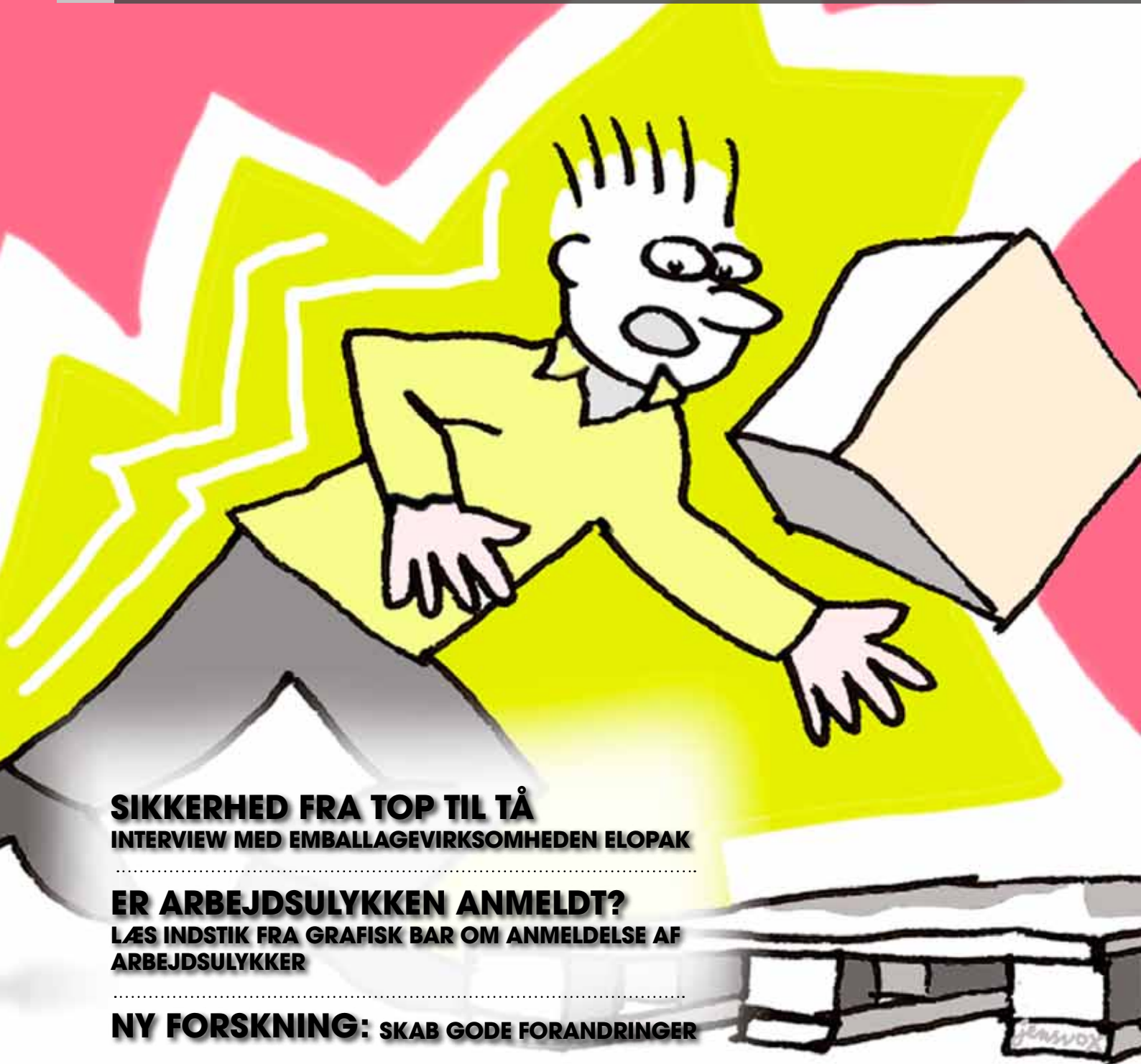


GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

30. NUMMER · JULI 2013



SIKKERHED FRA TOP TIL TÅ
INTERVIEW MED EMBALLAGEVIRKSOMHEDEN ELOPAK

ER ARBEJDSULYKKEN ANMELDT?
LÆS INDSTIK FRA GRAFISK BAR OM ANMELDELSE AF
ARBEJDSULYKKER

NY FORSKNING: SKAB GODE FORANDRINGER

Medlemmer
i Grafisk BAR:

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



Indhold:

- 3 Synspunkt**
"Håndtryk" mod sikkerhed
 Man skulle efterhånden tro, at de relativt simple procedurer, der skal følges ved anmeldelse af arbejdsulykker og erhvervsskader, efterhånden burde ligge på rygraden hos såvel arbejdsgivere som læger og tandlæger, Læs Synspunkt af Palle Larsen, arbejdsmiljøkonsulent hos 3F.
- 4 Interview**
Sikkerhed fra top til tå
 Emballagevirksomheden Elopak vil være de bedste indenfor arbejdsmiljø. Hør hvilke indsatser, der kræves for at nå målet.
- 9 Indstik**
Er arbejdsulykken anmeldt?
 Alle arbejdsulykker, der medfører fravær på én dag eller mere ud over tilskadekomstdagen, skal anmeldes! Som en hjælp til virksomhederne i den grafiske branche har Grafisk BAR udarbejdet et indstik om anmeldelse af arbejdsulykker. Se indholdet i indstikket på midtersiderne i magasinet.
- 17 Hvorfor skete ulykken?**
 Forebyg og registrer ulykker med Grafisk BARs ulykkesværktøj, som også kan bruges til at finde årsagerne til den enkelte ulykke. Værktøjet er et supplement til det lovpligtige anmeldesystem EASY.
- 18 Portræt**
Ung, dygtig og danmarksmester
 21-årige Jens og 22-årige Johan er nykårede danmarksmestre indenfor hver deres grafiske fag. De har netop fået job, og Magasinet Grafisk BAR har spurgt dem om deres holdninger til arbejdsmiljø.
- 20 Ny forskning**
Skab gode forandringer
 Forandringer er et grundvilkår for nutidens medarbejdere. Forskning viser, at det er vigtigt at tænke det psykiske arbejdsmiljø ind i forandringsprocessen fra start til slut. Læs om anbefalingerne til den gode forandringsproces.
- 23 Kort og godt**
 Læs nyheder fra grafiskbar.dk og om nye pjecer og bøger om arbejdsmiljø.

GRAFISK BAR
 NYHEDSBREV

På forsiden af www.grafiskbar.dk kan man tilmelde sig Grafisk BARs nyhedsbrev og få nyheder om nye publikationer og nye aktiviteter fra Grafisk BAR direkte i din mailboks.

GRAFISK BAR

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

Redaktion: Grafisk BARS Informationsudvalg
Redaktør: Tine Vorting, MAX Kommunikation
Journalister: Tine Vorting, Pia Olsen
Layout: www.monicabrix.com
Fotos: Thomas Busk, Privatfotos, Elopak og Morten Holtum
Tryk: Kailow
Oplag: 6.000
Udgivelse: Nr. 30, 2013
 Udgives 4 gange årligt
ISSN: 1901-1334 Papir
ISSN: 1901-1342 Online
Kontakt til redaktionen: tine@grafiskbar.dk eller
 Telefon: 2078 2895
Forsideillustration: Jens Vox

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

"HÅNDRYK" MOD SIKKERHED

I dette nummer af Magasinet Grafisk BAR finder du et indstik om anmeldelse af arbejdsulykker. Man skulle efterhånden tro, at de relativt simple procedurer, der skal følges ved anmeldelse af arbejdsulykker og erhvervsskader, efterhånden burde ligge på rygraden hos såvel arbejdsgivere som læger og tandlæger, men undersøgelser foretaget af Fagbladet i 3F viser, at det ingeniørlunde er tilfældet. Manglende anmeldelse af ulykker på jobbet og erhvervsskader er stadig af et betydeligt omfang. Arbejdstilsynet mener selv på en god dag, at underanmeldelsesprocenten ligger på 50% eller højere.

Nu er det ikke sådan, at 3F er af den mening, at alle arbejdsgivere er notorisk onde mennesker og bevidst undlader anmeldelse, men forholdet kan måske bedre tilskrives uvidenhed eller decideret dovenskab. Vi ved det ikke, men manglende undladelse af anmeldelse kan få fatale følger for den skadelidte. Det viser de seneste eksempler beskrevet i Fagbladet med al ønskelig tydelighed.

I Grafisk BAR finder vi det derfor nødvendigt at repetere reglerne endnu engang og denne gang i et indstik, som kan tages ud og gemmes, så det derved bliver lettere at anmelde en arbejdsskade, når forebyggelsen ikke har fungeret perfekt.

Mange arbejdsgivere lider måske også af den vrangforestilling, at de hæfter personligt i forbindelse med en arbejdsulykke og derfor ikke tør risikere en anmeldelse, men intet kan vel være mere forkert, med mindre der er tale om decideret grov uagtsomhed fra arbejdsgiverens side. I alle andre tilfælde er det virksomhedens lovpligtige forsikring, der træder i kraft.

Når man ser på Arbejdstilsynets statistik over anmeldte arbejdsulykker, er det heldigvis ikke brancherne indenfor Grafisk BARs område, der straks springer i øjnene, og de årlige

anmeldte ulykker er da også faldet fra 335 i 2006 til 170 i 2011, men der er stor variation indenfor Grafisk BARs forskellige brancher.

Derfor er der god grund til at holde fast i den positive udvikling omkring arbejdsulykker og samtidig udvise anstændighed og god praksis, når uheldet alligevel er ude. Hertil kan indstikket være til hjælp. Tag det ud og gem det, så kan det grafiske område måske være det første, hvor vi med garanti kan sige, at underanmeldelse ikke længere finder sted. Det kan vi sige med sikkerhed! God sommer!

Palle Larsen
 Arbejdsmiljøkonsulent
 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.



Sikkerhed fra top til tå

Emballagevirksomheden Elopak vil være de bedste indenfor arbejdsmiljø. Det kræver en stor indsats af alle medarbejdere, og at ledelsen prioriterer arbejdet højt. Gevinsten er trivsel, trivsel og atter trivsel.

Af Pia Olsen
Fotos: Elopak

Hos Elopak prioriteres et godt arbejdsmiljø meget højt. Faktisk så højt, at virksomheden har en erklæret ambition om at blive nummer et indenfor arbejdsmiljø.

Og den målsætning er for nyligt blevet bakket op af handling. Emballagevirksomheden har nemlig valgt at oprette en fuldtidsstilling til Jani Hillebrand Aunskjær, som er virksomhedens nye Health, Safety & Environmental Manager.

”Når en virksomhed med Elopaks størrelse - cirka 250 medarbejdere - vælger at oprette en fuldtidsstilling til sådan en som mig, så betyder det, at de mener det alvorligt.”

”Når en virksomhed med Elopaks størrelse - cirka 250 medarbejdere - vælger at oprette en fuldtidsstilling til sådan en som mig, så bety-

der det, at de mener det alvorligt,” siger Jani Hillebrand Aunskjær, der skal hjælpe Elopak op på førstepladsen.

”Det er en utrolig spændende og svær opgave. Elopak ligger i forvejen meget lavt i ulykkestatistikken. I Danmark har tilsvarende virksomheder i gennemsnit en ulykkesfrekvens på 23, 1. Det tal hos os er 2,5, så det er de små marginaler, jeg skal arbejde med for at skabe en forbedring,” siger Jani Hillebrand Aunskjær.

Hvordan gør man?

I en travl hverdag kan det være en udfordring at få medarbejderne til at holde et kontinuerligt fokus på arbejdsmiljøet.

”Vi har arbejdet meget med at få alle medarbejdere med i processerne omkring arbejdsmiljøet. En af måderne vi motiverer på, er, at der blandt de medarbejdere, der har registreret en nærved-ulykke, udtrækkes en person, som får en præmie. Vi ser det egentlig mere som en påskønnelse af medarbejdernes indsats end som en præmie,” forklarer arbejdsmiljørepræsentant Henrik Lyngsdal.



Kort om Elopak

Elopak er en højteknologisk virksomhed, der har mere end 70 års erfaring med at fremstille emballage. De producerer et bredt udvalg af forskellige juice og mælke-kartoner. Virksomheden er aktiv i mere end 40 lande i hele verden, men har hovedsæde i Danmark. Her er cirka 250 ansatte.

Medarbejdernes indsats er nødvendig. Det er dem, der står med udfordringer og problemer i hverdagen. Derfor er de ofte de første til at opdage, når noget ikke fungerer optimalt.

” Det er meget vigtigt, at medarbejderne ved og forstår, at deres indsats gør en forskel, og det er selvfølgelig også meget vigtigt at påskønne indsatsen. Det motiverer. Hvis vi skal blive de bedste, så kræver det motiverede og engagerede medarbejdere ”

”Det er meget vigtigt, at medarbejderne ved og forstår, at deres indsats gør en forskel, og det er selvfølgelig også me-

get vigtigt at påskønne indsatsen. Det motiverer. Hvis vi skal blive de bedste, så kræver det motiverede og engagerede medarbejdere,” forklarer Jani Hillebrand Aunskjær.

Lær af erfaringerne

Der er fokus på det forebyggende arbejde på Elopak, og her spiller registreringen af nærved-ulykker en stor rolle.

”Vi har arbejdet meget med at få alle medarbejdere motiveret til at registrere nærved-ulykker. Hver enkelt nærved-ulykke bliver vurderet i forhold til, hvad vi kan gøre bedre, og hvad vi kan lære af den,” siger Henrik Lyngsdal.

På virksomheden tages alle ulykker lige alvorligt. Man kan nemlig lære noget af alle ulykker.

”Vi arbejder slet ikke med begrebet ”banale ulykker”. Vi tager alle typer af ulyk-

ker lige alvorligt. Vi havde en medarbejder, der fik fingeren i klemme mellem en palle og en rulle. Det lyder måske ikke af meget, men for den det går ud over, er det slet ikke banalt. Det er både smertefuldt og bevægelseshæmmende i en periode,” forklarer Jani Hillebrand Aunskjær.

Dyk ned i ulykkerne

Første skridt på vejen til at finde ud af hvordan en lignende ulykke kan undgås, er at finde ud af, hvorfor ulykken skete.

”Det er et stort detektivarbejde, hvor vi i fællesskab ’vender alle sten’ for at se, hvad årsagen er. I tilfældet med den medarbejder, der fik en finger i klemme, undersøgte vi først, om det var, fordi en palle havde skæve ben, eller om det var en censor, der skulle rettes lidt. Og vi blev ved med at undersøge det, indtil vi fandt frem til årsagen,” fortæller Henrik Lyngsdal.

Detektivarbejdet tager tid og kræver ressourcer. Derfor er det en forudsætning, at ledelsen bakker op omkring det store arbejde.

”Det er ofte en lang proces, hvor mange forskellige kompetencer skal i spil, og hvor der skal arbejdes på tværs af afdelinger og faggrupper for at finde årsagen. Derfor er det helt afgørende, at ledelsen bakker op omkring arbej-

” Det handler om at undgå hovsa-løsninger, og derfor er ledelsen også helt indstillet på, at der anvendes de nødvendige ressourcer, og at produktionslinjen stopper i en kortere periode ”

det. Ulykker opstår som regel, når en eller flere af de forebyggende tiltag vi har opsat, svigter. Det kan også være i samspillet mellem den tekniske barriere og den menneskelige adfærd, at der sker en fejl,” forklarer Jani Hillebrand Aunskjær og nævner, at man på Elopak også sagtens kan opleve et produktionsstop i forbindelse med en ulykke.

”Det handler om at undgå hovsa-løsninger, og derfor er ledelsen også helt indstillet på, at der anvendes de nødvendige ressourcer, og at produktionslinjen stopper i en kortere periode,” siger Jani Hillebrand Aunskjær.

En forudsætning for at årsagen kan findes, er, at medarbejderne ikke føler sig anklaget, når der sker en ulykke.

”Ulykker sker meget sjældent alene på grund af en maskinel fejl. Det handler næsten altid om menneskelig adfærd.

Et godt eksempel er, når en medarbejder i misforstået godhed, forsøger at hjælpe en fastkørt palle fri. Den slags er risikabelt for den enkelte medarbejders sikkerhed, og det vil vi gerne undgå. Det kommunikerer vi blandt andet med opslag direkte på maskinen, så folk ser det. Det er også vigtigt at få kommunikeret, at når vi forsøger at finde en fejl, er det kilden til fejlen, vi søger. Vi søger ikke efter en medarbejder, vi kan slå i hovedet. Det er kilden til ulykken og ikke manden, vi leder efter,” forklarer Henrik Lyngsdal.

Arbejd med holdninger

Skal arbejdsmiljøet på Elopak blive endnu mere sikkert, er det medarbejdernes holdninger, der skal arbejdes med, vurderer Jani Hillebrand Aunskjær.

”Medarbejderne skal turde rette på hinanden. Det skal opleves som om-

Om JANI HILLEBRAND AUNSKJÆR

Jani Hillebrand Aunskjær har siden 1. marts i år været ansat i Elopak som virksomhedens nye Health, Safety & Environmental Manager. Hendes primære opgave består i at hjælpe virksomheden med at blive den bedste indenfor arbejdsmiljø og sikkerhed.

Jani Hillebrand Aunskjær har tidligere været ansat som EHS manager hos Lego, som sikkerhedsleder hos Danisco (nu DuPont) og er bestyrelsesmedlem i Handelsbanken og i ArbejdsMiljøNet. Jani Hillebrand Aunskjær har et diplom i ledelse og er oprindeligt uddannet miljøtekniker.



sorg og hjælp, hvis en kollega påpeger en mere sikker måde at udføre en opgave på. Det skal ikke opleves som en irettesættelse eller som kritik. I stedet skal vi lære at være der for hinanden og dele ud af vores viden og erfaringer også i det daglige, når vi helt konkret kan se, at en kollega udfører en opgave på en u hensigtsmæssig måde,” siger Jani Hillebrand Aunskjær.

Gevinsten

Medarbejderne tager godt imod indsatsen i forhold til arbejdsmiljøet.

”Det giver en stor tryghed, at tingene bliver undersøgt til bunds, og at der bliver gjort noget ved de problemer, der måtte opstå. Det skaber en følelse af, at firmaet passer på os medarbejdere, og det giver altså god trivsel. Jeg er også glad for, at opbakningen til arbejdsmil-

” **Det giver en stor tryghed, at tingene bliver undersøgt til bunds, og at der bliver gjort noget ved de problemer, der måtte opstå. Det skaber en følelse af, at firmaet passer på os medarbejdere, og det giver altså god trivsel. Jeg er også glad for, at opbakningen til arbejdsmiljøarbejdet kommer helt fra toppen af virksomheden, ellers kan man nemt gå sur i den slags arbejde** ”

jøarbejdet kommer helt fra toppen af virksomheden, ellers kan man nemt gå

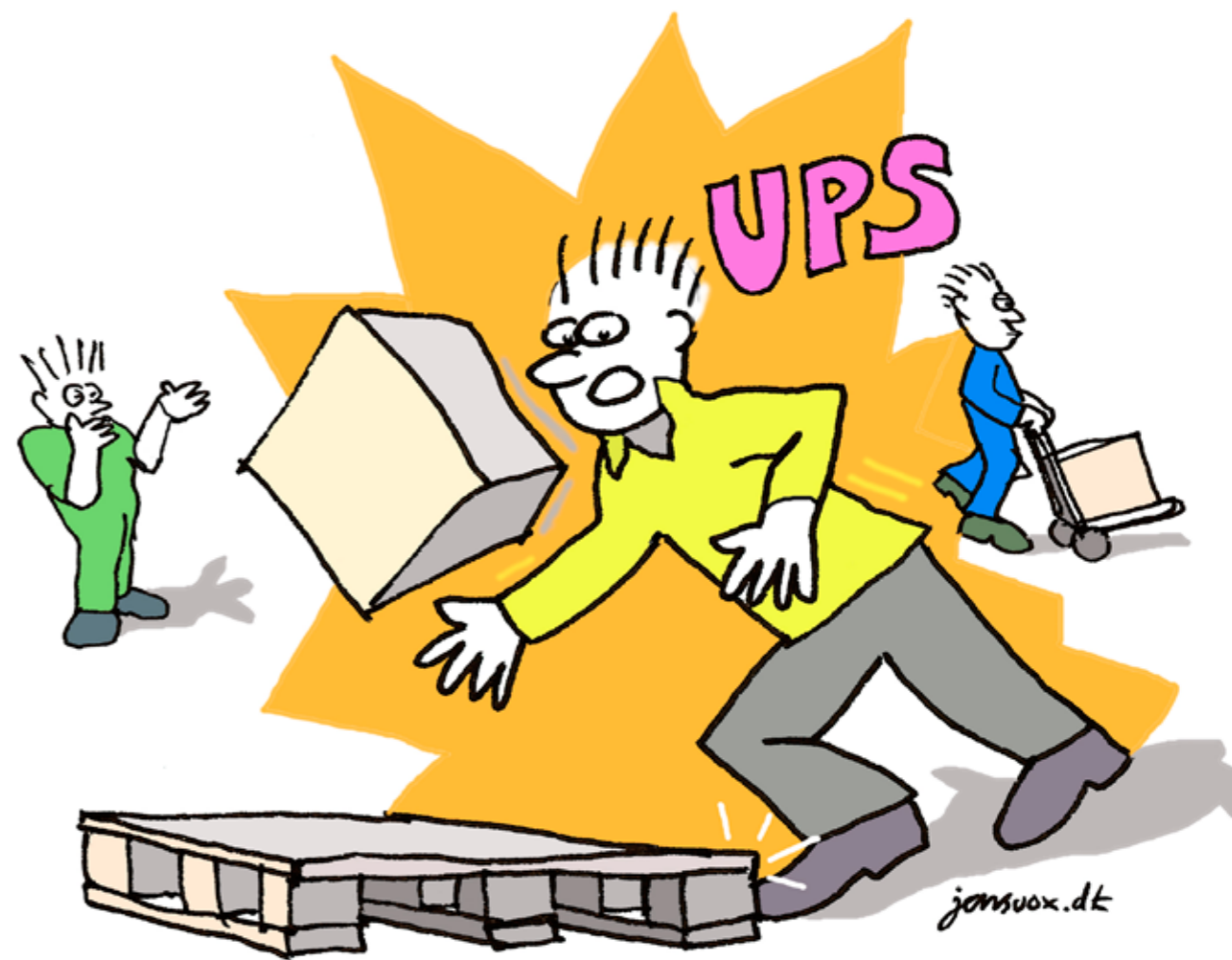
sur i den slags arbejde,” fortæller Henrik Lyngsdal.

Jani Hillebrand Aunskjær har fået en varm velkomst i virksomheden.

”Folk kommer til mig og fortæller om udfordringer og forbedringer. Jeg fornemmer helt klart, at der er en god tone, og at folk er meget motiverede. Det er jo et drømmescenarie for mig. Det er tydeligt, at folk er glade for at være her. Mange medarbejdere har været her i mere end 25 år. Vores gennemsnitlige ansættelse er på 10 år, og det er på trods af, at vi lige har ansat 30 nye, som jo trækker gennemsnittet gevaldigt ned,” slutter Jani Hillebrand Aunskjær.

Er arbejdsulykken anmeldt?

Alle arbejdsulykker, der medfører fravær på 1 dag eller mere ud over tilskadekomstdagen, skal anmeldes!



INDLEDNING

Efter arbejdsmiljøloven er der pligt til at anmelde arbejdsulykker, der medfører fravær på én dag eller mere ud over tilskadekomstdagen. Det er vigtigt, at alle anmeldepligtige arbejdsulykker anmeldes, dels for at sikre et godt overblik over arbejdsulykkerne (art og antal), dels for at sikre tilskadekomnes mulighed for eventuel erstatning.

Arbejdsulykker er et af de prioriterede områder i regeringens strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020. Målet er, at antallet af ulykker skal nedbringes med 25 procent. For at nå dette mål, skal der arbejdes målrettet med forebyggelse, og hertil er netop anmeldelse af arbejdsulykker et godt redskab, idet der er mulighed for at lave årsags-

analyser, udarbejde handlingsplaner mv. ud fra de oplysninger, der registreres i forbindelse med anmeldelserne.

Grafisk BAR har udarbejdet denne pjece med det formål at skabe overblik over anmeldelsesforløbet og dermed gøre det lettere.

HVAD ER EN ARBEJDSULYKKE?

Der skelnes mellem arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser. Denne pjece beskriver udelukkende reglerne omkring anmeldelse af arbejdsulykker.

En arbejdsulykke er en personskaade, der er forårsaget af en hændelse eller en påvirkning, der sker pludseligt eller inden for 5 dage.

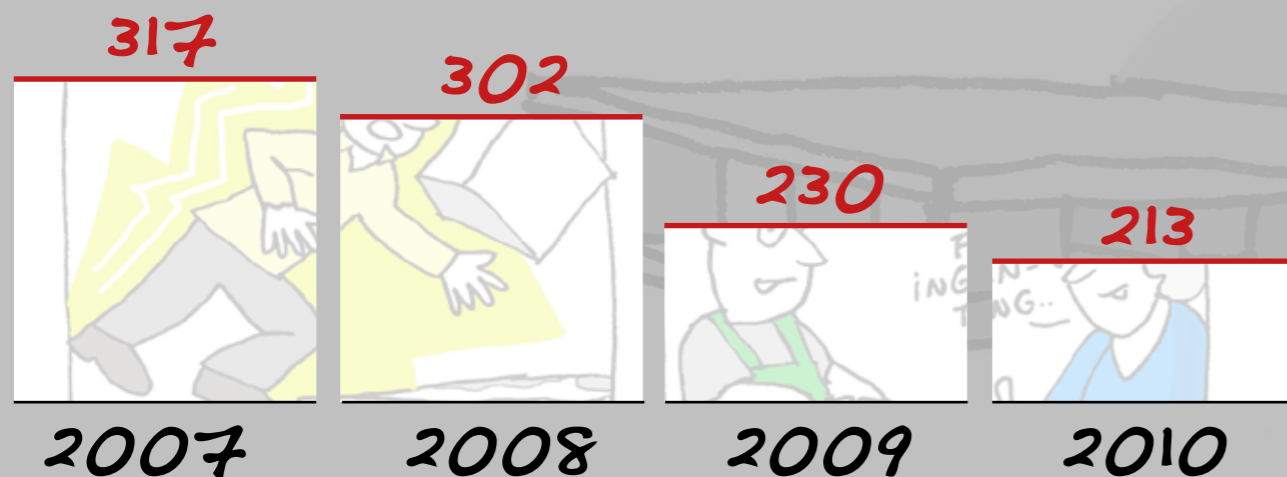
Det er uden betydning, hvilket arbejde der er tale om, og hvordan ulykken sker. Blicher en person under arbejdets udførelse udsat for vold fra mennesker med skade som følge, er dette også en arbejdsulykke. For at der er tale om en arbejdsulykke, skal skaden være sket på grund af arbejdet, eller de forhold det er foregået under. Der skal med andre ord være sammenhæng mellem personens arbejde og årsagen til skaden.

Det kan være vanskeligt at trække en skarp grænse mellem, hvad der er en arbejdsulykke, og hvad der er en arbejdsbetinget lidelse. Her er et par eksempler på hvordan der skelnes:

- En høreskade forvoldt ved en eksplosion er en arbejdsulykke, mens en høreskade forvoldt ved lang tids ophold i et kraftigt støjmiljø er en arbejdsbetinget lidelse.
- En rygskaade, opstået ved et fald eller et løft er en arbejdsulykke, mens en rygskaade, opstået ved lang tids arbejde i en forkert arbejdsstilling, er en arbejdsbetinget lidelse.

Ulykker i den grafiske branche

Langt de fleste arbejdsulykker hører under kategorien "banale ulykker" så som sårskader,



Kilde: Arbejdstilsynet



Fra ulykke til anmeldelse



1. Ulykken sker



2. Er virksomheden tilmeldt EASY? Ellers tilmeld EASY



3. Ulykken anmeldes i easy.dk inden for 9 dage



4. Kopi gives til skadelidte



5. Digital forebyggelse i EASY



6. Anmeldelse til forsikringselskabet

HVEM SKAL ANMELDE ARBEJDSULYKKEN?

Arbejdsgiveren har pligt til at anmelde arbejdsulykker.

Arbejdsgiveren skal snarest og inden 9 dage efter første fraværsdag anmelde arbejdsulykker og forgiftningstilfælde, der er sket ved arbejde for arbejdsgiveren, såfremt ulykken eller forgiftningen har medført arbejdsudygtighed i 1 dag eller mere udover tilskadestdagen.

Arbejdsgiveren skal også anmelde arbejdsulykker til den lovpligtige arbejdsskade-forsikring, hvis der på grund af ulykken kan blive tale om ydelser efter Arbejdsskadestyrelsens regler:

- 1) betaling af udgifter til sygebehandling, optræning og hjælpemidler m.m.
- 2) erstatning for tab af erhvervsevne
- 3) godtgørelse for varigt mén

- 4) overgangsbeløb ved dødsfald
- 5) erstatning for tab af forsøger, og
- 6) godtgørelse til efterladte.

Hvis en arbejdsgiver undlader at anmelde en arbejdsulykke, risikerer han bødestraf. Bøden er på 5.000 kr. første gang, og i gentagelsestilfælde fordobles beløbet til 10.000 kr.

Bøden er imidlertid en meget begrænset del af de konsekvenser, det har for en arbejdsgiver ikke at have en arbejdsskade-forsikring. Hvis der ikke tegnes forsikring for de ansatte, risikerer arbejdsgiver, hvis der sker en skade, at skulle betale hele erstatningen og alle sagens omkostninger.

Arbejdsgivere skal anmelde arbejdsulykker digitalt. Arbejdsgivere kan ikke længere anmelde arbejdsulykker på papirblanketter.

Virksomheder, der ikke har et CVR-

nummer (udenlandske) kan anmelde på papir. Tilsvarende gælder for eventuelle andre anmeldere end arbejdsgivere, hvilket eksempelvis kan være relevant, hvis virksomheden, hvor arbejdsulykken er sket, ikke længere eksisterer.

Blanket til anmeldelse findes på www.ask.dk.

HVORDAN ANMELDES ULYKKEN?

Arbejdsulykker anmeldes digitalt i EASY eller et andet kommercielt system, som har integrationsaftale med EASY. Det er også muligt at anmelde arbejdsulykker via en digital formular på virk.dk.

Anmeldelsen skal være forsynet med en digital signatur.

EASY sender automatisk anmeldelsen til de rette modtagere. Det kan for eksempel være virksomhedens forsik-

ringsselskab, Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdstilsynet

Når man anmelder i EASY, bliver man automatisk bedt om alle de oplysninger, som er nødvendige for, at modtagerne kan behandle anmeldelsen. Det giver den hurtigste sagsbehandling til gavn for både anmelder, tilskadekomne, forsikringsselskab og de relevante myndigheder.

HVORDAN TILMELDER MAN SIG EASY OG KOMMER I GANG?

Man tilmelder sig EASY ved at bestille en pinkode (førstegangskode) på <https://easy.ask.dk/easy/>. Vælg: Tilmeld virksomheden.

Ved bestilling af pinkode oplyses virksomhedens CVR-nummer.

HVILKE OPLYSNINGER SKAL GIVES I DEN ELEKTRONISKE ANMELDELSE?

- Oplys, om anmeldelsen skal sendes til virksomhedens forsikringsselskab, samt hvor længe den tilskadekomne forventes at være uarbejdsdygtig.
- Oplys CPR-nummer, navn og adresse på den tilskadekomne.
- Oplys, hvis ulykken er sket på virksomheden. Så overfører EASY navn og adresse på virksomheden automatisk.
- Hvis ulykken ikke er sket på virksomheden, skal ulykkesstedet oplyses.
- Tidspunktet for ulykken skal altid oplyses.
- Oplys skadens art og skadet le-gemsdel. (Der vælges ud fra en drop-down-liste).
- Beskriv ulykken. Det er meget vigtigt, at beskrivelsen er så præcis og

fyldstgørende som muligt, da oplysningerne danner grundlag for den efterfølgende sagsbehandling.

- Oplys tilskadekomnes stilling, job-type samt ansættelses- og lønform. (Der vælges ud fra en liste).
- Angiv ansættelsesperioden for den tilskadekomne. Hvis der er tale om en ulykke, som skal behandles af et forsikringsselskab, skal man også angive det seneste års indtægt (skøn).
- Oplys navne og adresser på eventuelle vidner til ulykken.

DIGITAL FOREBYGGELSE AF ARBEJDSULYKKER I EASY FOREBYGGELSE

Når arbejdsgiveren har registreret arbejdsulykken i EASY, er der mulighed for at lave en årsagsanalyse, udarbejde handlingsplaner og lave opslag til orientering af medarbejderne i EASY Forebyggelse.

UPS



Hvad skal du som arbejdsgiver gøre?

Du skal snarest og inden 9 dage efter din medarbejders første fraværsdag anmelde arbejdsulykken, såfremt ulykken eller forgiftningen har medført arbejdsudygtighed i 1 dag eller mere udover tilskadekomstdagen.

Du skal også anmelde arbejdsulykker til den lovpligtige arbejdsskadeforsikring, hvis der på grund af ulykken kan blive tale om ydelser efter Arbejdsskadestyrelsens regler.

Det er vigtigt, at du er meget præcis i beskrivelsen af, hvordan arbejdsulykken er sket, da dine oplysninger danner grundlag for den efterfølgende sagsbehandling.

Arbejdsulykken skal anmeldes digitalt i EASY. Du kan ikke længere anmelde arbejdsulykker på papirblanketter, - medmindre din virksomhed er udenlandsk, og derfor ikke har et CVR nr.

Du skal give din tilskadekomne medarbejder en kopi af anmeldelsen.

Hvad skal du som medarbejder gøre?

Du skal sørge for at få en kopi af anmeldelsen fra din arbejdsgiver. Hvis du er uenig i oplysningerne på anmeldelsen, skal du kontakte forsikringsselskabet/Arbejdsskadestyrelsen og sende dem dine kommentarer.

Sørg for at få kopi af eventuel skadestuerapport/lægejournal. Vær opmærksom på, at skadestuen ikke foretager anmeldelse.

Hvis du ikke inden for 2-4 uger efter anmeldelsen har fået brev fra forsikringsselskabet/ Arbejdsskadestyrelsen, skal du tjekke op på, om forsikringsselskabet har registreret modtagelsen af anmeldelsen.

Kontakt din arbejdsmiljørepræsentant, da det er vigtigt at undersøge årsagen til ulykken og dermed forebygge tilsvarende ulykker i fremtiden.

Anmeldelse til forsikringsselskabet

Arbejdsulykken skal anmeldes til forsikringsselskabet, hvis:

- Der er udgifter til behandling.
- Der eventuelt skal betales erstatning.
- Der er sygemelding ud over fem uger fra skadetidspunktet.

Husk, at der er en frist på 1 år for anmeldelse af arbejdsulykke.

Forventes skaden at medføre varige følger, skal forsikringen sende anmeldelsen videre til Arbejdsskadestyrelsen.

Dødsfald

Arbejdsskadestyrelsen skal inden 48 timer have besked om dødsfald, der er indtrådt på arbejdspladsen samt have meddelelse om dødsfald, der kan være forårsaget af en arbejdsskade. Denne pligt gælder også selvom arbejdsskaden, der kan have forårsaget dødsfaldet, allerede er anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen.

Telefonnummer til Arbejdsskadestyrelsen er: 20 42 63 97.

Pligten til anmeldelse påhviler både arbejdsgiver og læger.

Grafisk BAR vil i et senere nummer følge op på emnet arbejdsulykker i form af et indstik om forebyggelse af ulykker og arbejde med nærved ulykker.

GRAFISK BAR

ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

ORGANISATIONER I GRAFISK BAR:

Danske Mediers Arbejdsgiverforening, www.mediearbejdsgiverne.dk

Emballageindustrien, www.emballageindustrien.dk

Grafisk Arbejdsgiverforening, www.ga.dk

HK/Privat, www.hk.dk/privat

Fagligt Fælles Forbund 3F, www.3f.dk,

Dansk EL-Forbund, www.def.dk

Dansk Journalistforbund,
www.journalistforbundet.dk

HK-varenummer: 4418057115 · 3F varenummer: 6013-2

ULYKKESVÆRKTØJ: HVORFOR skete ulykken?

Forebyg og registrer ulykker med Grafisk BARs ulykkesværktøj, som også kan bruges til at finde årsagerne til den enkelte ulykke. Værktøjet er et supplement til det lovpligtige anmeldesystem EASY.

Værktøjet er inddelt i tre dele: Forebyggelse, registrering og undersøgelse af ulykken og kan findes på www.grafiskbar.dk

1. Forebyggelse

Her kan du kortlægge risici for ulykker. Brug eventuelt vejledningerne i Grafisk BAR APV.

KONTOR	ERGONOMI	KEMI	PSYKISK ARBEJDSMILJØ
	ULYKKER	STØJ	"ALT DET ANDET"
PREPRESS	ERGONOMI	KEMI	PSYKISK ARBEJDSMILJØ
	ULYKKER	STØJ	"ALT DET ANDET"
TRYKNING	ERGONOMI	KEMI	PSYKISK ARBEJDSMILJØ
	ULYKKER	STØJ	"ALT DET ANDET"
FÆRDIGGØRELSE	ERGONOMI	KEMI	PSYKISK ARBEJDSMILJØ
	ULYKKER	STØJ	"ALT DET ANDET"

Klik fx på ulykker ud for boksen Trykning, hvis du arbejder i et trykkeri. Her er en oversigt over de forhold, der bør indgå i en kortlægning af mulige risici i trykkeriet.

2. Registrering af nærved-ulykker

Her registrerer du alle de potentielt farlige situationer i virksomheden. Brug eventuelt Grafisk BARs 4-siders dokument, som kan udfyldes online eller i papirversion.

3. Undersøgelse af ulykken

Her udfylder du årsagerne til ulykken, fx hvilke forhold der havde betydning for ulykken (træthed, uvant med opgaven, mangelfuld rengøring mm). Dokumentet er på seks sider og kan udfyldes både online og i papirversion.

portræt

UNG, DYGTIG OG DANMARKSMESTER

21-årige Jens og 22-årige Johan er nykårede danmarksmestre indenfor hver deres grafiske fag. De har også netop fået job, og vi har spurgt dem om deres holdninger til arbejdsmiljø.

Af Pia Olsen
Fotos: Morten Holtum, privat



Jens Martinsen



Johan Sode Rung

Grafisk tekniker Jens Martinsen fra Media College Aalborg og mediegrafiker Johan Sode Rung fra Københavns Tekniske Skole blev for nyligt kåret som danmarksmestre, da de vandt DM i Skills 2013 indenfor det grafiske område. For de to unge talenter førte førstepladsen direkte til en ansættelseskontrakt.

På vindernes lærerpladser skabte førstepladsen naturligvis både glæde og stolthed.

"Jeg underskrev efterfølgende ansættelseskontrakt med det sted, jeg har været i lære, Dafolo a/s i Frederikshavn. Det havde jeg måske også gjort, selvom jeg ikke havde vundet, men omvendt så tror jeg da bestemt, at det betød noget for dem," siger nyudlærte Jens Martinsen og tilføjer, at han faktisk også er blevet kontaktet af andre firmaer, efter at han vandt førstepladsen.

”Jeg er meget tilfreds med at have fået arbejde på Gebet. Det er en god arbejdsplads, og jeg kan godt lide at være der”

Også på Johan Sode Rungs læreplads, firmaet Gebet Aps i København, blev nyheden om førstepladsen modtaget med glæde og belønnet med et job.

"Jeg er meget tilfreds med at have fået arbejde på Gebet. Det er en god arbejdsplads, og jeg kan godt lide at være der," siger Johan Sode Rung.

Forventninger til job og arbejdsmiljø
De to unge mænd forholder sig vidt forskelligt til emnet arbejdsmiljø, men betragter begge det høje tempo som et grundvilkår indenfor de grafiske fag.

"Jeg kan godt lide et højt tempo i hverdagen. Der må gerne ske noget i løbet af dagen. Jeg er ikke så meget for det stillesiddende arbejde," siger Jens Martinsen, der

ind imellem kan synes, at arbejdsmiljøreglerne går lidt for vidt.

"Jeg synes, det er fint med løfteanvisninger, så man ikke får rygskader. I hverdagen tænker jeg også selv over, hvordan jeg løfter. Men når en maskine af sikkerhedshensyn nærmest bures totalt inde, så kan jeg godt synes, at det er lidt fjollet," siger Jens Martinsen, der heller ikke mener, at han ville tænke så meget over arbejdsmiljøet i en situation, hvor han skulle vælge job.

For Johan Sode Rung vejer et godt arbejdsmiljø derimod tungt på vægtskålen, også i valg af job.

"Indenfor mit område skal man kunne levere kreative og effektive løsninger i et hurtigt tempo. Og det kan man kun, hvis arbejdsforholdene er i orden. Først og fremmest skal man sidde ordentligt og have det rigtige værktøj. Men det er også vigtigt, at de fysiske rammer omkring arbejdsdagen er rare. Vi er eksempelvis lige flyttet til lokaler med mere lys og udsigt. Det sætter jeg utrolig stor pris på. Jeg tror på, at gode fysiske rammer gør mig bedre til mit job," siger Johan Sode Rung.

”Gode kolleger og et godt kammeratskab på arbejdspladsen får en klar andenplads i min prioritering af hvad, der er vigtigt for min fremtidige arbejdsplads”

Det sociale er vigtigt
For både Jens Martinsen og Johan Sode Rung er kollegerne og fællesskabet på arbejdspladsen meget vigtigt.

"Gode kolleger og et godt kammeratskab på arbejdspladsen får en klar andenplads i min prioritering af hvad, der er vigtigt for min fremtidige arbejdsplads," siger Jens Martinsen.

For Johan Sode Rung er det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen meget vigtigt.

"Hvis man skal kunne koncentrere sig og være kreativ, så skal det psykiske arbejdsmiljø bare være i orden. Ellers kan jeg simpelthen ikke levere det, jeg skal," siger han og understreger, at et godt psykisk arbejdsmiljø netop er en af årsagerne til, at han er glad for sin nuværende arbejdsplads.

”Vi tænker alle sammen over det. Og sørger eksempelvis for at spise frokost sammen hver dag. Og få talt om andet end vores konkrete arbejde. Et godt arbejdsmiljø kommer jo ikke bare af sig selv”

"Vi tænker alle sammen over det. Og sørger eksempelvis for at spise frokost sammen hver dag. Og få talt om andet end vores konkrete arbejde. Et godt arbejdsmiljø kommer jo ikke bare af sig selv," siger Johan Sode Rung.

De tre vigtigste
De to danmarksmestre har prioriteringerne i forhold til fremtidens arbejdsliv helt på plads.

"Det vigtigste er, at der er god stemning på arbejdspladsen. På andenpladsen kommer de fysiske rammer. Det skal være rart at være der. Og på tredjepladsen har jeg 'struktur'. Struktur er ekstremt vigtigt, når tempoet er højt. Struktur gør, at man kan klare et højt tempo uden at blive stresset," forklarer Johan Sode Rung.

"For mig er det lønnen, der har førsteprioritet. Dernæst kommer så det gode kollegaskab, og så kommer arbejdstiderne. Jeg foretrækker aften- og natarbejde," siger Jens Martinsen.

Skab gode forandringer

Af Tine Vorting

Vi lever i en tid, hvor forandringer på vores arbejdspladser er et grundvilkår. Afdelinger slås sammen, driften ændres, eller virksomheden flytter til en anden adresse. Forandringer kan skabe bedre vilkår for ledere og medarbejdere, men forandringer kan også sætte det psykiske arbejdsmiljø på spidsen. Derfor er det vigtigt at tænke det psykiske arbejdsmiljø ind i forandringsprocessen fra planlægning til gennemførelse og forandring både før og efter, hvis processen skal lykkes.

En empirisk undersøgelse foretaget af blandt andet Harvard Business School viser nemlig, at det kun er op mod 1/3 af alle store forandringsprojekter, der lykkes. Mange forandringsprojekter kuldsejler, før de overhovedet er gennemført.

Årsagerne kan være flere, men det er gennem det europæiske forskningsprojekt PSYRES blevet påvist, at det især er tre områder, der skal sættes fokus på under forandringsprojekter: kommunikation, medinddragelse og medarbejderstøtte.

Arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet har på baggrund PSYRES i fællesskab udarbejdet 22 nationale anbefalinger til, hvordan der kan arbejdes med at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, når der skal gennemføres forandringer på arbejdspladsen.

Magasinet Grafisk BAR bragte en artikel om PSYRES i marts 2013. (Find den på: www.grafiskbar.dk/Magasin/Nr.29/13)

Om PSYRES

PSYRES-projektet står for Psykisk helbred og trivsel i forbindelse med omstruktureringer: konsekvenser og mekanismer. Forskere fra fire forskningsinstitutioner i henholdsvis Danmark, Finland, Holland og Polen deltog i projektet. Den indsamlede viden stammer fra fire workshops, som blev afholdt i de fire deltagende lande. Deltagerne var medarbejdere, ledere og HR-personale i offentlige og private virksomheder, som videregav egne erfaringer med omstruktureringer.

Anbefalinger

Find pjecen "Et godt psykisk arbejdsmiljø – Når der sker forandringer på arbejdspladsen" på: <http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Viden-om-arbejdsmiljoe/Forandringer/>



Vær på forkant med forandringer

For at undgå, at forandringer får en negativ effekt på medarbejdernes trivsel, er det vigtigt at tage hånd om det psykiske arbejdsmiljø før, under og efter forandringerne.

Find seks anbefalinger under dette punkt i pjecen.

Inddrag medarbejderne

For at gennemføre en succesfuld forandring er det væsentligt, at medarbejderne involveres og engageres i forandringerne. Det gælder både de formelle samarbejdsorganer og de berørte medarbejdere og afdelinger.

Find fem anbefalinger under dette punkt i pjecen.

Kommunikér i hele forandringsprocessen

Forandringerne skal gerne håndteres i en løbende og gennemsigtig dialog mellem ledelse og medarbejdere. Det er derfor væsentligt, at alle de beslutninger, som træffes i forbindelse med forandringen, kommunikerer til alle de relevante aktører på arbejdspladsen. Beslutningerne skal begrundes, så medarbejderne kender forudsætningerne og baggrunden for omstruktureringen. Som led i en gennemskelig, ærlig og åben dialog skal det kommunikeres tydeligt, hvad medarbejderne kan få indflydelse på i forbindelse med forandringerne. Tal gennem hele processen om, hvorfor det er nødvendigt med forandringen på arbejdspladsen, og hvor arbejdspladsen er på vej hen.

Find syv punkter under dette punkt i pjecen.

Støtte og kompetencer

For at understøtte en god forandringsproces i forhold til psykisk arbejdsmiljø kan der være brug for supporthandlinger. Supporthandling kan være kompetenceudvikling, støtte, coaching, dialog, åbenhed, afklaring og vejledning.

Find fire punkter under dette punkt i pjecen.



www.skabodeforandringer.dk

For at hjælpe virksomhederne har Videncenter for Arbejdsmiljø lanceret sitet skabodeforandringer.dk, hvor man kan hente inspiration til, hvordan man planlægger og gennemfører en forandringsproces samtidig med, at man holder fokus op et godt psykisk arbejdsmiljø.

Husk APV ved større forandringer



Virksomheden har pligt til at gennemføre APV, når der væsentlige ændringer i virksomhedens drift. Fx nye lokaler, mange nye medarbejdere. I stk. 4 i Arbejdsmiljøloven står der, at "En arbejdspladsvurdering skal ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., som har betydning for virksomhedens arbejdsmiljø, dog senest hvert tredje år."

Find inspiration i Grafisk BARs værktøj Grafisk BAR APV, som er en hjælp til virksomheder i deres APV-arbejde. Værktøjet består af en række vejledninger, der er målrettet grafiske virksomheder og arbejdsområderne kontor, press, trykning og færdiggørelse.

Se mere på <http://apv.grafiskbar.dk/default.aspx> hvor man også kan oprette sig som bruger og registrere arbejdsmiljøforhold samt udarbejde handlingsplan.

Bliv oprettet som bruger ved at sende en mail til tine@grafiskbar.dk

En god forandringsproces

Tre faktorer er særligt afgørende for at tage hensyn til medarbejdernes trivsel i forbindelse med en forandringsproces:

Kommunikation

God kommunikation kan være med til at reducere den usikkerhed, der kan opstå hos medarbejderne i forbindelse med en forandring.

Involvering

Ved at involvere medarbejdere på alle niveauer kan man bedre sikre ejerskab til forandringen og udnytte medarbejdernes viden om lokale forhold i virksomheden.

Støtte

Ansatte på alle niveauer kan have behov for både social støtte og støtte til kompetenceudvikling i forbindelse med en forandring.

De fem hv-ord i kommunikationen med medarbejderne

Man kan ikke kommunikere nok. Husk at kommunikere hvem, forandringen berører, hvad der skal ske, hvor det sker, hvor ofte, og hvordan.

HVEM?

HVAD?

HVORNÅR?

HVOR OFTE?

HVORDAN?

Kort og godt

Investering i arbejdsmiljø giver pengene dobbelt tilbage

Investeringer i arbejdssikkerhed og arbejdssundhed giver pengene 2,2 gange igen. Det viser en undersøgelse, der er foretaget af forskere ved ISSA, organisationen for social security. I 2011 blev der foretaget et pilotprojekt, der viste det samme resultat. Undersøgelsen er nu udvidet til at omfatte data fra 337 interviewede virksomheder fra 19 lande. Forskerne har bedt medarbejdere, der beskæftiger sig med arbejdsmiljø fra virksomhederne om at vurdere såvel udgifter som økonomiske fordele i forbindelse med investeringer i arbejdsmiljø.

Læs mere på

<http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Aktuelt/Nyheder/2013/05/13-Investeringer-i-arbejdsmiljoe-giver-plus-paa-bundlinjen>

Kilde: www.arbejdsmiljoviden.dk

Oplevelse og håndtering af stress

En ny undersøgelse fra det Europæiske Arbejdsmiljøagentur viser, at danske arbejdstagere er blandt dem, der oplever mindst arbejdsrelateret stress og som samtidig er bedst til at tackle det. Fem pct. af alle danskere mener, at stress er meget udbredt på deres arbejdsplads, og 33 pct. at det er rimeligt udbredt. Det placerer Danmark i bund i forhold til de andre europæiske lande, hvor godt halvdelen i gennemsnit svarer, at stress er meget eller rimeligt udbredt. Også undersøgelsen af håndteringen af stress viser gode resultater. Her mener 69 procent af danskerne, at det håndteres meget eller rimeligt godt på deres arbejdsplads. Til sammenligning ligger det europæiske gennemsnit på 54 pct.

Læs mere på

<http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Aktuelt/Nyheder/2013/05/14-Danskerne-er-blandt-de-bedste-i-Europa-til-at-tackle-arbejdsrelateret-stress>

Kilde: www.arbejdsmiljoviden.dk

Nul-vision for arbejdsulykker kan føre til falsk sikkerhed

En ny forskningsartikel sætter fokus på virksomheders målsætning om nul-ulykker og de derici, der er forbundet hermed. Forskere fra Belgien, Finland, Frankrig, Holland og Danmark skriver, at en for ensidig vision om helt at undgå

ulykker kan føre til en falsk sikkerhed, hvor virksomheder undlader at rapportere, når ulykkerne sker. Og på den måde går virksomheden glip af en masse læring om forebyggelse. Manglende rapportering er sjældent tegn på vellykket forebyggelse, mener forskerne.

Mange virksomheder mener, at nul-ulykker betyder, at ulykker ikke må foregå, men i stedet er definitionen på nul-ulykker, at alle fra den øverste ledelse til de menige medarbejdere har en gensidig forpligtelse til og forståelse af, at alle ulykker kan forebygges. Manglende rapportering

Kilde: www.vfa.dk

Nye temasider om 2020-strategiens prioriterede områder

På Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk kan man nu nemt finde viden om og hjælp til håndtering af arbejdsmiljøproblemer inden for 2020-strategiens tre prioriterede områder: Ulykker, muskel- og skeletbesvær og psykisk arbejdsmiljø. For henholdsvis ulykker, muskel- og skeletbesvær og psykisk arbejdsmiljø giver siderne et overblik over de vigtigste regler og væsentlig arbejdsmiljøviden og redskaber til at komme godt i gang med at forebygge arbejdsmiljøproblemerne. Siderne er målrettet virksomheder og kan tilgås fra synlige overskrifter øverst på forsiden af Arbejdstilsynets hjemmeside.

Kilde: at.dk



Kort og godt

Op at stå hver halve time!

Mange af os sidder ned hver dag i 10-12 timer. Først på arbejdet og senere derhjemme foran computeren eller tv'et. Ny forskning viser, at hvis du rejser dig fra stolen hver halve time og arbejder stående, kan det have en sund effekt på vægten og blodprøverne. Seniorforsker Mette Aadahl fra Forskningscenter for Forebyggelse og Sundhed i Region Hovedstaden har i et halvt år fået en gruppe danskere til at arbejde bevidst med at ændre vaner, så de rejste sig hyppigere. Baggrunden for projektet er, forskning tyder på, at det er dårligt for helbredet at

sidde stille mange timer dagligt. De mange data er nu ved at blive bearbejdet, men de foreløbige resultater tyder på ovenstående gavnlige effekt.

Kilde:

<http://www.dr.dk/P4/Kbh/Nyheder/RegionHovedstaden/2012/12/24/113518.htm>

Kort om arbejdsskader

Bogen "Kort om arbejdsskader" fra 2012 af Hannah Holst Kragelund giver på 54 sider gode råd til, hvordan virksomheden håndterer krav i forbindelse med arbejdsskader og giver et koncentreret og overskueligt overblik over reglerne og praksis på området.

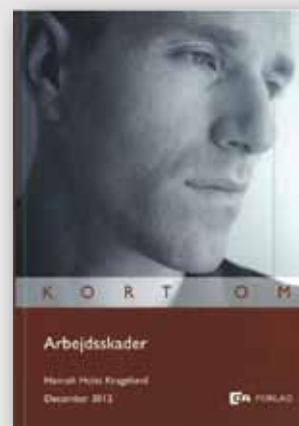
Bogen beskriver det danske arbejdsskadesystem og behandler begrebet arbejdsskade, (arbejdsulykker og erhvervs sygdomme), anmeldelse, erstatning, forsikringspligt, sagsbehandlingen hos Arbejdsskadestyrelsen og andre berørte myndigheder. Bogen beskriver også de relevante tiltag, arbejdsgiveren kan tage med henblik på at sikre arbejdstagerens tilbagevenden til arbejdet og er derfor et praktisk og anvendeligt redskab for den personaleansvarlige eller andre, der har til opgave at behandle

spørgsmål om anmeldelse og behandlingen af arbejdsskader. Bogen afløser den tidligere Kort om Erstatningsansvar ved arbejdsskader.

Pris: 150 kr.

Bogen kan købes i Arbejdsmiljøbutikken:
<http://www.arbejdsmiljobutikken.dk/product.asp?product=2399>

Ny bog om arbejdsmiljø!



Fakta om arbejdsmiljø 2013

Opslagsbogen på 352 sider af Mogens Tolstrup giver viden om regler og bestemmelser om arbejdsmiljø på en forståelig måde. Herunder blandt andet om, hvordan virksomheden undersøger og udvikler arbejdsmiljøet, gode ideer til fremgangsmåder og processer, værktøjer til strategisk arbejdsmiljø, inspiration til operationelle opgaver og metoder og til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø og ideer til ændring af holdninger til arbejdsmiljøet.

Pris: 210 kr.

Bogen kan købes i Arbejdsmiljøbutikken:
<http://www.arbejdsmiljobutikken.dk/product.asp?product=2390>

