



Forandring fryder?

EGA – dilemmaer på tværs af brancher

Udgivet af Arbejds miljørådet

Maj 2005

ISBN: 87-90879-78-3

Ean stregkode: 9788 7908 7978 5

Nr. 50 12 27

Indhold

Forandring fryder?
Om materialet og om brug af materialet 2

EGA
– dilemmaer på tværs af brancher 4

Fiskefabrik
Espersen Fisk, Rønne 8

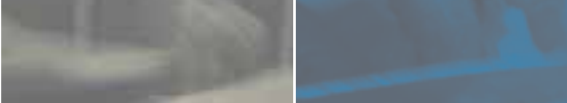
Gartneri
Gartnerierne Ove Nielsen, Allested-Vejle 12

Mejeri
Birkum Ost, Odense 16

Papkassefabrik
SCA Packaging, Grenå 20

Plastfabrik
Primo Danmark, Tistrup 24

Vaskeri
Vaskeriet ved Sygehus Fyn, Svendborg 28



Forandring fryder?

Sådan bruger du materialet ”Forandring fryder?”

Syv film – syv tekster

Pjecen, du sidder med i hånden er fleksibel. Den beskriver de syv film og er opdelt så du kun behøver at læse teksten til den film du vælger at se. Teksten til hver film beskriver de emner og personer som vises i filmen og der er bokse med forslag til spørgsmål, som du kan sætte på dagsordnen, der hvor du arbejder, så I får den rigtige diskussion i gang i forhold til Jeres EGA-forebyggelse.

Den tværgående film, ”EGA – dilemmaer på tværs af brancher”, 40 minutter:

Hvis du ønsker en bred introduktion til EGA og de forskellige del-emner, er det en god ide at se denne film. Filmen sammenfatter de tværgående problemstillinger i de seks virksomhedsfilm og uddyber og belyser EGA-problematikken generelt.

Filmen kan med fordel suppleres med EGA-pjecen, som stiller spørgsmål til alle virksomhederne i filmen og til generelle EGA-problematikker.

De seks virksomhedsfilm, hver 20 minutter:

Hvis du er klar over, hvilke centrale temaer du ønsker fokus på, kan du med fordel vælge en af de seks virksomhedsfilm. Du behøver ikke nødvendigvis vælge en film fra din egen branche, men overvej hvilken problematik, du vil have belyst og vælg ud fra de persontyper, du kender fra din egen virksomhed. Filmene går hver især i dybden med én virksomheds aktiviteter på

EGA-området og viser, hvilke løsninger de har arbejdet med, og hvordan de har grebet problemet an. Den meget lange proces, vanskelighederne, problemerne og succeserne bliver foldet ud. Fordele og ulemper i forskellige problemstillinger belyses, og virksomhedslederne reflekterer over de udfordringer, de har stået over for i kampen mod EGA.

Filmene kan med fordel suppleres med EGA-pjecen, som stiller spørgsmål til hver enkelt virksomhed samt generelle EGA-problematikker.

Gør noget ved EGA!

Er der skadeligt ensidigt gentaget arbejde på jeres arbejdsplads, og har I svært ved at komme i gang med at fjerne det? Eller måske har I haft de gode intentioner længe, men har opdaget at jeres EGA-forebyggelse er gået i stå? Så kan I blive inspireret af denne pjece og de syv tilhørende EGA-film og få gang i forebyggelsen af skaderne.

Ingen er i tvivl om, at EGA på forskellig måde kan skabe mere eller mindre alvorlige skader, men det er ofte først, når skaden er sket, at den er til at registrere, og da er det måske for sent at gøre noget ved den. Forebyggelsen af EGA er svær, fordi skaderne ofte kommer snigende, og derfor hverken er lette at registrere eller kontrollere. I vil ofte opdage, at der rejser sig uoverskuelige problemer både for ledelse og medarbejdere, når der skal gøres noget ved EGA, og ind imellem melder spørgsmålet sig



også om, hvorvidt I overhovedet kan gøre noget ved problemet. Konsekvenserne af at gøre noget ved EGA er også uklare, og medarbejderne møder tit med en lang række spørgsmål: Vil jeg miste mit arbejde? Kan jeg klare de nye udfordringer i arbejdet? Hvad med det sociale liv? På samme måde står ledelsen med en masse spørgsmål: Vil produktionen blive lige så effektiv? Kan vi producere med den samme kvalitet? Hvor mange penge skal vi investere i nye maskiner for at undgå EGA?

Mange virksomheder har allerede gjort meget for at fjerne sundhedsskadeligt EGA, men der findes stadig meget EGA på danske virksomheder. Det er aldrig for sent at komme i gang! Med materialet *Forandring fryder?* kan I sætte EGA på dagsordenen på jeres virksomhed, og både pjecen og filmene kan bruges til informations- og debatmøder, i virksomhedens ledelse og sikkerhedsorganisation samt i uddannelsessammenhæng.

”Forandring fryder jo”

Sådan lyder opfordringen fra Winnie Poulsen på Birkum Ost, der har haft EGA tæt inde på livet i mange år. Som inspiration til opfordringen kan I vælge at se en af de syv EGA-film. Uanset hvilken branche eller hvilke problematikker I interesserer jer for, vil I kunne finde en virksomhedsfilm, der passer lige netop til jeres virksomhed. De mest centrale temaer i den tværgående film og de seks virksomhedsfilm er:

Temaer:

”EGA – dilemmaer på tværs af brancher”

- Konsekvenser af EGA
- Seks forskellige virksomheder viser, hvad de har gjort for at bekæmpe EGA
- Tværgående EGA-problemstillinger
EGA-problematikker belyses

Espersen Fisk, Rønne

- Frivillig jobrotation
- Akkordarbejde

Gartnerierne Ove Nielsen, Allested-Vejle

- Arbejdsstillinger og hjælpemidler
- Motion

Birkum Ost, Odense

- Ændret hverdag efter automatisering
- Udfordring i at bevare det sociale liv

SCA Packaging, Grenå (Papkassefabrik)

- Krav og udfordringer efter automatisering
- Den sobre fyringsrunde

Primo Danmark, Tistrup (Plastfabrik)

- Arbejdsstillinger, hjælpemidler og motion
- Selv om der er lidt at gøre godt med, kan der gøres noget

Vaskeriet ved Sygehus Fyn, Svendborg

- Hvem skal sige til og fra og hvornår?
- Tvungen jobrotation

Forandring fryder?

EGA – dilemmaer på tværs af brancher

Hvem råber vagt i gevær over for et dårligt arbejdsmiljø?

Arbejdsgiveren på en virksomhed har pligt til at sikre et sundt og godt arbejdsmiljø. Det er samtidig vigtigt, at medarbejderne gør opmærksom på, hvis arbejdet skaber problemer for deres helbred. Det burde ikke være svært, når både arbejdsgivere og medarbejdere gerne vil have et godt arbejdsmiljø, men det er det ofte. På mange virksomheder bliver der først reageret i det øjeblik, at skaden er sket, men da er det ofte for sent. Skaderne kan sjældent repareres.

Mange medarbejdere føler så stor glæde ved deres arbejde og er så pligtopfyldende, at de har svært ved at erkende, at deres arbejde er skadeligt. Derfor er det svært at registrere problemerne og skaderne fra EGA. Birthe fra Sygehusvaskeriet i Svendborg er et eksempel på en af dem, der har haft svært ved at sige stop, selv om kroppen gjorde ondt. Hun er typen, der har vænnet sig til at sige: "Det plejer at gå over i løbet af få dage." "Jeg har jo et arbejde, som jeg gerne vil beholde." "Måske er jeg bare lidt pylret?" Kaj fra Gartnerierne Ove Nielsen A/S er en anden type, der også har lært at bide smerterne i sig, og indtil den dag, hvor han fik nye hjælpemidler, sagde han: "Jeg er god til mit arbejde, og sådan er det her arbejde bare."

Mange undlader at tale om problemerne. De vil helst leve op til forventningerne, og både arbejdsgivere og medarbejdere er glade, når produktionen er effektiv, men selv i en travl hverdag er det vigtigt at huske på, at alle har et ansvar for at tale om problemerne.

Birthe Thomsen, Vaskeriet ved Sygehus Fyn, Svendborg: "Jeg fatter ikke, at jeg har kunnet holde til det i så lang tid; at jeg kunne køre på den måde uden at sige stop. Det skræmmer mig lidt, at vi er sådan ved os selv. Så hvis der er noget, jeg har lært, er det: Lyt til din krop. Pas på dig selv. Der er ikke andre, der gør det for dig."

Reagerer jeres arbejdsplads også først, når skaden er sket?

Taler I om smerterne ved EGA, eller har I det som Birthe og Kaj?

Tager I smerterne ved EGA alvorligt, eller forbliver de et samtaleemne ved frokosten?

Kan virksomheden blive bedre til at opdage, hvornår der skal siges stop?

Bliver arbejdspladsvurderingen brugt til at få EGA-problemerne frem, før det er for sent?

Løsninger på EGA-problemer

Filmen viser alle typer af løsninger:

- At organisere arbejdet på en anden måde – for eksempel ved at indføre jobrotation imellem forskellige arbejdsfunktioner
- Helt eller delvis at automatisere produktionen
- At sikre rigtige arbejdsstillinger, indrette arbejdspladsen bedre og indføre tekniske hjælpemidler



Jobrotation

Hvordan kan I indføre det?

Jobrotation nedsætter EGA-belastningerne, når der rokeres imellem arbejdsfunktioner, som belaster forskellige muskler og dele af kroppen. Der findes flere måder at indføre jobrotation på.

Espersen Filet i Rønne er et eksempel på en virksomhed, der igennem mange år har benyttet sig af frivillig jobrotation. Ledelsen på en sådan type virksomhed mener, det er vigtigt, at medarbejderne selv er motiverede for jobrotationen og håber, at motivationen vil sprede sig blandt alle medarbejdere. Den metode giver dog ikke sikkerhed for, at de mest belastede medarbejdere deltager i jobrotationen.

På flere virksomheder har ledelsen indført et supplement til den frivillige jobrotation. Det indebærer, at der bliver stillet krav til nyansatte om, at de skal indgå i jobrotation fra første dag. Den metode har ledelsen valgt på både fiskefabrikken og i gartneriet. Lederne på de virksomheder har valgt metoden, fordi de derigennem vil forsøge at påvirke og motivere medarbejdere, der har været på virksomheden længe. På fiskefabrikken er taktikken lykkedes, og i dag rokerer 70 procent af medarbejderne.

Andre virksomheder indfører tvungen jobrotation for at sikre, at EGA-belastningen bliver mindre for alle. Den løsning kan være svær at indføre og kan skabe større konflikter på virksomheden, hvis ikke alle ønsker at indgå i jobrotationen.

Når talen falder på jobrotation, vil mange medarbejdere vise modstand. De oplever, at der bliver sat spørgsmål ved deres specielle evner og erfaringer inden for en bestemt jobfunktion. De føler sig usikre og er i tvivl, om de kan klare de nye udfordringer og krav. Hvis en medarbejder har stået længe ved en bestemt maskine, og det har taget mange år at blive ekspert på den, er det ikke mærkeligt, at medarbejderen kan være usikker på, om hun/han nu også kan blive ekspert til andre ting. Kaj fra gartneriet er en af dem, der er skeptisk over for jobrotation. Han er typen, der helst vil passe sig selv og fortsætte med at være ekspert på sit specielle område. Jørn fra fiskefabrikken er derimod den type, der gerne vil rotere lidt, men han har en helt klar grænse, og han er parat til at sige sit job op, hvis han bliver tvunget ud i en totalrotation med opgaver i alle fabrikkens afdelinger.

Winnie Poulsen, Birkum Ost: *"Jeg havde ikke noget imod, at vi rokerede på tværs af linierne, men det ved jeg, der er mange, der ikke vil. De siger: Nej, uha her har jeg altid stået! Der har jeg så anbefalet dem at læse en bog, der hedder, Hvem har flyttet min ost?, som handler om forandring. Der er dem, der siger, her har jeg altid pakket min ost, og jeg skal nok blive ved med at pakke min ost, men der er ikke plads til den person mere. Forandring fryder jo."*

Nogle gange skyldes modstanden mod jobrotation, at medarbejderne føler, de nye jobfunktioner er mindre betydningsfulde, dårligere eller på andre måder ikke så attraktive.

Nogle virksomheder vælger at lade specielt ældre medarbejdere slippe for at indgå i jobrotation. De ønsker ikke at ødelægge disse medarbejders sidste arbejdsår. Sådan er holdningen hos ledelsen i gartneriet, og derfor får en type som Kaj lov til at arbejde for sig selv i sit afsidesliggende værksted.



Fordele ved jobrotation

En jobrotation fører ofte noget positivt med sig. Når medarbejderne roterer mellem forskellige arbejdsfunktioner, bliver der større fleksibilitet, og virksomheden bliver mindre sårbar. Nogle medarbejdere sætter desuden stor pris på mere afveksling i deres arbejde – for dem betyder jobrotation øget trivsel. En sådan type er Christa fra fiskefabrikken. Hun har haft forskellige arbejdsfunktioner fra sin første dag på fabrikken, og hun nyder, at hun ikke hele dagen skal gøre de samme bevægelser ved trimmebordet.

At jobrotation kan skabe et bedre arbejdsklima blandt medarbejderne viser blandt andre erfaringerne fra Sygehusvaskeriet i Svendborg. På virksomheden var der tidligere mange klikedannelser – de er i dag opløst ved hjælp af den indførte jobrotation.

Hold ud!

Gennemførelse af jobrotation tager ofte lang tid, og selv om det ser relativt let ud, er det svært. Det er vigtigt, at man ikke giver op undervejs, men at man holder fast og holder ud for at bekæmpe skaderne fra EGA. Flere af filmens virksomheder viser, at det kan lade sig gøre, og at det lønner sig!

Hvilken model for jobrotation passer til jeres virksomhed?

Skal den være frivillig eller tvungen?

Er der problemer med personer, som helst ikke vil deltage i jobrotation på jeres virksomhed?

Får de personer fred, eller forsøger virksomheden at få dem med for eksempel gennem tvungen jobrotation?

Er det acceptabelt, at ældre medarbejdere ikke er omfattet af jobrotation?

Ikke altid muligt

På nogle virksomheder er jobrotation ikke relevant. Typisk fordi de job, som det er muligt at rotere imellem, er for ens. Plastfabrikken Primo Danmark er et eksempel på en fabrik, der ikke har forskellige arbejdsfunktioner at gøre godt med. Flere rotationsforsøg er afprøvet, men svejsedamerne skiftede reelt ikke arbejdsstilling men blot arbejdsbord. I de tilfælde giver jobrotation ikke nogen sundhedsmæssig gevinst. Her kan hel eller delvis automatisering komme på tale.

Automatisering

Teknologi af forskellige grunde

Mange virksomheder vælger helt eller delvist at automatisere produktionen for at reducere EGA. Der kan være flere årsager til, at man vælger den løsning. Arbejdsfunktionerne kan være for ens til at indføre jobrotation. En virksomhed kan også være presset konkurrencemæssigt, så en automatisering, ud over at løse EGA-problemerne, også er nødvendig for at effektivisere produktionen og overleve som virksomhed. Den udvikling har de medvirkende virksomheder, SCA Packaging og Birkum Ost, oplevet, hvor manuelle linier i stor stil er blevet skiftet ud med maskiner og robotter.

Lis Kofod, Espersen Filet: *"Jeg tror aldrig, vi undgår helt at have ensidigt gentaget arbejde, men jeg tror, det er vigtigt, at vi bliver ved med at fokusere på, hvad kan vi gøre for at nedbringe ensidigt gentaget arbejde eller i hvert fald skaderne fra de ting."*

Derfor er det vanskeligt

Medarbejdere kan være usikre på, om deres kvalifikationer kan leve op til de nye krav. Hvis det er større dele af produktionen, som bliver automatiseret, kræver det ofte, at medarbejderne skal have helt andre kvalifikationer og kompetencer. Nogle medarbejdere melder fra over for sådanne krav, mens andre vælger at følge udviklingen og oplever det som en positiv udfordring. På mejeriet fremgår medarbejdernes dilemmaer tydeligt, og de er et godt



eksempel på de splittede følelser, der kan være forbundet med en automatisering.

Ofte opstår der også usikkerhed, om der vil ske fyringer i forbindelse med en automatisering. Medarbejdere, som ikke er indstillet på at leve op til de nye krav, vil typisk stå først i rækken, hvis der skal afskediges medarbejdere. En kendsgerning ledelsen har måtte arbejde med på mejeriet.

Automatisering stiller krav om, at medarbejderne skal have nye kvalifikationer. Hvordan håndterer jeres virksomhed de krav?

Skal ledelsen lade de medarbejdere være, som ikke er indstillet på at få de nye kompetencer, eller kan der gøres noget for at få dem med?

Hvis der er frygt for, at der skal ske fyringer, hvordan kan denne proces foregå, så det er mindst belastende for medarbejderne?

Nye udfordringer

En automatiseringsproces giver nye udfordringer, som skal løses. For eksempel afløses det sociale liv nogle gange af mere isoleret overvågningsarbejde, og der skal tænkes i helt nye retninger, hvis det sociale liv og kontakten til de andre medarbejdere skal bevares.

Hvordan sikrer I, at det sociale ved arbejdet bibeholdes, og at medarbejderne ikke taler om de gode dage med EGA-arbejde?

Indretning af arbejdspladsen

Der er altid noget at gøre

Selv på virksomheder, hvor der hverken er mulighed for at indføre jobrotation eller automatisering, er der en række muligheder for at reducere EGA. Indretning af arbejdspladsen er en af de dem. De små ting i arbejdspladsindretningen er vigtige og kan

have stor betydning. Borde skal tilpasses de enkelte medarbejdere og være indstillet korrekt. Også en ændring af arbejdsgang, så medarbejderen selv henter og bringer materialer, kan være en måde at minimere EGA på. Fra plastfabrikken og gartneriet er der eksempler på, hvordan borde og gulvunderlag kan hjælpe, og det vises, hvordan ledelsen har sikret, at medarbejderne udfører deres arbejdsopgaver på den ergonomisk rigtige måde, så kroppen belastes mindst muligt.

Er din virksomhed opmærksom på rigtige arbejdsstillinger og arbejdspladsindretning?

Følger virksomheden hele tiden op på, om medarbejdere benytter rigtige arbejdsstillinger, eller er det noget, som kun indgår i talerne ved julefrokosten?

Har I de rigtige hjælpemidler? Bruges de?

Fysisk træning og motion

Føler øget velvære

Nogle virksomheder har indført pausegymnastik af en række forskellige årsager. På gartneriet, fiskefabrikken og plastfabrikken i filmen betyder gymnastikken, at medarbejderne får en pause fra deres ensidige gentagne arbejde. Birgit fra gartneriet og Elva fra plastfabrikken er ildsjæle, når det gælder pausegymnastikken. De har kæmpet for at få motionen og øvelserne til at være en del af dagligdagen. Mange medarbejdere vælger at følge dem og oplever, at det gør deres hverdag lettere, og at det lindrer. De vil ikke leve foruden.

I bekæmpelse af EGA-skader er det vigtigt at huske, at fysisk træning og motion ikke fjerner EGA og heller ingen forebyggende virkning har, da det ikke ændrer organiseringen af arbejdet eller tilrettelæggelsen af produktionen.



Danmarks største konsumfiskeindustri-
virksomhed med over 1100 ansatte i
afdelinger i Danmark, Polen og Litauen

195 ansatte i Rønne

Gennemsnitlig anciennitet: 17 år

Producerer frosne fiskeblokke og fileter

Besluttede i 1999 at indføre totalrokering
inden for en periode på fem år

Driftschef: Lis Kofod

Forandring fryder?

Fiskefabrikken Espersen Filet, Rønne

Barrierer skulle nedbrydes

På fiskefabrikken i Rønne er tempoet højt. I trimmehallen, hvor Christa står, presser akkorden arbejdstempoet op. Det er blevet en sport for hende at få så mange penge med hjem som muligt, og nogle gange overhører hun kroppens signaler. Derfor er hun glad for, at hun som nyansat er tvunget ud i jobrotation – det aflaster ikke bare hendes krop, men giver også en mere spændende og varieret hverdag, synes hun. Christa er blandt de af fabrikkens 70 procent medarbejdere, der rokerer, men så højt har tallet ikke altid været. Der ligger en lang og sej proces bag rotationsordningen, som ledelsen hos Espersen Filet gik i gang med, for at bekæmpe EGA, for omkring ti år siden.

Den gang var der en del medarbejdere, der havde arbejdsskader på skuldre, nakke, håndled, ryg og albuer, og det skulle der gøres noget ved. Ledelsens mål var, fra begyndelsen, at indføre en totalrokering, så alle medarbejdere kunne udføre alle jobfunktioner. Det viste sig, at der var mange barrierer, der skulle nedbrydes. Ledelsen satsede i begyndelsen på en frivillig ordning, men succesen kom først, da det blev besluttet, at alle nyansatte skulle kunne varetage mindst to jobfunktioner inden for to måneder – det motiverede mange af de ældre til at prøve noget nyt.

Mød Christa fra trimmehallen og hendes kollega, Jørn, fra maskinhallen, der har forskellige synspunkter på tvungen jobrotation, og oplev deres hverdag, hvor forskellige arbejdsopgaver er en lige så naturlig del af dagen som fiskene i kasserne.





Christa Bech-Hansen begyndte hos Espersen for tre år siden og har fra begyndelsen skullet udføre flere forskellige arbejdsfunktioner. Hun er på akkord og udfordrer gerne sig selv, selv om hun ved, det går ud over hendes krop.

"Mange af de andre damer i trimmehallen har været her i rigtig mange år, og de har fundet et godt, fast tempo og er tilfredse med den løn, de får, så de knokler ikke på samme måde som mig.

Men jeg vil helst tjene så meget som muligt. Der er gået lidt sport i det for mig – jeg udfordrer mig selv og ser, hvor meget jeg kan få med hjem i løn."

"Jeg er glad for, at jeg ikke trimmer hele dagen. Hvis jeg en gang imellem står ved trimmebordet for længe, får jeg ondt i nakken og i skuldrene, og hvis det er store fisk, så kan jeg også mærke det i armene. De snurrer, når jeg kommer hjem."

"Fast løn ville give færre arbejdsskader og mindre slid. Det er jeg helt sikker på. Jeg tror, at hvis man holder et roligt og fast tempo, så ødelægger man ikke sig selv så meget. Men vi har stemt nej til fast løn i trimmeafdelingen, og der er ikke udsigt til, vi får det foreløbig, så jeg knokler bare videre."

Kan I genkende nogle af Christas tanker fra jer selv?

Hvordan er det med akkord og fast løn på jeres arbejdsplads?

Kan I udforme et akkordlønsystem, så arbejdstempoet ikke medfører skader?

Er det tilstrækkeligt at få sat et maksimum på arbejdstempoet for at hindre skader som følge af EGA?

Der er gået sport i det

I hallen, hvor medarbejderne trimmer fisk, arbejder de på akkord. Christa og nogle af de andre medarbejdere kan godt mærke smerterne, hvis de arbejder meget hurtigt, men på den måde kan de tjene flere penge. Medarbejderne kan ikke blive enige om at indføre fast løn, som måske ville mindske antallet af skader.





Jørn Olsen er 59 år og har arbejdet hos Espersen i 33 år. I begyndelsen arbejdede han med det samme hver dag i otte timer, men i dag rokerer han med sine kolleger i maskinhallen.

"Da jeg begyndte hos Espersen i 1972, stod vi og lavede det samme hele tiden, otte timer hver dag, det samme og det samme. Men så var der en gang to af

mine kolleger, der begyndte at rokere lidt rundt mellem maskinerne. Først gjorde de det bare indbyrdes mellem to pauser – siden kom jeg med i deres rokering og fik lov til at stå ved en anden maskine. Det kunne jeg godt lide."

"Når jeg begynder om morgenen klokken seks, så begynder jeg som openser. Jeg sorterer fisken, og når den første halve time er gået, går jeg op på broen og afiser. Bagefter skyller jeg fisken, også i en halv time, og så går jeg ned til nakkemaskinen, og til slut cutter jeg fisken. Jeg tror, det er en meget god aflastning, for jeg mærker overhovedet ikke, jeg har arbejdet på samme måde som før. Det føles meget mere behageligt, når man rokerer og så kun en halv time hvert sted – det er virkelig godt for os."

"Nu er jeg efterhånden blevet ældre, og jeg tror ikke, det ligger til mig at holde en kniv i trimmehallen, trimme fisk og alt det der. Jeg ved godt, at ledelsen vil have, at vi skal kunne rokere mellem alle afdelingerne, men det er i hvert fald ikke mig. Jeg ville i hvert fald holde op, hvis jeg skulle trimme mere, end jeg gør nu, det ville jeg."

Ville I være villige til at rokere på tværs af alle afdelinger eller tage konsekvensen som Jørn og sige op, hvis I blev tvunget til at rokere?

Hvilke overvejelser har jeres virksomhed om, hvordan I vil indføre jobrotation?

Hvad kan der gøres for at motivere medarbejderne til at deltage i jobrotation?

Har medarbejdere med "loppetjanser" lov til at slippe for jobrotation?

Har de hårdest belastede medarbejdere lov til at slide sig selv op?

Frivillighed eller tvang – fordele og ulemper:

Et af dilemmaerne er, om jobrotation skal indføres frivilligt, eller om den skal være tvungen.

Frivillig jobrotation giver flere fordele:

Medarbejderne er motiverede og interesserede i jobrotation og er selv med til at træffe beslutningerne. Ledelsen virker ikke som en trussel, fordi medarbejderne har medbestemmelse på deres egen hverdag.

Men der kan også være en række ulemper ved frivillighed:

Medarbejdere kan være bange for, at de ikke er gode til nogle af de arbejdsopgaver, som jobrotationen indebærer, og de tror ikke, de kan lære dem. Medarbejdere, som måske i kraft af anciennitet har relativt nemme og ikke belastende arbejdsfunktioner, vil måske heller ikke deltage.

Gartneriet består af afdelinger i både Jylland og på Fyn. Der er 230 ansatte i alt

Der er 170 ansatte i afdelingen i Allested-Vejle på Fyn

Gennemsnitlig anciennitet: 7 år

Gartneriet har haft stor succes med produktion af potteroser

Gartneriet har automatiseret og arbejdet med medarbejderen arbejdsstillinger og bevægelser

Direktør: Svend Nielsen



Forandring fryder?

Gartnerierne Ove Nielsen A/S, Allested-Vejle

Motion og hjælpemidler i kampen mod EGA

Hos Gartnerierne Ove Nielsen A/S på Fyn findes noget af verdens mest avancerede teknik. Alligevel er der stadig meget ensidigt, gentaget arbejde i drivhusene. Det kender både Birgit og Kaj fra deres dagligdag, men i de seneste år har de lært at mindske skaderne, for gartneriets ledelse har investeret i en række hjælpemidler og ansat en person, der vejleder medarbejderne i arbejdsbevægelser. Kaj er begejstret for de nye hjælpemidler i sit værksted, mens Birgit glæder sig over pausegymnastikken, der er blevet indført hver time. Et par minutter hver time er hun at finde på gulvet med armene i vejret – de mange strækøvelser, mener hun, har hjulpet hendes krop.

Selv om ledelsen forsøger at indføre jobrotation, har den måttet se i øjnene, at det ikke er let at få sådan en som Kaj med. Han vil helst passe sig selv, mens Birgit hellere end gerne skifter mellem afdelingerne. I filmen forklarer både Birgit og Kaj, hvordan de har det med alle de nye ting i kampen mod EGA, og de giver deres bud på fremtidens gartneri.





Kaj Kongstad Pedersen har været ansat på gartneriet i 12 år.

"Jeg har fået nogle maskiner, som gør mit arbejde nemmere. Jeg har fået færre sygedage – nu får jeg kun nogle småskavanker en gang imellem, det kan jo ikke undgås.

Jeg står jo stadig og løfter meget, men det har hjulpet godt med de nye maskiner. Det er helt 100 procent. Det er godt, firmaet har sørget for det. Ellers havde jeg ikke stået her i dag."

"Efter vi har haft Per ansat herude, og vi er begyndt at afspænde og passe lidt bedre på, har min ryg fået et ekstra pift. Per har haft fat i ørene på mig og har forklaret mig, at jeg skal beskytte mig selv. Så nu har jeg i hvert fald lært at passe lidt bedre på mig selv. Tænke lidt mere over, hvad det er, jeg gør. Jeg går ned i knæ, når jeg samler noget op."

Kaj har lært at passe bedre på sig selv – hvad kan I gøre for at huske at passe bedre på jer selv på jeres virksomhed?

Hvad skal der til for, at I sikrer jer, at medarbejderne anvender korrekte arbejdsstillinger?

De hjælpemidler, der er på jeres virksomhed, bliver de benyttet, eller står de og samler støv i et hjørne?

Korrekte arbejdsstillinger og hjælpemidler er vejen frem. På trods af at både Birgit og Kaj har været åbne over for at lave kropsovelser, har det taget tid for dem at blive omstillet til at gøre de rigtige arbejdsbevægelser. Det er vigtigt at huske, at det kræver stor og vedvarende opmærksomhed, før medarbejdere automatisk og helt uden at tænke på det bru-



ger rigtige arbejdsstillinger. Hos Gartnerierne Ove Nielsen A/S har ledelsen erfaret, at medarbejderne lytter mere til en person udefra end til deres daglige leder, når det gælder arbejdsstillinger og kropsovelser. Derfor er der blevet ansat en person udefra til at hjælpe medarbejderne med at vænne sig til at arbejde i rigtige arbejdsstillinger.

Gartneriet har samtidig indført en række hjælpemidler. Også anvendelse af hjælpemidler kræver i nogle tilfælde stor opmærksomhed, for at de helt automatisk benyttes af medarbejderne.



Birgit Sørensen har været ansat i 16 år i gartneriets klip/stik-afdeling.

"Jeg bruger hans øvelser. De løsner jo. De løsner virkelig.

Det kan godt være, at de to sekunder vi står der, det lyder måske mærkeligt, at man skal gøre de der øvelser, men de løsner jo lige med det samme. Du behøver kun gøre dem fire gange, så kan du mærke det."

Vil I benytte en kropsmesters øvelser, som Birgit gør det?

Hvad synes I om, at pausegymnastik bruges i kampen mod EGA?

Benyttes pausegymnastikken som en undskyldning for ikke at gøre noget ved EGA?

Bruges den som løftestang for at komme i gang med EGA?

Motion – er det sagen?

På gartneriet har man indført pausegymnastik hver time. Det giver et afbræk og en pause fra det ensidige gentagne arbejde. Birgit er en af de mange medarbejdere, der er glade for pausegymnastikken og massagen, og hun oplever, at det hjælper.

At indføre pausegymnastik og forskellige former for motion forandrer ikke måden, arbejdet er organiseret og bliver udført på. Der er heller ingen dokumentation for, at det forebygger skader som følge af EGA. Men det giver en velfortjent pause fra det ensidige gentagne arbejde og kan måske også være startskuddet til, at medarbejdere bliver mere opmærksomme på, at de skal passe på deres krop, lige som det kan være begyndelsen på andre initiativer.



Birkum Ost er en del af Arla Foods

95 ansatte

Gennemsnitlig anciennitet: 9½ år

Fremstiller smelteost

Har igennem de seneste år
automatiseret flere pakkelinier

Mejerichef: Jesper Thomsen



Forandring fryder? Mejeriet Birkum Ost, Odense

Da maskinerne rykkede ind

Før stod Winnie ved pakkelinien og snakkede om livets store og små problemer sammen med sine kolleger, mens de pakkede smelteoste i kasser. Winnie fik godt nok ondt i sit håndled og måtte også opereres, ligesom en del af hendes kolleger. Derfor glædede de sig over, at mejeriet skulle have nye maskiner og robotter, der skulle fjerne det ensidige, gentagne arbejde. Men sammen med maskinerne fulgte også lige pludselig helt nye krav, og et par fyringsrunder kunne ikke undgås.

Winnie fortæller levende om sin ændrede hverdag – fra det manuelle pakkearbejde til overvågningsarbejdet med den nye robot. Hun beskriver de spændende udfordringer og lader os komme helt tæt på hendes maskine – både når det går godt og skidt. Winnie står foran endnu en operation i sit håndled, og i fil-

men forklarer hun, hvordan skaderne kommer snigende og derfor er svære at opdage. Som tillidskvinde tænker hun tit på de ansattes dilemma: Man vil ikke nedslides på grund af EGA, men vil man hellere være arbejdsløs?

Kollegaen Marlene hører til den unge generation, der hurtigt greb chancen og fik en uddannelse i forbindelse med anskaffelsen af de nye maskiner. Fra sit hjørne af fabrikken fortæller hun om de isolerede dage, hvor hun ikke taler med nogen, men også om alle de spændende opgaver, der følger med de nye maskiner.

Hvordan bevares det sociale liv i fabrikshallerne, og hvordan skal arbejdet organiseres, hvis det ikke er alle, der kan betjene maskinerne? Ledelsen står over for en ny opgave på samme måde, som de ansatte gør.





Winnie Poulsen har pakket og sorteret ost i 15 år. Hun er blevet opereret i sit håndled, fordi hendes fingre sov på grund af for meget EGA.

"For ni år siden begyndte mine fingre at sove. Jeg var hos lægen og få undersøgt, om det var fra skuldre eller nakke, men så var det fordi, jeg stod med ensidigt, gentaget arbejde og brugte fingrene mange gange på den samme måde. De fandt ud af, at de kunne snitte lidt i de der ledbånd, så ville fingrene holde op med at sove."

"Det er jo ikke noget med, at det er en arbejdsulykke, som pludselig rammer en, det er altså noget, der kommer snigende stille og roligt hen ad vejen."

"Man står med et ben i begge lejre, for selvfølgelig vil man ikke nedslides, men man vil også gerne have et arbejde – det er sådan lidt dobbeltmoralisk. I stedet for at blive fyret, så tog jeg et arbejde med EGA, det gjorde jeg."

Har I ligesom Winnie oplevet, at smerterne fra EGA kommer snigende?

Hvordan kan I sikre, at der bliver reageret på EGA, før det er for sent, og før skaden er sket?

Som tillidskvinde hører Winnie ofte om medarbejdernes dilemma mellem at bide smerten i sig og beholde arbejdet eller gøre opmærksom på smerterne og risikere at miste jobbet. Er der samme dilemma på jeres arbejdsplads?

Winnie og de nye krav

Da robotterne og de nye maskiner rykkede ind på Birkum Ost, stod Winnie og mange af hendes kolleger over for helt nye krav. Winnie kastede sig sammen med nogle af de andre pakkedamer ud i teknologiens fagre verden, mens andre oplevede, at de slet ikke kunne leve op til de nye kvalifikationer og kompetencer, som betjeningen af maskinerne krævede. Derfor opgav de at få de nye kvalifikationer. Sådan er det på mange virksomheder – måske også på jeres. Det er vigtigt at tale om, hvad automatiseringen kommer til at betyde og om, hvordan I kan støtte de medarbejdere, der har givet op over for den.





Marlene Birk Gabrielsen har arbejdet på Birkum Ost i to år. Da der skulle automatiseres, fik hun tilbudt en pakkeoperatør-uddannelse, som hun sagde ja til. Overvågningsarbejde er blevet en del af Marlenes arbejde.

"Førhen stod vi ti og pakkede, og vi kunne snakke sammen, mens vi arbejdede. Nu er vi kun fire piger tilbage på hele linien, og vi sidder alene foran maskinerne hele dagen. Meget af det sociale er væk. Vi har ikke længere tunge løft og dumme arbejdsstillinger, så det er bedre nu, men vi mangler det sociale, det gør vi. Jeg savner det sociale."

"Man vænner sig til det. Det er ikke sådan, jeg synes, det er kedeligt at stå op om morgenen og skulle på arbejde. Det synes jeg ikke, at det er, men altså man kan godt nogle gange savne, hvis man sidder hernede, og det bare kører og kører, så kan man godt savne, at man står sammen og pakker og har det hyggeligt, for så går dagen også hurtigere."

Forsvinder det sociale liv med automatisering?

Marlene har prøvet at stå og snakke, samtidig med at hun arbejdede. I dag består en del af hendes arbejde af overvågningsarbejde, og det har hun det fint med, selv om hun savner det sociale liv, der var ved pakkelinierne før. Marlene tilbringer en del af arbejdsdagen foran en maskine, og taler kun med nogen, når hun holder pause. Automatisering afskaffer det skadelige EGA, men virksomheden står ofte over for et nyt problem: Isoleret overvågningsarbejde og nye arbejdsmiljøproblemer. Birkum Ost arbejder med at løse de

problemer igennem jobrotation, og der roteres imellem overvågningsarbejde og pakkearbejde – en ordning som Marlene er med i. Hun er meget tilfreds med sin nye udfordrende dag, men føler, der var mere socialt liv ved pakkelinierne førhen. Derfor er hun glad for, at de fælles sociale aktiviteter på arbejdspladsen også er blevet udvidet.

Hvilke fordele og ulemper er der ved at gribe de udfordringer, som Marlene har fået?

Hvordan bliver det sociale liv udviklet og bevaret på jeres arbejdsplads?

Hvilke aktiviteter kan være med til at sikre det sociale liv?

Mejerichef Jesper Thomsen har været på Birkum Ost i to år og har været med til at indføre de nye robotter.

"Der har været mange, der har været vant til igennem mange år at have den samme jobfunktion. De har haft det her manuelle arbejde og pakket osten i kasser, æsker og lignende og har været rigtig godt tilfreds med det. Men de her nye maskiner, de skal jo betjenes, og der var så nogle, der fra starten meldte klart ud og sagde, at det var ikke lige dem at stå og passe sådan et pakkeanlæg der – det havde man ikke lige ambitionerne om at skulle læres op i."



Del af den svenske SCA-koncern med flere fabrikker i Danmark. Koncernen beskæftiger omkring 45.000 medarbejdere i hele verden

Ca. 200 ansatte i Grenå

Gennemsnitlig anciennitet: 17 år

Fremstiller papkasser i alle afskygninger, fra helt simple kasser til store butiks-display

Moderniseringsplan i 2002, hvor man investerede 210 mio. kr. i nyt produktionsudstyr

Sikkerhedschef: Carsten Møgelvang

Forandring fryder? Papkassefabrikken SCA Packaging, Grenå

Den nye verdens indtog

Da ledelsen på SCA trådte ind i det nye årtusinde, var der en udfordring, der overskyggede dem alle: At overleve den hårde, udenlandske konkurrence. Derfor så de fleste planerne om automatisering og rationalisering som en nødvendighed for at overleve, selv om man vidste, det ville koste arbejdspladser.

Leif og Lars er blandt dem, der har oplevet virksomhedens udvikling, og de har erfaret, at automatiseringen også har ført meget godt med sig – den sikrede ikke bare virksomhedens overlevelse – den fjernede også en stor del EGA gennem nye maskiner. Leif og Lars fortæller om de nye tider på den moderne emballagevirksomhed, hvor det fysisk hårde arbejde i mange tilfælde er afløst af operatør-arbejde. Leif beskriver, hvordan det er pludselig at have fået et job, hvor der skal overvåges og planlægges på fuldautomatiske maskiner. Han hører til den unge generation, der har set positivt på den store udviklingsproces. Ikke nok med, at han får lov til at arbejde med de nye maskiner, han er også begejstret for de spændende udfordringer, men når maskinerne kører på højtryk, kan der godt komme lidt stress, for der er ikke meget, der skal gå galt, før der går kage i maskineriet.





Leif Potemba har været ansat på SCA i Grenå i 5 år. Hans hverdag er forandret meget på grund af automatiseringerne.

"Det mest anstrengende ved det nye er, at vi hele tiden skal tænke frem på den næste ordre. Den skal lægges ind i computeren, og hvis det er en ny slags kasse, skal der tages meget ind. Samtidig kører den nye maskine simpelthen så lynende hurtig, at der ikke må gå mange sekunder, før vi er over det, hvis kasserne sætter sig fast, eller der sker noget andet. Du har jo både maskineriet og robotten i den anden ende at tænke på. De skal passe sammen i koderne og det hele. Der er mange ting at tænke på, og det er det, jeg kan mærke, når jeg kommer hjem om aftenen: Lidt træthed oven i hovedet."

"Alt det manuelle arbejde er næsten bortskaftet i forbindelse med nyindkøbene, og jeg kan mest mærke det i mine arme, når jeg kommer hjem. Der er slet ikke den træthed mere, som jeg havde tidligere – fysisk er det blevet meget bedre."

"Alt er jo computerstyret på den nye maskine og at komme ind i alle de funktioner, den kan, var jeg lidt overvældet af i starten. Men maskinen laver faktisk kun det, den får besked på, så de er jo rent menneskelige, de fejl, der sker. Det bliver bedre for hver dag, vi bliver mindre og mindre bange for at røre ved tingene, men man skal være indstillet på, at man skal kæmpe nogle måneder med ny teknik, før man er ovenpå."

Ser I ligesom Leif automatisering som en udfordring på jeres arbejdsplads?

Howdan håndterer I de nye krav til kvalifikation på jeres arbejdsplads?

Howdan sikrer I, at medarbejderne ikke bliver mismodige over for de nye krav, som automatiseringen stiller?

Frygter I også ensformigheden, og hvad kan der gøres ved den?

"Når det nu skal gøres, skal det gøres ordentligt"

- det har været målsætningen i den afskedigelsesrunde, man har været igennem på SCA Packaging i Grenå. Uanset om motiverne for en modernisering er bekæmpelse af ensidigt, gentaget arbejde eller overlevelse som virksomhed, kan en af følgevirkningerne være afskedigelser. Howdan det gøres, betyder meget både for dem, der bliver fyret, og de, der bliver tilbage på virksomheden.





**Carsten Møgelvang,
sikkerhedschef:**

"Uanset hvordan man stiller det op, kommer man på et tidspunkt til den dag, hvor man skal gøre op med

sig selv, hvem er det, der skal være her, og hvem er det, der ikke skal være her? Uanset hvor godt du forbereder dig, så vil det være en mørk dag, det kan ikke undgås. Vi har lært, at der skal meget information til, rigtig meget information, hele tiden. Man skal gøre tingene sobert og korrekt, sådan at folk hele tiden ved, hvad handler det om, og vi skal først og fremmest være åbne og ærlige."



**Lars Jensen har været ansat på SCA
i 15 år som servicemand.**

"Hvis det er en selv, der bliver fyret, så er der jo ikke noget at gøre ved det. Sådan er vilkårene, der er jo ikke nogen, der er blevet lovet fast arbejde. Jeg tænker ikke personligt, når der er fyringsrunde, at jeg skal fyres eller har det hængende over hovedet og går rundt og

tænker: Er det nu mig? Kommer de og prikker mig på skulderen? Så ville jeg jo få det dårligt."

Ville I reagere på samme måde som Lars, hvis der var en fyringsrunde på jeres arbejdsplads?

Hvordan ville I tackle, hvis en automatisering kom til at koste arbejdspladser?



Primo Danmark er en del af Primo
Gruppen med selskaber i flere lande

180 ansatte i Tistrup

Gennemsnitlig anciennitet: 8½ år

Fremstiller plastprofiler og plastrammer
til blandt andet køkkener og køleskabe

Indførte massage, gymnastik og højde-
indstillinge borde efter en BST-gennem-
gang i 2000

Produktionschef: Orla Jepsen



Forandring fryder ? Plastfabrikken Primo Danmark, Tistrup

Når der ikke er noget at gøre godt med

Hos Primo Danmark har ledelsen igennem en årrække forsøgt at bekæmpe ensidigt gentaget arbejde i samarbejde med BST i Varde. Jobrotation viste sig at være umulig at indføre. I rammeafdelingen udfører alle svejsedamerne det samme arbejde.

Rotationsforsøgene endte med, at damerne bare skiftede plads, men ikke arbejdsstilling. Der var ganske enkelt ikke arbejdsfunktioner, som belastede kroppen forskelligt. Der var ikke noget at gøre godt med. Derfor har virksomheden arbejdet med at indrette arbejdspladserne med højdeindstillelige borde og sikre, at arbejdsstillingerne er korrekte. Desuden henter og bringer medarbejderne nu selv deres materialer. På den måde undgås det, at medarbejderne står og har EGA hele tiden.

Elva og Jannie fortæller om hverdagen på Primo Danmark, hvor de ved små nye opgaver, gymnastik og massage får variation i det ensidige gentagne arbejde. For selv om der ikke umiddelbart er så mange muligheder for grundlæggende at ændre produktionens udformning og organisering på fabrikken, er der alligevel meget, man kan gøre.





Jannie Andreassen har været 10 år på Primo Danmark.

"Jeg synes jo egentlig, at jeg laver mange forskellige ting. Jeg står ikke kun og putter ind i de der maskiner – jeg henter selv materialerne, og hvis jeg har brug for at sidde ned, så kan jeg nok finde noget at sidde ned med, så der er flere muligheder. Jeg tror, jeg ville blive hurtigere stiv, hvis jeg kun lavede det her og ikke noget som helst andet. Jeg tror, at man hurtigt ville være ret død i sin krop."

Har I overvejet, at medarbejderne selv skal hente og bringe deres materialer, ligesom Jannie gør?

Sørger I for, at medarbejderne får variation i arbejdsopgaverne og ikke står samme sted hele dagen?

Har I kigget på arbejdspladsens indretning på din arbejdsplads og sikret, at den er bedst muligt indrettet?

Har I højdeindstillelige borde?

Er jeres arbejdsstillinger korrekte, og sikrer I, at medarbejderne benytter korrekte arbejdsstillinger?

Orla Jepsen har været 12 år på Primo Danmark.

"Vi har ændret nogle procedurer, så medarbejderne ikke kun skal stå ved svejsebordet. Nu skal de også selv ud og hente pakkevogne, mellemvarer og selv sætte de færdige rammer på vogne – på den måde undgår de at stå samme sted hele dagen. Det kan godt være, man kan gøre ting lidt hurtigere, hvis man kørte med akkord, og man fokuserede på, at der hele tiden skulle være nogen, der servicerede svejsedamerne. Men jeg tror alligevel, at man risikerer med sygdom og nedslidning, at det ikke kan betale sig i sidste ende."





Elva Jacobsen har været ansat som svejse-dame i 23 år på Primo Danmark.

"I begyndelsen havde vi ikke faste tidspunkter, og der fik vi ikke rigtigt lavet øvelserne. En sjælden gang imellem lavede vi en øvelse ved vores egen plads, men så blev der grinet meget. På et tidspunkt var vi nogle, der

besluttede at lave gymnastikken sammen på faste tidspunkter, og så holdt vi op med at grine af hinanden. Nu er det bare blevet en vane, og vi nyder at komme væk fra vores borde og få drøftet verdenssituationen. Vi får ikke bare rørt vores muskler, der er også meget socialt i det."

"Jeg tror ikke, at aften- og natholdet er så gode til at gøre gymnastik, for de har ikke nogle faste tidspunkter. Og de trænger da ligeså meget til det, som vi gør. Når man spørger dem, så siger de, jamen det har vi gjort, men jeg tror ikke helt på dem. Hvis de ikke gør gymnastik, så er de også selv lidt skyld i, at de ikke vil holde sig i gang. Og hvis man ikke laver gymnastik, så kan man heller ikke få massage – det er sådan en regel, vi selv har indført."

Er det nødvendigt at have en ildsjæl som Elva for at få gymnastikken til at fungere?

Benyttes pausegymnastikken som en undskyldning for ikke at gøre noget ved EGA?

Bruges den som løftestang for at komme i gang med EGA?

Hvorfor er det så svært at få medarbejderne ud på gulvet til at begynde med?

Er pausegymnastik og massage løsningen?

Primo har indført pausegymnastik og massage. Efter lidt opstartsproblemer kom der godt gang i både massagen og gymnastikken. På dagholdet er pausegymnastikken lagt i faste rammer. Det giver et afbræk og en pause fra det ensidigt gentagne arbejde. Medarbejderne er glade for pausegymnastikken og massagen, og de oplever, at det hjælper.

Det forandrer selvfølgelig ikke måden, arbejdet organiseres og udføres på. Der er heller ingen dokumentation for, at det forebygger skader som følge af EGA. Men det giver en velfortjent pause fra EGA-arbejdet og kan måske også være startskuddet til, at medarbejdere bliver mere opmærksomme på, at de skal passe på deres krop, og det kan være begyndelsen på andre initiativer.



Er en afdeling af sygehusvaskeriet i
Fyns Amt

19 ansatte i Svendborg

Gennemsnitlig anciennitet: 17 år

Vaskede i 2004 ca. 900 tons rent tøj

Indførte efter en BST-gennemgang i
1989 tvungen rokering i hele vaskeriet

Vaskerichef: Dan Hubert



Forandring fryder?

Vaskeriet ved Sygehus Fyn, Svendborg

Når det er for sent at sige fra

I årevis havde Birthe store smerter i sin ene arm. Smertestillende piller var blevet en del af hendes hverdag, og i perioder sov hun næsten ikke om natten. Først da hun blev sygemeldt og ikke længere var i stand til at arbejde, fandt hun ud af, at hendes arbejde havde ødelagt hendes helbred.

Hvordan kunne det komme så vidt? Hvorfor var der ingen, der reagerede, før det var for sent, og skaden var sket?

I filmen møder I Birthe, der åbent og hudløst ærligt fortæller om glæden ved sit arbejde og om den smertende arbejdsskade og de konsekvenser, den fik. Hun reflekterer over sit sygdomsforløb, og hendes historie rejser spørgsmålet om, hvordan vi sikrer, at vi handler i tide, og hvem der skal gøre det. Filmen skildrer også det dilemma, man står i, når det er svært at afgøre, om man har en skade eller snarere er pylret. Hvad er hvad, og hvis ansvar er det at sige til og fra, og hvornår er tiden inde?

Oplev også jobrotation på nært hold. Birthes kollega, Marianne, fortæller i filmen om vaskeriets ordning, og hun beskriver, hvordan modstanden blev vendt til en positiv stemning. Desuden gør hun status over både fordele og ulemper ved dagligt at skifte mellem forskellige jobfunktioner.





Birthe Thomsen er 47 år og har arbejdet på sygehusvaskeriet i 23 år.

*"Jeg har ofte haft tennisalbuer og seneskedehin-
debetændelse, men det var noget, der gik over
igen, når jeg havde haft et par sygedage. Det
troede jeg også, det gjorde denne gang, men det
gjorde det ikke engang efter tre ugers ferie. Jeg
kan ikke beskrive, hvordan det var. Jeg havde smerter kon-
stant; jeg kunne ikke sove, og det var piller og så håbe på
det bedste. Hvis jeg fik tre timers søvn på en nat skulle jeg
være glad."*

*"Jeg havde det forfærdeligt. Hvis jeg var på besøg på
vaskeriet, var der ikke tid til at snakke - og det er slet ikke
sjovt at være alene. Man føler hele systemet falder sam-
men omkring en. Der er ikke noget, du kan lave, man fal-
der i et sort hul. Jeg vidste godt, at jeg skulle fremad, men
jeg syntes ikke, jeg kunne se nogen udvej. Hvis jeg ikke
kunne arbejde, hvad skulle jeg så? På pension og gå der-
hjemme? Det kunne jeg slet ikke overskue. Jeg er vant til
at komme på arbejde hver dag og har gjort det i mange,
mange år. Jeg syntes slet ikke, jeg havde noget liv mere."*

*"Det var en stor omvæltning, da jeg fik flexjobbet. Så var
der ingen vej tilbage, det bliver ikke anderledes! Det er
svært at acceptere, at du er 47 år, og nu er du faktisk alle-
rede gået ned i tid og kan ikke magte det. Jeg havde ikke
regnet med, at det var så svært at vænne sig til at være
den, der ikke kan det hele."*

*"Jeg fatter ikke, at jeg har kunnet holde til det i så lang
tid; at jeg kunne køre på den måde uden at sige stop. Det
skræmmer mig lidt, at vi er sådan ved os selv. Så hvis der
er noget, jeg har lært, er det: Lyt til din krop. Pas på dig
selv. Der er ikke andre, der gør det for dig."*

Kan I genkende noget fra Birthes historie hos jer selv?

Har I selv været i tvivl, om I var pylrede eller havde en
arbejdsskade?

Hvornår siger I fra over for smerter?

Er det accepteret på jeres virksomhed at sige fra, når det gør
ondt, eller skal man være sej for at være med i fællesskabet?

Det er også dit ansvar

Birthe er ikke den eneste, der har gået alene rundt med sine
tanker om, hvorvidt hun var syg eller pylret. Mange gemmer på
smerterne. Lyt til hendes råd – pas på dig selv, men pas også på
de andre. Det er vigtigt, at der er en åben dialog på jeres
arbejdsplads, så skaderne kan blive opdaget, før det er for sent.
Husk at vi alle har et ansvar og vær ikke bange for at tale om
det.



Marianne Nielsen har arbejdet 28 år på vaskeriet. Hun er glad for den indførte jobrotation.

"Det var godt nok ikke alle, der var glade for rokeringen dengang. De gamle, som nu er på efterløn, var bange for at prøve noget nyt. De havde stået det samme sted altid, og nogen af dem var meget nervøse for, om de kunne klare det. De prøvede med en masse dumme undskyldninger, men det gik ikke. Alle skulle rokere, og de blev også glade for det til sidst."

"Før vi rokerede, var der mange klikker. Vi stod sammen med de samme personer altid, og vi kendte ikke rigtig de andre på vaskeriet. Jeg husker det som nogle meget lange dage. Selvfølgelig mødte vi hinanden, når vi havde pause og lærte da også et par navne, men det var alt. Folk sad ved

de samme borde, og skulle man afløse i en anden gruppe, var man en ren outsider. Men alt det kom der hul på, da vi begyndte med rokeringen. Der er ikke kliker mere.”

”Efter vi er begyndt at rokere, er der kommet et helt andet fællesskab på vaskeriet. Tidligere var der ikke noget fællesskab ud over arbejdstiden, men det er der i dag. Vi er nogen, der går på aftenskole sammen, og vi har en biografklub, hvor over halvdelen er med. Vi kender hinanden meget bedre, fordi det ikke er de samme, vi går op ad hele tiden.”

Kan I genkende den modstand mod jobrotation, som Marianne fortæller om?

Hvorfor tror du, at nogle kommer med dumme undskyldninger som dem, Marianne beskriver? Mariannes erfaring er, at de fleste er glade for jobrotationen, efter den er indført – på hvilken måde kan I bruge vaskeriets erfaringer på jeres virksomhed, så I undgår modstand, inden I gennemfører en rotation?

Hvad kan I gøre for at udvikle det sociale samvær mellem medarbejderne?



Vaskeriet før jobrotationen:

- Stor usikkerhed, bekymring og modstand blandt medarbejderne
- Mange er usikre på, om de kan magte de nye jobfunktioner, og om de har de nødvendige kvalifikationer

Vaskeriet efter jobrotationen:

- Hovedparten af medarbejderne synes, at jobrotationen er positiv
- Der er mindre klikedannelse, fordi alle skal arbejde sammen med alle
- Det sociale liv er blevet bedre
- Større fleksibilitet fordi medarbejderne kan overtage flere arbejdsfunktioner, og dermed er vaskeriet mindre sårbart ved for eksempel sygdom
- Samlet set bliver arbejdet ofte mere effektivt og produktionen større

Giv ikke op

Det er meget almindeligt, at forandring skaber bekymring og modstand blandt medarbejdere, men det er ikke usædvanligt, at modstanden bliver vendt, når jobrotationen først er indført – sådan som det også skete på vaskeriet. Det er derfor vigtigt ikke at give op. Inden I går i gang på jeres virksomhed, skal I overveje, hvordan usikkerheden, bekymringen og modstanden kan overvindes og minimeres, og ud fra vaskeriets erfaringer kan I tale om fordele og ulemper på jeres virksomhed.

Hvis du vil vide mere

Få mere viden og information om ensidigt gentaget arbejde på Arbejdsmiljørådets hjemmeside om EGA www.egabase.dk

På hjemmesiden finder du blandt andet:

- > Mere end 100 virksomheders beskrivelser af hvordan de arbejder med EGA
- > En guide til kortlægning af om der er EGA på arbejdspladsen
- > Forslag til hvilke løsninger som passer bedst til virksomheden og gode råd til hvordan løsningerne gennemføres
- > Materialer og vejledninger fra Arbejdsmarkedets parter, Branchearbejdsmiljørådene samt Arbejdstilsynet

"Jeg fatter ikke, at jeg har kunnet holde til det i så lang tid. At jeg har kørt mig selv på den måde uden at sige stop."

Ordene kommer fra Birthe Thomsen, der først indså alvoren af en skade fra ensidigt gentaget arbejde, da det var for sent. Igennem flere år bed hun smerterne i sig – og hun er ikke den eneste, der gør det.

Mød Birthe Thomsen i denne pjece sammen med andre medarbejdere, der har EGA tæt inde på livet, og se EGA-problematikken fra alle vinkler i syv tilhørende film. Materialet vil give dig svar på spørgsmål som:

- Hvorfor er det så svært at kontrollere og registrere skader fra EGA?
- Hvilke fordele og ulemper er der ved frivillig jobrotation kontra tvungen rotation?
- Hvilke konsekvenser har en automatisering?
- Hvad kan hjælpemidler og motion bruges til?
- Hvem har ansvaret for at sige stop, hvis smerter bliver en del af hverdagen?

Sæt EGA på dagsordenen på din virksomhed og brug materialet til informations- og debatmøder, i virksomhedens ledelse og sikkerhedsorganisation samt i uddannelses-sammenhæng.

Som Winnie Poulsen fra Birkum Ost siger: **"Forandring fryder jo."**

Følgende har medvirket i arbejdet:

Arbejdstilsynet

Grafisk Branchearbejdsmiljøråd

Industriens Branchearbejdsmiljøråd

Branchearbejdsmiljørådet Jord til Bord

Branchearbejdsmiljørådet for Service og tjenesteydelser

Materialet om EGA – Forandring fryder – er produceret i april 2005 af Arbejdsmiljørådet

Materialet kan købes hos ArbejdsmiljøButikken

T 39 16 52 30, F 39 16 52 01, E ekspedition@ami.dk, www.arbejdsmiljobutikken.dk,

Varenummer: 50 12 27

Optaget af Documentary.dk i perioden juni 2004 - december 2004

© Copyright Arbejdsmiljørådet & Documentary.dk

Det er ikke tilladt at kopiere fra bog eller film, hverken på papir, elektronisk eller i digital form. Der må dog tages kopi til egen personlig brug, jvf. Oprethavslovens §12