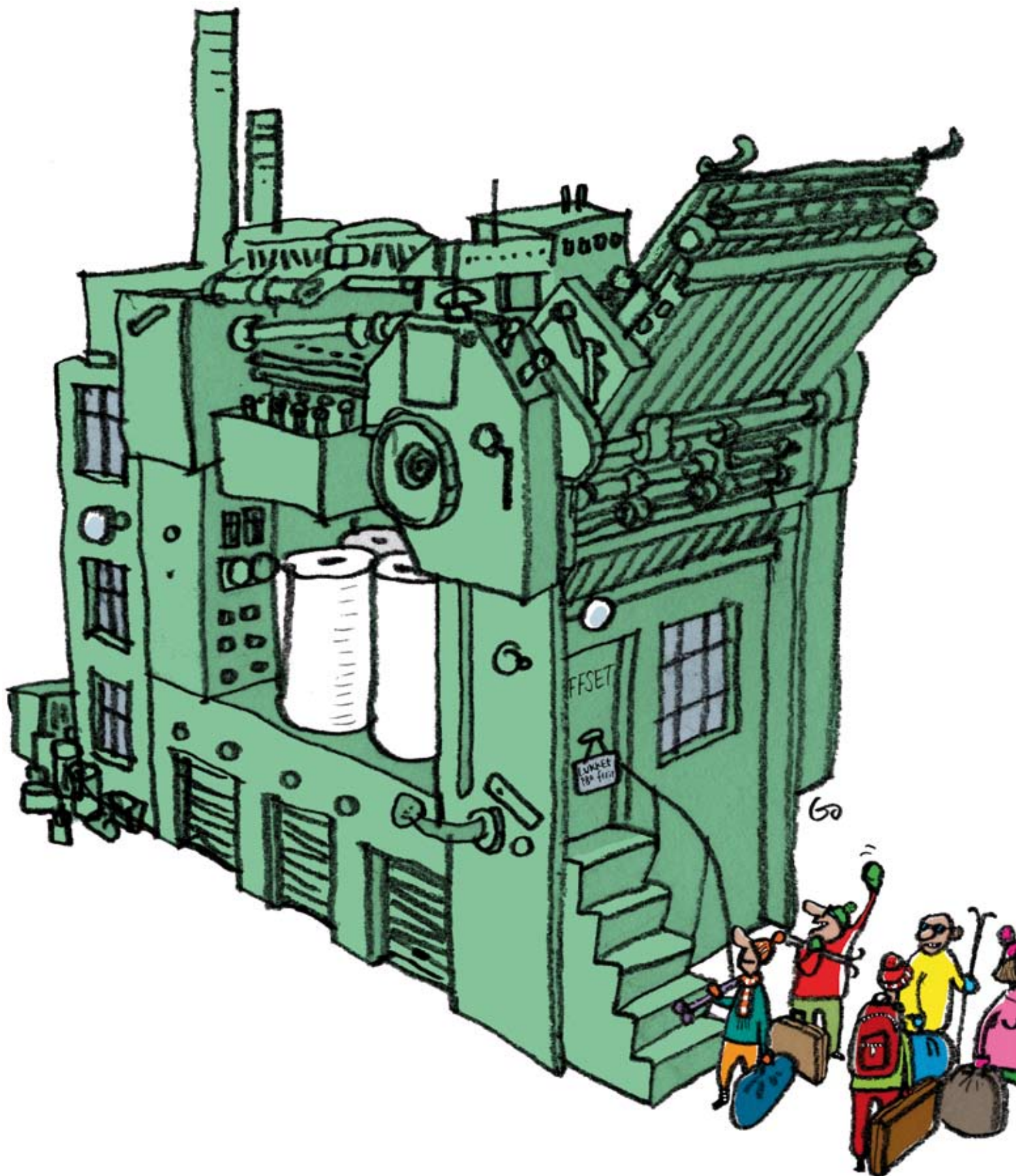
For 10 år siden gennemgik virksomheden dog et generationsskifte. Den tidligere elev og trykker, Claus Astrup blev direktør, og det betød ikke kun et yngre ansigt som driftsansvarlig, men også et nyt og anderledes værdisæt for, hvordan medarbejderne fremover ville omgå hinanden.

Også godt i dårlige tider

Nu var det ikke kun den årlige julefrokost eller sommerfest, der gav anledning til, at personalet fik talt med hinanden om andet end arbejde. Arrangementer af så forskellig karakter som besøg på casino, weekendtur til Østrigs skiløjper eller go-cartløb blev hurtigt en naturlig del af arbejdet på Zeuners Grafisk. Holdningen er, at når man lever i en fortravlet hverdag, og medarbejderstaben samtidig udvides til det dobbelte, er det nødvendigt at mødes i et forum, hvor der tales om andet end arbejde. Det mener både chef og medarbejdere.

Tina Larsen, 44, er grafiker og har været ansat i 20 år. Hun har oplevet år, hvor medarbejderne stort set ikke havde andet tilfælles end chefen. Derfor er hun heller ikke i tvivl om, at de senere års sociale arrangementer er til stor gavn for både personale og virksomhed.

”Da jeg startede for 20 år siden, var vi en lille virksomhed på omkring 15 ansatte,



og det betød blandt andet, at det ikke var så svært at følge med i de andres arbejde. I dag er vi over 30 medarbejdere og vi har travlt. Det betyder, at der ofte slet ikke tid til at tale med kollegerne i hverdagen. Derfor er det ekstra vigtigt, at der laves arrangementer som kan medvirke til personalets velbefindende. Vores chef har sørget for, at der er en årlig skitur til enten Norge eller Østrig. Det er også sammen med ham, at vi fik etableret en personaleforening, der laver arrangementer efter behov," fortæller Tina Larsen.

Hun tager gerne tørbøjen, at finde på nye oplevelser at samles om, for gevinsten er til at tage og føle på.

"Når vi er afsted sammen, får vi mere energi og kan leve højt på det de næste to-tre måneder. Det bringer os ikke kun tættere på folk fra andre afdelinger, som vi ikke taler med til daglig, afstanden til vores chef bliver også kortere," siger den glade grafiker, der har svært ved at se situationer, hvor man burde holde igen med de sociale arrangementer.

"Vi stod faktisk for et par år siden og havde været igennem en nedskæringsrunde lige inden et sommerarrangement. Der var nogle som mente, vi ikke burde feste. Men det er jo netop i sådan en situation, man bør holde sammen. Så vi valgte at holde festen, for livet går jo videre," forklarer medarbejderforeningens repræsentant.

Ikke for pengenes skyld

Mens julefrokosten de seneste fire år blev afviklet på en østrigsk alpetop, var årets nyligt afholdte julefrokost flyttet til en kælke i et kunstigt snelandskab ved Silkeborg. De få, der tidligere takkede nej til at bruge en forlænget weekend på ski i udlandet, skulle denne gang også have mulighed for at komme med, lyder det fra den gavmilde chef, der også i denne anledning har haft pungen oppe uden at tøve. Claus Astrup afsætter aldrig noget fast beløb til de sociale aktiviteter, men betaler ufortrødent, når han tror det gælder medarbejdere og virksomhed.

"Det er selvfølgelig et spørgsmål om kroner og ører. Er det pengene værd, er der mange, der spørger, og det kan jeg kun svare, ja til. Når man har oplevet at vågne op sammen med sine kolleger og set hinanden i underbukser, er man efterfølgende meget mere engageret i hinandens liv og arbejde. Det er selvfølgelig at forkæle ens medarbejdere unødigt, vil nogen sige, men når vi får nye ansatte, siger de altid, at de aldrig har været på en arbejdsplads med så godt et socialt miljø," siger direktør Claus Astrup, der ikke har tænkt sig at afskaffe arrangementerne med mindre, det bliver en økonomisk nødvendighed.

"De ansatte ville sikkert ikke sige så meget, hvis vi nåede dertil, at forkælelsen forsvandt, men det vil skabe en større skel mellem vores repro-, trykkeri- og kontorafdelingen, og derfor ville det ikke være hensigtsmæssigt." ■

En dyr besparelse

I en årrække var Henning Nielsen ansat i en stor dansk grafisk virksomhed, der valgte ikke at gøre noget ud af medarbejdernes sociale fællesskab.

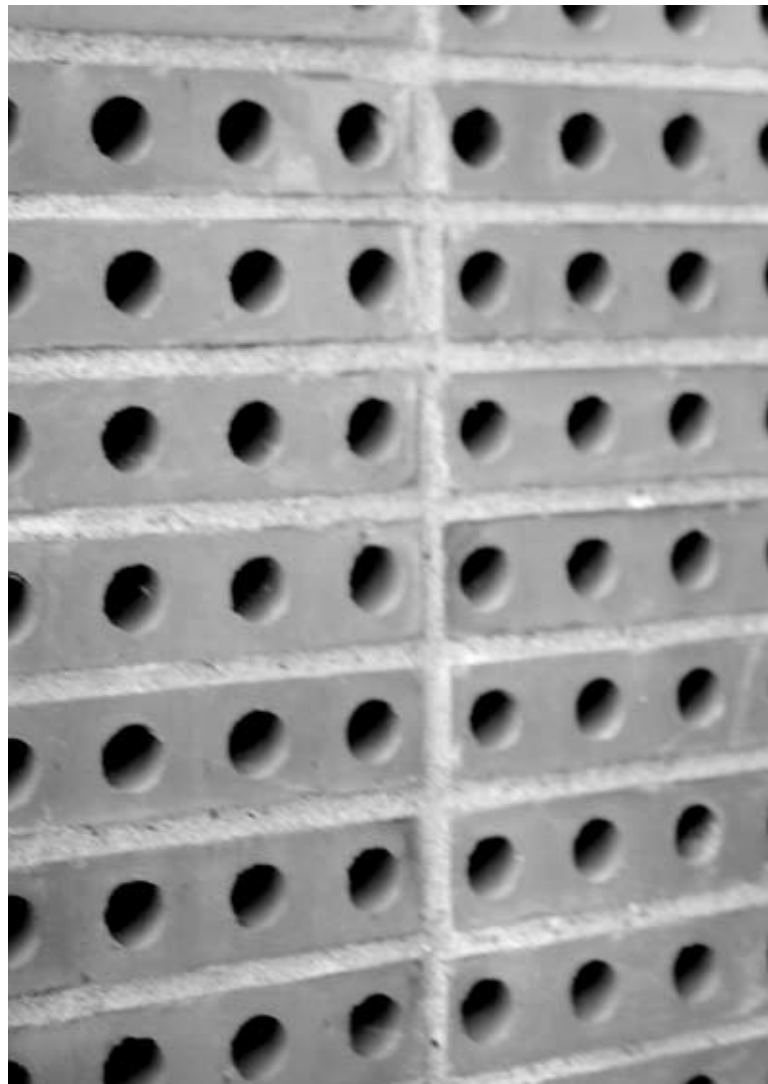
"I starten var der både en sommerfest og en julefrokost, men sommerfesten blev hurtigt aflyst af økonomiske grunde. Der var blevet afskediget nogle folk op til festen, og derfor mente man ikke, det passede sig at feste. Men det er et helt forkert hensyn at tage. De, der skal blive, trænger jo netop til at feste og få snakket sammen," forklarer Henning Nielsen og synes ikke beslutningen hverken gav nede medarbejdere eller ledelse.

Han er overbevist om, at hvis hans daværende arbejdsplads så det værdifulde i, at medarbejderne lavede sociale aktiviteter sammen, havde der været betydelig større forståelse kollegerne imellem.

"Ledelsen troede, de sparede penge ved at droppe de sociale arrangementer. Det blev ikke sagt direkte, men det var tydeligt. Den smule, der blev lavet, stod medarbejderforeningen for, og det var tydeligt, at hver gang der havde været et arrangement kom personalet tættere på hinanden. Den slags betyder uendeligt meget for hverdagen, og derfor vil jeg også vove den påstand, at det sagtens kan betale sig at slippe en tusse pr. medarbejder og invitere alle på en weekendtur til for eksempel Berlin. Ledelsen kan give turen og medarbejderne investere tiden. Når folk kommer hjem igen vil den form for team-building medføre, at kollegerne er mere engagerede i hinanden og virksomheden. Fra andre steder som har den slags arrangementer ved jeg, at det er en stor succes som lønner sig," siger Henning Nielsen.

Han arbejder ikke længere i omtalte virksomhed, hvis identitet er redaktionen bekendt, ligesom vi også kender Henning Niensens rigtige navn. ■





TID TIL DET HELE

Arbejds miljøindsatsen er i høj grad et levn fra fortiden. Moderne syn på arbejde og fritid kræver ændring af ledelsesstilen på arbejdspladserne. Det mener to eksperter indenfor ledelse og psykologi. På Statens Serum Institut prøver man at tage udfordringerne til fremtidens arbejdsmiljøarbejde ind i hverdagen. Sigtet er at nedbryde stress og sikre glæde og positivitet.

"Ønsker man trivsel på arbejdspladsen er det nødvendigt, at den enkelte medarbejder har en meningsfyldt hverdag. At arbejdet giver glæde og man ser en nytte i det man laver. Men arbejde og fritid spiller sammen. Og derfor bør det være naturligt, at man også er opmærksom på, hvordan folk har det udenfor arbejdet, siger Steen Hildebrandt, professor i organisations og ledelsesstrategi. Med disse

ord tager han hul på diskussionen om, hvordan arbejdsliv og fritidsliv skal tilrettelægges, så stressen bliver nedbragt.

"Det er en kompliceret opgave at finde en balance mellem arbejde og fritid. Situationen i dag er helt grotesk, fordi vi alle sammen render rundt med stress," mener Steen Hildebrandt.

I starten af november afholdte Center for Balance mellem Arbejdsliv og Familieliv

fem temadage i trivslens tegn. Steen Hildebrandt var med og havde sit bud på, hvordan folk finder en løsning på dilemmaet. Han er overbevist om, at hvis folk skal nedsætte deres stressproblem, kræver det en fornyet tænkning af arbejdsmiljøtankegangen og holdningen til arbejde ude i virksomhederne.

"Det er vigtigt at arbejdsmiljøtankegangen i virksomhederne tager hensyn til en for-



nyet arbejdsopfattelse. Mange virksomheders tilrettelæggelse af arbejdsmiljø er et levn fra fortidens produktionstankgang, om maskinen frem for mennesket. Det er et spørgsmål om holdning, hvis virksomhederne skal ændre praksis og fusionere tingene sammen til noget som er relevant for den moderne virksomhed," siger Steen Hildebrandt.

Et fælles ansvar

Ifølge Steen Hildebrandt kan man ikke placere ansvaret for den gode balance mellem arbejdsliv og fritid hos enten ledere eller medarbejdere. Det er i højere grad noget man i fællesskab skal tage ansvar for.

"På den ene side er det et ledelsesanliggende at der er et godt arbejdsmiljø, fordi ledelsen har mulighed for indflydelse. På den anden side kan medarbejderne

ikke bare forlange, at tingene bliver ordnet. Man må tage vare på eget liv," siger Steen Hildebrandt.

Han supplerer, at det til tider kan være svært for medarbejdere at få indflydelse, men den enkelte bør være bevidst og stille krav for egen trivsel, ellers fungerer det ikke.

"Heldigvis bliver ledere mere og mere klar over medarbejdernes betydning, hvilket gør at interessen for trivsel, stress og lignende stiger. Helt banalt set er det en selvfølge at hvis man vil tiltrække medarbejdere, må arbejdet indrettes, så folk ser det hænger sammen i en helhed," siger Steen Hildebrandt.

Lektor i psykologi Einar Baldurson er enig og han mener, at der i høj grad er behov for en revurdering af sondringen mellem arbejde og fritid, hvis man vil den stigende stress til livs.

I følge Einar Baldurson bør moderne organisationer i høj grad give folk mulighed for selv at tilrettelægge arbejdet og dets indhold. Det virker motiverende for trivsel og nedbringer stressen.

Baldursons erfaring er dog, at den øgede frihed til selv at tilrettelægge arbejdstid og indhold udfordres og møder modstand i praksis i mange virksomheder, hvor skiftet i virkeligheden medfører en stigning i kontrollen af medarbejderne.

"Vi er midt i et skift fra én opfattelse af arbejde og arbejdstilrettelæggelse til en ny. Det medfører, at vi i øjeblikket ikke kan finde ud af noget som helst. På mange arbejdspladser har lederen ikke længere samme involvering i de enkelte opgaver og det får mange til at føle et øget behov for kontrol. Det er afsindigt, når man kan forbedre produktiviteten ved at lade folk få ansvar. Hver gang en medarbejder



føler kontrol og mangler ansvar, er det grundlag for stress og en trussel mod arbejdsglæden og arbejdsmiljøet. Og et godt arbejdsmiljø er en produktionsresource,” konstaterer Einar Baldurson.

Forvare arbejde mod fritiden

Et andet problem i diskussionen om trivsel er, at tingene stadig i høj grad er organiseret som i industrisamfundet. Medarbejdernes traditionelle opfattelse af arbejde som et sted, hvor folk bliver brugt, er stadig grundlæggende og får os stadig til se et skel mellem arbejde og fritid. Faktum er, at grænserne mellem fritid og arbejde går i opløsning,” mener Einar Baldurson.

Troen på, at en god fritid er en forudsætning for et sundt arbejdsliv, er naturlig for Einar Baldurson. Det får ham også til at anbefale, at virksomheder begynder at arbejde med nye idealer for medarbejderne.

”Hvis virksomheder satsede på, at folk

også har et godt fritidsliv, ville det give ressourcer tilbage til arbejdslivet. Vi skal tænke anderledes, fordi moderne arbejde kræver flere ressourcer. Næringen findes ikke i arbejdet, men i ét hele. At folk ser, at livet i sin helhed er meningsfuldt og rigt,” siger Einar Baldurson.

Faglighed er ikke godt nok

På Statens Seruminstitut bruger afdelingschef Helle Bossen Konradsen meget tid på at løse udfordringen, at skabe arbejdsglæde og finde balancen mellem arbejde og fritidsliv for de 200 medarbejdere, hun har ansvar for.

”Hvis puslespillet skal passe kræver det først og fremmest gode ledere, som giver folk ansvar i deres arbejde,” siger Helle Bossen Konradsen.

Erfaringsmæssigt oplever hun dog, at der er en tendens til at folk afventer ledelsens holdning, frem for selv at tage initiativ og ansvar. Men det kræver en

normændring hos mange medarbejdere. Når det lykkes medfører det større arbejdsglæde.

Øget selvjustits og initiativ hos medarbejderne gør det dog ikke alene, har man erkendt på Statens Seruminstitut. Derfor valgte man for tre år siden at omstrukturere ledelsesorganisationen i arbejdsmiljøet tegn.

”Der er mange som er fagligt dygtige, men dårlige ledere. Mange føler status i kraft af at være leder. Da vi omorganiserede var der nogle som i starten følte, at de var blevet degraderet. I virkeligheden gav vi folk mulighed for at dyrke deres høje faglige kompetence indenfor det, de er bedst til. Ændringerne afspejler selvfølgelig også, at medarbejderne stiller større krav til ledere i dag. De skal evne at have fokus på det psykiske arbejdsmiljø og derfor er det ikke nok, man bare er fagligt dygtig,” siger Helle Bossen Konradsen.

Den nationale work life balance uge løb af stablen i starten af november i både København og Århus. På programmet var emner som respektfuld ledelse, innovationskultur, selvledelse, arbejdsopfattelse, distancearbejde og mange andre. Det var Center for Balance mellem arbejdsliv og familieliv, der arrangerede de fem intensive dage. Det er planen, at work life balance ugen bliver et fast årligt arrangement. For mere information www.cbaf.dk



Et godt arbejdsmiljø er en vigtig faktor for Helle Bossen Konradsens og i hendes øjne er første skridt til en høj trivsel hos medarbejderne, at man snakker om problemerne og tager dem alvorligt. "Man kommer langt ved dialogen. Fra ledelsesside sender vi et signal ved at fokusere på bestemte områder og tage fat om tingene. Vi arbejder i øjeblikket med en stresspolitik, fordi det er en stor udfordring alle steder. Vores ønske er, at medarbejderne er glade og positive. En stresspolitik medvirker til at sikre dette," siger Helle Bossen Konradsen.

Fleksibilitet nedbringer stressen

Helle Bossen Konradsen mener det er vigtigt, at den enkelte medarbejder gør op med sig selv, hvad han vil, for det smitter af på både trivsel og stress.

"Det er et individuelt ansvar, at man er bevidst og ærlig om, hvad som betyder noget for en. Selvom det meste stress

hænger sammen med dårlig ledelse, er der to parter. Medarbejderen skal lære at sige fra og lederen bør overveje om det er nødvendigt, at folk sidder 8 timer på deres arbejde, eller arbejdet kan tilrettelægges mere fleksibelt. Mange jobs kræver ikke, at man er tilstede i virksomheden altid. En del arbejde kan måske udføres hjemmefra, hvilket medfører at folk føler sig mindre stressede," forklarer Helle Bossen Konradsen.

Hun erkender, at udfordringen er stor, for der er mange regler og rammer i virksomhederne som skal brydes, inden det lykkes at skabe et optimalscenarie for arbejdsmiljøet.

"Det er en løbende proces med en masse udfordringer. En af de ting vi har gjort hos os for at understrege alvoren er at udvikle og have en holdning til arbejdsmiljøet. Vi har både ryge-, alkohol-, mobningspolitik- og snart også en stresspolitik. På den måde viser vi, at arbejdsmiljø

ikke bare er noget vi snakker om, men også hele tiden arbejder på medfører en høj trivsel og holder stressen for døren," siger Helle Bossen Konradsen. ■

ET GODT LIV KRÆVER ANSVARLIGHED

Vi er ikke gode til at passe på os selv. Konsekvensen er, at stadig færre magter både arbejde og familie. Nederlaget resulterer nemt i for tidlig pension, og det er oftest kvinder, der rammes, siger psykolog Lise Ehlers.

Det er ikke nemt at få arbejde og familieliv til at hænge sammen. Flere og flere af os går ned med flaget. Og for stadig flere – specielt kvinder – resulterer det store pres i et alt for tidligt farvel til arbejdsmarkedet.

Mere end en million danskere i den arbejdsdygtige alder er i dag på overførselsindkomst. Men sådan behøvede det ikke at være, hvis man spørger tidligere sygeplejerske og psykolog Lise Ehlers. Hun har brugt tre årtier på at undersøge kvinders historiske status på arbejdsmarkedet, og ikke mindst det stadig stigende antal uforklarligt syge danskere.

Ifølge Lise Ehlers er det helt reelt, når ellers sunde og raske mennesker pludselig klager over smerter forskellige steder i kroppen. At kalde det en sygdom frastår hun fra. Nok lider de overbelastede mennesker, men det er samfundet og ikke mennesket, der er sygt, mener Lise Ehlers.

”Vi har gjort et arbejdsmæssigt problem til et sygdomsproblem. Jeg er ikke i tvivl om, at dem, der henvender sig til lægen på grund af smerter og udbrændthed, virkelig lider. Problemet er bare, at de ikke ’fejler’ noget som sådan, men derimod lever et liv, der kræver for meget af dem og dermed giver dem en oplevelse af at være syge. Skal disse mennesker, især kvinder få det godt, kræver det, at de i en afgrænset periode slipper arbejdsmarkedet for at komme til hægterne igen. Men sådan er vores samfund desværre ikke indrettet. Kan man ikke længere overkomme sit job, er den eneste mulighed for at opretholde sin levestandard at få pension i form af invalide- eller førtidspension. Faktisk får dobbelt så mange kvinder som mænd tildelt førtidspension, og det kan da give dem en ro på kort sigt, men efter et par år, kommer der ikke den ønskede livskvalitet ud af det.”

- Hvad skal der til for at løse problemet?

”Vi skal tage ansvar for eget liv og selv foretage de nødvendige ændringer i dagligdagen, som ellers er med til at give os følelsen af, at vi er syge. Der er jo ingen tvivl om, at vi er mere pressede i dag. Vi har mange forventninger til vores liv, som vi havde godt af at slække på. Måske var det ikke nødvendigt, at vi dyrkede så mange fritidsinteresser og stræbte mod altid at have det så rent. Og måske kunne vi leve fint uden at være med på den nyeste boligtrend.”

- Hvis det bare handler om at sætte sig ned og lue ud i vores liv, hvorfor gør vi så ikke det?

”Vi har fået et ekspertvælde, hvor vi til enhver tid kan finde en ekspert at spørge til råds, hvad enten det gælder rygning, alkohol, livskvalitet eller fedme. Til trods for at de fleste mennesker udmærket ved, hvordan de burde leve deres liv, bliver eksperterne spurgt til råds. På den måde er samfundet blevet en stor livmoder, som vi ikke tør komme ud af. Vi har gjort os selv uansvarlige for vores liv, og prisen er, at vi ender med at blive syge af det.”

- Du er imod de mange førtidspensioneringer. Hvad ser du som alternativ?

”Man kunne opfinde et klippekort, som skulle bruges til at komme midlertidigt ud af arbejdsmarkedet, så man i ro og mag kunne få tacklet det, vi ofte går ned på, som for eksempel skilsmisse, stress eller dødsfald i familien. Det kunne redde mange fra helt at forlade et arbejdsmarked. Man kunne også lave en differentieret pensionsalder, hvor man på lige fod med en pensioneret balletdanser får lov til at vikariere lidt rundt

Seks guldkorn og to diamanter

Forskning viser, at et godt psykisk arbejdsmiljø baseret på især seks elementer. Deraf navnet "De 6 guldkorn". Hvis medarbejdere oplever at de har indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse, har en vis forudsigelighed i arbejdet, støtte fra kolleger og ledere, ser en mening med arbejdet, oplever at de bliver belønnet og at kravene ikke er hverken for små eller store, så er der med stor sandsynlighed en høj trivsel på arbejdspladsen.

De to diamanter relaterer til det gode og udviklende psykiske arbejdsmiljø. Det er tillid som hænger sammen med troværdighed og at man trives, når der er tillid til hinanden og ens indsats. Det er også retfærdighed som afspejles i forhold til løn, fyringer og anerkendelse osv.

Mere om De 6 guldkorn kan læses på www.ami.dk

Lise Ehlers

Lise Ehlers er uddannet sygeplejerske og senere psykolog. I mange år arbejdede hun på Aarhus Kommunehospital med patienter, der var uforklarligt syge. Hun er i dag 70 år og netop pensioneret, men stadig en meget aktiv foredragsholder ikke mindst på grund af sine kontroversielle meninger om sammenhængen mellem arbejde, livsstil, pension og sygdom.

Lise Ehlers har skrevet bøgerne "Ondt i livet – kvinder og de ny sygdomme" og "Store mænd og syge kvinder".

Lise Ehlers mener: At føle sig rask handler om at opleve, at det man foretager sig, bliver værdsat – uanset hvilket job man bestrider. Bliver man derimod trådt på og overset, vil det netop resultere i uoplagthed, træthed og til sidst smerter i kroppen.



omkring. Det vil være utrolig sundt, idet den pensionerede så ikke skal kvittere med en sygdom for at blive pensioneret og stadig kan have en fod i arbejdsmarkedet."

- Hvad kan man gøre på de enkelte arbejdspladser for, at medarbejderne ikke dropper ud arbejdsmarkedet?

"Generelt er det sådan, at på mindre arbejdspladser, hvor man kender hinanden og kommer hinanden ved, er sygefraværet mindre end andre steder. Sådan et sted føler de ansatte et ansvar for deres arbejdsplads, og har de samtidig en leder med empati. En der forstår at skabe en positiv ånd og sætter pris på medarbejderne. Hvis der er en god atmosfære, melder man sig ikke bare syg. Meget sygefravær handler dog også om manglende prestige i jobbet, og det kan en god leder sjældent bøde for."

- Hvordan mener du?

"Kvinden har lige siden antikken haft lav social placering i samfundet. Tidligere gik kvinderne hjemme og blev 'syge' af at være en overflødig pyntedukke på samme måde som Matadors Maude. I dag sidder mange kvinder i omsorgsstillinger, som heller ikke giver det mindste prestige, men derimod afstedkommer kritik helt fra ministerhold. Den slags resulterer i manglende selvværd, stress, nedslidthed, overvægt og så videre. Den eneste måde vi kan ændre det her på er, hvis vi alle sammen lader være med at acceptere tingenes tilstand. Vi burde gøre meget mere for at flere jobs blev prestigefyldte. Blandt andet kunne vi give dem nogle uniformer. Da jeg var ung, var det meget prestigefyldt at være sygeplejerske og bære denne her fine uniform. I dag er uniformen reduceret til en tynd kittel, man kan kigge lige igennem."

- Hvor er vi henne om ti år?

"I øjeblikket er vi der, hvor 40 procent af en fødselsårgang får tildelt førtidspension eller fleksjob. Stiger det tal, havner vi hurtigt i samme båd som Norge og Frankrig, hvor problemet er langt større end her. Skal vi undgå det, skal nogle af de veluddannede kvinder tage bladet fra munden, så det kan blive nemmere og rarere for kvinder at være på arbejdsmarkedet. Kvinderne skal ud af Edens Have og få noget kundskab, og den vigtigste opgave bliver, at arbejde på at deres arbejde bliver prestigefyldt." ■

NEDSLIDTE I FOKUS

Gennem det seneste år har Grafisk Bar stillet skarpt på bogbinderiarbejdernes nedslidningsproblemer. Arbejdet skal munde ud i en manual, der giver ideer til forebyggelse og forslag til, hvordan man undgår de løft og vrid, der ofte resulterer i en hånd-, nakke- eller skulderskade.

Det er ikke kun lønmodtageren i bogbinderiet, der er træt af at slutte dagen af med smerter efter otte timer med utallige vrid af kroppen og løft af mange tons papir. Arbejdsgiverne har også fået nok af de mange dårlige skuldre, hænder og nakker. Derfor er parterne nu gået sammen om at skabe nogle retningslinier for en fremtid med langt færre skadende vrid og løft for bogbinderifolket.

"Ingen har interesse i, at gode medarbejdere nedslides, sygemeldes og langsomt fryses ud af arbejdsmarkedet. Derfor burde vi i Grafisk Bar også have taget det initiativ for længe siden," siger Carsten Bøg, formand for Grafisk Arbejdsgiverforening.

Han har sammen med afdelingsleder Mogens Nies fra HK set bredt på nedslidningsproblematikken, og sammen er de kommet frem til tre veje til et mere smertefrit arbejde i bogbinderiet.

"For det første handler det om via teknologi at få automatiseret flere processer og altså anvende teknologi i højere grad end det, vi ser i dag. Dernæst handler det om at organisere arbejdet på en sådan måde, så det bliver mere varieret, og der samtidig bliver brudt med den traditionelle kønsfordeling i faget, hvor især kvinder laver det manuelle, mens mændene klarer overvågningen. Og endelig kan man fokusere på noget rent arbejdsteknisk, hvor man forsøger at ændre

på de gængse arbejdsgange," forklarer Mogens Nies.

Mulighederne er altså mange, når skaderne skal bekæmpes. Men vil man effektivt til værks, er det teknologien, der skal sættes på.

"Det er den, vi når længst med, for uden de mange vrid, stød og løft, som primært bogbinderassistenterne oplever, ville vi ikke have nær så mange arbejds-skader," siger Mogens Nies og henviser til et møde i Bogbindernes Landssamslutning for et par år siden.

"Der gik det for alvor op for mig, hvor stort problemet var. Her sad en tredjedel med håndledsbeskyttere på, og næsten alle havde ondt i nakke og skuldre eller

albue. Og det er bare noget, folk lever med som en naturlig del af jobbet. Det er altså ikke rimeligt," siger Mogens Nies. Heldigvis er teknologien ved at løse en del af de tidligere tiders problemer med vrid, løft og ensidigt gentaget arbejde. Det er en udvikling Carsten Bøg hilser velkommen, men han understreger også, at branchen må have tålmodighed med de store ændringer.

"Bogbinderindustrien har aldrig været en, man blev fed af, og derfor har det også været svært at lave de investeringer, der skal til, for at det fysisk tunge arbejde forsvinder. Samtidig oplever vi, at udlandet presser branchen økonomisk,

og det betyder blandt andet, at det for de små bogbinderier vil bruge længere tid på at eliminere det nedslidende arbejde. De virksomheder skal vi hjælpe til at købe de rigtige maskiner," forudser Bøg, men Nies vælger at se mere lyst på fremtiden.

"Vi har forhåbninger til, at regeringens forebyggelsesfond kan være med til at finansiere den nødvendige udvikling af de maskiner, de mindre virksomheder har brug for, så vi i højere grad undgår fremtidige skader," siger Mogens Nies. ■

Her går det galt

Det fysisk hårde arbejde i bogbinderiet med gentagne vrid, løft og stød resulterer i nedslidning af bevægeapparatet. Ifølge HK kan skaderne kategoriseres i fire grupper, hvoraf de to førstnævnte optræder hyppigst:

- Tennisalbue
- Kapal tunnel syndrom, som også kendetegnes som "sovende hænder"
- Rotator cuff, viser sig som smerter i skuldrene
- Svær grad af smerter og infiltrationer i nakke, skuldre og ryg





Smerter er en naturlig del af jobbet

En god bogbinder eller bogbinderassistent ved altid, hvordan arket skal skæres. Men hun ved også, det har sin pris. For skal man samlet set løfte flere tons, før arbejdsdagen går på hæld, kan det ikke undgås, at kroppen protesterer.

Præcision, styrke og ikke mindst høj smertetærskel. Det er nøgleordene for det arbejdsliv, bogbinderassistent Yvonne Christensen, 52, og andre bogbindere og assistenter dagligt lever med. Mange af dem har stået ved de store maskiner og vredet, løftet, samlet og presset luft ud af kilometervis af pap og papir, siden de var ganske unge. De kan ikke forestille sig noget andet arbejde. Heller

ikke når de om aftenen falder udmattede sammen i sofaen, fordi ryggen, nakken eller armene taler med store bogstaver om, at de nok burde finde sig en anden levevej.

"Vi kan jo lide vores job og synes, det er spændende, men det er klart, at når man gentagne gange oplever at komme hjem til mange timers smerter, bliver man klar over, at man ikke kan fejre 60 års fødselsdag på jobbet," siger Yvonne Christensen.

Som en anden Pippi Langstrømpe udfører hun dagligt et utal af tunge løft og vrid af papir. Hun gør det tillige på fuldtid, men sidste år måtte hun sygemeldes i seks uger på grund af en operation i højre hånd. Året før var det venstre hånd, der

måtte under kniven, og selv om Yvonne nu har fået opereret begge hænder, kan hun tydeligt mærke, at kroppen ikke længere har den samme styrke.

"Min krop er så ødelagt, at jeg ikke engang kan støvsuge derhjemme. Derfor vil det heller ikke være muligt for mig at tage et rengøringsjob, når kroppen ikke kan mere som bogbinderassistent. Det er grunden til, jeg har anmeldt skaden, for hvor skal sådan en som jeg gå hen? Jeg kom i lære som 14-årig og står nu uden noget at falde tilbage på," fortæller Yvonne Christensen, der øjensynligt ikke står alene med disse tanker.

"I øjeblikket er vi syv-otte stykker i bogbinderiet, der har anmeldt en skade til Arbejdsskadestyrelsen. Det svarer til

halvdelen af afdelingen. Stort set alle anmeldelserne handler om smerter i hænder, skulder og nakke, og det er mest falsedamerne som er repræsenteret. De er dem, der har flest vrid og løft," fortæller Yvonne Christensen. Hun er jævnaldrende med mange af sine kolleger, og ligesom dem har hun ingen intentioner om at stoppe, medmindre helbredet tvinger hende, ligesom hun ikke klandrer arbejdspladsen for det skrantende helbred.

Plads til forbedringer

"Arbejdspladsen har faktisk gjort forskellige ting for at afhjælpe de mange løft og vrid og uhensigtsmæssige gentagne arbejdsgange. Engang er vi for eksempel blevet videofilmte, så en fysioterapeut kunne afgøre, om vi arbejdede korrekt, og hvilke rutiner vi derfor kunne ændre. Nogle vil sikkert også mene, at vi burde gå i fitnesscenter og blive strakt ordentligt ud efter at have haft alle de tons papir gennem fingrene. Men når vi først har fri, orker vi bare ikke noget. En omgang pausegymnastik i arbejdstiden ville heller ikke skade, men vi har hverken tiden eller kræfterne til det," forklarer Yvonne Christensen, der ikke kan pege på nogen decideret skyldig, når det gælder årsagen til nedslidningen.

"Mange firmaer inklusiv mit eget har gjort en masse. Men der er stadig plads til forbedring, når det gælder maskinerne - de kunne godt trænge til at blive udskiftet til nyere modeller, som kunne aflaste kroppen mere. Nogen har snakket om, at man kunne lave jobrotation for at mindske de mange ens vrid, men det er langt fra alle, der for eksempel kan betjene det tunge arbejde ved falsmaskinerne. Jeg kan ikke pege på, hvordan man umiddelbart kan mindske de tunge løft - udover at investere i nye maskiner. Det giver noget. Det oplever vi blandt andet på de maskiner, der har pressere på, så luften bliver trykket ud af arkene ved maskinel kraft i stedet for håndens," fortæller Yvonne Christensen. ■

Løsningen set indefra

Elo Jensen har været en del af bogbinderbranchen i hele sit voksne liv. Først mange år som bogbindermester og nu som sælger hos et af verdens førende leverandører inden for den grafiske industri. Han kender alt til at kravle i seng med en skulder, der smerter. Derfor sprang han til med det samme, da han nu som sælger af bogbindermaskiner hos Müller Martini blev spurgt, om han ville være med til at give Grafisk Bar gode råd til, hvad der teknologisk kunne mindske generne hos bogbinderarbejderne.

"Meget af arbejdet i bogbinderiet er fysisk krævende, og selv om jeg i min tid som bogbinder oplevede, at virksomhederne gjorde mange tiltag for at lette arbejdet ved maskinerne, så kan en travl falsedame hurtigt løfte 10 tons i løbet af en dag. Derfor skal der markante teknologiske forandringer til, hvis skaderne skal i bund," siger Elo Jensen. Han peger her på fem teknologiske løsninger på bogbinderiernes mange skader.

1. Falsning giver den største andel skader. En maskine, der kan få hele paller ind i maskinen i stedet for hele tiden at skulle fodres af en medarbejder, kører mere stabilt i dag og undgår de mange løft, der skader kroppen. Når de falsede ark kommer ud af maskinen, kan der også gøres noget. Der findes maskiner på markedet, der støder arkene lige og frasorterer skævark, så man undgår manuelle løft.

2. Ved skæremaskinen løfter man meget i dag, fordi de mange ark skal rystes på plads. Den arbejdsgang kan gøres nemmere ved at anskaffe et rystebord.

3. En udpresserfals kan afhjælpe arbejdsgangen, der handler om manuelt at stå og presse alt luft ud af papiret.

4. En nedstaber kan automatisk lægge papiret på paller, så man slipper for manuelt at løfte det ned på pallerne.

5. Nogle maskiner kører meget stærkt, hvilket kræver stor koncentration omkring ilægning af papir. En såkaldt streamfeeder kan behandle en meters papir eller mere ad gangen. Det betyder, at farten kan være høj, uden at det manuelle tempo behøver at være derefter. ■

Det kan du selv gøre

- 1.** Lad en fysioterapeut se dig arbejde, så du kan minimere alle unødige vrid og løft.
- 2.** Indlæg små pauser i arbejdsdagen, hvor du sørger for at få bevæget kroppen.
- 3.** Sørg for maskinen er indstillet til netop dig.
- 4.** Husk - du er ikke udødelig, fordi du er ung og endnu ikke har mærket følgerne af de mange tunge løft.
- 5.** Undersøg, om der kan laves jobrotation på din arbejdsplads.

KORT FORTALT



Stræk og bøj

Nu er det slut med at lade stå til og ignorere kroppens ømme punkter. På www.computersmerter.dk finder man et komplet 6 ugers øvelsesprogram, som passer selv de mest dovne og usportige. Efter princippet, hver dag én ny øvelse kan man lave en række lette bevægelser, som gør godt i de belastede computerarbejdsmuskler. Afsæt 2 minutter om dagen og du føler dig hurtigt meget bedre tilpas. Hver øvelse vises som en lille billedsekvens, hvilket sikrer at alle kan være med. Dem som hellere vil sammensætte et eget program, kan zappe rundt i øvelserne efter behag.

Sund virksomhed – til debat

Er det i orden med et stigende sygefravær? Hvordan skaber man en rummelig arbejdsplads? Emballageindustriens Social Fond stiller i to trykte debatoplæg 'Sund Virksomhed' skarpt på nogle af de problemstillinger, som virksomheder i den grafiske branche står overfor, når det drejer sig om at skabe et godt arbejdsklima.

"Arbejdsmiljø er kommet på dagsordenen i dansk erhvervsliv" skriver Peter Huntley, direktør i Emballageindustrien i forordet til debatoplægget. Fra arbeidstagersiden er ordene "man kan komme mange sygemeldinger til livs, hvis man sætter forebyggende ind. Forebyggelse i arbejdsmiljøet er vejen til succes," skriver Preben Aabo, HK og Jørgen Hansen, 3F i deres indlæg. I disse ord ligger blandt andet erkendelsen af, at vinderne i konkurrencen om de attraktive medarbejdere, er de virksomheder som har fokus på trivsel og sikrer et godt arbejdsmiljø i alle henseender. Materialet kan rekvireres hos www.emballageindustrien.dk



Arbejds miljøprisen 2006

Årets arbejds miljøPris blev den 5. december uddelt til fire danske virksomheder ved et arrangement i Odense under ledelse af Arbejds miljørådet. Blandt de 16 nominerede virksomheder i fire forskellige kategorier var SCA Packaging i Grenå med i kategorien "arbejdsulykker". Desværre løb den ulykkesfokuserede virksomhed ikke med anden ære end en nominering for at være en af landets bedste virksomheder til at nedbringe antallet af arbejdsulykker. (se artikel side 4)

SCA har i de senere år sat sikkerhed øverst på agendaen – i bogstaveligste forstand lige fra dagsordenen på bestyrelsesmøder til praksis i arbejdsdagen. Resultatet er, at virksomheden kan bryste sig af stort set at have udryddet alle arbejdsskader. Målet er at nå et nul, og med ganske få arbejdsskader i 2006, ser denne målsætning helt realistisk ud.

Vil du vide mere om Arbejds miljøprisen og krav til nominering er der oplysninger på www.amr.dk



Nyt hjemmeside design

Grafisk Bars hjemmeside har fået en ny indpakning. Et smart og farverigt design møder nu alle som interesserer sig for og søger gode råd om arbejds miljøets mange spørgsmål. Fra forsiden kan man klikke sig videre til mere viden om psykisk arbejds miljø, ulykker, brevkassen, ergonomi og meget mere. Det er overskueligt, moderne og lige til at dykke ned. Prøv selv på www.grafiskbar.dk



Alt om kemi

Er du til afvaskere, arbejdstøj, hudproblemer, inhibitor eller åndedrætsværn – eller noget helt andet. Et er næsten sikkert, hvis du har behov for at vide mere om kemi og de forholdsregler, du skal tage i den forbindelse, giver Grafisk Bars kemileksikon et fuldstændigt overblik. På www.grafiskbar.dk får man svar på kemien i det store alfabetisk opdelt leksikon.

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

