

GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

25. NUMMER APRIL 2012



FOREBYG BANALE ULYKKER
FOR EKSEMPEL FALD PÅ TRAPPEN

PLAN FOR KOMPETENCEUDVIKLING
- HØR HVORDAN MAN GØR HOS JYDSKEVESTKYSTEN

CSR I GRAFISKE VIRKSOMHEDER
- ET BRANCHERETTET KODEKS PÅ VEJ

Medlemmer
i Grafisk BAR:

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



INDHOLD:

- 3 Synspunkt**
Velkommen på arbejdsmarkedet. Dette kunne være en passende introduktion til et ungt menneske, der debuterer på enhver dansk arbejdsplads, indleder Palle Larsen, Arbejdsmiljøkonsulent i 3F sit Synspunkt.
- 4 Kompetenceudviklingsplan: Temadag om sygefravær og psykisk arbejdsmiljø**
Arbejdsmiljøorganisationen på JyskeVestkysten har valgt at sætte fokus på sygefravær og psykisk arbejdsmiljø i deres kompetenceudviklingsplan. Hør hvordan!
- 7 Fem skarpe til Jens Jensen**
Magasinet Grafisk BAR har sat Arbejdstilsynets direktør Jens Jensen stævne for at høre noget om risikobaseret tilsyn og arbejdsmiljøets fremtid i Danmark.
- 8 Mere fokus på banale ulykker**
Banale ulykker udgør 98 procent af alle ulykker og koster virksomhederne dyrt. Magasinet Grafisk BAR har interviewet lektor, PhD Kirsten Jørgensen, DTU Management, om hvordan man kommer de mange banale ulykker til livs.
- 12 Ulykkesværktøj til den grafiske branche**
Grafisk BAR har udviklet et nemt og overskueligt værktøj, som virksomhederne kan bruge til at forebygge ulykker, registrere nærved-ulykker, og når ulykken er sket.
- 14 Gode råd fra arbejdsmiljølederen**
Hvordan er man en god arbejdsmiljøleder, og hvilke tiltag har givet bonus. Læs de gode råd fra Claus Lunde, adm. redaktør og arbejdsmiljøleder på Ekstra Bladet og Tove Bonnichsen, adm. redaktør og arbejdsmiljøleder hos Medieselskabet Nordvestsjælland.
- 16 Vi er gode til at tage tingene i opløbet**
På Mammens Emballage uden for Århus er der kort fra tanke til handling, og derfor kan man holde ulykkerne fra porten.
- 18 De unge gider ikke ulykker**
Teamleder Mogens Nies, Arbejdsmiljøkonsulent Palle Larsen og Afdelingschef Carsten Bøg fra Grafisk BAR deltog på årets DM i Skills og fik en snak med de unge om arbejdsmiljøet.
- 21 Mange grafiske virksomheder har CSR-profil om få år**
Inden for få år har mange grafiske virksomheder en CSR-profil, spår bogproducent Michael Bergmann, AKA Print. Et brancherettet værktøj på vej.
- 24 Quiz**
Test din viden om ulykker på grafiskbar.dk? Scan QR-koden med din smartphone og få svarene.

Grafisk BAR

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

Redaktion: Michael Bøgelund Andersen
(ansvarshavende)

Redaktør: Tine Vorting,
MAX Kommunikation

Journalister: Tine Vorting,
Mona Ellen Bang Kirkegaard

Layout: Michael Svendsen, Grafikant

Fotos: Thomas Busk, Grafisk BAR,
Arbejdstilsynet, Privatfotos

Tryk: Kailow

Oplag: 6.000

Udgivelse: Nr. 25, 2012

Udgives 4 gange årligt

ISSN: 1901-1334 Papir

ISSN: 1901-1342 Online

Kontakt til redaktionen:

tine@grafiskbar.dk eller

Telefon: 2078 2895

Forsidefoto: Modelfoto, Thomas Busk

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
Studivestryde 3, 3.sal
1455 København K
Telefon: 33 93 12 55
Email: grafiskbar@grafiskbar.dk

SYNSPUNKT

VELKOMMEN PÅ ARBEJDSMARKEDET

Dette kunne være en passende introduktion til et ungt menneske, der debutterer på enhver dansk arbejdsplads – og så kunne en passende fortsættelse være: Vi håber, at du må trives i blandt os, for du skal jo være her, til du er mindst 70!!!

Det kunne umiddelbart synes som en nærmest uoverstigelig udfordring, når man ser på hvor mange, der udstødes fra arbejdsmarkedet i utide på grund af dårligt arbejdsmiljø, nedslidning, stress mv., men det er de barske realiteter, vores unge mennesker konfronteres med, når de indleder deres erhvervsaktive karriere i dag og fremover.

Ser man på antallet af anmeldte og anerkendte erhvervs sygdomme og arbejdsskader over en årrække, er der næsten tale om konstante tal på trods af talrige projekter, indsatser fra forskellige sider, vejledninger, værktøjer og målrettede indsatser fra både myndighed og parterne på arbejdsmarkedet i diverse branchearbejdsrådene. Alligevel lykkes det ikke for alvor at knække de negative kurver. Arbejdsmiljøet på mange danske arbejdspladser er desværre stadig ikke af en sådan standard, at vi for alvor får skabt de rammer, der gør det muligt for alle at honorere kravet om 50 eller flere erhvervsaktive år – og selvfølgelig også have det godt efter arbejdslivet.

Efterlønnen er så godt som afskaffet, hvilket vil sige, at der ikke længere er et sikkerhedsnet i form af en ret til at forlade arbejdsmarkedet med et vist økonomisk underlag, når man måske ikke lige har kræfterne til at fortsætte. Tilbage er kun at håbe på, at hvis man kommer i en situation, der kræver det, at man kan få tilkendt en førtidspension. Men hvis den økonomiske udvikling fortsætter, som den er i dag, er det nok ikke noget, der er værd at satse på.

Som jeg ser det, er der derfor kun en vej at gå. Nemlig hurtigst muligt at parterne på virksomhederne griber de "nye" muligheder, der er for at organisere arbejdsmiljøindsatsen på en sådan måde, at man kommer om foran problemerne, lægger planer i fællesskab, sætter sig mål (gerne ambitiøse), følger op på, om de mål man sætter sig nås, finder ud af, om man har den nødvendige viden for at nå målene og videreuddanner sig i én løbende proces.

Hvis virksomhederne hurtigt og seriøst falder ind i den tiltænkte systematik, kan vi i fællesskab skabe det arbejdsmiljøforhold, der gør deres til, at vores unge mennesker kan opfylde kravet om et særdeles langt og produktivt arbejdsliv – og det er jo det, vi vil, ikk'?

Palle Larsen
Arbejds miljøkonsulent
3F

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.



KOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN:

TEMADAG OM SYGGEFRAVÆR OG PSYKISK ARBEJDSMILJØ

På JyskeVestkysten har arbejdsmiljøorganisationen valgt at sætte fokus på sygefravær og psykisk arbejdsmiljø i deres kompetenceudviklingsplan.

Af Tine Vorting

Foto: JyskeVestkysten

For nogle virksomheder kan den lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse synes som en besværlig mundfuld, for andre en let sag. I JyskeVestkysten foregik drøftelsen og udarbejdelse af kompetenceudviklingsplanen helt uproblematisk, fortæller adm. direktør og ansvarshavende chefredaktør Peter Orry Jensen. En tovholder på arbejdsmiljøarbejdet og en tradition for at holde et årligt heldagsmøde, hvor man drøfter arbejdsmiljøet, var med til at gøre processen nem.

”Vi er generelt langt fremme inden for arbejdsmiljøarbejdet sagt med vestjysk ubeskedenhed, og vi synes, at vi gør rigtig mange ting og har gjort det i mange år. Men det var også nemt at arbejde med kompetenceudviklings-

planen, fordi vi har nogle gode folk til at hjælpe os. Blandt andet vores seniormedarbejder Hans Gundestrup, der er sekretær i udvalget og ekspert i alt vedrørende lovgivning og procedurer. Sådan en som ham er nødvendigt at have,” siger Peter Orry Jensen.

Temadag om sygefravær

I marts 2011 holdt de deres første, lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse. Her gennemgik de blandt andet den lovpligtige uddannelse, som nye medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen skal igennem det første år. Og de fik udarbejdet kompetenceudviklingsplanen.

”Jeg har hørt, at folk kommer tilbage fra uddannelsen og fortæller, at de har lært

om, hvilke arbejdshandsker, de skal bruge, når de kravler på et stillads. Det har vi ikke så meget brug for i vores branche. Folk har ærgret sig over at spilde tiden, og derfor har vi forsøgt at gøre noget mere målrettet, og som retter sig mod vores virksomhed,” siger Peter Orry Jensen.

Emnet for kompetenceudviklingsplanen blev sygefravær, fordi der var et ønske om at vide mere om det blandt ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanterne. I oktober 2011 samledes arbejdsmiljøorganisationens medlemmer og en ekstern oplægsholder til en hel dag om sygefravær.

”Der var en bred enighed om, at det var et godt emne at tage fat på, fordi det in-



Adm. direktør og ansvarshavende chefredaktør Peter Orry Jensen, JydskeVestkysten

dikerer både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det var et rigtig godt møde, og der var en god debat mellem ledere og medarbejderne om det psykiske arbejdsmiljø, og om hvordan man får sænket sygefraværet, som i øvrigt er meget lavt hos os,” siger journalist og arbejdsmiljørepræsentant Inge Rogat Møller, der til daglig sidder på lokalredaktionen i Haderslev.

En opfattelse Peter Orry Jensen også deler.

”Der er rigtig godt styr på det nu, og medlemmerne har fået mere viden på området. Vi ligger jo i forvejen på et fint niveau, nu skal vi blot sikre, at det forbliver på det niveau,” siger han.

Godt samarbejde

Medarbejderne på JydskeVestkysten er placeret på 12 lokationer i Syddanmark, mens ledelsen har adresse i Esbjerg. Det kan godt være en udfordring for arbejdsmiljøet.

”Men vi har et rigtig godt samarbejde i arbejdsmiljøorganisationen. Vi er ikke pot og pande med ledelsen, men vi kan tale med hinanden. Og det er vigtigt, hvis man skal have et godt psykisk arbejdsmiljø i virksomheden,” udtaler Inge Rogat Møller.

På den kommende drøftelse i slutningen af marts skal arbejdsmiljøorganisationen gennemgå behovet for supplerende uddannelse og aktiviteter i

2012/13. Det er ikke afgjort, hvad der vil blive temaet i år, men alle medarbejdere i JydskeVestkysten har det sidste stykke tid kunnet indsende deres forslag til, hvad de synes, det skal være. ::

Kompetenceudviklingsplan i JydskeVestkysten

JydskeVestkysten er en medievirksomhed med forskellige lokationer i Vestjylland. Arbejdsmiljøorganisationen har 18 medlemmer og består af både ledere og arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvordan styrker JydskeVestkysten viden om arbejdsmiljø hos medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen:

- Ved at tilbyde supplerende uddannelse.
- Ved at have emnet på dagsorden på årets lovpligtige Arbejdsmiljødrøftelse (AmD) og der tilspørge AmO-medlemmerne, om de føler behov for supplerende viden om arbejdsmiljø.
- Ved at sørge for, at informationer, ikke blot de lovmæssige, men også ny forskning, om arbejdsmiljø fra Arbejdstilsynet og andre udbydere af viden på området kommunikerer løbende til AmO-medlemmerne
- Ved at tage aktuelle emner op til ekstraordinære møder i AmO.
- Ved at udarbejde en skriftlig kompetenceplan og opdatere den på AmD.

Kompetenceudviklingsplanen er overordnet for alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, men har et enkelt medlem et behov for at få nogle kompetencer, er det også muligt.

En kompetenceudviklingsplan kan indeholde:

- Emne for supplerende uddannelse.
- Baggrund og formål med uddannelserne.
- Hvem skal have uddannelsen.
- Tidspunkt, uddannelsessted og varighed.
- Ansvarlig for tilmelding.



“ER I GODT PÅ VEJ...”

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

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

I pjecen finder I en oversigt over:

- Årlig arbejdsmiljødrøftelse
- Kompetenceudviklingsplan
- Tilbud om supplerende uddannelse

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

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

FEM SKARPE

TIL JENS JENSEN, DIREKTØR FOR ARBEJDSSTILSYNET



Hvem udtages til risikobaseret tilsyn, hvor er arbejdsmiljøarbejdet på vej hen, og hvad er det vigtigste for virksomhederne at fokusere på inden for arbejdsmiljø? Det er nogle af de spørgsmål, Magasinet Grafisk BAR har stillet Arbejdstilsynets direktør Jens Jensen.

Af Tine Vorting

Foto: Arbejdstilsynet

Hvad er det for kriterier, I vil bruge, når I skal udvælge virksomheder til risikobaseret tilsyn, og er kriterierne konkret synlige for virksomhederne?

For at kunne udtage de virksomheder, hvor Arbejdstilsynet forventer, at der er størst risiko for problemer i arbejdsmiljøet, er der udviklet et prioriteringsværktøj – en indekssmodel. Indekssmodellen omfatter dels en række oplysninger om den enkelte virksomhed - fx virksomhedens størrelse og om den har fået påbud på det seneste tilsyn eller fx vejledning om psykisk arbejdsmiljø - dels en række oplysninger om arbejdsmiljørisici i den branche, som virksomheden tilhører. Virksomheden kan få oplysninger om indekssmodellen. Udover indekssmodellen vil virksomhederne også blive udtaget til tilsyn ud fra stikprøver.

Bliver det med de ny regler lettere eller vanskeligere at udstede påbud?

Det nye risikobaserede tilsyn afløser screeninger, det tilpassede tilsyn og opfølgningstilsynene, som vi havde frem til 1. januar 2012. Der er udelukkende tale om en ny tilsynsform, og det har

ikke nogen betydning for fx udstedelse af påbud. Det bliver hverken lettere eller vanskelige, efter at det risikobaserede tilsyn er indført.

Hvor ser du, at arbejdsmiljøarbejdet er på vej hen – som virksomhed? Og som myndighed?

I den nye strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020 er arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø og muskelskeletpåvirkninger de tre prioriterede områder. Arbejdstilsynet skal bidrage, til at reduktionsmålene på disse områder nås. Mange virksomheder arbejder godt med arbejdsmiljøet, men der er også virksomheder, som skal blive bedre til at løse de problemer, der er, og bedre til at arbejde forebyggende med arbejdsmiljøet. Det skal Arbejdstilsynet støtte op om. Arbejdstilsynet skal gennem dialog og kontrol sikre, at virksomhederne tager hånd om deres arbejdsmiljø, og at de får løst de problemer, som de måtte have, på en god måde.

I forhold til arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne har de ændrede AMO-regler fra 2010 skabt et godt grundlag for, at

virksomhederne kan organisere arbejdsmiljøarbejdet, så det passer til virksomhedens behov. Det tror jeg kan være med til, at virksomheden finder optimale løsninger på arbejdsmiljøproblemerne.

Hvad er i dine øjne det vigtigste for en virksomhed at fokusere på inden for arbejdsmiljø?

Det er helt afgørende, at arbejdsmiljøet altid har en høj prioritet i virksomheden. Virksomheden skal både arbejde forebyggende med arbejdsmiljøet og løse problemerne, når de opstår – det er uanset, hvilket arbejdsmiljøproblem, der er tale om. Virksomheden skal så at sige arbejde med de arbejdsmiljøproblemer, der er væsentlige for virksomheden, herunder de prioriterede områder.

Kan Arbejdstilsynet og BAR'erne samarbejde endnu tættere om arbejdsmiljøarbejdet?

Ja, det er afgørende, at vi samarbejder. Vi er gode til at informere om, hvordan reglerne kan efterleves og fører tilsynet med, at det sker. BAR'erne er gode til at anvise konkrete og relevante løsninger inden for deres respektive brancheområder. :::



Kombinationen af at gå på trappen samtidig med, at man bærer på noget og skal skynde sig, er rigtig dårlig (modelfoto)

Seneste statistikker fra Arbejdstilsynet viser, at arbejdsulykker inden for den grafiske branche fortsat falder. Men trods faldet sker der stadig mange banale ulykker såsom forstuvninger, sårskade og bløddelsskader. I 2010 skete der 213 arbejdsulykker, mens tallet året før var 230. De 136 var i kategorien banale ulykker.

MERE FOKUS PÅ BANALE ULYKKER

Banale ulykker udgør 98 procent af alle ulykker og koster virksomhederne dyrt.

Af Tine Vorting

Foto: Thomas Busk og privatfoto

En banal ulykke sker ofte som et lyn fra en klar himmel. Uventet og pludseligt! Et fald på en trappe eller over en ledning på gulvet. I værste fald er resultatet en flænge i ansigtet eller en forstuvet fod og en tur på skadestuen. Virksomhederne døjer med alt for mange banale ulykker, mener lektor, PhD Kirsten Jørgensen, DTU Management. Ifølge hende er et af de store problemer med de banale ulykker, at man simpelthen ikke regner dem for noget.

”De risici man kalder for de banale risici, bliver ikke regnet for noget. De samme sker med de banale ulykker. Man tænker ”kunne han ikke bare have set sig for?” Derfor får man ikke dykket ned i, hvad der egentlig skabte hændelsen. Sagen er, at det næsten altid er en kombination af forskellige forhold, der skaber den uventede situation. Og den kombination kan være rigtig svær at forudse,” pointerer hun.

De risici man kan se, kan man som regel få styr på, så der ikke sker ulykker. Det

er de risici, man ikke kan se eller ikke er bevidst om, der fører til ulykker, forklarer Kirsten Jørgensen.

Mange faldulykker

Faldulykker tegner sig for en stor del af de banale ulykker. Ud fra statistikkerne kan man se, at kombinationen af at gå på en trappe samtidig med, at man bærer på noget og skal skynde sig, er rigtig dårlig.

”Har man travlt, skal man sørge for at have en hånd fri til gelænderet. Er det absolut nødvendigt at bære på noget i begge hænder, så gå langsomt. Det er noget med at forstå disse små kombinationer, som er helt hverdagsagtige og trivielle. Vi synes, at det er for banalt at snakke om, og derfor får vi ikke opmærksomheden henledt på de risici, som altid vil være til stede. Konsekvensen er blandt andet mange faldulykker,” siger Kirsten Jørgensen, som mener, at man som virksomhed skal fokusere på både de banale og de alvorlige ulykker.

”Virksomhederne har meget fokus på fx røgulykker, brand, eksplosion og elektricitet, og derfor har vi heldigvis meget få ulykker inden for de områder. Men de banale ulykker er faktisk anledning til 98 procent af alle ulykker, hvor skaderne udmærket kan være ganske alvorlige”

Årsager til ulykker

At det kan betale sig at gøre noget for at begrænse ulykkerne, viser de tørre tal. Ud over de personlige omkostninger, koster ulykkerne i snit fra ca. 10.000 kr. til 35.000 kr. afhængig af alvoren. Derfor opererer mange virksomheder med en nul-ulykke politik.


Og hvorfor sker der så alligevel ulykker? Kirsten Jørgensen forklarer, at de fejl folk begår, og som ender i ulykker, har forskellige begrundelser.

”Det kan være en smutter, eller fordi de ikke har kompetence til det, de laver. Teknologien kan være forkert, og det i kombination kan skabe den hændelse,” siger hun og fortsætter: ❧

De primære risikotyper ved banale ulykker

1. Se på, hvor du har dine ben og fødder, og om der er risiko for fald.
2. Se på dine omgivelser, om der er risiko for at blive ramt af noget, støde ind i noget, komme i klemme, få noget ned over sig.
3. Se på, hvad du bruger dine hænder til, om der er risiko for at skære sig, stikke sig, få klemt fingre, brænde sig, få stød mm.

Kilde: Kirsten Jørgensen, lektor, PhD, DTU Management



Virksomheden skal sørge for ordentlig instruktion og oplæring samt, at procedurer og standarder er på plads

”Rigtig mange steder ser man, at medarbejderne får en belønning for at blive hurtigere færdige, og det kan indebære, at der tages en risikobetinget adfærd. Helvedes karle, hvis de lige kan klare det her, så går det lidt hurtigere. Spørgsmålet er, hvad de får belønning for, og hvad der er accepteret på stedet, og hvilke kompetencer, de har. Deres motivation bestemmer deres adfærd og handlinger.”

Kompetencer på plads

Kirsten Jørgensen nævner, at sikkerhed er en ledelsesopgave, der kræver involvering af medarbejderne. Virksomheden skal sørge for en ordentlig instruktion og oplæring samt, at procedurer, standarder og kommunikationen om virksomhedens holdning til sikkerhed

er på plads. Hertil kommer en god planlægning, som tager højde for sikkerhed.

”For det påvirker folks måder at handle på,” udtaler hun.

Daglig ledelse skal sørge for, at arbejdet bliver tilrettelagt, og at man bliver motiveret til at arbejde på en sikker måde.

”Det skal gennemsyre virksomheden, at man vil skabe en sikker arbejdsplads. Det med at tro, at man altid kan forudse alle risici og hændelser, glem det, det kan man ikke. Udfaldsmulighederne er for mange, og hverdagen kan variere meget. Man kan forudse og forebygge en hel del af risiciene, men rigtig mange af de banale risikosituationer, er vanskelige at

forudse, fordi de er så individuelle og enkeltstående,” forklarer Kirsten Jørgensen og fortsætter:

”Men man kan forebygge ved at opbygge en forståelse om sikkerhed hos medarbejderne, for de skal bruge det i dagligdagen, og man kan sikre sig, at alle sikkerhedsbarrierer er på plads. Man er også nødt til at få afklaret den restrisiko, der eksisterer og gjort den enkelte opmærksom på, hvordan restrisikoen skal håndteres, uden at der sker ulykker.” :::

Et fald på trappen og en flænge ved øjet

Et eksempel på forebyggende arbejde i forbindelse med et fald på trappen.

En sagsbehandler slår sit hoved på en trappe, brillerne knuses, og hun får en flænge over sit øje. Det sker, fordi hun på vej op af trappen, støder foden mod en kant og mister balancen og falder.

Langt de fleste gange får man slet ikke så meget at vide. Dykker man længere ned i årsagen til hændelsen, finder man ud af, at hun ikke kan se trinnet, fordi hun bærer et tykt opslået ringbind, som hun har hentet i arkivet i kælderen. Hun skynder sig, fordi en klient sidder og venter. Elevatoren bruger hun ikke, fordi kulturen på arbejdspladsen er, at man tager trappen. Hun holder ikke på gelænderet, fordi hun bruger begge hænder til at holde det åbne ringbind. Der var ikke noget, hun kunne lægge ind i mellem på siderne og derfor holde det under armen.

Analyse af ulykken

Lektor, PhD Kirsten Jørgensen, DTU Management forklarer, at når man først ser på skaden, dernæst det umiddelbare og til sidst det bagvedliggende, laver man en såkaldt årsagsanalyse. Og ved at gøre dette flytter man opmærksomheden fra "gå nu ordentligt på den trappe" til, at "er der nogen, vi glemte at lære at bruge pc programmet, hvorfor glemte vi lige at fortælle klienten, hvad han skulle medbringe ved næste møde, så sagsbehandleren ikke behøvede at gå ned i kælderen, og har vi ikke nogle gule lapper liggende nede i kælderen, så man kan lukke mappen i stedet for at bruge begge hænder på at bære den op fra kælderen, hvorfor ved hun ikke, at hun skal holde på gelænderet, hvis hun skal skynde sig?"

"Det er der, det forebyggende arbejde ligger. Jeg kan se, at når jeg når derned i min årsagsanalyse, finder jeg altid et eller andet, der ikke er styr på. Fx noget teknologi eller administrativt, der ikke er på plads, og som betyder, at man sætter medarbejderen i en vanskelig situation, som hun ikke kan klare. Det er det, man skal prøve at tage fat på, men for at gøre det, betyder det, at man skal lave en årsagsanalyse," forklarer Kirsten Jørgensen.

De fire kompetenceniveauer

Kirsten Jørgensen inddeler folks kompetencer i fire niveauer: de ubevidst inkompetente, de bevidst inkompetente, de bevidst kompetente og de ubevidst kompetente.

En del af opgaven for virksomheden er at finde ud af, hvem, der er bevidst kompetent på det sikre, for det er dem, de skal bruge som rollemodeller for de andre og bruge til at sparre med, og som kan identificere dem, der skal trænes op.

De ubevidst inkompetente

Jeg ved ikke, hvad jeg har behov for at vide.

Denne gruppe er ofte unge og nyansatte og hører derfor også til den gruppe, der oftest kommer til skade på arbejdspladsen. Det er en gruppe, hvor der skal drages særlig omsorg for en oplæring og instruktion, så de opnår en større grad af kompetence i at klare de risici, som et arbejde vil omfatte.

De bevidst inkompetente

Jeg ved, hvad jeg har behov for at vide, men jeg ved det ikke endnu.

Dette er en gruppe, som selv vil søge viden, men som også kræver opmærksomhed på, at de får mulighed for at få den rådgivning og instruktion, som de efterspørger.

De bevidst kompetente

Jeg ved, hvad jeg har behov for at vide, og jeg ved det.

Dette er en gruppe, som er de professionelle, men hvor man skal sikre sig, at de er professionelle på den sikre måde.

De ubevidst kompetente

Jeg ved det, men gør det automatisk.

Denne gruppe kommer nogle gange til at glemme, hvad de skulle være opmærksomme på, fordi de har gjort det så mange gange, uden at der er sket noget. Man ser ulykker blandt denne gruppe, fordi de er så vant til, at de kan klare risici, at de glemmer at tage de nødvendige forholdsregler.



ULYKKES- VÆRKTØJ TIL DEN GRAFISKE BRANCHE



Grafisk BAR har udviklet et nemt og overskueligt værktøj til forebyggelse af ulykker, registrering nærved-ulykker, og når ulykken er sket. Værktøjet består af guides, skemaer og plakat.

Af Tine Vorting

Ønsker man at arbejde seriøst med forebyggelse af ulykker, er det nødvendigt at have et indgående kendskab til alle de forhold, der kan udgøre en risiko for sikkerheden i virksomheden. Forholdene varierer dog afhængigt af typen af arbejde, der udføres. Arbejder man fx med tryk, skal man være opmærksom på afskærmning af skærme, mens arbejdet i Prepress kræver særlig opmærksomhed på arbejdet med kemiske produkter. For at lette arbejdet i de grafiske virksomheder har Grafisk BAR udviklet et nemt og overskueligt værktøj til kortlæggelse af alle relevante forhold, registrering af nærved-ulykker, og hvis ulykken er sket. Selve kortlæggelsesdelen er inddelt i fire forskellige guides målrettet tryk, prepress, færdiggørelse og kontor. De fire guides indgår også i værktøjet Grafisk BAR APV, der ligger online på grafiskbar.dk

Registrer nærved-ulykkerne

Mange virksomheder gør en dyd ud af at registrere deres farlige situationer, som i arbejdsmiljøregi også kaldes for nærved-ulykker. Det er de situationer, der potentielt kan udvikle sig til ulykker. Målet er ofte at registrere så mange som muligt. For ved at registrere de farlige situationer er man med til at mindske antallet af arbejdsulykker, helt banalt fordi man som medarbejder og leder er opmærksom på de situationer, der kan forårsage en arbejdsulykke. I Grafisk BARs ulykkesværktøj kan man downloade et skema til brug ved registrering af en nærved-ulykke samt et skema, der kan hænge på opslagstavlen.

Undersøg ulykken

Hvis der sker en ulykke på arbejdspladsen, skal den undersøges og analyseres enten af AMO eller ledelse og ansatte i

fællesskab, så man kan nå frem til et svar på, hvorfor ulykken overhovedet kunne ske. Formålet er at nå frem til en viden, der forebygger og sikrer, at medarbejderne fremover kan arbejde sikkert og forsvarligt og altså ikke risikerer at komme til skade i arbejdstiden. Jo mere man ved om de bagvedliggende årsager, dets bedre bliver man til at finde frem til de gode ideer til forebyggelse. Og derfor er det vigtigt, at alle medarbejdere og ledere kender resultatet af undersøgelsen vedrørende ulykken. For hvis kun få hører om ulykken, er der også kun få til at finde de gode idéer.

Find guides, skemaer og plakat på <http://www.grafiskbar.dk/emner/ulykker/>

Find vejledninger målrettet den grafiske branche på <http://apv.grafiskbar.dk/default.aspx> :::

FOREBYGGELSE – KORTLÆGNING AF RISIKO FOR ULYKKER

Inden for Tryk

Følgende forhold bør indgå i kortlægning af risiko for ulykker i trykkeriet:

- Betjening af maskiner.
- Løft og bæring af materialer og disponible tekniske hjælpemidler.
- Pakning og pallettering.
- Vurdering af gulve (ujævne, våde, glatte).
- Vurdering af trapper og andre niveauforskelle.
- Kvalitet af oprydning.
- Intern transport.
- Omhældning af kemiske produkter.

Vær særligt opmærksom på, om ulykker forebygges løbende:

- Er afskærmninger på maskiner intakte?
- Er der ryddeligt og rengjort i trykkeriet?
- Er færdsels- og køreveje adskilt?
- Er maskiner og tekniske hjælpemidler serviceret og vedligeholdt?
- Er der tilstrækkeligt med sikkerhedskontakter på maskiner?
- Virker sikkerhedskontakter på maskiner?
- Eksisterer der arbejdspladsbrugsanvisninger (APB) for kemiske produkter?
- Har medarbejderne gennemgået instruktion og oplæring i sikkerhed?
- Er der klare procedurer/aftaler for reparation og service og maskiner?
- Bliver der anvendt relevante personlige værnemidler ved håndtering af kemikalier?

Inden for Prepress

Følgende forhold bør indgå i kortlægning af risiko for ulykker i prepress:

- Betjening af maskiner.
- Løft og bæring af materialer.
- Vurdering af gulve (ujævne, våde, glatte).
- Vurdering af trapper og andre niveauforskelle.
- Kvalitet af oprydning.
- Intern transport.
- Omhældning af kemiske produkter.

Vær særligt opmærksom på:

- At ulykker i den del af prepress, hvor man arbejder i kontorlignede arbejdsmiljøer, som regel opstår i forbindelse med, at der ikke er blevet ryddet op på gangarealer, og at der derfor kan ligge fritliggende ledninger og andre genstande på gulve.

- At ulykker i CTP som regel opstår i forbindelse med håndtering af plader og på grund af, at der eventuelt mangler sikkerhedsovervågning af skærme og låger på maskiner.

Inden for Færdiggørelse

Følgende forhold bør indgå i kortlægning af risiko for ulykker i færdiggørelsen:

- Betjening af maskiner.
- Løft og bæring af materialer.
- Pakning og pallettering.
- Vurdering af gulve (ujævne, våde, glatte).
- Vurdering af trapper og andre niveauforskelle.
- Kvalitet af oprydning.
- Intern transport.

Vær særligt opmærksom på, om ulykker forebygges løbende:

- Er der ryddeligt i færdiggørelsesområdet?
- Er færdsels- og køreveje adskilt?
- Er maskiner og tekniske hjælpemidler serviceret og vedligeholdt?
- Er der tilstrækkeligt med sikkerhedskontakter på maskiner?
- Virker sikkerhedskontakter på maskiner?
- Eksisterer der arbejdspladsbrugsanvisninger (APB) for kemiske produkter?
- Har medarbejderne gennemgået instruktion og oplæring i sikkerhed?
- Er der klare procedurer/aftaler for reparation og service og maskiner?

Inden for Kontor

Følgende forhold bør indgå i kortlægning af risiko for ulykker i administrationen/kontorområdet:

- Løft og bæring af materialer.
- Vurdering af gulve (ujævne, våde, glatte).
- Vurdering af trapper og andre niveauforskelle.
- Kvalitet af oprydning.
- Intern transport.

Vær særligt opmærksom på, om ulykker forebygges løbende:

- At ulykker i administrative arbejdsmiljøer som regel opstår i forbindelse med, at der ikke er blevet ryddet op på gangarealer, og at der derfor kan ligge fritliggende ledninger, andre genstande og papir på gulve.



GODE RÅD FRA ARBEJDSMILJØLEDEREN

I sidste nummer af magasinet fik vi gode råd fra nogle arbejdsmiljørepræsentanter. Denne gang har vi talt med to arbejdsmiljøledere.

Af Mona Ellen Bang Kirkegaard

TOVE BONNICHSEN

ADM. REDAKTØR OG ARBEJDSMILJØLEDER HOS MEDIESELSKABET NORDVESTSJÆLLAND

Hvordan er man en god arbejdsmiljøleder?

Det er vigtigt at have overblik over arbejdsmiljøet og de risici, der er på arbejdspladsen. Man skal lytte til de ansatte og i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten få løst de problemstillinger, der måtte være på en given arbejdsplads.

Det er også vigtigt at kende arbejdsmiljølovgivningen - at skabe en fælles forståelse for begreberne heri. Vi har fx besluttet, at vi vil lave en stresspolitik for at få en fælles forståelse af, hvad stress egentlig er - og det synes jeg er vigtigt, for der er gået inflation i brugen af begrebet. Det er mange steder blevet en talemåde at sige, at man er stresset, og det synes jeg er en uheldig udvikling. Jeg opfatter stress som en dybt alvorlig tilstand, der faktisk kan forhindre folk i at udføre deres arbejde - i nogle tilfælde for altid.

Det er derfor vigtigt at tage stress alvorligt og være opmærksom på symptomerne, men det er også vigtigt, at man ikke forveksler begrebet med travlhed. Vi er en travl virksomhed med mange forandringer. Vi skal kunne omstille os.

Det er vi hver især mere eller mindre gearret til og indstillet på. Derfor er det vigtigt, vi har fokus på forandringsprocesser og stress, men også at der ikke går inflation i brugen af begrebet stress.

Hvilke arbejdsmiljøtiltag har I haft succes med?

I efteråret besluttede vi i arbejdsmiljøorganisationen at sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø ved hjælp af begrebet social kapital. Vi havde en temadag med en arbejdspsykolog fra arbejdsmiljøcentret, der fortalte om begrebet social kapital, og om hvordan man kan arbejde med det. Det blev vi inspireret af og har siden arbejdet videre med det i virksomheden. Det handler om at sikre, at alle har en fælles forståelse af virksomhedens kerneopgaver og at alle - i forhold hertil - oplever, at deres bidrag giver mening. Vi er startet med mellemlederne, der skal være med til at sikre, at alle har forståelse for helheden og respekt for og indblik i andre faggruppers bidrag til vores fælles opgave - kerneydelsen.



CLAUS LUNDE

ADM. REDAKTØR OG ARBEJDSMILJØLEDER PÅ EKSTRA BLADET

Hvordan er man en god arbejdsmiljøleder?

Man er en god arbejdsleder, når man tager arbejdsmiljøet alvorligt - og det betyder, at man jævnligt laver APV'er og retter ind på de områder, hvor det er muligt. Derudover er det særligt vigtigt, at man gør, hvad man kan i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, som jo også er meget oppe i tiden lige nu.

Arbejdsmiljø hænger meget sammen med det at være leder, hvilket jeg også fornemmer, går op for flere ledere. For det at være leder handler også om empati og at være bedre til at høre og fornemme de ting, som ikke bliver sagt højt.

Så i mine øjne er alle ledere også arbejdsmiljøledere, som skal kunne vise forståelse overfor vigtigheden i trivsel, og som tager ansvar for hvilke magtkampe og uoverensstemmelser, der kan være på en arbejdsplads og forbedrer det. For et dårligt arbejdsmiljø er vanvittigt opslidende.

Hvilke arbejdsmiljøtiltag har I haft succes med?

Vi har haft stor succes med at indføre feedback samtaler, som vi gennemførte med konsulenthjælp udefra. Hensigten var, at ledere og medarbejdere skulle oparbejde en større fortrolig, dels ved at lederen anerkendte medarbejderen på tre områder, dels at de i fællesskab udarbejdede et fælles udviklingsmål, der skulle arbejdes på gennem et halvt år. På den måde motiverede det lederen og medarbejderen til at skabe et mere fortroligt rum, hvor de kunne afstemme forventningerne til hinanden, og det har haft stor betydning.

Forventningsafstemning er i det hele taget alfa omega, når du taler arbejdsmiljø i dag set i forhold til det udviklingsniveau, medarbejderne er på nu end for bare 30 år siden. Medarbejdere i dag stiller mange flere krav til individuel udvikling og plads og vil ikke acceptere at få af vide, hvad de skal hele tiden. Så hvis der er for meget topstyret ledelse, der kun udstikker ordrer, så får du ikke medarbejdernes involvering og i sidste ende risikerer du, at mange af dem går ned med stress, hvorimod medarbejdere, der får indflydelse og er med til at præge deres fremtid og arbejdsliv oftest vil blomstre. ::



Fotograf: Linda Johansen/POPFOTO

VI ER GODE TIL AT TAGE TINGENE I OPLØBET

På Mammens Emballage uden for Århus er der kort fra tanke til handling, og derfor kan man holde ulykkerne fra porten.

Af Tine Vorting

Foto: Mammens Emballage

Mere end 250.000 ark karton drøner dagligt igennem de topmoderne trykmaskiner hos Mammens Emballage, og selvom virksomheden har gang i butikken, kan antallet af småulykker tælles på en hånd. Årsagen er meget enkel. Der er kort fra tanke til handling, og medarbejderne er gode til at melde ind om farlige situationer.

”Tingene bliver bragt i orden med det samme, næsten koste hvad det vil,” siger Frank Sørensen, der er arbejdsmiljøleder i emballagevirksomheden.

Selvom man ikke benytter et decideret system til registrering af farlige situationer, har man fuldstændig styr på nærved-ulykkerne. Hvis en medarbejder opdager noget, der kan betegnes som en farlig situation, får virksomheden det ordnet med det samme, forklarer han.

På et tidspunkt var der problemer med nogle af virksomhedens opstødere. Medarbejderne risikerede at få fingrene i klemme i maskinen.

”Medarbejderne gjorde os opmærksomme på det. Jeg tog fat i afdelingens gruppeleder med det samme og bad ham om at få det lavet. Jeg tror, at vi undgår ulykker, fordi vi er gode til at tage tingene i opløbet,” siger Frank Sørensen, og nævner medarbejdernes lange anciennitet og erfaring som en anden årsag.

Runderinger

Inden de fire årlige arbejdsmiljøudvalgsmøder foretager arbejdsmiljølederen i selskab med virksomhedens to arbejdsmiljørepræsentanter runderinger i de forskellige afdelinger. Formålet er at få et overblik over eventuelle arbejdsmiljøproblemer. Helt konkret fungerer det ved, at de tre personer går ud i afdelingerne for at undersøge, om der er noget, der rent sikkerhedsmæssigt skal ordnes.

”Vi besøger afdelingerne, mens folk arbejder, så vi kan se, om de arbejder sikkert og forsvarligt. Og så taler vi med folk, om de oplever nogle gener, eller noget der kan gøres anderledes. Måske kommenterer vi den måde, de arbejder

på, hvis det de gør, ikke er så smart. Det fungerer nærmest ligesom en mundtlig APV,” siger Frank Sørensen.

Skarpt øje

Selvom Mammens Emballage har været forholdsvis forskånet for arbejdsulykker i flere år, er Frank Sørensen opmærksom på, at både han og virksomhedens arbejdsmiljørepræsentanter altid skal holde et skarpt øje med sikkerheden på arbejdspladsen. Og skulle der ske en ulykke, banal som alvorlig, analyser de årsagen til, hvorfor den er sket.

”Så går vi med det samme ind og ser på, hvordan kunne vi have undgået den. Er der nogle procedurer, der skal laves om på, eller noget, der sikkerhedsmæssigt eller rent fysisk skal ændres på? Det skal ikke først i udvalget eller på et møde. Så der er rimeligt kort fra tanke til handling hos os,” siger han.

Holdning

Jesper Laursen har været arbejdsmiljørepræsentant i nogle år og fortæller,



at virksomheden stort set ikke længere har områder, hvor man kan komme til skade.

”Vi arbejder jo med emballager, og man kan selvfølgelig ikke undgå, at folk en gang i mellem skærer sig på pappet. Men da jeg startede for lidt over fire år siden, var der steder, hvor man kunne få fingrene i maskinen. Nu er alt skærmet ind, og vi har minimeret risikoen meget,” siger han.

Også holdningen blandt hans kolleger har ændret sig, og man tænker mere i sikkerhed. Kommer der en ny medarbejder, får denne en grundig indføring i både sikker håndtering af maskiner og sikker færdsel i virksomheden.

”Men folk går ikke rundt dagligt og er bange for, at der kan ske noget, for sikkerheden hos os er helt i top. Men de har da helt klart en holdning til, at de ikke vil komme til skade,” siger Jesper Laursen. ☺☺☺

Om Mammens Emballage

Mammens Emballage producerer fleksibel kartonnage til blandt andet fødevarerindustrien, medicinalindustrien og flere non-food industrier og non-food virksomheder. Mammens Emballage blev grundlagt i 1889 og har i dag til huse i Højbjerg ved Århus og består af fem afdelinger med i alt 47 medarbejdere.

DM I SKILLS

STOR INTERESSE FOR ARBEJDSMILJØET HOS DE UNGE

Mogens Nies, Palle Larsen og Carsten Bøg fra Grafisk BAR deltog på årets DM i Skills og fik en snak med de unge om arbejdsmiljøet.

Af BARTenderne Mogens Nies,
Palle Larsen og Carsten Bøg
Fotos: Grafisk BAR

Mange unge strømmede til ArbejdsmiljøBARen på årets DM i Skills i Odense. En række branchearbejdsmiljøråd, heriblandt Grafisk BAR, havde sat sig for at slå et slag for arbejdsmiljøet ved den tre dage lange begivenhed. Dage, hvor der blev tryllet og vist skills inden for en lang række håndværksfag og uddannelser. Grafiske teknikere og mediegrafikere var med, og ved deres stande blev der præsteret stor kreativitet, hvilket trak mange mennesker til dagene igennem.

Murer-marguerita

I ArbejdsmiljøBARen tilbød branchearbejdsmiljørådene et righoldigt udvalg af spændende, alkoholfrie drinks som fx Murer-marguerita, Brolæggerjomfru og Elektrikerens Kortslutning. Adgangsbilletten til en gratis drink efter eget valg var en tipskupon med otte spørgsmål om arbejdsmiljø. Man kunne udfylde den alene eller i samarbejde med andre. Men fælles var en snak med bartennerne om svarene på de otte spørgsmål.

Nogle havde et meget begrænset kendskab men tog gerne, og med et smil, lidt øget viden om arbejdsmiljø med videre, mens de hang ud i baren.

De unge gik uimponeret til opgaven med krum hals, og det blev til mange gode snakke. Flere havde allerede haft noget om arbejdsmiljø fra undervisning og erhvervsskoler, men ikke det hele hang fast på en måde, så det var brugbart, når de kom ud på arbejdsmarkedet.

Oftere APV

Det gav besvarelsener af tipskuponen et meget godt billede af. Flere syntes umiddelbart, at APV skulle gennemføres oftere end det minimum på en gang hvert tredje år, som loven kræver. Det overraskede de fleste, at det især var unge og nyansatte, der var mest udsatte for ulykker på arbejdspladserne. Også overraskende mange var i vildrede med, at det er arbejdsgiveren, der har ansva-

ret for oplæring og instruktion. Der var naturligvis flere, der havde de rette svar, men de der svarede forkert, blev ledt på rette vej.

Kontakt med 2000 unge

Indtrykket af de tre dage i Odense er, at de unge kender til betydningen af at have et godt arbejdsmiljø. Og at de har stiftet bekendtskab med deres egne fags risici og er indstillet på ikke at udsætte sig for noget, der kan have indflydelse på deres muligheder for at leve en ordentlig tilværelse hele livet.

Det var et par travle dage. Mere end 200 l sodavand og juice blev langet over disken. Der blev udfyldt 1100 tipskupper. Så BAR-tenderne havde på de tre dage kontakt med omkring 2000 unge. Håbet er, at der blev sået et frø i dem alle om betydningen af et godt og sikkert arbejdsmiljø. :::



Bag ArbejdsmiljøBAREN var mange af BAR'ene, herunder Grafisk BAR



2000 unge lagde vejen forbi baren og fik en masse viden om arbejdsmiljø med hjem

DM I SKILLS

TÆNKER I PÅ ARBEJDSMILJØET?

Mogens Nies, Teamleder, HK/Privat og Palle Larsen, arbejdsmiljøkonsulent, 3F har sat de to unge, Katja Beck, grafisk tekniker hos Hansenberg og Anders Lund Andersen, grafisk tekniker hos Vestjysk Rotation støvne, da der var DM i Skills i januar 2012.

Tænker du nogen sinde på arbejdsmiljøet i forbindelse med det job, du skal ud at udføre?

Katja Beck: Ja, det gør jeg. På Hansenberg i Kolding er der nogle kortmaskiner, som vi skal passe meget på ikke at få vores hår og arme i klemme på. Jeg tænker også meget på at have det rigtige tøj på, så det ikke kommer i klemme og have mit hår sat op. Og om der er rent, for jeg har støvallergi.

Hvad med farlige stoffer og kemiske produkter?

Katja Beck: Vi har altid handsker på, når vi skal røre ved de forskellige ting, og masker når vi står med sprit og andet der er farligt at indånde.

Har I tungt arbejde?

Katja Beck: Ja, nogen gange får vi en masse kasser hjem med papir. Der skal vi så sørge for at bære det rigtigt. Vi har nogle palleløftere, vi kan bruge.



Anders Lund Andersen og Katja Beck besøgte ArbejdsmiljøBARen

Nu skal du jo være på arbejdsmarkedet, indtil du bliver 70 år. Hvad tænker du om det i forhold til arbejdsmiljøet?

Katja Beck: Sådan som det ser ud nu med arbejdsmiljøet, så passer de jo meget på folk. Jeg kan sagtens klare den til de 70, tror jeg. Jeg har det dårligt med at sidde stille.

Tænker du på, hvad det er for nogle arbejdsforhold, du kommer ud og skal være under, når du skal arbejde, fx psykisk arbejdsmiljø, kemi, tunge løft, som kan gøre, at du kommer ud for en ulykke, eller bliver slidt ned? Har du overvejelser omkring det?

Anders Lund Andersen: Selvfølgelig tænker jeg på det, for vi skal jo nok ar-

bejde længere end de fleste nu om dage. Men heldigvis er der flere elektriske muligheder og udstyr til at hjælpe os. De fleste materialer vi arbejder med, er ikke kemisk farlige for os længere.

Snakker I om arbejdsmiljø på skolen?

Anders Lund Andersen: Ja, vi taler meget om, hvordan vi skal håndtere de forskellige ting som fx farver og fugtevand.

Tror du, at du kan klare arbejdsmarkedet, til du er 70?

Anders Lund Andersen: Ja, det tror jeg da bestemt. Arbejdsmiljøet har da betydning for det. ::



MANGE GRAFISKE VIRKSOMHEDER HAR CSR-PROFIL OM FÅ ÅR

Flere grafiske virksomheder er begyndt at interessere sig for CSR. Bogproducent Michael Bergmann, AKA Print spår, at mange grafiske virksomheder inden for få år vil have integreret Corporate Social Responsibility (CSR) i deres forretningsstrategi.

Af Tine Vorting

Når krisen ikke længere kradsler så meget, vil antallet af grafiske virksomheder, der arbejder med CSR, stige, spår bogproducent Michael Bergmann, der også er formand for Globaliseringsudvalget i Grafisk Arbejdsgiverforening.

”Vi er blevet bombarderet med miljømærker de seneste år, Svanemærket, klimaneutralitet, FSC, PEFC, ISO, og vi er ved at gå kolde i miljømærker, fordi de kræver ressourcer og penge. Og er der noget, der er småt i disse tider, så er det det,” konstaterer Michael Bergmann, og fortsætter:

”Det er grunden til, at mange grafiske virksomheder endnu ikke har en CSR-strategi. For det er ikke viljen men økonomien, der mangler.”

Konkurrence på bløde værdier

Mange af de store, danske forlag får produceret deres tryksager i Østeuropa, fordi priserne er lavere end herhjemme.

Skal man have en fod inden for hos kunderne, er det derfor nødvendigt at finde andre parametre at konkurrere på.

”Hvis vi vil have en chance som industri i et vesteuropæisk land, så er vi nødt til at dokumentere, hvorfor det er, at vi vil være industriproducerende i et vesteuropæisk land. For vi kan ikke konkurrere på løn, men kun på nogle mere bløde værdier som miljø og arbejdsmiljø,” pointerer Michael Bergmann og fortsætter:

”Jeg tror, at det bliver helt almindeligt for virksomhederne på sigt at have en CSR-profil, som de kan lægge frem for kunderne. Men der kommer til at gå nogle år, inden det for alvor begynder at tage fart.”

Det offentlige bør stille krav

Få danske forlag har en egentlig miljøpolitik eller CSR-strategi, og om forlagene får trykt bøgerne i Danmark eller

Brancherettet CSR-kodeks

HK/Privat og Grafisk Arbejdsgiverforening (GA) har udarbejdet forslag til et såkaldt grafisk CSR-kodeks. Formålet er at udstikke rammerne for god standard og praksis med hensyn til social ansvarlighed for fremstilling af grafiske produkter og serviceydelser.

Kodekset er udformet, så det både afspejler arbejdstagers og arbejdsgivers overordnede holdning og tilgang til grafiske virksomheders ansvar, og det kan anvendes af grafiske virksomheder som en vision og målsætning for eget arbejde med virksomhedsansvar. Baggrunden for initiativet er et ønske om at styrke og understøtte både dansk grafisk industris konkurrenceevne og de sociale, miljø- og arbejdsmiljømæssige forhold i virksomhederne og deres leverandører.

Dette nye CSR-kodeks omfatter hele den grafiske værdikæde fra prepress og grafisk design over trykning til færdiggørelse og distribution. Det grafiske CSR-kodeks er derfor ikke kun tænkt som en hjælp til de grafiske virksomheder men også til de kunder, der ønsker eller allerede har visioner og mål om at påtage sig et virksomhedsansvar i deres virke og forbrug.

Som en hjælp til at arbejde konkret med kodekset har HK/Privat og GA udarbejdet en guide, der blandt andet består af et tjek- og vurderingsskema som købere af grafiske produkter og serviceydelser kan benytte, når de handler og samarbejder med grafiske virksomheder globalt.

Magasinet Grafisk BAR vil i et af de kommende numre gå mere i dybden med resultatet af de to organisationers arbejde



AKA Print har deres CSR profil klar inden for nogle måneder

udlandet, eller om leverandøren har en CSR-strategi, er sandsynligvis ikke et krav, forbrugerne stiller i dag, hvor CSR stadig er i sin vorden hos de danske forlag. Michael Bergmann håber, at det offentlige, som er et stor indkøber i det danske samfund og dem, der lovgiver på området, som en start begynder at stille krav til deres leverandører.

”Det er lidt skræmmende at konstatere, hvor lidt det offentlige i deres udbudsmaterialer vægter miljø, og hvor meget de i stedet vægter pris. Det er også med til at holde grafiske virksomheder tilbage. Når ikke vores fine miljømærker vægter noget som helst i det offentlige udbud, er der mange virksomheder, der så tænker, at hvad skal det så til for,” siger han.

CSR-kodeks til grafiske virksomheder

I kraft af sin rolle i Globaliseringsudvalget i Grafisk Arbejdsgiverforening har Michael Bergmann i øvrigt medvirket til at udvikle et brancherettet CSR-kodeks. Kodekset, der første omgang er udviklet i et samarbejde mellem HK/Privat og GA,

beskriver en række overordnede guideliner for god virksomhedspraksis på CSR-området og gælder også for underleverandører af råvarer og serviceydelser.

”Sideløbende med udvikling af det nye grafiske CSR-kodeks, har vi i GA udarbejdet en ledeshåndbog til støtte for den grafiske virksomheds arbejde med det kommende CSR-kodeks. Det vil sige, at når CSR-kodekset er endeligt vedtaget, så er alt det grove arbejde foretaget, og det skal bare tilrettes virksomheden. Med kodekset bliver det noget nemmere for de enkelte grafiske virksomheder at indarbejde en CSR-strategi,” forklarer Michael Bergmann.

Han er så småt gået i gang med at bruge det på sin egen virksomhed AKA Print og regner med at have det på plads inden sommerferien.

”Jeg har det hele liggende og mangler kun den sidste del, før jeg kan implementere det i min virksomhed og hos min underleverandør,” siger han.

Østeuropæiske konkurrenter

Mange af Michael Bergmanns kunder bruger i dag underleverandører i Baltikum, og hvis AKA Print skal kunne klare sig konkurrencen, skal der noget andet og mere til.

”Vi vil arbejde med CSR, fordi vi vil vise kunder og omverdenen, at der er en forskel på at bruge os som leverandør i forhold til mine konkurrenter i Østeuropa,” siger Michael Bergmann.

Når AKA Print har sin CSR profil klar, vil de markedsføre det i tryksager til deres kunder samt bruge det aktivt i salgsarbejdet. Men det alene skaffer ikke kunder.

”Hvis ikke vi har det rigtige produkt, den rigtige pris og den rette kvalitet, bliver vi ikke valgt som leverandør, men hvis vi har det, og den konkurrent vi er oppe imod også har det, og vi så kan lægge et CSR-kodex oveni, kan det være, at vi får opgaven. Men det er jo ikke til at vide,” siger Michael Bergmann. ∴



Fakta om CSR

CSR er betegnelsen for virksomheders frivillige arbejde med at integrere sociale og miljømæssige hensyn i deres forretningsaktiviteter og over for deres interessenter som myndigheder, kunder, naboer og leverandører. Siden 2009 har virksomheder med over 250 heltidsansatte og med en balance-sum på 143 mio. eller en nettoomsætning på 286 mio. kroner årligt skulle afreportere om deres samfundsansvar i årsrapporten. Disse regler gælder ikke for små og mellemstore virksomheder. Men tørre tal fra en Gallup-undersøgelse, iværksat af Erhvervsstyrelsen i 2005 viser, at ud af 1.071 små og mellemstore virksomheder havde 75 procent iværksat en eller anden form for CSR-aktivitet.

På globalt plan opererer man med de såkaldte UN Global Compact initiativer, som 231 danske virksomheder til dato har tilmeldt sig. Enhver virksomhed med mindst 10 ansatte kan gratis tilmelde sig Global Compact principperne, men det forpligter virksomheden til årlige at redegøre for årets CSR-fremskridt samt at indarbejde de 10 principper i organisationen.

Ifølge Erhvervsstyrelsen tager en virksomhed samfundsansvar, når den fx gør følgende:

- Stiller krav til leverandører om at overholde menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, og samarbejder med leverandører om, at forbedre sociale og miljømæssige forhold.
- Arbejder systematisk med miljø- og klimaledelse
- Arbejder for at forbedre medarbejderforhold og arbejdsmiljø internt i virksomheden
- Udvikler nye produkter eller ydelser, der indeholder en social eller miljømæssig dimension

Find eksempler på CSR-aktiviteter

Se i pjecen "Overskud med omtanke" på <http://www.eogs.dk/graphics/publikationer/CSR/OMO/index.htm>



Foto: Thomas Busk

NY I GRAFISK BAR

Chefkonsulent Peter Herskind, DI, afløser pr. 12. marts Lone Alstrup som repræsentant for EmballageIndustrien i Grafisk BAR.

Peter Herskind har mange års erfaring med arbejdsmiljø og har især beskæftiget sig med kemi, arbejdspladsindretning, støj og maskinområdet. Først i sine 26 år i Arbejdstilsynet, hvor han blandt andet var kontorchef, og siden 1. februar 2007 som chefkonsulent i DI.

"Jeg har tidligere samarbejdet med Grafisk BAR og har været involveret i flere projekter. Den grafiske branche er et spændende område at beskæftige sig med, og jeg glæder mig til at være med i nogle af de fremtidige formidlingsprojekter," siger Peter Herskind.

TEST DIN VIDEN OM **ULYKKER PÅ GRAFISKBAR.DK**

Test dig selv – eller en kollega i din viden om Grafisk BARs ulykkesværktøj.

1. HVAD ER EN ARBEJDSULYKKE?

- a) En skade forvoldt over længere tid
- b) En pludselig, uventet og skadevoldende hændelse
- c) En erhvervssygdom

2. HVORNÅR ER DER TALE OM EN ARBEJDSULYKKE?

- a) Når der er en dags sygefravær eller mere
- b) Når der er en uges sygefravær på grund af en ulykke
- c) Lige så snart, der er sket en ulykke

3. HVORFOR ER DET GODT AT REGISTRERE NÆRVED-ULYKKER?

- a) Fordi der er sport i at få så mange som muligt registreret
- b) Fordi det giver mere arbejde
- c) Fordi det gør ledelse og medarbejdere opmærksomme på farlige situationer

4. HVILKE TO STEDER PÅ WWW.GRAFISKBAR.DK FINDER MAN SKEMA TIL NÆRVED-ULYKKER?

- a) Under Seneste nyt og Quiz
- b) Under Emner og Publikationer
- c) Under Links og Om os

5. HVOR MANGE FORSKELLIGE SKEMAER INDEHOLDER GRAFISK BARS VÆRKTØJ TIL ULYKKER?

- a. 4
- b. 14
- c. 24

6. HVOR MANGE EMNER ER GRAFISK BARS ULYKKE SVÆRKTØJ INDELT I

- a) 6
- b) 4
- c) 3

7. HVAD ER GRAFISK BARS FOREBYGGELSEDEL INDELT I?

- a) Tryk, Prepress, Færdiggørelse, Kontor
- b) Emballage, Avis, Tryk, Layout
- c) Seks forskellige områder

8. HVAD BRUGER MAN VEJLEDNINGERNE UNDER FOREBYGGELSEDELEN TIL?

- a) Til at få tiden til at gå
- b) Til at kortlægge nærved-ulykker
- c) Til at kortlægge risikoen for ulykker

9. HVOR MANGE BUD ER DER PÅ HTTP://WWW.GRAFISKBAR.DK/PUBLIKATIONER/ULYKKER/NAAR-ULYKKEN-ER-SKET/?

- a) 10
- b) 20
- c) 100

10. HVAD HEDDER PLAKATEN I GRAFISK BARS ULYKKE SVÆRKTØJ?

- a) Held eller uheld?
- b) Hændeligt uheld eller klodsmajor?
- c) Super uheldig

RESULTAT:

40-50 point:

Tillykke! Du kender Grafisk BARs ulykkesværktøj rigtigt godt.

20-35 point:

Ikke så dårligt endda. Men der er plads til at kende det bedre. Klik dig ind på ulykker på www.grafiskbar.dk

0-15 point:

Hovsa, du må hellere læse om ulykker på www.grafiskbar.dk.



Scan QR koden og find svar på de 10 spørgsmål.

Find også svarene på <http://www.grafiskbar.dk/quiz/tjek-dine-svar-med-qr-koden/>