

GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

27. NUMMER OKTOBER 2012



GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ ER EN FÆLLES OPGAVER

LÆS REPORTAGE FRA GRAFISK BAR's

GÅ-HJEM-MØDE I PSYKISK ARBEJDSMILJØ

KLÆDT PÅ TIL UDFORDRINGER
ARBEJDET MED KOMPETENCEUDVIKLINGSPLANEN
I POLITIKENS LOKALAVISER

ELASTIKTRÆNING MINDSKER SMERTER
OG STYRKER DET SOCIALE LIV PÅ ARBEJDET

Medlemmer
i Grafisk BAR:

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



Indhold:

- 3 Forandringer udfordrer – stilstand afvikler**
Læs Synspunkt af chefkonsulent Peter Herskind, Emballageindustrien.
- 4 Godt psykisk arbejdsmiljø er en fælles opgave**
Grafisk Bar satte det psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen til tre gå-hjem-møde i september og oktober. Magasinet bringer en reportage fra gå-hjem-mødet hos Sjællandske Medier i Ringsted.
- 8 'Klædt på' til udfordringer**
Arbejdet med kompetenceudviklingsplanen er et effektivt redskab for virksomhedens arbejdsmiljørepræsentanter. Læs om, hvor Politikens Lokalaviser arbejder med kompetenceudvikling.
- 10 Arbejdsmiljøorganisationen på kursus i psykisk arbejdsmiljø**
Som noget nyt hos DS Schmidt efterspørger medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen kurser i konflikthåndtering, som gør dem i stand til at tale med deres kolleger.
- 12 Fem skarpe til Tom Hansen**
Magasinet Grafisk BAR har sat psykolog og chefkonsulent ved Arbejdstilsynet Tom Hansen stævne for at høre om tilsynets holdning til og arbejde med psykisk arbejdsmiljø.
- 14 Måltrettet træning hjælper både folk med stille-siddende arbejde og EGA arbejde**
Nyt forskningsprojekt viser, at måltrettet styrketræning hjælper både kontorfolk og industriarbejdere, der har ensidigt gentaget arbejde (EGA).
- 16 Elastiktræning mindsker smerterne og styrker det sociale liv på arbejdet**
Evaluering af Grafisk BARs projekt med elastiktræning viser gode resultater. Læs hvad deltagerne i projektet har fået ud af at træne med elastikker.
- 22 Hvad synes du om Grafisk BARs Kemileksikon?**
Grafisk BARs nyopdaterede Kemileksikon bliver ivrigt benyttet. Redaktionen har talt med to brugere om deres mening om leksikonet.
- 24 Quiz**
Test din viden om kemi i de 10 spørgsmål. Brug din smartphone til QR-koden og find svarene på quizzen.

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

Redaktion: Michael Bøgelund Andersen
 (ansvarshavende)

Redaktør: Tine Vorting,
 MAX Kommunikation

Journalister: Tine Vorting og Pia Olsen

Layout: www.monibrix.com

Fotos: Thomas Busk, Joan Dall, Privatfotos

Tryk: Kailow

Oplag: 6.000

Udgivelse: Nr. 27, 2012

Udgives 4 gange årligt

ISSN: 1901-1334 Papir

ISSN: 1901-1342 Online

Kontakt til redaktionen:

tine@grafiskbar.dk eller

Telefon: 2078 2895

Forsidefoto: Grafisk BARs Gå-hjem-møde
 hos Schur Pack. Foto: Joan Dall

Medlemmer i Grafisk BAR:

Grafisk Arbejdsgiverforening
 www.ga.dk

Danske Mediers Arbejdsgiverforening
 www.pressenshus.dk

EmballageIndustrien
 www.emballageindustrien.dk

HK/Privat
 www.hkprivat.dk

3F – Fagligt Fælles Forbund
 www.3f.dk

Dansk EL-Forbund
 www.def.dk

Dansk Journalistforbund
 www.journalistforbundet.dk

Kontakt:

Fællessekretariatet Grafisk Bar
 Studiestræde 3, 3. sal
 1455 København K
 Telefon: 33 93 12 55
 Email: grafiskbar@grafiskbar.dk

SYNSPUNKT

Forandringer udfordrer – stilstand afvikler

At gennemføre strukturelle og organisatoriske forandringer kan udfordre arbejdspladserne, ikke at gøre det kan ende med at afvikle dem!

I dag indebærer globaliseringen og den teknologiske udvikling et stort pres på virksomhedernes produktivitet og forandringsevne. For at være konkurrencedygtige skal virksomhederne være frontløbere på ny teknologi. Ledere og medarbejdere skal have de bedste faglige kompetencer og evne at omstille sig hurtigt og samarbejde effektivt om de organisatoriske mål. Kravene til den enkelte og fællesskabet er mange, men ligeså er mulighederne, hvis vi forstår at udnytte dem. Og det skal vi, med mindre vi er parate til at give afkald på mange af de velfærdsgoder, som vi i dag tager for givet. Og her tænker jeg ikke blot på smartphones og fladskærme, men på kvaliteten af hospitaler, skoler, universiteter mv.

Spørgsmålet er således ikke, om virksomhederne skal forandre sig, men i højere grad hvordan virksomhederne med succes gennemfører de nødvendige forandringer.

Set i et traditionelt arbejdsmiljøperspektiv vil besvarelsen af dette spørgsmål primært tage udgangspunkt i risici ved forandringer for medarbejdernes helbred, og fokus vil derfor primært være på, hvordan man bedst muligt undgår, at forandringerne fører til stress, mistrivsel og sygdom. Det traditionelle arbejdsmiljøperspektiv er selvfølgelig helt legitimt og vigtigt for medarbejderne og virksomheden, men det kan ikke stå alene. Medarbejdertrivsel er således en forudsætning for virksomhedens evne til at løse sin kerneopgave, men ikke nogen garanti.

Et andet perspektiv på forandringer har sit udspring i HR-, ledelses- og management-teorier og -praksis. Dette perspektiv er mere optaget af nødvendigheden af strukturelle og driftsmæssige forandringer set i forhold

til virksomhedens overlevelse og vækst. Fokus er derfor på opbygning af medarbejderens kompetencer, ressourcer, motivation og engagement, således at medarbejderne sammen med ledelsen er i stand til at mestre de udfordringer, som forandringerne indebærer og nå målene for forandringerne.

I DI mener vi, at det er både muligt og nødvendigt at integrere de to perspektiver på forandringer. Skal det lykkes, kræver det imidlertid, at både ledere og medarbejdere erkender, at den meget dynamiske omverden kræver, at virksomheden er i konstant bevægelse, og at strukturelle og organisatoriske forandringer kun bliver succesfulde, hvis både medarbejdertrivsel, samarbejde og produktivitet er i fokus.

Peter Herskind
 Chefkonsulent
 EmballageIndustrien

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



GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ ER EN FÆLLES OPGAVE

Grafisk Bar satte det psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen til gå-hjem-mødet i Ringsted. Og det var et emne, der vakte interesse. Mange kom for at hente inspiration og vejledning.

Af Pia Olsen
Foto: Joan Dall

Der er penge i at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Sådan lød det fra gå-hjem-mødets oplægsholder Peder Johansen, der er chefkonsulent i Center for Ledelse.

Og deltagerne lyttede intenst. Den lille sal på Sjællandske Medier var fyldt med både mennesker, positive forventninger og ikke mindst frustrationer. Emnet for mødet var det psykiske arbejdsmiljø, og det var uden tvivl et emne, der optog deltagerne. Rigtig mange var kommet for at få gode råd, viden og argumenter, de kunne tage med hjem på deres arbejdsplads, blandt andet en netop valgt arbejdsmiljørepræsentant på et avistrykkeri. Han savnede input til sit arbejde med arbejdsmiljøet.

Heriblandt også en trykker, som havde valgt at slå vejen omkring gå-hjem-mødet for at hente inspiration til sin arbejdsplads.

”Det er jo en kendsgerning, at vores branche er hårdt presset i øjeblikket. På vores arbejdsplads er vi gået fra 100 fastansatte i 2008 til 12 fastansatte i

dag. Det betyder blandt andet, at vi har travlt, men vi skal også lige have vendt stemningen i hverdagen,” fortalte han.

En fælles opgave

Der er ikke et modsætningsforhold mellem det at tjene penge og at tage hånd om det psykiske arbejdsmiljø. Alle undersøgelser viser nemlig, at en virksomhed kan øge sin ydeevne med hele 10 procent ved at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. Derfor har ledelse og medarbejdere en fælles interesse i at skabe en god og velfungerende hverdag i virksomheden, indledte oplægsholderen.

”Det er en ledelsesopgave at sørge for et godt psykisk arbejdsmiljø i en virksomhed. Men når det er sagt, er der naturligvis en masse, som medarbejderne selv kan gøre. Det handler meget om, hvordan vi opfører os overfor hinanden,” sagde Peder Johansen, og så blev der nikket ivrigt i lokalet.

”Vi bruger hinanden til at læse af på. Det er rigtig godt, for ellers ville man gå med alt for mange tanker selv,” sagde en kantinemedarbejder.

Gode råd

Peder Johansen havde også gode råd til dem, der oplever det svært at få ledelsens lydhørhed, når det handler om det psykiske arbejdsmiljø. Først og fremmest handler det om måden, man henvender sig til ledelsen på.

”I økonomisk hårde tider har lederne nok at se til, så sørg for, at I som medarbejdere også byder ind med løsninger på problemerne. Det er jeres egen hverdag, det handler om, og ofte har medarbejderne, som har problemerne tæt inde på livet, også nemmere ved at se en løsning,” sagde han.

Det er nødvendigt med en strategi

Men det er også vigtigt, at ledelsen griber arbejdet med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø rigtigt an.

”Der skal lægges en strategi, som viser vejen. Find ressourcerne i virksomheden og brug dem aktivt til at støtte op omkring virksomhedens kerneværdier,” sagde Peder Johansen og brugte kantinen som et eksempel på et ofte ubrugt vidensdelingsrum.





Afdelingschef **Michael Bøgelund Andersen**,
Danske Mediers Arbejdsgiverforening:

Hvorfor har Grafisk bar valgt at sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø til et gå-hjem-møde?

”Et gå-hjem-møde kan fremme dialogen og erfaringsudveksling mellem de forskellige virksomheder, og det mener vi, er væsentligt, når man beskæftiger sig med et komplekst emne, som det psykiske arbejdsmiljø jo er. Vi har jo også udformet andre værktøjer til nettet og pjecer, men de kan ikke erstatte dialogen mellem folk. Vi håber, at deltagerne vil tage dialogen med hjem i deres virksomhed.

Hvad skal folk have med sig hjem fra mødet?

”Inspiration til at løse nogle af de aktuelle udfordringer, som eventuelt findes i deres egen virksomhed. Forhåbentlig kan vi blive inspireret af hinandens måder at løse tingene på. Mødet skal være et rum for vidensdeling. Og så vil vi helt overordnet godt have både ledere og medarbejdere til at forstå, at et godt psykisk arbejdsmiljø ikke er noget, der bare kan fikses i et snuptag. Det er en langsigtet indsats.”



Arbejdsmiljøkonsulent **Palle Larsen**, 3F:

Hvorfor skal det psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen til et gå-hjem-møde?

”Indenfor det grafiske område fylder det psykiske arbejdsmiljø mere og mere. Desværre ofte på en negativ måde. Presset på branchen er stort, og den usikkerhed som det medfører, slider på medarbejderne. Noget af det værste er jo at være usikker på sin fremtid, om man har et job eller ej. Derfor er der selvfølgelig også mindre overskud hos medarbejderne, og så kan der hurtigt opstå problemer.

Samtidig er ledelsen også presset. Deres fokus er forståeligt nok på økonomien, men ind imellem kan de så komme til at glemme, at det jo også handler om mennesker af kød og blod.”

Hvad skal folk få med sig hjem fra mødet?

”Jeg håber, at både medarbejdere og ledere bliver inspireret til at gå hjem og tage udfordringerne i deres egen virksomhed op. Ledere og medarbejdere har jo en fællesinteresse i at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Som leder er det jo heller ikke sjovt at lede umotiverede og sure medarbejdere. Det handler jo helt enkelt om, at det skal være rart at gå på arbejde.”

Og som noget helt centralt skal der følges op på, hvordan det så går med de tiltag, som man sætter i gang.

”Når der bliver fulgt op på tiltagene, så finder medarbejderne ud af, at deres indsats nytter. Det er meget motiverende,” sagde Peder Johansen.

Kontinuerlig opgave

At værne om det psykiske arbejdsmiljø er en kontinuerlig opgave, der hele tiden kræver opmærksomhed.

”Når man er presset, som hele branchen er i øjeblikket, så er der ikke meget overskud til at være konstruktiv problemknuser. Og så er vi som mennesker tilbøjelige til at falde ned i det velkendte adfærdsmønster,” forklarede Peder Johansen, som også under-

stregede, at den bedste måde at tage hånd om det psykiske arbejdsmiljø på er at være proaktiv. Man skal sørge for et godt psykisk arbejdsmiljø, før det går galt.

Rigtige kompetencer

Som en sidste vigtig del af gå-hjem-mødets debat, blev der stillet skarpt på kompetenceudviklingen. Deltagerne gav klart udtryk for, at det økonomiske pres på branchen også skabte mange nye udfordringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

”Det er jo krisetider, og for os betyder det, at vi hver dag må ringe til kunderne og rykke for, at de skal betale deres regninger. Og det er altså ikke sjovt at blive svinet til flere gange om dagen. Til sidst er man helt nede i kulkælde-

ren. Vi har virkelig brug for et kursus i konflikthåndtering,” fortalte en bogholder.

Og fra en ledelsesrepræsentant på et avistrykkeri kom der også et ønske:

”Fyringer er mediebranchens vilkår i øjeblikket, og jeg mangler viden om, hvordan man tackler den utryghed, der opstår i forbindelse med fyringerne. Hvordan får man de tilbageblevne medarbejdere ud af tomrummet efter fyringer og skaber tryghed igen?”

Konklusionen på aftenens sidste punkt var, at kompetenceudviklingen er en vigtig del af arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, og det er både medarbejdere og ledelse, der skal klædes på til opgaven.

Grafisk BARs tre gå-hjem-møder

Grafisk BAR har holdt i alt tre gå-hjem-møder om psykisk arbejdsmiljø. De blev holdt den 27. september hos Sjællandske Medier i Ringsted, den 2. oktober hos Schur Pack Denmark i Horsens, og den 4. oktober hos Centrum Grafisk Færdiggørelse i Randers.

KOMPETENCEUDVIKLING

Som en hjælp til de grafiske virksomheder har Grafisk BAR udarbejdet en pjece om kompetenceudvikling. I pjecen kan man læse om at arbejde systematisk med arbejdsmiljøet, hvordan man kommer i gang, om reglerne om kompetenceudvikling, og tilbud om supplerende uddannelse samt om, hvordan andre arbejder med det. Find pjecen på <http://www.grafiskbar.dk/publikationer/kompetenceudvikling>. Pjecen er den anden i rækken af formidlingsmateriale vedrørende de ændringer i arbejdsmiljøloven, der har været gældende fra den 1. oktober 2010. Den første ”Er I godt på vej med jeres arbejdsmiljødrøftelse?” udkom i juli 2011 og kan downloades på <http://www.grafiskbar.dk/publikationer/arbejdsmiljoe-droeftelse>

I de to næste artikler hører vi om, hvordan henholdsvis Politikens Lokalaviser og emballagevirksomheden DS Schmidt Packaging i Grenaa arbejder med kompetenceudvikling.



'KLÆDT PÅ' TIL UDFORDRINGER

Arbejdet med kompetenceudviklingsplanen er et effektivt redskab for virksomhedens arbejdsmiljørepræsentanter.

Af Pia Olsen
Foto: Privat

Moderne virksomheder, der er i evig bevægelse, stiller nye krav til håndteringen af arbejdsmiljøet. På Politikens Lokalaviser arbejder de løbende med at justere kompetenceudviklingsplanen. Det gælder nemlig om at være 'klædt på til at tackle udfordringerne,' inden de bliver til problemer.

"Kompetenceudviklingsplanerne er et effektivt værktøj i vores virksomhed. Faktisk har vi den oppe og vende hver gang, vi holder møder. Der opstår hele tiden nyt i en virksomhed som vores og ved at arbejde løbende med at kompetenceudvikle, så kan vi tackle de nye udfordringer," forklarer HR-chef i Politikens Lokalaviser Birgitte Wad, der er udpeget af den administrerende direktør til at være formand for to af virksomhedens arbejdsmiljøudvalg og rådgiver for de andre.

På de årlige arbejdsmiljømøder får deltagere altid input fra en foredragsholder, de selv har valgt.

"Foredragene giver os, der arbejder med arbejdsmiljøet en fælles viden. Emnerne er typisk helt relevante for det, vi står i lige nu og her. Vi kigger også i vores trivselsrapporter for at holde os ajour med de relevante problemstillinger," siger Birgitte Wad.

Fokus på det psykiske arbejdsmiljø

Det er primært det psykiske arbejdsmiljø, som optager arbejdsmiljørepræsentanterne.

"Vi har efterhånden så godt styr på de fysiske rammer i virksomheden, så det ikke længere rummer de store udfordringer. Derfor bruger vi mest energi på det psykiske arbejdsmiljø. Vi har eksempelvis haft oplægsholder til at fortælle om mobning, konflikthåndtering og stress," fortæller Birgitte Wad.

En af de store udfordringer for Politikens lokalaviser er, at virksomheden er spredt ud over hele landet.

"Der er mange forskellige afdelinger i virksomheden, og vi sidder meget spredt. Derfor oplever vi ofte, at forskellige dele af virksomheden har forskellige behov, og det skal vi så forsøge at tilgodese i forhold til kompetenceudviklingen indenfor arbejdsmiljøområdet," siger Birgitte Wad.

De årlige arbejdsmiljømøder udgør rammen for udviklingen af kompetenceudviklingsplanerne.

"På møderne hører vi om, hvordan det står til i de forskellige dele af virksomheden, og så beslutter vi i fællesskab

hvem, der skal af sted på et kursus eller hvilken afdeling, der har mest brug for input om en given problemstilling," forklarer Birgitte Wad.

Telefon- og mailkontakt rummer udfordringer

Arbejdsmiljørepræsentant Paula Bay, som til dagligt arbejder i virksomhedens grafiske afdeling i Birkerød, har udfordringerne tæt inde på livet.

"Fordi vi sidder meget spredt, har vi meget mail- og telefonkontakt med vores kolleger i resten af virksomheden. Og den kommunikationsform i samspil med et højt tempo kan hurtigt føre til konflikter. Det er så nemt at komme til at udtrykke sig klodset, og i en mail kan folk jo ikke se, at man samtidig smiler," forklarer Paula Bay.

Den viden Paula Bay har fået om konflikthåndtering, deler hun dagligt ud af til kollegerne. Men hun har også taget initiativ til, at alle medarbejdere deltog i en workshop, hvor de blandt andet blev undervist i konflikthåndtering af en psykolog.

"Det var en rigtig god oplevelse, og det har helt klart gjort, at vi bruger hinanden meget mere som sparringspartnere i konfliktsituationer. Vi sidder tæt



Arbejdsmiljørepræsentant Paula Bay



HR-chef Birgitte Wad

og kan ofte følge med i hinandens telefonsamtaler. Og når det så går galt, og der opstår en konflikt, så drøfter vi det med hinanden. Vi forsøger at finde ud af, hvad der gik galt, og hvordan det kan gøres anderledes,” forklarer Paula Bay.

Snakken med kollegerne er guld værd både i forsøget på at blive bedre til at kommunikere, men også når der er brug for at læsse af.

”Man bliver da helt klart følelsesmæssigt berørt af pludselig at have en konflikt med en anden medarbejder. Det er rigtig ubehageligt og stressende, så derfor er det vigtigt, at vi taler med hinanden om det,” siger Paula Bay.

Stress er uundgåeligt

Avisen SKAL ud, og det betyder uundgåelige deadlines. Derfor er højt arbejdstempo en naturlig del af arbejdsdagen.

”Vi forsøger at tale om trivsel i stedet for stress. Det synes vi, er et mere positivt og løsningsorienteret udgangspunkt,” siger Birgitte Wad, der mener, at man skal passe på med at gøre al stress negativt.

”Højt arbejdstempo kan også være en motivationsfaktor. Det kan også være sjovt og give følelsen af, at vi gør det her sammen. For folk der arbejder på en avis, er stress ikke altid negativt. Det er en naturlig del af jobbet, og mange af os har en høj stresstærskel. Men det er helt afgørende, at arbejdstempoet er varieret, så vi også får de stille perioder,” forklarer Birgitte Wad.

Største udfordring lige nu

”Arbejdsklimaet mellem kolleger fra forskellige afdelinger og forskellige faggrupper, er det jeg oftest ser som årsag til konflikt. Vores udgangspunkt for at se en situation er ofte meget forskellig, og kommer der så en hurtig bemærkning i kampens hede, så kan der tit opstå misforståelser og konflikter,” siger Paula Bay,

der allerede nu glæder sig til næste årsmøde for arbejdsmiljørepræsentanterne.

”Jeg forventer, at vi får mere input til blandt andet konflikthåndtering. Og så glæder jeg mig til at høre om erfaringerne og løsninger i de andre afdelinger,” siger hun.

Kend din kompetence

Birgitte Wad pointerer, at kompetenceudviklingsplanen er rigtig vigtig for at sikre, at arbejdsmiljøorganisationen kan blive brugt rigtigt i organisationen.

”Ved at få en dybere indsigt i for eksempel de mekanismer, der forårsager konflikter, bliver vi bedre til at rådgive, og hvis ikke vi kan hjælpe, så sende folk videre til relevante personer med kompetencer til at løse problemet. Det handler jo om at få håndteret arbejdsmiljøproblemstillinger bedst muligt, frem for at problemstillingerne skal løses af os i arbejdsmiljøorganisationen, slutter Birgitte Wad.

ARBEJDSMILJØORGANISATIONEN PÅ KURSUS I PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen hos DS Schmidt Packaging skal klædes på, så de er i stand til at tale med deres kolleger.

Af Tine Vorting
Foto: Privat

I en tid med mange forandringer er det godt at kunne tale med sine kolleger, hvis man har problemer. Derfor får alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen hos DS Schmidt Packaging tilbudt kursus i psykisk arbejdsmiljø, herunder konflikthåndtering og problemløsning.

”Vi skal klæde vores arbejdsmiljørepræsentanter på, så de kan problemløse og foretage konflikthåndtering, og så de føler, at de står lige så stærkt som lederne,” siger Ninus Seistrup, der er arbejdsmiljøchef i emballagevirksomheden, som netop er blevet opkøbt og derfor har skiftet navn fra SCA Packaging til DS Schmidt Packaging.

På kursus i konflikthåndtering

Behovet for at vide mere om det psykiske arbejdsmiljø og herunder konflikthåndtering kom frem på et møde i december 2011, hvor hele arbejdsmiljø-

organisationen mødtes for at gennemføre arbejdsmiljødrøftelsen.

”Det, at arbejdsmiljøgrupperne ønsker at lære om det psykiske arbejdsmiljø, er helt nyt,” siger Ninus Seistrup og

”Det, at arbejdsmiljøgrupperne ønsker at lære om det psykiske arbejdsmiljø, er helt nyt”

forklarer behovet med, at arbejdsmiljørepræsentanterne har fået mere indflydelse og betydning i virksomheden. Det gør, at de skal klædes bedre på, så de er i stand til at tale med deres kolleger.

Ninus Seistrup er ansvarlig for at kortlægge behovet for de nødvendige kom-

petencer i arbejdsmiljøorganisationen. HR-afdelingen bistår Ninus Seistrup i tilrettelæggelse af arbejdsmiljøkurser. Kompetenceudviklingsplanen beskrives i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Her mødes arbejdsmiljøorganisationens medlemmer til et halvdagsmøde for blandt andet at kortlægge, om de mål, der er sat på arbejdsmiljøområdet er nået, samt hvilke områder, man ønsker at få flere kompetencer inden for det kommende år.

En tilværelse med forandring

Arbejdsmiljørepræsentant Gunnar Søbye ser frem til, at arbejdsmiljøorganisationens medlemmer kommer på kursus i konflikthåndtering og problemløsning. Områder, han synes, er mere relevante end fx et kursus i sikkerhed, fordi virksomheden allerede her er kommet langt.

”Det er meget sjældent, at vi har proble-



Fra venstre arbejdsmiljøchef Ninus Seistrup og arbejdsmiljørepræsentant Gunnar Søbye.

mer, der peger direkte mod sikkerhed. Vi skal i stedet arbejde mere med det psykiske område, for vi lever i en tilværelse med forandring hele tiden. Hver eneste dag er forskellig. Der er mere usikkerhed. Det psykiske spiller ind, for der er ingen, der længere kan stille garantier for, om man har arbejde om et år."

Ledelsen er helt med på ideen, fortæller Gunnar Søbye.

"Vi har ledelsens opbakning, det er helt 100. Det har vi altid haft. Og der er kun positivt at sige om vores nye ejere. Jeg håber og tror, at vi vil arbejde i samme retning, som vi har gjort hidtil. Vi har altid haft meget fokus på arbejdsmiljøet," siger arbejdsmiljørepræsentanten.

Målrætter kurserne

Alle arbejdsmiljøorganisationens medlemmer skal derfor i nær fremtid på et

to-dages kursus i konflikthåndtering. Det er vigtigt, at det målrettes medarbejderne, så de føler, at det de lærer, vedrører dem. Derfor inviterer Ninus Seistrup underviserne ud til fabrikken, inden selve kurset.

"Arbejdsmiljørepræsentanterne skal føle, at den viden de får, er brugbar, at det er vores virksomhed, de snakker om, så man ikke bare ser noget fra sygehuse eller hjemmeplejen."

Kompetenceudvikling fremmer arbejdsglæden

Ud over den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse tilbyder DS Schmidt Packaging medarbejderne kompetencer inden for fx LEAN, kvalitetsudvikling, operatøruddannelsen, hvis det har relevans for deres arbejdsområde.

"Disse uddannelser er ikke lovpligtige, men løfter os som virksomhed. Løfter det arbejdsglæden? Ja 100 procent, derfor mener jeg også, at arbejdsmiljø er et bredt begreb. Der er heller ingen tvivl om, at når folk udvikler sig, så giver det et løft til deres selvtillid. Derved får vi mere proaktive medarbejdere, der har mod på mere udvikling," forklarer HR-chef Annette Nedergaard, der er hovedansvarlig for uddannelsesområdet i virksomheden.

Hun er derfor heller ikke i tvivl om, at det er grunden til, at virksomheden sidste år modtog Arbejdsmiljøprisen.

"Uddannelse helt generelt er med til at påvirke folks lyst til at medvirke, have indflydelse og lyst til at gøre noget selv," siger Annette Nedergaard.

FEM SKARPE TIL TOM HANSEN

Magasinet Grafisk BAR har sat psykolog og chefkonsulent ved Arbejdstilsynet Tom Hansen stævne for at høre om tilsynets holdning til og arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

Af Tine Vorting
Foto: Arbejdstilsynet

Spørgsmål 1:

Fastholdelse og ansættelse af psykisk sårbare på arbejdspladsen har politisk fokus og er på dagsordenen i parternes og tilsynets samarbejde. Hvilken betydning vil øget rummelighed og socialt ansvar efter din opfattelse få for det psykiske arbejdsmiljø og for tilsynsindsatsen?

Der er ingen tvivl om, at det kræver en ekstra indsats at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, når man arbejder med inklusion. Øget rummelighed og socialt ansvar kan understøtte en kultur, hvor det er legalt at sige fra, hvis man er belastet. Dermed kan virksomhederne sætte hurtigt ind med den rette forebyggelse.

Det vil ikke umiddelbart have en betydning for tilsynsindsatsen. Arbejdstilsynet vil stadig foretage en konkret vurdering af virksomhedens psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med tilsyn. Fx om der er balance mellem kravene i arbejdet og de ansattes muligheder for at leve op til kravene.

Spørgsmål 2:

De seneste 15 års internationale undersøgelser placerer Danmark i toppen, når det drejer sig om jobtilfredshed og arbejdsglæde. Hvordan mener du, at Arbejdstilsynet kan være med til at understøtte denne udvikling, og dermed bidrage til en stigende produktivitet og velfærd i samfundet?.

Arbejdstilsynet kan gennem sin tilsynsindsats være med til at påvirke virksomhederne i retning af stadig bedre forebyggelse af det psykiske arbejdsmiljø og dermed understøtte udviklingen i forhold til jobtilfredshed og arbejdsglæde. Virksomhederne med et godt psykisk arbejdsmiljø og god trivsel er også ofte effektive og produktive virksomheder.

Spørgsmål 3:

Mener du, at de tilsynsførende har tilstrækkelig kendskab til branchearbejdsmiljørådenes arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, herunder kendskab til Det Grafiske Branchearbejdsmiljøråds materialer? Og hvordan vil Arbejdstilsynet ved tilsyn på virksomhederne sikre, at



Psykolog og chefkonsulent Tom Hansen

disse materialer bringes i anvendelse ved tilsynsbesøg?

Tilsynsførende i Arbejdstilsynet har kendskab til branchearbejds miljørådenes vejledningsmaterialer. Det vil ofte være i situationer, hvor virksomhederne efterspørger vejledningsmaterialer om psykisk arbejdsmiljø, at den tilsynsførende kan guide virksomheden hen til vejledningsmateriale via barweb.dk.

Spørgsmål 4:

Med hvilke værktøjer afdækker virksomhederne og de ansatte, efter din opfattelse, bedst arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø?

Jeg skal ikke gøre mig til dommer over, hvilke værktøjer og metoder der er bedst. Det vigtigste er, at virksomhederne anvender en metode, som passer til dem. I forbindelse med udarbejdelse af arbejdspladsvurderingen vil det dog være hensigtsmæssigt, at virksomhederne har fokus på de risici, der er i det psykiske arbejdsmiljø og hvordan man på virksomheden forebygger, at disse risici bliver til problemer. En risikofaktor som mobning kan dog være svær at afdække med en dialogmetode. Der kan en skriftlig afdækning ved hjælp af et spørgeskema være hensigtsmæssig.

Spørgsmål 5:

Hvordan ser Arbejdstilsynet på begrebet social kapital?

Social kapital er et relativt nyt begreb, og Arbejdstilsynet følger forskningen i social kapital med stor interesse. Social kapital er et vigtigt element i et godt arbejdsliv. Hvis man på virksomhederne sikrer et godt psykisk arbejdsmiljø, understøtter man også den sociale kapital, dvs. et godt samarbejde, tillid og retfærdighed.

GRAFISK BAR PÅ MOBILEN



Besøg grafiskbar.dk på din smartphone og få hurtig og nem adgang til Grafisk BARS publikationer og Kemileksikon. Tilmeld dig også nyhedsbrevet og få informationer om nye vejledninger og publikationer fra Grafisk BAR i din mailboks.

NY KAMPAGNE OM NATARBEJDE PÅ VEJ

Få mere liv under dynen, husk den rigtige kost og dyrk motion. En ny kampagne fra Grafisk BAR sætter fokus på natarbejde og kommer med gode råd.

Grafisk BAR har en ny kampagne på vej med gode råd til folk på nat- og skifteholdsarbejde. Kampagnen vil bestå af en plakat og en pjece og bygger på blandt andet filminterviews med eksperter og med folk på natarbejde, tekster, fotos og vejledninger.

For at se de forskellige elementer i kampagnen skal man bruge sin smartphone og tage et foto af de 12 QR-koder, der vises på plakaten.

Kampagnen forventes færdig i november og kan herefter findes på grafiskbar.dk

MÅLRETTET TRÆNING

HJÆLPER BÅDE FOLK MED STILLESIDDENDE ARBEJDE OG EGA ARBEJDE

Et forskningsprojekt fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser, at målrettet styrketræning hjælper både kontorfolk med computerarbejde og industriarbejdere, der har ensidigt, gentaget arbejde (EGA).

Af Tine Vorting

En times samlet ugentlig styrketræning for nakke og skuldre hjælper både på smerter forårsaget af computerarbejde og ensidigt, gentaget arbejde (EGA). Det viser forskningsprojektet "Virksomhedstilpasset intervention med intelligent motion mod smerter i nakke-skulderregionen – VIMS", hvis resultater blev præsenteret for nylig hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Formålet med projektet var at undersøge, hvordan målrettet muskeltræning kan indføres i virksomheder, så den bedst muligt forebygger eller reducerer smerter og ømhed i nakke og skuldre hos medarbejderne. Blandt de 1.100 deltagere fra tre danske virksomheder var der både kontoransatte med computerarbejde og industrilaboran-

ter, der udfører ensidigt gentaget arbejde (EGA).

Motivationen skal fastholdes

Virksomhederne fik tildelt en træner og et program, som de skulle følge.

Konklusionen på de resultater, NFA fik ud af projektet, er at en times ugentlig styrketræning for skulder og nakke kan fordeles på flere forskellige måder. Nogle grupper trænede en gang af en time om ugen, andre tre gange 20 minutter om ugen, og endelig trænede nogle grupper ni gange syv minutter om ugen. Om man vælger den ene eller den anden måde, gør ingen forskel. Dog giver det virksomhederne en stor grad af fleksibilitet til at tilpasse træningen ind i det daglige arbejde.

En anden konklusion er, at både træning med og uden instruktør er godt mod smerter i skulder og nakke, men at træneren er vigtig for at fastholde motivationen. Øvrige faktorer der styrker motivationen er, at træningen foregår i et indbydende rum, at deltagerne har mulighed for at træne i en gruppe samt at træningsrummet er tæt på deltagerens individuelle arbejdsplads.

En yderligere anbefaling fra forskningsgruppen bag projektet er, at ledelsens opbakning til, at man kan træne i arbejdstiden, er en vigtig faktor, da deltagerne angav manglende tid, som den vigtigste grund til ikke at få trænet.

ELASTIKTRÆNING MINDSKER SMERTERNE OG STYRKER DET SOCIALE LIV PÅ ARBEJDET

Evaluering af Grafisk BARs projekt med elastiktræning viser, at kun få minutters træning tre gange om ugen halverer smerter i nakke og skuldre. Og så er det en gevinst for det sociale liv på arbejdspladsen.

Af Tine Vorting

Foto: www.jobogkrop.dk

Smerter i nakken, ømme skuldre og spændingshovedpine er hverdagskost for mange kontoransatte, der til dagligt sidder bøjet over tastaturet dagen lang. Derfor gik Grafisk BAR sidste år i gang med at undersøge, hvordan man kan bruge elastiktræning på arbejdspladsen. Evalueringen af projektet, som netop er afsluttet, viser blandt andet, at der kun skal trænes tre gange ugentligt i 12 uger i 8-10 minutter for at halvere de plagsomme smerter. Dette er i fuld overensstemmelse med tidligere forskningsresultater og erfaringer fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), der har vist, at ned til to minutters træning har en stor effekt.

Hovedformålet med at gennemføre forsøget var at finde ud af, hvorvidt træningen kunne lykkes, hvis der ikke løbende var en instruktør til stede. Vil-

le den i så fald blive gennemført eller ville den falde til jorden? I det aspekt viste det sig, at det er vigtigt at dyrke motion sammen med kollegerne for at fastholde motivationen. Som en ekstra gevinst viser den fælles træning sig også at styrke det sociale med kollegerne. Men evalueringen er ikke lutter lysserød. For manglende tid, manglende koordinering og et behov for en ildsjæl til at sætte gang i motionen, når der ikke er en instruktør til stede, ansås som væsentlige barrierer for at få trænet. Konkret gav det sig blandt andet til udtryk i, at det kun var to af de fire virksomheder, der gennemførte træningsprogrammet i form af gruppetræning.

Bedre arbejdsevne

Elastiktræningen blev afprøvet på fire grafiske virksomheder.

”Præmissen for at deltage var, at man

havde smerter på grund af arbejde ved skærmen, så vi kunne måle en forskel efter træningen, da træning ikke er påvist at kunne virke forebyggende mod smerter. Efter 12 ugers træning kunne alle deltagergrupper mærke mellem 40-50% forbedringer,” siger arbejdsmiljøkonsulent Søren Eggert Beck, Danske Mediers Arbejdsgiverforening.

Efter 12 ugers træning vurderede deltagerne også, at deres arbejdsevne i forhold til at udføre den fysiske del af deres arbejde faktisk var blevet bedre.

Instruktion og elastikker

De fire virksomheder blev ved projektets start udstyret med elastikker og gratis instruktion til at starte træningen op. Herudover fik medarbejderne hver især en logbog, som de brugte til at notere deres fremskridt og udfordringer med øvelserne. Selve trænin-



Køb af elastikker til træning

Man kan købe elastikkerne i
Arbejdsmiljøbutikken

www.arbejdsmiljobutikken.dk

Om projektet

Grafisk BAR gik i gang med at afprøve elastiktræning i fire virksomheder i starten af 2011. Projektet er inspireret af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's Forskningsprojekt "Virksomhedstilpasset intervention med intelligent motion mod smerter i nakke-skulderregionen – VIMS", hvis resultater blev præsenteret for nylig hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og er beskrevet på side 15.

gen bestod af tre simple øvelser, som blev suppleret med et par andre undervejs.

”Vi kunne se, at når deltagerne havde lavet de samme øvelser mange uger i træk, begyndte de at synes, at træningen var lidt kedelig. Så vi lagde et par nye øvelser ind til sidst,” siger Søren Eggert Beck.

”Der hvor de trænede sammen, havde de større held med at fastholde motivationen. Så det sociale aspekt var en gevinst. Motivationen og strukturen havde en tendens til at falde, når man skulle træne alene,” konstaterer Søren Eggert Beck.

Forebyggelse først

Styrketræning har vist sig at kunne spille en rolle, når man har ondt i muskler og led på grund af sit arbejde. Men det er ikke primær forebyggelse. Det er blot et enkelt element i at reducere og fjerne

smerter. Før der gribes til træning, skal man at undgå smerter ved at forebygge. Det siger de fælles regler indenfor EU, forklarer teamleder Mogens Nies, HK/Privat.

”Hovedproblemet er, at skærmarbejdet er blevet mere intensivt, og man sidder længere tid ved computeren. Træning er et fint supplement til det, man ellers gør, men det ligger nederst i forebyggelseshierakiet. Først skal man se på, om man kan gøre noget ved tilrettelæggelsen af arbejdet. Kan tiden ved skærmen begrænses, kan der tilføres opgaver, der giver større variation. Der skal også ses på arbejdsstedets indretning og inventar. Har det nødvendig fleksibilitet til at kunne tilpasses.. Når det er gjort, er træningen godt som supplement, men det skal foregå i arbejdstiden, da skaderne primært er opstået på grund af arbejdet.”

Gode råd til din træning

- Brug den nemmeste elastik de første to uger.
- Forvent ømme muskler i begyndelsen.
- Lyt til din krop og undlad at overtræne.
- Brug kollegerne som træningspartnere, så I er flere om at sørge for motivationen.
- Gør øvelserne til en rutine i din hverdag. Vælg eksempelvis et fast tidspunkt på dagen.
- Hvis øvelserne giver ledsmerter, søg da vejledning hos en fysioterapeut eller læge.

Hør andre erfaringer med elastikkerne

Ømme nakkemusklér, stive skuldre og spændingshovedpine er hverdag for en vis andel af kontorfolket. For mange timer bøjet over tastaturet og for stillesiddende arbejde er hverdagskost for mange medarbejdere.

Læs artiklen **”Elastiktræning i den grafiske branche”** i Magasinet Grafisk BAR nr. 23. Find det på <http://www.grafiskbar.dk/magasin/nr-2311/> Samme nummer indeholder også interviews med to medarbejdere hos Grafisk Arbejdsgiverforening. I artiklen **”Elastikker i lange baner”** i Magasinet Grafisk BAR nr. 24 kan man læse interview med medarbejdere hos Ekstra Bladet, hvor man har brugt elastikker til at komme smerter i nakken til livs. Find det på <http://www.grafiskbar.dk/magasin/nr-2411/>

Af Pia Olsen
Foto: Privat

HVORDAN VAR DET AT TRÆNE OG VIL DU FORTSÆTTE?



Grafiker
Gitte Larsen,
Annonciværkstedet

”Det var hyggeligt, men hårdt. Vi synes alle sammen, at det var hårdere, end vi regnede med og var overraskede over hvor lang tid, vi blev ved med at være omme.

De typiske nakkesmerter, man får af at sidde ved en skærm dagen lang, forsvandt. Den slags prikkende, sviende smerter, som jeg plejede at have, den forsvandt. Det var dejligt. Vi synes alle sammen, vi fik det bedre af træningen. Men det tog længere tid, end vi havde regnet med, førend vi fik trænet musklerne op.

Jeg har elastikkerne derhjemme og gør øvelserne cirka en gang om ugen. Mere får jeg ikke gjort, men jeg har stadig en god effekt af øvelserne. Jeg træner også ud over elastikøvelserne, og tilsammen er det nok med til at holde mig nogenlunde smertefri. Jeg ved også, at to ud af de ni, som deltog i forsøget, fortsat gør øvelserne hver dag. Og folk har jo elastikkerne og kan bruge dem efter behov, og det tror jeg også, de gør.”



Miljø- og LEAN konsulent
Jesper Christiansen,
Strandbygaard Grafisk

”Det er en rigtig god måde at få et godt grin med kollegerne på. Det er rigtig hyggeligt, og jeg tror, at vi alle sammen nyder den lille pause og samværet omkring træningen. Faktisk tror jeg, det er ligeså sundt som selve øvelserne.

Egentlig synes jeg ikke, at jeg havde nogle skavanker, men efter at have trænet oplevede jeg pludselig, at jeg kunne løfte min arm op over hovedet igen. Og mine smerter i skuldre og nakke forsvandt. Det har været en fantastisk oplevelse at få så stor effekt af så lidt.

Vi har alle sammen valgt at fortsætte træningen, selvom projektet er færdigt. Vi mødes mandag, onsdag og fredag og gør vores øvelser. Det er bare blevet et fast indslag i hverdagen og et tiltrængt lille afbræk fra det man nu sidder med. Jeg tror faktisk, at det, gør ligeså meget for stemningen blandt kollegerne, som det gør for vores skuldre og nakke. Men det er også helt klart, at vi alle sammen har færre fysiske gener på grund af træningen.”



Redaktionschef
Mette Fleckner,
Ekstra Bladet

”Det var svært at samle folk og gøre det på samme tid. Folk farer jo rundt på denne her arbejdsplads. Så træningen blev meget individuel, men få gange lykkedes det os at gøre det i fællesskab.

Jeg var vildt overrasket over den store effekt – og effekten kom meget hurtigt, efter få øvelser. Jeg har især problemer med min arm. Det gør ondt i armen og så breder det sig til nakken og ryggen. Men øvelserne har en virkelig stor effekt på smerterne. De forsvinder.

Da projektet stoppede røg elastikkerne desværre ned i skuffen. Men helt glemt er de altså ikke, for når jeg mærker smerten i armen, så tager jeg fat i dem. Man kan vel sige, at jeg bruger dem efter behov. Sådan tror jeg, det er for de fleste af os, som var med i projektet. Jeg er faktisk lidt ked af, at jeg ikke får gjort det regelmæssigt, men på den anden side er det skønt at kunne gøre det, når smerterne er der. Men jeg skal altså have ondt, før jeg tager elastikkerne op af skuffen.”

INDFLYDELSE PÅ EGEN ARBEJDSSTID ER GODT FOR PRIVATLIV OG HELBRED

Forskning viser, at det er godt for både privatlivet og helbredet, når medarbejdere med skæve arbejdstider får indflydelse på, hvornår de arbejder.

Af Tine Vorting

Foto: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, (NFA)

For mange børnefamilier kan være svært at få privatliv og arbejdsliv til at hænge sammen; at finde en balance, der gør, at man ikke har dårlig samvittighed over for arbejdet og familien. Det kan især være en udfordring, når man har skæve arbejdstider. Fx når den sene arbejdsdag netop falder, når sønnen har fødselsdag, når der er skolehjem samtale, eller når vennerne mødes.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) satte sig i 2007 for at undersøge, hvordan ansatte med skiftende arbejdstider reagerer, når de får indflydelse på egen arbejdstid. I projektet "Prioriteret arbejdstid – større indflydelse på egen arbejdstid i job med skiftarbejde" gennemførte NFA i perioden 2007-2011 en undersøgelsen

blandt medarbejdere på 28 arbejdspladser med skæve arbejdstider, hovedsageligt i sundheds- og plejesektoren. På halvdelen af arbejdspladserne indførte man prioriteret arbejdstid, og hovedkonklusionen er, at medarbejderne er glade for at få indflydelse på egen arbejdstid.

Godt for privatliv og helbred

Hovedparten af de 600 deltagere på de 14 virksomheder, som indførte prioriteret arbejdstid, vurderer, at øget indflydelse på egen arbejdstid er positivt i forhold til privatlivet, samt at kvaliteten af arbejdet og samarbejdet på arbejdspladsen bliver bedre. En netop offentliggjort undersøgelse fra juni 2012 viser desuden, at helbredet også bliver bedre, når man har indflydelse på arbejdstiden. Her har man set på antallet



Seniorforsker Anne Helene Garde

af helbredssymptomer, som medarbejderne rapporterer før og efter, medarbejderne har fået indflydelse.

”Både de mentale helbredssymptomer og de somatiske, som fx ondt i hovedet, falder, når medarbejderne har indflydelse på deres arbejdstid. De får simpelthen færre symptomer. Samtidig får de bedre søvn, og de føler, at de har mindre brug for at slappe af, når de kommer hjem fra arbejde,” konkluderer seniorforsker Anne Helene Garde, NFA, ud fra resultaterne.

Få valg gav bedste resultat

Deltagerne blev inddelt i grupperne A, B og C, hvor Gruppe A frit kunne vælge, hvornår de mødte ind og gik fra arbejde med helt ned til et 15 minutters interval, Gruppe B kunne vælge mellem bestemte vagter og bestemte dage, mens Gruppe C gjorde tingene på en anden måde og derfor ikke er helt sammenlignelig med de to andre. Samtidig var Gruppe C i modsætning til de to øvrige grupper ikke vant til en løbende justering af arbejdstiderne. Alle grupper fik installeret et computerprogram, og de ansatte i Gruppe A og Gruppe B kunne lægge deres ønsker ind både hjemmefra og fra arbejdspladsen.

Langt hovedparten af medarbejderne vurderer, at indflydelse på egen arbejdstid er positivt. Men det er ifølge Anne Helene Garde overraskende hvor få forandringer, der skal til for, at medarbejderne synes, at det bliver bedre. Dem der rapporterede, at de fik det bedst, befandt sig faktisk i Gruppe B, hvor valget var mere restriktivt end i Gruppe A, hvor medarbejderne mere frit kunne vælge, hvornår de ville arbejde.

” Resultaterne tyder på, at selve det at få indflydelse på egen arbejdstid har stor betydning ”

”Det overraskede os faktisk, hvor meget der sker efter så lille en ændring af arbejdstiden. Nogle af de største effekter ser vi i den gruppe, hvor de får mindst mer-indflydelse. Vi ved godt, at arbejdstiden betyder meget, men det overraskede os alligevel, at vi på så mange parametre kan se, at det bliver bedre efter indførelse af prioriteret arbejdstid,” siger Anne Helene Garde.

Hvorfor tror du, at der ved så få ændringer sker så store forbedringer på så mange parametre?

”Resultaterne tyder på, at selve det at få indflydelse på egen arbejdstid har stor betydning,” siger Anne Helene Garde.

Kender du til grafiske virksomheder, hvor medarbejderne kan vælge deres vagter i et IT-system?

”Nej. Det kan der være mange grunde til, fx vaner og traditioner. I vores studie var der nogen, der var vant til at arbejde sammen med nogle bestemte kolleger svarende til et fast sjak, som udtrykte bekymring over at kunne komme til at arbejde sammen med flere forskellige kolleger. Efter at prioriteret arbejdstid var blevet indført, så nogle det som en kæmpe fordel, at man kom til at arbejde med nogle nye kolleger, mens andre ikke var meget for det,” siger Anne Helene Garde.

Sådan fungerer prioriteret arbejdstid

Prioriteret arbejdstid betyder, at medarbejderne får indflydelse på deres egen arbejdstid. Konkret får hver medarbejder mulighed for at indtaste sine ønsker til arbejdstider i et IT-system. Herefter går lederen ind og fordeler arbejdstiderne under hensyntagen til medarbejdernes ønsker og behovet for bemanning. I det studie som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, (NFA) har gennemført i samarbejde med Roskilde Universitet, har de set på konsekvenserne af at indføre sådanne IT-arbejdstidssystemer på arbejdspladser, hvor medarbejderne arbejder på skiftende og skæve tidspunkter. Det kaldes også selvvalgt arbejdstid eller ønskearbejdstid.

I Gruppe A kunne medarbejderne frit vælge arbejdstid helt ned til 15 minutters interval.

I Gruppe B kunne medarbejderne vælge mellem et mindre antal vagter, standardvagter som de var vant til.

HVAD SYNES DU OM GRAFISK BAR'S KEMILEKSIKON?



Grafisk BAR har udviklet et alfabetisk opdelt Kemileksikon med nyttige informationer, gode huskeråd og vejledninger til dig, som arbejder med kemi i hverdagen. Kemileksikonet er det mest benyttede værktøj på www.grafiskbar.dk og er netop blevet opdateret med en række nye informationer.

Redaktionen har spurgt to førertrykere om, hvad de synes om Kemileksikonet, hvor ofte de bruger det og om de tror, at det vil blive brugt i fremtiden.

Førertrykker **Ole Meisner**, Bornholms Tidende:

Hvad synes du om Kemileksikonet?

”Det er rigtig fint. Overskueligt og brugervenligt. Det fungerer lidt ligesom Pandoras æske, man kan både få en hurtig og overfladisk viden, og har man brug for dybere viden, kan man klikke sig længere og længere ind i emnet. Det er rigtig fint, at man kan vælge, hvor meget information man vil have, for midt i en travlt hverdag, vil man ofte benytte sig af den hurtige viden.”

Hvor ofte bruger du Kemileksikonet?

”Nu hvor jeg ved, at det er der, vil jeg bruge det, når jeg er i tvivl. Hvis jeg modtager varer med barer, symboler som jeg er i tvivl om, så vil jeg helt sikkert bruge det. Også i forhold til opbevaring af væsker vil det være rigtig godt at kunne slå op i Kemileksikonet, hvis man bliver i tvivl. Med Kemileksikonet bliver vi lidt mindre afhængige af at kunne få fat i arbejdsmiljørepræsentanten lige nu og her.”

Tror du, at det vil blive brugt i fremtiden?

”Man skal lige vide, at det er der. Den slags værktøjer skal der jo reklameres for. Men så tror jeg også, at folk vil bruge det, for det fungerer rigtig godt. Man kan se, at der er tænkt over udformningen – det har sikkert kostet mange penge at udvikle – men det er også godt.”



Førertrykker **Jørgen Michaelsen**, Skive Folkeblad:

Hvad synes du om Kemileksikonet?

”Jeg er meget positivt overrasket over, at det er så nemt at gå til. Det er virkelig overskueligt og enkelt. Og så hjælper det rigtig meget på overskueligheden, at det er visuelt opbygget. Vi har så travlt i vores hverdag, så hvis vi skal bruge den slags værktøjer, så skal det være nemt. Og det er det.”

Hvor ofte bruger du Kemileksikonet?

”Nu hvor jeg er blevet opmærksom på det, vil jeg sikkert komme til at bruge det dagligt. For tiden overvejer vi, om vi skal bruge nogle nye produkter, og her bruger jeg ofte Kemileksikonet. Jeg er overrasket over, at jeg kan få så meget brugbar viden, så hurtigt. Det er ikke alt for specifikt og detaljeret og alligevel brugbart.”

Tror du, det vil blive brugt i fremtiden?

”Ja, det tror jeg faktisk. Det er så nemt, at vi som medarbejdere kan orientere os i det og derefter kan arbejdsmiljørepræsentanten så komme på banen. Kombinationen af Kemileksikonet og arbejdsmiljørepræsentanten er rigtig god. Og foreløbigt har vi da lagt det på vores computer under foretrukne, så det er nemt, lige at finde frem.”

TEST DIN VIDEN OM KEMI

Test dig selv – eller en kollega i din viden om KEMI

1. HVOR MANGE AFSNIT INDEHOLDER GRAFISK BAR'S KEMILEKSIKON?

- a) 92
- b) 100
- c) 110

2. HVOR MANGE LINKS ER DER I AFSNITTET OM ATEX?

- a) 10
- b) 13
- c) 15

3. SIKKERHEDSDATABLADE, SOM ANVENDES TIL ARBEJDSPLADSBRUGSANVISNINGER, BØR IKKE VÆRE ÆLDRE END?

- a) 1 år
- b) 4 år
- c) 2 år

4. HVAD BESTÅR "IPA-SPRIT" AF?

- a) 90 % Ethanol og 10 % Isopropylalkohol
- b) 70 % Ethanol, 20 % Isopropylalkohol og 10 % vand
- c) 80 % Ethanol og 20 % Isopropylalkohol

5. HVAD STÅR GHS FOR?

- a) Gasmaske, handsker og støv
- b) Globally Harmonized System
- c) God H-sætning

6. HVOR MANGE PROCENT UDGØR INHIBITOR I UV-FARVER OG -LAKKER?

- a. 1% af indholdet
- b. 10% af indholdet
- c. 100% af indholdet

7. HVAD ER ATEX?

- a) En trykfarve
- b) En vurdering af eksplosionsfaren
- c) Navn på en sikkerhedshandske

8. HVAD BESTÅR MAL-KODER AF?

- a) 4 tal med bindestreg imellem
- b) 2 tal med bindestreg imellem
- c) 8 tal med bindestreg imellem

9. HVOR MANGE SLAGS ØJENVÆRN FINDES DER I KEMILEKSIKONET?

- a) 3
- b) 4
- c) 5

10. HVOR MANGE STEDER PÅ WWW.GRAFISKBAR.DK FINDER MAN LINK TIL KEMILEKSIKONET?

- a) 1
- b) 2
- c) 3

RESULTAT:

40-50 point:

Tillykke! Du kender Grafisk BAR's Kemileksikon rigtigt godt.

20-35 point:

Ikke så dårligt endda. Men der er plads til at kende det bedre. Klik på Kemileksikonet i venstre menu på www.grafiskbar.dk eller under Emner/Kemi eller Publikationer/Kemi.

0-15 point:

Hovsa, du må hellere gå ind på www.grafiskbar.dk og se Kemileksikonet.



Scan QR koden og find svar på de 10 spørgsmål. Find også svarene på www.grafiskbar.dk/quiz/tjek-dine-svar-med-qr-kode