

GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

39. NUMMER · APRIL 2016



GAMMEL I GÅRDE - ERFAREN I SIKKERHED

UNGE OG ÆLDRE - ET PERFEKT MATCH?

RISIKO ER LIG MED TILSYN

Medlemmer
i Grafisk BAR:

GraKom Brancheforeningen for Kommunikation, Design & Medieproduktion · Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Emballageindustrien · HK/Privat · 3F - Fagligt Fælles Forbund · Dansk EL-Forbund · Dansk Journalistforbund



Indhold:

- 3 Synspunkt**
- 4 Endnu en succes**
Der var gang i arbejdsmiljøbaren på dette års Skills. De unge interesserer sig også for arbejdsmiljøet.
- 5 Sundhed og sikker på din arbejdsplads både som ung og ældre**
En europæisk kampagne sætter fokus på sunde og sikre arbejdspladser for medarbejdere i alle aldre. Vores arbejdsstyrker bliver nemlig ældre og ældre.
- 6 Gammel i gårde - erfaren i sikkerhed**
Peterson Packaging i Randers mistede for nyligt en stor del af deres ældre medarbejdere, og dermed gik der rigtig meget viden tabt.
- 12 Unge og ældre – et perfekt match?**
Vi har spurgt en gruppe Aller medarbejdere, hvordan de oplever at arbejde sammen med kolleger i alle aldre.
- 14 Fælles værdier giver godt og sikkert arbejdsmiljø**
Et europæisk forskningsprojekt præsenterer en metode, der nedbringer antallet af arbejdsulykker. Forskerne kalder det Zero Accident Vision, og alle kan bruge den.
- 16 Gråt guld finder nye græsgange.**
Efter mere en 42 år hos DS Smith, skifter Ninus Seistrup job. Men inden han rydder skrivebordet helt, har han et par gode råd til alle, der arbejder med arbejdsmiljø.
- 18 Risiko er lig med tilsyn**
Ny aftale om risikobaseret tilsyn. Direktør for Arbejdstilsynet Peter Vesterheden fortæller om ændringerne.
- 22 Hvad laver din BAR?**
Hvis du er i tvivl om, hvad din BAR egentlig laver, så kan du læse Formand June Halvorsens beretning om de aktiviteter, som BAR'en sætter i gang.
- 23 Ændrede krav til omgang med kemi**
Reglerne for håndteringen af farlige stoffer er blevet tilpasset EU-reglerne. Læs hvad det betyder for din virksomhed.
- 24 Kort nyt**

GRAFISK BAR

NYHEDSBREV

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

GRAFISK BAR

Udgiver: Fællessekretariatet Grafisk BAR
Weidekampsgade 8
2300 København S
Email: grafiskBAR@grafiskBAR.dk

Ansv. redaktør: Nina Caroline Jacobsen,
Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Redaktion: Grafisk BARS
Informationsudvalg

Redaktør: Pia Olsen,
Kommunikationsbureauet Citat

Journalister: Pia Olsen, Anna Bridgewater

Layout: Monica Brix

Fotos: Michael Vienø, Istock, Pelle Rink,
Jette Danholm, Christina Widholm

Tryk: Kailow

Oplag: 6.000

Udgivelse: Nr. 39, 2016

Udgives 4 gange årligt

ISSN: 1901-1334 Papir

ISSN: 1901-1342 Online

Kontakt til redaktionen:

pia@citat.dk eller

Telefon: 2279 3716

Forsidefoto: Michael Vienø

Medlemmer i Grafisk BAR:

GraKom Brancheorganisationen for
Kommunikation, Design &
Medieproduktion
www.grakom.dk

Danske Mediers Arbejdsgiverforening
www.mediearbejdsgiverne.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
Weidekampsgade 8
2300 København S
Email: grafiskBAR@grafiskBAR.dk

SYNSPUNKT

GOD ARBEJDSMILJØKULTUR SKAL VIDEREBRINGES

Når de årlige statistikker omkring arbejdsulykker er dukket op de senere år, kan vi se, at antallet af arbejdsulykker indenfor branchen heldigvis er faldet.

Men selv om dette er tilfældet, så sker der stadig for mange ulykker, som kunne være undgået med lidt forudseenhed og gode råd.

For mange af de ulykker, som optræder i statistikken er nemlig hånd- og benskader, og langt de fleste er ikke opstået direkte i forbindelse med selve maskinerne.

Sådan ser det i hvert fald ud, når jeg ser en række anonymiserede årsagsbeskrivelser igennem.

Hvad er så årsagen? Ja, selv om det ikke kan betragtes som en videnskabelig udredning, så er et kvalificeret bud, at langt de fleste af disse hånd- og benskader skyldes mangel på gode rutiner og god oplæring.

God rydelighed og orden spiller selvfølgelig en rolle, når "dumme" ulykker skal forebygges, men det gør gode råd fra erfarne medarbejdere, der har "prøvet det selv" eller "set det komme" i høj grad også.

Alle der har været på en grafisk arbejdsplads ved, at hverdagen godt kan gå hen og blive noget hektisk, og så vil selv de bedste aftaler om systemer og oprydning være svære at holde. Og lige præcis når disse situationer opstår, kan det blive afgørende at have fået gode rutiner og arbejdsmåder ind under "huden".

For selv om det er arbejdsgiveren, der har det endelige ansvar for en god arbejdsmiljøinstruktion om arbejdets udførelse, så

kan det aldrig stå alene, og derfor er det vigtigt, at arbejdspladsens mest erfarne medarbejdere også bidrager med at viderebringe gode og sikre arbejdsmetoder og i det hele taget står vagt om en god arbejdsmiljøkultur over for de mere uerfarne medarbejdere.

I dette nummer af magasinet kan I læse om en arbejdsplads, hvor de netop er bevidste om værdien af dette.

Carsten Bøg
Afdelingsleder
Grafisk Arbejdsgiverforening



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.

Endnu en **SUCCESS**

DM i Skills løb af stablen i Fredericia i dagene 4. – 6. februar 2016.
Rigtig mange havde valgt at kigge forbi.

Af Palle Larsen 3F.

Stemningen på DM i Skills var god fra morgenstunden torsdag den 4. februar og selv ikke kæmpebranden på Fredericia Havn kunne afholde deltagerne i at være kampklare fra begyndelsen.

Endnu engang samledes de dygtigste lærlinge og elever fra hele landet for at dyste i forskellige fag, og selv om der er tale om konkurrence, blev alt afviklet i god og venskabelig ånd.

Det var ikke kun deltagerne, der flokkedes om Messe C i Fredericia. Mange interesserede elever hovedsageligt fra folke-, efter- og erhvervsskoler strømmede til arrangementet for at søge inspiration og information om de forskellige uddannelsesmuligheder. Man regner med, at over 60.000 besøgende

lagde vejen forbi i de tre dage som DM i Skills varede.

De grafiske fag var godt repræsenteret med en flot arbejdende stand, som var velbesøgt alle dage.

Og Arbejdsmiljøbaren var som sædvanligt et tilløbsstykke, og vi fik snakket betydningen af et godt og sikkert arbejdsmiljø med rigtig mange interesserede og spørgelystne unge mennesker.

Næste års DM i Skills finder sted i Aalborg, nærmere bestemt i Gigantium i dagene fra den 26. til den 28. januar, så sæt allerede nu kryds i kalenderen, hvis du vil have en gratis positiv en på opleveren!

HVAD ER SKILLS?

Skills er erhvervsuddannelsernes danmarksmesterskaber i færdigheder. De dygtigste elever fra erhvervsuddannelserne konkurrerer om hvem, der er bedst indenfor sit felt.

Det grafiske område deltog som demonstrationsfag i år og var ikke med i selve konkurrencen. Med konkurrencen ønsker SkillsDanmark at vise erhvervsuddannelsernes høje faglige niveau og gode karrieremuligheder.



Der var travlt i Arbejdsmiljøbaren. Mellem 1500 og 2000 unge lagde vejen forbi for at få et glas sodavand og en snak om arbejdsmiljøet.



Gæsterne i arbejdsmiljøbaren blev bedt om at udfylde en "tipskupon" om arbejdsmiljø. Men de unge kom også og fortalte deres egne historier og havde masser af spørgsmål.

Sund og sikker på din arbejdsplads både som ung og ældre

Arbejdsstyrken i Europa bliver ældre. Det stiller nye krav til arbejdsmarkedet. Og det kan betale sig at investere i sundhed og sikkerhed på arbejdspladserne.

Sunde og sikre arbejdspladser i alle aldre, sådan lyder titlen på den kampagne, som det europæiske arbejdsmiljøagentur netop skyder i gang i april. Kampagnen strækker sig over 2016 og 2017. Kampagnen tager udgangspunkt i, at den europæiske arbejdsstyrke bliver ældre. Og en ældre arbejdsstyrke stiller nye krav til måden, vi tænker sundhed og sikkerhed på arbejdspladserne. Ifølge kampagnen skal vi ikke starte med at tænke i sundhed, når vi står med en gruppe ældre medarbejdere, vi skal tænke sundhed gennem hele arbejdslivet for på den måde at sørge for at få sunde medarbejdere i alle aldre. En af kampagnens helt store budskaber er, at der er brug for alle aldre på arbejdsmarkedet, og at det er godt for både arbejdstagere, virksomhederne og samfundet som helhed.

Baggrunden for kampagnen

Folk bliver ældre på dagens arbejdsmarked, og pensionsalderen kan generelt forventes at stige. Samtidig er mange arbejdsprocesser blevet mere komplicerede, så det er blevet rigtig vigtigt, at erfarne medarbejdere deler deres viden med mindre erfarne medarbejdere. Mange unge oplever det som en stor udfordring

at finde sig til rette, og her kan de ældre medarbejdere gøre en stor forskel.

Desuden fremhæver kampagnen, at det at arbejde og deltage i samfundets produktion er godt for både vores fysiske og mentale sundhed. Og at et godt arbejdsmiljø øger både produktivitet og effektivitet. Der er en betragtelig økonomisk gevinst for virksomheden og en helt indlysende fordel for medarbejderne og samfundet generelt, hvis medarbejderne er sunde og tilfredse.

Kampagnen har fire overordnede formål:

- At fremme bæredygtig beskæftigelse og sund aldring fra arbejdslivets begyndelse
- At forebygge helbredsproblemer arbejdslivet igennem
- At give arbejdsgivere og arbejdstagere mulighed for at håndtere arbejdsmiljørelaterede spørgsmål med tilknytning til en aldrende arbejdsstyrke
- At fremme udveksling af information og gode praksisser

Alle kan være med

Man kan deltage i kampagnen både som enkeltpersoner og som virksomhed. Alle virksomheder uanset størrelse kan deltage. Der vil være forskellige arrangementer i løbet af året, som alle kan deltage i, derudover er der fremstillet en del materiale, som kan bruges på din arbejdsplads til at øge fokus på temaet om sund aldring på arbejdsmarkedet. Alle arbejdsmiljøfolk og organisationer opfordres til at bruge året til at arbejde med temaet.

Her finder du materiale

Du kan finde aktuel forskning og kampagnemateriale på: www.healthy-workplaces.eu

Du kan også følge kampagnen på Facebook, Twitter og LinkedIn.

Kilde:

EU-OSHA <https://osha.europa.eu/da>

Tema

Gammel i gårde – erfaren i sikkerhed



Ældre medarbejdere har en uundværlig viden om arbejdspladsen. De sikrer både stabilitet og kvalitet. Det har virksomheden Peterson Packaging erfaret – men først da de mistede dem.

Af Pia Olsen/Citat
Foto: Thomas Søndergaard

En koncentreret Peter Høegh, ved sin maskine.

Side om side står høje stabler med emballage. Trucks bevæger sig smidigt ind og ud mellem stablerne og hinanden. Medarbejdere går gennem hallen ad afmærkede stier, maskiner bliver fodret og tømt af medarbejdere, der synes at kende hinandens mindste bevægelser og kunne kommunikere ordløst med hinanden. Alt lader til at fungere som et fint tilpasset urværk, når man går en tur gennem de store fabrikshaller.

Vi befinder os på emballage virksomheden Peterson Packaging i Randers. En virksomhed der for ganske kort tid siden har gennemgået store forandringer. I 2014 blev virksomhedens afdeling i Næstved nemlig lukket, og maskiner og arbejdsopgaver fra Næstved afdelingen blev flyttet til Randers.

Ved en sammenlægning af to fabrikker mistede Peterson Packaging en stor del af deres ældre erfarne medarbejdere. Det var et massivt videnstab, der satte sig igennem på alle niveauer i virksomheden ikke mindst i forhold til arbejdssikkerheden. Det store videnstab og de enorme udfordringer som det gav, har fået virksomheden til i langt højere grad at have fokus på de ressourcer, de ældre medarbejdere repræsenterer. I tiden efter sammenlægningen er virksomheden blevet bedre til at gøre brug af den ressource, som de ældre medarbejdere er.

Fra Næstved til Randers

Det var kun få medarbejdere fra virksomhedens Næstved afdeling, der valgte at følge med til Randers.

”Det var kun et par stykker, der valgte at flytte med. Vi kunne ellers sagtens bruge dem herovre, for de kendte jo maskinerne som blev flyttet hertil. Men der er jo langt mellem Randers og Næstved, og det er ikke nemt at skulle flytte. Men vi har da også fortsat en af dem,” fortæller fabrikschef Torben Stabell.



Niels Mariendal i gang med dagens arbejde.

Nye udfordringer

Sammenlægningen af to store fabrikker gav mange udfordringer.

”Der blev ansat masser af nye medarbejdere, og vi stod med nye maskiner, som skulle implementeres i vores virksomhed, der skulle skabes nye arbejdsrutiner og samtidig så var der sket et stort videnstab i forhold til alle de medarbejdere fra Næstved, som kendte maskinerne og arbejdsprocesserne. De var jo væk,” sådan beskriver Torben Stabell situationen.

Det var en svær og til tider kaotisk tid for virksomheden, og det gik ud over både produktion og arbejdsmiljø. Havde vi besøgt virksomheden på det tidspunkt, havde der været meget langt til det ”fint tilpassede urværk”, som virksomheden minder om i dag.

”Når så meget viden forsvinder ud af en virksomhed på en gang, så kan det mærkes i alle led af virksomheden, og det kan kunderne selvfølgelig også mærke. Derfor var mit fokus først og fremmest på at tage hånd om kunderne. De er vores eksistensgrundlag. Nye medarbejdere på maskinerne betød for lang leveringstid, og det gik også ud over kvaliteten. Det skulle vi have styr på,” fortæller Torben Stabell.

Mange arbejdsulykker

Mange nye medarbejdere og nye maskiner er også en kombination, der sætter sit aftryk på arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljøudvalget havde også meget travlt som følge af omlægningen. Der lå nemlig en helt uholdbar situation og lurede ude i hallerne.

”På ganske kort tid voksede medarbejderstaben fra omkring 40 medarbejdere til over 100 medarbejdere. Og så stort et antal nye medarbejdere, der ikke havde indarbejdet arbejdssikkerheden i deres rutiner og så samtidig stor travlhed, det kan jo næsten kun gå galt. I hvert fald gav det mange arbejdsulykker. Jeg tror, vi var helt oppe på 10 arbejdsulykker det

år. Gudskelov var der kun en af dem, som var alvorlig, det var en brækket ankel. Men det var en rigtig uheldig situation, som der skulle gøres noget ved lige med det samme,” siger arbejdsmiljørepræsentant Allan Monsen.

I arbejdsmiljøudvalget var de godt klar over, hvor ressourcerne skulle hentes.

”Vi ved, at de ældre medarbejdere har indarbejdet sikkerhedsrutinerne i hver en bevægelse, de foretager. Men nu stod vi med en hel masse nye medarbejdere, og hvordan skulle vi hurtigt og effektivt få formidlet arbejdssikkerheden til dem. Det er jo ikke altid nok bare at tegne og fortælle om arbejdssikkerhed, for når dagligdagen først er i gang og tingene går hurtigt, så skal sikkerheden sidde på ryggraden,” forklarer Allan Monsen.

Ung og ældre et perfekt makkerpar

De ældre medarbejdere har en viden og erfaring, som de unge ikke har.

”Vi begyndte så at matche unge og ældre i makkerpar, der kunne arbejde sammen ved maskinerne. De unge medarbejdere bliver nu oplært af de ældre. Og det fungerer super fint. Det har en meget stor fordel også i forhold til arbejdssikkerheden, for sikkerheden sidder på ryggraden af de ældre og så lærer de det videre til de unge. De unge får ikke tillagt sig ”unoder” fordi de lærer at gøre det rigtigt og sikkert fra starten,” siger Allan Monsen.

Det er ikke kun arbejdssikkerheden, der nyder godt af kombinationen ung og ældre.

Det er en rigtig god kombination med en ung og en ældre medarbejder. ”De unge er jo hurtigløberne, hvor det er de ældre, der har kompetencerne, så også hvad produktionen angår er det en effektiv måde at arbejde på,” siger Torben Stabell og fortsætter:

”I dag er produktionen så tilpas kompliceret, at man ikke sådan uden vi-

dere kan overføre erfaringer fra et arbejdsområde til et andet. Jeg kommer eksempelvis selv fra metalbranchen og har erfaret, at det er noget helt andet at producere emballage. Derfor er de ældre medarbejdere så vigtige for virksomheden. De kender produktionen til bunds, de har styr på detaljerne og forstår materialet på en måde, som man kun kommer til ved mange års erfaring,” forklarer Torben Stabell.

Og så er der også den fordel ved at koble unge og ældre sammen, at mange unge ikke kun skal lære selve arbejdet.

”De skal også lære, hvordan man begår sig på en arbejdsplads helt generelt. Og her kan de ældre medarbejders vejledning være guld værd,” tilføjer Torben Stabell.

Der er dog også udfordringer ved at kombinere ung og ældre.

”Hvis ordningen skal fungere, skal man finde nogle af de ældre medarbej-



Arbejdsmiljørepræsentant Allan Monsen (til venstre) og Fabrikchef Torben Stabell, arbejder tæt sammen for at forbedre arbejdsmiljøet.



Klare færdselsregler i fabrikshallen, betyder færre ulykker.

dere, der har lyst til at formidle og som kan lære fra sig. Vi har haft folk her på virksomheden, som måske nok kender maskinerne ind og ud, men hvis de ikke har lyst til at lære fra sig, så fungerer det ikke,” siger Torben Stabell.

Seniorpakke

En konsekvens af de nye erfaringer med, at mangle ældre og erfarne medarbejdere er, at virksomheden har besluttet sig for at udvikle en seniorpakke.

”Vi vil gerne holde på de ældre, og derfor er vi nu i gang med at udvikle en seniorpakke. Arbejdet er kun lige begyndt, og jeg ved ikke helt hvilke løsninger vi finder på. Vi har drøftet nedsat tid, men der er jo stadig den ufravigelige udfordring, at maskinerne skal være i gang, og det sætter rammerne for, hvilke løsninger vi kan finde,” siger Torben Stabell.

Ældre som vikar

Sommerferie det skal medarbejderne

jo have, og på Peterson Packaging har de fundet en rigtig god vikar-løsning.

”Vi har simpelthen fået den ordning med nogle af virksomhedens pensionerede medarbejdere, at de kommer ind som vikarer i sommerferien. Det fungerer perfekt. De kender maskinerne og kan holde produktionen i gang uden problemer, og de kræver ikke oplæring. Og pensionisterne nyder også at være tilbage for en kort periode. Nogle af dem er ligefrem selv kommet og har spurgt om de skal afsætte tid til at vikariere for os igen i år. Det er en win win situation,” forklarer Torben Stabell

Også i forhold til arbejdsmiljøet er der fordele ved ordningen med pensionisterne.

”Det giver en stor tryghed for mig som arbejdsmiljørepræsentant. Normalt er det jo eksempelvis vikarerne, der kan være en ”hovedpine,” fordi de ikke ken-

der virksomheden så godt og måske ikke har helt styr på, hvordan maskinerne skal håndteres. Men når det er pensionisterne, der afløser, så kan jeg slappe af, for så ved jeg at der er styr på det,” siger Allan Monsen.

Godt for tonen på arbejdspladsen

Det store fokus på fordelene ved de ældre medarbejdere har også gjort medarbejderne opmærksomme på, at en blandet medarbejderstab giver et godt arbejdsmiljø.

”Det betyder noget for stemningen på arbejdspladsen, at der er mange forskellige aldre. Det bidrager til, at der bliver en god tone. Vi er faktisk også så heldige, at vi har nogle få kvinder her på fabrikken, og man kan mærke, at det er godt for tonen,” slutter Allan Monsen.

og smartest. Det element forsvinder helt, når man arbejder sammen med en ældre medarbejder. Så koncentrerer man sig bare om at gøre det godt, rigtigt og sikkert,” siger Kasper Søgaard.

Ungt selskab er godt selskab

Kurt Nielsen på 57 år er glad for at arbejde sammen med unge mennesker. Jeg synes, de unge giver liv på holdet. De er et friskt pust. De unge tænker ofte hurtigere og har nogle andre ideer og det kan godt være inspirerende for os ældre,” siger Kurt Nielsen, der også synes, at det påvirker stemningen i hverdagen, når man arbejder sammen med folk i forskellige aldre.

”Vi ældre kan godt gå rundt og blive meget sat i vores måde at gøre ting på og i vores omgangstone. Så kommer der nogle unge, som har en helt anden tone. De fortæller historier fra et andet liv end det, man selv har, og de oplever

noget andet. Mange gange har de også en frisk tone, og det skaber godt humør i hverdagen, oplever jeg. Det gør at vi ikke går i dvale,” siger Kurt Nielsen.

Godt for arbejdssikkerheden

De nye medarbejdere bliver guidet af de ældre, når det handler om arbejdsmiljø og sikkerhed.

”Det jeg ved om arbejdsmiljø og sikkerhed er noget jeg har lært på skolen. Men jeg vidste jo intet om praksis, før jeg kom her. Jeg tænker egentlig ikke så meget over det, for jeg lærer jo bare at gøre det på den mest sikre måde fra starten af min makker,” forklarer Kasper Søgaard, der også kommer til arrangementer i medarbejderforeningen.

”Jeg deltager som regel i de arrangementer. Jeg synes, de er gode, og der kunne godt være flere for min skyld. Jeg har været med til vinsmagning.

Det betyder da også noget, at man kender de ældre medarbejdere fra hverdagen. Det gør også, at man har lyst til at deltage i de sociale arrangementer,” siger Kasper Søgaard, og Kurt nikker og bekræfter, at det også gør noget for de ældre at de unge deltager.

OM PETERSON PACKAGING

Virksomheden ligger i Randers og producerer papir, pap og emballage blandt andet til fødevarerindustrien.

Virksomheden blev startet i år 1801 i den norske by Moss, men af en dansk købmand, Momme Peterson. Oprindeligt var det en familievirksomhed, men siden er den vokset til koncernstørrelse med afdelinger i både Sverige, Norge og Danmark.

Kasper og Kurt - et makkerpar, der virker

I et hjørne af den store fabriksal står Kurt og Kasper ved deres maskine. De er et af de makkerpar, som får hjulene til at snurre problemfrit og sikkert på Peterson Packaging.

”Vi er meget forskellige, men vi fungerer rigtig godt sammen,” indleder Kasper og Kurt nikker samtykkende.

Kasper er 23 år gammel og blev ansat i forbindelse med sammenlægningen. Og han er godt tilfreds med at blive koblet sammen med en ældre medarbejder.

”Jeg synes, det har fungeret rigtig godt at blive koblet sammen som makkerpar. Jeg har bare fået besked på, at jeg skulle gøre, som han sagde. Og jeg sy-

nes han har været rigtig god til at forklare. Jeg har i hvert fald forstået det fra starten. Jeg kan godt lide de ældre medarbejdere, for de er meget direkte og siger tingene, som de er, og så er det nemt at forstå,” siger Kasper Søgaard, der også oplever, at det er nemmere at høre efter, når man bliver oplært af en ældre fremfor en yngre medarbejder.

”Det er nemmere for mig at høre efter, hvad de ældre medarbejder siger, fordi jeg ved, at de har erfaringen. Det giver

autoritet, og så hører man efter. Og man hører efter første gang, de siger det. Sådan ville det ikke være hvis jeg havde arbejdet sammen med folk på min egen alder,” siger Kasper Søgaard, der har prøvet at arbejde sammen med andre på hans egen alder.

”Jeg har prøvet at arbejde sammen med folk på min egen alder. Og når mange unge arbejder sammen, så går der konkurrence i den. Man konkurrerer om hvem, der kan gøre det hurtigst



Kurt Nielsen og Kasper Søgaard har fundet deres helt egen arbejdsrytme.

Ung og ældre – et perfekt match?

I dette nummer af Grafisk BAR har vi fokus på alle aldre på arbejdsmarkedet. Derfor har vi bedt fire medarbejdere hos Aller Tryk om at komme med deres bud på, hvad de oplever som udfordringer, når kolleger i alle aldre skal arbejde sammen.



Det sociale er udfordrende, når man er ny

"Da jeg startede oplevede jeg det hele som meget stort, og alt var så nyt. Der var 30 nye kolleger, som jeg skulle lære at kende. Det var mange nye mennesker, og det var svært at lære dem alle at kende. Og jeg skulle også lære mine kollegers små særheder at kende. Det kunne eksempelvis være den ene kollega, der ikke var så fysisk stærk, så når jeg arbejdede sammen med ham, så var det mig, der tog det fysisk hårde, og så var der andre kolleger, som der var noget andet jeg skulle være opmærksom på.

Heldigvis er jeg vant til at omgås mange mennesker, og jeg er heller ikke sart, for svendene kan godt drille og joke. De mener det ikke dårligt, og jeg ved godt, at sådan var det også for dem, og at de selv engang har haft det hårdt, men alligevel, som ny skal man ikke være for sart. Man skal ikke lade sig gå på af drillerierne.

For mig var den største udfordring faktisk det sociale på arbejdspladsen. Det faglige er til at forstå, og det er jo bare at gå i gang, men det kan være svært at lære at omgås folk. Jeg tror ikke, at de

ældre på arbejdspladsen tænker over, at den tone, de er vant til, kan være meget hård for de helt nye."

Daniel Dahl Stockmarr 23 år, i lære som grafisk tekniker på Aller Tryk.

Jeg ønsker mig mere vidensdeling mellem unge og ældre

"Når man er ung og lige startet på arbejdsmarkedet, har man masser af energi og masser af mod på at gøre tingene anderledes, og så kan det være lidt svært at arbejde sammen med en ældre, der helst vil gøre alt, som de plejer at gøre. Som ung vil man gerne vise, hvad man kan, og at man kan få gode ideer og være med til at forbedre tingene.

Men jeg kan godt lide at arbejde sammen med mine ældre kolleger. De har meget erfaring, og jeg har lært rigtig meget af dem. Men det er selvfølgelig vigtigt, at man bliver koblet sammen med en, der er god til at lære fra sig. Det betyder rigtig meget for, hvad man får ud af samarbejdet.

Hvis jeg skal ønske mig noget, så er det at der er mere vidensdeling fra de ældre til de unge. Og det skal ikke kun være på det faglige plan. Det skal også være på det sociale plan. Jeg tror eksempelvis, at det kunne have sparet mig for at begå nogle dumme fejl i begyndelsen og bryde de uskrevne regler. Det kan godt være svært at lære de sociale spilleregler lige i starten.

Hvad sikkerhed angår, så synes jeg faktisk, at de ældre kunne lære noget af de unge. De ældre kan godt finde på at springe over det med at tage værn på. De kan huske engang, hvor det var 100 gange værre, så for dem er det ikke noget bare lige at gøre et eller andet uden værn. De unge, som kommer lige fra skolebænken, har jo lært, at de altid skal bruge værn, så de går mere op i det, og de springer ikke over.

Jeg synes også, de ældre kolleger skal tænke lidt mere over, hvordan de taler til de unge. For mit eget vedkommende var jeg glad for, at jeg havde prøvet at være på andre arbejdspladser, før jeg kom her. Man skal være lidt robust, og så skal man kunne svare for sig og sætte

sine grænser. Når en af de ældre siger til mig, at nu må jeg altså knokle, for de har knoklet i så mange år, så svarer jeg, at vi må dele arbejdet, for jeg skal jo også holde i mange år. Det accepterer de som regel."

Matias Stoffersen 26 år, grafisk tekniker hos Aller Tryk.

De unge holder motivationen oppe for alle

"Når man står med en helt ung medarbejder, så giver det liv i hverdagen. De er fulde af engagement og lærelyst, og det smitter, så man selv bevarer gnisten, og omvendt står man med en ældre medarbejder, der helt har mistet gnisten og der er gået daglidag i den, kan man også selv tabe motivation. Vil dog lige tilføje, at de ældre har en uvurderlig viden inden for faget, som man ikke kan købe for penge. Men med det sagt så foretrækker jeg faktisk at stå med en ung lærelysten medarbejder. Det er sjovere og deres entusiasme smitter.

Den makker jeg har nu, fungerer det rigtig godt med. Vi har hver vores forcer

og supplerer hinanden rigtig godt. Han er f.eks. god til at forberede og tænke fremad, så vi kommer hurtigere i gang med næste opgave. Og min erfaring gør måske, at jeg har overblik over diverse problemer. Hvis der opstår et problem, så kan jeg bedre holde hovedet koldt og bevare overblikket end før i tiden, for som regel har jeg oplevet problemet før og ved, at hvis vi lige kigger en ekstra gang, så finder vi nok ud af, hvor fejlen sker, og så kan vi få løst problemet og komme videre. Da jeg var ung, gik jeg meget nemmere i panik, når der opstod et problem. Nu tager jeg det mere roligt og finder en løsning."

Martin Christensen 30 år, grafisk trykker på Aller Tryk.

De ældre er begyndt at ændre arbejdsfacon

"På Aller Tryk er vi en meget blandet gruppe, også hvad alder angår, så jeg har prøvet at arbejde sammen med alle aldre. Selv er jeg jo lige midt imellem ung og gammel, og jeg oplever de største udfordringer ved at arbejde sammen med de ældre medarbejdere.

Mange af de ældre har en indstilling til arbejdet om, at enhver passer sit, og så tegner de nogle meget tydelige streger, der markerer, at her arbejder du og her arbejder jeg. Jeg tror, der er fordi de engang er oplært til at arbejde sådan. De er også meget mere hierarkiske i deres indstilling til samarbejdet. Og der skal man altså kunne tage sin plads. Man skal ikke bare dukke hovedet og sige ja til det hele, for så får man det hårdt.

Når jeg arbejder sammen med unge eller folk på min egen alder, så arbejder vi mere som et team. Der er ikke noget med at hænge sig i hvem der lige gør dit eller dat. Vi er et hold.

De ældre er så småt begyndt at ændre indstillingen til det, og jeg tror, det er fordi, at tempoet er meget højt og arbejdet simpelthen kræver, at man arbejder sammen som et team. Så jeg tror de kommer til at ændre sig og begynder at arbejde på en mere tidssvarende facon."

Lasse Petersen 33 år, grafisk trykker på Aller Tryk.

Fælles værdier giver godt og sikkert arbejds miljø

Der er stor forskel på, hvordan medarbejdere i forskellige lande forholder sig til arbejdsmiljø og sikkerhed. Men den vigtigste forudsætning for et godt arbejdsmiljø er, at alle i virksomheden fra top til bund er motiverede for at skabe det.

Af Pia Olsen/Citat.

Forudsætningerne for godt og sikkert arbejdsmiljø er, at det bliver tænkt som en investering i stedet for en udgift, at problemerne løses allerede inden de opstår, og at alle på virksomheden fra ledelse til medarbejder har fælles værdier i forhold til, hvad et godt og sikkert arbejdsmiljø er. Det er blot nogle af de konklusioner, som rapporten Zero Accident Vision præsenterer.

Rapporten er et resultat af et samarbejde mellem syv europæiske lande; Holland, Belgien, Tyskland, Polen, England, Finland og Danmark. Forskerne bag rapporten har indsamlet materiale fra 27 virksomheder og over 8.800 spørgeskema respondenter. Og forskerne har meget bevidst valgt at forske i det, der virker fremfor det, der ikke virker.

"Ideen var at indsamle erfaringer fra virksomheder, der gerne ville vise vej. Virksomheder, der gerne ville mere end at leve op til arbejdsmiljøloven, som havde en meget høj motivation i forhold til at forebygge arbejdsulykker, og som ville forpligte sig på en fælles vision om, at alle ulykker kan

forebygges", forklarer seniorforsker fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Pete Kines.

Det der virker

Meget forskning i arbejdsmiljø og sikkerhed har fokus på problemerne. I denne rapport har fokus været på løsningerne.

"Det er som regel nemt at se, når tingene ikke virker. Og når det handler om arbejdsmiljø og sikkerhed, så taler statistikken sit tydelige sprog. Det er også nemt at opsætte et mål om, at her på arbejdspladsen vil vi have nul arbejdsulykker. Det svære er at finde ud af, hvordan man gør det. Derfor er det vigtigt, at vi ikke kun forsker i, hvordan problemerne opstår, men også i hvilke løsninger, der virker. Det handler om at udbrede kendskabet til de løsninger, der allerede findes," mener Pete Kines.

Vision erstatter mål

Forskerne har valgt at bruge ordet vision fremfor mål, og det er der en god forklaring på:

"En nulvision for ulykker handler ikke om at have nul ulykker, men snarere om en kontinuerlig proces i at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Alle i organisationen forpligter sig til politikker, procedurer og handlinger om, at alle 'alvorlige' ulykker kan forebygges. Når der sker en ulykke eller nærvæd hændelse, er der en åben rapporteringskultur, og det ses som en mulighed for læring frem for en fejl," forklarer Pete Kines.

Kontinuitet er metoden

I rapporten præsenteres den såkaldte "Zero Accident Vision", altså Nul Ulykke Visionen. Og metoden til at undgå ulykker er først og fremmest at tænke i kontinuitet.

"Det sværeste er at holde motivationen. Derfor handler Nul Ulykke Visionen om at tænke i kontinuitet, fremfor i mål, og at tænke sikkerhed og arbejdsmiljø ind i projektering og planlægning fra starten. Når man starter en proces, skal arbejdssikkerhed tænkes ind i alle processer, forklarer Peter Kines og uddyber med et konkret eksempel:

"Høreskader er en hyppigt anmeldt arbejdsskade. Det er ikke nok at indkøbe værnemidler til medarbejderne. Det handler om helt at minimere og undgå støj, så man ikke får behov for værn, fx med mere støjsvage maskiner og processer, eller at afskærme eller flytte den støjende proces. Vi skal tænke over arbejdsmiljøet helt fra begyndelsen af en proces, gerne så tidligt som muligt i planlægningsfasen, og ikke nøjes med at indkøbe værnemidler, når vi så finder ud af, at der er for meget støj på virksomheden," forklarer Pete Kines.

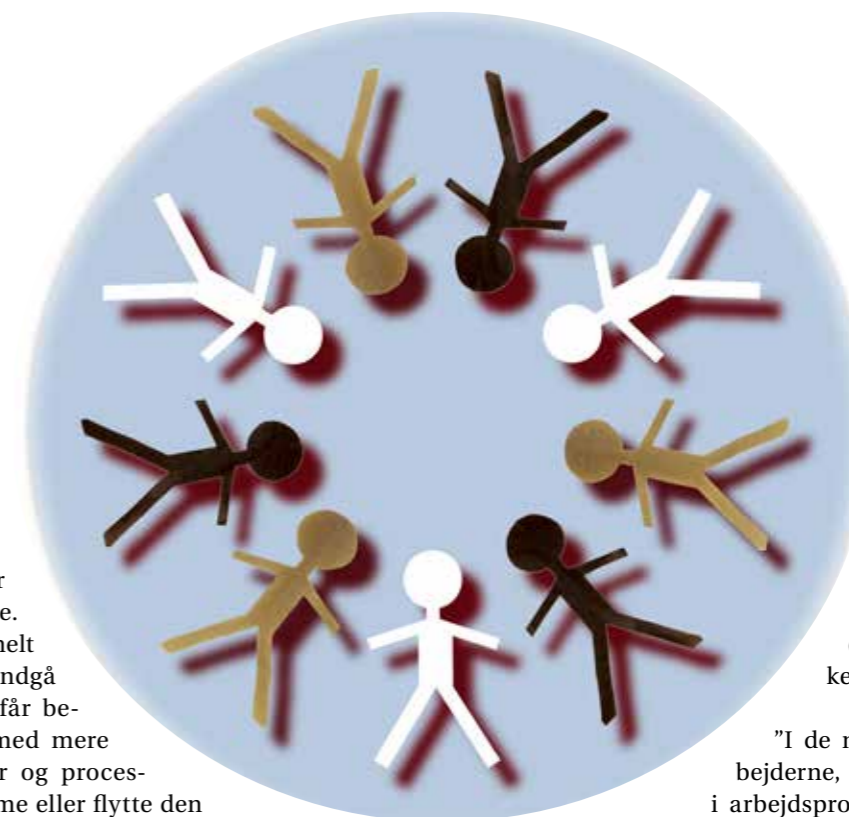
Det kan også handle om løft. Og her skal man helt fra starten tænke arbejdsprocessen igennem, så man undgår unødvendige tunge løft.

"Det er bedre at planlægge arbejdsprocessen for helt at undgå tunge løft, end bagefter at skulle indkøbe tekniske hjælpemidler. Rigtig mange arbejdsmiljøproblemer kunne være undgået, hvis man havde tænkt det ind i processen fra starten," siger Pete Kines.

Det er altid menneskelige fejl

Det er stort set altid menneskelige fejl, der fører til arbejdsulykker, men alligevel er det ikke den enkeltes skyld.

"Man hører ofte folk sige, at 'det er en menneskelig fejl', men menneskelige fejl er ikke en årsag, men snarere et symptom på, at der er en usund sikkerhedskultur på arbejdspladsen.



Forskellige lande har forskellige udfordringer

Under arbejdet med rapporten har forskerne erfaret, at forskellige ledelsestyper også gør en forskel i forhold til sikkerhed og arbejdsmiljø.

"I de nordiske lande vil medarbejderne, generelt, gerne involveres i arbejdsprocessen og have en del ansvaret for arbejdsmiljø og sikkerhed. I andre lande, hvor virksomhederne ledes mere hierarkisk, kan medarbejderne måske forholde sig mere passivt og afventende i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Og i den situation kan det være en større udfordring af få alle involverede og engagerede i arbejdsmiljøarbejdet, selvom virksomheden gerne vil have alle til at forpligte sig til en nulvision for ulykker," siger Pete Kines.

Hvordan arbejder man med Nul Ulykke Visionen?

Hvis en dansk virksomhed kunne tænke sig at benytte nul ulykke strategien, så har Pete Kines også nogle gode råd.

"Det gælder om at bruge sit netværk. I Finland, hvor man er rigtig langt fremme i forhold til konceptet, har over 300 virksomheder dannet et Nul Ulykke Vision netværk og mødes jævnligt for at dele 'god praksis'. Det er meget vigtigt med et netværk, så man kan holde motivationen oppe og blive inspireret af andre. Det er dog ikke nok, at det kun er arbejdsmiljøprofessionelle der mødes, virksomhedsledere spiller også en afgørende rolle i disse netværk", slutter Pete Kines.

Gråt guld finder nye græsgange

Bedre sent end aldrig, kunne man passende sige til 63-årige arbejdsmiljøchef Ninus Seistrup, der efter 42 ½ år hos DS Smith Packaging har valgt at takke ja til nye udfordringer.

Af Pia Olsen/Citat.

Et velkendt ansigt i magasinet Grafisk Bar har valgt at søge nye græsgange. Ninus Seistrup, som så ofte har delt ud af sine gode ideer og erfaring til vores læsere, skifter job. Han skal i fremtiden være sikkerhedsansvarlig hos Brødrene Hartmann i Tønder.

"Jeg har jo egentligt altid tænkt, at jeg burde prøve noget andet, men det blev jo ikke rigtig til noget. Jeg har været heldig og haft et godt job og gode kolleger i mange år. Og faktisk sagde jeg også pænt nej tak, da virksomheden Brødrene Hartmann henvendte sig første gang," siger Ninus Seistrup.

Brødrene Hartmann gav ikke op, og da de vendte tilbage med deres tilbud anden gang, vandt nysgerrigheden kampen i Ninus Seistrup, der endte med at sige ja til stillingen som sikkerhedschef på Brødrene Hartmanns fabrik i Tønder.

"Jeg fik et rigtig godt tilbud af Brødrene Hartmann. De har simpelthen tilbudt mig min drømmestilling. Jeg skal bruge de to sidste år af min tid på arbejdsmarkedet på at videregive de erfaringer, jeg har samlet igennem et

langt arbejdsliv om arbejdsmiljø," siger Ninus Seistrup.

Jeg er stolt

Ninus Seistrup skal sidde i fabrikkens ledelsesgruppe og hans erfaringer skal bruges i hele organisationen fra top til bund.

"Det bliver næsten ikke bedre. Jeg skal hjælpe med at opbygge og udbygge arbejdsmiljøorganisationen på virksomheden, og få bragt arbejdsmiljøarbejdet ud i alle dele af fabriken. Det giver rigtig god mening for mig at afslutte mit arbejdsliv med at give alle de erfaringer, jeg har gjort mig, videre. Det er da bare en fantastisk måde at afslutte sit arbejdsliv på," siger Ninus Seistrup, der gennem mange år også har delt gavmildt ud af sine erfaringer til Grafisk BAR.

"Jeg synes, det er vigtigt at få viden og erfaringer om, hvordan vi forbedrer arbejdsmiljøet ud til så mange som muligt. Det skal bare være godt og sikkert at gå på arbejde. Derfor siger jeg også altid ja, når folk spørger, om jeg vil udtale mig. Jeg har også tænkt mig at blive ved med at tage ud og holde

foredrag om emnet," siger Ninus Seistrup.

Farvel til kollegerne

Ninus Seistrup er ikke spor bekymret for at kaste sig ud i det nye job, heller ikke selvom det er mange år siden, han sidst skiftede job.

"Jeg synes, det er spændende og jeg er meget stolt af at lande en ny kontrakt i en alder af 63 år. Det er da et skulderklap og en anerkendelse af, at det man har gået og kæmpet med i alle de år, virkelig også er noget, der er brug for," siger Ninus Seistrup.

Der er dog en del af jobskiftet, som ikke er så sjov.

"Jeg skal jo sige farvel til mine kolleger gennem mange år. Det er folk, jeg har fulgt gennem livet og kender godt. Det bliver meget underligt, og jeg kommer til at savne dem," siger Ninus Seistrup.

Hvad jeg har lært

Efter mange år med hoved og hænder dybt begravet i arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet har Ninus Seistrup selvfølgelig gjort sig rigtig mange erfa-



Ninus Seistrup har ofte delt ud af sin viden her i magasinet.

ringer om, hvad der virker, og hvad der ikke virker. Men en erfaring løfter sig alligevel op over alle de andre:

"Den vigtigste erfaring, jeg har gjort mig, er, at hvis det skal lykkes at få forbedret arbejdsmiljøet på en virksomhed, så skal alle på virksomheden fra den øverste chef til den nyeste lærling tage ejerskab og engagere sig i arbejdet. Vi må og skal have alle med i arbejdet. Det er den eneste måde, det kan lykkes på," siger Ninus Seistrup.

Ros er også godt

"Når det går godt, så skal medarbejderne have ros. Alle skal føle, at det, de gør, er vigtigt. For det er vigtigt. Det er ikke arbejdsmiljørepræsentanterne, der sørger for, at ulykkerne ikke sker. Det er medarbejderne selv. Det er alle de små rutiner, som medarbejderne overholder, som gør en forskel, og det skal man huske at fortælle dem," siger Ninus Seistrup.

Kunsten er at holde motivationen oppe

"Den største udfordring kan være at holde motivationen, også når det går godt. Så snart man begynder at tænke

"det går jo nok" så er det, at ulykkerne sker," siger Ninus Seistrup, der selv har været meget kreativ for at holde medarbejdernes opmærksomhed på arbejdsmiljø- og sikkerhed.

"Jeg har forsøgt at finde på nye tiltag hele tiden. Man kan ikke bare hænge en seddel op på væggen og så regne med, at folk bliver ved med at læse den. Det virker kun et lille stykke tid, så skal man finde på noget nyt," siger Ninus Seistrup.

Der handler det om kontinuitet.

"Det er det lange seje træk, der gør en forskel. Det gælder om at blive ved og ved og ved og ikke give op, selvom det ind imellem kan virke som om intet, man gør, duer," siger Ninus Seistrup, der også har et godt råd til folkene i arbejdsmiljøorganisationerne:

"Man kan ikke sidde på sit kontor og redde verden. Man skal derud, hvor tingene foregår," siger Ninus Seistrup.

Sådan var det ikke før

Med 42 ½ år bag sig kan Ninus Seistrup også godt huske en tid, hvor alt var anderledes.

"Arbejdsmiljøet har ikke altid fået så meget opmærksomhed, som det heldigvis får i dag. Jeg kan huske for mange år siden, da jeg var ude på en arbejdsplads og tale om arbejdsmiljøet, og kommentaren fra medarbejderne var "rolig nu, det er sgu da en arbejdsplads". Sådan siger vi ikke mere, og det er godt. I dag er vi meget mere bevidste om vigtigheden af et godt arbejdsmiljø," siger Ninus Seistrup.

Det nye job

Jeg glæder mig til at se, hvad jeg kan hjælpe med. Men jeg er ikke typen, der kommer brasende ind og skal spille klog. I første omgang er min opgave at se, hvordan de gør det. Og så kan vi hen ad vejen se, om vi kan gøre det bedre. Men jeg glæder mig. Det bliver meget spændende at komme ud på en fremmed fabrik og se, hvor langt vi kan komme med arbejdsmiljøet," slutter Ninus Seistrup, der starter i det nye job d. 1. maj og også flytter til Kolding.

Risiko er lig



Direktør for arbejdstilsynet Peter Vesterheden.

med tilsyn

For nylig er reglerne om Arbejdstilsynets risikobaserede tilsyn hos danske arbejdspladser blevet ændret. Her forklarer direktør for Arbejdstilsynet, Peter Vesterheden, hvor reglerne er blevet ændret, og hvad forandringerne betyder.

Af Anna Bridgwater

Jo større risiko for arbejdsmiljøproblemer på en arbejdsplads, jo flere tilsyn foretager Arbejdstilsynet. Sådan er de nye regler om risikobaserede tilsyn. Om baggrunden for ændringen siger direktør for Arbejdstilsynet, Peter Vesterheden:

"Det er en politisk beslutning. I 2014 blev arbejdsmarkedets parter, det vil sige LO, arbejdsgiverne og beskæftigelsesministeriet, enige om, at det var en god ide at have øget fokus på de virksomheder, hvor der var øget risiko for arbejdsproblemer. Det blev vedtaget i marts 2015 og trådte i kraft d. 1. januar 2016. Det betyder, at 80 % af de virksomheder, der hvert år skal have tilsyn, hører blandt dem, som forventes at have størst risiko for problemer med arbejdsmiljøet."

Når Arbejdstilsynet beslutter, hvilke virksomheder de skal fokusere på, sker det ved hjælp af statistik:

"Vores udvælgelse af virksomheder er baseret på en indekxmodel, hvor man trækker data ud om arbejdspladserne og kombinerer. Vi trækker data om risici, medarbejderantal, statistik om tidligere påbud, ulykker og størrelse. De ting sammenholder vi," siger Peter Vesterheden.

Han forklarer, at det er et spørgsmål om, hvordan myndighederne bruger deres ressourcer:

"Man havde besluttet i 2011, at alle virksomheder med flere end to ansatte skulle have et risikobaseret tilsyn. Det var udgangspunktet. Men effekten af at

besøge alle virksomheder stod ikke mål med ressourceforbruget, for vi skulle også besøge virksomheder, som typisk ikke har arbejdsmiljøproblemer. Så vi brugte vores ressourcer forkert. Så kom der øget politisk fokus på, at det var de virksomheder med størst risiko, vi skulle bruge vores ressourcer på."

Tid mellem besøgene

Det bliver ikke sådan, at en virksomhed, der lige har fået risikobaseret tilsyn, kan forvente et nyt tilsyn meget snart, selv om virksomheden er i højrisikogruppen.

"De virksomheder, vi besøgte sidste år, får ikke et nyt risikobaseret tilsyn de næste år, medmindre vi har givet påbud," siger Peter Vesterheden.

Men hvis der fx har været et konkret problem med arbejdsmiljøet på en arbejdsplads - det kan være en arbejdsulykke eller en klage - kan en virksomhed få et uanmeldt besøg, som kaldes et detailtilsyn. Også selvom virksomheden er fredet for risikobaseret tilsyn.

”Hvis vi har givet et påbud på et risikobaseret tilsyn, vil der som regel gå et til to år, før virksomheden får et nyt risikobaseret tilsyn. Ellers op til fem år,” siger Peter Vesterheden.

Digital varsling

Arbejdspladser får at vide, at Arbejdstilsynet planlægger at komme forbi, men som noget nyt skal man holde øje med den digitale postkasse, hvor varslingerne tidligere skete over telefonen. Peter Vesterheden forklarer den ændring:

”For det første er der en forventning om, at vi skal blive digitale. For det andet, så selvom telefonen har den fordel, at man taler med et menneske, er det ikke altid, beskeden går videre til den rette. Med digital post har vi en forventning om, at den rigtige får beskeden. Så det bliver en lettelse både for os og for arbejdspladsen. Vores afgørelser efter et tilsyn er også digitale.”

Den digitale varsling lander i postkassen minimum en måned inden, Arbejdstilsynet dukker op. Men den præcise dato meddeles ikke. Tiden inden, Arbejdstilsynet kommer, kan virksomheden bruge på at sikre sig, at arbejdsmiljøet er i orden.

Det kan være ved at få styr på arbejdspladsvurderingen (APV), som er obligatorisk for alle virksomheder med ansatte. Den skal revideres mindst hvert tredje år, eller når der sker ændringer i arbejdet eller i arbejdsprocesser, der har betydning for arbejdsmiljøet.

Der skal også være styr på den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor ledelse

og medarbejdere sammen planlægger samarbejdet om arbejdsmiljø. Og arbejdsmiljøet skal ikke bare drøftes – der skal være dokumentation for samtalen.

Det er en god idé at tjekke, om alle dokumenterne ligger klar, inden tilsynet kommer forbi.

Tilsynets besøg

Når Arbejdstilsynet kommer på besøg, varer besøget typisk mellem en og seks timer, alt efter arbejdspladsens størrelse.

”På langt de fleste tilsyn er der kun en medarbejder med fra Arbejdstilsynet, og vedkommende har så en dialog med en fra ledelsen og en arbejdsmiljørepræsentant fra medarbejderne. Så vil man typisk lave en rundgang på virksomheden. Vi skal konstatere, hvordan der er,” siger Peter Vesterheden. Han tilføjer:

”Når der er større ting med, fx interview om psykisk arbejdsmiljø, så vil man være to. Besøget kan også strække sig over flere dage.”

Arbejdspladserne skal ikke frygte, at der bliver snaget i skuffer og skabe:

”Vi kigger på, om man opfylder de betingelser, som loven kræver. Vi ser på, om der har været arbejdspladsvurdering, om arbejdsmiljørepræsentanterne er uddannede og sådan nogle ting. Derefter kigger vi på de materielle ting – er der ting, man kan falde over? Er der farlige kemikalier, skal bløde trafikanter bruge de samme adgangsveje som tunge lastbiler? Er der en god tone på arbejdspladsen? Vi har fundet ud af, at beredskabet betyder meget, hvis der sker en ulykke. Er man forberedt?”

Tilpasset tilsyn

Tilsynets rolle er at have blik for de ting, medarbejdere og ledelse risikerer at overse i hverdagens travlhed:

”Nogle gange går tingene for stærkt, og

man får ikke risikovurderet det, man gør. Derfor er der regler for, hvordan man sikrer sig,” siger Peter Vesterheden.

Det risikobaserede tilsyn tilpasses efter, hvilken branche man kigger på:

”Der vil være fokus på de arbejdsmiljøproblemer, som er typiske for den branche, virksomheden tilhører. Der er fx bygge- og anlægsvirksomheder. Så er der offentlige virksomheder, fx psykiatrien, medicinske afdelinger på sygehuse, hvor der kan være patienter, der reagerer udadtil med vold, og så er der dele af industrien, hvor man står med tunge ting. Selvom der stadig sker en del ulykker, så skiller den grafiske branche sig som branche ikke særligt ud i forhold til at have mange arbejdsmiljøproblemer. Tidligere blev der brugt mange sundsfarlige organiske opløsningsmidler, men i dag har man erstattet langt de fleste kemikalier med mindre farlige, og maskinerne er blevet mere sikre.”

Farlige brancher

En anden nyhed inden for tilsyn af arbejdsmiljø er, at bestemte arbejdspladser fra januar 2016 får et udvidet risikobaseret tilsyn. Det gælder blandt andet arbejdspladser inden for bygge- og anlægsvirksomheder og hospitaler.

”Der har vi fokus på to højt prioriterede områder: Psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær. Så går tilsy-

”Langt de fleste problemer kan man afdække i en dialog mellem leder og medarbejder, og langt de fleste vil gerne gøre noget ved problemerne. Men nogle gange skal de have hjælp til det.”

Peter Vesterheden

net lidt ud over det almindelige. Der gøres en ekstra grundig indsats for at afdække psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær. Derfor udvides det risikobaserede tilsyn med et nyt besøg,” forklarer Peter Vesterheden.

Mennesker skaber miljø

Peter Vesterheden understreger, at arbejdsmiljøet er noget, der skabes på arbejdspladsen:

”Langt de fleste problemer kan man afdække i en dialog mellem leder og medarbejder, og langt de fleste vil gerne gøre noget ved problemerne. Men nogle gange skal de have hjælp til det.”

Og generelt synes Peter Vesterheden, at Danmarks indsats for arbejdsmiljøet virker, men at der er plads til forbedring:

”Noget er virksomhederne blevet bedre til: At løfte og bære og undgå overbelastning af muskler og skelet. Men

der er en del af arbejdsmarkedet, der ikke fungerer godt, og hvor vi ser problemer. Det kan være virksomheder inden for bygge- og anlægsbranchen. Der er også udfordringer omkring det psykiske arbejdsmiljø, for vi oplever, at det psykiske arbejdsmiljø er under pres. Og i det offentlige ser vi, at respekten for autoritet falder, og at myndigheds personer måske udsættes for trusler. Det skal vi have øje for. Har man en plan for håndtering af vold, fx?”

Og selvom det måske virker nemmere at skjule et dårligt psykisk arbejdsmiljø end et tilsvarende dårligt fysisk miljø, så forsikrer Peter Vesterheden om, at tilsynet gør sit for at afsløre problemer.

”Når det handler om det psykiske arbejdsmiljø, så kigger vi på, hvordan ser sygefraværet ud? Vi kan lave interview med medarbejdere og vurdere, om arbejdsmængden hænger sammen med

arbejdstiden. Vores parameter er, at vi skal have en formodning om, at forholdene er sundhedsskadelige, før der kommer et påbud. Vi er ikke smagsdommere, men vi ved, at fx mobning er sundhedsskadeligt, og der ville vi gribe ind. Men det er svært at afdække, så det bedste er, at ledelse og medarbejdere har en god tone. Så forebygger man mobning og et påbud fra os.

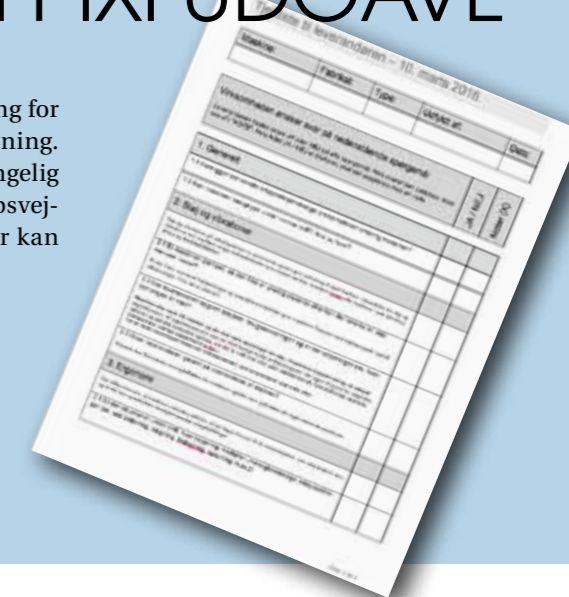
Virksomheder kan forberede sig på Arbejdstilsynets besøg ved at gå ind på Arbejdstilsynets hjemmeside. Her kan man læse, hvad en arbejdsplads skal have styr på inden tilsynet. Se mere på arbejdstilsynet.dk/da/tilsyn

Antallet af virksomheder i Danmark, som Arbejdstilsynet pt. fører tilsyn med, er 184.479 aktive produktionsenheder.

INDKØBSVEJLEDNING I PIXI UDGAVE

Grafisk BARs vejledninger til indkøb af maskiner er nu på vej i en mindre og mere enkel udgave. Allerede i slutningen af maj skulle den være tilgængelig. Formålet med pixi udgaven er at gøre det hurtigt og enkelt at omsætte information til handling. Den nye udgave er nemlig målrettet praktisk brug, og derfor indeholder den blandt andet skemaer med konkrete spørgsmål, som kan sendes direkte til leverandøren for at afklare relevante arbejdsmiljøspørgsmål i forbindelse med indkøb af en maskine.

Pixi versionen er ikke en erstatning for den oprindelige indkøbsvejledning. Den er tænkt som en lettere tilgængelig version. Den oprindelige indkøbsvejledning kan fortsat bruges, og der kan man hente uddybende viden.



Hvad laver din BAR?

Din BARs fornemmeste opgave er at informere medarbejdere, virksomheder og deres arbejdsmiljøorganisationer om nyt og relevant indenfor arbejdsmiljøet. Men hvordan gør de det? Det fortæller formand June Halvorsen fra HK Privat om her.

Af Pia Olsen/Citat.

Alt BAR arbejde er rettet imod at opfylde planen for 2020, som handler om at informere og forebygge i forhold til tre hovedområder indenfor arbejdsmiljø, nemlig det psykiske arbejdsmiljø, muskel- og skelet besvær, samt ulykker.

"Ved at udgive Magasinet Grafisk BAR har vi en god og effektiv kommunikationskanal, der når helt ud på kantinebordene på virksomheder over hele landet. Og magasinet dækker alle tre områder, så det er en rigtig god måde at opfylde vores forpligtelser på," siger June Halvorsen.

Skills og Folkemødet

Ud over magasinet og det trykte materiale har Grafisk BAR også en række andre aktiviteter.

"Hvert år deltager Grafisk BAR i Skills, hvor vi står i arbejdsmiljøbaren og skænker sodavand og snakker arbejdsmiljø med de unge," fortæller June Halvorsen, og fortsætter:

"Hvert år deltager vi også i Folkemødet og sørger for, at arbejdsmiljøet får opmærksomhed ved den begivenhed".

Hjemmesiden

"Vores hjemmeside skal også opdateres løbende, og i øjeblikket er vi i gang med

at revidere den. Hjemmesiden er en effektiv måde at synliggøre relevant viden om arbejdsmiljø på," siger June Halvorsen og gør opmærksom på, at Grafisk BAR også har været med til at revidere webportalen Gravid på Job.

Kemileksikonet

Kemileksikonet er udviklet af din BAR, og det er en kontinuerlig opgave at holde det opdateret, fortæller June Halvorsen: "Kemileksikonet bliver brugt rigtig meget. Det understreger, at der er et behov for det, men det stiller også høje krav til indholdet. Det er en kontinuerlig opgave at holde kemileksikonet opdateret".

Og så er der en ny CLP plakat på vej.

"I øjeblikket er vi også ved at lægge sidste hånd på en ny og opdateret CLP plakat, som kommer med ud i næste nummer af Grafisk BAR."

Et nyt projekt

"Vi har netop igangsat et nyt projekt, som handler om, hvordan vi når ud til de mindre virksomheder, der ikke har en arbejdsmiljørepræsentant og ikke har en arbejdsmiljøorganisation. Selvom Arbejdsmiljøloven gælder for alle, uanset om der er en arbejdsmiljøorganisation eller ej, er det en vanskelig opgave, og vi skal finde ud af, hvordan

vi kan komme i dialog med dem," siger June Halvorsen og fortsætter,

"Vi har også startet et projekt om psykisk arbejdsmiljø med fokus på kommunikationen på arbejdspladsen. Og vi forventer at komme med værktøjer, der kan styrke kommunikationen, senere på året," siger June Halvorsen.

Det psykiske arbejdsmiljø får særlig meget politisk opmærksomhed i disse år.

"Vi har efterhånden fået mere styr på det fysiske arbejdsmiljø, så nu kan vi tage fat på det psykiske arbejdsmiljø. Det er et meget stort og svært emne. Som BAR er en af vores opgaver at forsøge at formidle værktøjer, der kan bruges til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø videre til arbejdspladserne. Og så skal vi ud med budskabet om, at et godt psykisk arbejdsmiljø rent faktisk giver sortetal på bundlinjen, så det kan betale sig at investere i det," siger June Halvorsen.



June Halvorsen HK Privat.

Ændrede krav til omgang med kemi

Arbejdspladser, der håndterer farlige stoffer, skal sætte sig ind i en række nye regler.

Af Anna Bridgwater

Siden nytår har reglerne for, hvordan man omgås farlig kemi, været ændret. Reglerne er hverken blevet skrapere eller mere lempelige. Ændringerne handler om to ting: At man i Danmark skal indrette sig efter EU's fælles regler om kemikalier, og at en række eksisterende EU-regler skal slås endnu bedre fast.

En vigtig forandring er, at alle medarbejdere på arbejdspladser, hvor der bruges farlig kemi, nu er omfattet af regler, der skal beskytte medarbejderne mod at udvikle kræft på grund af stofferne. Tidligere har det kun været de medarbejdere, der arbejdede direkte med stofferne, der var berørt. Nu skal fx også medarbejdere, der kommer i kontakt med stofferne under rengøring, beskyttes.

De ændrede regler får også betydning for producenter af farlige kemiske stoffer og materialer samt for importørerne af de stoffer. Begge skal være opmærksomme på, hvor store mængder, de håndterer: Hidtil skulle man anmelde produktion eller import af farlig kemi, så snart der var tale om en mængde på mere end 100 kg. Så skulle virksomheden anmelde

stoffet til Produktregistret. Men nu er der en øvre grænse på 1000 kg. Det betyder, at man kun skal anmelde mængder af farlige kemi på mellem 100 og 1000 kg til Produktregistret.

Importerer eller fremstiller en virksomhed årligt mere end 1000 kg af det farlige stof, skal stoffet registreres hos Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur – hvis stoffet altså fremstilles eller sælges inden for EU.

En tredje ændring er, at bekendtgørelsen om forebyggelse af kræfttrisiko er blevet omformuleret. Målet er at gøre teksten mere brugervenlig og på den måde forhåbentlig nå ud til flere.

De nye og justerede regler følges op af reviderede vejledninger på området.

Arbejdspladser, der er underlagt følgende bekendtgørelser, skal være opmærksomme på de nye regler:

- Bekendtgørelsen om arbejde med stoffer og materialer
- Bekendtgørelsen om forebyggelse af kræfttrisiko ved arbejde med stoffer og materialer
- Bekendtgørelsen om arbejde med asbest
- Bekendtgørelsen om særlige pligter for fremstillere, leverandører og importører mv. af stoffer og materialer efter lov om arbejdsmiljø
- Bekendtgørelsen om ændring af bekendtgørelse om bygge- og anlægsarbejde

Find de nævnte bekendtgørelser og læs mere om ændringer på: arbejdstilsynet.dk

Kilde: Arbejdstilsynet.

Fremover varsles risikobaseret tilsyn digitalt

Arbejdstilsynet har erstattet den telefoniske varslings af risikobaseret tilsyn med en digital varslingsbrev.

Virksomhederne skal i fremtiden kigge i deres e-boks efter Arbejdstilsynets varslingsbrev. Brevet kommer minimum 1 måned før; Arbejdstilsynet gennemfører tilsynsbesøget, og besøget gennemføres normalt inden 4 måneder.

I varslingsbrevet vil virksomheden få information om, at Arbejdstilsynet kommer, og om hvad risikobaseret tilsyn indebærer. Tilsynsbesøget er uanmeldt, og der vil være fokus på de arbejdsmiljøproblemer, som er typiske for den branche, virksomheden tilhører.

Det anbefales, at virksomheden bruger tiden inden Arbejdstilsynets besøg til at forberede sig. Der vil være information om, hvordan de kan gøre det i brevet.

I tilfælde af at virksomheden holder lukket i den periode Arbejdstilsynet har varslet besøg, forventes det at virksomheden giver besked om dette.

Kilde: Arbejdstilsynet.

Nye regler om forebyggelse af arbejdsrelateret vold udenfor arbejdstiden

Der er kommet nye regler om arbejdsrelateret vold udenfor arbejdstiden. De nye regler er trådt i kraft 1. januar 2016.

Ifølge den nye lov har arbejdsgiveren pligt til at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres så risikoen for, at ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd udenfor arbejdstiden forebygges.

Arbejdsgiverne har hele tiden haft pligt til at sikre at arbejdsrelateret vold indenfor arbejdstiden blev forebygget. Men nu gælder det altså også udenfor arbejdstiden.

De nye regler skal sikre, at ansatte hverken i eller uden for arbejdstid bliver udsat for vold, trusler eller anden krænkende adfærd på grund af deres arbejde.

Tegn på at der kan være risiko for arbejdsrelateret vold udenfor arbejdstiden kan fx være: At der allerede er medarbejdere, der har været udsat for arbejdsrelateret vold i arbejdstiden, eller at medarbejdere har modtaget trusler.

Hvis der er risiko for vold mv. uden for arbejdstiden, skal arbejdsgiver udarbejde retningslinjer for og vejlede de ansatte i, hvordan sådanne episoder kan håndteres. Heri kan for eksempel indgå konflikthåndtering, håndtering af trusler fremsat digitalt mv. Medarbejderens private ageren er ikke omfattet.

Skulle det uheldige ske, at en medarbejder bliver udsat for vold eller anden form for krænkelse, har arbejdsgiveren ifølge de nye regler, pligt til at bistå medarbejderen med politianmeldelsen, hvis den pågældende medarbejder ønsker det.

Kilde: Arbejdstilsynet.

Reglerne for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse ændret

Fra 1. januar 2016 er der trådt nye regler for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i kraft.

Arbejdsgivere i virksomheder med arbejdsmiljøorganisation (AMO) skal sørge for, at der bliver lavet en plan for kompetenceudvikling for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO, så de får relevant supplerende uddannelse. Planen skal udformes efter drøftelse i Arbejdsrådsorganisationen. Sådan har det været længe, men ifølge de nye regler skal det nu kunne dokumenteres overfor Arbejdstilsynet, at arbejdsgiver har tilbudt supplerende uddannelse til medlemmerne af AMO.

Det er oplagt at lave planen i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

De nye regler skaber også mulighed for, at arbejdsgiver og ansatte kan aftale at tiden, der er afsat til supplerende uddannelse det ene år, overføres til næste år, hvor man så har op til 3 sammenhængende dage at gøre godt med til supplerende arbejdsmiljøuddannelse. En sådan aftale skal kunne dokumenteres over for Arbejdstilsynet.

De nye regler er iværksat, fordi en evaluering viste, at det langt fra var alle AMO medlemmer, der fik tilbudt eller tog imod den supplerende uddannelse.

De nye regler har kun betydning for virksomheder, der har pligt til at have en arbejdsmiljøorganisation, det vil sige virksomheder med mere end 9 ansatte.

Kilde: Arbejdstilsynet.