

# GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

26. NUMMER JULI 2012



**HUSK AT TAGE  
MIDTERSIDERNE  
UD!**

**SAMARBEJDE HJÆLPER PSYKISK  
ARBEJDSMILJØ GODT PÅ VEJ**

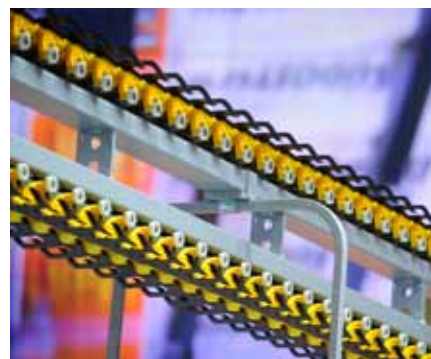
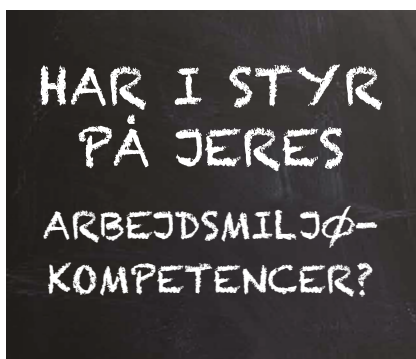
LÆS OM, HVORDAN NORDJYSKE MEDIER OG  
KLS GRAFISK ARBEJDER MED DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

**NYT OG OMFATTENDE  
KEMILEKSIKON FRA GRAFISK BAR**

**HAR I STYR PÅ JERES ARBEJDSMILJØKOMPETENCER?**  
LÆS OM REGLER OG OM HVORDAN ANDRE GØR!

Medlemmer  
i Grafisk BAR:

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



## INDHOLD:

- 3 Synspunkt**  
Det næste årtis store svøbe er stress, indleder teamleder i HK/Privat Mogens Nies sit synspunkt i magasinet.
- 4 Tema: Psykisk arbejdsmiljø  
Fornemmelse for forandring**  
Ledelsen og medarbejderne har en fælles interesse i at værne om det gode psykiske arbejdsmiljø.
- 5 Dialog giver godt arbejdsklima**  
På NORDJYSKE Medier er trivslen forbedret de sidste par år trods flere sparerunder. Hør hvordan man har arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø!
- 7 Mere information giver tryghed**  
KLS Grafisk har indført LEAN og fået bedre psykisk arbejdsmiljø. Hør hvorfor!
- 9 Har I styr på jeres arbejdsmiljøkompetencer?**  
Læs om regler om kompetenceudvikling, tilbud om supplerende uddannelse og om hvordan andre har gjort det.
- 17 Mange forventer, at stress på jobbet vil stige**  
To tredjedele af danskerne forventer en stigning i arbejdsrelateret stress de kommende år. Læs om forebyggelse, tegn på stress og Grafisk BARs stresshåndbog.
- 20 Små men gode nyheder på drupa**  
Flere af de udstillede maskiner viste små arbejdsmiljøforbedringer. Magasinet har talt med afdelingschef Carsten Bøg, Grafisk Arbejdsgiverforening og servicemanager Elo Jensen, Müller Martini.
- 22 Grafisk BAR Kemileksikon**  
Få opdateret din viden inden for kemi. Grafisk BAR lancerer nyt kemileksikon.
- 24 Fyraftensmøder om strategisk og psykisk arbejdsmiljø**  
Grafisk BAR afholder tre fyraftensmøder i efteråret.

## Grafisk BAR

**Udgiver:** Grafisk BAR  
Studivestgade 3, 3. sal  
1455 København K  
Telefon: 3393 1255  
Email: grafiskbar@grafiskbar.dk  
www.grafiskbar.dk

**Redaktion:** Michael Bøgelund Andersen  
(ansvarshavende)

**Redaktør:** Tine Vorting,  
MAX Kommunikation

**Journalister:** Tine Vorting og Pia Olsen  
**Layout:** www.monicabrix.com

**Fotos:** Thomas Busk, Istock, Privatfotos  
**Tryk:** Kailow

**Oplag:** 6.000

**Udgivelse:** Nr. 26, 2012

Udgives 4 gange årligt

**ISSN:** 1901-1334 Papir

**ISSN:** 1901-1342 Online

**Kontakt til redaktionen:**

tine@grafiskbar.dk eller

Telefon: 2078 2895

**Forsidefoto:** Istock

### Medlemmer i Grafisk BAR:

Grafisk Arbejdsgiverforening  
www.ga.dk

Danske Mediers Arbejdsgiverforening  
www.pressenshus.dk

Emballageindustrien  
www.emballageindustrien.dk

HK/Privat  
www.hkprivat.dk

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

Dansk EL-Forbund  
www.def.dk

Dansk Journalistforbund  
www.journalistforbundet.dk

### Kontakt:

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

# SYNSPUNKT

## DET NÆSTE ÅRTIS STORE SVØBE – STRESS

Flere rammes af stress! Politisk afspejlede det sig i planen for arbejdsmiljøindsatsen indtil 2020, som arbejdsgivere, lønmodtagere og politikerne har forpligtet sig til at gennemføre. Her er det psykiske arbejdsmiljø én af tre hovedprioriteringer. Jooh, det er ganske vist. Risikoen for at blive ramt af stress vil snart være på højde med ulykkesrisikoen. Det mener europæerne.

Stress kan udløses af en lang række påvirkninger, som man udsættes for på sin arbejdsplads. Stress kan naturligvis også udløses af forhold i privatlivet. Men den viden man har om det, viser, at kun 20-30 procent kommer fra privatlivet. Arbejdspladsen er langt den største bidragsyder. Det står fast. Stress kan medføre langvarigt sygefravær og nedsat livskvalitet. Det giver dårlige tal på bundlinjen, ringere kvalitet af produkter og mindre arbejdsglæde. Der er derfor al mulig grund til at bruge kræfter på at komme stressfremkaldende faktorer til livs.

Fra flere undersøgelser kender vi godt de faktorer i den grafiske branche. Forandringer spiller en rolle. Mere end halvdelen af de ansatte har oplevet forandringer inden for det seneste år. Det giver utryghed, som kan udløse stress. Og det kan tilmed forværres af manglende information og manglende indflydelse på forandringsprocessen. En del af årsagen til dårligt psykisk arbejdsmiljø findes i, hvor gode virksomhederne er til at tackle forandringsprocesserne. Flere kilder påpeger manglende ledelseskvalitet på branchens arbejdspladser. Også stor arbejdsmængde, lav indflydelse på eget arbejde, få udviklingsmuligheder og manglende anerkendelse giver dårligt psykisk arbejdsmiljø og kan medføre stress. Troværdighed, tillid og samarbejdsevne – arbejdspladserne sociale kapital - spiller en stor rolle for det psykiske arbejdsmiljø. Desuden er mobning et forholdsvis stort problem. Forebyggelsen sker bedst ved en indsats på arbejdspladsen

i et samarbejde mellem ledelse og ansatte ud fra en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø i en arbejdspladsvurdering. Der er fine redskaber på markedet til det brug. Vi kender altså årsagerne. Vi ved, at det øger produktiviteten at fjerne dem. Vi ved, at de ansatte får det gode arbejdsmiljø, de har ret til. Vi ved, at det er så godt som gratis at gøre noget ved det. Det, der ikke hjælper, er at kigge den anden vej. Ser man direkte ind i udfordringerne, bliver de mindre farlige og langt lettere at gøre noget ved. I magasinet kan man læse om arbejdspladser, hvor man har forsøgt at gøre noget ved det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdet med det gode arbejdsmiljø skal selvfølgelig ske i et samarbejde. Den evne skal udvikles som en forudsætning, som en del af enhver arbejdsplads' sociale kapital.

Mogens Nies  
Teamleder  
HK/Privat

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



# FORNEMMELSE FOR FORANDRING

Ledelsen og medarbejderne har en fælles interesse i at værne om det gode psykiske arbejdsmiljø. Det giver nemlig arbejdsglæde til alle, og så kan det måles direkte på produktiviteten.

Af Pia Olsen

Rigtigt mange grafiske arbejdspladser har oplevet forandringer i de senere år. Branchen er, for at sige det på en pæn måde, udfordret på økonomien, og for mange virksomheder har det betydet omlægninger og nedskæringer. Under så vanskelige forhold kræver det stor opmærksomhed og nøje omtanke at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsgiverere og lønmodtagerere har en fælles interesse i at værne om det psykiske arbejdsmiljø. Det handler nemlig helt banalt om at sikre arbejdsglæden for alle på arbejdspladsen. Og så

skader det heller ikke sagen, at et godt psykisk arbejdsmiljø også har en positiv effekt på produktiviteten.

I arbejdet med at fastholde et godt psykisk arbejdsmiljø anbefaler Arbejdstilsynet blandt andet, at der er gennemsommelighed i forandringsprocesserne. Gennemsommelighed giver nemlig tryghed for medarbejderne. På NORDJYSKE Medier og på KLS Grafisk Hus er vejen til tryghed og gennemsommelighed gået gennem information og dialog.

Et andet vigtigt redskab i arbejdet med

de psykiske arbejdsmiljø er at udarbejde personalepolitikker på områder, hvor man ønsker forbedringer. Men personalepolitikker alene gør det ikke. Både på KLS Grafisk Hus og NORDJYSKE Medier viser erfaringen nemlig, at det er et kontinuerligt og systematisk fokus på de faktorer, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø gunstigt, der giver det bedste resultat.

I de to artikler på de kommende sider bringer magasinet interview med to virksomheder.





"Rigtig mange trivselsproblemer kan løses ved dialog," siger administrationschef Britta Guldborg.

# DIALOG GIVER GODT ARBEJDSKLIMA

På NORDJYSKE Medier er trivslen forbedret de sidste par år, og det på trods af flere sparerunder. Et tæt samarbejde med medarbejderforeningen og helt almindelig lydhørhed er redskaberne i kampen mod stress og utryghed i en branche, som er udfordret på økonomien.

Af Pia Olsen

Foto: NORDJYSKE Medier

Mange medievirksomheder er i disse tider udfordret på økonomien, og tilbagevendende sparerunder kan blive en hård belastning for det psykiske arbejdsmiljø, hvis ikke man tackler det godt.

"En rød tråd i forhold til det psykiske arbejdsmiljø her på stedet er, at vi har en god dialog med vores medarbejdere. I forbindelse med nedskæringer arbejder vi sammen med medarbejderforenin-

gen om at finde steder, der kan spares," siger administrationschef Britta Guldborg på NORDJYSKE Medier.

Medarbejderforeningen får fuld indsigt i økonomien, når der skal findes besparelser.

"I forbindelse med nedskæringerne arbejder vi efter frivillighedsprincippet, og her er medarbejderforeningen også

med til at finde ud af, hvilke muligheder vi har," siger Britta Guldborg, og tilføjer, at virksomheden indtil videre har kunnet undgå de frygtede 'prikke-runder'.

## **Stress førte til trivselspolitik**

Det var en stressundersøgelse, der for alvor satte skub i, at NORDJYSKE Medier fik formuleret en trivselspolitik i 2006.

”Rummelighed er et vigtigt redskab i kampen mod stress. Der skal være plads til, at livet ikke altid går, som man forventer. Konkret betyder den målsætning, at har en medarbejder uro på hjemmefronten, opfordrer vi ham eller hende til at gå hjem og fokusere på at løse det. Har en medarbejder været udsat for særligt stort pres i en periode, er der frihed til at køre på nedsat tid i en periode. Den slags rummelighed betyder, at medarbejderne fortæller, når de er i vanskeligheder,” forklarer Britta Guldborg, og fortsætter:

”Udover fridage og periodevis nedsat arbejdstid kan vi også tilbyde psykologhjælp til medarbejdere, der går gennem en svær tid. Men dybest set tror jeg, at det handler om at signalere åbenhed til sine medarbejdere. De skal vide, at vi ønsker at hjælpe,” siger hun.

### **Arbejdsglæden er vigtig**

Lavt bemandingsniveau og højt arbejdstempo kan påvirke de psykiske arbejdsmiljø. Derfor gælder det om at værne om arbejdsglæden.

”Ros er ekstremt vigtigt for arbejdsglæden. Og så er det vigtigt, at ledelsen har indsigt i produktionsvilkårene. På en travl arbejdsplads som vores kan du ikke planlægge dig ud af alle udfordringer. Nyheder og uventede begivenheder dukker nu en gang op. Og så må vi rykke på det. En gang imellem ender vi med det muliges kunst, og det skal der være anerkendelse og forståelse for,” siger journalist Bent Stenbakken, nytiltrådt arbejdsmiljørepræsentant på NORDJYSKE Medier.

Bent Stenbakken har været på NORDJYSKE Medier i 22 år og har valgt at blive arbejdsmiljørepræsentant, fordi han mener, at et godt produkt hænger uløseligt sammen med et godt arbejdsklima. Har kollegerne det godt, bliver avisen også god.

”Det er en holdindsats at levere et godt produkt til alle platforme – avis, tv, net

og ugeaviser. Og derfor skal holdet fungere godt. Der skal være chefforståelse for arbejdsvilkårene, så bliver det færdige produkt også bedre,” siger Bent Stenbakken, der allerede har fået sin første henvendelse fra medarbejderne, som arbejdsmiljørepræsentant.

”På Aalborg-redaktionen er der medarbejdere, der døjer med støj fra en ventilationsskakt. Det ved jeg ikke, om jeg kan gøre noget ved, men nu må jeg se på det,” siger Bent Stenbakken.

### **Ikke bare et stykke papir**

Trivselspolitikken bliver taget alvorligt på NORDJYSKE Medier.

”Det er skam ikke bare et stykke papir. Vi evaluerer på det ved at lave årlige trivselsundersøgelser. Og vi kan da også se, at sygefraværet faldet stødt og roligt år efter år,” forklarer Britta Guldborg, der også med stor tilfredshed kan konstatere, at langtidssygemeldingerne i omkring 90 procent af tilfældene skyldes operationer og andre fysiske sygdomme – og altså ikke stress.

Samlet set er trivslen på NORDJYSKE Medier steget de sidste par år, og det er på trods af de mange besparelser.

”Det er et rigtig godt resultat, men vi skal fortsat have fokus på trivslen. Derfor opfordrer vi også de enkelte afdelinger til at holde fast i trivselsmøderne. Trivslen på en arbejdsplads er både ledelsen og medarbejdernes ansvar,” pointerer Britta Guldborg, der også er meget glad for det tætte samarbejde med medarbejderforeningen.

”Helt enkelt handler det om at være lydhør overfor sine medarbejdere. Rigtig mange trivselsproblemer kan løses ved dialog,” siger Britta Guldborg.

# MERE INFORMATION GIVER TRYGHHED

Den største forbedring af det psykiske arbejdsmiljø oplevede KLS Grafisk Hus A/S i forbindelse med indførelsen af LEAN. De skeptiske stemmer forstummede hurtigt, da LEAN fik sænket stressniveauet.

Af Pia Olsen

Foto: KLS Grafisk Hus A/S

”Folk vil altid gerne have mere information”, siger Kasper Larsen, som er økonomidirektør og medejer af KLS Grafisk Hus A/S i Hvidovre. Virksomheden har de sidste par år arbejdet målrettet med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, og Kasper Larsen mener, at de især i forhold til at informere medarbejderne er blevet bedre, og det har skabt større tryghed i hverdagen.

”Vi har ikke altid været gode nok til at

informere vores medarbejdere, men nu arbejder vi målrettet på at blive bedre. Det er en balance at finde det rigtige informationsniveau og finde de rigtige rammer for at sikre et jævnt og åbent informationsniveau,” siger Kasper Larsen.

Information om hvordan virksomheden klarer sig, er vigtig information for medarbejderne, men også hvilke forventninger, der er til de enkelte afde-

linger, samt hvordan forventningerne bliver indfriet. Hos KLS Grafisk Hus A/S har medarbejderne selv været med til at definere de vigtigste succeskriterier for deres afdeling.

”Hvis ikke vi fortæller medarbejderne, hvordan det går med virksomheden, så gisner de, og det kan skabe rigtig meget utryghed, specielt fordi tiderne jo er svære for vores branche,” påpeger Kasper Larsen.



Et af de ugentlige tavlemøder hos KLS Grafisk Hus A/S.

## LEAN blev indført

Den største forbedring af det psykiske arbejdsmiljø på KLS Grafisk Hus A/S har været indførelsen af LEAN. Virksomheden gik i gang med LEAN i slutningen af 2010, og allerede nu er der markant forskel på hverdagen.

”Det har hjulpet helt utroligt meget på stressniveauet at få system i alt. Som en stor del af vores LEAN proces har vi foretaget en gennemgribende oprydning, og det betyder, at vi i dag kan finde alt, hvad vi har brug for. Vi render ikke rundt som før og leder efter en skruetrækker, som nogen har glemt at lægge på plads. Det har helt konkret sænket stressniveauet,” siger arbejdsmiljørepræsentant på KLS Grafisk Hus A/S Bruno Hasselberg.

En anden væsentlig forbedring er, at dagens opgaver er tilgængelige for alle.

”I hver afdeling hænger vi ordresedler til dagens opgaver op i prioriteret rækkefølge. Det lyder enkelt, men det har hjulpet gevaldigt på vores allesammens evne til at bevare overblikket. Før rendte folk rundt og kunne dårligt tale rent af stress. Men overblik reducerer stress”, siger Bruno Hasselberg.

## Tingene bliver sagt

Med indførelsen af LEAN har KLS fået faste rutiner omkring tilbagemeldinger fra de enkelte afdelinger. Det sker på ugentlige tavlemøder i alle afdelinger. ”Vi har fået en procedure for, hvordan information kommer fra et niveau i virksomheden til et andet. Det betyder, at ledelse og medarbejdere er rykket tættere på hinanden, og at der bliver taget hånd om de problemstillinger, som medarbejderne har. Og medarbejderne får sagt deres mening på møderne i afdelingen,” siger Kasper Larsen, der også har oplevet, at medarbejderne er blevet mere aktivt deltagende, efter at de har fået LEAN og selv er med til at sætte fokus på de uhensigtsmæssigheder, som irriterer dem i hverdagen.

”Når medarbejderne oplever, at de bliver taget alvorligt, og at det, de siger, har en umiddelbar effekt, så bliver de mere aktive, og er deltagende på en konstruktiv og positiv måde. Vi vil ikke have negativt brok, men kan derimod arbejde sammen omkring konstruktive løsningsforslag,” siger Kasper Larsen.

## Dialog

I KLS Grafisk Hus A/S oplever de, at dialogen er et af de vigtigste værktøjer i arbejdet med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

”Vi kan desværre ikke fjerne arbejdspresset fra vores medarbejdere. Det er et grundvilkår for hele branchen, som oplever hårde tider kombineret med kortere og kortere deadlines på opgaverne. Men ved dialog og ved at lytte til hinanden, fungerer vi bedre som et team, og det gør det nemmere at klare arbejdspresset,” konstaterer Kasper Larsen.

I begyndelsen var der dog en vis skepsis over for LEAN.

”I starten tror jeg, at vi allesammen var skeptiske overfor LEAN, men efterhånden som vi oplevede, at det virkede, og at det sænkede stressniveauet, så er vi blevet mere og mere motiverede. Alle de små tilbagevendende irritationer, der før kunne stresse os i hverdagen, bliver der i dag taget hånd om. Det bliver løst, og så skal vi ikke tænke mere på det. Og utilfredshederne bliver luftet, inden de vokser sig for store. Det er på grund af systematikken i LEAN systemet,” påpeger Bruno Hasselberg.

## Øget produktivitet

Forbedringerne kan ses på bundlinjen. Når det psykiske arbejdsmiljø bliver bedre, kan ses både på arbejdsglæden og på produktiviteten.

”Vi kan helt konkret se, at vores produktivitet er steget med 12-14 procent siden indførelsen af LEAN. Og det skyldes ikke, at folk løber hurtigere. Det er

simpelthen, fordi vi organiserer arbejdet bedre. Vi kan nemlig også se, at det har en positiv effekt på vores korttids sygefravær, for det er faldet fra 2,8% i 2011 til 1,9% i år til dato,” siger Kasper Larsen, og understreger, at tiltagene med større indflydelse og højere informationsniveau er blevet meget positivt modtaget på alle niveauer i virksomheden.

”Som en del af ledelsen kan jeg mærke, at vi har en bedre fornemmelse af stemningen i virksomheden. Og det skyldes, at informationen når frem til os, også når der er ting, vi ikke gør godt nok, og det gør det naturligvis nemmere for os at agere. Det stiller nye krav til os som ledere, men det giver os også større arbejdsglæde,” siger Kasper Larsen.

**Tema om Psykisk arbejdsmiljø fortsætter på side 17**



# HAR I STYR PÅ JERES

# ARBEJDSMILJØ- KOMPETENCER?

## **LÆS I INDSTIKKET:**

- AT ARBEJDE SYSTEMATISK MED ARBEJDSMILJØET
- KOM I GANG – DET BETALER SIG!
- REGLERNE OM KOMPETENCEUDVIKLING
- REGLERNE OM TILBUD OM SUPPLERENDE UDDANNELSE
- ERFARINGER FRA ANDRE VIRKSOMHEDER

FORMÅLET MED DE NYE REGLER PÅ ARBEJDSMILJØOMRÅDET FRA EFTERÅRET 2010 VAR AT GØRE ARBEJDSMILJØORGANISATIONEN MERE EFFEKTIV OG TILPASSE DEN TIL VIRKSOMHEDENS STRUKTUR. I SIDSTE ENDE FOR AT SIKRE ET GODT ARBEJDSMILJØ. SOM ET LED I DETTE ER VIRKSOMHEDERNE HERUDOVER BLEVET FORPLIGTEDE TIL AT GENNEMFØRE EN ÅRLIG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE, TILBYDE SUPPLERENDE UDDANNELSE SAMT LAVE EN KOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN FOR MEDLEMMERNE AF ARBEJDSMILJØORGANISATIONEN (AMO).

PÅ MANGE VIRKSOMHEDER ER DETTE MÅSKE ALLEREDE SKET. ANDRE SKAL MÅSKE FØRST I GANG NU ELLER INDEN FOR NÆR FREMTID. LIGEGYLDIG HVOR MAN ER I PROCESSEN, ER DER GODE RÅD AT HENTE I DENNE TEKST.

## AT ARBEJDE SYSTEMATISK MED ARBEJDSMILJØET

De danske arbejdspladser skal have et så godt arbejdsmiljø som muligt. Det kan den årlige arbejdsmiljødrøftelse, en kompetenceudviklingsplan og supplerende uddannelse være med til at fastholde samt realisere de steder, hvor der er behov for forbedringer. Det er både lederne og de valgte arbejdsmiljørepræsentanter, der skal have tilbudt uddannelse.

Som en hjælp til de grafiske virksomheder har Grafisk BAR udarbejdet denne pjece, som skal sætte fokus på kompetenceudviklingsplanen. Pjecen er den anden i rækken af formidlingsmateriale vedrørende de ændringer i arbejdsmiljøloven, der har været gældende fra den 1. oktober 2010. Den første "Er I godt på vej med jeres arbejdsmiljødrøftelse?" udkom i juli 2011 og kan downloades på [www.grafiskbar.dk/publikationer/arbejdsmiljoedroeftelse/](http://www.grafiskbar.dk/publikationer/arbejdsmiljoedroeftelse/)

Grafisk BAR har interviewet nogle ledere og arbejdsmiljørepræsentanter, som har gennemført arbejdsmiljødrøftelsen og udarbejdet en kompetenceudviklingsplan på deres virksomheder. De fortæller, at det faktisk har været forholdsvis enkelt at gennemføre, og de er enige om, at for at arbejdsmiljøarbejdet kan være effektivt og forebygge arbejdsmiljøproblemer, er det nødvendigt, at man arbejder systematisk med arbejdsmiljøarbejdet.

Brug denne pjece som inspiration til et godt arbejdsmiljø!

## KOM I GANG – DET BETALER SIG!

Først og fremmest skal I fastsætte en dato for, hvornår I ønsker at gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Når I mødes til drøftelsen, skal I lægge en plan for det kommende års arbejdsmiljøarbejde, og I skal i fællesskab aftale, hvordan samarbejdet skal finde sted. Der skal endvidere opstilles konkrete mål for indsatsen.

Hvis det virker uoverskueligt, kan I starte med få planer. Dog skal planerne vise, at jeres arbejdsmiljøarbejde nytter, og at det flytter noget. APV er et godt afsæt for drøftelserne. Overvej hvor I har behov for mere viden gennem supplerende uddannelse for, at I kan nå jeres mål.

I Grafisk BAR ser vi et potentiale i de nye regler, og vi opfordrer i fællesskab branchens virksomheder - ledelsesniveauet og medarbejderne - til at tage de nye regler og muligheder til sig med henblik på at skabe dels mere effektive resultater på arbejdsmiljøområdet og dels øge arbejdsmiljøkompetencerne i form af uddannelse. Begge dele gavner såvel virksomhedens ansatte som virksomhedens økonomi.

## REGLERNE OM KOMPETENCEUDVIKLING

Kompetencer og viden om arbejdsmiljø er en forudsætning for, at der kan være et effektivt samarbejde om arbejdsmiljø i virksomhederne. Derfor er det et lovkrav, at virksomhederne hvert år drøfter, om ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøgruppen har den nødvendige viden om arbejdsmiljø og de rette kompetencer inden for området. På baggrund af dette skal der udarbejdes en årlig kompetenceudviklingsplan. Planen kan med fordel tage afsæt i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og det er her, man diskuterer behovet for uddannelse.

Der kan laves en samlet kompetenceudviklingsplan, eller der kan udarbejdes én for hvert medlem.

### Forhold, I med fordel kan drøfte:

- Svarer medlemmernes kompetencer til jeres AMO-struktur og til de arbejdsmiljøopgaver, I har løst og dem, der kommer?
- Hvor har I behov for et kompetenceløft?
- Hvad giver medlemmerne udtryk for, at de mangler for at kunne varetage deres opgaver på en tilfredsstillende måde?
- Hvordan får medlemmerne det ønskede kompetenceløft?

Kompetenceudviklingsplanen gælder både for de to dages supplerende uddannelse det første år og for de 11/2 dag pr. år, medlemmer af arbejdsmiljøgruppen skal have tilbudt i funktionsperioden.

Planen skal sikre en løbende opdatering af viden og hermed styrke kompetencerne hos medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen. Vigtigst af alt er, at kompetenceudviklingsplanen dækker de reelle behov, arbejdsmiljørepræsentanterne i virksomheden har for at kunne udføre opgaverne og opfylde formålene med arbejdsmiljøarbejdet.





## HELDAGSMØDE ELLER KURSUS

Der er ingen krav til, hvordan virksomheden får de fornødne kompetencer. På nogle arbejdspladser vælger man at samle hele AMO til et heldagsmøde om fx sygefravær, hvor man har inviteret en ekstern underviser, andre virksomheder deltager i eksterne kurser.

Kompetenceudviklingsplanen kan fx indeholde:

- Emne for supplerende uddannelse
- Baggrund og formål med uddannelserne
- Hvem skal have uddannelsen
- Tidspunkt, uddannelsessted og varighed
- Ansvarlig for tilmelding

## REGLERNE OM TILBUD OM SUPPLERENDE UDDANNELSE

Senest tre måneder efter at et medlem af en arbejdsmiljøgruppe er udpeget eller valgt, skal personen gennemføre et lovpligtig tre dages kursus i arbejdsmiljø.

For at styrke viden og kompetencerne inden for arbejdsmiljø skal arbejdsgiveren herefter hvert eneste år tilbyde arbejdsmiljøledere - og repræsentanter mulighed for supplerende uddannelse inden for arbejdsmiljø.

Det første år får man tilbudt to dages supplerende uddannelse. Det betyder, at en nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant har ret til i alt fem uddannelsesdage i det første år som arbejdsmiljørepræsentant, hvoraf tre af dagene anvendes til den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

De efterfølgende år man er valgt eller udpeget til AMO, har arbejdsgiver pligt til at tilbyde yderligere 11/2 dages supplerende uddannelse. Hvilke kurser, arbejdsmiljøledere – eller repræsentanter skal på, aftales efter en kompetenceafklarende samtale med arbejdsgiveren. Det kan fx være et kursus i at håndtere store arbejdsmængder og tidspres, men ikke et kursus i at opstille en maskine eller have samme indhold som den obligatoriske uddannelse. Den supplerende uddannelse skal derimod kunne bruges til at arbejde med eksisterende arbejdsmiljøproblemer og til at forebygge fremtidige.

Selvom det er arbejdsgiveren, der har pligt til at give tilbuddet, bør både ledere og arbejdsmiljørepræsentanter være opmærksomme på, om de får tilbuddet og eventuelt henvende sig til deres arbejdsgiver for at få tilbuddet. Dette er vigtigt, idet mistet uddannelse ikke kan overføres fra år til år, medmindre det er aftalt - fx i en lokalaftale.

Hvis man har fået et reelt tilbud som arbejdsmiljørepræsentant eller leder og har haft mulighed for at deltage i uddannelsen, men ikke ønsker at modtage tilbuddet, så har man først ret til at få et nyt tilbud året efter.

For de små virksomheder under ti ansatte uden arbejdsmiljøorganisation er der skærpede krav til vidensniveau. I forbindelse med den årlige plan, som de små er forpligtet til at gennemføre med de ansatte, skal virksomheden yderligere finde ud af, om de har den fornødne viden i virksomheden til at gennemføre de arbejdsmiljøudfordringer, de skal realisere i henhold til den årlige plan. Hvis det ikke er tilfældet, er virksomheden forpligtet til enten at sørge for, at nøglepersoner i virksomheden tildrager sig den fornødne viden, eller at virksomheden får den fornødne viden udefra.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der stilles den nødvendige tid og de nødvendige midler til rådighed, for at arbejdsmiljøledere – og repræsentanter kan deltage i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Desuden skal arbejdsgiveren betale udgifterne til uddannelserne og godtgøre eventuelt tab af indtægt som følge af at deltage i uddannelser.

## ERFARINGER FRA ANDRE VIRKSOMHEDER

Grafisk BAR har spurgt et trykkeri, et dagblad og en emballagevirksomhed, der har gennemført deres årlige arbejdsmiljødrøftelse og udarbejdet en kompetenceudviklingsplan om, hvordan det er gået.

**Mål, der følges op på dagligt og systematik i arbejdsmiljøarbejdet, er noget af det, flere af de udspurgte virksomheder finder vigtigst.**

### ET TRYKKERI:

**Fabrikschefen:** "Det er vigtigt at lave mål, der kan følges op på dagligt. For hvis du laver en masse mål, der ikke er en del af dagligdagen, så bliver der ikke fulgt op på dem, fordi det er alt for ressourcekrævende."

**Arbejdsmiljørepræsentanten:** "Det nytter ikke noget, at man bare udstykker nogle mål, som man ikke får fulgt op på og derfor heller ikke ser resultaterne af. Derfor er det også vigtigt for os at tage problemerne op, så snart de kommer, så vi kan løse tingene her og nu i stedet for at skulle bruge en langsigtet plan."

### EN MEDIEVIRKSOMHED:

**Resultatet af den årlige drøftelse blev på et dagblad et ønske om at vide mere om sygefravær. Kompetenceudviklingsplanen blev derfor at samle hele ledelsen og alle medarbejdere til en temadag om sygefravær.**

**Den ansvarshavende chefredaktør:** "Vi har forsøgt at gøre noget målrettet vores virksomhed, og emnet for kompetenceudviklingsplanen blev sygefravær, fordi der var et ønske om at vide mere om det blandt ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanterne. Alle medarbejdere havde dog inden haft mulighed for at indsende deres forslag til, hvad det skulle være."

**Arbejdsmiljørepræsentanten:** "Det var et rigtig godt møde, og der var en god debat mellem ledere og medarbejderne om det psykiske arbejdsmiljø, og om hvordan man får sænket sygefraværet, som i øvrigt er meget lavt hos os."



## EKSTERNE ELLER INTERNE KURSER/TEMADAGE

EN RÆKKE KURSUSUDBYDERE, HERUNDER DANSK ARBEJDSGIVERFORENING OG CENTER FOR ARBEJDSLIV OG LÆRING, TILBYDER KURSER, RETTET MOD DEN SUPPLERENDE UDDANNELSE. EFTERUDDANNELSE KAN FINDE STED INTERNT I VIRKSOMHEDEN PÅ FORSKELLIG VIS.

### I KAN FINDE INSPIRATION TIL KOMPETENCEUD- VIKLINGSPLAN OG SUPPLERENDE UDDANNELSE I ARBEJDSSTILSYNETS VEJLEDNING:

- At vejledning F.3.1 om Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med højst ni ansatte
- At vejledning F.3.2 om Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte
- At vejledning F.3.3 om Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte
- At vejledning F.3.7 om Arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen

Se mere på [www.da.dk](http://www.da.dk) og [www.cefal.dk](http://www.cefal.dk)

### EN EMBALLAGEVIRKSOMHED:

**Arbejdsmiljølederen:** "Vi har gennemført arbejdsmiljødrøftelsen to gange. Og jeg er rigtig glad for, at vi gennemfører den hvert år, for vi er blevet klogere, mere strukturerede og bedre til at tale sammen. Med hensyn til kompetenceudviklingsplanen arbejder jeg på, at vi får et idékatalog over kurser, som medlemmerne af AMO kan komme på afhængigt af kompetencebehov. Det skal være både interne og eksterne kurser."

**Arbejdsmiljørepræsentanten:** "Jeg har kun positive ting at sige om arbejdsmiljødrøftelsen. Det kører rigtig godt hos os. Og så synes jeg, at det er godt, at vi har vores månedlige møder, hvor vi kan følge op på, hvor langt vi er kommet i forhold til de mål, der er sat."



# GRAFISK BAR

ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

Medlemmer i Grafisk BAR: Grafisk arbejdsgiverforening Danske Mediers Arbejdsgiverforening Emballageindustrien  
HK/Privat 3F - Fagligt Fælles Forbund Dansk EI-Forbund Dansk Journalistforbund



# MANGE FORVENTER, AT STRESS PÅ JOBBET VIL STIGE

To tredjedele af danskerne forventer en stigning i arbejdsrelateret stress de næste fem år. Det viser en stor, fælleseuropæisk opinionsundersøgelse.

Af Tine Vorting  
Foto: Istock

Stress er et voksende arbejdsmiljøproblem blandt arbejdstagerne, og med den økonomiske krise, øget konkurrence, risiko for arbejdsløshed og stigende krav forventer mange danskere ikke overraskende, at problemet vil vokse de kommende år. Og det er langt fra kun herhjemme, at man forudser en stigning. Otte ud af 10 arbejdstagere i Europa mener det samme, og ca. halvdelen forventer endda, at problemet vil blive markant større de næste fem år. Det viser resultater af en stor, fælleseuropæisk opinionsundersøgelse, der er foretaget på vegne af Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur i Bilbao.

## Påvirker helbredet

Man skelner mellem kortvarig stress og langvarig stress, hvor den kortvarige stress er en akut situation, hvor man bliver presset arbejdsmæssigt, og kroppen går i alarmberedskab. Denne form for stress er normal og uskadelig. Hvor den kortvarige stress faktisk kan være gavnlig for udførelse af arbejdet, fordi man får ekstra energi, går den langvarige og vedvarende stress ofte ud over helbredet, livskvaliteten og præstationer på arbejdspladsen.

Mennesker er forskellige og påvirkes på forskellig vis. Det der stresser én person, stresser måske ikke en anden. Men når det er sagt, så viser undersøgelser, at der

er en række risikofaktorer, når man taler om arbejdsrelateret stress. Det er fx for lave eller for høje krav til arbejdet, ringe indflydelse på eget arbejde, ringe kollegial eller ledelsesmæssig støtte og feedback, og vold, trusler og mobning på arbejdspladsen.

## Store omkostninger

Det er muligt at forebygge stress, så man mindsker risikofaktorerne. Og nødvendigt. For stress koster årligt virksomheden og samfundet dyrt. For ikke at tale om de menneskelige omkostningerne for den person, der går ned med stress. Men også omgivelserne betaler en pris. For når man er stresset, er man ofte ikke i stand til at være lige på produktiv på arbejdspladsen som normalt, og det resulterer ofte i, at kollegerne skal løbe hurtigere. Så for alles vedkommende kan det godt betale sig at investere tid i at forebygge stress på arbejdspladsen.

Det er mange arbejdspladser allerede i gang med. Og meget relevant viser en anden undersøgelse, fra Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, at knap 80% af de europæiske arbejdsledere mener, at stress er lige så vigtigt at bekæmpe som arbejdsulykker.

## Stress kan forebygges

Ligesom man kan forebygge andre arbejdsmiljøproblemer, kan stress også

forebygges, og der er flere måder at gøre det på. Stresseksperter Bjarne Toftegård fra Forebyg Stess mener, at den bedste løsning er at kombinere de forskellige måder. For det første er det vigtigt at have en leder, som er god til at tackle sin egen stress og til at forebygge stress hos medarbejderne. Mobning og chikane er også med til at skabe stress, så for at forebygge stress, skal man komme det til livs. Klare forventninger til det, man skal udføre, er der også behov for, både mellem leder og medarbejder og mellem medarbejder og kolleger. Ros og anerkendelse og en accept af vores forskellighed er også med til at forebygge stress, og endelig er det en fordel at lave en prioriteringsliste over arbejdsopgaverne, når opgaverne hober sig op. Arbejder man med en indsats på disse områder, forebygger man ifølge Bjarne Toftegård, at medarbejderne bliver stressramte.

Men hvilke man skal prioritere på den enkelte arbejdsplads, er ofte meget forskelligt. Her er den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV) en god hjælp til at finde frem til de områder, der skal sættes ind over for. Al forebyggelse bør begynde med den systematiske kortlægning, som APV er redskabet til.

## OM STRESSUNDERSØGELSEN FRA DET EUROPÆISKE ARBEJDSMILJØ-AGENTUR

Undersøgelsen af danskernes holdning til stress er baseret på 967 telefoninterviews i perioden 25.10.-14.11 2011. Interviews er foretaget på et repræsentativt udsnit af den danske befolkning +18. Find undersøgelsen på [osha.europa.eu](http://osha.europa.eu) Vælg dansk, hvor man kan downloade den danske version.



## ER DU STRESSET?

Travlhed og stress er ikke det samme. Ordet stresset bliver brugt i daglig tale om "alt" fra at have lidt for travlt, til alvorlig og langvarig belastning. Alvorlig stress kan være et "tabu-ord" på arbejdspladsen, hvis der er f.eks. samarbejdsproblemer, konflikter eller manglende tillid. Stress kan også skyldes mange andre ting end arbejdet eller være en kombination af et belastende arbejds- og privatliv. Hvis man er stresset i lange perioder kan det give forskellige symptomer og medføre sygdom.

### Kropslige symptomer

Ved langtidsstress kan de kropslige reaktioner blive sundhedsskadelige, idet de kan føre til hjerte-karsygdomme, svække immunsystemet (og dermed øge risikoen for infektioner) samt forværre kroniske sygdomme som psoriasis, sukkersyge, migræne, leddegigt, mavesår og astma.

### Psykiske symptomer

I stresstilstanden vil man typisk være nervøs, ængstelig, rastløs, irriteret og

sårbar over for kritik. Endvidere kan man have svært ved at koncentrere sig og at huske samt føle sig magtesløs, trist, udmattet og uden overblik. En medarbejder, der er stresset i lang tid, risikerer at udvikle alvorlige psykiske lidelser som depression.

### Adfærdsmæssige og sociale symptomer

Ofte ledsages stresstilstanden også af ændringer i medarbejderens adfærd. Vedkommende bliver måske mere ubeslutsom, mere aggressiv, oftere part i skænderier - eller isolerer sig socialt. Stressede personer lider oftere af søvnproblemer, har generelt mere fravær og et højere forbrug af nydelsesmidler som kaffe, cigaretter og alkohol samt ofte også af beroligende og smertestillende medicin.

*Kilde: Arbejdstilsynet*

## GRAFISK BAR'S STRESSHÅNDBOG

Hvad sker der med stresshormonerne og nervesystemet, når vi udsættes for stress, og hvordan mærker vi det? Hvad er det, der gør os stressede, og hvad kan vi selv gøre for at undgå det, og hvad kan virksomheden gøre? Hvordan kan man bruge de 5 R-ord til at mindske stress på arbejdspladsen?

Læs om dette i Grafisk BAR's Stresshåndbog, som kan downloades på:

[www.grafiskbar.dk/webfabeln/haandbog.html](http://www.grafiskbar.dk/webfabeln/haandbog.html)

## DE 5 R-ORD

Værktøjet med de 5 R-ord kan være en hjælp til at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø eller til at udvikle en stresspolitik. Metoden hjælper til afklaring af forskellige faktorer. Hvem gør hvad? Hvorfor vil vi gøre det? Vi skal gøre det! Prioritering af opgaver. Løsning af opgaver. Måling af den ydede indsats. I de 5 R-ord arbejdes med vilkår. Der er nogle grundvilkår, som ikke kan ændres. Der er nogle vilkår, som kan ændres gennem ledelsens indsats. Der er nogle vilkår, som kan ændres gennem gruppens samlede indsats. Og endelig er der nogle vilkår, som kan ændres gennem den enkeltes indsats.

De 5 R-ord gennemgås i det følgende med eksempler på relevante spørgsmål til hver kategori. De skal gennemarbejdes i den nævnte rækkefølge.

### Rammer:

- Hvilke arbejdsopgaver er der?
- Hvilke beføjelser er der?
- Hvordan er de økonomiske rammer?

### Retning:

- Hvilke mål er der for arbejdet?
- Hvilken fælles vision har man?
- Hvilke resultater forventes – for hvem og hvorfor?

### Roller:

- Med rammer og retning stillet klart op, hvordan ser den aktuelle rollefordeling ud?
- I forhold til kompetencer?
- Skal der andre, nye eller flere roller til?
- Skal der omfordeles eller samarbejdes på nye måder?
- Er hver enkelt klar over sin rolle og dens indhold?

### Regler:

- Hvilke spilleregler ønskes for samarbejdet? – både internt og med eksterne samarbejdspartnere!
- Hvordan ser informationsvejene ud?
- Hvordan fordres bedst muligt samarbejde i forhold til arbejds gange?
- Skal der være deadlines for arbejdsprocedurer eller andet der letter samarbejdet?
- Hvordan ser den optimale arbejdsfordeling og arbejds gang ud – og hvordan kan den realiseres ud fra givne rammer og retning?

### Relationer:

- Hvordan optimeres arbejdsglæden gennem de relationer vi har indbyrdes på arbejdspladsen?
- Hvilken kommunikation ønsker vi at have – fagligt, socialt, privat, samt med hvem, hvor og hvornår? (medarbejder - medarbejder, medarbejder – leder, medarbejder
- ekstern samarbejdspartner, leder
- ekstern samarbejdspartner m.m.)
- Hvilke støtteformer ønsker man indbyrdes på arbejdspladsen?
- Hvordan kan dette realiseres?

Det kan som i de andre metoder være en fordel at have en udefra til at styre processen. Det er en proces, som kræver mange timers arbejde. Men det skaber klarhed, som igen skaber bedre psykisk arbejdsmiljø. Så det er bestemt besværet værd.

*Kilde: Stresshåndbogen af Mikkel Eising, 2004, Grafisk BAR*

# SMÅ MEN GODE NYHEDER PÅ DRUPA

Flere af de udstillede maskiner viste små arbejdsmiljøforbedringer. Mest iøjnefaldende på messen var dog det store fokus på digitalprint.

Af Tine Vorting

Foto: Müller Martini A/S

Miljørigtig blæk uden luftforurenende partikler, maskiner, der benytter LED-UV til tørring, øget automatisering, falsning med stænger, og en boks der indkapsler vacuum pumper, så de støjer mindre, var nogle af de små men gode arbejdsmiljøforbedringer man kunne se på drupa 2012 i Düsseldorf i sidste måned. Trods økonomisk krise og en nedgang i antallet af grafiske virksomheder verden over, vidner et stadigt meget højt besøgstal om, at der fortsat er en stor interesse for nyt maskineri til grafisk produktion.

## Mere automatisering

Meget af nyudviklingen på maskinsiden sker i dag inden for udvikling af hurtigere og automatiserede arbejdsprocesser. Noget, der for alvor slog igennem på drupa for fire år siden.

"Maskinerne og ikke mindst processflowet er blevet mere automatiserede, og produktionshastighederne øges. Øget automatisering medfører mindre manuelt arbejde ved maskinerne, og på den måde fjernes en række arbejdsmiljøproblemstillinger på flere grafiske virksomheder," siger afdelingschef Carsten Bøg, Grafisk Arbejdsgiverforening.

Færdiggørelsen døjer dog fortsat med flere slidsomme arbejdsprocesser, som fx luftning af ark og ligestødning. Og det skyldes ifølge Carsten Bøg, at virksomhedernes ordresammensætning – hvor de ofte skifter fra små til store

ark og fra et lille til et stort antal - ikke egner sig til de ofte omkostningstunge automatiseringer, der vil kunne afløse de mest belastende arbejdsprocesser i færdiggørelsen.

## Robot med stænger

Maskinproducent Müller Martini er dog en af de virksomheder, som tilbyder især bogbindervirksomhederne en maskine, der kan erstatte den hårde arbejdsproces med luftning og ligestødning af ark. Ved at forbinde deres falsmaskine med robotten Rotodo fra den italienske producent Solema, kan man automatisere de tunge og slidsomme arbejdsprocesser i falsningen med luftning og ligestødning af ark. Og det vil ifølge servicemanager Elo Jensen, Müller Martini, i høj grad forbedre arbejdsmiljøet hos dem, der ellers dagligt slider på arme og skuldre.

"Til dagligt står medarbejderne og falser og tager hvert stød fra for at støde det lige, og derved risikerer de at ødelægge arme og skuldre. Vores maskine sætter arkene i stænger, så man får det ud i stød i 60 cm stænger, der er presede og uden luft i. Det gør arbejdet nemmere, både for dem der falser, og for dem der skal samle hæfte. Stødene bliver selvfølgelig lidt længere og tungere, men her findes der løftegrej," forklarer han.

## Bedre luft og mindre støj

Flere maskinproducenter viste også forbedringer inden for energiforbrug,

støj og luftforurening. Blandt andre reklamerede Heidelberg for, at alle deres Anicolor-maskiner som standard bliver leveret som CO2-neutrale, Ricoh lagde i deres markedsføring vægt på, at den nye serie af bredformatprintere, Pro L4000, var til de særligt miljøbevidste, Seiko slog et slag for en ny miljørigtig blæk uden luftforurenende partikler, og Ryobi udstillede maskiner, der bruger LED-UV til tørringen. I modsætning til almindelig UV-tørring genererer det ikke ozon, og samtidig udledes der væsentligt mindre CO2. Alle nyudviklinger, som også er med til at forbedre arbejdsmiljøet, fordi det giver et bedre indeklima.

Også på støjsiden var der forbedringer at hente. Blandt de nye produkter fra Müller Martini er et energibesparende system, der genererer vacuumluft fra 6 bar lufttryk. Det gør, at maskinerne ikke har brug for de støjende pumper.

"Vi har også udviklet en kasse, som automatisk styrer start og stop af pumperne, så de ikke står og kører hele dagen. Boksen gør, at man kan spare op til 50% på energien. Flere virksomheder har stadig mange ældre maskiner, men med vores systemer kan man forbedre deres energiforbrug og gøre dem mere egnede til nutidens krav på energien," siger Elo Jensen.



## NÅR I KØBER EN NY MASKINE

Grafisk BAR har udgivet "Husk arbejdsmiljøet, når I køber en ny maskine" i 2008. Vejledningen indeholder en række værktøjet som tidsplan, handlingsplan, tjekliste og kravspecifikation og gør købsprocessen af nyt udstyr nemmere og mere overskuelig.

Download vejledningen på <http://www.grafiskbar.dk/publikationer/indkoebsvejledning/>



### Digitalprint vinder frem

En stor del af drupas udstillingsområde var dedikeret til digitalprint. Og for Carsten Bøg var det et tydeligt tegn på udviklingen inden for branchen.

"Markedet for digitalprint bare vokser og vokser. Og fordi det er en forholdsvis ny teknologi, er det et område, som endnu ikke er fuldstændigt afdækket arbejdsmiljømæssigt. Vi ved rigtig meget om farver og afvaskningsmetoder inden for traditionel print, men vi har endnu ikke beskæftiget os til bunds med digi-

tal print. Første skridt for Grafisk BAR er at afdække de arbejdsmiljømæssige udfordringer, der er ved digital print, så vi kan give god rådgivning på området. Hvad indeholder farverne, og kan de eventuelt give anledning til noget i forbindelse med håndtering og omgang som kontaktallergi og allergier?" siger Carsten Bøg og nævner, at de grafiske virksomheder, ligesom ved køb af traditionelle printmaskiner, skal stille krav til deres leverandør om, at maskinerne lever op til arbejdsmiljøkravene.

"Det er min erfaring gennem mange år, at man undervurderer, hvor meget varme printmaskiner genererer. Derfor er det vigtigt, at virksomheden stiller krav til deres leverandør, allerede inden de køber maskinen, om at den nye maskine lever op til arbejdsmiljøkravene, fx med hensyn til varme, stoffer, materialer og ventilationsudstyr," siger Carsten Bøg.



Rotodo kan, sammen med falsemaskinen fra Müller Martini, erstatte den hårde arbejdsproces med luftning og ligestødning af ark.

# FÅ OPDATERET DIN VIDEN OM AKRYLATER, EPOXY OG ISOCYANATER OG 89 ANDRE EMNER!

Grafisk BAR har opdateret Kemileksikonet på  
[www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk)

Leksikonet er det absolut mest besøgte på hjemmesiden  
og benyttes af mange brugere også uden for den grafiske  
branche.

Kemileksikonet er inddelt alfabetisk. Herover er en over-  
sigt over de emner, leksikonet indeholder.

Find Kemileksikonet på  
[www.grafiskbar.dk/emner/kemi/kemileksikon/](http://www.grafiskbar.dk/emner/kemi/kemileksikon/)

# GRAFISK BAR KEMILEKSIKON



## A-B

Acrylater  
Aerosoler  
Afvaskere til offset  
Allergisk eksem  
Ansigtskærm  
Arbejdspladsbrugsanvisning  
Arbejdstilsynet  
Arbejdstøj  
ATEX  
Baser  
Beredskabsstyrelsen

## C-D

CLP  
Creme

## E-F

ECHA  
Eksem  
Eksplosion  
Eksponeringsscenario  
Epoxy  
Ethanol  
Fareetiket  
Filtermaske  
Flammepunkt  
Flygtighed  
Fosterskader  
Fotoinitiator  
Fugtevand  
Førstehjælp

## G-H

Gasmaske  
GHS  
Graviditet  
Grænseværdi  
Handsker

H-sætninger  
Hormonforstyrrende stoffer  
Hudirritation  
Hudproblemer  
Hybridfarver

## I-J

Inhibitor  
IPA-sprit  
Irritativt eksem  
Isocyanater  
Isopropylalkohol

## K-L

Kationiske farver og -lakker  
Kemisk affald  
Kodenummer  
Kontakteksem  
KRAN-stoffer  
Kræft  
Kulbrinter  
Leverandørbrugsanvisning

## M-N

MAL-koder  
Masker  
Miljøstyrelsen  
Mineralsk terpentin  
Mærkning og klassificering  
Neurotoksiske stoffer

## O-P

Olie  
Opbevaring  
Oplag  
Organiske opløsningsmidler  
Ozon  
Personlig hygiejne  
Personlige værnemidler

pH-værdi  
Piktogram  
Procesudsugning  
P-sætninger  
Punktudsugning

## Q-R

REACH  
Reproduktionskader  
Risikosætninger

## S-T-U

Sikkerhedsdatablade  
Sikkerhedskultur  
Sikkerhedssætninger  
Skiltning  
Sprit  
Støv  
Støvmaske  
Substitution  
Syrer  
Transport af farligt gods  
Udsugning  
Ulykker  
UV-farver og lakker

## V-W-X

Vegetabilsk afvaskere  
Ventilation  
VOC'er

## Y-Z

## Æ-Ø-Å

Ætsning  
Øjenskader  
Øjenværn  
Åndedrætsvær

# KOM TIL **FYRAFTENSMØDE** OM **STRATEGISK OG** **PSYKISK** **ARBEJDSMILJØ**

Hvorfor er det vigtigt at have arbejdsmiljø med i sin virksomhedsstrategi? Hvordan gør man? Hvordan tager man fat på det psykiske arbejdsmiljø - og hvorfor? Hvilke indsatser og vejledninger er relevant på det grafiske område? Det og meget andet kan du høre mere om på tre fyraftensmøder arrangeret af Grafisk BAR.

## **Hvor og hvornår:**

27. september kl. 16-17 Sjælland  
2. oktober kl. 16 -17 Trekantsområdet  
4. oktober kl. 16 – 7 Randers

## **Hvem henvender fyraftensmøderne sig til:**

Fyraftensmøderne er relevante både for ledere og arbejdsmiljørepræsentanter, og vi opfordrer til at begge grupper deltager.

## **Hvad får du med.:**

Chefrådgiver Peder Johansen fra Center for Ledelse vil tale om strategisk arbejdsmiljø, og om hvordan og hvorfor og på hvilken måde arbejdsmiljø indgår i virksomhedens strategi. Herefter vil Grafisk BAR vil præsentere forskellige vejledninger og værktøjer som kan sætte gang i indsatser om psykisk arbejdsmiljø som er et højt prioriteret indsatsområde.

Vi vil naturligvis også tage andet materiale med, som kan bruges i arbejdet med et bedre arbejdsmiljø på branchens virksomheder

Når du går hjem fra mødet, har du en større viden om, hvorfor og hvordan arbejdsmiljøet kan integreres i og understøtte strategien.

Yderligere oplysninger hos din organisation. Find endvidere mere om arrangementet på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk)