

# GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

9. NUMMER FEBRUAR 2008

**”JEG ER SIKKER PÅ, AT KONFLIKTMÆGLING VIL  
FREMME TRIVSLEN OG ARBEJDSGLÆDEN”**

FABRIKSCHEF PER WALIHER PETERSEN  
DANAPAK FLEXIBLES

**TEMA**

**LEDELSE OG TRIVSEL!  
HVAD ER GOD LEDELSE?**

**TUNGE LØFT SKAL REDUCERES  
- AUTOMATISERING ER VEJEN FREM**

**LEDERE OG MEDARBEJDERE PÅ  
KURSUS I KONFLIKTMÆGLING**

Medlemmer  
i Grafisk BAR:

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

# NYT NAVN: GRAFISK BAR

Magasinet Grafisk Barometer har fået nyt layout, format og navn og hedder nu Grafisk BAR. Magasinet omhandler arbejdsmiljø i den grafiske branche, og det er Det Grafiske Branchearbejdsmiljøråd, også kaldet Grafisk BAR, der udgiver magasinet fire gange om året.

I magasinet tager vi fat i mange af de arbejdsmiljøproblemer, virksomhederne døjer med og hører både arbejdsgivernes og lønmodtagernes synspunkter.

Repræsentanter for Grafisk BAR kommer både fra arbejdsgiver- og lønmodtagersiden. Grafisk BAR fungerer som et rådgivende organ og er nedsat i henhold til Arbejdsmiljøloven. Grafisk BARs opgave er som Råd at rådgive og informere om arbejdsmiljørelaterede emner til branchens sikkerhedsorganisationer og medarbejdere. Det gør Rådet i pjecer, vejledninger, på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) og i magasinet Grafisk BAR.

## INDHOLD:

- 3 Synspunkt**  
”Så gør dog noget ved arbejdsmiljøet” af Lone Amtrup, Dansk Journalistforbund.

## TEMA

## LEDELSE OG TRIVSEL

- 4 Den gode leder**  
Hvad er god ledelse? En ledelsesforsker og en produktionsdirektør giver hver deres bud.
- 7 Et aktivt arbejde giver sundere arbejdsmiljø**  
Grafisk BAR har sat seniorforsker Vilhelm Borg fra NFA stævne for at høre om de positive faktorer i arbejdet.
- 9 Ledere og medarbejdere om god ledelse**  
Grafisk BAR har spurgt seks personer om deres syn på god ledelse.
- 10 Når psyken gør ondt**  
Mange døjer med psyken i det skjulte. Læs her, hvordan man opdager, at en medarbejder mistriives, og hvad man som leder kan gøre ved det.

- 12 Det er blevet meget sjovere at gå på arbejde**  
Robotterne har gjort deres indtog på arbejdspladserne, og de kan reducere muskel- og skeletbesvær.

- 16 Natarbejde i fokus**  
Kræftens Bekæmpelse er i gang med en undersøgelse af de helbredsmæssige risici ved natarbejde.

- 18 Styr på konflikterne**  
Hos Danapak Flexibles har to ledere og to medarbejdere været på kursus i konfliktmægling, så de kan få styr på konflikterne.

- 21 Grafisk BAR – Hvad er det?**  
Vi præsenterer Det Grafisk Branchearbejdsmiljøråd, også kaldet Grafisk BAR, og de 12 medlemmer.

- 24 Kort fortalt**  
Nye publikationer og gode råd om, hvordan du passer på dit syn, når du arbejder ved skærm.

# SYNSPUNKT

## Grafisk BAR

**Udgiver:** Grafisk BAR  
Stuøstræde 3, 2. sal  
1455 København K  
Telefon: 3393 1255  
email: grafiskbar@grafiskbar.dk  
www.grafiskbar.dk

**Redaktion:** Carsten Bøg  
(Ansvarshavende)

**Redaktør:** Tine Vorting

**Journalister:** Ingrid Pedersen,  
Tine Bjerre Larsen, Tine Vorting

**Layout:** Michael Svendsen

**Illustrationer:** Gitte Skov,  
Massimo Locci

**Fotos:** Thomas Busk

**Tryk:** Svendborg Tryk

**Oplag:** 8.400

**Udgivelse:** Nr. 9, 2008

Udgives 4 gange årligt

**ISSN:** 1901-1334 Papir

**ISSN:** 1901-1342 Online

**Kontakt til redaktionen:**

redaktion@grafiskbar.dk eller  
tlf.: 2078 2895

**Forsidefoto:** Sikkerhedsrepræsentant  
Mogens Jensen, Technical Manager Freddie  
Fupper og fabrikschef Per Walther Petersen,  
Danapak Flexibles.

## Medlemmer i Grafisk BAR:

Grafisk Arbejdsgiverforening  
www.ga.dk

Danske Mediers Arbejdsgiverforening  
www.pressenshus.dk

Emballageindustrien  
www.emballageindustrien.dk

HK/Privat  
www.hkprivat.dk

3F – Fagligt Fælles Forbund  
www.3f.dk

Dansk EI-Forbund  
www.def.dk

Dansk Journalistforbund  
www.journalistforbundet.dk

## Kontakt:

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

## SÅ GØR DOG NOGET VED ARBEJDSMILJØET

Når en medarbejder ikke trives på arbejdspladsen, går det ud over hans eller hendes arbejdsindsats og den sociale adfærd på arbejdspladsen. Det gælder både, hvis det skyldes medarbejderens private forhold, og hvis det skyldes forholdene på arbejdspladsen. I sidste ende kan det betyde, at medarbejderen bliver langtidssygemeldt eller siger sit job op. Det koster både dyrt for den enkelte medarbejder, for de "tilbageværende" kolleger og for virksomhedens bundlinie, hvor en nyansættelse som tommelfingerregel koster en årsløn!

Når vi samtidig ved, at et godt arbejdsmiljø medfører højere produktivitet og større fortjeneste, lavere udgifter i forbindelse med sygefravær, lav medarbejderudskiftning og i det hele taget et innovativt og kreativt miljø på arbejdspladsen. Så burde det ligge lige for: at gøre noget ved arbejdsmiljøet.

Arbejdsgivere og medarbejdere kan godt gøre det alene. Det er der da heldigvis også gode eksempler på rundt omkring. Desværre er der også virksomheder, hvor der er problemer. Og her skal arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne tage fat og trække på samme hammel. Vi skal vise vejen og sætte initiativer i gang, der kan presse på for at øge de positive og sundhedsfremmende faktorer i arbejdsmiljøet.

Vi skal turde sige det, som det er: at øgede krav til medarbejderne og konstante forandringer er kommet for at

blive, og at det medfører fysiske og psykiske sundhedsproblemer. Det viser arbejdsmiljøforskningen gennem de seneste årtier.

Og med den erkendelse skal vi tage fat, så vi kan bevare og forbedre sundheden og produktiviteten.

Det kan ske ved at fokusere på og forøge de såkaldte positive og sundhedsfremmende faktorer i arbejdsmiljøet, som er omtalt i bladet her. Og det skal vi, arbejdsgiver- og lønmodtagerrepræsentanterne i den grafiske branche hjælpe med at finde ud af, hvordan vi vil gøre.

Lone Amtrup



# DEN GODE LEDER

Hvad er god ledelse? En ledelsesforsker og en produktionsdirektør giver hver deres bud.

Af Tine Bjerre Larsen

Hvis du er typen, der går i folk med træsko på, tænker kreativt og ikke lader dig hyle ud af stress og store dilemmaer, så har du gode chancer for at komme til at stå i spidsen for virksomheden. At blive leder er nemlig et spørgsmål om de rette personlige egenskaber eller en særlig DNA-profil, mener nogle. Ledelses- og organisationsforsker Anita Mac fra Roskilde Universitet mener, at god ledelse handler om noget helt andet.

"God ledelse handler om kompetencer og uddannelse og er et fag, som er vigtigt at lære. Det handler for eksempel om at have selvindsigt, så man ved, hvordan man reagerer i forskellige situationer. Men man skal ikke kun fokusere på den enkelte leder, men på ledelseskultur og kompetencer. Hvis virksomhedskulturen er dårlig, vil selv en leder med en god lederuddannelse være en dårlig leder," siger Anita Mac, der er forfatter til bogen "Fri os fra dårlig ledelse".

Hun mener, at en god leder skal fokusere på at skabe et sundt og udviklende miljø for de ansatte.

"Mange ledere koncentrerer sig om resultater og ikke om, hvad der motiverer medarbejderne. De tror, at medarbejderne er til for dem, og det er helt forkert. Han eller hun skal være serviceleverandør og yde teknologisk service til medarbejdere, hvis computersystemet kokser og generelt fjerner hindringer i arbejdet," fastslår hun.

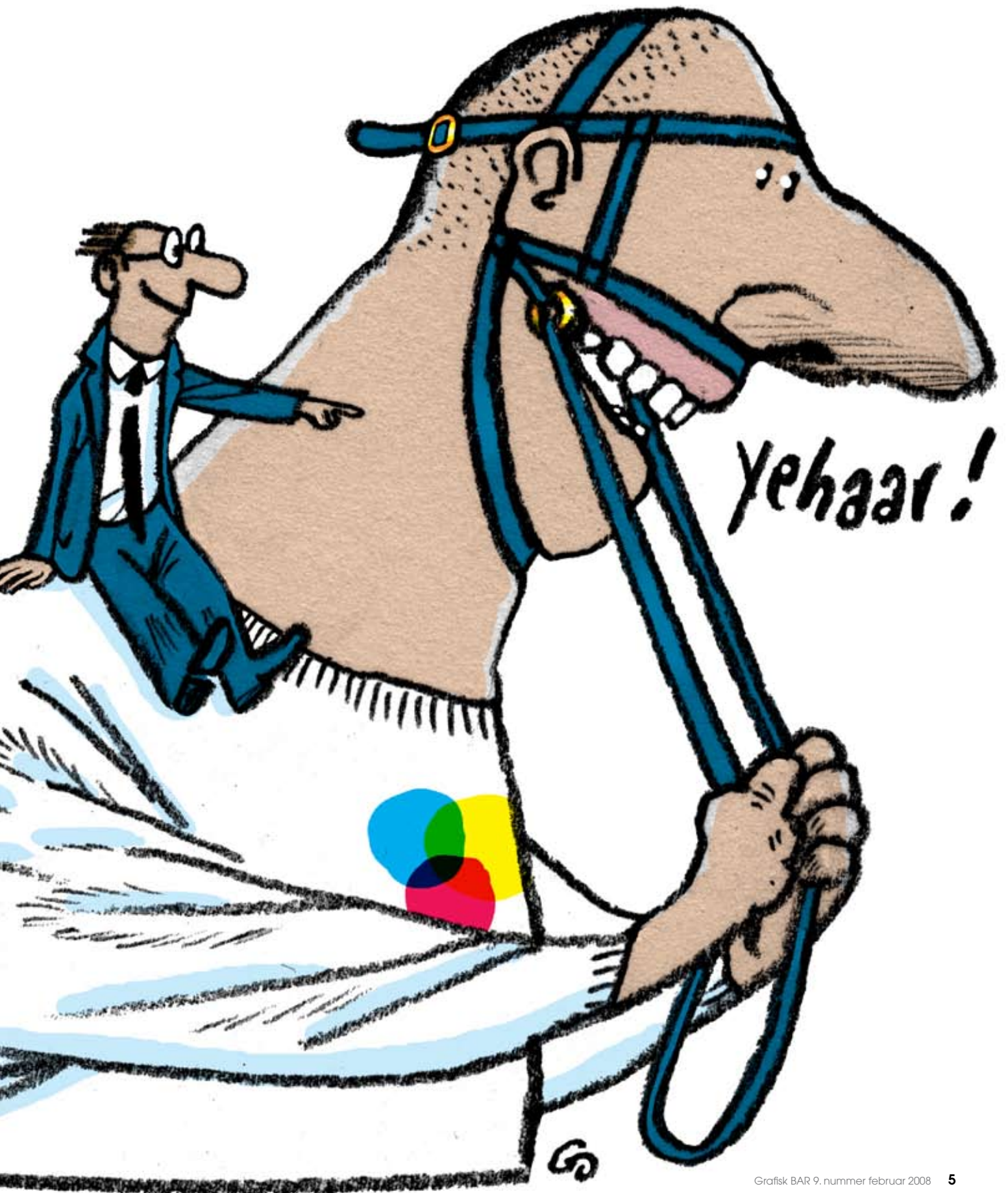
## Medarbejdernes fingeraftryk

På Fynske Medier i Odense mener man, at det er god ledelse at give medarbejderne mulighed for at komme igennem med forslag til forbedringer. Derfor har man i de sidste fire år holdt et månedligt "trouble-shooting-møde" i hver afdeling, hvor den ansvarlige leder, sikkerhedsrepræsentanter og håndværkere deltager.

"Når der er taget stilling til et problem i en afdeling, er løsningen lettere at få igennem, da der er forståelse og ejerskab for den. I øjeblikket er tolv medarbejdere ansvarlige for projekter. Og et gennemført projekt er et fingeraftryk, som de involverede sætter på deres arbejdsplads, og som siger, at de har gjort en forskel," fastslår Jerk Hammelsvang, der er produktionsdirektør på Fynske Medier.







yehaar!

Han kom fra metalindustrien, hvor han havde arbejdet med rationaliseringsprojektet Lean og kunne se, at der var et kæmpe potentiale for forbedringer i medievirksomheden.

”Mange medarbejdere har gode ideer, og det er enormt frustrerende, hvis man ikke kan komme igennem med dem. Har man for eksempel en opgave, hvor man skal bruge en truck til at løfte, og gafflen ikke er lang nok, så siger medarbejderen det videre til produktionslederen. Men han kan komme til at glemme det, fordi han ser, at de alligevel får løst opgaven. Hvis medarbejderen siger det på vores månedlige møde, så kan produktionslederen eller håndværkeren indhente tilbud, få en pris, og så kan jeg tage stilling til, om vi skal købe en ny gaffel,” påpeger Jerk Hammelsvang.

### Medindflydelse

På ”trouble-shooting-mødet” ligger dagsordenen fast. Man drøfter APV og gennemgår rutiner, ting, der skal repareres eller nye investeringer.

Michael Bøg, der er sikkerhedsrepræsentant i trykkeriet, er begejstret for møderne.

”Nu løses tingene smertefrit. Man føler, at man har indflydelse, og derfor bliver man mere engageret i, hvad der foregår. Hvis der er et problem med en maskine, sætter man sig ind i det faglige og bliver måske projektansvarlig. Vi har lige fået et lydtrum, hvor vi kan sidde og slappe af og hvile ørene, og det er noget, jeg har foreslået. Vi havde oliespild, som er farligt, fordi man kan falde og slå sig, men ”det får jeg lavet til næste gang”, sagde håndværkeren på mødet. Stik til strøm på trykværket har elektrikerer taget sig af, og så har vi fået aircondition og udsugning i kontrolrummet,” siger Michael Bøg.

Medarbejderne skal ikke udfylde titusind bureaukratiske skrivelser om indkøb af nye pegeredskaber eller mus og så vente på, at de cirkulerer rundt i organisationen. Og det mindsker tidsforbruget i beslutningsprocessen, forklarer Jerk Hammelsvang, som også ser andre fordele ved denne form for møder.

”Det giver medarbejderne en følelse af medindflydelse og fællesskab, fordi man ved, hvor virksomheden bevæger sig hen og selv har været med til at bestemme, hvilke nye maskiner, der skal investeres i,” understreger han.

### Feedback og anerkendelse

Medindflydelse og følelsen af, at man udretter noget, som man er stolt af, er vigtig, mener Anita Mac, der opfordrer ledelsen til at være mere rundhåndet med feedback og anerkendelse.

”Hvis man kun får feedback, hvis man laver fejl, så taber man motivationen og kan risikere at blive udbrændt. De fleste søger væk på grund af dårlig ledelse. Ofte kæmper medarbejdere et stykke tid og trækker sig så åndeligt tilbage, og det går ud over stemningen på arbejdspladsen, som kan ende i en kollektiv depression,” siger Anita Mac.

Hun er ikke i tvivl om, hvor ansvaret for den gode stemning og et udviklende arbejdsmiljø skal placeres.

”Selv om medarbejderne også har et ansvar for at påpege ting, de er utilfredse med, så er det langt hen af vejen ledelsen, der har den formelle magt og det endelige ansvar for medarbejdernes trivsel og engagement,” fastslår Anita Mac.

## God ledelse – gode medarbejdere

Når man taler om den gode leder, falder det naturligt også at tale om den gode medarbejder, for det at lede forudsætter en relation. Og relationen er forholdet mellem lederen og medarbejderen. Ifølge Steen Hildebrandt, der er professor og Ph.D. i organisations- og ledelsesteori på Århus School of Business, forfatter og fagredaktør på Børsen forudsætter god ledelse nogle gode medarbejdere, og gode medarbejdere forudsætter god ledelse.

Kilde: Magasinet Lederne, nov. 2007

## Det gør ledere til gode ledere

Den engelske økonom, konsulent og foredragsholder Jeff Grout har været på jagt efter en gylden formel, eller et særligt leder-dna. På baggrund af dybdeinterview med en række topledere inden for engelsk erhverv, kultur, politik og sport, konkluderer han, at det væsentligste særkende ved gode ledere er deres evne til at være sig selv.

Kilde: Center for ledelse

# ET AKTIVT ARBEJDE GIVER SUNDERE ARBEJDSMILJØ

Indflydelse og anerkendelse giver både sunde medarbejdere og høj produktivitet, viser ny arbejdsmiljøforskning.

Af Tine Bjerre Larsen

Vi kan kæmpe mod de stigende krav og konstante forandringer i arbejdslivet, men det bliver som Don Quixote mod vindmøllerne. Kravene bliver nemlig ikke mindre i fremtiden, men det kan lade sig gøre at organisere arbejdet på en måde, så medarbejdere ikke falder om af stress, og virksomheden samtidig øger sin produktion. Ifølge den seneste arbejdsmiljøforskning handler det om at tage udgangspunkt i en række positive og sociale faktorer i arbejdsmiljøet.

”Hidtil har vi fokuseret på de negative faktorer som, at høje krav og lav indflydelse giver stress og dårligt arbejdsmiljø. Men nu vender vi bøtten og ser på, hvad et positivt arbej-

de er. Det er et aktivt arbejde, hvor man får udfordret sine færdigheder, har indflydelse og får støtte og anerkendelse af kolleger og ledere. Disse positive faktorer er i stand til at modvirke stress og til at øge engagementet, give et sundere arbejdsmiljø og øge produktiviteten,” siger seniorforsker Vilhelm Borg fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Han har netop udgivet rapporten ”Sund i arbejde og positive faktorer i arbejdet”.

## **Fælles gruppe-identitet er vigtig**

Et sammenhold i gruppen er også en positiv faktor, understreger arbejdsmiljøforskeren.

## De positive faktorer

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

Rapporten ”Sund i arbejde – positive faktorer i arbejdet” af Vilhelm Borg kan downloades på [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk). Den bygger på viden fra over hundrede artikler i internationale tidsskrifter.

”Det er vigtigt, at medarbejderne hører til i en overskuelig gruppe eller et team, og at teamet har selvtillid og føler, at det udretter noget, som det er stolt af. Som medarbejder skal man turde lave fejl og føle, at der er plads til fornyelse og ændringer. Det er også vigtigt, at konflikter håndteres positivt, og det kræver en psykologisk sikkerhed og et arbejdsklima med innovation,” fastslår Vilhelm Borg.

Alle i gruppen skal helst udvikle en fælles opfattelse af, hvad det er for en opgave, man har, og hvilken betydning man har for arbejdspladsens udvikling.

”Der er ofte uklarhed med hensyn til, hvad for en gruppe, man tilhører. Men det er vigtigt, at man har en fælles identitet og tillid til teamets kompetencer, især når man skal arbejde tæt sammen,” påpeger han.

#### Lederen som rollemodel

Ledelsen har et ansvar for, at der er tilstrækkelige ressourcer, information til at udføre arbejdet og mulighed for udvikling.

”Man har fundet ud af, at udviklingsledelse er effektiv. Lederen skal være en rollemodel og inspirator, som udstråler omsorgsfuldhed og respekt i forhold til medarbejderne. Han skal kommunikere sine visioner for fremtiden og udfordre medarbejderne til fornyelse, men på en retfærdig og tillidsfuld måde. Opgaver og ressourcer skal fordeles retfærdigt, så der ikke er nogle, der favoriseres, og der skal være tilstrækkelige informationer, så medarbejderne bliver mere engagerede og mere produktive,” siger Vilhelm Borg.

Mening i arbejdet, selvbestemmelse og indflydelse spiller også positivt ind i arbejdet.

”Der er et helt system af positive og sundhedsfremmende faktorer, som kan sættes i spil og skabe et godt arbejdsklima, sunde medarbejdere og en høj produktivitet. Medarbejdernes personlige ressourcer og selvværd har også stor betydning for resultaterne og for, hvordan klimaet er i organisationen, understreger Vilhelm Borg.

## Den gode arbejdsplads

En amerikansk undersøgelse viser, at den måde medarbejderne behandles på, har afgørende betydning for virksomhedens konkurrencefordele. Og fordele ved en god arbejdsplads er, at de får flere jobansøgninger end andre, har lavere medarbejderudskiftning og lavere udgifter i forbindelse med sygefravær, har et højere niveau af kundetilfredshed og kundeloyalitet, er mere innovative og kreative og endelig har en højere produktivitet og en større fortjeneste. En af måderne til at skabe en god arbejdsplads er blandt andet gennem tillid, forklarer Kim Møller, der er direktør i konsulent- og analysevirksomhed Great Place to Work® Institute Danmark, som blandt andet står bag udarbejdelsen af listen over Danmarks bedste arbejdspladser og EU's 100 bedste arbejdspladser.

”På en god arbejdsplads viser tilliden sig i enhver relation. Ledelsen ved, at medarbejderne ønsker at være produktive og opmuntrer derfor alle til at tage del i virksomhedens udvikling. Medarbejderne er entusiastiske og brænder for både deres arbejde og virksomhedens mission. I et miljø med en høj grad af tillid er der større engagement, vilje og lyst til samarbejde blandt medarbejderne. Det smitter positivt af på fællesskabet og giver både større produktivitet og større overskud,” fastslår Kim Møller.

-tv



Af Tine Vorting

## LEDERE OM GOD LEDELSE:

---

**Niels Jørgen Jacobsen**, fabrikschef, Bergske Avistryk, Struer:

”En god leder kan overdrage ansvaret til sin medarbejder, så denne er sin egen lille arbejdsgiver. På den måde mener jeg, at det fungerer bedst. Vi slår ingen i hovedet og fortæller dem, hvad de skal gøre, og det fungerer fint for de 70 medarbejdere, vi har.”

**Henrik Kristensen**, produktionschef, Green Graphic, Ikast:

”Jeg mener, at en god leder er en, der sørger for, at medarbejderen er inspireret, ikke går i stå og kan skabe resultater både på det menneskelige og virksomhedsmæssige plan.”

**Per Walther Petersen**, fabrikschef, Danapak Flexibles, Slagelse:

”En god leder kan få de praktiske ting til at løbe rundt og skabe et godt resultat for virksomheden. Men en god leder er også en, som kan få alle til at trække på samme hammel. Han kan vise tillid og åbenhed, skabe dialog og samtale.”

## MEDARBEJDERE OM GOD LEDELSE:

---

**Mogens Jensen**, sikkerhedsrepræsentant, Danapak Flexibles:

”Jeg mener, at god ledelse er, når en leder er troværdig, og når han overholder de mundtlige aftaler og viser respekt for mit arbejde.”

**Tommy Pilegård**, sikkerhedsrepræsentant, SCA Packaging Denmark A/S:

”Jeg mener, at det er god ledelse, når en leder er lydhør over for medarbejderne og er hurtig til at reflektere og handle på de opgaver, medarbejderne henvender sig med.”

**Steen Madsen**, gruppeformand i 3F Kolding:

”Jeg synes, at god ledelse er, når lederen melder klart ud og sørger for, at der er klare retningslinier. Det er, når lederen er ærlig, åben og god til at lytte og uddelegere.”



# NÅR PSYKEN GØR ONDT

Mange dør med psyken i det skjulte, og det er lederens ansvar at gribe hurtigt ind, når en medarbejder har det skidt. Også selv om man ikke ønsker at blande sig.

Af Tine Vorting

Peter farer op som en bulldog og hvæser gennem den halvåbne mund. Bare fordi han ikke er enig. Nu spiser han sin frokost foran computeren i stedet for at komme med i kantinen som før. Engang var der altid fest i Peter. Det pjat gider han ikke længere. Han griner heller aldrig mere og siger, at han har fået for meget at lave og ikke kan overskue det. Han bliver nok gal, hvis vi går ham på klingen og spørger, hvad der er i vejen. Sådan opfatter kollegerne Peter. Og her skal alarmklokkerne ringe. Noget må være galt, og lederen skal på bane.

## Ændrer adfærd

Peter er en ørindigt person, men han findes, fortæller erhvervskonsulent og indehaver af Wærn Kompetenceudvikling Birgitte Wærn Christiansen, som har skrevet flere erhvervshåndbøger, blandt andet "Når psyken strejker". Peter er et billede på en medarbejder, der pludselig ændrer adfærd, fordi han befinder sig i en krise og trives dårligt i arbejdsgruppen. Når en medarbejder eller kollega begynder at mistrives på arbejdspladsen, er det første tegn, at han begynder at opføre sig anderledes, end han plejer. Når det sker, er det ofte på grund af dårlig trivsel på arbejdet eller problemer på hjemmefronten eller en kombination af begge dele, forklarer hun.

"Hvis en medarbejder mistrives, uanset om det skyldes private eller arbejdsmæssige forhold, vil det påvirke vedkommendes arbejdsindsats og sociale adfærd på arbejdspladsen," påpeger Birgitte Wærn Christiansen.

## Angsten for at blande sig

Hun nævner samtalen som det vigtigste, når en leder skal takle situationen med en medarbejder, der trives dårligt. Det er vigtigt, at lederen hurtigt tager en snak med medarbejderen, der har det skidt, eller som viser tegn på ændret adfærd. Måske har lederen ikke selv været opmærksom, men så er der nok en kollega, der har hørt noget. Kollegerne spiller en stor rolle i at skabe bedre forhold for den person, der har det dårligt, fordi de ofte er tættere på i dagligdagen, end lederen er, og fordi det måske kan være nemmere at åbne sig for en kollega end for en chef, forklarer Birgitte Wærn Christiansen.

"Når jeg er ude på virksomhederne hører jeg tit, at folk er bange for at tage fat i en kollega eller en medarbejder, fordi de ikke vil blande sig i noget, der måske ikke vedrører dem. Jeg føler, at der er en meget stor berøringsangst. Men det er misforstået hensyn, der tit beror på manglende viden om, hvad for eksem-

pel depression er. Folk er også bange for at gøre andre kede af det eller vrede ved at spørge om, hvad der er galt," siger hun.

## Ingen sjælesorger

Mange ledere er valgt hovedsageligt på baggrund af deres faglige dygtighed og ikke på deres evne til at leve sig ind i andres situationer, håndtere konflikter og løse psykiske problemer på arbejdspladsen. For nogle ledere falder det mere naturligt også at påtage sig disse opgaver. De har nemmere end andre ved at tage en snak med en medarbejder, der har en krise. Birgitte Wærn Christiansen mener dog ikke, at lederen skal være en sjælesorger eller agere terapeut. Men lederen bør vise omsorg og få hjulpet vedkommende videre ved at undersøge, hvad virksomheden kan tilbyde af løsninger eller skaffe hjælp.

"Vi har alle et ansvar, såvel leder som kollega, men det er lederens ansvar at skabe de optimale forhold for, at gruppen og den enkelte medarbejder kan trives og at handle i forhold til tegn på mistrivsel," understreger Birgitte Wærn Christiansen.



## Sådan tager du samtalen

Denne model er et bud på, hvordan man som leder eller kollega foretager en samtale med en medarbejder/kollega i krise.

- 1.** Indled med at anerkende vedkommende. (giv udtryk for, at du har stor respekt for personens faglighed og normale indsats)
- 2.** Giv udtryk for din bekymring og formålet med samtalen. (hvordan går det, hvad kan jeg eller vi gøre)
- 3.** Referer til observerbare facts vedr. vedkommendes adfærd (arbejdet sent, sidder alene, ikke nået de sidste deadlines)
- 4.** Kom med din fortolkning af situationen og spørg til, om det er korrekt forstået.
- 5.** Hvis ja, så spørg til behov, løsningsmuligheder og ressourcer.
- 6.** Informer om muligheder, både internt og eksternt.
- 7.** Aftal opfølgning

Kilde: "Kort og godt om stress" og "Når psyken strejker" af Birgitte Wærn Christiansen. Hun har også skrevet bogen "Fra konflikt til løsning".

## Når noget er galt

Når en person er stresset eller er i krise på grund af arbejdsmæssige eller private årsager viser det sig ofte ved følgende ændringer i adfærd:

- Glemsomhed
- Manglende engagement
- Nedsat præstationsevne
- Ubesltsomhed
- Negativ over for forandringer
- Isolerer sig socialt
- Irritabel
- Aggressiv
- Let til gråd
- Øget brug af stimulanser (cigaretter, kaffe, alkohol)
- Øget sygefravær

Kilde: Erhvervsrådgiver Birgitte Wærn Christiansen, Wærn Kompetenceudvikling

Drejer det sig om stress, er der gode råd at hente i Stresshåndbogen og Stressfablen, som er udgivet af Grafisk BAR og kan læses på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk)

# DET ER BLEVET MEGET SJOVERE AT GÅ PÅ ARBEJDE

På Jysk Bogbinderi i Holstebro arbejder man på at reducere muskel- og skeletbesvær og har investeret mio. beløb i nye maskiner. Den nye kollega, robotten, gør arbejdsdagen sjovere og bedre, mener medarbejderne.

Af Ingrid Pedersen

Robotterne hos Jysk Bogbind i Holstebro fjerner hurtigt både Harry Potter og Karnovs Lovsamling fra maskinerne og lægger dem på paller. Det sker i et hastigt tempo, så maskinerne kan køre hurtigere, end de kunne for et par år siden, da menneskehænder fjernede de færdige bøger.

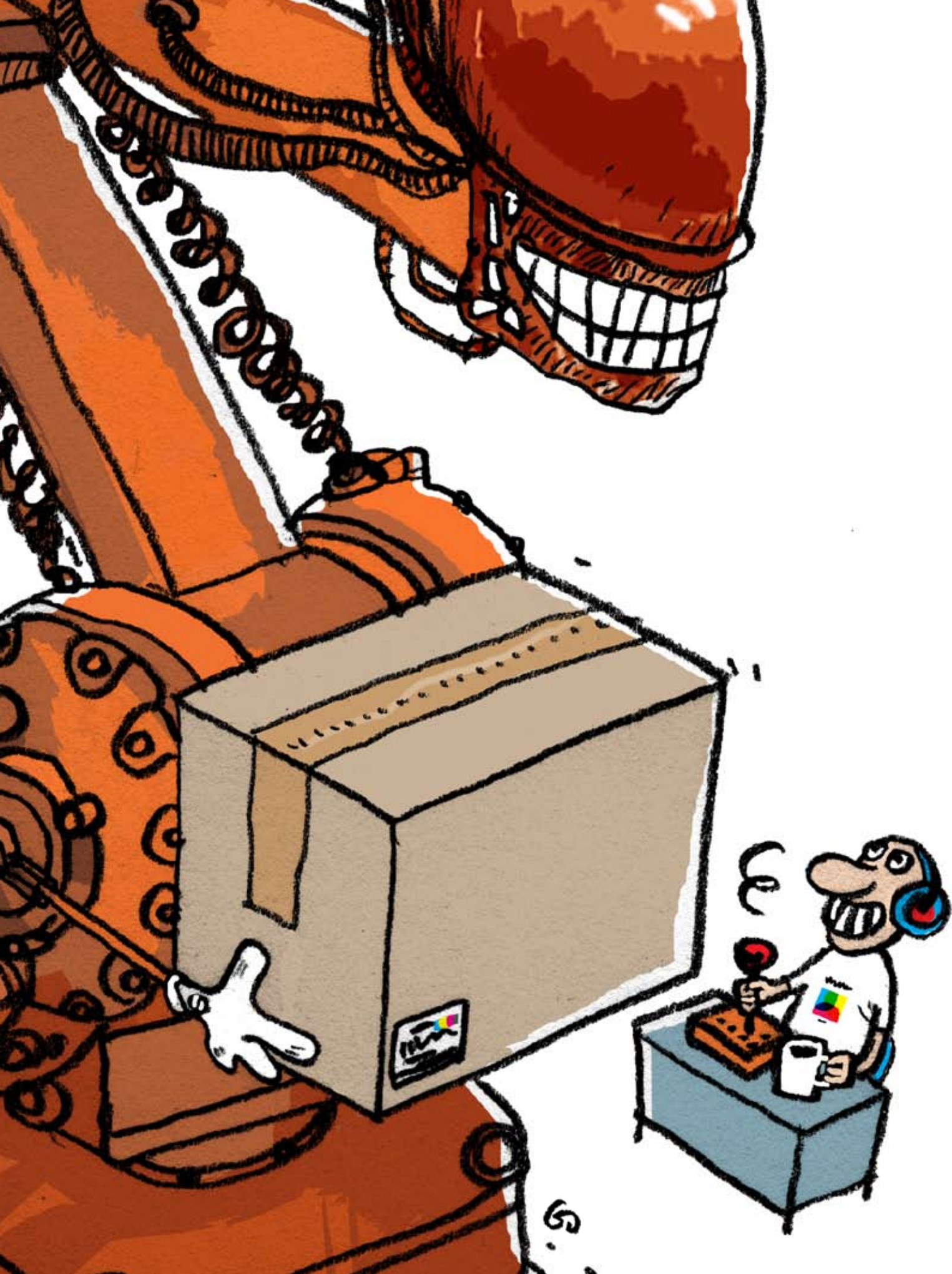
Men formålet var ikke at køre flere bøger gennem maskinerne og heller ikke at minimere fejlmængden.

Det var derimod at undgå, at medarbejderne fik dårlig ryg, blev nedslidte og måtte gå på førtidspension eller skifte job på grund af de mange tusinde løft – ofte i akavede stillinger – de skulle foretage hver dag.

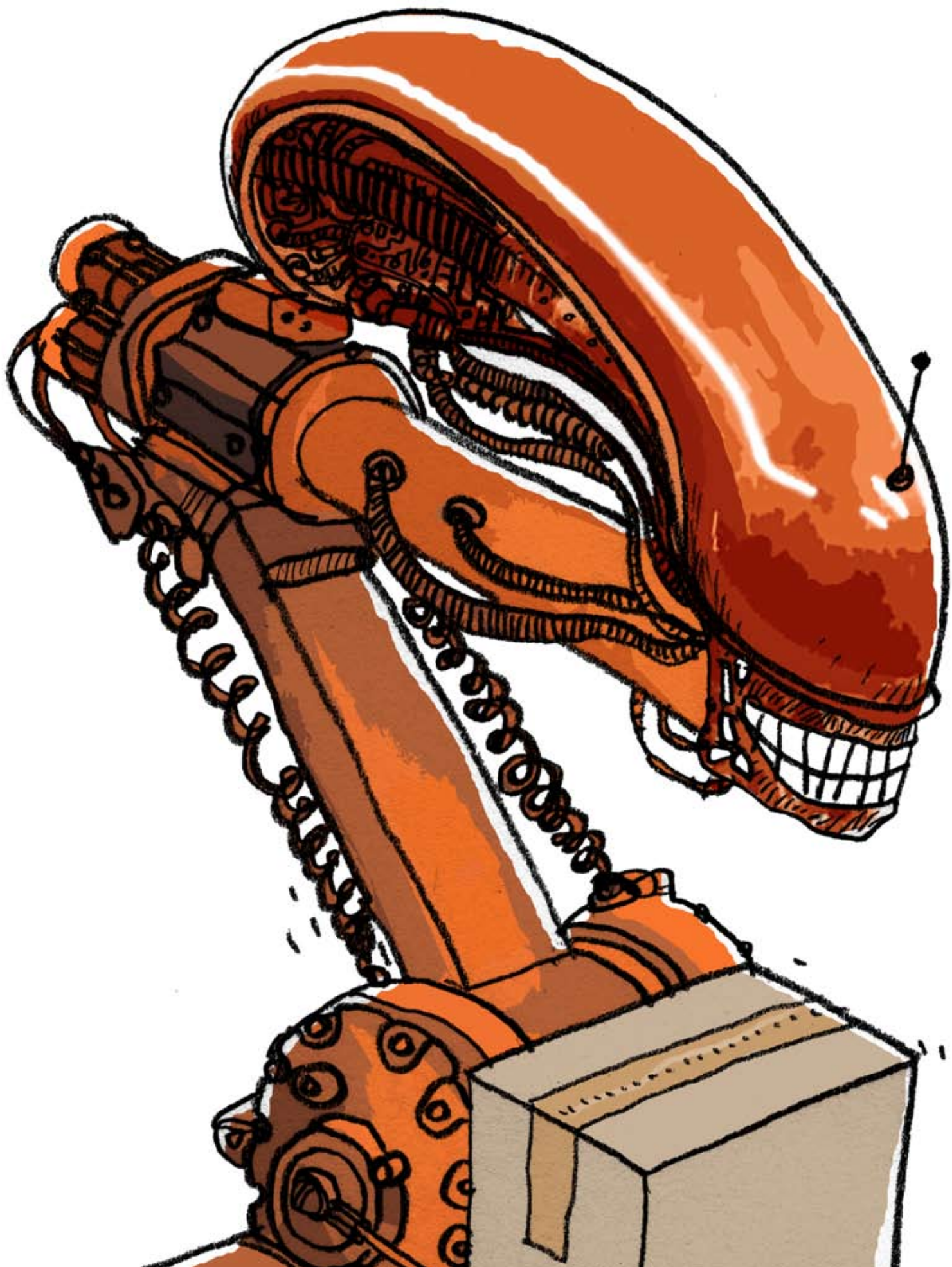
Garnhæfter Martin Damgaard er én af dem, der tidligere flyttede flere tons bøger i stakke på 3-4 kilo hver dag, samtidig med at han passede de maskiner,











Regeringen har sat sig det mål, at sygefraværet på grund af dårlig ryg, smerter i nakken og andre former for muskel- og skeletbesvær skal reduceres med 10 procent inden udgangen af 2010. Dele af den grafiske branche har mange tunge løft, men afdelingsleder Carsten Bøg, Grafisk Arbejdsgiverforening, siger, at man ikke skal grave sig ned i tal, man ikke kan kontrollere. Han ved derfor ikke, om branchen når en reduktion på 10 procent, men man skal bestræbe sig på at minimere tunge løft og have en branche, hvor folk ikke slides ned.

Carsten Bøg siger, at automatisering er vejen frem, men at det kræver store investeringer. Han nævner også, at de nyeste maskiner på markedet arbejder så hurtigt, at manuel fratagning slet ikke er muligt. For at udnytte disse maskiner optimalt, er det nødvendigt med robotter til fratagning. Og han opfordrer så mange virksomheder som muligt til at bruge Forebyggelsesfondens muligheder for at søge midler.

-ip

der hæftede bøgerne. De mange gentagelser betød, at han havde ondt i arme, håndled og skuldre. Når der var tale om ekseptionelt tunge bøger, kunne armene føles som om, han havde tennisalbue i begge arme. Det er slut nu.

"Jeg er utroligt glad for robotterne," siger han og fremhæver, at han er blevet meget gladere for at gå på arbejde, for nu kan han koncentrere sig om at holde øje med maskinerne.

Det skulle han også før, men han skulle først og fremmest tage bøger fra.

"Så var det irriterende, hvis der var et problem, jeg skulle løse eller en fejl, der skulle rettes. Nu er det nærmest sjovt, for nu er det en adspredelse," siger han.

Ved at slippe for det tunge løftarbejde kan han koncentrere sig om, at maskinerne kører optimalt, han har tid til at drikke en kop kaffe, snakke med kollegerne og give dem en hjælpende hånd, hvor det er nødvendigt.

### **Ingen konkurrence**

Martin Damgaard indrømmer, at han var lidt skeptisk, da robotterne skulle indføres. Ikke fordi han frygtede, at automatiseringen skulle udkonkurrere ham eller kollegerne. Det vidste han godt, de ikke kunne.

"Jeg troede, at mit arbejde krævede så meget finmotorik, at jeg kunne klare det bedre end robotten. Men den er ligeså god som mig," siger han og nævner, at flere af kollegerne – især de lidt ældre – var endnu mere skeptiske, men alle er glade i dag.

### **10 millioner kroner**

Jysk Bogbind har udviklet robotterne i samarbejde med virksomheden HEA i Skive. Robotterne er tilpasset og færdiggjort på stedet i samarbejde med de medarbejdere, der skal betjene dem.

"Vi gjorde det, fordi vi ville undgå alt det monotone arbejde, hvor medarbej-

derne bare skulle tage fra," siger salgschef Preben Pedersen.

Også han betegner robotterne som en succes, og han siger, at flere andre grafiske virksomheder er interesserede i at købe tilsvarende robotter. Inden de investerede i robotterne, samarbejdede de med Arbejdstilsynet og med Bedriftssundhedstjenesten, der lavede målinger af løftene på de forskellige arbejdsstationer.

Virksomheden har foreløbig investeret 10 millioner kroner, og Preben Pedersen understreger, at det udelukkende var for at forbedre arbejdsmiljøet. Robotterne har ikke reduceret antallet af medarbejdere. Han er klar over, at et godt arbejdsmiljø er nødvendigt, hvis man vil tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft.

"De unge vil ikke knokle sig til en dårlig ryg. De forsvinder ud i andre brancher, hvis ikke arbejdsmiljøet er i orden," siger han og tilføjer, at det er en ekstra sidegevinst, at virksomheden nu kan udnytte maskinerne bedre, og at fejl i produktionen er reduceret med 25 procent, fordi medarbejderne kan koncentrere sig om at overvåge maskinerne.

### **Brug medarbejderne**

Arbejdsmiljøkonsulent Palle Larsen, 3F, understreger, at der stadig er mange tunge løft – især i bogbinder- og emballageindustrien.

"Det er vigtigt, at virksomheden gør noget ved det i samarbejde med sikkerhedsorganisationen," siger han.

Han fremhæver, at det er vigtigt at inddrage de medarbejdere, der skal betjene maskinerne og gøre brug af deres viden og erfaringer, når der skal investeres i nye maskiner.

"Det er ærgerligt at bruge penge på noget, der ikke fungerer – og arbejdsmiljø er jo ikke en kamp. Det skal være et samarbejde," understreger han.

## Natarbejde

Natarbejde kan være belastende. Her er en række anbefalinger til at reducere generne.

- Reducér antallet af nætter i træk: der bør kun arbejdes 2-4 i træk
- Undgå korte intervaller (7, 8 eller 10 timer) mellem 2 vagter
- Undgå lange vagter og tilpas vagt længden til arbejdskravene
- Rotér med uret (morgenvagt, så eftermiddagsvagt og nattevagt)
- Begynd ikke morgenvagten for tidligt
- Bevar et regelmæssigt skiftesystem, men tillad mulighed for individuel fleksibilitet

Kilde: [www.arbejdsmiljoviden.dk](http://www.arbejdsmiljoviden.dk)

Omkring 20 procent af alt arbejde i den vestlige verden er natarbejde.

Kilde: Kræftens Bekæmpelse

# NATARBEJDE





Af Ingrid Pedersen og Tine Vorting

I den seneste tid har medierne skrevet om natarbejdets negative betydning for helbredet. Kræftens Bekæmpelse er gået i gang med en stor undersøgelse af sammenhængen mellem natarbejde og brystkræft og har blandt inddraget sygeplejersker, kvinder i industrien og i forsvaret. Men der er mange andre grunde end risikoen for at få brystkræft – eksempelvis stress, mavesår, tarmbesvær og hjertekar-sygdomme - til at være opmærksom på natarbejdet.

”Derfor skal man begrænse natarbejdet mest muligt for den enkelte. Det vil sige, at de virksomheder, der nødvendigvis må fungere om natten, skal fordele natarbejdet på flest muligt,” siger seniorforsker Johnni Hansen fra Kræftens Bekæmpelse. Han siger også, at folk, der arbejder om natten, som regel sover mindre og dårligere end folk med dagarbejde. Det kan også være en årsag til sygdom. Dertil kommer, at folk med skæve arbejdstider kan være fristet af usunde spisevaner. Den øgede sygdomsrisiko for mennesker, der arbejder om natten, betyder, at man har krav på at få foretaget helbredstjek.

Inden for den grafiske branche er der flere produktionsvirksomheder, som kører med 3- holdskift, og der arbejdes derfor også om natten. Under forhandlingerne af Industriens Overenskomst i 2007 har Dansk Industri og CO Industri vedtaget at nedsætte et udvalg, der har til formål at belyse relevante spørgsmål vedrørende natarbejde og helbredsforhold. Grafisk BAR vil følge udvalgets arbejde med disse spørgsmål frem mod næste overenskomstforhandling.

# I FOKUS

# STYR PÅ KONFLIKTERNE

Man kan løse mange samarbejdsproblemer uden den store videnskab. Det har ledere og medarbejdere på Danapak Flexibles erfaret efter et kursus i konfliktmægling.

Af Tine Vorting

Forestil dig, at du er raget uklar med en kollega, og I har svært ved at arbejde sammen. I siger ja til at deltage i et mæglingsmøde og skal sammen finde en løsning med hjælp fra kolleger og chefer. Sådan er situationen på emballagevirksomheden Danapak Flexibles i Slagelse, og mæglerne, det er såmænd to ledere og to sikkerhedsrepræsentanter, som for et halvt år siden var på kursus i konfliktmægling.

Da sikkerhedsrepræsentant Mogens Jensen skulle af sted på kurset, jokede flere af hans kolleger, med, hvad det nu var for en kaffeklub, han skulle deltage i.

”Flere var skeptiske og vendte mig tommelfingeren nedad. Men nu mener de noget helt andet, fordi de konflikter, vi har mæglet i, er endt godt,” siger Mogens Jensen.

Tidligere turde man ikke rigtig blande sig, når der var problemer blandt medarbejderne.

”Vi gik en stor bue uden om konflikterne, fordi vi ikke vidste, hvad vi skulle stille op. Vi havde ingen redskaber, som vi har i dag, og vi havde en angst for at røre ved konflikter,” siger Per Walther Petersen, der er fabrikschef og en af de fire, der har været på kursus.

## **Frivilligt**

På kurset lærte deltagerne at bruge en spørgeteknik og at lytte uden at blande sig under mæglingen.

”Som mægler skal man ikke tage part, men få de to kolleger til at tale sammen, til at forstå hinanden og til at lytte til hinandens argumenter. Og det er en kunst,” fastslår Per Walther Petersen.

De blander sig ikke i alle konflikter.

”Vi går ikke ind i småkonflikter, men hvis to er kørt fuldstændig op på bjergspidsen, så spørger vi, om de ikke har lyst til at deltage i et mæglingsmøde. Det er helt frivilligt, og de bestemmer selv, hvad de vil melde ud og kan til enhver tid vælge at trække sig,” understreger Mogens Jensen.

## **Mindre sygefravær**

Konflikter kommer aldrig til at forsvinde, og i takt med at virksomhederne kræver højere og højere arbejdstempo fra medarbejderne, som samtidig også skal være åbne over for konstante forandringer i hverdagen, er risikoen for konflikter på arbejdet større end nogensinde. Efter at man har taget mægling i brug, er mange smågnidninger mellem kollegerne blevet taget i opløbet og har derfor ikke udviklet sig.

Fortsættes side 20



Fabrikschef Per Walther Petersen



Sikkerhedsrepræsentant Mogens Jensen

## Sådan foregår mæglingen

- Parterne mødes, Mægleren byder velkommen og præsenterer mæglingsprocessen
- Hver part fortæller sin version og giver udtryk for holdninger, behov, følelser
- Det bliver præciseret, hvad der skal arbejdes videre med
- Der kommer løsningsforslag på bordet, uden at der tages stilling til, hvad der er bedst
- Parternes forhandler om de forskellige løsningsforslag
- Aftalen skrives ned og godkendes af parterne

Kilde: Institut for Diapaxis

## Fra projekt til værktøj

Grafisk Industri- & Medie Kartel (GIMK) besluttede i 2005 at give økonomisk støtte til et projekt med konfliktmægling i udvalgte emballagevirksomheder og samarbejdede med Emballageindustrien i planlægning og tilrettelæggelse af kurset. Ledere og medarbejdere i de fire virksomheder Danapak Flexibles, Slagelse, Danapak Flexibles, Horsens, Elopak Danmark og SCA Packaging Grenaa deltog i projektet, som løb over otte måneder med et to-dages seminar og to eftermiddagsmøder.

“Forsøget med konfliktmægling har været unikt både i form og indhold og har givet sikkerhedsorganisationens medlemmer nye værdier, ny teoretisk viden og nye praktiske færdigheder i deres daglige arbejde med psykisk arbejdsmiljø,” siger Kurt Bosse, der er kartelsekretær i GIMK.

I juni samler GIMK alle deltagerne til et møde om konfliktmægling.

“På baggrund af den store interesse for projektet ser jeg gerne, at konfliktmægling som værktøj til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø i virksomhederne udbredes i Grafisk BARs regi, og jeg vil derfor tage op i Rådet, om vi skal lave endnu et forsøgsprojekt. Dette kunne passende ske med støtte fra Forebyggelsesfonden,” udtaler Mogens Nies, der er formand for Grafisk BAR.

Læs eventuelt rapporten “Psykisk arbejdsmiljø og konfliktmægling - sikkerhedsorganisationens brug af konfliktmæglingens værktøjer”. Den kan hentes på [www.gimk/miljø](http://www.gimk/miljø).

- tv

”Vi taler mere indbyrdes om konflikterne nu, og jeg får at vide fra andre, hvis der er nogle, der har problemer. Så taler jeg lidt med den ene og derefter med den anden, og ofte så stopper det, inden det når til at blive en større konflikt,” siger Mogens Jensen.

Per Walther Petersen har stor tillid til, at konfliktmæglingen får bugt med det høje sygefravær.

”Det er jo et gode for medarbejderne, at vi tilbyder mægling. Jeg er sikker på, at det vil fremme trivsel og arbejdsglæden og resultere i færre sygemeldte. Jeg tror også, at vi med konfliktmægling kan tiltrække nye og dygtige medarbejdere, fordi vi gør noget, andre virksomheder ikke gør,” påpeger han.

### Ny kultur

For at konfliktmægling kan blive en succes, er det nødvendigt, at både ledelse og medarbejdere tager del i det.

”Som leder har man en pligt til at deltage aktivt og på samme niveau som medarbejderne. Den ene gruppe alene kan ikke køre konfliktmægling. Det skal forankres i begge lejre for at blive en succes,” fastslår Per Walther Petersen.

Nu skulle man tro, at det kan være svært den ene dag at være chef og forhandle løn med en medarbejder og den anden dag have rollen som mægler eller observatør og ikke at tage stilling, mens man sidder med på en lytter under en konfliktmægling. Men det mener Technical Manager Freddie Kupper ikke, er noget problem.

”Jeg synes, at vi er blevet langt bedre til at skille tingene ad. Vi er også på vej til at skabe en virksomhed, hvor vi taler til hinanden og ikke om hinanden, og hvor vi udviser respekt og accept over for hinandens forskelligheder,” siger han.

Konfliktmæglingen har allerede resulteret i tilfredse medarbejdere.

”Det var en fryd, da vi så en person ændre sig efter mæglingen og igen komme glad på arbejde,” siger Per Walther Petersen.



Technical Manager Freddie Kupper

## Næste skridt

På Danapak Flexibles arbejder i dag et team bestående af to ledere og to medarbejdere med konfliktmægling ved siden af deres fuldtidsarbejde. Teamet består af fabrikschef Per Walther Petersen, Technical Manager Freddie Kupper, og sikkerhedsrepræsentanterne Mogens Jensen og Jan Marcussen (sidstnævnte var ikke til stede da forsidefotoet blev taget). Hele sikkerhedsorganisationen på Danapak Flexibles har deltaget i møderne samt i det eksterne seminar om konfliktmægling. Virksomheden har planer om at uddanne fire nye mæglere og observatører.

## LO-Skolen og konfliktmægling

LO-Skolen har også fundet interesse for konfliktmægling og arrangerer i marts og april to temadage om konfliktmægling for sikkerheds- og tillidsrepræsentanter på LO arbejdspladser og for konsulenter og sagsbehandlere fra lokalafdelinger. Flere oplysninger på [www.loskolen.dk](http://www.loskolen.dk)



# GRAFISK BAR

## – HVAD ER DET?

Af Tine Vorting

”Vi er sat i verden for at hjælpe virksomhederne med deres arbejdsmiljø, og det gør vi ved at præsentere dem for god praksis i pjecer, vejledninger, magasin og på hjemmesiden,” siger Mogens Nies, der er formand i Grafisk BAR. Det ledes af et Formandskab, som består af Mogens Nies, Carsten Bøg (næstformand), Palle Larsen og Michael Bøgelund Andersen, og Formandskabet går på skift hvert andet år mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer.

Det Grafiske Branchearbejdsmiljøråd, også kaldet Grafisk BAR, blev dannet i 1977 og hed dengang BSR 3.

### **Bedre arbejdsmiljø**

På flere områder har arbejdet i Grafisk BAR faktisk forbedret arbejdsmiljøet for de ansatte i den grafiske branche. Blandt andet udgør de farlige organiske opløsningsmidler en betydelig mindre fare for trykkerne, idet Rådets arbejde resulterede i, at opløsningsmidlerne stort set blev fjernet fra arbejdspladserne.

”Jeg synes også, at det er lykkedes os at rykke ved både arbejdsgivernes og arbejdstagernes holdninger til arbejdsmiljøet, og jeg tror, at hvis ikke vores BAR havde været til, ville arbejdsmiljøet have set meget anderledes ud. Men selvom vi repræsenterer forskellige interesser i Rådet, både lønmodta-

gernes og arbejdsgivernes, finder vi ud af tingene og får lavet noget fornuftigt, de kan bruge på arbejdspladsen.” fastslår Mogens Nies.

### **Mærkesager**

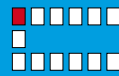
Nedslidningen hos ansatte i emballage- og bogbinderivirksomheder, museskader, samt reduktion af støj og ulykker, er de aktuelle mærkesager, Grafisk BAR arbejder med i dag. Det er især arbejdet med tunge løft og andet arbejde, der ødelægger muskler og led, Mogens Nies gerne vil til livs.

”Jeg tror, at vi inden for de næste fire til fem år vil se, at det arbejde, vi laver med ergonomi resulterer i et bedre og mindre nedslidende arbejde,” påpeger Mogens Nies.

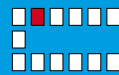
Grafisk BAR fungerer som et rådgivende organ og er nedsat i henhold til Arbejdsmiljøloven og består af repræsentanter fra branchens arbejdstager- og arbejdsgiverside. Grafisk BAR udgiver pjecer, vejledninger og magasinet Grafisk BAR og står bag hjemmesiden [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk), som indeholder alt af betydning om grafisk arbejdsmiljø. Hjemmesiden bliver relanceret i løbet af foråret 2008. Alle aktiviteter, der er udført af Grafisk BAR, finansieres af Beskæftigelsesministeriet og de repræsenterede organisationer.



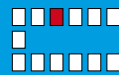
**De repræsenterer arbejdsgiverne:**



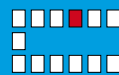
**Carsten Bøg**  
Afdelingsleder i GA – Grafisk Arbejdsgiverforening  
Næstformand i Grafisk BAR



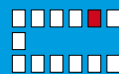
**Lone Alstrup**  
Miljøchef i EmballageIndustrien, KBA/PA



**Michael Bøgelund Andersen**  
Arbejdsmiljøchef i Danske Mediers Arbejdsgiverforening



**Helene Markussen**  
Chefkonsulent i Danske Mediers Arbejdsgiverforening

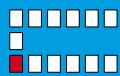


**Anette Møller**  
Miljøkonsulent i GA – Grafisk Arbejdsgiverforening





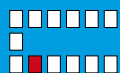
**De repræsenterer lønmodtagerne:**



**Mogens Nies**  
Afdelingsleder i HK/Privat  
Formand i Grafisk BAR



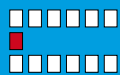
**Hans Boye**  
Grafiker  
HK Privat, Berlingske Avistryk



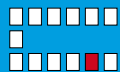
**Lone Amtrup**  
Faglig sekretær i Dansk Journalistforbund



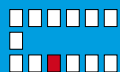
**Lis Jacobsen**  
Forhandlingssekretær i 3F



**Michael Schultzer**  
Grafisk trykker, valgt af HK/Privat  
Trykkompagniet A/S



**Karen Clement Christensen**  
HK Medie & Kommunikation København



**Palle Larsen**  
Arbejdsmiljøkonsulent i 3F



**Georgina Mongaya Høgsholm**  
Rådssekretær i Arbejdsmiljøsekretariatet



# KORT FORTALT

Af Tine Vorting



## Nye publikationer:

### Håndbog om arbejdsmiljø

"Fakta om arbejdsmiljø 2008" giver et overblik over de vigtigste regler på arbejdsmiljøområdet, inspiration og forslag til, hvordan du kan udvikle sikkerheden og arbejdsmiljøet i din virksomhed. Den beskriver også metoder til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø, arbejdsmiljøledelse, sikkerhedskultur, screeninger og certificering, Lean og arbejdsmiljøet, sikkerhedsorganisationens opgave og en beskrivelse af fremtidens arbejdsmiljø og kan købes på [www.aofforlag.dk](http://www.aofforlag.dk)

### Fri os for dårlig ledelse

En ny bog af ledelses- og organisationsforsker Anita Mac, Roskilde Universitet. I sin bog belyser hun gennem seks historier, hvordan dårlig ledelse er, og hvordan det påvirker den enkelte medarbejder og det generelle miljø på arbejdspladsen. Bogen kan købes på [www.saxo.dk](http://www.saxo.dk)

### Rapport om det positive arbejde

Forsker Vilhelm Borg fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) giver i sin rapport "Sund i arbejde og positive faktorer i arbejdet" en beskrivelse af, hvad et positivt arbejde er. Det er et aktivt arbejde, hvor man får udfordret sine færdigheder, har indflydelse og får støtte og anerkendelse af kolleger og ledere. Rapporten kan læses på [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk)

### Rapport om psykisk arbejdsmiljø og konfliktmægling

Rapporten "Psykisk arbejdsmiljø og konfliktmægling - sikkerhedsorganisationens brug af konfliktmæglingens værktøjer" beskriver baggrund, intentioner, resultater og fremadrettede initiativer fra det forsøg som GIMK og Emballageindustrien har gennemført. Man kan få rapporten ved at ringe til Susanne Løndal Nielsen i HK/Privat. Eller den kan hentes på [www.gimk/miljo](http://www.gimk/miljo).



## Skærmstråling

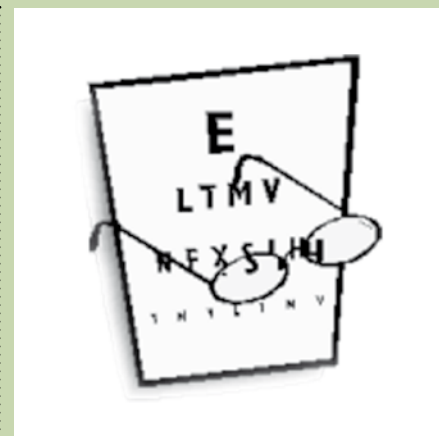
Der findes to typer stråling ved skærme, den elektromagnetiske stråling og den elektrostatisk stråling

Selvom den elektromagnetiske stråling fra skærme er ufarlig, anbefales det, at den minimeres. Den elektrostatisk stråling derimod medfører støvede skærme og er således dårlig for indeklimaet. Man kan som tommelfingerregel sige, at lige så meget støv, der er på skærmen, lige så meget støv ender i slimhinderne, som så bliver irriterede. Personen, der udsættes for dette, får indeklima-symptomer (røde rindende øjne og tørhedsfornemmelser i svælget). Man bør derfor vælge skærme med en så lav en elektrostatisk stråling som muligt og aldrig større end +/- 500 V.

Læs mere på [www.synsergonomi.dk](http://www.synsergonomi.dk)

## Skærmopløsning – størrelser og synsafstand

Arbejdstilsynet kræver, at tegn på skærmen er tydelige og tilstrækkeligt store. Da størrelsen på tegnene hænger tæt sammen med den valgte skærmopløsning, skal man være meget opmærksom på, skærmens størrelse, skærmopløsningen, synsafstanden og behovet for at skelne detaljer på skærmen er nøje afstemt. Et typisk menu-ikon vil fx fylde 4 mm på en 17" skærm ved en opløsning på 1280 \* 1024. Jo større opløsning – des mindre ikon. Arbejdstilsynet anbefaler, at store bogstaver er mindst 4 mm i normal synsafstand (50 – 70 cm). Læs mere på [www.synsergonomi.dk](http://www.synsergonomi.dk)



## Skærmbriller og synskontrol

Kniber det med at læse teksten på skærmen, har du måske brug for et par skærmbriller. Det er muligt at få briller betalt af arbejdsgiver, hvis du ikke kan læse skærbilledet tydeligt i den ergonomisk optimale arbejdsstilling og ellers har et normalt syn – eller bærer briller, som er tilrettet dit nuværende syn.

Arbejder du med skærmterminal, har du ret til at få undersøgt dine øjne og syn, inden skærmarbejdet påbegyndes, og hvis der opstår problemer med synet, når du arbejder ved skærmen. Er du over 40 år, har du ret til at få undersøgt dit syn hvert 3. år og hvert 5. år, hvis du er under 40 år. Læs mere på [www.synsergonomi.dk](http://www.synsergonomi.dk)