

GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

28. NUMMER · DECEMBER 2012

**FIND DE POSITIVE FAKTORER
PÅ ARBEJDSPLADSEN**
- DE FREMMER TRIVSLEN OG ENGAGEMENTET.

**FÅ INSPIRATION TIL DIN
KOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN**
LÆS HVORDAN TO VIRKSOMHEDER ER KOMMET
IGENNEM PROCESSEN.

GO'NAT OG LEV GODT!
EN NY KAMPAGNE FRA GRAFISK BAR GIVER GODE RÅD
TIL DIG, DER ARBEJDER OM NATTEN.

Medlemmer
i Grafisk BAR:

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



Indhold:

- 3 Synspunkt**
Skiftehold og natarbejde er kommet for at blive. Vi er mere og mere på vej til at blive et samfund, der kører i døgndrift. Læs Mogens Nies' synspunkt.
- Nyt på AM:2012**
- 4 Vi skal samarbejde for at nå målene**
Samarbejde er nødvendigt, hvis vi skal nå 2020-målene, slog formand for Arbejdsmiljørådet Lisbeth Lollike fast på årets arbejdsmiljøkonference i Nyborg.
- 6 Risikobaserede tilsyn ser ud til at virke**
Metoden med risikobaseret tilsyn ser ud til at virke. Det viser det sidste års erfaringer, fortæller Arbejdstilsynet.
- 8 Fokus på de positive faktorer**
Undersøgelser foretaget af arbejdsmiljøforskere Thomas Clausen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, viser, at positive faktorer fremmer trivslen og engagementet.
- 10 Langsomt men sikkert**
Når økonomien er stram, er det en udfordring at holde fokus på kompetenceudviklingsplanen. Men med hjælp udefra, er Medieselskabet Nordvestsjælland kommet godt igennem processen.
- 14 En øvelse blev til virkelighed**
På den grafiske virksomhed Formula har et par nærved-ulykker og et kemikalieudslip sat dagsordenen for arbejdet med kompetenceudviklingen. Hør hvordan!
- 16 Historier fra det virkelige liv**
Magasinet Grafisk BAR bringer interviews med grafiske virksomheder om deres løsninger af arbejdsmiljøproblemer. Grafisk BAR har også en række andre indsatser på programmet i 2013.
- 19 Go'nat og lev godt!**
En ny plakat fra Grafisk BAR med filmklip, artikler og interviews giver gode råd til dig, der arbejder om natten. Plakaten er en del af en kampagne om natarbejde.
- 20 Natarbejde passer mig godt**
Det passer godt ind i Kasper Svares familieliv at arbejde om natten. Men arbejdstiderne kræver regelmæssighed og masser af god søvn. Læs, hvordan Kasper Svare klarer natten og dagen!
- 22 Rigtig kost giver energi til natarbejdet**
Mange natarbejdere falder i den nemme løsning med færdigretter, sodavand og slik, når de arbejder. Men det giver ikke energi. Sundhedskonsulent Mette-Marie Linding giver gode råd.

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
Studivestgade 3, 3. sal
1455 København K
Telefon: 3393 1255
Email: grafiskbar@grafiskbar.dk
www.grafiskbar.dk

Redaktion: Michael Bøgelund Andersen (ansvarshavende)
Redaktør: Tine Vorting, MAX Kommunikation
Journalister: Tine Vorting og Pia Olsen
Layout: www.monicabrix.com
Fotos: Søren Svendsen, Christian Lindgren, privatfotos.
Tryk: Kailow
Oplag: 6.000
Udgivelse: Nr. 28, 2012
Udgives 4 gange årligt
ISSN: 1901-1334 Papir
ISSN: 1901-1342 Online
Kontakt til redaktionen: tine@grafiskbar.dk eller
Telefon: 2078 2895
Forsidefoto: Christian Lindgren

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

SYNSPUNKT

EN BRIK I EN BRED INDSATS

Skiftehold og natarbejde er kommet for at blive. Vi er mere og mere på vej til at blive et samfund, der kører i døgndrift. Virksomheder kører døgnet rundt, butikker har åbent fra tidlig morgen til sen aften, og flere og flere arbejder på skæve arbejdstider. Den digitale udvikling har også gjort sit til, at arbejdstiden kan ligge på alle tider af døgnet. Vi står midt i 24/7 samfundet med de glæder og problemer, det kan give.

Den grafiske branche er en branche præget af skiftehold og natarbejde. Derfor også en branche, hvor de ansatte kan rammes af både de helbredsmæssige og sociale konsekvenser, som arbejdet kan medføre. Konsekvenser, der primært er afledt af forstyrrelser i døgnrytmen, som bringer vores biologiske fint, afstemte ur ud af takt. Og delvist sætter det sociale liv på stand by, når arbejdet foregår, mens andre har fri.

Det Grafiske Branchearbejdsmiljøråd, Grafisk BAR, har rettet nu opmærksomheden mod natarbejde og skiftarbejde. Rådet er på trapperne med en stor plakat, der via QR-koder giver råd til ansatte og arbejdsgivere om en række temaer. Formålet er at afbøde nogle af de skadelige virkninger, som især arbejde om natten kan give og derved skabe bedre forhold for de mennesker, som må arbejde på skæve tidspunkter. Arbejdsmiljøforholdene er afsættet.

Plakaten bringer følgende temaer i spil:

Sexliv, motion, kost, søvn
Helbredstjek, organisering af arbejdet
Arbejdspladsvurdering, indeklima
Interview med en, der kan se visse fordele ved at arbejde om natten.

Der er netop kommet ny viden, der understreger behovet for at se på natarbejdet i et helbredsperspektiv. En canadisk undersøgelse viser blandt andet, at risikoen for pro-

statakræft er næsten tre gange forhøjet, hvis man har haft natarbejde sammenlignet med mænd, der ikke har arbejdet om natten. Det er ikke første gang, at denne sammenhæng er påvist. Fra Kræftens Bekæmpelse kommer yderligere tre undersøgelser i 2013.

Sammenhæng til brystkræft for kvinder er allerede kendt.

Er det forkert at sige at natarbejde er livsfarligt? I hvert fald øges behovet for en bred indsats, jo klogere vi bliver på natarbejdets virkninger. Grafisk BARs plakat er en brik i den indsats.

Mogens Nies
Teamleder
HK/Privat

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.



VI SKAL SAMARBEJDE FOR AT NÅ MÅLENE

Hvis 2020-målene skal nås, er det nødvendigt at samarbejde. Det var budskabet fra Arbejdsmiljørådets formand Lisbeth Lollike på årets arbejdsmiljøkonference i Nyborg.

Af Tine Vorting
Foto : Søren Svendsen

Alle har et ansvar for, at der i fremtiden er et godt arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser, sagde Lisbeth Lollike, formand for Arbejdsmiljørådet.

På arbejdsmiljøkonferencen i Nyborg i november 2012 gik Lisbeth Lollike på talerstolen som en af de første. Hun startede ud med at stille spørgsmålet, om det samlede system er gearret til at nå målene. I den forbindelse nævnte hun, at der allerede i dag samarbejdes om fælles projekter fx om integration og sundhedsfremme og om unge og nyansatte.

"Partsystemet har også behov for at få noget feedback fra virksomhederne. Vi skal bruge de gode eksempler, og vi skal kende de behov, som virksomhederne, lederne og medarbejderne har. Jeg synes, at vi har mulighederne i dag. Blandt andet gennem BAR'enes praksis og i Arbejdsmiljørådet, for herigennem kan vi skabe en kobling mellem virksomhederne og det politiske system," sagde Lisbeth Lollike og fortsatte: "Men jeg tror også, at vi kan blive bedre

til at skabe den kobling. Som relativ ny kan jeg se, at vi har et system, der er gearret til at løse den opgave, der ligger forude. Men jeg må erkende, at det ikke altid kan lade sig gøre at samarbejde."

Trækker ikke altid i samme retning

Lisbeth Lollike nævnte, at hun ser et system, der ikke altid trækker i samme retning.

"Der skal også være plads til meningsforskelle og til forskellige måder at udfylde det ansvar, man har som aktører. At løfte en fælles opgave alene, kommer man ingen vegne med. Jeg tror, at en af måderne at komme videre på, er ved at blive mere tydelig og præcis om, hvordan man udfylder sin egen rolle, og om hvordan man forventer et samarbejde skal fungere, og hvilke resultater man går efter," pointerede Lisbeth Lollike og fortsatte:

"Der er ikke råd til dobbeltarbejde og heller ikke tid nok, hvis vi skyder med spredehagl. Det er nødvendigt at samarbejde. Men hvis arbejdsmiljøet skal

styrkes, og hvis målene skal nås, så skal vi også være udviklende. Det er naivt at tro, at vi kan løse det hele ved bedre samarbejde. Vi skal naturligvis klø på med det, vi ved, virker. Men vi skal også finde frem til at forske i nye sammenhænge og områder, som kan sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø."

Den rigtige vej at gå

Få dage inden arbejdsmiljøkonferencen var Lisbeth Lollike med til at uddele Årets Arbejdsmiljøpris og fik i den forbindelse indblik i mange gode eksempler fra virksomhederne.

"Min fornemmelse er, at der ikke længere er mange, der kun arbejder med et enkelt emne som fx ergonomi. Også fx psykisk arbejdsmiljø og arbejdspladskultur bliver taget med ind i arbejdet for at sikre en bedre ergonomi. Og jeg tror, at det er den rigtige vej at gå. Vi skal finde lige præcis de områder og sammenhænge, hvor indsatserne har den bedste effekt," sagde Lisbeth Lollike.

Fakta om 2020-målene

Regeringen har opstillet tre arbejdsmiljømål. Det betyder, at der i 2020 skal være:

- 25 procent færre arbejdsulykker,
- 20 procent færre psykisk overbelastede,
- 20 procent færre overbelastninger af muskler og skelet.



RISIKOBASEREDE TILSYN SER UD TIL AT **VIRKE**

De sidste elleve måneders erfaringer med risikobaseret tilsyn viser, at de virksomheder der får påbud eller vejledninger fra Arbejdstilsynet hører til gruppen, der er taget ud fra den såkaldte indexmodel. Så metoden ser ud til at virke.

Af Tine Vorting
Foto: Istock

På arbejdsmiljøkonferencen i Nyborg i 2011 præsenterede Arbejdstilsynets direktør Jens Jensen det nye prioriteringsværktøj indexmodellen. Værktøjet omfatter dels en række oplysninger om den enkelte virksomhed fx virksomhedens størrelse, påbud ved seneste tilsyn, samt en række oplysninger om eventuelle arbejdsmiljørisici relateret til den branche, virksomheden tilhører. Jo flere point, virksomheden har i indexmodellen, des større sandsynlighed er der for, at Arbejdstilsynet kommer på besøg i virksomheden. Nu et år senere er Arbejdstilsynet en hel del klogere på, om metoden så også virker efter hensigten. Og det gør den, lød det fra Sara Kabel, fuldmægtig i Arbejdstilsynet.

”Vi har gennemført målinger på, om det er de virksomheder, der får påbud, der også får risikobaseret tilsyn. Heldigvis viser resultaterne, at der er flere virksomheder i gruppen, der tages ud via indexmodellen, der får påbud, end de virksomheder, der tages ud via stikprøverne. Populært kan man sige, at hitraten er højere i indexet,” sagde Sara Kabel og understregede, at modellen derfor ser ud til at virke efter hensigten, nemlig at Arbejdstilsynet målretter tilsynet hen mod de virksomheder, hvor der er arbejdsmiljøproblemer.

27.000 virksomheder
Arbejdstilsynet har i år gennemført ca.

27.000 risikobaserede tilsyn. Ud af dem er 15.000 virksomheder med mindst to årsværk ansat udtaget via indexmodellen. Inden 2020 skal alle virksomheder med to årsværk og derover have haft besøg af Arbejdstilsynet i form af et risikobaseret tilsyn.

”Det er de virksomheder, vi forventer, har arbejdsmiljøproblemer. Dem, som har fået flest point i indexmodellen,” pointerede Sara Kabel.

Ud over de 15.000, udtages ca. 10.000 med mindst to årsværk ansat gennem stikprøver. Og endelig udtages 1.400 virksomheder ud fra en brancherangorden, hvor der er en forventning om arbejdsmiljøproblemer samt ca. 1.100 gennem stikprøver.

Kontakt inden besøg

Siden januar 2012 har Arbejdstilsynet kontaktet virksomheder nogle måneder før besøg.

”Derigennem håber vi på at motivere virksomhederne til at igangsætte nogle arbejdsmiljøaktiviteter, inden vi kommer på besøg,” sagde Sara Kabel.

Når Arbejdstilsynet er på besøg, gennemgår den tilsynsførende virksomhedens væsentlige arbejdsmiljø og reagerer, hvis der er problemer med arbejdsmiljøet. Er der ingen arbejdsmiljøproblemer, får

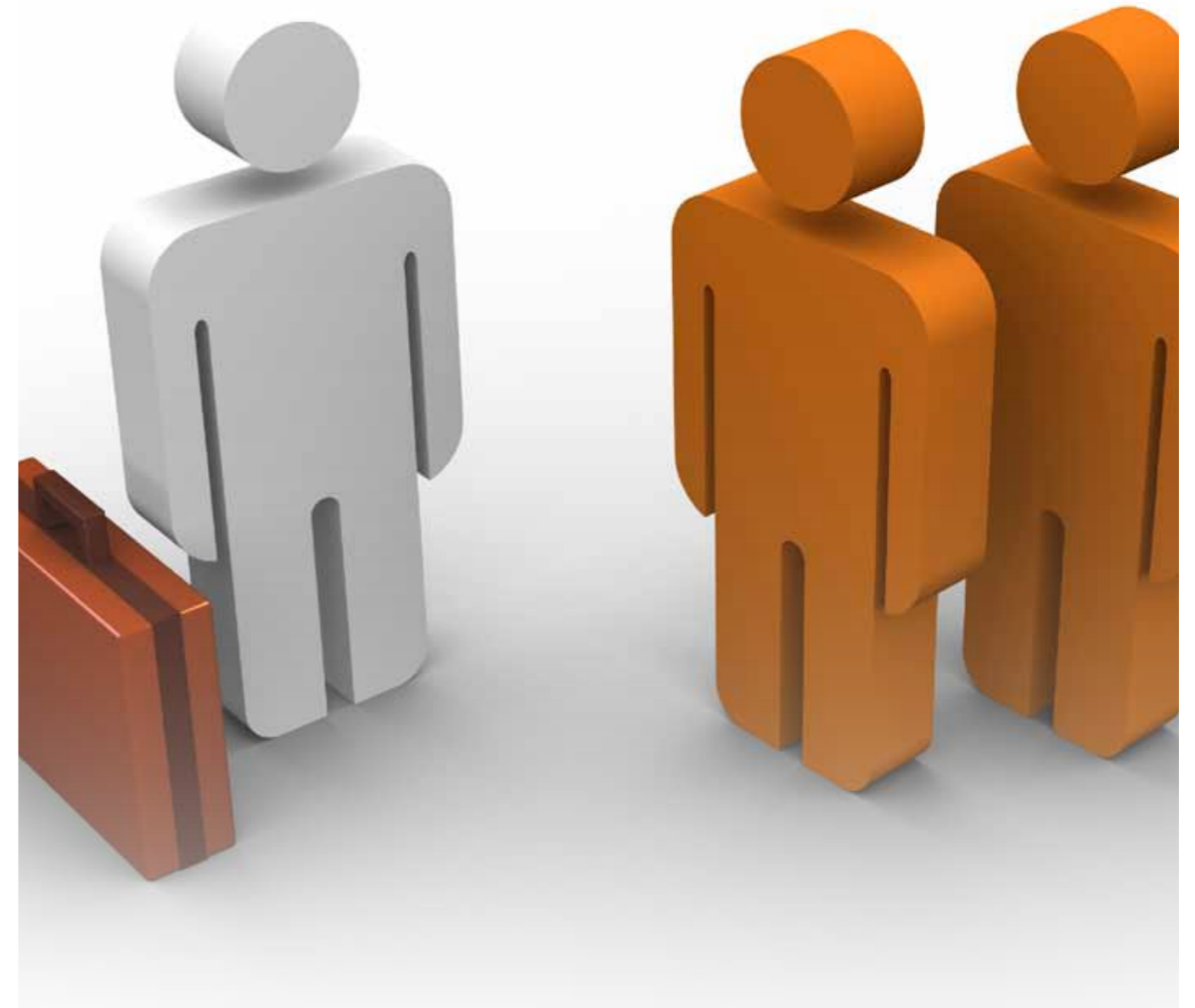
virksomheden en grøn Smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside og får som udgangspunkt ikke besøg de næste fem år. Hvis man får en materiel afgørelse eller vejledning om psykisk arbejdsmiljø, får virksomheden derimod besøg af tilsynet igen 12-18 måneder senere.

Styrket dialog

I forbindelse med den nye måde at føre risikobaseret tilsyn og eventuelle påbud er et af målene også at give påbud på en mere dialogorienteret måde. Det handler om at tage udgangspunkt i virksomheden, hvad det er for nogle konkrete erfaringer, virksomheden har, samt reflektere over hvordan nogle gode løsninger kan overføres til de problemer, de har, forklarede specialkonsulent Trine Fønnesbæk fra Arbejdstilsynet.

De tilsynsførende skal skabe en forståelse i virksomheden for, hvorfor deres problem skal løses.

”Det er ud fra den overbevisning, at hvis der er forståelse til stede, kan vi i højere grad få motiveret virksomhederne til at arbejde med problemet. Og så skal vi sikre os, at virksomheden ved, hvad den skal gøre, når besøget er slut, herunder hvem skal vi kontakte, og hvad skal vi gøre, så den er klædt på,” sagde Trine Fønnesbæk.



Fakta om årsværk

Arbejdstilsynet skal besøge 20.000 virksomheder med 1-1,9 årsværk og ca. 150.000 virksomheder med to eller flere årsværk inden udgangen af 2019.

Et årsværk = 1924 timer svarende til en fuldtidsansat

Virksomheder med risiko

Arbejdstilsynet har besøgt ca. 200.000 virksomheder siden 2005. Den viden de har opnået gennem deres besøg kombineret med resultater inden for de enkelte branchundersøgelser, danner grundlag for det prioriteringsindex, der benyttes til at finde de virksomheder, der årligt får et risikobaseret tilsyn.

To udfald af tilsyn

Virksomhederne får enten en reaktion eller ingen reaktion efter tilsynet. Ender besøget med en reaktion, skal der ske forbedringer på arbejdspladsen, og Arbejdstilsynet kommer på nyt risikobaseret tilsyn efter 12-18 måneder for at se, om tingene er bragt i orden. Hvis de er det, får de først nyt besøg igen fem år senere. Hvis ikke tingene er i orden, vil Arbejdstilsynet besøge virksomheden igen inden for 12-18 måneder.

FOKUS PÅ DE POSITIVE FAKTORER

Positive faktorer fremmer trivlsen hos den enkelte medarbejder og engagementet på arbejdspladsen. Derfor er der god mening i at fokusere på, hvad det er, der skaber de positive faktorer, sagde arbejdsmiljøforsker Thomas Clausen.

Af Tine Vorting
Foto: Istock

Oplever du mening i arbejdet og engagement på arbejdspladsen, er der større sandsynlighed for, at du kan håndtere kravene fra dit arbejde, uden af det på længere sigt undergraver dit helbred og din trivsel. Det viser et forskningsprojekt, som arbejdsmiljøforsker Thomas Clausen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, har stået i spidsen for. I undersøgelsen er indgået besvarelser fra 86.300 spørgeskemaer.

Tanker op

Positive faktorer kan være mange ting. I sit projekt har Thomas Clausen fokuseret på oplevelsen af mening i arbejdet og engagement på arbejdspladsen.

"De positive faktorer tanker folk op. Når man går på arbejde, bruger man noget fysisk og psykologisk energi, men man

kan også få noget igen. Hvis man har nogle gode kolleger, en god ledelse, meningsfulde arbejdsopgaver, så får man ligesom tanket tanken op igen," sagde Thomas Clausen og fortsatte:

"Og hvis der er balance i mellem de ting, så er der udgangspunkt for et sundt arbejdsliv. Derfor giver det god mening at se på de positive faktorer i arbejdslivet, hvor arbejdstageren bliver holdt i gang og bliver genopfyldt med de ressourcer, han investerer i arbejdet."

Motiverer

Mens høj grad af mening i arbejdet og engagement på arbejdspladsen skaber trivsel, forårsager en lav grad af mening og engagement det modsatte og med risiko for sygefravær og førtidspensionering. De seneste år har været præget

af stigende sygefravær og flere førtidspensioneringer. Men det kan de positive faktorer være med til at forebygge, forklarede arbejdsmiljøforskeren. Undersøgelser viser også, at trivlsen har betydning for produktiviteten på arbejdspladsen.

"Der er derfor ræson i at se på, hvordan man kan skabe trivsel og meningsfulde job, som motiverer folk og som forebygger tab af mening, som måske senere kan give ondt i livet," sagde Thomas Clausen og fortsatte:

"De positive faktorer er medvirkende årsager til i arbejdsmæssig sammenhæng, at folk lærer noget i deres job, udvikler sig, føler, at de har et fedt arbejdsliv, som de glæder sig til at stå op til hver morgen."

Spørgsmål om mening og engagement

- Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?
- Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?
- Nyder du at fortælle om din arbejdsplads til andre mennesker?
- Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?
- Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads?
- Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted?

Spørgsmål er taget fra tre-dækkeren, udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Hvad er positive faktorer?

- Indflydelse på eget arbejde
- Kombination af høje krav og anerkendelse for medarbejdernes indsats
- Social støtte
- Teamsammenhold og tillid
- Motivation og engagement
- Ledelsesstil – især udviklingsledelse
- Personlige ressourcer

Positive faktorer i Grafisk BAR

Grafisk BAR afholdt i 2009 en workshop for at få praktiske eksempler på positive faktorer på bordet. Omdrejningspunktet for workshopens tema var seniorforsker Vilhelm Borgs rapport "Sund i arbejde - positive faktorer i arbejde" fra 2007. I Grafisk BARs workshop blev positive faktorer omdøbt til "positive drivkræfter".

På <http://www.grafiskbar.dk/eksterne-links/positive-drivkraefter/> kan du læse artikler om positive drivkræfter og se filmklip i links nedenfor.

- Jagten på positive drivkræfter (artikel i Magasinet Grafisk BAR, marts 2010)
- Vi tør sige vores mening (artikel i Magasinet Grafisk BAR, marts 2010)
- Hvad betyder positive drivkræfter for dig? (Seks filmklip - ca. 30 sek. hver)
- Workshop om positive drivkræfter (Filmklip - 4 min.)
- Positive drivkræfter i Elopak Denmark (Filmklip - 2½ min)
- Positive drivkræfter i Fynske Mediers Trykkeri (Filmklip)
- Positive drivkræfter i A.C. Schmidt (Filmklip)



LANGSOMT MEN SIKKERT

Det kan være svært at holde fokus på kompetenceudviklingsplanen i en tid, hvor økonomien er stram. Men det er vigtigt, og derfor har arbejdsmiljøudvalget i Medieselskabet Nordvestsjælland fået hjælp til processen.

Af Pia Olsen
Fotos: Privat

I Medieselskabet Nordvestsjælland har medarbejderne det sidste år blandt andet hørt om tillid, retfærdighed og samarbejde. Arbejdsmiljøudvalget har nemlig arbejdet intenst med det punkt i deres kompetenceudviklingsplan, der hedder Social Kapital.

„Vi lever jo i en meget foranderlig tid, og derfor er det ekstra vigtigt at holde fokus på værdier som tillid, retfærdighed og samarbejde”

„Vi lever jo i en meget foranderlig tid, og derfor er det ekstra vigtigt at holde fokus på værdier som tillid, retfærdighed og samarbejde,” forklarer formand for arbejdsmiljøudvalget Hanne Kristiansen.

Arbejdsmiljørepræsentant Johnnie Rossil var også glad for, at der blevet taget hul på emnet Social kapital.

„For et par år siden gennemgik virksomheden nogle forandringer. Vi fik blandt andet en ny ledelse, og derfor var det fornuftigt at ”rydde op” i blandt andet det psykiske arbejdsmiljø,” siger han.

På trods af de gode intentioner blev projektet om Social kapital skubbet lidt til side på grund af en sparerunde.

„Det er jo en stor udfordring at holde fast i sådan et projekt i krisetider. Derfor har vi hyret en arbejdspsykolog fra Arbejdsmiljøcentret til at hjælpe os igennem hele processen og til at inspirere os løbende,” forklarer Hanne Kristiansen.

Tilfredshedsundersøgelse er fundamentet

I maj blev der foretaget en tilfredshedsundersøgelse blandt medarbejderne, hvor spørgsmålene havde fokus på tillid, retfærdighed og samarbejde.

„Med udgangspunkt i tilfredsheds-

undersøgelsen vil vi arbejde videre med projekt Social kapital i 2013,” siger Hanne Kristiansen, der understreger, at den slags projekter skal betragtes som en kontinuerlig proces.

Projektet er godt for både ledelse og medarbejdere.



Formand for arbejdsmiljøudvalget
Hanne Kristiansen

Kompetenceudviklingsplan i Medieselskabet Nordvestsjælland:

1. Formulering af stresshåndteringspolitik – et udvalg tager sig af at indsamle viden og formulerer på baggrund af den indsamlede viden en stresshåndteringspolitik.
2. Udarbejdelse af beredskabsplan for alle lokationer – arbejdet ledes af en medarbejder med erfaring på området.
3. Forbedring af intern kommunikation om arbejdsmiljøarbejdet – alle fra arbejdsmiljøudvalget skriver en tekst om sig selv, og der laves plancher med foto til opsætning i virksomheden. Der udsendes nyhedsbrev efter hver arbejdsmiljømøde. Virksomhedens grafiker hjælper med begge dele.
4. Social kapital – et stort og vidrækkende projekt, der drives frem af hele arbejdsmiljøudvalget i samarbejde med en arbejdspsykolog fra Arbejdsmiljøcentret.

„Vi har tidligere haft problemer med arbejdsmiljøet, og derfor kan projektet om social kapital være et godt værktøj i den proces, hvor ledelse og medarbejdere skal opbygge en fornuftig relation,” siger Johnnie Rossil.

Mere konkrete opgaver

Heldigvis var der også mere konkrete punkter på listen i kompetenceudvik-



Arbejdsmiljørepræsentant Johnnie Rossil

lingsplanen. En af de helt konkrete opgaver var at forbedre den interne kommunikation i forbindelse med arbejdsmiljøudvalget og dets arbejde.

„Vi har tidligere haft problemer med arbejdsmiljøet, og derfor kan projektet om social kapital være et godt værktøj i den proces, hvor ledelse og medarbejdere skal opbygge en fornuftig relation”

„Vi løste opgaven ved at få produceret nogle plancher med foto og tekst om os selv, og dem har vi hængt op i hele virksomheden. Vi sørgede for at gøre det lidt humoristisk og kreativt, så nu er vi blevet synlige. Medarbejderne har taget rigtig godt imod det, og sikkert også fået et smil på læben,” forklarer Hanne Kristiansen.

Nyhedsbrev til alle medarbejderne
Som et led i at gøre arbejdsmiljøudvalgets arbejde mere synligt udsendes et nyhedsbrev efter hvert møde.

„Vi ønskede at gøre vores arbejde mere konkret for medarbejderne. Derfor besluttede vi at udsende et nyhedsbrev til alle efter hvert arbejdsmiljøudvalgsmøde. Det betyder, at hvert møde afsluttes med, at vi beslutter, hvad vi vil melde ud til medarbejderne. Det fungerer rigtig godt,” siger Hanne Kristiansen.

Stresshåndtering et afsluttet projekt

Der var fire punkter i kompetenceudviklingsplanen ved årets begyndelse, og stresshåndtering var et af dem.

„Stress er jo et emne, der er oppe i tiden, og vi har da også haft langtidssygemeldinger på grund af stress, så derfor tog vi fat på emnet,” forklarer Hanne Kristiansen.

Første skridt i arbejdet med stresshåndtering handlede om at indsamle viden.

"Vi havde en oplevelse af, at ordet stress blev misbrugt. Der var ikke helt klarhed over, hvad der adskilte travlhed og et periodevis stort arbejdspress fra den stress, som kunne gøre medarbejdere alvorligt syge. Derfor startede vi med at nedsætte et udvalg, der fik til opgave at indsamle viden om stress. Der ligger masser af materiale på nettet, og det brugte vi," forklare Hanne Kristiansen.

Stress er jo et emne, der er oppe i tiden, og vi har da også haft langtidssygemeldinger på grund af stress, så derfor tog vi fat på emnet

Med udgangspunkt i den viden blev der formuleret en stresshåndteringspolitik.

"Arbejdsmiljøudvalget tog rundt i alle afdelinger af virksomheden og præsenterede stresspolitikken for medarbejderne," siger Hanne Kristiansen.

Folk var positive, men har ikke kommenteret det så meget.

"Jeg tror, at folk har travlt i hverdagen, så de tænker ikke så meget over, at vi nu har fået en stresshåndteringspolitik. Men står man pludselig i en situation, hvor man har brug for det, så skal der bare være hjælp at hente," forklarer Johnnie Rossil.

En medarbejder har erfaringen

Sidste punkt i kompetenceudviklingsplanen er, at alle afdelinger af virksomheden skal have en beredskabsplan. Og her trækker arbejdsmiljøudvalget på Johnnie Rossils erfaringer. Han har før prøvet at udfærdige beredskabsplaner.

"Det er vigtigt, at vi har dem til den

dag, hvor uheldet er ude. Vi har haft brand en gang, og der spurgte brandvæsenet efter dem, fordi beredskabsplanen også skal indeholde planen over bygningerne," siger Johnnie Rossil.

Det sparer os for en masse arbejde, at vi har den kompetence i huset. Vi har sat os som mål, at alle selskabets enheder skal have en beredskabsplan. Vi er ikke nået at blive færdige i 2012, så det er noget af det, vi skal arbejde videre med næste år

"Det sparer os for en masse arbejde, at vi har den kompetence i huset. Vi har sat os som mål, at alle selskabets enheder skal have en beredskabsplan. Vi er ikke nået at blive færdige i 2012, så det er noget af det, vi skal arbejde videre med næste år," forklarer Hanne Kristiansen.

Her overfor er nyhedsbrevet, der informerede om arbejdsmiljøindsatsen i 2012.

2012-målene for arbejdsmiljøet

En række mål for arbejdet i selskabets arbejdsmiljøudvalg er nu udstykket.

Det er udvalget selv, der på sit planlægningsmøde for det kommende år er peget på de sigt punkter, der skal arbejdes efter i det ny år.

Arbejdet finder sted sideløbende med, at arbejdsmiljøgrupperne løser deres opgaver. Det sker i øvrigt i tæt samarbejde med arbejdsmiljøudvalget.

I dette nyhedsbrev fokuseres på en række af de opgaver, arbejdsmiljøudvalget satser på.



De fire hovedmål for indsatsen næste år

- 1.** Der udarbejdes en stresspolitik. Formålet er at forebygge ved og beskrive, hvorledes det håndteres, når medarbejdere får stress eller symptomer på stress.
Til den arbejdsgruppe, der skal komme med forslag til udformningen af stresspolitikken, er udpeget Hanne Kristiansen, Tove Bonnichsen, Hanne Sørensen, Peer Svenningsen og Claus Sørensen.
- 2.** Der udarbejdes beredskabsplaner for selskabets lokaliteter. Planerne skal beskrive, hvorledes man forholder sig i tilfælde af ulykker og brand. Der skal i den forbindelse udpeges kontaktpersoner.
Til arbejdsgruppen, der skal for udarbejde forslag til beredskabsplaner, er udpeget Johnnie Rossil, Kristian Rasmussen, Peter Kleist og Bjarne Frydenlund.
- 3.** Flere tiltag til bedre intern kommunikation er taget. Udvalget arbejder på yderligere tiltag og opfordrer alle afdelinger til at sikre, at der - ud over den interne information i afdelingerne - tilgår den øvrige organisation nyheder via nyhedsbrevet.
Desuden arbejdes på at gøre alle ansatte bevidste om betydningen af altid at læse udsendt information.
- 4.** Medarbejderne søges gjort mere bevidste om arbejdsmiljøarbejdet. Det skal blandt andet ske via øget information fra arbejdsmiljøudvalget, som blandt andet agter at informere i nyhedsbrevet efter hvert af årets fire møder i udvalget.



Nye APV'er i alle afdelinger

Der er for få uger siden taget nye skemaer i brug til APV'erne: Arbejdspladsvurderingerne. Skemaerne er mere overskuelige end de hidtidige, og formålet med at bruge de nye skemaer er at sikre større fokus på en række felter.

Selv om der kun skal udarbejdes APV'er hvert tredje år, skal der laves nye APV'er alle steder med udgangspunkt i de nye skemaer - også steder, hvor der nylig er holdt APV-møder med brug af de gamle skemaer. Det vil ske i nær fremtid.



EN ØVELSE BLEV TIL VIRKELIGHED

På den grafiske virksomhed Formula har et par nærvæd-ulykker og et kemikalieudslip sat dagsordenen for arbejdet med kompetenceudviklingen i 2013.

Af Pia Olsen

På Formula er niveauet højt, når det handler om arbejdsmiljø og sikkerhed. Arbejdet med kompetenceudviklingsplanen foregår med udgangspunkt i den årlige APV. Men hele fundamentet for arbejdet er medarbejderne.

"Fundamentet for godt arbejdsmiljø og høj sikkerhed er dygtige og erfarne medarbejdere. Det har vi i høj grad erfaret i løbet af det sidste år her på Formula," siger fabrikschef og formand for arbejdsmiljøudvalget Jeppe Mølvadgaard.

I det sidste år har det nemlig været helt konkrete hændelser i hverdagen, der har sat dagsordenen for arbejdet med kompetenceudviklingen.

"Vi har fået nye lydlose trucks, og det har været årsagen til et par nærvæd ulykker. Før kunne folk høre, når der kom en truck, men de nye kan man ikke høre, og derfor opstod de farlige situationer," forklarer arbejdsmiljørepræsentant Torben Hansen, der også var med til at løse problemet.

"Vi har tegnet kørebanerne op igen, så det fremgår tydeligt. Og vi har sat ekstra blinklys op. Men det vigtigste er, at vi har indskærpet overfor medarbejderne, at de skal være opmærksomme," siger Torben Hansen, som mener, at medarbejderne spiller en stor rolle, når det handler om sikkerhed på arbejdspladsen.

"Vi er en travl arbejdsplads, og derfor er det nødvendigt igen og igen at indskærpe overfor medarbejderne, at de skal se sig for. Når man løber hurtigt, glemmer man det nemt," siger Torben Andersen.

En øvelse blev til virkelighed

Som et led i arbejdet med kompetenceudviklingen var der planlagt en beredskabsøvelse med et kemikalieudslip på virksomheden. Men medarbejderne fik ikke tid til at øve sig, for samme uge som øvelsen var planlagt, blev ulykken til virkelighed. En beholder med farlig væske væltede.

"Jeg skulle flytte en beholder med væske, og så væltede den, og væsken flød ud over gulvet. En kollega, som så det ske, kom straks til hjælp, og så kaldte vi på to mere. I første omgang smed vi en masse klude på for at forsøge at begrænse arealet, som væsken spredte sig over. Og da væsken begyndte at lugte, vidste jeg, at det var tid til at forlade rummet. Herefter tilkaldte vi ISS, som har det nødvendige udstyr og den nødvendige kompetence til at gøre rent efter sådan et uheld," forklarer lagerassistent Heine Enevoldsen.

Skidt blev til godt

Ulykken kunne have været en rigtig skidt situation, men i stedet blev det en god erfaring.

"Det kan måske lyder underligt, men

fordi alle reagerede, som de skulle, så blev ulykken faktisk en slags positiv oplevelse. Vi fik jo netop sikkerhed for, at vi kunne finde ud af at håndtere den slags situationer," siger Jeppe Mølvadgaard.

Arbejdsmiljørepræsentant Torben Andersen var også tilfreds med håndteringen af ulykken.

"Efterfølgende har vi valgt at flytte væsken til et mere hensigtsmæssigt sted. Vi har også besluttet, at vi ikke stabler to bure med beholdere ovenpå hinanden, når de skal flyttes. Det må man godt, men det øger risikoen for, at en af dem vælter. Jeg synes, at vi har brugt erfaringerne fra ulykken fornuftigt, og heldigvis kom ingen noget til," siger Torben Andersen.

Fokus på sikkerheden

Ulykken og nærvæd-ulykkerne har skærpet fokus på sikkerheden.

"Det er helt naturligt, at man lige kigger arbejdspladsen igennem en ekstra gang, for at se hvor der kan være potentielle farer. Og mit indtryk er, at alle har fokus på sikkerheden. Ledelsen er også meget lydhør overfor de forslag til forandringer, jeg kommer med," siger Torben Andersen, som ønsker at virksomhedens næste fokus bliver stress.

"Som regel tager vi udgangspunkt i vores APV, når vi arbejder med kompeten-

Om Formula A/S:

- Formula er en full-service grafisk virksomhed, som blev etableret i 1973
- Formula har afdelinger i Måløv, Aalborg og Vivild.
- Virksomheden beskæftiger ca. 150 medarbejdere

ceudvikling. Men det er ikke alt, man kan se i en APV, og tiderne er hårde, vi løber meget stærkt, så jeg synes, det er godt at være på forkant," siger Torben Andersen.

Hjælp til kompetenceudvikling

På Formula har de valgt at få hjælp til arbejdsmiljøarbejdet af en fast konsulent.

"Tidligere var det en medarbejder, der stod for at indhente de nødvendige kompetencer. Hvis medarbejderne havde ønsker eller konkrete forslag, kontaktede de ham eller arbejdsmiljøudvalget. Men den medarbejder skulle jo også passe sit

almindelige arbejde ud over at tage sig af kompetenceudviklingen. Det blev for meget. Og derfor har vi så valgt konsulent løsningen," forklarer Jeppe Mølvadgaard.

Et par nye øjne

"Konsulenten arbejder fuldtid med arbejdsmiljø og er derfor altid velorienteret. Og nu er kompetenceudviklingen blevet en ping pong mellem ham og os. Han ser på virksomheden med nye friske øjne og kommer også med forslag til, hvor vi skal sætte ind," forklarer Jeppe Mølvadgaard, der ikke synes, at ordningen har påvirket medarbejdernes engagement i arbejdsmiljø og sikkerhed.

Se hvad andre gør!

Magasinet Grafisk BAR har i tidligere numre bragt interviews med virksomheder, der fortæller om deres arbejde med arbejdsmiljødrøftelsen og kompetenceudvikling. Find artiklerne på www.grafiskbar.dk under menupunktet Magasin.

- Årlig arbejdsmiljødrøftelse giver mere struktur, Magasinet Grafisk BAR nr. 23, 2011
- Lav mål der kan følges op på dagligt, Magasinet Grafisk BAR, nr. 24, 2011
- Temadag om sygefravær og psykisk arbejdsmiljø, Magasinet Grafisk BAR, nr. 25, 2012
- Arbejdsmiljøorganisationen på kursus i psykisk arbejdsmiljø, Magasinet Grafisk BAR, nr. 26, 2012
- 'Klædt på' til udfordringer, Magasinet Grafisk BAR, nr. 26, 2012

Find inspiration i Grafisk BARs pjecer

Som en hjælp til virksomhederne i den grafiske branche har Grafisk BAR udarbejdet henholdsvis den 4-siders pjece, "Er I godt på vej med jeres arbejdsmiljøarbejde?", der giver en kort oversigt over de områder, der er vigtige at diskutere i den årlige arbejdsmiljødrøftelse samt den 8-siders pjece "Har I styr på jeres arbejdsmiljøkompetencer?", der giver et overblik over reglerne om kompetenceudvikling, samt hvordan virksomheden kan udarbejde planen.

Download pjecerne på:

<http://www.grafiskbar.dk/publikationer/arbejdsmiljoedroeftelse/>

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



Grafisk BAR har netop formuleret deres strategiplanen for 2013. Nedenfor er nævnt de områder, der er særligt fokus på det kommende år.

HISTORIER FRA DET VIRKELIGE LIV

Magasinet Grafisk BAR har siden 2008 bragt interviews med grafiske virksomheder om deres løsninger af arbejdsmiljøproblemer. Magasinet samt en række andre indsatser på arbejdsmiljøområdet er på programmet i 2013.

Af Tine Vorting

Fire gange om året tager Magasinet Grafisk BAR fat i aktuelle emner inden for arbejdsmiljø og besøger trykkerier, emballagevirksomheder og mediearbejdspladser for at få historier fra det virkelige liv. I magasinet kan læsere få inspiration til deres arbejdsmiljøarbejde ud fra konkrete eksempler på, hvordan andre virksomheder løser forskellige arbejdsmiljøforhold.

"Formålet er, at artiklerne skal inspirere arbejdsmiljøorganisationer, ansatte og ledere i branchens virksomheder," siger Mogens Nies, formand i Grafisk BAR.

Magasinet som trafikskaber

Magasinet fungerer desuden som trafikskaber for Grafisk BARs hjemmeside www.grafiskbar.dk som også har en mo-

bilversion, der giver brugerne direkte adgang til publikationer og igangværende kampagner fra mobilen. I 2013 går Grafisk BAR skridtet videre og udvikler webapplikationer til brug for smartphones og retter også blikket mod sociale platforme for at øge hjemmesidens rækkevidde.

"Målet er, at www.grafiskbar.dk bliver den grafiske branches foretrukne informationskilde om arbejdsmiljø," pointer Mogens Nies.

Natarbejde i fokus

Ud over magasinet og webapplikationer er der i strategiplanen også lagt op til indsatser inden for natarbejde, muskel- og skeletbesvær, indkøb af nye maskiner, ulykker, kemi, støj, psykisk arbejds-

miljø og indsats mod virksomhedens øverste ledelse.

Branchen har mange ansatte, der arbejder på skiftehold og fast natarbejde. Og især under natarbejde udsættes ansatte for en række helbredsrisici. Grafisk BAR lancerer derfor en kampagne, der har fokus på at gøre det bedre for folk på natarbejde gennem en række gode råd. Kampagnen går i luften i januar med en plakat, bestående af 12 forskellige billeder. Hvert billede indeholder en QR-kode, der leder hen til forskellige former for information, der samlet kan styrke forebyggelsen af gener ved natarbejde.

Indsats mod øverste ledelse

Der findes flere gode eksempler på, at virksomhedens topledelse giver

arbejdsmiljøet værdi og præger kulturen og den praktiske arbejdstilrettelæggelse i virksomheden på en sådan måde, at arbejdsmiljøet tænkes ind systematisk og effektivt. I 2013 iværksættes en indsats rettet mod den øverste ledelse i de grafiske virksomheder med det formål at gøre opmærksom på de potentialer, der ligger i at investere i et godt arbejdsmiljø samt i at tænke arbejdsmiljø ind som en naturlig del af forretningen. Resultatet vil være en række gode virksomhedshistorier, der formidles i Grafisk BARs medier, herunder magasinet og hjemmesiden grafiskbar.dk

Mindre muskel- og skeletbesvær

Muskel- og skeletbesvær er også et indsatsområde for Grafisk BAR, da der fortsat er bogbindere, der udfører arbejde, som giver smerter i muskler og led. I 2011 stod Grafisk BAR bag værktøjet "Gør det færdigt", der er rettet mod færdiggørelsen i branchen, i 2013 vil der blive iværksat aktiviteter inden for dette område.

Computerarbejde er også ofte årsag til en række problemer med ryg, arme, håndled mm. Magasinet Grafisk BAR vil i løbet af 2013 bringe et indstik om, hvordan styrketræning af nakke og skuldre kan

mindske smerter i kroppen, når man tilbringer mange timer foran computeren.

Nye maskiner

Når virksomheden skal købe en ny maskine, skal man sikre sig, at den lever op til de arbejdsmiljømæssige krav og derved kan bidrage til et bedre arbejdsmiljø. Grafisk BAR udgav i 2008 vejledningen "Husk arbejdsmiljøet, når I køber en ny maskine". I 2013 vil Grafisk BAR igen sætte fokus på indkøb af nye maskiner ved hjælp af en pjece, der viser, at med en tidsplan, en handlingsplan, en tjekliste og en kravspecifikation kan man gøre



købsprocessen af nyt udstyr nemmere og mere overskuelig.

Periodens ulykke

Udviklingen inden for ulykker går den rigtige retning, og mange virksomheder opererer med nul ulykker-kampagner. Alligevel er det vigtigt hele tiden at have fokus på forebyggelse og derved også på nærved-ulykker. I 2011 udgav Grafisk BAR en række materialer om forebyggelse af ulykker. I 2013 vil Grafisk BAR tage afsæt i materialet og blandt andet skildre nogle konkrete ulykkestilfælde i Magasinet Grafisk BAR under emnet "Periodens ulykke".

Grafisk BAR vil endvidere i 2013 invitere grafiske virksomheder til tre fyraftensmøder om ulykker.

App om kemi

Kemileksikonet på www.grafiskbar.dk er hjemmesidens absolut mest besøgte sted. Indholdsmæssigt er det blevet revideret i 2012, og i 2013 vil Grafisk BAR udvikle en applikation af kemileksikonet til smartphones.

Forandringer

I efteråret 2012 afholdt Grafisk BAR tre fyraftensmøder om psykisk arbejdsmiljø. I 2013 vil Grafisk BAR iværksætte

en indsats overfor branchens ledere og medarbejdere om håndtering af psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer.

Støj løsninger

Selvom det støjer mindre på virksomheder i dag end tidligere, er der fortsat behov på fokus på området. Grafisk BAR vil udarbejde et elektronisk katalog med gode løsninger til reduktion af støj og forbedring af akustikforhold inden for alle områder med udgangspunkt i branchens teknologi, arbejdsmetoder og produktionsindretning, både ved ny- og ombygninger.

GO'NAT OG LEV GODT!

En ny plakat fra Grafisk BAR giver med filmklip, artikler og interviews gode råd til dig, der arbejder om natten. Plakaten, der kommer i januar 2013, er en del af en kampagne om natarbejde.

Go'nat og lev godt...

12 Gode råd til dig der arbejder om natten



GRAFISK BAR



Af Tine Vorting

Skiftehold og natarbejde er virkeligheden for mange ansatte i den grafiske branche. Skiftende arbejdstider og natarbejde kan have både helbredsmæssige og sociale konsekvenser. Konsekvenser, der primært er afledt af forstyrrelser i døgnrytmen, fordi vores biologiske ur bringes ud af takt. Og det sætter delvist vores sociale liv på stand by, når arbejdet foregår, mens andre har fri.

Arbejder man om natten eller på skiftehold, er der heldigvis meget, man selv kan gøre for at afbøde på nogle af de helbredsmæssige konsekvenser. Det er blandt andet at spise sundt, dyrke motion og få rigeligt med søvn. Men også arbejdspladsen kan forbedre omstæn-

dighederne for deres ansatte, der har natarbejde fx ved at give mulighed for at varme den medbragte suppe eller tilføje lokalet den belysning og temperatur, der virker bedst om natten.

Plakat

Grafisk BAR står bag en kampagne, der har til formål at afbøde nogle af de skadelige virkninger, som især arbejde om natten kan give og derved skabe bedre forhold for de mennesker, som må arbejde på skæve tidspunkter.

Kampagnen består af plakaten "Go'nat og lev godt", der gennem filmklip, interviews og artikler bringer flere temaer i spil.

Plakaten er inddelt i 12 felter. I hvert felt er der en QR-koder, som via smartphonen leder til filmklip eller tekst. Blandt andet kan man høre sexolog Joan Ørting fortælle om, hvordan man får mere liv under dynen, når man arbejder med skiftende arbejdstider.

Har man ikke en smartphone, er det muligt at se hele kampagnen på www.grafiskbar.dk/publikationer/ Natarbejde.

Kampagnen går i luften i januar 2013.

NATARBEJDE PASSER MIG GODT

Det passer godt ind i Kasper Svares familieliv at arbejde om natten. Men arbejdstiderne kræver regelmæssighed og masser af god søvn.

Af Tine Vorting
Foto: Privat

Kasper Svare arbejder, når vi andre sover. Som trykker på nathold hos Smurfit Kappa Corrprint i Vamdrup møder han ind kl. 23, og når vi andre så småt er ved at få øjne, kan Kasper Svare sætte kursen mod hjemmet. Et arbejdsliv han har haft i 11 år. Med en pige på ni år og en dreng på seks år passer arbejdstiderne godt ind i hans familieliv.

"Jeg er meget glad for at arbejde om natten. Alternativet er at arbejde på toholdsskift, hvor jeg har aftenvagter hver anden uge fra kl. 14 til 22.30. Men så ser jeg slet ikke mine børn i den uge," siger han og fortsætter:

"Når jeg kommer hjem fra arbejde, spiser jeg morgenmad, vækker ungerne, får dem i tøjet, smører madpakker og følger dem i skole, og senere på dagen henter jeg dem fra SFO. Natarbejdet giver mig masser af tid sammen med min familie," pointerer Kasper Svare.

Hans arbejdsuge går fra mandag aften til fredag morgen, hvor de tre første dage om ugen er fra klokken halv elleve

til 6 om morgenen, og torsdag fra klokken halv elleve til kl. 8 fredag morgen. Udover arbejdstiderne er han også glad for sine kolleger.

"Jeg har nogle rigtig gode kolleger. Vi er et fast sjak og har det godt sammen. Og så har vi ikke nogen, der kigger os over skulderen."

Søvnen er vigtig

Natarbejde er usundt for kroppen, fordi det skaber ubalance mellem personens biologiske ur og døgnets rytme. Derfor kan søvnen være meget vigtig.

Når hustruen Jane er på arbejde og børnene i skole, kan Kasper Svare få sin "nattesøvn".

"Jeg sover fra kvart over otte til kvart over tre. Så står jeg op og går over og henter ungerne i SFO'en på den anden side af den vej, vi bor på. Og så er jeg sammen med dem, ind til de skal sove. Timerne inden jeg tager på arbejde, bruger jeg på at lade op," fortæller Kasper Svare.

Hans bedste råd til kollegerne er at få en god og lang søvn.

"Få sovet godt, det er vigtigt. For mig fungerer det rigtig godt at få sovet et helt stræk."

Generne ved natarbejde viser sig om fredagen, hvor Kasper Svare kun "må" sove fire timer, så han kan falde i søvn igen på normal tid fredag aften.

"Det er hårdt, fordi jeg først har fri klokken otte om morgenen og så kun kan tillade mig at sove fire timer, så jeg igen kan sove ved 22-tiden. Jeg skal jo gerne kunne stå tidligt op om lørdagen," forklarer han.

Energien varierer, og det er ikke hver dag, der er den samme energi til at lege med børnene.

"Men mandag er rigtig god. Der henter jeg dem tidligt og leger med dem," siger Kasper Svare.

Går ikke glip af noget

På grund af Kasper Svares arbejdstider er besøg af venner og familie ikke noget, de dyrker så meget af på hverdage. Hans tid går med familien og arbejdet, og så sørger han for at spise og sove på de samme tider hver dag.

"Min dagligdag er stort set den samme alle ugens dage. Jeg får også dyrket lidt motion om mandagen, hvor jeg spiller motionsbadminton med nogle venner, og om sommeren cykler jeg. De andre

dage er det børnenes fritidsaktiviteter, der fylder," konstaterer Kasper Svare. Selvom der ikke er plads til et heftigt, socialt liv på hverdagene, føler han ikke, at han mangler noget.

"Jeg føler absolut ikke, at jeg går glip af noget ved at arbejde om natten. Jeg sover, når mine venner er på arbejde, og jeg arbejder, når de sover. På hverdage har de også stress med arbejde og børn," siger han.

Selvom Kasper Svare er meget glad for sit arbejde om natten, drømmer han om et job med fast dagvagt, for år efter år med natarbejde slider på kroppen.

"Var der et ledigt job hos Corrprint med fast dagvagt, ville jeg tage det med det samme. Det bliver sværere med årene at klare at arbejde om natten. Og når børnene er større, kan det også godt være, at jeg skifter til toholdsskift. Men lige nu er nathold det bedste for mig."



Se Kasper Svare "live" på grafiskbar.dk

Se filminterview med Kasper Svare ved at klikke på QR-koden "Hvorfor er du på nathold?" på plakaten Go'nat og lev godt!, som udkommer i januar. Rekvirer plakaten hos din organisation. Hold også øje med www.grafiskbar.dk hvor plakaten vil ligge under publikationer/natarbejde

RIGTIG KOST GIVER **ENERGI** TIL NATARBEJDET

Mange natarbejdere falder i den nemme løsning med færdigretter, sodavand og slik, når de arbejder. Men det giver ikke energi, forklarer sundhedskonsulent Mette-Marie Linding.

Af Tine Vorting
Foto: Privat

Klokken er 2 om natten, og lysten til en Mars Bar, en pizza eller en portion pommes frites melder sig. Men det skal man holde sig langt væk fra, pointerer sundhedskonsulent Mette-Marie Linding.

"Når man arbejder om natten, og man bliver sulten, skal man spise let fordøjeligt mad, for tung mad som pizza, burgere og soves og kartofler, ja endda rugbrød, er ikke let at fordøje. Det skyldes, at stofskiftet lukker ned om natten," siger Mette-Marie Linding og forklarer, at man hurtigere bliver tyk af den usunde mad, fordi maden er sværere at fordøje om natten, hvor organerne restituerer sig.

Letfordøjelig

Mave- og tarmfunktionen er nedsat om natten, stofskiftet har skiftet til et lavere gear, og optagelsen og omsætningen af sukker og fedt fra blodet er nedsat, fordi energibehovet er lavere. Disse ændringer gør, at det er vigtigt at spise en sund kost samt spise i en fast

måltidsrytme, når man har natarbejde. De fleste ansatte på skifteholds- og natarbejde har på et eller andet tidspunkt problemer med maven.

Det bedste råd fra Mette-Marie Linding er at indtage en solid grøntsagssuppe med lidt kød i. Det holder kroppen varm og mætter godt. Og så er den billig og nem at lave.

"Hvis man ikke er god til at lave mad, er basisgrøntsagssuppen meget nem. Når man først har lært basisgrøntsagssuppen at kende, så kan man eksperimentere mere," siger hun.

Og der skal ikke mange ingredienser til at forberede en smagfuld og mættende suppe. Bacon, forskellige grøntsager, vand og buillon, flåede tomater eller nogle urteost samt speltkerner eller linser.

"Suppen er meget let fordøjelig og giver gode fibre til fordøjelsessystemet, og så skal kroppen ikke arbejde så meget," forklarer Mette-Marie Linding.

Den søde tand

Om natten kan man også nemt få lyst til noget til den søde tand. Et godt tip til at slukke sliksulten om natten, er ifølge Mette-Marie Linding at drikke noget lakridsrodste, eller urtethe. Det er sødt og giver varme til kroppen.

"Og så er det meget bedre end en sodavand. En cola til at kvikke op midt om natten, er en meget dårlig idé, fordi det forvirrer dit stofskifte. Det giver hurtig energi, men slider bugspytkirtlen træt, så undgå cola," siger Mette-Marie Linding og fortsætter:

"Jeg ser desværre, at mange natarbejdere har nemt ved at falde i den nemme løsning og spiser burger og pizza. Andre spiser slet ikke, men drikker sodavand og spiser slik og chokolade, og det er ligeså nedbrydende for kroppen."

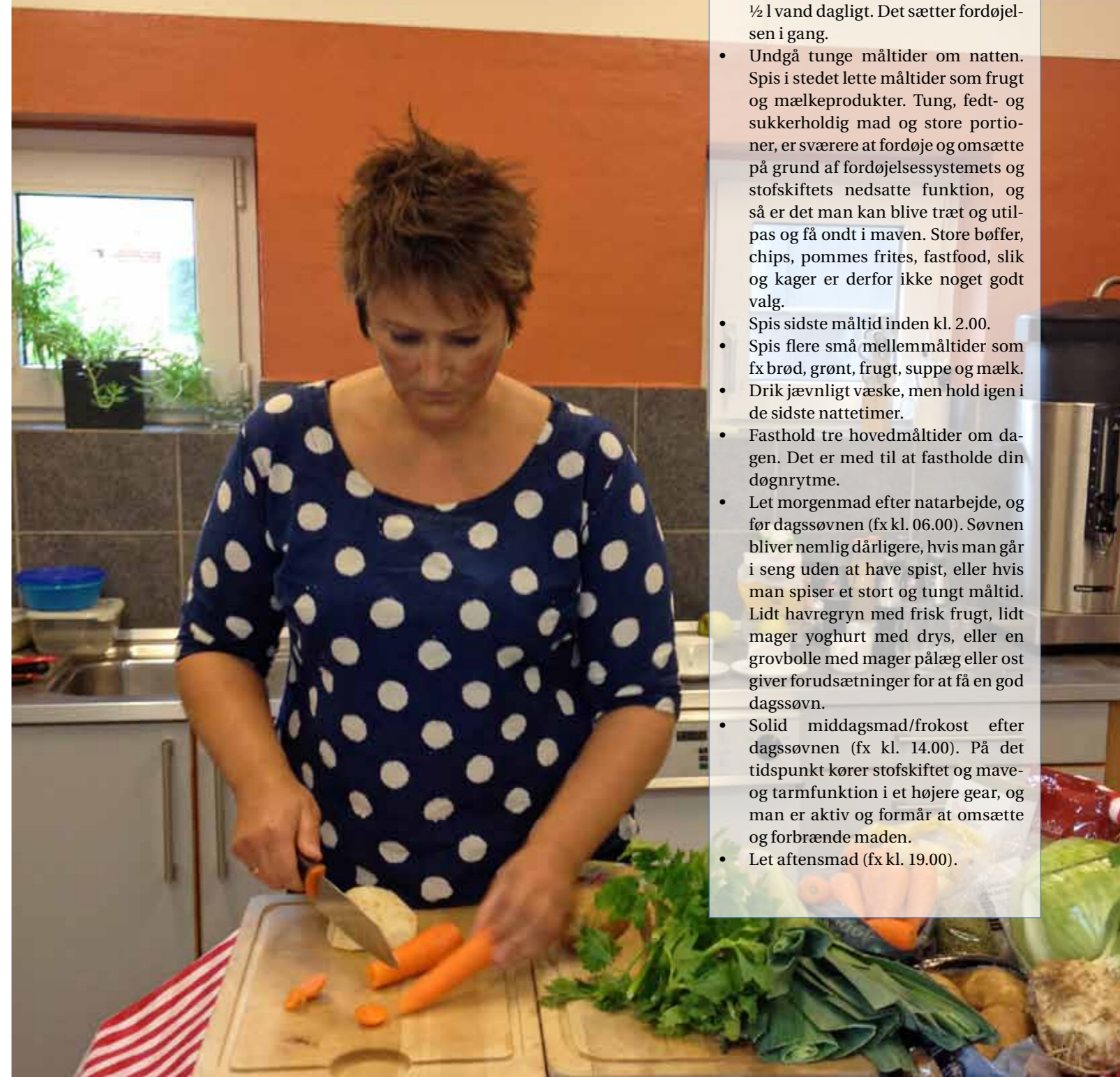
Se opskrift på suppen på bagsiden

Se Mette-Marie Linding "live" på grafiskbar.dk

Se filminterview med Mette-Marie Linding ved at klikke på QR-koden "Spis så du kan klare natten" på plakaten Go'nat og lev godt!, som udkommer i januar. Rekvirer plakaten hos din organisation. Hold også øje med www.grafiskbar.dk hvor plakaten vil ligge under publikationer/natarbejde

Gode madvaner om natten

- Spis sundt og varieret. Spar på sukker, fedt og salt.
- Spis gerne fiberholdig kost og drik 1 ½ l vand dagligt. Det sætter fordøjelsen i gang.
- Undgå tunge måltider om natten. Spis i stedet lette måltider som frugt og mælkeprodukter. Tung, fedt- og sukkerholdig mad og store portioner, er sværere at fordøje og omsætte på grund af fordøjelsessystemets og stofskiftets nedsatte funktion, og så er det man kan blive træt og utilpas og få ondt i maven. Store bøffer, chips, pommes frites, fastfood, slik og kager er derfor ikke noget godt valg.
- Spis sidste måltid inden kl. 2.00.
- Spis flere små mellemmåltider som fx brød, grønt, frugt, suppe og mælk.
- Drik jævnlige væske, men hold igen i de sidste natte timer.
- Fasthold tre hovedmåltider om dagen. Det er med til at fastholde din døgnrytme.
- Let morgenmad efter natarbejde, og før dagsøvnen (fx kl. 06.00). Søvn bliver nemlig dårligere, hvis man går i seng uden at have spist, eller hvis man spiser et stort og tungt måltid. Lidt havregryn med frisk frugt, lidt mager yoghurt med drys, eller en grovbolle med mager pålæg eller ost giver forudsætninger for at få en god dagsøvn.
- Solid middagsmad/frokost efter dagsøvnen (fx kl. 14.00). På det tidspunkt kører stofskiftet og mave- og tarmfunktion i et højere gear, og man er aktiv og formår at omsætte og forbrænde maden.
- Let aftensmad (fx kl. 19.00).



OPSKRIFT SUPPEN TIL NATTEN

Til ca. 4 portioner.

200 g. bacon i tern 3 store kartofler 3 store gulerødder 1 porre
3 løg 1 knold selleri evt. med stilk 1 l. vand 1 bouillon terning

Fremgangsmåde:

1. Snit grøntsagerne
 2. Svits bacon til du ser at fedtet er smeltet fra
 3. Kom alle grøntsagerne i sammen med bacon og lad det hele små simre i min. 20 min.
- Variation med pikant ost Når grøntsagerne har små simret i 20 min kommer du 1 pakke pikant ost i lige inden servering.
 - Variation med flådetomater Sammen med vand kommer du 1 dåse flåede tomater i suppen og lader suppen simre i 20 min.
 - Variation med spelt kerner Sammen med vand kommer du 100 gram speltkerner i. Det giver suppen lidt fylde og mætter bedre.
 - Variation med grønne eller røde linser sammen med vand kommer du 100 gram røde eller grønne linser i suppen. Det fylder og mætter bedre.
 - Variation med Karry Når bacon er svitset kommer du 1 spsk. karry i gryden sammen med bacon og lader det svitse indtil det holder op ved at boble. Derefter fortsætter du med resten af opskriften.
 - Variation med hvidkål Kom 1/4 hvidkål i suppen sammen med grøntsagerne og evt. lidt mere væske

Variationerne er mangfoldige, og når du rigtig kommer i gang med at nyde din suppe, vil du opleve, hvor let det er, og hvordan du kan ændre på ingredienser og krydderier.

