

GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

14. NUMMER JUNI 2009

**STIL DIG IKKE UD PÅ SIDELINIEN!
DET ER VIGTIGT AT VÆRE AKTIV I FORANDRINGSPROCESSEN**

**TRYKKERIET SCANPRINT:
VI VIL HAVE DEN BEDSTE ARBEJDSPLADS**

**HVOR GODT KENDER DU GRAFISK BAR OG DETS
PUBLIKATIONER? PRØV QUIZZEN!**

Medlemmer
i Grafisk BAR:

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



INDHOLD:

- 3 Synspunkt**
”Største ændring siden 1977” skriver arbejdsmiljøkonsulent Palle Larsen fra 3F og giver sit syn på den trepartsaftale, parterne netop har indgået med Arbejdstilsynet.
- 4 Da avisen gik på nettet**
Generelt var medarbejderne på Holbæk Amts Vestsreblad spændte, da avisen skulle på nettet. Men der var også frustration, for man vidste ikke, hvad der ville ske af forandringer.
- 7 Stil dig ikke ud på sidelinjen**
Det er vigtigt at være aktiv i forandringsprocesserne – både som medarbejdere og ledelse. Grafisk BAR har interviewet psykolog og forsker Kent Nielsen, som er medforfatter til bogen ”Forandring som Vilkår”.
- 10 Quiz: Hvor godt kender du Grafisk BAR og dets publikationer?**
Test dig selv – eller en kollega i, hvor godt du kender Grafisk BAR og dets publikationer.
- 11 Parterne og Arbejdstilsynet indgår aftale**
Den nye aftale kommer med forslag og anbefalinger til ændringer, der skal styrke virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde og få arbejdsmiljøet ind på ledelsesgangen. Hør hvad parterne i Grafisk BAR mener om aftalen.
- 14 Vi vil have den bedste arbejdsplads**
Magasinet har været på besøg på trykkeriet Scanprint for at høre om, hvordan arbejdsmiljøcertifikat og Lean-projekter kan gøre arbejdsmiljøet bedre.
- 18 BAR’er lancerer ny portal om arbejdsmiljø**
De 11 branchearbejdsmiljøråd står bag en ny portal, der skal sikre, at de unge er godt klædt på, når de starter i deres første job, så de undgår ulykker.
- 20 Høj social kapital giver plus på bundlinjen**
Magasinet har interviewet seniorforsker Peter Hasle fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø om begrebet social kapital og dets vigtige rolle, når virksomheden skal klare sig i konkurrencen og i krisetider.
- 22 Ny i Grafisk BAR**
Kirsten Mortensen er ny fuldmægtig i Grafisk BAR og afløser Georgina Mongaya Høgsholm.
- 23 Klip fra grafiskbar.dk**
Nyheder fra www.grafiskbar.dk

Grafisk BAR

Udgiver: Grafisk BAR
Studivestryde 3,2 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: Birgitte Ramsø Thomsen,
Tine Vorting

Layout: Michael Svendsen

Illustrationer: Gitte Skov,
Massimo Locci

Fotos: Thomas Busk

Tryk: Kailow

Oplag: 8.400

Udgivelse: Nr. 14, 2009

Udgives 4 gange årligt

ISSN: 1901-1334 Papir

ISSN: 1901-1342 Online

Kontakt til redaktionen:

tine@grafiskbar.dk eller

Telefon: 2078 2895

Forsidefoto:

Trykkeriet Nordvestsjælland

Medlemmer i Grafisk BAR:

Grafisk Arbejdsgiverforening
www.ga.dk

Danske Mediers Arbejdsgiverforening
www.pressenshus.dk

Emballageindustrien
www.emballageindustrien.dk

HK/Privat
www.hkprivat.dk

3F – Fagligt Fælles Forbund
www.3f.dk

Dansk EL-Forbund
www.def.dk

Dansk Journalistforbund
www.journalistforbundet.dk

Kontakt:

Fællessekretariatet Grafisk Bar
Studivestryde 3, 2.sal
1455 København K
Telefon: 33 93 12 55
Email: grafiskbar@grafiskbar.dk

SYNSPUNKT

STØRSTE ÆNDRING SIDEN 1977

En aftale mellem arbejdsmarkedets parter danner baggrunden for fremtidens arbejdsmiljøarbejde på de danske virksomheder. Aftalen er underskrevet den 27. april af parterne i Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet og er den største ændring af loven siden arbejdsmiljølovens ikrafttræden i 1977.

Arbejdsmiljøet har ændret sig betydeligt over de godt 30 år, fra hovedsageligt at omhandle "røg, støj og møg" til også at skulle kunne håndtere meget komplekse og komplicerede problemstillinger som det psykiske arbejdsmiljø, stress, nedslidning og de enkelte faktorer indvirkning på sygefraværet. Det er blandt andet på den baggrund, at den nye aftale er blevet indgået.

Udgangspunktet var ønsket om en mere effektiv og styrket sikkerhedsorganisation (SIO), som har forbedrede muligheder for at kunne imødegå de krav og udfordringer, der knytter sig til ovenstående problemstillinger samtidig med, at SIO også skal kunne håndtere de mere traditionelle udfordringer indenfor arbejdsmiljøet. Målet har altså været at opnå en mere dynamisk arbejdsmiljøindsats med fokus på forebyggelse, samtidig med en øget status for SIO, via et mere tidssvarende regelsæt. Aftalen ændrer ikke ved det grundlæggende princip om samarbejde mellem parterne på arbejdspladsen, men der bliver mulighed for, at virksomheden kan tilrettelægge dens interne samarbejde, så det passer til virksomhedens ledelsesstruktur og daglige drift.

De nye ændringer forpligter parterne til at fokusere yderligere på de udfordringer og muligheder, der ligger i et forebyggende arbejdsmiljø. Hvis den nye aftale skal blive en succes, med tydelige markeringer i statistikkerne og den nationale handlingsplan, kræver

det, at især arbejdsgiverne tager handsken op og bringer arbejdsmiljøet ind, hvor det hører hjemme – nemlig som en integreret del af virksomhedens ledelse og daglige drift.

Det er nu, at muligheden for at hoppe ud af den, i arbejdsmiljø sammenhæng, så berømte sidevogn kan foretages – så lad os i fællesskab koble sidevognen fra og fortsætte i godt og sikkert tempo frem mod gode arbejdsmiljøresultater med reel fokus på forebyggelse. Chancen er der – nu er det om at tage den!

Læs mere om aftalen på side 10.

Palle Larsen
Arbejdsmiljøkonsulent, 3F
og medlem i Grafisk BAR



DA AVISEN GIK PÅ NETTET

Der var generel spænding men også frustration hos flere redaktionelle medarbejdere på Holbæk Amts Venstreblad, da avisen skulle på nettet.

Af Tine Vorting

Da medarbejderne på Holbæk Amts Venstreblad i foråret 2007 fik at vide, at avisen i løbet af det næste års tid skulle på nettet med en ny elektronisk platform, opstod der en del spørgsmål i redaktionen: Hvem skal varetage jobbet i webredaktionen? Bliver der ansat nye medarbejdere? Hvordan kommer vagtplanen til at se ud? Er systemet nemt at bruge? Går det ud over mine andre stoffområder?

”Så begyndte det tekniske arbejde med at få nyhedsnettet op at stå, men der var stadig ikke nogen køreplan klar,” husker sikkerhedsrepræsentant May-Brit Bülow.

Ledelsen blev klar over, at der trods de flestes positive forventninger til netavisen, også var en del frustrationer hos nogle medarbejdere og indkaldte dem derfor til et fyraftensmøde. Her var det tydeligt, at medarbejderne var delt i to, de der var for netavisen, og de der var imod.

Kendte ikke svarene

Inden mødet havde medarbejderne nedfældet alle de spørgsmål, som de havde samt givet dem til ledelsen, så de havde mulighed for at forberede sig og gennemgå spørgsmålene på fyraftensmødet.

”Ledelsen sagde, at de ikke vidste, hvordan det kom til at se ud, og det tror jeg på, er rigtigt,” siger May-Brit Bülow.

Men ikke alle havde måske den opfattelse.

”Det, at vi ikke kunne svare, blev tolket som om, at vi holdt noget hemmeligt for medarbejderne. Men vi havde simpelthen ikke svar,” siger chefredaktør og administrerende direktør Mogens Flyvholm.

Forandringskurset hjalp

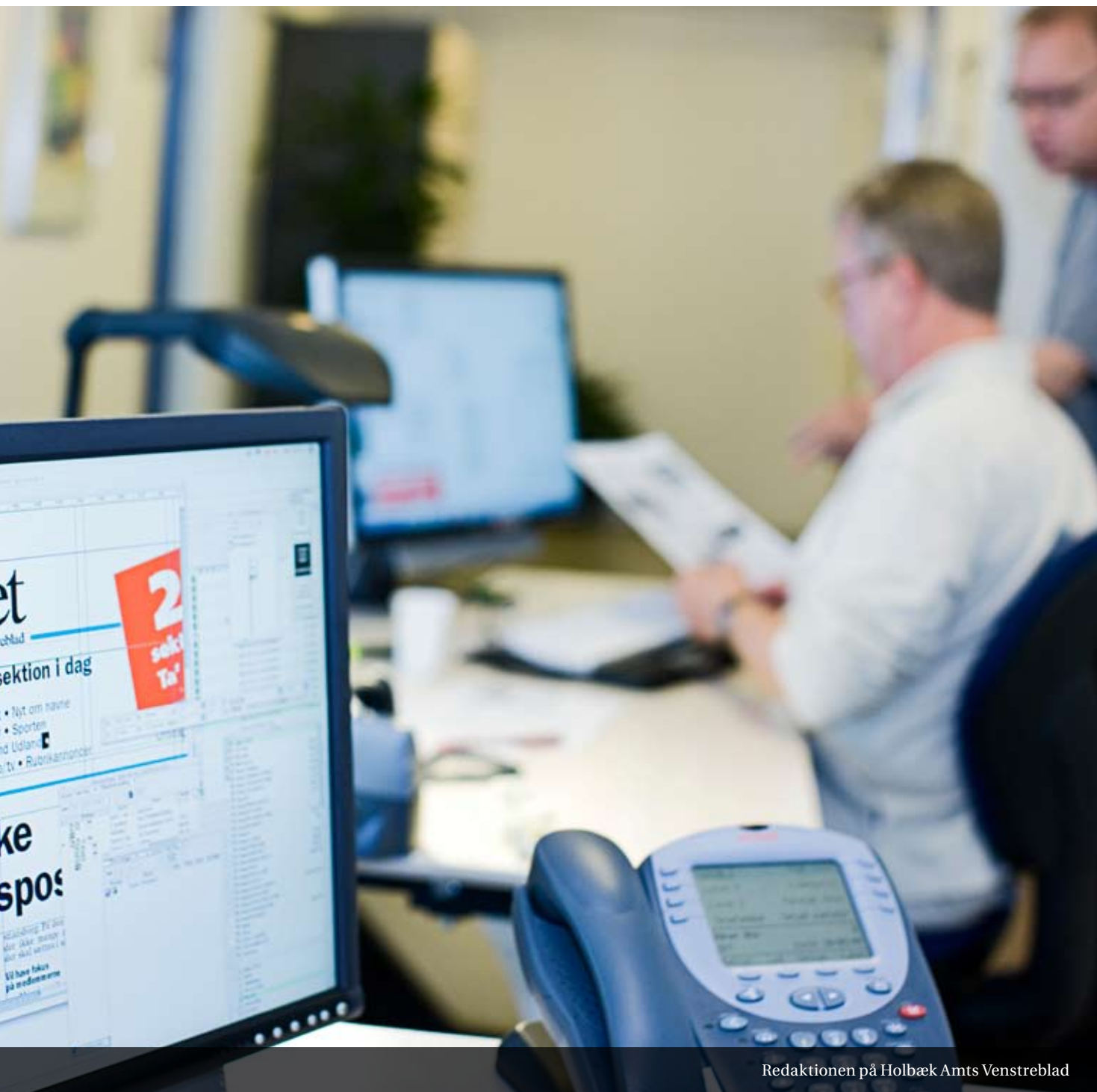
De mange ubesvarede spørgsmål og den korte tid til kick-off på netavisen havde gjort nogle af medarbejderne ret fru-



Om avisen

Holbæk Amts Folkeblad er en del af Medieselskab Nordvestsjælland, der beskæftiger 180 medarbejdere. Virksomheden omfatter også Kalundborg Folkeblad, et trykkeri samt syv ugeaviser. Medieselskabet omsætter

for 160 mio. kr. årligt, og trykkeriet står for 14% af den samlede omsætning. Trykkeriet har flere eksterne kunder, heriblandt Politiken og Ekstra Bladet.



Redaktionen på Holbæk Amts Venstreblad



Adm. direktør og chefredaktør Mogens Flyvholm

Redaktionssekretær og sikkerhedsrepræsentant May-Brit Bülow

strerede. May-Brit Bülow arrangerede sammen med tillidsrepræsentanterne et forandringskursus med deltagelse af blandt andet Dansk Journalistforbund, hvor der blev talt om forandringer. En af oplægsholderne agerede ledelse, og alle kunne så stille spørgsmål til den fiktive ledelse. Resultatet blev en konkret liste med opgaver, man straks kunne tage fat på samt en fælles køreplan, der var påtænkt i samarbejde med ledelsen. Stemningen var vendt, man så nu fremad. May-Brit Bülow mener, at forandringskurset var guld værd.

”Det var super godt. Og jeg tror, at de mest frustrerede er blevet bedre til at takle forandringer både privat og arbejdsmæssigt.”

Netavisen gik online i efteråret 2008, og allerede i februar i år kom 2. version. Ne-

tavisen har allerede 1 mio. sidevisninger om måneden.

Vrimler ind med gode forslag

Finanskrisen har også sat sit præg på mediebildet, og det sidste års tid er det gået støt ned af bakke med salg af boligannoncer. Avisens samlede omsætning er i løbet af et år faldet med 8-10 procent. Ledelsen har fået påbud om, at der skal spares.

”Vi har arbejdet og arbejder fortsat intenst på, at der ikke opstår usikkerhed blandt medarbejderne,” understreger Mogens Flyvholm og forklarer, at kommunikation er alfa omega. Ledelsen har indkaldt alle faggrupper til enkeltvis at deltage i direktionens møder, hvor de kan fremlægge deres forslag til besparelser. Herefter ser man på hvilke tiltag, der er mulige, og vender tilbage med svar til

faggrupperne. Den endelige beslutning træffer ledelsen. Men for at en forandring kan blive en succes, er det ifølge Mogens Flyvholm nødvendigt, at man opfatter forandringer som noget, der altid vil være til det bedre for virksomheden.

”Det har vrimlet ind med gode forslag, flere af dem havde vi ikke selv kunne finde frem til,” slår han fast. Trykkerne er fx kommet med en idé, der kan spare virksomheden for 200.000 kr. årligt blot ved, at medarbejderne undgår at skære for meget papir af, når de starter på en ny papirrulle.

”Det er jo helt fantastisk,” udbryder chefredaktøren.

STIL DIG IKKE UD PÅ SIDELINJEN

Det er vigtigt at være aktiv i forandringsprocesserne – både som medarbejdere og ledelse.

Af Birgitte Ramsø Thomsen

Engang i gamle dage blev en deling soldater under en militærøvelse sendt ud i Alperne. Det blev imidlertid uvejr, og det sneede tæt i to dage. De havde ikke noget kort, og man anså dem for tabt. Efter tre dage dukkede de imidlertid op igen. Hvordan fandt I hjem, spurgte man forundret. En af soldaterne fandt et kort i sin lomme, sagde de. Da det klarede op, kunne de se, hvor de var og finde hjem. Det viste sig imidlertid at være et kort over Pyrenæerne.

Historien illustrerer for psykolog og forsker Kent Nielsen, medforfatter til bogen Forandring som Vilkår, noget meget vigtigt om forandringsprocesser. Man

må ikke give op og stoppe med at handle aktivt.

”Kortet - selv om det var et forkert - gjorde, at de handlede og gjorde noget. Og kom hjem. Man har faktisk indflydelse over det, der sker, bare man går med ind i forandringerne og ser, hvordan man kan agere og påvirke,” forklarer han.

Det værste man kan gøre, er ifølge Kent Nielsen, at stille sig ud på sidelinjen med korslagte arme sige til sig selv, at man ikke kan gøre noget.

”Så bliver man kørt over. Det er handlingslammelse. Går man med ind, får

man øje på, at man har nogle muligheder for at påvirke, hvad der sker. Det gælder både for ledelse og medarbejdere,” siger han.

Kontrol på en anden måde

Et nøgleord i forbindelse med arbejdsmiljø og forandringer er følelsen af kontrol. Kent Nielsen peger på, at når man oplever, at man mister kontrollen over ens arbejdssituation, fordi nogle nye og større faktorer påvirker den, er det vigtigt at genfinde kontrollen på en anden måde. Man skal i stedet forsøge at få kontrol over, hvordan man håndterer forandringer, og hvordan man selv kan miste sin oplevelse af stress. Det kræver

Gode råd:

- Giv ikke op – se muligheder i stedet for begrænsninger
- Go with the flow - bliv en aktiv deltager
- Organisationen tilpasser sig bedst de nye tider ved at have medarbejdere, som har det godt. Som ikke er kørt ned og stressede. Det skal man opbygge over tid.

”Forandring som Vilkår” af Kent Nielsen, Kurt Rasmussen, Ole Carstensen og David Glasscock, Børsens Forlag, 2008

Gode links om forandringsledelse

www.arbejdsmiljoviden.dk

– under Trivsel – hvordan påvirker jobusikkerhed og forudsigelighed helbredet

www.godtarbejde.dk

– om hvordan arbejdspladser ruster medarbejderne til forandringer

www.arbejdsmiljoweb.dk

– temaside om forandringsledelse

www.fremtidenskontor.dk

– temasider om fusioner, forandringsprocesser og nye arbejdsformer



Dialogseminarer

Forandringer ændrer ofte på samarbejdsforhold på en utilsigtet måde, så de involverede oplever problemer med at kommunikere internt. Der sker omfordeling af roller, og det kan være uklart, hvordan nye strukturer skal følges, og nogle gange får man heller ikke ændret forældede samarbejdsstrukturer. Medarbejdere kan opleve, at arbejdet er blevet sværere at udføre og dermed mere tids- og ressourcekrævende. Det kan nemt skabe negative spiraler for det psykiske arbejdsmiljø.

Derfor er det vigtigt, at dialogen mellem medarbejderne og mellem medarbejdere og ledelse fungerer godt i forandringsprocesser, påpeger Kent Nielsen. Og dialog handler her ikke bare om at snakke sammen men at skabe afklaring, indsigt og forståelse. Det kræver tid, rum og villighed. Og det kan man ikke opnå med 100 mennesker til et kantinemøde.

Forfatterne til bogen Forandring som Vilkår har gode erfaringer med en speciel form for arbejdsmiljøseminarer, en slags dialogseminarer, hvor medarbejdere og ledere i fællesskab skal løse svære problemstillinger. Men det kan også godt gå uden.

”De dialogprocesser kan man sagtens starte op selv, for mange ledere er dygtige til det. Men nogle gange kan det også være fint med et andet blik udefra. Det kan give processen ekstra fokus. Vi er som konsulenter neutrale og får flere ting at vide, som kan være med til bløde ting op,” forklarer Kent Nielsen.

nogle andre holdepunkter end før. For forandringer er kommet for at blive.

Nogle mennesker håndterer usikkerheden i forbindelse med forandringer bedre end andre.

For ledere kan det være en særlig svær erkendelse, at de ikke har kontrol på samme måde som før.

De mange forandringer ændrer samtidig ledelsens rolle:

”Når man har en række medarbejdere, som reagerer forskelligt, er det lederen, som bliver en coach for medarbejderen. Det stiller nogle nye krav til lederne, for det er noget andet end det, de er flasket op med i deres uddannelse og arbejdsliv. Og det er ofte også noget andet end

det, de er blevet udvalgt på som ledere. At tage vare på det psykiske arbejdsmiljø bliver en af de helt store udfordringer til fremtidens ledere, for forandringerne vil komme hele tiden,” siger Kent Nielsen.

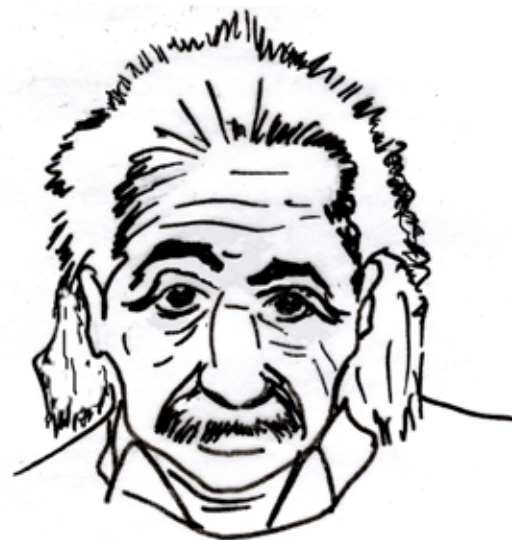
Han fortæller, at forandringsprocesser typisk går galt på grund af manglende ledelsesmæssigt engagement.

”Jeg kan se, at når noget kikser, er det fordi, ledelsen får fokus på noget andet. Den enkle og vigtigste faktor for organisatoriske forandringer er, at ledelsen vil det. Ikke bare i ord, men i handlinger. Alle ledere vil gerne gøre det godt, men i sidste ende har man ofte et fokus på produktionen på rygraden,” fastslår Kent Nielsen.

Modelfoto

HVOR GODT KENDER DU GRAFISK BAR OG DETS PUBLIKATIONER?

Test dig selv – eller en kollega i, hvor godt du kender Grafisk BAR og dets publikationer. Find hjælp på www.grafiskbar.dk



1. HVOR MANGE UDVALG ER DER I GRAFISK BAR?

- a) 10
- b) 14
- c) 16

2. HVAD HEDDER GRAFISK BARS PUBLIKATION, DER OMHANDLER INDKØB AF MASKINER?

- a) Indkøb af nye maskiner
- b) Husk arbejdsmiljøet når I køber ny maskine
- c) Indkøbsvejledning

3. HVOR MANGE NUMRE AF MAGASINET GRAFISK BAR ER DER UDKOMMET TIL DATO?

- a) 14
- b) 2
- c) 20

4. HVAD HEDDER GRAFISK BARS ONLINE PUBLIKATION, DER HENVENDER SIG TIL BOGBINDERE?

- a) Tekniske hjælpemidler
- b) Bogbinderværktøjer
- c) Palleteringsmaskiner og andet godt

5. HVOR FINDER MAN GAMLE NYHEDER PÅ WWW.GRAFISKBAR.DK?

- a) Under Arkiv
- b) Under Nyhedsarkiv
- c) Under Historisk arkiv

6. HVOR MANGE EMNER ER DER PÅ WWW.GRAFISKBAR.DK?

- a) 12
- b) 10
- c) 15

7. HVAD HEDDER DEN SENESTE PORTAL, BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDENE HAR UDVIKLET I FÆLLESSKAB?

- a) ungmedmiljø.dk
- b) ungmedjob.dk
- c) ungmeddeunge.dk

8. HVILKEN FORM HAR PJECCEN STØJ?

- a) Som et øre
- b) Som et høreværn
- c) Som et hoved

9. HVAD HEDDER VÆRKTØJET, MAN SER PÅ FORSIDEN AF WWW.GRAFISKBAR.DK?

- a) Den korte vej
- b) Kortlægningsværktøjet
- c) Værktøjet til kortlægning

10. HVOR MANGE NYHEDER LIGER DER PÅ FORSIDEN AF WWW.GRAFISKBAR.DK?

- a) 3
- b) 6
- c) 5

Svarene står nederst på siden.

RESULTAT:

40-50 point:

Tillykke! Du kender Grafisk BAR og dets publikationer rigtigt godt.

20-35 point:

Ikke så dårligt endda. Men der er plads til at vide mere.

0-15 point:

Hovsa, du må hellere til at bruge www.grafiskbar.dk lidt mere

PARTERNE OG ARBEJDSTILSYNET INDGÅR AFTALE

Den nye aftale indeholder forslag og anbefalinger til ændringer, som har til mål at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde og få arbejdsmiljøet ind på ledelsesgangen.

Af Tine Vorting

Snart bliver sikkerhedsrepræsentanter til arbejdsmiljørepræsentanter, sikkerhedslederen til arbejdsmiljøleder og sikkerhedsorganisationen til arbejdsmiljøorganisationen. Men det er dog kun de navnemæssige ændringer i den nye aftale. Det nye i aftalen er, at arbejdsmiljø skal ind på ledelsesniveau, at de kommende arbejdsmiljørepræsentanter får ret til mere uddannelse, end de har i dag, at virksomhederne får mere fleksible rammer, når det gælder organisering af samarbejde om arbejdsmiljø, og endelig er der forslag om at styrke samarbejdet om arbejdsmiljø på virksomheder med under 10 ansatte.

Alt det blev arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet i slutningen af april enige om at gå videre med i deres aftale. Målet er at modernisere og effektivisere

virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, så det passer bedre til de forandringer, arbejdsmarkedet har været igennem de sidste mange år. Parterne bag aftalen mener, at forslagene vil give mulighed for en mere forebyggende, strategisk og dynamisk arbejdsmiljøindsats ude på virksomhederne. Beskæftigelsesminister Inger Støjberg er begejstret.

”Det bliver ikke blot nemmere for virksomhederne at arbejde med sikkerhed og sundhed. Det letter også virksomhedernes administrative byrder. Jeg hilser de nye forslag velkomne og vil til efteråret fremsætte lovforslag, så de kan blive ført ud i livet,” siger hun.

Arbejdstilsynet satser på, at aftalen træder i kraft 1. juli næste år.

Aftalen i punkter

- Terminologien ændres, så alt med ”sikkerhed” kommer til at hedde noget med ”arbejdsmiljø”
- Arbejdsmiljørepræsentanter får ret til mere uddannelse
- Det bliver muligt at overføre den sikkerhedsuddannelse, man har fra en tidligere arbejdsplads til den nye
- Arbejdsmiljø skal ind i den daglige drift og op på ledelsesniveau
- Virksomheder på under 10 ansatte skal hvert år udarbejde en plan for arbejdsmiljøarbejdet
- Større fleksibilitet i organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Ret til mere uddannelse

Baggrunden for den nye aftale er, at mange arbejdspladser i deres daglige arbejde med arbejdsmiljø, ifølge udtalelse fra Beskæftigelsesministeriet, har oplevet, at reglerne om sikkerheds- og sundhedsarbejdet er for komplicerede og ikke svarer til den virkelighed, man kender på virksomhederne. Derfor nedsatte den tidligere beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen et udvalg bestående af arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet, som i fællesskab skulle komme frem med forslag og anbefalinger, som bedre passer til en virksomhed anno 2009.

Et af de forslag, som parterne kom med, er at afkorte arbejdsmiljørepræsentanternes arbejdsmiljøuddannelse fra fem til tre dages undervisning i starten samt

Om trepartsdrøftelsen

De nuværende regler om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde er stort set ikke ændret, siden de blev lavet i 1977. Reglerne fastsætter blandt andet de interne strukturer, der skal være i virksomheden, for at arbejdsgiver, ledere og ansatte kan samarbejde om at forbedre arbejdsmiljøet.

Mange arbejdspladser har i deres daglige arbejde med arbejdsmiljø oplevet, at reglerne om sikkerheds- og sundhedsarbejdet er for indviklede og ikke svarer til den virkelighed, man kender på virksomhederne. Derfor igangsatte den tidligere beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen i efteråret trepartsdrøftelserne.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet



have tilbudt yderligere supplerende uddannelse svarende til to dage inden for det første år. Herefter skal der tilbydes 1½ dages supplerende uddannelse for hvert år, man er arbejdsmiljørepræsentant, så der hele tiden sker en målrettet kompetenceudvikling i virksomheden.

Et andet punkt er forslaget om en mere fleksibel organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Det vil give virksomhederne bedre mulighed for at organisere deres samarbejde om arbejdsmiljø og skræddersy det mere præcist til de enkelte ar-

bejdspladser. Parterne bag aftalen stiller som forslag, at der således ikke længere er krav om, at der skal oprettes en sikkerhedsgruppe for hvert arbejdsområde eller afdeling, hvor der er en arbejdsleder. Virksomhederne skal derimod selv finde ud af, hvor mange arbejdsmiljørepræsentanter de vil have i forhold til forskellige kriterier. For at få mere styr på arbejdsmiljøet skal ledelsen i højere grad end i dag involveres i arbejdsmiljøarbejdet, og arbejdsmiljø skal både ind på det strategiske ledelsesniveau og i den daglige drift.

Et sidste forslag er møntet på virksomheder med under 10 ansatte, og som derfor ikke har en sikkerhedsorganisation. Her foreslår parterne, at det bliver et krav, at ledelsen sammen med de ansatte udarbejder en plan for arbejdsmiljøarbejdet for hvert år. I planen skal det vurderes, om virksomheden har tilstrækkelig viden om arbejdsmiljø.



Forslag til ændringer

- At gøre det muligt for virksomhederne at organisere deres interne samarbejde, så det passer til ledelsesstrukturer og en række andre af virksomhedens behov, og sådan at virksomhedens ledelse involveres i højere grad end i dag.
- At give en ny, kortere grundlæggende arbejdsmiljøuddannelse, som kombineres med en løbende supplerende efteruddannelse, sådan at sikkerhedsrepræsentanter og ledere udvikler relevante arbejdsmiljøkompetencer i hele deres funktionsperiode.
- At skabe et godt grundlag for en styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljø på små virksomheder med under 10 ansatte.

Parterne om aftalen

Selvom parterne er nået frem til en aftale, de er tilfredse med, er der nogle områder, lønmodtagerorganisationerne og arbejdsgiverorganisationerne hver især er mere vilde med end andre områder.

Mogens Nies, leder af arbejdsmiljø i HK/Privat:

”Det mest positive ved vores aftale er, at der bliver taget fat på mere uddannelse til sikkerhedsrepræsentanterne ud over det, de får i dag, og der bliver stillet større krav til mindre virksomheder om deres arbejdsmiljøarbejde. Og så indeholder aftalen forslag om, at arbejdsmiljøarbejdet skal op på det, der hedder et strategisk ledelsesniveau, hvilket betyder, at sikkerhedsarbejdet kommer ind på ledelsesgangen, hvilket kun kan styrke det. Men vedrørende punktet om fleksibel organisering kan jeg godt frygte, at virksomhederne kan få problemer med at nå til enighed, fordi det fremover bliver et forhandlingsspørgsmål, hvor mange sikkerhedsrepræsentanter virksomheden skal have. Og hvem skal så løse dem? Er det organisationerne, der skal ind og mægle? I det gamle system ligger der jo rimeligt faste kriterier.”

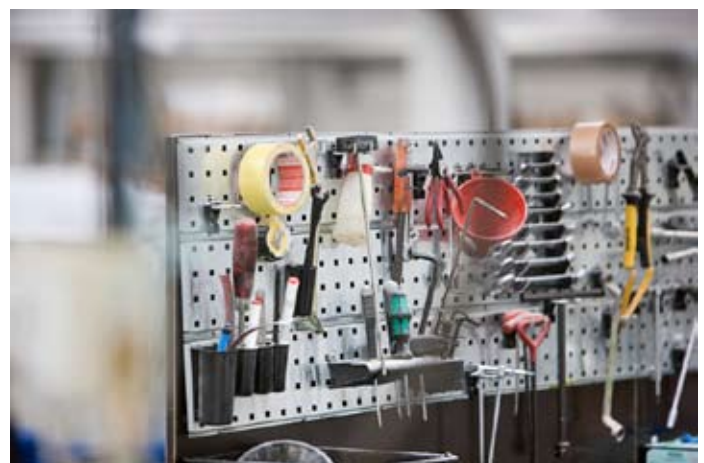
Arbejdsmiljøchef Michael Bøgelund Andersen, Danske Mediers Arbejdsgiverforening:

”Der følger et lovgivningsarbejde i Folketinget på baggrund af aftalen, men allerede nu er der flere ting, der er værd at fremhæve. Vi har længe ønsket mere fleksibilitet for virksomhederne i tilrettelæggelse af sikkerhedsorganisationens arbejde. Derfor er jeg rigtig glad for, at den nye aftale indeholder en basismodel, hvor virksomhederne får god mulighed for selv at tilpasse organiseringen af arbejdet. Det er også tilfredsstillende, at virksomhedsordningen videreføres, selvom jeg kunne have ønsket, at der var blevet løst op for nogle af de administrative byrder, der ligger i ordningen i dag. Et andet fint element er, at uddannelsen ser ud til at blive mere relevant og fleksibel. Men det ærgrer mig, at virksomhederne pålægges mere administration end tidligere, når de skal overholde deres forpligtelser vedrørende uddannelserne. Og så er der i øvrigt gode signaler i den nye terminologi, hvor begrebet sikkerhed erstattes med begrebet arbejdsmiljø. Det markerer en væsentlig moderniseringsproces - også i virksomhedernes arbejdsmiljøindsats.”



Om Scanprint

Trykkeriet Scanprint ligger i Viby nord for Århus og er en del af Colorprint i Vadum. Her arbejder ca. 100 medarbejdere inden for administration, tryk, prepress og lager. Tilsammen ekspederer de 8.000 ordre pr. år. For at kunne nå alle ordrer, kører trykkeriet fem holdsskift. Maskinerne holder kun pause 12 timer lørdag nat. Omsætningsmæssigt er Scanprint Danmarks største trykkeri. Scanprint har følgende certificeringer: ISO 14001, EMAS, Svanemærkning, FSC-mærkning, OHSAS 18001 (arbejds miljøcertifikat), ISO 9001 og endelig ISO 12627-2.



VI VIL HAVE DEN BEDSTE ARBEJDSPLADS

Arbejds miljøcertifikat og Lean-projekter har givet gode resultater på arbejdsmiljøet. "Vi har fået det meget bedre," siger fabrikschef Tina Vejle fra Scanprint.

Af Tine Vorting

Er et arbejdsmiljøcertifikat bevis på et godt arbejdsmiljø, eller er det godt at have certifikatet for at holde Arbejdstilsynet for døren? Det var emnet for DR's program Magasinet Penge "Sikkerhed til salg", der blev vist den 25. marts i år. Og der var delte meninger blandt de interviewede fagfolk. Men hos Scanprint uden for Århus er fabrikschef Tina Vejle og sikkerhedsrepræsentant Lars Kristiansen enige, og der er ingen tvivl at spore. Et arbejdsmiljøcertifikat er godt at have, og ikke fordi det holder Arbejdstilsynet for døren.

"Arbejdstilsynet er da velkomne til at komme på besøg," siger Tina Vejle og fortsætter:

"Vi har fået det meget bedre," og fortæller, at det gælder både de økonomiske resultater, arbejdsmiljøet, atmosfæren internt og informationsniveauet i virk-

somheden. Men det er ikke nok at få det bedre. Tina Vejle har et større mål.

"Vi vil have den bedste arbejdsplads."

Og her refererer hun til arbejdsmiljøet. Mellem 2003 og 2005 fusionerede Scanprint med trykkerierne Phønix, Jysk Centraltryk og Århus Stifts Tryk, og det nye Scanprint skulle lige finde sine ben at stå på. Fire forskellige kulturer skulle blive til en.

"Jeg synes ikke, at der er forskelle i kulturen i dag, men medarbejderne har også været igennem mange forandringer," siger Lars Kristiansen og fortsætter:

"Men jeg synes ikke, at vi har fået trukket noget ned over hovedet. Vi har et sundt sted med meget lavt sygefravær."

Og at det kan man også se ud af den APV, der netop er lavet.

"Vores største problem i APV'en er, at toiletterne ikke er adskilte, og at der er telefonstøj i det administrative område. Så det arbejder vi nu på at få løst," siger Tina Vejle.

Trykkeriet deltager for tiden og nogle år frem i et projekt fra Århus Universitet, som tester, hvordan støjen påvirker medarbejderens hjerte og blodtryk. Lars Kristensen er én af dem, der har haft en hjerterytmemåler, støjmåler og en blodtryksmåler på i et døgn og fik efterfølgende taget blodprøver.

"Det var et helvede," griner han.

Men virksomheden deltager gerne i den slags undersøgelser.

Masser af certifikater

Scanprint har været arbejdsmiljøcertificeret efter OHSAS 18001 i flere år og har



Fabrikschef Tina Vejle har som mål at gøre Scanprint til den bedste arbejdsplads

Om arbejdsmiljøcertifikat og LEAN

Et certificeret arbejdsmiljøcertifikat er en formel dokumentation af, at en virksomhed har et højt niveau af systematik og forebyggelse i sit arbejdsmiljø og i sit arbejdsmiljøarbejde. Når en virksomhed er arbejdsmiljøcertificeret, fører Arbejdstilsynet kun i særlige tilfælde tilsyn med virksomheder, der er arbejdsmiljøcertificerede. For at få arbejdsmiljøcertifikat, skal det materielle arbejdsmiljø være i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens krav, egenindsatsen skal være på et højt niveau, virksomheden skal have besluttet, hvordan den vil arbejde for et rummeligt arbejdsmarked, og virksomheden skal have besluttet, hvordan den vil arbejde for sundhedsfremme.

Kilde: Arbejdstilsynet, www.at.dk

LEAN står for projekter, som har til formål at forenkle og effektivisere produktionsprocesser.

også en grøn krone smiley, som symbol på et godt arbejdsmiljø. Lars Kristiansen tror ikke, at medarbejderne i det daglige tænker på, at deres arbejdsplads er arbejdsmiljøcertificeret.

"Vi er jo vant til at arbejde på den måde," fastslår han og forklarer, at de arbejder efter fem S'er, som står for smid ud, sortér, sæt på plads, standardisering og selvdisciplin. Hver 3. måned kører de en intern audit, så man kan se, om alt kører efter bogen.

"Jeg mener, at jo mere rent og ryddeligt her er, des rarere er arbejdsmiljøet," understreger Tina Vejle.

Og der ser rent ud i trykkeriet med de hvide vægge og de sølvgrå maskiner.

Trykkeriet kunne dog godt reklamere lidt mere for, at de har krone smiley'en og arbejdsmiljøcertifikatet, mener hun.

"Jeg har lige været på et arbejdsmiljøkursus, og vi var det eneste firma med en krone smiley," lyder det stolt fra fabrikschefen.

Og den er efter hendes mening heller ikke helt tosset at have, når man satses på nye store kunder.

"Det betyder noget at have den, når vi er ude at vise os frem."

LEAN hjælper

Kort efter de forskellige fusioner blev det første LEAN-projekt på Scanprint sparet i gang. Det var et projekt, der havde

til formål at undersøge, hvor man kunne forenkle og gøre produktionsprocesserne mere effektive. Projektet har været med til at forbedre arbejdsmiljøet, fordi LEAN kræver, at medarbejderne er inddraget i beslutninger, og at informationerne kommer ud til alle i virksomheden.

"Det har højnet vores informationsniveau meget, og det har gjort, at vi har stor tillid til hinanden," vurderer hun.

Lars Kristiansen nikker.

"Jeg føler ikke, at man bare er et nummer. Jeg synes, at vi bliver hørt."

Tina Vejle har været på orlov og brugt tiden på at uddanne sig til coach. Hun

Sådan styrker Scanprint informationsniveauet og sammenholdet:

- Mellemledere trænes i formidling.
- Månedsmøder med hver enkelt afdeling med fast dagsorden, og hvor miljø er et af punkterne.
- Tavlemøder hver uge i trykkeriet og prepress, hver anden uge i pakkeriet. Alle maskiner slukkes, så medarbejderne kan deltage i ro og mag i de 10-15 minutters møder.
- Alle trykkere får tilsendt nyheder til deres private emails. Det er efter eget ønske, så de der holder fri en uge efter weekendarbejde også kan følge med i, hvad der sker på trykkeriet.
- Nyheder lægges på intranettet.
- Faglige arrangementer for medarbejderne en gang om måneden. Denne måned var det om paper-net.
- Sociale arrangementer blandt andet i den nærliggende fitness-klub.



Sikkerhedsrepræsentant Lars Kristiansen
"Man er ikke bare et nummer"

synes, at det gør hende til en meget bedre leder. Nu har hun sendt nogle af mellemlederne af sted på samme uddannelse, og flere af de ansatte i trykkeriet har været forbi en coach.

"Man bliver mere rummelig af det," pointerer hun.

Tre forslag om måneden

For tre år siden begyndte man på tavlemøder, hvor alle medarbejdere samles til møder foran en tavle sammen med deres leder. Og det er sat i system. En gang om ugen slukker medarbejderne for deres maskiner og samles til tavlemøde. Her gennemgår man blandt andet ugens produktion og status på de forslag til forbedringer, som medarbejderne er kommet med. To af de

igangværende punkter på listen over forbedringsforslag er, at der skal placeres dørpumper til autolukning af toilet-døre i trykkeriet, og at der skal afholdes et E'power arrangement i fitnesscentret Equinox Viby.

"Ved et tidligere møde kom en medarbejder med et forslag om at placere en elektronisk døråbner mellem trykkeriet og pladeafdelingen, så man ikke både skulle holde på vognen og døren. Så fik vi lavet den," siger Lars Kristiansen.

Forslagene kommer løbende, og det er Tina Vejles mål at få tre forslag pr. medarbejder om måneden ind i sin mailboks. De bliver taget op ved LEAN-møderne i styregruppen.

"Så skal vi altid huske at vende tilbage med svar til dem, der kommer med forslagene."

Der er stort set ingen udskiftning blandt personalet. Tre personer rejste derfra for at prøve kræfter af andre steder, men er alle vendt tilbage til Scanprint igen. Lars Kristiansen er ikke i tvivl om, hvorfor.

"Vi har det nyeste teknologi, her er ro og stabilitet, vi tjener penge, og så er her en god kemi og kammeratlig tone. Vores eneste problem er, at nogle af mine kolleger holder med engelske fodboldhold," griner han.

BAR'ER LANCERER NY PORTAL OM **ARBEJDSMILJØ**

Mange unge kommer til skade på arbejdsmarkedet, og derfor skal arbejdsmiljø på skoleskemaet. En ny portal til undervisere og elever skal sikre, at de unge er klædt godt på, når de starter i deres første job.

Af Tine Vorting

Alt for mange unge kommer ud for arbejdsulykker. Faktisk så mange, at de unge sammen med nyansatte ligger øverst i statistikken over dem, der oftest kommer til skade under arbejdet. Kan man få arbejdsmiljøet ind på skoleskemaet, er der måske mulighed for at mindske antallet af arbejdsrelaterede ulykker. Og det er formålet med portalen www.ungmedjob.dk. Gennem materialer, interaktive spil, gode råd og generel viden om arbejdsmiljø skal portalen åbne de unges øjne for, hvordan man arbejder sikkert og forsvarligt. Bag portalen står de 11 Branchearbejdsmiljøråd, herunder Grafisk BAR, som med

Susanne Ulk fra Arbejdsmiljøsekretariatet i spidsen over en periode på seks måneder har arbejdet på projektet.

Ungmedjob.dk blev lanceret under et pressemøde i april, hvor blandt andre undervisningsminister Bertel Haarder og Leo Bjørnskov, formand for Arbejdsmiljørådet gav deres syn på portalen.

"Der er arbejdsmiljøproblemer af omfang, så derfor er der behov for en permanent ordning," udtalte Bertel Haarder og sagde endvidere, at det ikke er nogen selvfølge, at antallet af arbejdsulykker falder.

"Derfor er det godt med dette initiativ. Arbejdsmiljøportalen skal udbrede en kultur, hvor det er normalt og "in" at tænke i arbejdsmiljøbaner."

Ifølge Leo Bjørnskov kan vi kun knække den uheldige statistik, hvis man arbejder sammen om det.

"Vi er begejstrede over, at BAR'erne selv har taget initiativ til dette projekt. Vi når langt videre med holdningsarbejdet, når vi går sammen. Men det kræver vedvarende hårdt arbejde fra alle sider," sagde han.



Forældre har også et ansvar

Forældre har et ansvar for at hjælpe deres børn ud på arbejdsmarkedet. Mange forældre er faktisk slet ikke klar over, at de har pligt til at sætte sig ind i de arbejdsmiljøforhold, der er på deres børns arbejdsplads, så længe børnene er under 18 år. Og det kan godt betale sig at lære sit barn, hvordan man får et sundt og sikkert arbejdsmiljø, for i princippet kan forældre straffes på lige fod som arbejdsgiveren, hvis de overser eller ignorerer farer ved jobbet. Læs mere på www.ungmedjob.dk

Om portalen

Portalen indeholder over 150 materialer, der kan bruges i undervisningen og en række interaktive dilemmaspil, som på en underholdende måde får de unge til at forholde sig til de problemer, de vil møde i deres arbejdsliv. Portalen giver også unge, forældre og arbejdsgivere overblik over de vigtigste arbejdsmiljøregler.

Se mere på www.ungmedjob.dk

SOCIAL KAPITAL GIVER PLUS PÅ **BUNDLINIEN**

Virksomheder med en høj social kapital klarer sig bedst i konkurrencen og i krisetider. Og for at få det, skal der være tillid, retfærdighed og gode samarbejdsevner til stede.

Af Tine Vorting

Det kan betale sig at satse på social kapital, viser ny forskning. For høj social kapital er nemlig lig med en høj produktivitet, en høj kvalitet og et godt arbejdsmiljø. Og det giver plus på virksomhedens bundlinie. Og hvad står så denne sociale kapital for? Det er såmænd noget så enkelt som de sociale relationer imellem mennesker på arbejdspladsen, altså hvordan vi har det med hinanden på vores arbejdsplads. Hvis vi har det godt med hinanden, er vi er mere produktive, forklarer seniorforsker Peter Hasle fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, som sammen med tre andre forskere står bag en såkaldt hvidbog om

emnet social kapital. I hvidbogen har de samlet viden fra international forskning på området.

Alle i samme båd

Resultatet af den internationale forskning viser, at danske virksomheder har forholdsvis høj social kapital i forhold til andre lande, og det skyldes, at danskerne generelt har tillid til deres ledelse. Og det er ofte tillid, der bruges til at sammenligne social kapital, forklarer Peter Hasle.

”Social kapital er ikke noget, man bare lige kan kopiere, fordi det udvikles over

et langt historisk forløb. I Danmark er der tradition for, at man som medarbejder selv gør noget for at ændre på forholdene. Tyske medarbejdere derimod venter på, at de får besked fra ledelsen, så her er en forskel,” siger han.

En ledelse der er baseret på ordrer og kontrol giver ifølge forskeren ofte lav social kapital. Modsat vil en laissez-faire ledelse heller ikke være god, fordi det er ensbetydende med en grænseløs selvbestemmelse, manglende afklaring på opgaven og en mangel på anerkendelse, hvilket tilsammen skaber usikkerhed hos medarbejderne.



Seniorforsker Peter Hasle, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Husk social kapital i krisetider

Også i dårlige tider skal man huske på at holde den sociale kapital ved lige. Man har simpelthen ikke råd til at lade være, forklarer Peter Hasle.

“Hvis ikke man passer på, bliver resultatet meget værre. Arbejdsstyrken risikerer at blive demotiveret og dermed mindre produktiv. Så hvis man opbygger og holder den sociale kapital ved lige, kommer man igennem krisetider med færre skader,” pointerer forskeren.

Forretningen skal stadig fungere, selvom der er krise. Og ifølge Peter Hasle vil medarbejderne godt kunne forstå, hvis det er nødvendigt at tilpasse virksomheden de mindre gunstige tider, hvilket eventuelt kan betyde, at der skal skæres i antallet af medarbejdere. Men medarbejderne skal behandles ordentligt og med respekt, siger han.

“Der er eksempler på ledere, der fyrer medarbejdere på sms, fordi de er bange for de personlige reaktioner. Det skaber også sår hos de medarbejdere, der er tilbage, og de kan så tænke, hvorfor knokle så meget, når man så bliver behandlet på den måde.”

Hvad er social kapital?

Virksomhedens sociale kapital er den egenskab, der sikrer, at ledelse og medarbejdere i fællesskab kan løse virksomhedens kerneopgaver. I praksis forudsætter det, at ledelse og medarbejdere kan samarbejde, og at samarbejde er baseret på en høj grad af tillid og retfærdighed.

Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

”Man skal skabe følelsen af, at vi alle er i samme båd. Men det må ikke blive en spændetrøje, for det skal være tilladt at mene noget andet. Høj social kapital indebærer en accept af andre gruppers interesser og perspektiver. Man skal finde frem til en fælles løsning, men samtidig kan en alt for stor enighed føre til stilstand og i sidste ende nedbryde den sociale kapital,” understreger han og fortsætter:

”I virksomheder med høj social kapital bidrager både ledere og medarbejdere i virksomheden til at udvikle en fælles forståelse af kerneopgaven. Ledelsen træffer beslutninger, som medarbejderne har tillid til, er til det fælles bedste. Og samtidig er der en opfattelse af, at beslutningen gennemføres på en retfærdig måde.”

Social kapital i Danmark

En række undersøgelser viser, at Danmark har en høj social kapital. Der er fx lille ulighed, danskerne er tilfredse, og de stoler på hinanden og på samfundets institutioner. Det ser også ud til, at medarbejderne på danske virksomheder kan noget særligt. Lønmodtagerne er tilfredse med det arbejde, de har og søger selv indflydelse. Samtidig er samarbejdet tilfredsstillende, der er færre spændinger mellem ansatte og ledelse, og medarbejderne bliver inddraget, når der skal ganges i nye tiltag. Der er med andre ord tradition for samtale og samarbejde.

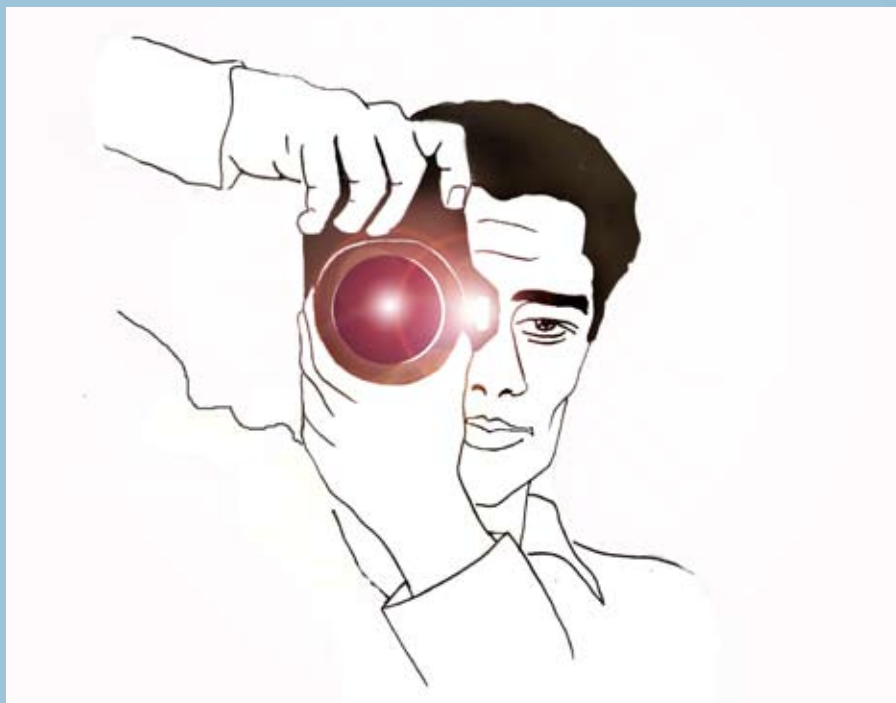
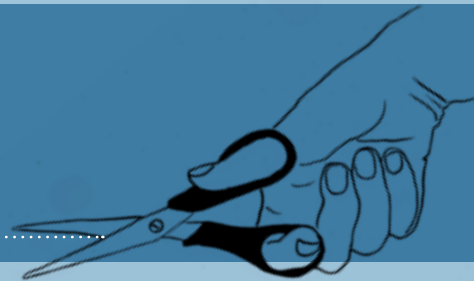
Kilde: Virksomhedens sociale kapital, Hvidbog.



NY I GRAFISK BAR

Den 1. april tiltrådte Kirsten Mortensen stillingen som fuldmægtig, råds- og projektsekretær i Grafisk BAR. Hun afløste rådssekretær Georgina Mongaya Høgsholm.

Kirsten Mortensen er uddannet Merkonom, ADM og har en projektlederuddannelse. I Grafisk BAR skal hun tage sig af alt det administrative arbejde samt være råds- og projektsekretær. Kirsten Mortensen kommer fra en stilling som fuldmægtig og projektkoordinator på Københavns Universitet, hvor hun har været ansat i 10 år.



Kan du tage et foto af et sundt og sikkert arbejdsmiljø?

Så kan du være med i kampen om at vinde 3.000 euro! Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur har nemlig lanceret en paneuropæisk fotokonkurrence, hvor alle opfordres til at give deres bud på en sund og sikker arbejdsplads – på et foto. Herefter vil en international dommerkomite udvælge de tre bedste fotos, som brugerne efterfølgende kan stemme på via det Europæiske Miljøagenturs hjemmeside. Der uddeles priser for i alt 7.000 euro. Tidsfristen for indsendelse af foto er den 15. august 2009. Læs mere på http://www.osha-photocompetition.eu/home_da.html

Ændringer i Grafisk BAR

Fuldægtig og projektsekretær Kirsten Mortensen har overtaget stillingen i Grafisk BARs sekretariat fra Georgina Mongaya Høgsholm pr. 1. april. Samtidig er arbejdsmiljøchef Michael Bøgelund Andersen i Danske Mediers Arbejdsgiverforening og medlem i Grafisk BAR blevet ny ansvarshavende chefredaktør af Magasinet Grafisk BAR.

En myte, at overarbejde giver stress

Det skriver professor, overlæge og forskningschef Johan Hviid Andersen fra Arbejdsmedicinsk klinik i Herning i sin blog på www.arbejdsmiljoviden.dks kampagnesite om "Fra stress til trivsel".

"Overarbejde og hjemmearbejde fremkalder ikke stress under danske forhold. Det, der betyder noget for, om man oplever stress på arbejdspladsen, er lille indflydelse, manglende støtte, lav tilfredshed med jobbet og manglende anerkendelse af ens indsats," skriver han. Resultatet kommer fra en dansk undersøgelse fra 2004/2005.

Kilde: www.arbejdsmiljoviden.dks nyhedsbrev



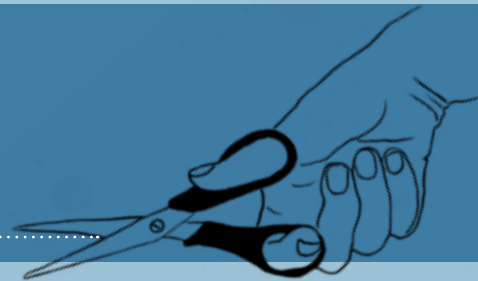
Ny handskepjece fra Industriens BAR

Hvornår skal man bruge handsker og hvilke skal man vælge? Det giver en ny vejledning om handsker fra Industriens BAR svar på. Den 40 siders lange vejledning er inddelt i fire overskuelige kapitler, der omhandler hudlidelser i Danmark, brug af handsker, huden og endelig et kapitel, hvor man hører erfaringer fra to større virksomheders arbejde med at udvikle en handskeguide.

Handsker beskytter huden mod sundhedsskadelige påvirkninger fra fx kemikalier, rengøringsmidler, vand, desinfektionsmidler, bakterier, virus, kulde, varme, slid, stik og vibrationer. Og hvis huden ikke effektivt beskyttes mod ydre påvirkninger, kan der opstå forskellige hudlidelser, der kan variere lige fra lettere tilfælde af tør og rødmet hud til alvorlige tilfælde af eksem.

www.i-bar.dk

KLIP FRA GRAFISKBAR.DK



NFA i gang med hvidbog om sygefravær og psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet har som led i regeringens sygefraværshandlingsplan fået til opgave at give virksomheder vejledning om sygefravær og arbejdsfastholdelse. For at kunne gøre det, har Arbejdstilsynet bedt Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, om at samle en ekspertgruppe, der kan undersøge, hvad det er, der har indflydelse på, om personer med psykiske problemer sygemeldes eller bliver i arbejde, og hvad der har indflydelse på, hvor hurtigt de sygemeldte kommer tilbage til jobbet efter et langvarigt sygefravær. NFA vil derfor nu gennemgå den videnskabelige litteratur på området, som skal munde ud i en såkaldt hvidbog, der dog først vil ligge klar til offentliggørelse i begyndelsen af 2010. På www.arbejdsmiljoforskning.dk kan man læse mere om projektet.

Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

12 anbefalinger fra europæiske eksperter

Organisatoriske ændringer i virksomheden som fx lukning, nedskæring, jobrotation eller fusioner kan udgøre en trussel mod trivslen og helbredet hos medarbejderne. Derfor har 14 europæiske eksperter, herunder seniorforsker Karina Nielsen fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, samlet dokumenteret viden om emnet i en ny rapport, hvor eksperterne også har udformet 12 anbefalinger til, hvordan man sikrer medarbejdernes trivsel og helbred ved omstruktureringer.

Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø



Fra stress til trivsel – kampagne

Videncenter for Arbejdsmiljø kører for tiden en kampagne om, hvordan man kan bevæge sig fra en tilstand af stress til en tilstand af trivsel. Kampagnen består af en række aktiviteter, blandt andet konferencer, et dialogforum og et spørgeskema til ledere. Kampagnen sætter især fokus på dialogen som metode til at skabe trivsel. Find inspiration på hjemmesiden www.arbejdsmiljoviden.dk hvor man også kan læse om, hvordan nogle brancher inden for den offentlige sektor har øget trivslen.

Kilde: www.arbejdsmiljoviden.dk



Så er det tid til at søge Forebyggelsesfonden

2. runde er netop skudt i gang den 10. juni, og det er muligt at søge om støtte til projekter hos Forebyggelsesfonden, i denne omgang ind til den 10. august. Det endelige tilsagn, om man modtager støtte, får virksomhederne først i december 2009. Se mere på www.forebyggelsesfonden.dk