

GRAFISK BAROMETER

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

KAMPEN OM LÆSERNES GUNST RASER HOS DE NYE GRATISAVISER.

SELVOM 75% AF ARBEJDSSTIDEN BRUGES FORAN COMPUTER-SKÆRMEN ER GOD ERGONOMI STADIG ET PROBLEM.

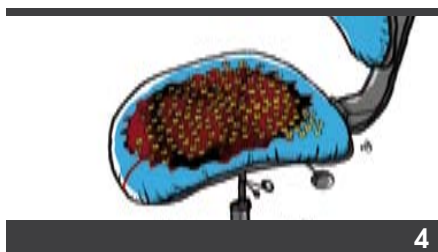
"HVIS JEG SAGDE NOGET SENDTE FOLK BLIKKE TIL HINANDEN" SIGER OFFER FOR MOBNING.

INDHOLD

BAR' arbejdsmiljø

Grafisk BARometer er magasinet om arbejdsmiljø i den grafiske branche. Det udgives af Grafisk BAR (Det Grafiske Branchearbejdsmiljøråd). Ordet Barometer kommer af det græske 'baros' som betyder tyngde, vægt. Nogle lægger vægt på arbejdsmiljø, andre føler, det er en byrde. Vi mener, at arbejdsmiljø skal have samme vægt, som andre vigtige forhold i virksomheden.

Et barometer er også et instrument, som udmåler trykket i atmosfæren. Overført til arbejdsmiljø giver barometret et billede af, hvordan det står til. Er trykket lavt på barometret, er det tegn på dårlig trivsel på arbejdspladsen og sygefravær. Svinger trykket lidt op på arbejdsmiljøet, så medarbejderne holder op med at brokke sig og Arbejdstilsynet kun kommer med et enkelt eller to påbud, svarer det til, at barometret står på ustadigt og foranderligt. Men det er først, når der gøres en systematisk indsats for arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøledelse, at trykket ryger helt i top og barometret står på "smukt".



4

Berøringsangst giver bagslag

Paradoksalt nok erkender de fleste virksomheder, at mobning flourerer, men de færreste oplever det som et problem hos dem. Dårlige erfaringer har dog i de seneste år fået flere arbejdspladser til at gøre en forebyggende indsats mod mobning.



8

Før deadline

Mens aviskrigen raser blandt de nye gratisaviser, knokler redaktionerne for at vinde læsernes og annoncørernes gunst. Vi tog stress pulsen hos 24 timer og fik en snak om trivsel og arbejdsmiljø på en avis med en uvis fremtid.



13

Sid pænt!

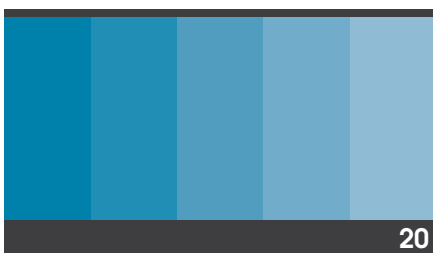
Der er brugt formuer på indretning og tilpasning af arbejdspladser for ergonomiens skyld. Alligevel modtog Arbejdsskadestyrelsen i 2005 over 6000 erhvervsrelaterede diagnoser, hvoraf en del muligvis kunne være undgået med lidt større opmærksomhed på gode arbejdsmanéer.



17

En gammel dreng

Det er de færreste som kan fejre 40 års jubilæum indenfor samme branche. Men det kan Erling Schrøder. Vi tog en snak med efterlønnen om arbejdsmiljø, helbred og behovet for at de unge kæmper videre.



20

Arbejdsmiljø over hele linien

Årets største arbejdsmiljøkonference løb af stablen i september. Mere end 80 forskellige temaer var programsat til to intensive dage i arbejdsmiljøet tegn. Vi var med og talte med en række af de tilstedeværende.

SYNSPUNKT

En fokuseret indsats bærer frugt

Danske virksomheder arbejder godt med arbejdsmiljø. Men det er vigtigt, at vi hele tiden sørger for at have et vist fokus på området så de gode resultater ikke pludselig sættes over styr. Derfor bør alle virksomheder med regelmæssige mellemrum spørge sig selv, hvordan sætter vi i fællesskab yderligere fokus på arbejdsmiljøet? Og hvordan arbejder vi strategisk mod løsninger der kan nedbringe sygefraværet og være med til at skabe bedre trivsel for alle?

Andre vigtige diskussioner er af strategisk art. De kan gå på om vi får evalueret vores anstrengelser og sørger for at forankre en sikkerheds- og sundhedskultur. Således at det psykiske miljø kan rumme folks forskellighed og vi oplever en reduktion i ulykker og sygefravær.

Spørgsmålene er tydeligvis mange. Svarene finder vi først når man tager sig tid og samarbejder om en fokuseret indsats.

Hvis vi skal mobning og konflikter til livs, skal sikkerhedsorganisationen og samarbejdsudvalget uddannes til at turde gribe ind. De skal lære at se tegnene hos kollegaer og medarbejdere. Viden om hvordan man håndterer konflikter og optakt til konflikter kan være med til at gøre det

lettere at tage affære. Og ligeså vigtigt også give leder og medarbejdere viden om, hvornår man ikke skal blande sig.

Ingen i en virksomhed kan være tjent med at kollegaer og medarbejdere må sygemelde sig. Tallene viser også deres tydelige sprog hvor alt for mange langtidssygemeldte ikke kommer tilbage til arbejdsmarkedet eller kun kan vende tilbage i begrænset omfang.

Det psykiske arbejdsmiljø og stress har meget fokus i disse tider. Og samtidigt med at vi nu arbejder på dette væsentlige område må vi ikke glemme "de gamle dyder". Vi skal stadig have styr på tunge løft, hvordan vi sidder og støjniveau i både produktion og administration.

At der er så mange områder kræver fokuseret og gennemtænkt indsats.

I dette nummer af Grafisk BARometer har vi igen blandet en pose af artikler til inspiration i jeres praktiske arbejde. Brug dem til få yderligere viden. Og meget gerne til at få en diskussion - om I kan gøre det lidt bedre? Formålet er til fælles gavn.

Af Lone Alstrup,
EmballageIndustrien





BERØRINGSANGST GIVER BAGSLAG

De fleste erkender at mobning eksisterer på arbejdspladser, men de færreste virksomheder anser det som problem hos dem. Mangel på forebyggelse og konfliktløsning kan få fatale konsekvenser for dem som udsættes for mobning.

"Folk som mobbes, er godt klar over, at noget er galt. Mange har dog svært ved at sætte præcise ord på, hvad det er. Derfor vender de tingene indad og begynder at spekulere på, om det er dem, der er underlige," siger Inger Lise Eriksen-Jensen.

Hun er virksomhedskonsulent i det århusianske psykologfirma Specular, som arbejder med forebyggelse og behandling af mobningsramte.

"Af de mere end 600 personer jeg har været i kontakt med siden 1992, er kun to blevet på arbejdspladsen efter mobning. Det viser noget om, at virksomheder er dårlige til at forebygge og gribe ind i tide," siger Inger Lise Eriksen-Jensen. Statistisk set er konsekvenserne af mobning ofte langt værre end blot arbejdspladsskifte og nye kolleger. Op mod 55% af dem som mobbes bliver langtidssyge og forlader arbejdspladsen, ofte uden omgivelserne er klar over årsagen.

"Mange føler, det er flovt at blive mobbet eller har svært ved, at kalde det de

oplever for mobning. Det kan skyldes, at der ikke er lydhørhed i virksomhederne om tingene eller fordi omgivelserne har et negativt indtryk af ordet," siger Inger Lise Eriksen-Jensen.

Dårlig håndtering af problemerne

Hvis en person over længere tid udsættes for sårende, negative eller krænkende handlinger, som han ikke kan sige fra overfor, er der tale om mobning. Hvordan den konkrete mobning foregår varierer fra sted til sted og i forhold til menneskers sind. Alligevel opdeles mobning i to grupper; konfliktrelateret mobning og rovmobning.

Konfliktrelateret mobning opstår ofte mellem kolleger eller medarbejdere på samme organisatoriske niveau og tager udgangspunkt i en uforløst arbejdskonflikt. Rovmobning sker, når én part udsætter en anden for en vedvarende og ondsindet chikane. I sin værste form figurerer rovmobning fra leder mod medarbejder.

"Når ledere mobber er det ofte meget udsigtsløst for den enkelte medarbejder. Det skyldes på den ene side, at lederen normalt er den person, man som ansat skal have tillid til og på den anden side det skævvredne magtforhold, når der foregår mobning fra leder mod medarbejder," siger Inger Lise Eriksen-Jensen.

Langt de fleste mobbesituationer opstår dog mellem kolleger eller medarbejdere. Det kræver ledere, der tør tage hul på problemerne, hvilket i følge Inger Lise Eriksen-Jensen langt fra er tilfældet.

"En del ledere ved ikke, hvad de skal stille op, hvis konflikten mellem medarbejdere tilspidses og den ene part udsættes for mobning. Derfor vælger de, at feje tingene ind under tæppet, frem for at gå aktivt ind og få løst problemet," siger Inger Lise Eriksen-Jensen.

Konfliktmægler Lene Holmsgaard som er tilknyttet Center for Konfliktløsning mener, at folk skal blive bedre til at løse problemerne på en konstruktiv måde.

"I en virksomhed bør man give hinanden

håndslag på og måske lave en form for konfliktkodeks for medarbejdernes ageren. Ledere skal på den ene side lægge ører til medarbejdernes problemer, men det handler i høj grad også om, at kolleger lærer at lytte til hinanden og tale om tingene. Er der behov, skal lederen naturligvis evne at tage dialogen med både dem som føler sig krænket – berettiget eller uberettiget – og dem som ikke opfører sig ordentligt. Udgangspunktet er dog, at folk selv tager ansvar og kender virksomhedens kodeks, hvis man da har et sådant,” siger Lene Holmsgaard.

Et skjult problem

Inger Lise Eriksen-Jensen mærker en øget interesse for mobbeproblematikken i dagens Danmark, men det er stadig et område, som lever i det usagte på mange arbejdspladser.

”Det har kørt i det skjulte meget længe. Jeg har igennem årene hørt mange virksomheder nægte at betragte mobning som et problem – også selvom der har været meget konkrete eksempler,” siger Inger Lise Eriksen-Jensen.

Der er dog tegn på, at flere virksomheder erkender behovet for hjælp til at håndtere og forebygge mod konflikter. For Lene Holmsgaard kommer dette til udtryk ved en øget efterspørgsel på hendes bistand som konfliktmægler.

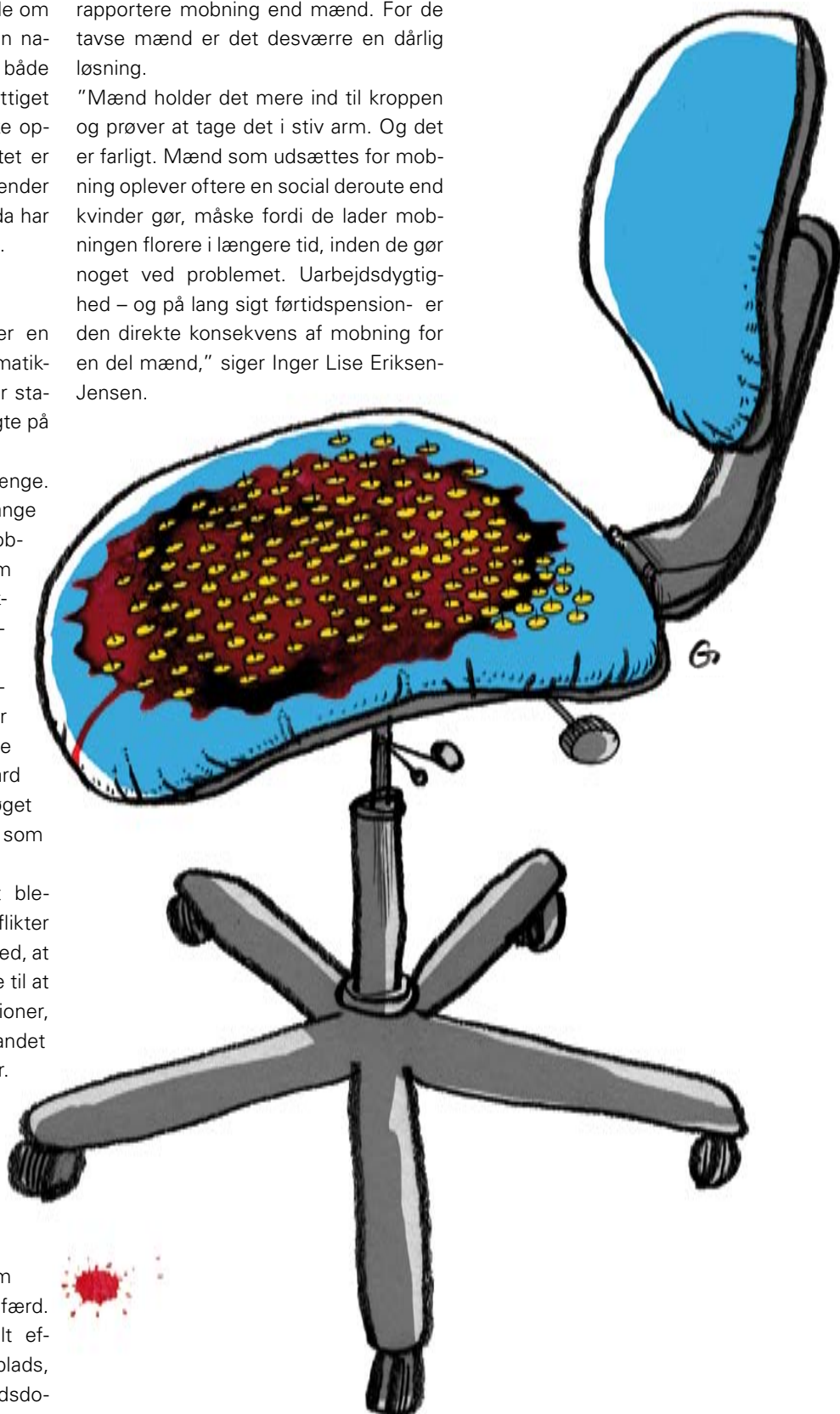
”Mange virksomheder er helt klart blevet mere opmærksomme på konflikter mellem medarbejdere og risikoen ved, at problemer udvikler sig. Det får flere til at tænke i forebyggelse mod de situationer, som kan udvikle sig til mere og andet end bare enkeltstående konflikter.

Ledelserne er med andre ord blevet mere villige til at gribe ind, før tingene kører af sporet,” siger Lene Holmsgaard.

Det kan være en udfordring at forebygge, for mobning foregår ikke efter en fast skabelon, selvom der er sammenfald i mobberes adfærd. Variationer over temaet findes alt efter om det er en kontorarbejdsplads, et værksted, en kvinde eller mandsdo-

mineret virksomhed. Et andet aspekt i mobningssammenhæng er forskellen mellem kvinders og mænds reaktion. I følge Inger Lise Eriksen-Jensen har kvinder tendens til hurtigere at erkende og rapportere mobning end mænd. For de tavse mænd er det desværre en dårlig løsning.

”Mænd holder det mere ind til kroppen og prøver at tage det i stiv arm. Og det er farligt. Mænd som udsættes for mobning oplever oftere en social deroute end kvinder gør, måske fordi de lader mobningen florere i længere tid, inden de gør noget ved problemet. Uarbejdsdygtighed – og på lang sigt førtidspension – er den direkte konsekvens af mobning for en del mænd,” siger Inger Lise Eriksen-Jensen.





Fakta om mobning

Folk der mobbes har risiko for at udvikle både fysiske og psykiske symptomer. Undersøgelser viser, at hovedpine, muskelspændinger, følelse af stress, ængstelse over banale ting, angsttilstand og egentlig depression kan være helbreds-mæssige konsekvenser af mobning. (kilde: AMI)

Mobning skyldes ofte et dårligt arbejdsmiljø, hvor konflikter, stress og frustrationer trives. Dette forårsages typisk af dårlig arbejdsorganisering og ansvarsfordeling i virksomheden, samt en svag eller svigtende ledelse og lav moral blandt medarbejdere og ledere. (kilde: HK/privat)

Hvis du vil vide mere

På Arbejdstilsynets hjemmeside findes vejledning til de virksomheder, der ønsker at forholde sig aktivt til mobning. Se www.at.dk - søg på 'vejledninger'. Vejledningen hedder D.4.2 – Mobning og seksuel chikane.

På www.voksenmobning.dk kan der også hentes råd og information om mobning.

Vejen frem

De fleste kan nok blive enige om, at konflikter er svære at undgå på arbejdspladser. Et er dog enkeltstående kontroverser, noget andet decideret chikane og mobning. "Jeg tror ikke på en verden, hvor alting er evig harmoni og lige præcis derfor er forebyggelse det allervigtigste. Lederne skal vide, hvordan man håndterer konflikter mellem medarbejdere. Det handler om ledelsesmæssig intelligens. Opmærksomhed på problemet og ikke mindst regler for, hvad man accepterer og hvordan man omgås hinanden i virksomheden. Ledere skal være i

stand til at stille de rigtige spørgsmål til medarbejderne, i stedet for være bange for indblanding i konflikten. Vejen frem starter på virksomhedsniveau, hvor man tager stilling til, hvad man gør, hvis folk mobbes og hvad der skal ske med dem, som udøver mobning," siger Inger Lise Eriksen-Jensen.

For at nå dertil, mener hun, at der skal være mere åbenhed omkring mobning, frem for at se det som et tabu. Et sted at starte er at få en grundviden om, hvad mobning i det hele taget er. For viden er første skridt til forebyggelse. ■

40-årig kvinde

– udsat for mobning i Ministerium

”Det kom som et chok. Jeg har aldrig prøvet at være udsat for mobning tidligere, så jeg var ret tyndhudet, da jeg pludselig befandt mig i en situation, hvor jeg blev frosset ud.

Det startede med, at min chef stoppede og to af afdelingens souschefer i en periode overtog hans funktion. Jeg havde tidligere en stærk tilknytning til den ene af de to souschefer, men da hun blev forfremmet, ændrede hun fuldstændig attitude og ville ikke længere tale med mig. På en eller anden måde fik hun påvirket de øvrige kolleger til heller ikke at tale med mig og pludselig var jeg helt isoleret fra det kollegiale. Det var forfærdeligt, for jeg har altid været vellidt.

Efter to måneder blev jeg sygemeldt. Jeg græd hele tiden, fik angstanfald og orkede ikke noget. Før var jeg meget aktiv med sport, venner osv. Oplevelsen har gjort mig mere skeptisk og nu to år efter, føler jeg stadig ikke, jeg er parat til at arbejde igen. Jeg frygter simpelthen at ende i en lignende situation.”

49-årig kvinde

– tidligere afdelingssekretær i fagforbund

”I forbindelse med omstruktureringer blev jeg overflyttet til en anden afdeling og fik en ny chef. Jeg var nødt til at tage en del kurser, for at lære det nye arbejdsområde at kende. Derfor var jeg væk en uge næsten hver måned i starten, hvilket var til stor irritation for min chef. Efter seks måneder i den ny afdeling fik jeg en mundtlig advarsel, hvor jeg blev kritiseret for en masse blandt andet at sjuske med tingene, min væremåde, gå efter arbejdstid uden aftale og tale dårligt om min arbejdsplads. Det kom som lyn fra en klar himmel. Jeg havde været ansat i syv år uden nogle bemærkninger og med ét var jeg helt håbløs. Jeg følte mig som en taber. Efter advarslen begyndte min chef blandt andet at overhøre mine telefonsamtaler, mens han noterede, hvad jeg sagde. Jeg begyndte at isolere mig, blev usikker og fik angsttilfælde over selv de mest almindelige ting, fx om kaffen til kollegerne var for tynd eller stærk, om jeg var for længe på toilettet eller om mit tøj var i orden.

Mine kolleger så, hvad der foregik, men ingen sagde noget. Da jeg endelig talte fortroligt med en kollega, blev det refereret til chefen. Det sårede mig meget.

Enden på det hele var, at jeg blev syg og til sidst afskediget. I dag 6 år efter er jeg på førtidspension, fordi jeg helt har mistet troen på mig selv. Når jeg ser tilbage, forstår jeg stadig ikke, hvad der skete og hvordan jeg kunne have undgået det.”

51-årig kvinde

– var ansat i produktionsvirksomhed

”Virksomheden blev solgt til et investeringsselskab og vi fik ny ledelse og arbejdsopgaverne blev omstruktureret. Jeg havde været ansat som marketingsassistent i 12 år, og skulle i den ny organisation også passe receptionen og tage telefonen udover mine øvrige arbejdsopgaver. Et års tid efter omstruktureringen gik jeg ned med stress og var sygemeldt i fire måneder. Da jeg kommer tilbage, var de fleste af mine arbejdsopgaver taget fra mig og jeg blev sat til at skrive kuverter, arkivere og sende pakker. Folk begyndte at bagtale mig og beskyldte mig for at sylte kunderne og ikke lave mit arbejde. Når jeg kom ind i salgsafdelingen, blev folk helt stille. Jeg prøvede at sige til mine kolleger, at de skulle være lidt søde, men responsen var bare, at jeg skulle tage og passe mit arbejde. Hvis jeg sagde noget, sendte folk blikke til hinanden. Jeg begyndte at have konstant hovedpine, fik let til tårer og havde svært ved at koncentrere mig. Kulminationen var, at jeg blev fyret. I virkeligheden var det en mulighed for at komme videre. Men det har sat sine spor. Jeg er blevet mere forbeholden overfor folk, hvor jeg før var meget glad, kreativ og aktiv, er jeg i dag mere stille. Min selvtilid er også mindre end tidligere. Set i bakspejlet burde jeg have sagt mere fra, når folk talte grimt eller ignorerede mig. Det gjorde jeg bare ikke.”

FØR DEADLINE

Aviskrigen raser. Det er en kamp om læsernes gunst og annoncørernes penge, som stiller høje krav til det redaktionelle indhold og journalisternes produktionsevne hos de nye gratisaviser. På 24 Timer kæmper man dagligt om at indfri forventningerne før deadline.

KL. 9.00

Folk siver ind i de to storrum på tredje sal i Politikens hus på Rådhuspladsen. Det er mandag og i løbet af dagen vil omkring 55 medarbejdere gå ind af døren til redaktionen for at give deres bidrag til produktionen af gratisavisen "24 Timer". Ved nogle af de lyse borde, som er placeret i grupper med fire arbejdsstationer, er dagens produktion allerede i gang. Redaktionschef Marianne Gram er også for længst mødt ind. Hun har det daglige ansvar for to af avisens redaktioner og vil gerne være på forkant med tingene, inden dagens møder starter om en halv time. Der er ikke tid til nølen; for 24 Timer - Jyllands Postens og Politikens fælles satsning – skal levere varen hver dag og gerne sætte dagsordenen for de øvrige medier.

KL. 9.40

Ifølge uret er dagens første redaktionsmøde startet for ti minutter siden, men Marianne Gram står ensomt ved den høje pult, mens den øvrige redaktionsledelse stadig går rundt og indsamler bud på, hvad morgendagens forsidehistorie

skal være. Efter en kortvarig debat bliver de syv redaktionsansvarlige enige om, at historien om dyremisbrug er mest i øjenfaldende som forsidehistorie. Planlægning af avisens øvrige indhold begynder.

KL. 10.10

- Vi har rigeligt til at fylde en avis med, siger Marianne Gram en halv time senere. De øvrige ledere nikker indforstået og gruppen spreder sig.

Samtidig i det store redaktionslokale spirer aktiviteterne. Journalisterne prøver at få hold på arbejdet. Det kan være en udfordring på en nyhedsredaktion, når man endnu ikke ved, hvad dagen bringer af væsentlige nyheder, som til enhver tid ødelægger al planlægning. Det er dog en del af spillet for nyhedsjournalister.

- Der er dage, hvor tingene har været væmmelige, fordi vi har været presset på tid, men det er en del af deadlinekulturen, man må ligesom vænne sig til det, siger Jonas Hüttel, ass. nyhedsredaktør, inden han kaster sig over indholdsdisponeringen af avisen. Det er et puslespil, som skal falde i hak med antallet af re-

klameindrykninger.

Jonas er ansvarshavende for morgens avis, også han er kommet tidligt i dag. Og han ved det bliver en lang dag.

KL. 10.30

Forbrugerredaktionen holder møde i kantinen. Idéerne fyger ind over det runde bord og diskuteres livligt, mens kaffekopperne klirrer. Pludselig går batterierne lidt døde. De skarpe og nye idéer hænger ikke altid på træerne. Under alle omstændigheder gælder det om, at være god til at sælge sin historie. Og det kan Edit Rasmussen, men hun er også en af de garvede journalister på redaktionen, som i høj grad ellers består af unge journalister.

- Jeg er udlånt fra Jyllands Posten og synes helt sikkert, dette er anderledes. Vi arbejder meget i teams, mens jeg før mere passede mit eget. Det er spændende med noget nyt, fortæller Edit Rasmussen i en skrivepause. Tillidsmand Kristian Kornø er enig og synes ikke, at det at være med fra starten betyder, at folk nødvendigvis arbejder i døgndrift,



24 timer

YOKOHAMA

“Arbejdsmiljøet er ikke bare en færdig plan. Hvis man forventer det, er man naiv.”

selvom der har været sene dage.

- Cirka halvdelen af 24 Timers medarbejdere er udlånt af de store etablerede avishuse, hvor man har nogle meget ordnede arbejdsforhold. Det betyder, at folk er ret gode og vant til at gå hjem til normal fyraften.

Hvis der var en forventning om, at man blev hængende til sent ud på natten ville det ikke blive accepteret, siger Kristian Kornø.

KL. 11.30

Marianne Grams frokostmøde er aflyst. Det giver hende en halv time til status over freelancernes aktiviteter, kommende artikler og øvrige administrative opgaver.

- Jeg har prøvet at være med til at sætte mange ting i gang, men det er ikke hver dag, man er med til så stor en satsning som 24 timer, siger hun imellem to e-mails. Med over 15 års erfaring fra nogle af landets største bladhuse har Marianne Gram masser af erfaring at høste af, også når det kommer til udbrændthed hos medarbejderne.

- Lige nu arbejder vi bare derudaf. Vi har været i gang i en måned og alle er stadig forventningsfulde og engagerede. Men det kan nok ikke forventes at være ved på samme niveau. Efter en 3-4 måned neder regner vi med, at der kommer en udbrændthedsperiode hos nogle medarbejdere, siger Marianne Gram.

Om det er de unge eller de erfarne medarbejdere som først brænder ud, er ikke til at spå om, for lige nu er gejsten stor hos alle.

KL. 12.30

En time til journalisternes deadline, så skal materialet videre til de redigerende. Produktionen af dagens historier er i fuld

gang. De skrivende hænger over tastene, mens telefonerne kimer forgæves hos de journalister som er ude på opgave. Et par småmøder er i gang rundt om de lange konferenceborde, hvis de da ikke lige klares stående ved arbejdsstationerne. Dagens avissider tages ned af opslagstavlen og ryger i skaldespenden. Et nyt hold medarbejdere begynder så småt at indfinde sig i det forreste storum, i takt med at uret nærmer sig 13.00. Det er de redigerende og layouterne. Dem som giver avisen sin endelige form.

KL. 13.45

Nyhedsredaktøren er forsinket. Der mangler den sidste disponering af avisen, derfor briefes de redigerende et kvarter senere end normalt. Der er trængsel om det høje bord, som er centrum for planlægningen af 24 Timers redaktionelle indhold. Hver mand og kvinde venter på sin "ordre", klar med kuglepen og blok, som flittigt bruges til at notere alle detaljer om de enkelte artikler. Erfaringen lyser ud af folk og det tager kun 5 minutter at fordele avisens indhold. Fyldt med nektar til aftenens arbejde, summer arbejdsbierne ned foran skærmene og giver sig i kast med at finde de rigtige ordspil til rubrikkerne og rette de værste sprogbrolere i artiklerne. Hvis alt kører på skinner er arbejdsdagen overstået klokken 20.45, hvor avisen skal i trykken. Aftensmad med familien er en luksus, som de redigerende kun har tre ud af ugens syv dage.

KL. 14.00

- Vi ynder at sige, at der ikke er noget, som hedder overarbejde. Det skal lade sig gøre at hente børn, være sammen med familien og lave andet end at arbejde. Derfor bør den enkelte selv ad-

ministrere tiden, siger Poul Madsen, chefredaktør, fra sit lille kontor. Inde i det tilstødende redaktionslokale ligger stilheden som en usynlig mur over de producerende medarbejdere.

På sportsredaktionen er de sidste artikler ved at være klar til videreekspedition. Emrah Sütcu klør sig i håret, mens han laver de sidste formuleringer på skærmen. - Der er ikke en etableret kultur herinde. Det gør på den ene side, at man har indflydelse, hvilket er dejligt. På den anden side mangler vi nogle gange rutiner, som vi kan læne os op ad, siger Emrah Sütcu.

Det bliver dog ikke denne mandag, at de faste rammer og rutiner kommer. Ledelsen tror på en løbende udvikling er fordrende for medarbejdernes og avisens udvikling, frem for fastlåste rammer.

- Vi vil selvfølgelig altid sætte nogle normer og rammer for tingene, men det er meget den enkelte medarbejder, som skal udfylde hullet. Vi prøver at skabe nogle forhold, hvor folk har indflydelse, frem for en meget hierarkisk organisationsstruktur, som virker hæmmende for folks virke, siger Poul Madsen. Han tilføjer, at arbejdsmiljøet er en proces, hvor delmål skal indfries, samtidig med at man hele tiden udvikler nye målsætninger.

- Arbejdsmiljøet er ikke bare en færdig plan. Hvis man forventer det, er man naiv, konstaterer han.

KL. 19.15

Ledelsen er gået hjem for en time siden. Ti timers intensivt arbejde foran skærmene begynder nu at bære frugt. 18 ud af 32 sider af morgenens avis hænger allerede på opslagstavlen. Pauser er sat på stand by og de sultne indtager nu aftensmaden foran computeren. Vittighederne fyger hen over bordene, mens flere sider





KL. 20.35

tager form. Halvanden time til deadline synes ikke at stresser layouterne.

Assisterende nyhedsredaktør, Jonas Hüttel har fast rutegang mellem de redigerende og sin stol.

- Jeg hjælper med at få de sidste ender bundet. Vi mangler et par ting i en af artiklerne og jeg prøver at finde oplysningerne, siger han, mens han Googler videre på computeren.

Alle hjælper med de sidste korrekturer og hver gang en ny side er gennemlæst bliver den hængt op. Ergonomi er på dette tidspunkt en by i Rusland. Korslagte ben, foroverbøjede rygge og spændte skuldre er scenariet. Et interview med en svensk fodboldspiller på TV3 drøner ud af højtalerne på fladskærmen i redaktionsrummet. Ingen hører efter og den fremmede stemme ender som muzakken i et supermarked.

I løbet af den sidste halve time er der kun kommet én avisside mere på opslagstavlen. Selvom deadline allerede i løbet af de første uger er rykket et par timer, er tid stadig en begrænsning. Ti minutter før deadline mangler de sidste syv sider. Nyhedsredaktøren tripper rundt mellem opslagstavlen, layouterne, de redigerende og printeren – parat til at hive den næste side ud til ophængning.

- Se kun efter de store ting nu, lyder beskeden til korrekturlæserne. Der er ikke tid til feinschmeckeri.

"Er der nogle, som kan tjekke sider?", når en af de redigerende lige at spørge, inden en kollega straks går mod printeren og hiver siden ud til gennemlæsning. Alles blik er rettet mod skærme eller printeren. Det er nu! Trykkeriet og distributionen venter allerede i den anden ende, hvis avisen skal ud til tiden i morgen.

KL. 21.05

Rødvinen er åbnet, folk hænger omkring den høje nyhedsdisk. Snakken går i små grupper. Det er første gang man mærker, at der er mange mennesker tilstede i det store lokale.

Tirsdagens avis er sendt videre til trykkeriet. Endnu en deadline er nået, næsten uden forsinkelser.

- Plejer er død og det er fedt her. Alt for mange steder er der faste rammer for, hvordan man gør, smiler Jonas Hüttel og ligner en der er helt færdig med dagens tårn. ■

SID PÆNT - MEN IKKE FOR LÆNGE!

Danskere dør med besvær og smerter i ryg, nakke, skulder og underarme. Udover manglende motion er en af de store syndere dårlig arbejdsergonomi. Hver femte dansker bruger 75% af arbejdstiden foran computeren og til trods for, at der er brugt mange ressourcer på forbedringer af arbejdsstationer, vejledninger til brug af computer osv. glemmer vi let i en travl hverdag, at et godt fysisk helbred ikke fremmes af dårlige vaner og uvarierede arbejdsstillinger.



MUSKEL OG LEDSMERTER UDGØR 47% AF DE ANMELDTE ARBEJDSRELATEREDE SYGDOMME I DANMARK. ÅRSAGEN SKYLDES OFTEST MONOTONT ARBEJDE. (KILDE: AMI)



6

**MANGE KORTE PAUSER ER
BEDRE END FÅ LANGE.**

**I 2005 MODTOG ARBEJDSSKADESTYRELSEN 6.485
ANMELDELSER MED DIAGNOSER SOM MYOSER,
NAKKE- OG SKULDERSYGDOMME, OVER- OG UNDER-
ARMSSYGDOMME, ALBUE- OG HÅNDSYGDOMME.**

HOLD AFSTAND

Alle undersøgelser peger på, at det er mest optimalt at sidde omkring 60 cm fra skærmen. Har man problemer med at se ordentligt ved denne afstand, kan det skyldes behov for skærmbriller eller at skærmen er for lille, har en dårlig opløsning eller at man har valgt nogle elendige farver til skrift og baggrund.

SE NED PÅ COMPUTEREN

Skærmen bør vinkles så meget, at man kigger en smule nedad. Nakkens naturlige svaj er nedad ikke opad, selvom mange fejlagtigt tror, at computerskærmen bør være i niveau med øjnene. Når øjnene kigger nedad holdes tårefilmen fugtig, fordi man automatisk blinker mere.

**UNDERSØGELSER VISER, AT GRADEN AF ØJENBE-
SVÆR OG PROBLEMER MED NAKKE OG SKULDER
ER PROPORTIONELT MED ANTALLET AF ARBEJDS-
TIMER FORAN COMPUTER.**

(KILDE: AMI)

STIVE NAKKER OG SPÆNDE SKULDRE

Det skal være muligt at hvile underarmen naturligt på bordpladen – uden hverken at læne sig forover eller løfte skulderleddet. Passer arbejdsbordets højde ikke, er der risiko for, at man belaster skuldermusklerne.

DEN RUNDE RYG

Det er vigtigt, at ryggen ligesom nakken holdes i et naturligt svaj. Sitter eller står man forkert belastes lændemusklerne. Variation i arbejdsstilling mellem siddende og stående er én måde at hjælpe ryggen. Ligesom man kan overveje at indføre pausegymnastikken på arbejdspladerne igen. Med andre ord bør man have mulighed for og være opmærksom på, at bevægelse også når man sidder er godt. Arbejdsstolen er heller ikke helt ligegyldig. Derfor kan det svare sig at undersøge markedet og prøve sig frem om man har det bedst med en stol med lændestøtte, uden ryglæn, kort eller dybt sæde osv.



SPÆNDTE MUSKLER ØGER RISIKOEN FOR ARBEJDSBETINGET MUSKEL-BESVÆR. BIOFEEDBACK- SOM ER ET APPARAT, DER LAVER EN ELEKTRO-NISK MÅLING AF MUSKELSPÆNDING – KAN ØGE BEVIDSTHEDEN OM, HVILKE ARBEJDSSTILLINGER, DER BELASTER MEST OG HJÆLPER PÅ VEJ TIL AT FÅ FJERNET DE DÅRLIGE VANER.

(KILDE: AMI)

DOBBELT SÅ MANGE KVINDER SOM MÆND KLAGER OVER SMERTER I NAKKE OG SKULDRE. NAKKE OG SKULDERSMERTER PLAGER OVER HALVDELEN AF KVINDER I JOBS MED KONTORARBEJDE, SERVICE, RENGØRING O.L.

(KILDE: AMI)

RYGSMERTER ER DEN LIDELSE SOM KOSTER FLEST SYGEDAGE I DANMARK. ONDT I LÆNDEN TEGNER SIG FOR HVER OTTENDE SYGEMELDING. DET SVARER TIL, AT 100.000 DANSKERE BLIVER HJEMME FRA ARBEJDE AF DEN GRUND.

(KILDE: VIDENCENTER FOR ARBEJDSMILJØ)

HÆV OG SÆNK

En kontorstol med hjul skal køre glat henover gulvet. Stolehjul kan købes så de passer til underlaget. Forkerte hjul gør bevægelse besværlig og belastende for kroppen.

Stolen skal kunne justeres i forhold til bordhøjden. Har man et hæve/sænke bord, er det vigtigt at stolen passer til. Det rigtige forhold mellem stol og bord er, når bordpladen er nogle centimeter under albuehøjde uden, at skulderen presses opad. Det er vigtigt, at den enkelte selv tilpasser bord og stol til arbejdet.

SID SOM PÅ EN SADEL

Nogle sværger til den såkaldte rytterstilling. Grundideen er, at man kan "stå-sidde" ved bordet, hvilket frigør halebenet fra sædet, og dermed belastes ryggen mindst muligt og der åbnes op for blodgennemstrømning til ben og fødder. Stole lavet efter dette princip har typisk et lille sæde, ingen eller blot et lille ryglæn til periodevis aflastning.

PLASTIKMUS OG GENVEJSTASTER

Computermus findes i alle afskygninger. En god idé er, hvis virksomheden indkøber forskellige typer, som kan bruges på skift hos medarbejderne. Det gør det lettere for den enkelte at finde en, som passer perfekt og samtidig giver det mulighed for at variere arbejdsstillingen.

Computermusen bør i stedet for en fast plads ved siden af tastaturet, lægges midtfor. Skulderen bliver nemlig mindre belastet, når bevægelsen holdes inde foran kroppen.

Genvejstaster er en overset god opfindelse, da hyppig og forkert brug af computermusen kan medføre underarmsmerter.

For mere information se:

www.computersmerter.dk

www.synsergonomi.dk

www.arbejdsmiljoportalen.dk

www.grafiskbar.dk



ET PRODUKT AF TIDEN

Som alt andet i denne verden har de sidste fyre år også betydet store ændringer på trykkerierne, ikke mindst på arbejdsmiljøområdet. Erling Schrøder har været med siden 1960'erne, hvor et langt liv som trykker startede.

"Vi havde monopol på det trykte ord. Det var os, som havde magten til at få tingene på papir. Verden lå åben for os, selv lønnen som lærling var høj i sammenligning med andre lærlingelønninger. Vi fik 34 kroner om ugen og når vi skulle på skolebænken, var det i arbejdstiden. Sådan var det ikke for de andre håndværksuddannelser," griner Erling Schrøder, mens han tænder op i piben.

Erlings Schrøder er i mange henseender en af de gamle drenge. Vel er han efterløner og med sine 62 år hører han til den ældre generation. Men begrebet gammel dreng får først mening, når man ser ham i relation til hans mange år på arbejdsmarkedet. Erling har i over 40 år været trykker. Eller som Erling siger kunst-, bog- og accidenstrykker.

“Der var ingen som tænkte over risici – tingene kørte jo”

“Mor skaffede mig en læreplads, jeg kunne selv vælge, om det skulle være som trykker eller sætter. Jeg var mest til noget med maskiner, derfor blev det trykker,” siger Erling.

Mens pengene som trykkerlærling var gode, nåede arbejdsmiljøet sjældent samme dimension.

“Det var noget forfærdeligt svineri. Sætterne fik blyforgiftning og vi brugte farver fyldt med farlige stoffer og der var ingen udluftning. Vi rodede rundt med rensbenzin både på maskiner og rensede hænderne med det. Der var ingen som tænkte over risici – tingene kørte jo,” siger Erling.

Farlige stoffer i kroppen

Problemet var, at når dampene havde fundet vej ind til hjernecellerne, begyndte nogle af de gamle trykkere efter en årække at opføre sig underligt.

“De fik senere konstateret malersyndrom. Men vi var ikke særligt bevidste om arbejdsmiljøet og de langvarige effekter af dampe og støj. Der skete dog noget i 70'erne, hvor en gruppe forskere begyndte at interessere sig for de langsigtede konsekvenser af indånding af farlige dampe, efter folk begyndte at dukke op rundt omkring med hjerneskader. Under den store konflikt på BT i 1977 kom der virkelig gang i undersøgelserne, fordi folk over en længere periode pludselig fik tid til at få tjekket deres helbred. Lægerne målte ændringerne i mængden af stoffer i vores kroppe under strejken og sammenlignede dette med niveauet, når vi begyndte at arbejde igen. Vi strejkede i fire måneder, det gav forskerne rigelig mulighed for at måle dampene i os. Det viste sig, at mange havde et alarmerende højt indhold af farlige stoffer i kroppen,” siger Erling og holder en pause i forklaringen for at tage en slurk af den sorte kaffe.

“Det fik os i gang med at tænke over arbejdsmiljøet. Pludselig skulle vi til at interessere os for andet end arbejdstider og lønninger. Det drejede sig i stedet om vores helbred. Der var selvfølgelig arbejdsmiljøregler, men der var ingen, som tog dem særligt alvorligt. Hver arbejdsplads ordnede tingene selv. Der skulle nærmest et lig på bordet før Arbejdstilsynet kom ud,” siger Erling Schrøder.

Ændrede arbejdsmiljøopgaver

Mens mange kolleger endte med høreskader og enkelte med alvorlige hjerneskader, har Erling været forholdsvis heldig. Han har fået konstateret en mindre skade på hjernen, men ikke mere end han i det daglige fungerer uden problemer.

“Der er lidt med hukommelsen, men det kan jo også bare være alderen,” griner han.

Når snakken falder på arbejdsskader på trykkerierne, er der ikke så meget at grine af, for dem har Erling desværre set mange af gennem de fyrré år.

“Der er altid nogen, som kommer til skade. Oftest er det enten de uøvede eller de meget erfarne. De uøvede fordi de ikke kender maskinerne, og de erfarne fordi de bliver nonchalante,” siger Erling og fortæller, at han til trods for en del år som aktiv med arbejdsmiljøarbejdet aldrig blev færdig og han indimellem kan ærgre sig over, at han ikke var bedre til at få budskabet om, at man skal kæmpe for et godt miljø, ført videre til de unge kolleger.

“Når jeg stadig synes, der kan gøres mere på arbejdsmiljøområdet, er det især på det psykiske område. Nedsikringer og ændrede arbejdsvilkår på trykkerierne presser folk,” siger Erling, vel vidende, at det ikke længere er hans gebet.

Uafsluttet indsats på arbejdsmiljøområdet eller ej, Erling tænker tilbage på et langt arbejdsliv i den grafiske branche med tilfredshed, selvom tiden på nogle punkter har indhentet den gamle trykker.

“Jeg er et produkt af min tid, hvor man kæmpede for en sag. Det hørte sig ligesom til, at vi havde nogle diskussioner med ledelsen. Men tingene har ændret sig, der er ikke det gode sammenhold mere og de unge har en anden måde at gøre tingene på. Jeg gider simpelthen ikke mere, selvom jeg synes, der stadig er meget at kæmpe for. Alligevel synes jeg, at det har været et privilegeret arbejdsliv med et godt arbejde og dejlige kolleger,” siger Erling Schrøder. ■



ARBEJDSMILJØ OVER HELE LINIEN

Årets store arbejdsmiljøkonference løb af stablen i september på et østfynsk hotel. Over 400 mennesker var mødt op til to dages foredrag, workshops og ikke mindst netværksarbejde om alt lige fra støjoverfølsomhed, kemiske stoffer, allergi, natarbejde til stress, trivsel og arbejdsmiljøledelse. Der var repræsentanter fra alle brancher, private såvel som offentlige virksomheder, fagforbund og arbejdsgiverforeninger. Kritiske røster vil, at der ikke var meget nyt under solen. Vi spurgte nogle deltagere og oplægsholdere om deres mening.





Orla Dahl

– funktionsdirektør i Worklife partner

.....

”Det bedste jeg har hørt i de sidste par dage, har været Tage Søndergård Kristensen fra Arbejdsmiljøinstituttet. Han formåede med sit indlæg at sætte perspektiv ved de udfordringer, der er til arbejdsmiljøarbejdet i Danmark set i relation til en globaliseret verden. Jeg har i øvrigt på konferencen koncentreret mig om de mere bløde områder indenfor arbejdsmiljø, fordi det er her, jeg har den største interesse. Desværre synes jeg, at det har været lidt tamt og uden de store nyheder. Næste gang kunne jeg godt tænke mig, at der generelt blev sat mere fokus på de udfordringer der er til fremtidens arbejdsmiljøarbejde og nogle bud på metoder til at håndtere dette.”



Peter Kamvig

– underviser på Arbejdsmiljøuddannelsen,
København Kommunes Kursuscenter.

.....

”Konferencen dækker alt indenfor arbejdsmiljø. Det er mere et spørgsmål om at vælge. Jeg er her for at få inspiration og gerne nyt med hjem, men der har været langt imellem guldkornene. Mange af de workshops jeg har deltaget har haft for lidt inddragelse af deltagerne. Man lytter og lytter med risiko for, at det til sidst går ind ad det ene øre og ud af det andet. Med mere dialog og involvering kunne der komme flere interessante diskussioner i gang.”



Gertrud Petersen

– oplægsholder på workshoppen
”Atmosfære på arbejdspladsen”

.....

”Når man siger psykisk arbejdsmiljø har det en lidt træg klang i mange folks ører. Alt for ofte er det forbundet med møder, udvalgsarbejde, processer o.lign. Det tager simpelthen for lang tid at gennemføre og ændre på ting, selvom meget kunne ordnes i nuet ved, at man tog en god snak. En af de ting, man skal arbejde mere med i de kommende år ude på arbejdspladserne er at tale om følelser, uden at det virker intimiderende. Det ville forhindre, at små dagligdags problemer kommer ud af proportion. Vi håber, at denne workshop har skærpet og skabt forståelse for, hvad det kræver at tage fat i problemerne i hverdagen.”



Birgit Lübker

– oplægsholder på workshoppen
"Hvem har magten i arbejdsmiljøarbejdet?"

.....

"Den som deltager i en beslutningsproces har også magten til at gøre noget eller lade være. Hvis arbejdsmiljø skal op og køre skal det prioriteres i forhold til tid og økonomi. Forud for dette bliver man nødt til at se tingene i et større perspektiv. Min anbefaling er, at ønsker man som medarbejder, at der kommer mere fokus på arbejdsmiljøet i virksomheden, bør man tænke som ledelsen og sætte arbejdsmiljø ind i en forretningsstrategisk sammenhæng. Altså se på, hvorfor og hvordan det kan svare sig at prioritere arbejdsmiljøet i forhold til trivsel, sygefravær, skader etc. Det kan være med til at motivere og gøre, at der kommer fokus på området hos dem, der har magten."



Anders Holbech

– oplægsholder på workshoppen
"Det Sociale Indeks"

.....

"Godt arbejdsmiljø indebærer ikke kun de fysiske og tekniske aspekter. Det drejer sig i lige så høj grad om de psykiske aspekter. Men det kan være svært at systematisere arbejdsmiljøarbejdet omkring de mere usynlige ting som fx god trivsel. Det Sociale Indeks er en form for dialogmetode, som gør, at ledere bliver nødt til at sætte sig i medarbejderens sted og omvendt. Og det er ofte meget sundt at prøve for at forstå hinanden bedre. Udfordringen for mange virksomheder er i første omgang overhovedet, at acceptere den sociale verden som en del af arbejdsverdenen."



Malene Bresson

HR chef i DSB

.....

"Jeg er med på konferencen for at få inspiration til det fremtidige arbejdsmiljøarbejde. I vores regi er støj og møg ikke så relevant, derfor har jeg primært fokuseret på de workshops, der handler om sundhed, arbejdsmiljøøkonomi, virksomheders social ansvar og de psykiske områder indenfor arbejdsmiljø. Der er meget, jeg kan tage direkte med hjem og det er også godt, at der bliver åbnet mere og mere op for, at arbejdsmiljø er andet og mere end kun de fysiske og tekniske aspekter. Jeg kunne dog godt tænke mig, at der på en eller anden måde var flere indlæg, som sammenknyttede det fysiske og psykiske arbejdsmiljøarbejde i højere grad og gav nogle anbefalinger på, hvordan man kan få det til at fungere i praksis."



Bo Krüger

– oplægsholder på workshoppen "Involverende undervisning"

.....

"Hvis man ønsker at gøre noget ved en dårlig arbejdsmiljøsituation hjælper det sjældent med påbud og prædikener. Det er langt mere effektivt at illustrere problemet i praksis. Involvering er et centralt begreb, når man skal overbevise folk. Hvis man fx ønsker at skabe debat om det psykiske arbejdsmiljø i en virksomhed, kunne jeg godt finde på at lade folk have det rigtig elendig i en kort periode – for at illustrere tingene via involvering. Jeg prøver at flytte argumentationen fra det rationelle, som man ser og forstår, men ikke handler på, til det involverende, som kommer mere ind under huden".



Annette Gaard

– psykolog i Jobliv DK

.....

"Jeg er her både som oplægsholder og deltager. Det har været givtigt i mange henseender. Den workshop jeg var oplægsholder i, fik en masse respons fra deltagerne. Det gør, at vi nu kan gå hjem og arbejde videre med vores udvikling af et værktøj til måling af det psykiske arbejdsmiljø. Som deltager er der meget inspiration, men et endnu vigtigere element ved konferencen er muligheden for networking. Man møder og snakker med en masse forskellige mennesker om arbejdsmiljø. Det giver mig en idé om, hvem der arbejder med arbejdsmiljø og hvad der foregår rundt omkring i Danmark. Det er også klart positivt, at der er en mangfoldighed af brancher repræsenteret her."

Grafisk BAR er et ud af i alt 11 branchearbejdsmiljøråd i Danmark. Repræsentanterne i Grafisk BAR kommer fra både arbejdstager- og arbejdsgiverside. Grafisk BAR fungerer som et rådgivende organ og er nedsat i henhold til Arbejdsmiljøloven. Grafisk BARs opgave er at informere og give råd om arbejdsmiljørelaterede emner til branchens medarbejdere og sikkerhedsorganisationer. Det gør man i pjecer, vejledninger og på hjemmesiden www.grafiskbar.dk.

Medlemmer i Grafisk BAR:

Grafisk Arbejdsgiverforening
Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Emballageindustrien
Ledernes Hovedorganisation
HK/privat
3F – Fagligt Fælles Forbund
Dansk Elforbund
Dansk Journalistforbund

www.ga.dk
www.pressenshus.dk
www.emballageindustrien.dk
www.lederne.dk
www.hkprivat.dk
www.3f.dk
www.def.dk
www.journalistforbundet.dk

Kontakt:

Fællessekretariatet Grafisk BAR
Stuðiestræde 3, 2 sal
1455 København K
tlf.: 3393 1255
email: grafiskbar@grafiskbar.dk

