

GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

35. NUMMER · APRIL 2015

GODT SAMARBEJDE ER EN VÆRDI

**SOCIAL KAPITAL -
SAMARBEJDE TIL GLÆDE FOR ALLE**

FÅ INSPIRATION TIL NYE ARBEJDSRUTINER

Medlemmer
i Grafisk BAR:

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



Indhold:

- 3 Synspunkt**
Godt samarbejde og begrebet Social Kapital indkredses i dette nummer, men som Carsten Bøg ganske rigtigt nævner i Synspunkt, har vi hver især vores egen målestok for trivsel på arbejdspladsen.
- 4 Interview**
Grafisk BAR tog en tur til Skjern for at besøge virksomheden Strandbygaard Grafisk. I artiklen fortæller ledere og medarbejdere om, hvordan de arbejder med at skabe en god samarbejdskultur.
- 10 Orientering**
Det kan betale sig at søge forebyggelsespakken. Det er nemt at søge, og at det er effektivt at finde nye arbejdsrutiner kan Ninus Seistrup fra DS Smith Packaging bekræfte. Han var nemlig med til at finde en ny løsning på et gammelt problem.
- 12 Interview**
Social Kapital – samarbejde til glæde for alle. En artikel hvor vi kommer lidt nærmere en forståelse af, hvordan begrebet Social Kapital ser ud i praksis.
- 16 Interview**
Samarbejde skaber udvikling. På Nordjyske Medier har de brugt samarbejdet som et redskab til at skabe innovation. I artiklen deler de ud af deres erfaringer.
- 19 Information**
Ny aftale styrker arbejdsmiljøindsatsen. Bliv klogere på, hvordan en ny politisk aftale i fremtiden vil styrke indsatsen i forhold til at forbedre arbejdsmiljøet.
- 20 Interview**
Kampen mod papirstøvet. I Randers hos Centrum Grafisk Færdiggørelse kæmper de dagligt mod et velkendt problem i den grafiske branche, nemlig papirstøv. Læs hvordan de gør det, måske er der inspiration at hente.
- 22 Orientering**
Kemikalier skal mærkes efter nye EU regler. Læs om reglerne og hvordan I skal gøre på jeres virksomhed.
- 23 Orientering**
Afgørelser fra arbejdsmiljøklagenævnet. En kort orientering om relevante og aktuelle afgørelser fra arbejdsmiljøklagenævnet.
- 24 Kort & godt**
Her er aktuel og nyttig information om ny forskning, AMU-kurser og efteruddannelse indenfor arbejdsmiljøområdet.

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

Ansv. redaktør: Nina Caroline Jacobsen,
Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Redaktion: Grafisk BARS
Informationsudvalg
Redaktør: Pia Olsen,
Kommunikationsbureauet Citat
Journalister: Pia Olsen, Anna Bridgwater
Layout: www.monicaBrix.com
Fotos: Istock, Lisbeth Holten, Private.
Tryk: Kailow
Oplag: 6.000
Udgivelse: Nr. 35, 2015
Udgives 4 gange årligt
ISSN: 1901-1334 Papir
ISSN: 1901-1342 Online
Kontakt til redaktionen:
pia@citad.dk eller
Telefon: 2279 3716
Forsidefoto: Lisbeth Holten

Medlemmer i Grafisk BAR:

Grafisk Arbejdsgiverforening
www.ga.dk

Danske Mediers Arbejdsgiverforening
www.mediearbejdsgiverne.dk

Emballageindustrien
www.emballageindustrien.dk

HK/Privat
www.hkprivat.dk

3F – Fagligt Fælles Forbund
www.3f.dk

Dansk EL-Forbund
www.def.dk

Dansk Journalistforbund
www.journalistforbundet.dk

Kontakt:

Fællessekretariatet Grafisk BAR
Studivestgade 3, 3. sal
1455 København K
Telefon: 33 93 12 55
Email: grafiskBAR@grafiskBAR.dk

SYNSPUNKT

ALLE HAR DERES EGEN MÅLESTOK

I denne udgave af Magasinet om arbejdsmiljø i den grafiske branche har vi valgt at sætte fokus på begrebet virksomhedens "Sociale kapital". Eller rettere de mange veje og metoder, der i praksis afspejler det gode samarbejde. Det handler om relationer mellem mennesker på en arbejdsplads, og de værdier dette fører til, både når det gælder trivsel, motivation, effektivitet og færre fejl.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har udviklet spørgeskemaer, så den "Sociale kapital" kan måles. Jeg vil ikke afvise, at måling med henblik på bl.a. at kunne prioritere og målrette indsatser til det bedre kan være godt i flere sammenhænge. Men når det kommer til det gode samarbejds-klima og gode relationer, både i egen afdeling og på tværs, så vil jeg påstå, at de fleste har deres egen målestok til vurdering af, hvordan det står til med det gode samarbejde.

Der er heller ikke brugt megen spalteplads i dette nummer til mere akademiske udrådninger af, hvad "Social kapital" er, men derimod på at vise eksempler på, hvordan 3 forskellige virksomheder i praksis skaber og bevarer et godt samarbejde og de gode relationer på arbejdspladsen. Og hvordan netop disse kvaliteter også skaber værdi for virksomheden.

Eksemplerne spænder lige fra den værdi, der kan opnås gennem arbejde med strukturering af kommunikations- og produktionsgange gennem LEAN og ledelsessystemer til løsning af dagligdagens små og normalt ukomplicerede opgaver. Altså ukomplicerede, når bare det gode samarbejde fungerer.

Carsten Bøg
Afdelingsleder
Grafisk Arbejdsgiverforening

Synspunkt har til formål at skabe opmærksomhed og debat om aktuelle og særlige arbejdsmiljøemner. Synspunkt skrives på skift af parterne i Grafisk BAR og er altid udtryk for forfatterens egen holdning.



Godt samarbejde er en værdi



En god samarbejdskultur fremavles ved hjælp af god gammeldags målrettet indsats. Men så kan det også lykkes, er erfaringen på Strandbygaard Grafisk, hvor de konstant arbejder med at fjerne de konfliktstartende frustrationer fra hverdagen.

Af Pia Olsen/Citat.
Foto: Lisbeth Holten

Allerede i receptionen kan man mærke den koncentrerede energi, som er karakteristisk for mange grafiske virksomheder. Ingen løber, men alle er koncentrerede og i gang med en opgave. Alligevel fornemmer man tydeligt en god stemning. Tværs gennem travlheden finder smil og varm velkomst vej.

Virksomheden Strandbygaard har ry for at have en god samarbejdskultur,

og Grafisk BAR er taget til Skjern for at høre, hvordan de har skabt den.

Det er to veloplagte ledere, Ole Strandbygaard og Claus Scotwin, der møder op til interview med Grafisk BAR. Og så er de mobiltelefon-fri, hvilket de straks nævner, da de ser journalistens mobiltelefon ligge på bordet. Nærvær er nemlig en del af opskriften på en god samarbejdskultur, og mobiltelefoner modarbejder nærværet.

"Sidder du til et møde, hvor folk tjekker deres mobiltelefon ind imellem, så fjerner det opmærksomheden fra den samtale, de er i gang med. Her på virksomheden vil vi gerne vise hinanden den respekt, at når vi har valgt at gå til et møde, så er vi også tilstede og nærværende. Vores fokus er på de andre mødedeltagere og den opgave, vi er i gang med at løse, og så må det andet vente", forklarer Ole Strandbygaard. Og at det bliver taget alvorligt med de

mobiltelefon-fri møder, det vidner skiltene på gangen om. På god gammeldags manér er der helt enkelt sat et skilt op uden for mødelokalerne med en overstreget mobiltelefon. Det er ikke til at misforstå.

” Et godt samarbejde på arbejdspladsen er også vigtigt for din fritid. Hvis der er konflikter på arbejdet, så tager du det med hjem. Og så kan du ikke slippe af og nyde din fritid ”

Trykker Henrik Kristensen

Indførelsen af Lean startede processen

Processen, der skulle få alles øjne til at rette sig mod værdien af det gode samarbejde, startede for næsten otte år siden.

"En god samarbejdskultur er ikke noget, der kommer fra den ene dag til den anden. Det er en lang proces, og for os startede den i 2007, da vi gik i gang med et Lean-træningsforløb i GA-regi" fortæller Ole Strandbygaard.

"Egentlig ville vi helst have det, man kalder en flad struktur, men da vi samtidig er en organisation med fire forskellige afdelinger; prepress, trykkeri, bogbinderi og marketing service, blev det nødvendigt med en ledergruppe, der kunne opsætte rammerne for samarbejdet mellem de fire afdelinger. Det er fire meget forskellige kulturer, der skal fungere sammen" forklarer Claus Scotwin.

Vi startede fra toppen

"Vores måde at gribe det an på var i første omgang at etablere et godt samarbejde i ledelsesgruppen. Det er jo ganske enkelt udgangspunktet for, at vi kan få resten af virksomheden til at

fungere sammen. I første omgang fik vi hjælp af en konsulent, der kunne hjælpe os med at få lidt dybere psykologisk indsigt i, hvordan vi hver især fungerer og reagerer", forklarer Ole Strandbygaard.

Den psykologiske vinkel var meget lærerig.

"Pludselig kunne man forstå, hvorfor en reagerede på en måde og en anden på en helt anderledes måde. Og så blev det nemmere at acceptere, at nogle måske havde brug for at tænke lidt mere over tingene, hvorimod andre er hurtige til at byde ind med meninger", forklarer Ole Strandbygaard.

Den store udfordring er dog, at få den gode samarbejdskultur til at sive ud i hele organisationen.

"Som ledere er det os, der sætter rammerne og giver samarbejdet gode vilkår. I forhold til de fysiske rammer



skal alle arbejdsmiljøregler selvfølgelig overholdes og også gerne forbedres løbende. Og i forhold til samarbejdskulturen er udfordringen, at alle skal involveres i arbejdet, alle skal engageres, for ellers kommer det aldrig til at fungere”, siger Claus Scotwin.

”I forhold til arbejdsmiljøet har vi valgt at fokusere meget på samarbejdskulturen, for et godt samarbejde i en virksomhed er hele fundamentet for en god hverdag”, siger Ole Strandbygaard.

Det gik jo meget godt

Målrettet opmærksomhed på samarbejdsformen i en virksomhed indgår som et fast element i Lean- metoden, og derfor var det også naturligt, at en Lean-konsulent hjalp processen hele vejen rundt i organisationen.

”Vi syntes jo egentlig, at det gik meget godt. Men når man så begynder at arbejde mere i dybden med strukturen og samarbejdet på en arbejdsplads, så får man øje på det, der kunne gø-

res bedre. Og vi fandt hurtigt ud af, at det var samarbejdet mellem virksomhedens forskellige afdelinger, der gav os de største udfordringer”, fortæller Gunhild Dokkedal, som er arbejdsmiljøansvarlig og Lean ansvarlig på Strandbygaard.

” Vi har en uformel, afslappet omgang med vores medarbejdere i det daglige. Men når der opstår problemer, så træder vi ind i vores lederroller. Så er det os, der uddeler skideballe og træffer beslutninger. Sådan skal det være. Medarbejderne skal ikke være i tvivl om, hvem der i sidste ende står med ansvaret ”

Leder af Strandbygaard Grafisk A/S
Claus Scotwin

Samarbejdsdage gør en stor forskel
Virksomheden har valgt at afholde hele dage, hvor de sætter fokus på samarbejde. Senest har der været afholdt en samarbejdsdag i trykkeriet med temaet: Samarbejde i en Lean kultur – menneskers forskelligheder og udfordringer.

”Den dag fik alle i afdelingen mulighed for at lære om hinanden. Mange gange opstår konflikter i dagligdagen, fordi vi ikke kender nok til hinandens arbejdsprocedurer og derfor kræver det umulige af hinanden. Ved at få indsigt i, hvordan vi er forskellige som mennesker, kan vi også bedre hjælpe hinanden og tilrettelægge arbejdet hensigtsmæssigt”, forklarer Gunhild Dokkedal og tilføjer, at der også kan opstå dumme konflikter af den simple årsag, at folk ikke får snakket sammen. ”På trykkeriet arbejder der 3 forskellige mennesker på den samme maskine, som kører i døgndrift. Men da de afløser hinanden og kun har 5 minutters overlapning, kan samarbejde til tider være svært. På vores samarbejdsdag

var det så godt som første gang, de satte sig ned og fik talt sammen om, hvordan de skulle overdrage maskinen til hinanden”, siger Gunhild Dokkedal.

”Det var første gang, vi sådan rigtig mødtes og talte sammen på vores samarbejdsdag. Og det er selvom, vi har betjent den samme maskine og afløst hinanden i årevis. Det var rigtig godt. Vi fik snakket sammen og fik fjernet en masse små frustrationer. Vi blev enige om nogle simple regler for, hvordan vi afleverede maskinen til hinanden, og så fik vi lige nævnt de små ting også. Små ting som en kaffekop, der altid bliver efterladt et bestemt sted og den slags. Det gør en kæmpe forskel i hverdagen”, siger trykker Henrik Kristensen, som godt kan huske tiden før, der blev arbejdet målrettet med arbejdsmiljøet.

”Der var lidt gniderier. Ofte over bagateller, fordi vi ikke kunne forstå hinanden. Man har mange forestillinger om,

hvad de andre gør og tænker, men når man så får snakket sammen, så finder

” Der vil altid være et lille skel mellem medarbejdere og ledelse, men man kan jo gøre meget for at mindske det skel. Her går både Claus og Ole rundt blandt medarbejderne og giver en hånd med, hvis det er nødvendigt. Det kan være med til at skabe en naturlighed i relationen, og gør at medarbejderne føler sig frie til at henvende sig til dem med stort og småt ”

Gunhild Dokkedal

man ud af, at det slet ikke passer. Vi fik ryddet op i de ting, der irriterede

os, og det tog faktisk ikke mere end 30 minutter. Man kan nok ikke fjerne alle konflikter, men dialog gør meget”, siger Henrik Kristensen, der også var glad for at få et mere psykologisk blik på sine kolleger.

”Pludselig kunne man forstå, hvorfor en kollega havde det med at hidse sig op over noget, man selv synes er helt uvæsentligt. Det var en øjenåbner. Den samarbejdsdag har helt klart haft en effekt. Der er færre skænderier”, siger Henrik Kristensen.

Blev klogere på hinanden

På samarbejdsdagen skulle medarbejderne finde ud af, hvem de passede sammen med i forhold til deres personlighedstype.

”Pludselig stod de i grupper med dem, de lignede. Dem der også gerne ville ”blande sig i det hele”, eller dem der også ”nemt blev irriterede under travlhed”, eller dem som havde ”svært ved

MEDARBEJDERNES BUD PÅ, HVORFOR SAMARBEJDE OFTE ER SVÆRT:

- Mangel på gensidig respekt
- Manglende information
- Forskellig opfattelse af fælles arbejdsmoral
- Snakke forbi hinanden
- Uenighed om vejen til målet
- Manglende mål
- Negativ overfor forandringer
- Aftaler brydes
- Egoisme eller ligegyldighed

LEDELSENS OPSKRIFT PÅ ET GODT SAMARBEJDE MED MEDARBEJDERNE:

- Åbenhed om hvordan det går virksomheden
- Synlige mål
- Tydelig rollefordeling, tydelig leder
- Respekt for og accept af at folk er forskellige
- Nærvær overfor hinanden
- Individuelle løsninger

Vi møder åbne, opmærksomme, med ansvarlighed samt respekt for hinanden og går engageret til arbejdet

at sige fra". Og når de stod der i grupperne, så var det pludselig meget tydeligt, hvem der havde nemt ved at arbejde sammen, og hvem der havde det sværere. Og man fik en stor forståelse for hvorfor. Det virkede rigtig godt", siger Gunhild Dokkedal, der planlægger, at virksomheden skal have en dag mere, hvor de følger op på det, de lærte om samarbejde sidst.

"En god samarbejdskultur skal hele tiden holdes ved lige. Især i en branche og på en virksomhed, hvor der er travlt. Det er jo også et spørgsmål om, at vi får en større forståelse for, hvordan vi selv er og reagerer", siger Gunhild Dokkedal.

Fordelingen af arbejdsbyrden

En retfærdig fordeling af arbejdsbyr-

den er vigtig for den gode stemning på arbejdspladsen.

"Man kan godt sige, at netop når det handler om at fordele arbejdsbyrden, så er det, at samarbejdskulturen skal stå sin prøve. Det er vi meget bevidste om, og i ledergruppen har vi en hel fast rutine, hvor vi mødes hver morgen og lige taler sammen om opgavefordelingen. Er der så en, der sidder med arbejde til op over begge ører, så forsøger vi at aftage nogle af opgaverne. Det skal jo ikke være sådan, at en person sidder og knokler, mens en anden får tiden til at gå", fortæller Claus Scotwin.

Der kan hurtig opstå frustration, hvis ikke man hjælper hinanden.

"Vi står meget alene ved hver vores maskine, men arbejdsprocessen hæn-

” Godt samarbejde på en arbejdsplads som vores er hele fundamentet for en god hverdag, trivsel, udvikling og dermed også et godt produkt ”

Leder af Strandbygaard Grafisk A/S
Ole Strandbygaard

ger jo sammen, så hvis de ikke er færdige i den ene ende, kan vi heller ikke blive færdige i den anden. Og det skaber da helt klart frustration, hvis én er forsinket, for det betyder, at de sidste i arbejdskæden skal blive længere. Men der er vi så blevet enige om, at vi hjælper hinanden. Det er den eneste

rigtige måde at løse det problem på, og det er vi gode til", siger bogbinder Kim Overgaard.

"På samarbejdsdagen blev vi enige om nogle regler, der gør arbejdsdagen nemmere for os alle. Det har hjulpet. Også selvom det BARE er små ting som at rydde op omkring maskinen, inden man går hjem. Det fjerner frustration i hverdagen og gør det nemmere at smile. For mig er det vigtigt, at man kan smile og lave lidt sjov i løbet af arbejdsdagen", fortæller Kim Overgaard. Procedurer og faste aftaler er gode redskaber

Der er ikke altid nok BARE at tale om tingene.

"De aftaler, der blev indgået på vores samarbejdsdag, er blevet skrevet ned.

Det gør det nemmere at fastholde fokus. Hvis der opstår tvivl, er det BARE at kigge i aftalen. Det er nemt og effektivt" siger Gunhild Dokkedal.

Rundt omkring på virksomheden hænger bannere, der minder medarbejderen om de aftaler, de selv har indgået. Men der er også blevet ændret procedure for at fjerne frustrationer fra hverdagen.

"Når folk går på ferie, eksempelvis en mandag, så bliver de fredet allerede fra om fredagen. Der kommer auto-svar på deres mail, og så får de ro og fred til at lukke pænt ned. Få afsluttet eller overdraget deres opgaver og svaret mails. På den måde kan de komme godt ud af døren og slappe af lige fra første feriedag, fordi de ved, at alt er

pænt afleveret. Og os, der er tilbage, slipper for den kæmpe frustration, det kan være at stå med masser af løser og ubesvarede spørgsmål fra en person, der er taget 3 uger på ferie", forklarer Claus Scotwin og slutter:

"Det handler utroligt meget om at fjerne frustrationer, der skaber dårlig stemning, fra hverdagen".



OM STRANDBYGAARD GRAFISK A/S:

Virksomheden ligger i Skjern og har i alt 60 medarbejdere. Den blev grundlagt af Jens Strandbygaard i 1889. I dag er det 4. generation af Strandbygaard mænd, der står i spidsen af firmaet. Ole Strandbygaard leder i dag firmaet sammen sin svoger Claus Scotwin. Begge er startet "på gulvet", Ole Strandbygaard som trykker og Claus Scotwin som regnskabsmand. De to overtog ledelsen af firmaet i 2000.

FAÅ INSPIRATION til nye arbejdsrutiner

Dårlige arbejdsrutiner kan på sigt give medarbejderne slid og belastningsskader, der kan være svære at slippe af med. Sæt ind, før det er for sent. Ansøg om en forebyggelsespakke. Det er nemt og effekten er stor.

Af Pia Olsen/Citat.

Hverdagen er fyldt med rutiner. Vi er vant til dem og når dagen suser derudaf med gøremål og deadlines, bemærker vi knap nok, at nogle af rutinerne måske ikke er helt gode for vores krop. Det kan være lidt for tunge løft, små vrid i ryggen eller for mange små bevægelser med kun højre arm. Men alle de små bevægelser sætter sig i kroppen og kan med tiden blive til en skade.

Det skal helst undgås, og derfor har Forebyggelsesfonden netop bevilliget en ny forebyggelsespakke til virksomheden indenfor papir-branchen. Og det er en nem og effektiv måde at opnå forbedringer på.

Hvad er en forebyggelsespakke?

Forebyggelsespakken giver mulighed for at arbejde koncentreret med at ændre arbejdsrutinerne i en virksomhed, så de bliver mere hensigtsmæssige. Det handler om at slippe af med tunge løft, og andre uhensigtsmæssige bevægelser.

I en periode på 3-4 måneder får medarbejderne mulighed for at afprøve nye arbejdsrutiner på virksomheden.

Med forebyggelsespakken følger en drejebog, som instruerer og inspirerer til nye rutiner og nye arbejdsstillinger.

Økonomisk kompensation

Forebyggelsesfonden kompenserer virksomheden økonomisk for de timer, der bruges på arbejdet med at afprøve nye arbejdsrutiner. Der differentieres mellem medarbejder- og lederløn. Og der kan deltage op til 20 personer i hver virksomhed i forløbet, heraf 1 leder.

Kravene for at få en forebyggelsespakke

For at blive godkendt til at få en forebyggelsespakke, skal man blandt andet acceptere at følge den metode, der anvises i drejebogen. Og så skal man også bruge det fastsatte antal timer til hver fase.

Læs mere:

På www.forebyggelsesfonden.dk kan man læse mere om hvordan man ansøger om en forebyggelsespakke, samt downloade drejebogen, der hører til projektet.

FAKTA

16,5 millioner ekstra til forebyggelse.

En aftale indgået mellem regeringen, SF og Enhedslisten har givet ekstra 16,5 millioner til forebyggelsespakker. Den samlede bevilling til alle brancher var oprindeligt på 52 millioner kroner, men nu er der altså 16,5 millioner mere at gøre godt med.

Forebyggelsespakkerne uddeles efter "først til mølle" princippet, og det er en god ide at søge i år, da det allerede nu er fastlagt at der bliver færre penge til forebyggelsespakker i de kommende år. Forebyggelsespakkerne kan søges af privat såvel som offentlige virksomheder.



Hos DS Smith Packaging har arbejdsmiljøchef Ninus Seistrup netop ansøgt om en forebyggelsespakke.

"Vi arbejder meget med at fjerne tunge løft og uhensigtsmæssige rutiner. Meget ofte handler det jo om at kigge på tingene på en ny måde," siger Ninus Seistrup, som også kan fortælle om en helt konkret sag, de er ved at løse:

"Vi har nogle 25 kilos sække, som skal løftes fra en palle og over til en tønde, hvor indholdet så skal hældes i tønden. Det giver en del løft og er i det hele taget en besværlig måde at gøre det på. Derfor arbejder vi nu med at få varerne hjem i endnu større beholderen end de 25 kilos sække. Og så vil vi konstruere en hane, der gør det muligt, at pulveret selv løber ind i maskinen. Så slipper vi både for at

løfte de tunge sække fra pallerne over i tønden, og vi slipper også for bagefter at fylde et litermål og hælde det videre over på maskinen," forklarer Ninus Seistrup, der ser frem til, at forebyggelsespakken giver både tid og ressourcer til at arbejde målrettet med andre nye og bedre løsninger i virksomheden.



Social kapital – samarbejde til glæde for alle

Medarbejdere, der arbejder godt sammen, har stor værdi. Den værdi kaldes social kapital, og den gavner både medarbejderes trivsel og en effektiv produktion. Grafisk BAR dykker ned i begrebet social kapital og besøger Kailow Graphic, der fortæller hvad de gør for at værne om den sociale kapital hos dem.

Af Anna Bridgwater
Foto: Privatfoto

På nogle arbejdspladser trækker medarbejderne i samme retning, og samarbejdet både med hinanden og ledelsen fungerer godt. Andre steder modarbejder medarbejderne hinanden, til skade for både produktion og trivsel.

"Arbejdspladser, som føles godt, har som regel høj social kapital. Når man arbejder med social kapital, så arbejder man med noget, som de fleste

mennesker kan fornemme. Social kapital er et gruppefænomen, som kan have stor effekt på effektivitet."

Sådan siger seniorforsker Kasper Edwards fra DTU.

Ikke kun effektiviteten, men også medarbejdernes arbejdsglæde næres af godt samarbejde, siger forskeren:

"De to ting følges ad."

Der er både effektivitet og trivsel hos Kailow Graphic:

"Medarbejderne sørger for at få produktionen til at glide, og de laver deres arbejde så godt som muligt. Man hjælper også nye medarbejdere, så de kan komme i gang."

Sådan lyder det fra trykker Kurt Warnke. Han er arbejdsmiljørepræsentant i bogbinderiet hos Kailow Graphic, og han slår fast, at medarbejderne har det godt med hinanden. Den gode stemning skaber basis for et godt samarbejde:

"Jeg har været her i 18 år, og jeg har aldrig hørt om en henvendelse, som har handlet om det psykiske arbejdsmiljø. Der er aldrig nogen, der har følt sig mobbet eller generet."

Lederen har ansvaret

Når medarbejderne har det godt med hinanden, gør de en indsats for et godt samarbejde.

"Social kapital er evnen til at samarbejde omkring kerneopgaven, og nøgleordene er tillid, retfærdighed og

HVAD ER SOCIAL KAPITAL?

Social kapital er den værdi, samarbejde og gode relationer mellem mennesker på en arbejdsplads, har. Med andre ord: Hvad får en virksomhed ud af at have gode relationer mellem medarbejdere? Svaret er trivsel og effektivitet – begge dele øges, når medarbejdere og ledelse er gode til at samarbejde.

MÅL DEN SOCIALE KAPITAL

Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø har forsket i social kapital og har udviklet to spørgeskemaer om social kapital, så man kan måle niveauet af forskellige former for social kapital på arbejdspladsen.

Man skal kun måle social kapital på en afdeling, ikke på en hel arbejdsplads, for måler man på hele arbejdspladser, får man blot nogle gennemsnit. Det er den nærmeste leder, ikke den samlede ledelse, der afgør niveauet af social kapital, siger forsker Kasper Edwards.

Se mere på arbejdsmiljoforskning.dk

samarbejde," siger Kasper Edwards. Han slår fast, at medarbejderne ikke kan skabe et godt samarbejde alene. Det er ledelsen, der sætter rammerne:

"Det er en undtagelse, at der er høj social kapital, hvis der er en dårlig leder. Det er lederen, der skaber et tillidsfulgt miljø, hvor medarbejderne behandles retfærdigt, og det er lederen, som sætter rammerne for samarbejde. Alle skal vide, hvor de har hinanden."

Administrerende direktør hos Kailow Graphic, Jørgen Kailow, har aldrig hørt om begrebet social kapital, men gør gerne en indsats for at skabe et godt arbejdsmiljø. Han er bevidst om sin rolle som leder og om, at det er ham, der skal udstikke kursen.

Han nævner frokoststuen som et eksempel:

"Der må ikke være flere pladser ved frokostbordet, end vi er mennesker. Der må ikke være plads til at man slår en avis ud, for så bliver der ikke snakket."

Indsatsen virker:

"Det betyder noget, at vi alle sammen sidder sammen, når vi går til frokost. Alle er lige, og alle snakker med hinanden. Alle vil være med til at skabe et godt samarbejde," understreger Kurt Warnke. Kasper Edwards fortsætter:

"Det er ledelsens ansvar at sørge for, at der er der en fælles forståelse for arbejdsprocesser. Der kan være en milliard forskellige måder at løse en opgave, og de forskellige måder kræver forskellige ressourcer. Men hvis alle arbejder i forskellige retninger, så giver det frustrationer og gnidninger. Derfor skal folk være enige."

Dialog

Kailow Graphic er en utraditionel arbejdsplads, fordi den er grundlagt af de syv Kailow-søskende. Alle syv har haft 25 års jubilæum i firmaet, og viljen til et godt samarbejde har altid præget arbejdspladsen:

"Vi har altid gjort tingene på en lidt anden måde. Man kan ikke fyre sin lillebror, så må man finde ud af tingene," siger Jørgen Kailow. Han fortsætter:

"Det bedste kursus, vi har været på, er min mor, der sagde: Vær mod andre som du ønsker, de skal være mod dig. Det gælder kunder og medarbejdere. Vi tager udgangspunkt i at være mod andre, som vi gerne vil have, der er over for os. Vi vælger altid dialogen. En konflikt er kun noget, man tager fat i, når intet andet duer."

Men Jørgen er ikke bange for konflikter. Han griber ind, hvis nogen er sure og spreder dårlig stemning.

"Det er en basal del af vores kultur, at vi kan tale sammen." Kurt Warnke er enig:

"Ledelsen lytter til, hvad vi siger. Vi ved alle sammen, hvem ledelsen er, og hvor man skal henvende sig, hvis der er et eller andet, man gerne vil have sagt."

Kurt Warnke understreger, at ledelsen tager medarbejdernes ønsker alvorligt:

"Hvis der fx er et hul i gulvet, så kan det være farligt. Folk siger til, og så bliver det lavet med det samme."

Også Jørgen Kailow siger, at der er ikke



Administrerende direktør Jørgen Kailow

langt fra ledelse til medarbejdere hos Kailow Graphic. Alle kan komme og banke på hans dør, hvis de har noget på hjerte, og det er medarbejderne, som har bestemt virksomhedens indretning.

"Det med den flade organisation er noget, vi altid har arbejdet med."

Tydelig ledelse

Kommunikation og åbenhed er vigtige elementer hos Kailow Graphic, siger Jørgen Kailow:

"Vi prøver at fortælle, hvad vi går og laver, og hvad der sker."

Åbenhed giver gode resultater:

"Vores ledere er gode til at udstikke arbejdet, men folk er også selv gode til at finde ud af, hvad det næste produktion er. Folk kan tænke selv," siger Kurt Warnke.

Han understreger, at medarbejderne hos Kailow får den hjælp, der skal bruge for at arbejde godt, sikkert og effektivt.

"Gennem tiden har man investeret i den nye teknologi, så arbejdet er nemmere at udføre, og vi har de hjælpemidler, vi skal bruge. Det er fx et krav, at vi går med sikkerhedssko, men virksomheden betaler. Det samme med arbejdstøj. Det er den slags, der gør at der er et godt miljø," siger Kurt Warnke.

Ikke kun medarbejdernes daglige arbejde investeres der i. De sidste 10 år har været hårde i den grafiske branche, men Kailow Graphic overlever.

"I dårlige perioder har vi satset på, at medarbejderne er blevet klogere," siger Jørgen Kailow. Blandt andet har arbejdspladsen sørget for sprogundervisning, så medarbejderne er rustede til et internationalt marked.

"Det kostede en bondegård, men det har hævede hele bandens niveau. Du er nødt til at tage de initiativer som leder," siger Jørgen.

Glade medarbejdere

Kurt Warnke nævner en anden detalje,

der gør arbejdspladsen rar at være på: "Hvis nogen har været syg længe, så bliver der ikke set skævt til dem. Heller ikke, hvis man kommer forbi, mens man er sygemeldt. Hvis der er nogen, der er langtidssyge, så er ringer ledelsen og følger med i hvordan det går. Det er folk jo glade for."

Der er mere at være glad for: Bag økonomieafdelingen er der et børnerum, som bruges, når nogen brug for at tage halvsøjle børn med på arbejde. Et sted står der et musikanlæg og en stor videospillemaskine, og som Kurt Warnke siger:

"Vi har en formidabel julefrokost."

De mange indsatser for medarbejderne betyder, at der er meget lidt udskiftning.

"Der er mange, der har været her i rigtig mange år," siger Jørgen. Når en medarbejder siger op, er det vigtigt for ham, at ingen er uvenner.

"Jeg siger til dem, at de skal bevare de gode relationer til stedet her, også når de skal videre."

Også Kurt Warnke siger, at han har glade kolleger:

"Jeg mener ikke, der er nogen herude, der er kede af at gå på arbejde, og man møder heller aldrig sure mennesker. Der er altid en eller anden, du kan snakke med. Jeg har aldrig oplevet nogen, der er holdt op, fordi de ikke kunne lide at være her," siger Kurt Warnke.

Forbedringer

Kasper Edwards fastslår, at lav udskiftning er tegn på, at en arbejdsplads har masser af social kapital:

"Ledere med høj social kapital har en lav medarbejderomsætning, for der er ikke mange, der søger væk," siger forskeren.

Derfor kan en leder gøre meget for at forbedre en arbejdsplads' sociale kapital:

"Der er to aspekter: Det ene handler om struktur og klare processer. Det andet aspekt er, at lederen skal anerkende, at en arbejdsplads er et socialsystem, hvor alle har forskellige roller. Det er lederens rolle at følge op på opgaver, være bussemand og give medarbejderne normer for, hvad der er godt adfærd. Fx er det lederens opgave at sige, at tonen skal være ordentlig."

Kasper Edwards ved, at lederens opgave er vanskelig:

"Det kræver næsten supermenneskeegenskaber. Men man kan have de to roller fordelt på to mennesker – chef og souschef – en tager sig af processer og strukturer, den anden sørger for det sociale miljø."

Jørgen Kailow, som netop deler ledelsesansvaret med sine søskende, synes ikke, at det er indviklet at skabe en god arbejdsplads:

"De fleste mennesker kan godt lide, at vi behandler hinanden ordentligt. Hvis man behandler andre mennesker

NØGLEORDENE I SOCIAL KAPITAL:

Tillid, retfærdighed og samarbejde

ordentligt, kommer det altid ordentligt igen," siger Jørgen.

Han kan ikke diske op med præcise tal på værdien af indsatserne for det gode samarbejde:

"Det er svært at sige. Men jeg kan sige, at vi ikke har haft underskud under krisen, selvom overskuddet ikke er så stort, som det var før. Vi har stadig råd til at lave en arbejdsplads, som man har lyst til at være på. Og vi har overlevet krisen uden fyringsrunder"



Hos Kailow Graphic er der et lille fotostudie, og ved den sidste julefrokost indspillede medarbejderne små Olsenbanden-videoer – med udklædning.

OM KAILOW GRAPHIC

Kailow Graphic er grundlagt i 1976, beskæftiger 110 medarbejdere og omsatte i 2013 samlet for 150 mio. kr. Virksomheden ligger i Rødovre.

Jørgen Kailow står for administration og salg hos Kailow Graphic, som ud over tryksager leverer lagerløsninger, IT-løsninger, reklamefilm, butiksindretning og digital grafik.

"Alle mulige aspekter af markedsføring i bredere forstand," som Jørgen Kailow siger.



Samarbejde

skaber udvikling

Medarbejderne samarbejdede på tværs af faggrænser, og det gav både dem og arbejdspladsen, da Nordjyske Medier lancerede et pilotprojekt med fokus på innovation.

Af Anna Bridgwater
Foto: Privatfoto

Feltarbejde, kolleger fra andre afdelinger og antropologer var nogle af ingredienserne, da Nordjyske Medier søsatte et tværfagligt innovations-pilotprojekt. Projektet skulle både gøre medarbejderne bedre til at forstå behovene hos yngre brugere og være med til at tage endnu et skridt mod forandringen fra print til digitale medier.

”Projektet havde to ben. Vi skulle blive bedre til at komme i kontakt med brugere og lære dem bedre at kende ved at inddrage forskellige kompetencer, også eksterne. Og vi skulle lave en gruppe på tværs af afdelinger til at udvikle et nyt digitalt produkt, som gav værdi for de yngre brugere.”

Katja Bundgaard er udviklingschef og innovatør tilknyttet redaktionen på Nordjyske Medier. Samtidig er hun arbejdsleder i arbejdsmiljøorganisationen.

Hun har været projektleder på pilotprojektet, og hun forklarer: ”Projektet havde to ben. Vi skulle blive

bedre til at komme i kontakt med brugere og lære dem bedre at kende ved at inddrage forskellige kompetencer, også eksterne. Og vi skulle lave en gruppe på tværs af afdelinger til at udvikle et nyt digitalt produkt, som gav værdi for de yngre brugere.”

Stort udbytte

Sanne Precht Jensen er analyse- og marketingrådgiver i Nordjyske Mediers marketing og analyseafdeling. Hun var en af de medarbejdere, der deltog i projektet, og både hun og Katja Bundgaard er tilfredse. Sanne synes, hun har fået både et fagligt og et personligt udbytte:

”Fagligt kan jeg bruge det meget i min almindelige stilling, hvor vi ofte holder workshops og skal idéudvikle. Trivselsmæssigt er det med til at give afvekslende og mere spændende arbejdsdage med nye input, og det er skønt at føle, at man kender flere i virksomheden og er en del af virksomhedens udvikling.”

Pilotprojektet løb af stablen fra august til november 2014 og skulle mange ting på én gang: Det var en del af en innovationsindsats. Det skulle lære medarbejderne nogle metoder til at inddrage brugerne og inddrage eksterne samarbejdspartnere, som fx antropologer, som ved en masse om menneskelig adfærd. Og endelig skulle medarbejderne

også lære at forholde sig til viden på en ny måde, så de blev i stand udveksle viden indbyrdes.

”Det er altid udviklende og motiverende at deltage i sådan et projekter – man bliver klogere på sig selv, sine kollegaer/ledere og på kunderne. Og man føler sig ”vigtig” i forbindelse med virksomhedens udvikling.”

Sanne fremhæver, at deltagelsen har styrket hendes arbejdsglæde:

”Det er altid udviklende og motiverende at deltage i sådan et projekter – man bliver klogere på sig selv, sine kollegaer/ledere og på kunderne. Og man føler sig ”vigtig” i forbindelse med virksomhedens udvikling.”

Sanne uddyber, at samarbejde på tværs af faggrupper er med at fjerne kløften mellem ledelse og medarbejdere:

”Når man deltager i sådan et projekt, får man følelsen af, at virksomheden virkelig gerne vil udvikling. Og når man inddrager andre end ledere i projektet, giver man også medarbejderne

medansvar – det betyder, man ikke så nemt BARE kan ”brokke sig” over ledelsen og manglende udvikling, fordi man også selv har et ansvar. Det sender nogle signaler til alle de andre medarbejdere, om at man involverer andre end ledelsen, og de hører mere om, hvad der foregår.”

Nye sammensætninger

Ved at sætte mennesker fra forskel-

lige afdelinger sammen var tanken, at projekterne blev forankret i flere afdelinger. Katja er sikker på, at sammensætningen på tværs af afdelingerne har været værdifuld:

”Vi tror, at det gør arbejdet mere kreativt og øger kvaliteten i ideer, beslutninger og processer. Deltagerne var meget forskellige, og det er rigtig godt, når andre kan det, du ikke selv kan.

Workshops og diskussioner har frembragt mange vinkler på samme sag og derigennem kvalificeret vores beslutninger.”

Fra medarbejdersiden er Sanne Precht Jensen enig:

”Samarbejdet med de øvrige medarbejdere og ledere i gruppen har været meget givende og interessant. Man får



øjnene op for andre afdelinger og de andres kompetencer, og når man lærer andre i virksomheden at kende har man også nemmere ved at kontakte dem i det daglige arbejde ellers.”

Katja har iagttaget, at medarbejderne virkede glade for det tværfaglige projekt:

”Deltagerne har været meget engagerede og vores respekt for hinanden og vores samarbejde er blevet bedre og bedre. Nu bagefter kan vi gå direkte til hinanden på tværs af afdelinger og bede om sparring. Jeg tror også, at arbejdsglæden kan øges ved at tage medarbejdere ud til projekter nogle gange og lade dem udnytte deres talenter og evner i nye samarbejder.”

Men projektet er ikke kun til glæde for medarbejderne. Selve arbejdsprocesserne er blevet forbedret af samarbejdsprojektet, siger Katja:

”Det største udbytte er, at vi har fået lov til at øve os og tage os bedre tid til at samarbejde og gennemtænke beslutninger og kvalificere nogle ideer. Vi har haft mulighed for at bruge eksterne samarbejdspartnere til at give input, og helt konkret sidder vi nu i en ny arbejdsgruppe, hvor vi prøver at udmontere nogle af vores nye ideer til noget konkret. Konkret har vi øget vores faglighed i forhold til at inddrage brugerne i vores ideudvikling fordi, så vi kan målrette vores produkter til nye, unge brugere.”

Øjne udefra

Sanne Precht Jensen peger på det udbytte, hun har haft af at arbejde sammen med andre eksterne faggrupper:

”... samarbejdet med antropologerne har gjort, at jeg har fået åbnet øjnene for en ”ny dimension” inden for de kvalitative undersøgelser. Feltbesøgene og måden at arbejde MEGET åbent i forhold til respondenter – altså at man snakker mere løst og fast om deres liv,

holdninger, hverdag osv., fremfor at have forudbestemte spørgsmål og ting der skal undersøges – giver nogle helt andre og spændende resultater.”
Sanne fortsætter:

”En af de helt store erfaringer, vi gjorde i vores arbejde med antropologerne var, at det er rigtige mennesker, vi udvikler produkter til. Det lyder banalt, men når vi sidder og arbejder og udvikler i det daglige, så er det virkelig svært altid at huske på, at langt de fleste af dem, vi udvikler produkter til, er anderledes

” **Projektet har også betydet at vi ikke er så bange for at gå ud og være i dialog med vores kunder og med nordjyderne generelt i forbindelse med ændringer eller udvikling af nye idéer** ”

end os selv. Også selvom jeg i mit job hele tiden arbejder med målgrupper. Projektet var et virkelighedskald og et wakeup-call. Nu efterfølgende sidder de oplevelser, vi hver især havde i forbindelse med feltarbejdet, stadig i os. Det gjorde et stort indtryk.”

Kontakten til andre faggrupper har fjernet noget berøringsangst, forklarer Sanne Precht Jensen:

”Projektet har også betydet at vi ikke er så bange for at gå ud og være i dialog med vores kunder og med nordjyderne generelt i forbindelse med ændringer eller udvikling af nye idéer.”

” **Vi arbejder i øjeblikket videre med mange af de idéer der opstod i pilotprojektet, og flere af tingene er tæt på lancering** ”

Både Katja og Sanne fremhæver, at deres nye viden er anvendelig til udvikling af nye produkter,

”Når vi havde fået den nye indsigt, skulle den tværfaglige gruppe prøve samme at omsætte de afdækkede behov til nye produkter. Vi arbejder med nogle forskellige apps, som ligger inden for nyheder, baggrund, inspiration. Det er inden for områder, vi kender, for vi skal være i stand til at producere noget indhold,” siger Katja. Sanne uddyber:

”Vi arbejder i øjeblikket videre med mange af de idéer der opstod i pilotprojektet, og flere af tingene er tæt på lancering.”

Ny aftale styrker arbejdsmiljøindsatsen

Virksomheder med styr på arbejdsmiljøet, får det nemmere. De virksomheder, der ikke har styr på arbejdsmiljøet får det sværere

Af Pia Olsen

Større bøder og flere uanmeldte besøg på virksomhederne er resultatet af en nyligt indgået politisk forlig, der skal styrke arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser. Forliget er indgået mellem regeringen, Venstre, Dansk Folkeparti og Det Konservative Folkeparti.

Let for nogle og svært for andre

Den nye aftale lægger op til at arbejdstilsynet skal øge tilsynet med de virksomheder, der har størst risiko for arbejdsmiljøproblemer, og samtidig kan de virksomheder, der har styr på arbejdsmiljøet, se frem til færre besøg fra arbejdsmiljøtilsynet.

Om den nye aftale siger Henrik Dam Kristensen fra Socialdemokraterne:

”Hvis vi for alvor skal forbedre arbejdsmiljøet, skal vi sikre, at Arbejdstilsynet bruger flest ressourcer på de arbejdspladser, hvor der er størst problemer. Derfor er jeg rigtig glad for, at vi med aftalen målretter arbejdsmiljøindsatsen endnu mere mod de virksomheder, hvor vi kan se, at de ansattes sikkerhed og sundhed ofte er hårdt prøvet”.

Aftalen tager hånd om både medarbejdere og virksomheder

Arbejdsmarkedsordfører Charlotte Dyremose (KF) giver den nye aftale følgende ord med på vejen:

”Det skal være let at drive virksomhed, når man passer godt på sine medarbejdere og for medarbejderne handler

det om at skabe tryghed for at myndighederne rykker ud, når arbejdsmiljøet ikke er i orden.

Med aftalen forsøger politikerne at sikre at dårligt arbejdsmiljø ikke bliver en konkurrenceparameter.

Forliget er et supplement til en aftale indgået i 2011, hvor målsætningen frem mod 2020 blev sat til at være 20 procent færre alvorlige arbejdsulykker, 20 procent færre alvorlige psykiske overbelastede, 20 procent færre med overbelastning af muskel og skelet.

Det nyligt indgåede forlig, skal bakke den ambitiøse målsætning fra 2011 op.

DEN NYE AFTALE INDEHOLDER BLANDT ANDET FØLGENDE INITIATIVER:

- Flere tilsyn med de virksomheder der har de største arbejdsmiljøproblemer
- Flere oplysninger skal tælle med, når en virksomhed udvælges til tilsyn
- Tilsyn skal gennemføres der, hvor arbejdet bliver udført
- Nystartede virksomheder skal have tilsyn tidligere
- Arbejds miljøcertificerede virksomheder med problemer kan få tilsyn
- Bedre kontrol af arbejdsmiljøcertificeringen
- Arbejdstilsynet og branchearbejdsmiljøråd skal koordinere deres indsats
- Målrettet adgang til Arbejdstilsynets vejledninger

DÅRLIGT ARBEJDSMILJØ MÅ IKKE VÆRE KONKURRENCEPARAMETER

- Grove overtrædelser skal give højere bøder
- Tilsyn med virksomheder, der groft overtræder reglerne, skal skærpes
- Brud på arbejdsmiljøregler skal hurtigt følges op
- Regler om samarbejde om sikkerhed og sundhed skal skærpes

Kilder: Beskæftigelsesministeriet.

Kampen mod papirstøvet

Papirstøv er en uundgåelig gene på en bogbindervirksomhed. Men der er meget, man kan gøre. Det vigtigste er, at medarbejderen også selv deltager i renholdelsesarbejdet.



Af Pia Olsen
Foto: Istock

På virksomheden Centrum Grafisk Færdiggørelse a/s i Randers har de lagt en effektiv strategi i forhold til at bekæmpe papirstøv. Et af flere vigtige redskaber i støvbekæmpelsen er god rengøring.

"Gulvarealet omkring maskinerne bliver fejlet hver dag. Men det er kun for at tage det, der falder på gulvet i løbet af dagen, for vi vasker gulvet en gang om ugen", forklarer chefen i Centrum Grafisk Færdiggørelse a/s Gitte J. Amby.

Gulvvask i stedet for støvsugning

"Vi har 6000 kvadratmeter, og det er simpelthen for meget at støvsuge. Derfor vasker vi gulv i stedet for. Det fjerner støvet meget effektivt. Vi har faktisk en fuldtidsansat til at renholde gulve og rydde op. Det er nødvendigt, hvis vi skal holde støvet nede på et acceptabelt niveau," siger Gitte J. Amby, som også kan bekræfte, at det har en god effekt på arbejdsmiljøet at holde støvet nede.

"I de sidste 13 år har vi heldigvis kun haft en, der var allergisk overfor papirstøv. Og ellers har vi ikke haft nogen sundhedsmæssige problemer på grund af støv", siger hun.

” Det er den enkelte medarbejders eget ansvar at gøre sin maskine ren indeni. I det hele taget er medarbejderne selv en vigtig brik i arbejdet med at sænke støvniveauet. For allerede 24 timer efter en rengøring kan man se, at støvet ligger der igen ”

Medarbejderne skal selv gøre en indsats
Det er ikke nok at holde gulvet og de store flader fri for støv. Der er også masser af støv indeni maskinerne.

"Det er den enkelte medarbejders eget ansvar at gøre sin maskine ren indeni. I det hele taget er medarbejderne selv en vigtig brik i arbejdet med at sænke støvniveauet. For allerede 24 timer efter en rengøring kan man se, at støvet ligger der igen," siger Gitte J. Amby og tilføjer, at de derfor også opfordrer medarbejderne til jævnligt at tørre fladerne omkring dem af.

"Det er jo vores eget arbejdsmiljø, det handler om, og vi kan jo ikke gå og brokke os over støv, hvis vi ikke selv er parate til at tage en klud og tørre af. Så det gør vi. Og jeg synes faktisk, at vi er blevet gode til at gøre det i de perioder, hvor der ikke er alt for meget pres på," siger arbejdsmiljørepræsentant Anne Balslev.

I en travl hverdag er rengøringen en opgave, der nemt glemmes.

"Ind imellem må vi minde vores medarbejdere om, at nu er det altså tid til rengøring. Det er jo ikke altid den sjoveste opgave at gøre rent, og i en travl hverdag kan man nemt "glemme" det. Men vores holdning er, at den enkelte medarbejder selv er en aktiv del af arbejdet med at holde støvet nede, og derfor skal rengøringen ind i rutinen. Derfor er rengøring også et fast punkt på vores afdelingsmøder. Vi er nødt til konstant at have fokus på det," siger Gitte J. Amby.

Alle kneb gælder

For at motivere til rengøring og oprydning har virksomheden afholdt et grill- og rengøringsarrangement de sidste to år lige inden sommerferien.

"Vi lukker tidligt en dag og starter med at samles til et glas champagne. Derefter bliver vi delt op i grupper og får hver vores rengørings- og oprydningsopgaver. Når det hele er gjort, samles vi og griller og hygger os. Det fungerer rigtig

godt, og humøret er højt, når man har grill-hygge i udsigt efter rengøringen," fortæller Anne Balslev.

Hovedrengøring en nødvendighed

Daglig rengøring og ugentlig gulvvask er godt, men ikke nok.

"Engang imellem gør vi hovedrent. Så indkalder vi ekstra personale og kommer i bund med det hele. Vi har blandt andet nogle kabelbakker oppe under loftet, som ved den lejlighed bliver rengjort, og der kan godt have samlet sig meget støv," siger Gitte J. Amby.

Workshop S5

Den gode vilje er ikke altid nok. At få rengøringen til at være en del af den daglige rutine, kræver både viden og systematik. Når et område i virksomheden trænger til den helt store tur, afholdes en workshop S5.

"I Lean-sproget hedder det en workshop S5, og den afholder vi for at få fokus på at minimere spild af tid, når folk skal lede efter værktøj og andet, fordi der roder. Som en del af den workshop arbejder vi også med rengøring. Og på den måde bliver rengøringen en sjov udfordring, som medarbejderne er fælles om," forklarer Gitte J. Amby.

Oplært i rengøring

"Når vi får en ny medarbejder, er det helt fast, at det er de nærmeste kolleger, der står for oplæringen, og det gælder selvfølgelig også, når det handler om rengøring. På den måde sikrer vi, at alle medarbejdere er involverede i støvbekæmpelsen", siger Gitte J. Amby og konkluderer, at rengøring stort set er den eneste måde, man kan minimere støvet på.

"Vi kan aldrig helt undgå det, men vi kan holde det nede".

Kemikalier skal mærkes efter de nye EU regler

Nye mærkningsregler fra EU betyder gradvis udfasning af den gamle mærkning med de velkendte orange faremærker. Reglerne træder i kraft fra juni 2015, men virksomhederne har et par år til at få helt styr på mærkningen.

Af Pia Olsen

Indførelsen af nye EU-regler for mærkning af kemikalier, i forhold til den såkaldte CSR ordning, betyder et farvel til de velkendte orange faresymboler. De erstattes nemlig med piktogrammer. Og en trinvis udfasning af de gamle klassificeringssystemer for kemikalier. Den nye mærkning træder i kraft den 1. juni 2015, men kemikalieblandinger, der er markedsført inden den 1. juni 2015 med den gamle mærkning, må fortsat sælges og distribueres. Vi skal helt frem til den 1. juni 2017, førend det forventes, at virksomhederne har fået ændret mærkningen på alle de relevante produkter, så de følger de nye EU regler. Efter 2017 vil det være direkte ulovligt

at have kemikalieblandinger med den "gamle" mærkning på lager.

Gå i gang nu

Virksomhederne bør gå i gang allerede nu med at gennemgå varelageret og få solgt eller brugt produkterne med den gamle faremærkning. Kan man ikke nå af komme af med alle produkterne med den gamle mærkning, kan man kontakte leverandøren af blandingen og lave en aftale om at få tilsendt nye CLP-etiketter, som man så kan sætte på sine kemikalieblandinger og altså på den vis holde sig inden for loven.

Tydelig mærkning

Med den nye mærkning vil det natur-

ligvis fortsat være nemt for brugere og arbejdsgivere at se, om der er farlige kemikalier i beholderen, hvilke stoffer der er tale om, og hvordan de skal håndteres sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Få styr på det

Producenter, importører og forhandlere af kemiske blandinger skal have styr på de nye regler for faremærkning i EU's CLP-regulativ, for ellers risikerer de at ligge inde med produkter, der er ulovlige at sælge eller som er ulovlige for kunderne at bruge.

Kilde: Miljøministeriet

HVAD ER CLP?

CLP-forordningen er baseret på Det Globalt Harmoniserede System for klassificering og mærkning af kemikalier (GHS), som i dag er implementeret i cirka 67 lande og som med tiden vil blive udbredt over hele verden. I EU er reglerne fastsat i det, der kaldes CLP-forordningen, som står for: Classification, Labelling and Packaging. CLP-forordningen omfatter stoffer og blandinger, som markedsføres i EU. Import af stoffer og blandinger fra et ikke-EU land og ind i EU betragtes i denne sammenhæng også som markedsføring.

Kilde Miljøministeriet

De nye regler fra EU gælder for danske virksomheder, der markedsfører kemiske blandinger:

- Virksomheder, der fremstiller eller importerer kemiske blandinger til videresalg til forhandlere og professionelle brugere.
- Virksomheder, der opbevarer og sælger kemiske blandinger.
- Virksomheder, der leverer en serviceydelse, hvor de bruger eller sælger kemiske blandinger, som de selv importerer fra et ikke EU-land.

Kilde: Miljøministeriet

Orientering

Afgørelser fra Arbejdsmiljøklagenævnet

Arbejdsmiljøklagenævnet har i de første måneder af 2015 truffet afgørelse i 35 sager, og heraf har 5 sager almen og principiel interesse. I det følgende vil vi kort orientere om de fem sager.

Fastholdelse af påbud om at sikre effektiv ventilation på grund af ildelugt

Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed påbud om at sikre ventilation, når der blev brugt en bestemt olie med en særlig gennemtrængende lugt. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet, mens et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver blev sendt tilbage til Arbejdstilsynet.

Påbud om at sikre anvendelsen af maskiner sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed påbud om et automatisk transportanlæg og påbud om, at en bremsestander skulle anvendes sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Arbejdsmiljø-

klagenævnet sendte påbuddene tilbage til Arbejdstilsynet.

Afgørelse om at bruge egnede og effektive hjælpemidler til gulvvask

Arbejdstilsynet havde afgjort, at en virksomhed skulle sikre, at der blev anvendt egnede og effektive hjælpemidler i forbindelse med gulvvask. Arbejdsmiljøklagenævnet sendte afgørelsen tilbage til Arbejdstilsynet.

Fastholdelse af påbud om at sikre mod helbredsforringelse på grund af mobning

Arbejdstilsynet har givet en kommune påbud om at sikre, at arbejdet i en afdeling ikke medførte risiko for helbreds-

forringelse på grund af mobning, og den afgørelse fastholdt Arbejdsmiljøklagenævnet.

Påbud om at undersøge helkropsvibrationerne ved kørsel med dumper

Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed påbud om at iværksætte en undersøgelse af, hvor kraftige helkropsvibrationerne var ved kørsel med en dumper. Det påbud sendte Arbejdsmiljøklagenævnet tilbage til Arbejdstilsynet.

Kilde: Arbejdsmiljøklagenævnet



Færre smerter med styrketræning på jobbet

I to år dyrkede en gruppe laboranter styrketræning i arbejdstiden. Det gjorde de som led i et forskningsprojekt, der skulle undersøge, om træningen kunne forebygge smerter i nakke, skuldre og arme.

Resultaterne taler for sig selv: Laboranterne meldte, at de havde færre smerter, når de arbejdede. Men ikke alene fik forsøgsdeltagerne det bedre. De fortsatte selv med styrketræningen, da forsøget var afsluttet. To år efter trænede de fleste af deltagerne stadig og oplevede, at deres smerter var mindre og færre end før.

Forsøgsresultaterne er interessante for medarbejdere og arbejdsgivere i den grafiske branche, for ligesom laboranter kan grafisk arbejde indebære mange gentagede bevægelser. Læs mere om forsøget med styrketræning til at modvirke smerter på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljøets hjemmeside på: www.arbejdsmiljoforskning.dk under nyheder.

Kilde: *Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø*

Alt om AMU-kurser

Står du og ønsker dig noget efteruddannelse? Eller gør medarbejderne? Så læs med her.

DI har forfattet en ny vejledning i AMU-kurser. Det er her, du skal kigge, hvis du er i tvivl om, hvornår og hvordan medarbejdere kan komme på et AMU-kursus.

AMU står for ArbejdsMarkedsUddannelse, og AMU-kurser er efteruddannelse til faglærte og ufaglærte fra private og offentlige virksomheder. Kurserne er kompetencegivende, og de mange tilbud rummer næsten uendelige muligheder for opkvalificering:

Der er både teknisk-faglige kurser og mere administrative emner som arbejdsorganisering. Kurserne foregår som regel, men ikke altid, i arbejdstiden.

Find kurserne på: www.amukurs.dk

www.di.dk/Personale - under boksen "uddannelse" finder du DI's guide til AMU 2015.

Kilde: *DI*

Katalog over efteruddannelse i arbejdsmiljø

Har du brug for inspiration eller helt specifikke kompetencer, når du skal på supplerende efteruddannelse indenfor arbejdsmiljø, så kig forbi Videncenter for Arbejdsmiljøets nye portal over efteruddannelsesmuligheder. Sitet er nemt at orientere sig i, og der er masser af muligheder. Man klikker sig ind på et af de seks overordnede temaer: Fysisk arbejdsmiljø, stress, ulykker, psykisk arbejdsmiljø, forandringer & udvikling, trivsel & arbejdsglæde, og finder herunder et relevant kursus. Portalen indeholder dog kun kursustilbud fra autoriserede udbydere af arbejdsmiljøuddannelse.

<http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Viden-om-arbejdsmiljoe/amo/Katalog-over-efteruddannelse-i-arbejdsmiljoe>

Sitet er blevet til med fælles hjælp fra Arbejdsmiljørådet, arbejdsmarkedets parter og Videncenter for Arbejdsmiljø.

