

# GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

17. NUMMER APRIL 2010



**NYT ANLÆG GIVER BEDRE  
ARBEJDSMILJØ**

**POSITIVE DRIVKRAFTER ØGER TRIVSLEN  
OG SKABER MERE PRODUKTIVITET**

**PROBLEMER SKAL LØSES HURTIGT**

Medlemmer  
i Grafisk BAR:

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



## INDHOLD:

- 3 Synspunkt**  
Hvis du bliver vækket midt om natten, skal du kunne nævne De tre diamanter og De seks guldkorn, skriver arbejdsmiljøchef Mogen Nies, HK/Privat i synspunkt.
- 4 Jagten på de positive drivkræfter**  
Grafisk BAR inviterede udvalgte grafiske virksomheder til en workshop om positive drivkræfter. Forskningen viser nemlig, at trivslen øges, og bundlinjen stiger, når der er positive drivkræfter til stede i virksomheden.
- 6 Vi tør sige vores mening**  
Når man fokuserer på det positive i arbejdet, er der pludselig masser af det. Det oplevede emballagevirksomheden Elopak Denmark, da de skulle finde deres positive drivkræfter frem. Magasinet har talt med en leder og en medarbejder hos Elopak.
- 11 Hvad betyder positive drivkræfter for dig?**  
Magasinet Grafisk BAR har spurgt seks deltagere på workshoppen om, hvad positive drivkræfter betyder for dem.
- 12 Tag pulsen på det psykiske arbejdsmiljø**  
De tre diamanter og De seks guldkorn kan bruges til at vurdere det psykiske arbejdsmiljø i virksomheden.
- 14 Nyt anlæg giver bedre arbejdsmiljø**  
Tunge løft og stressende stop er ikke længere dagligdagen for medarbejderne ved palleteringsanlægget hos emballagevirksomheden Schur Pack Denmark i Horsens. Hør hvorfor.
- 18 APV-værktøj til den grafiske branche**  
Grafisk BARs Kortlægningsværktøj er målrettet virksomheder i den grafiske branche og er nu klar til at blive taget i brug.
- 19 Quiz**  
Test dig selv – eller en kollega i din viden om Grafisk BARs Kortlægningsværktøj og bliv klogere på, hvordan du bruger det.
- 20 Problemer skal løses hurtigt**  
På Glumsø Bogtrykkeri i Sydsjælland bliver problemerne løst efterhånden, som de opstår og det er nødvendigt. Hør hvorfor.
- 22 Få styr på de nye faresymboler**  
Grafisk BARs nye pjece og plakat giver et overblik over de nye klassificeringer, mærkninger og emballeringer af kemikalier, også kaldet for CLP.
- 23 Klippet fra grafiskbar.dk**  
Nyheder fra Grafisk BARs hjemmeside [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) samt nye publikationer om arbejdsmiljø.

## Grafisk BAR

**Udgiver:** Grafisk BAR  
Studivestryde 3,2 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:** Pia Olsen,  
Tine Vorting

**Layout:** Michael Svendsen, Grafikant

**Illustrationer:** Gitte Skov,  
Massimo Locci

**Fotos:** Thomas Busk

**Tryk:** Kailow

**Oplag:** 8.800

**Udgivelse:** Nr. 17, 2010

Udgives 4 gange  rligt

**ISSN:** 1901-1334 Papir

**ISSN:** 1901-1342 Online

**Kontakt til redaktionen:**

tine@grafiskbar.dk eller

Telefon: 2078 2895

### Forsidefoto:

Schur Pack Denmark

### 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  
Studivestryde 3, 2.sal  
1455 København K  
Telefon: 33 93 12 55  
Email: grafiskbar@grafiskbar.dk

# SYNSPUNKT

## 3 + 6 = GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ + PRODUKTIVITET

Hvis du bliver vækket midt om natten, skal du kunne nævne De tre diamanter og De seks guldkorn. Stående på et ben. Sådan burde det i hvert fald være.

Hvorfor? Fordi diamanter ikke kun er "A Girl's Best Friend" og guldkorn ikke kun er noget, børn spiser til morgenmad.

Det er også den perlerække af positive drivkræfter, som er nøglen til at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen og øget produktiviteten i virksomhederne, hvilket er veldokumenteret.

Så at fokusere på guldkorn og diamanter er med et lidt forslidt udtryk en "win-win" situation for både ledelse og medarbejdere.

Og hvad er diamanter og guldkorn så?

De tre diamanter – tillid, retfærdighed og samarbejdsevne – er faktorer, som har betydning for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen som en helhed.

De seks guldkorn handler om den enkeltes arbejdsmiljø. Generelt kendetegnes et godt psykisk arbejdsmiljø ved høj indflydelse, høj grad af mening, stor forudsigtelighed, god social støtte, høj grad af belønning og passende krav.

I Danmark er der udviklet anerkendte redskaber til at tage temperaturen på de ni faktorer og derved få taget temperaturen på arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø. Faktisk er Danmark førende på dette område.

I dette nummer af magasinet retter Grafisk BAR lyset mod de positive drivkræfter, som findes på alle arbejdspladser. De skal

blot hentes op til overfladen. Denne sandhed belyses i høj grad gennem de eksempler, som er taget op i artiklerne. Og selv om det måske ikke er helt gratis, så kan de positive drivkræfter mobiliseres uden store omkostninger. Det kræver kun vilje og erkendelse af behovet for at finde dem frem i et samarbejde.

Eksemplerne fra virksomhederne viser, at hvis man inddrager medarbejderne og deres erfaringer i virksomhedens drift og udvikling, f r man positive resultater både i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og virksomhedens overlevelsesmuligheder.

Man kunne godt ønske sig, at der var flere virksomheder, der så sammenhængen mellem et godt psykisk arbejdsmiljø og produktiviteten.

Mogens Nies  
HK/Privat



# JAGTEN PÅ DE POSITIVE DRIVKRÆFTER

Forskningen viser, at trivslen øges, og bundlinjen stiger, når der er positive drivkræfter til stede i virksomheden. For at få praktiske eksempler på bordet inviterede Grafisk BAR udvalgte virksomheder til en workshop i Vejle.

Af Tine Vorting

En godmorgen hilsen, åbenhed og plads til ildsjæle var eksempler på nogle af de positive drivkræfter, der kom på bordet under Grafisk BARs workshop, og som efter deltagerne mening har en positiv indvirkning på trivslen og virksomhedens resultater. Omdrejningspunktet for workshopens tema var seniorforsker Vilhelm Borgs rapport "Sund i arbejde – positive faktorer i arbejde" fra 2007. Rapporten fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø konkluderer, at positive faktorer er i stand til at modvirke stress, øge engagementet og produktiviteten samt at give et sundere arbejdsmiljø. Vilhelm Borgs forskning viser, at følelsen af at have indflydelse på sit arbejde, skaber sundhed og produktivitet. Det styrkes af, at der er sammenhold i teamet, tillid til de andre, og at man har en opfattelse af egne kompetencer, og det man kan udrette som gruppe.

## I praksis

Men et er, hvad forskningen viser. Noget andet er det virkelige liv og praksis på arbejdspladserne. Fordi der er mange fordele ved at have positive faktorer i virksomheden, inviterede Grafisk BAR udvalgte grafiske virksomheder til en workshop om emnet og omdøbte faktorer til drivkræfter, fordi de er med til at skabe effektivitet og godt arbejdsmiljø. Formålet var at gøre Vilhelm Borgs konklusioner praktisk anvendelige ude på arbejdspladserne og høre, hvordan de deltagende virksomheder allerede i dag arbejder med positive drivkræfter, forklarer arbejdsmiljøchef Michael Bøgelund Andersen, Danske Mediers Arbejdsgiverforening.

"Vi ønskede at belyse eksempler på de positive drivkræfter, som er medvirkende til at skabe fremdrift og resultater," pointerer Michael Bøgelund Andersen

og nævner medarbejder-engagement, gruppesammenhold, gennemskuelig opgavefordeling som nogle af dem.

## Giver mening

På workshoppen blev der udvekslet erfaringer, og deltagerne kunne høre, hvordan tre virksomheder arbejder med positive drivkræfter, og hvilken indflydelse det har på deres arbejdsmiljø og drift.

"Jeg er rigtig glad for det store engagement fra virksomhederne på workshoppen, fordi det viser, at arbejdet med de positive drivkræfter giver mening og kan omsættes til noget konkret," udtaler Michael Bøgelund Andersen.

Arbejdsmiljøchef Mogens Nies, HK/Privat er enig og mener, at det var en god dag, fordi man så eksempler på virksomheder, der arbejder med de positive faktorer i praksis. ❖



På workshoppen så man eksempler på virksomheder, der arbejder med de positive faktorer i praksis



Arbejdsmiljøchef Michael Bøgelund Andersen, Danske Mediers Arbejdsgiverforening, bød velkommen

”De positive faktorer er jo i virkeligheden De seks guldorn og De tre diamanter, som man kan bruge til at vurdere det psykiske arbejdsmiljø,” siger han og fortsætter:

”Eksemplerne fra virksomhederne viser, at hvis man inddrager medarbejderne og deres erfaringer i virksomhedens drift og udvikling, får man positive resultater både i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og virksomhedens overlevelsesmuligheder. Man kunne godt ønske sig, at der var flere virksomheder, der så sammenhængen mellem et godt psykisk arbejdsmiljø og produktivitet.”

### Indflydelse

Konsulent og erhvervspsykolog Mikkil Ejsing, Resonans, der ledte workshoppen, forklarede, hvordan man får de positive drivkræfter frem på arbejdspladsen.

”De positive drivkræfter skabes ikke ved, at man bare sletter de negative fak-

torer, der er på arbejdspladsen. Det vil sige, at hvis virksomheden vil have, at de positive faktorer skal vokse, så skal man pege sin lygte hen på det, man har, der er godt og det, der peger i den rigtige retning. Det er ikke nok at kigge på det, der ikke fungerer. Og det er ud fra den konklusion, at de positive og negative faktorer har helt forskellige betingelser og helt forskellige konsekvenser,” sagde han.

### Fokus

Konsulenten gav blandt andet et eksempel fra privatlivet, som man i følge ham godt kan overføre til arbejdspladsen. Hvordan får man parforholdet til at vare hele livet? Her viste han, at man ved at stille spørgsmålet på den rigtige måde, kan finde frem til løsningen.

”Vi har forsket i, hvad det er, der gør, at parforhold nogle gange fører til skilsmisse, og vi fandt ud af, at det, der ødelægger parforhold, er en dårlig kommunikation. I en traditionel tankegang ville man så tænke, at så er det blot at

forbedre kommunikationen. Men nej, det er ikke løsningen. Efterfølgende lavede vi en anden undersøgelse, hvor vi stillede spørgsmålet: ”Hvad er det, der får parforholdet til at vare hele livet? Og svaret var ikke, at kommunikationen skulle blive bedre. Det var i stedet at give plads til hinanden. Det vil sige, at det der kan være et problem, ikke nødvendigvis er det samme, som det, der får det til at fungere rigtig godt. Man skal være opmærksom på, hvilket fokus man vælger,” fastslog Mikkil Ejsing og konkluderede, at der er meget at hente menneskeligt, økonomisk og arbejdsmiljømæssigt ved at arbejde med de positive faktorer.

”Enhver virksomhed er unik, og selvom man godt kan pege på nogle generelle ting, som er værd at arbejde med, er det vigtigt, at den enkelte virksomhed undersøger og kortlægger, hvad det er, der virker hos dem, og så udføre tiltag, der får det til at vokse,” understregede han. :::



Konsulent og erhvervspsykolog Mikkel Ejsing, Resonans, fortalte om positive drivkrafter

## Positive faktorer

Et positivt arbejde 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.

Positive faktorer er fx:

- 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 arbejde" af Vilhelm Borg kan downloades på [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk). Den bygger på viden fra over hundrede artikler i internationale tidsskrifter.

## Filmklip på [grafiskbar.dk](http://grafiskbar.dk)

Fra begyndelsen af april kan man klikke på "Positive drivkræfter" i menuen på forsiden af [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) og se filmklip fra dagen, interview med ledere og medarbejdere, artikler og fotos.

# VI TØR SIGE VORES MENING

Når man fokuserer på det positive i arbejdet, er der pludselig masser af det. Det oplevede emballagevirksomheden Elopak Denmark, da de skulle finde deres positive drivkræfter frem.

Af Tine Vorting

Der er masser af positive drivkræfter hos Elopak Denmark. Det er bare om at finde dem frem, mener driftschef Aage Jarl. Da medarbejdere og ledelse i emballagevirksomheden i Lystrup gik i gang med øvelsen med at identificere deres positive drivkræfter i forbindelse med Grafisk BARs workshop i Vejle, blev de ifølge Aage Jarl overrasket over, hvor mange de egentlig havde.

”Det var noget af en aha-oplevelse. Det var tydeligt, at når man kun fokuserer på det positive, så finder man rigtig meget af det på ens arbejdsplads, også selvom man kan have sine kampe og udfordringer,” siger driftschefen.

Den jyske emballagevirksomhed er en del af det norske Elopak. Indtil 1986 var virksomheden 100 procent danskejet, siden blev halvdelen solgt fra til det norske Elopak, som i 2006 overtog hele virksomheden.

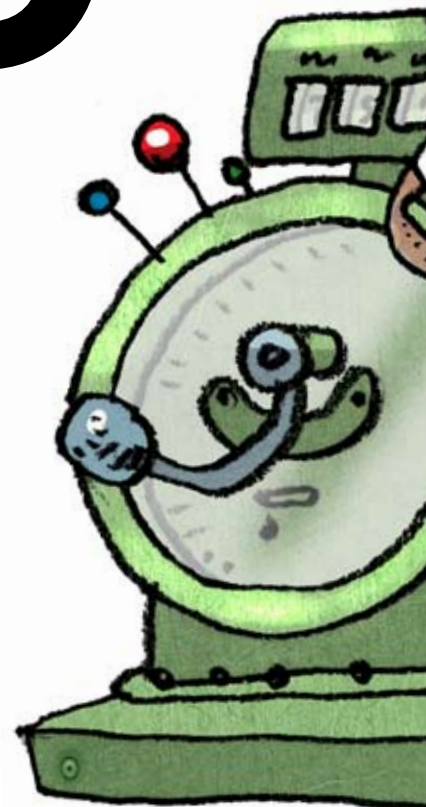
”I rigtig mange år har vi været os selv, og selvom halvdelen blev solgt fra, følte vi stadig, at vi bestemte det hele. Da vi blev

100 procent ejet af Elopak, var det nødvendigt med en større forandring. At gå fra at være vores egen lille virksomhed, til at blive styret af en anden ejer, har været en stor udfordring for os og er det stadigvæk,” fastslår Aage Jarl.

## Tydelige mål

En af virksomhedens positive drivkræfter er ifølge Aage Jarl, at medarbejdere og ledelse arbejder mod samme mål, og at man gør alt for at opfylde de mål, virksomheden sætter. Han mener, at en af årsagerne til det er, at ledelsen sætter nogle tydelige mål, så medarbejderne ved, hvad de skal arbejde hen imod.

”Men de gør det også, fordi vi har en ledelse, der er villig til at give ros, når vi når vores mål. Det at få ros giver den enkelte person en følelse af at være noget særligt. Man føler, at den indsats man gør, har en betydning for virksomheden. Man er med til at flytte noget. Og det tror jeg, er noget, der driver den enkelte. For man føler ikke, at man bare en brik i det store billede,” siger Aage Jarl.



## Ærlig kommunikation

Elopak Denmark gør meget ud af at have en ærlig og tydelig kommunikation. Både gode og dårlige nyheder skal meldes ud, så de ansatte kan se, hvordan det står til med deres arbejdsplads. Og ønsker man at få en snak med direktøren, er det ret ligetil. Han går nemlig dagligt en tur i huset og hilser på medarbejderne. Det mener sikkerhedsrepræsentant Carsten Møller er meget positivt, fordi det gør, at langt de fleste godt tør tage en snak med ledelsen.





### Positive drivkræfter hos Elopak:

- Alle gør, hvad de kan for at opnå mål og gode resultater
- Der er plads til ærlighed og ros
- Ledelsen udviser åbenhed og samarbejdsvilje
- Der udvises hensyn til den enkelte medarbejder

Virksomheden har et værdisæt, som hele organisationen i Elopak arbejder ud fra. De skal tænke klart, reagere

dynamisk, være ærlige, udvise respekt og være tolerante overfor hinanden. Samtidig er der formuleret et mål om, at virksomheden skal have nul ulykker. Og så har de netop indført såkaldte "Plus"-samtaler, hvor der fokuseres på medarbejdernes kompetencer.

”Han hilser pænt, og har man et problem, så spørger han ind til det og tager fat om det. Derfor tør de fleste også godt sige deres mening,” fastslår Carsten Møller og fortsætter:

”Jeg mener, at ærlighed er den bedste drivkraft, man som virksomhed kan have. For hvis ikke ledelsen og medarbejdere tør sige deres mening, kommer man ikke videre. Vores ledelse opfordrer folk til at være ærlige, og det samme gør jeg.”

Ærligheden har båret frugt, men den kan være skræmmende, mener Aage Jarl.

”Vi gik i 3½ år og var bange for, om vi overhovedet kunne overleve som virksomhed i Danmark. Det var en hård nyser. Ånden i virksomheden var, at det ville vi sgu! Den norske virksomhed skulle vælge mellem os eller fabrikken i Finland. Og her oplevede vi kampånden. Vi ville overleve. Det gik godt nok ud over vores kolleger nordpå, men sådan er livet altså. En af os skulle væk, og vi vandt,” udbryder Aage Jarl begejstret.

#### Is til alle

Når medarbejderne i en afdeling når deres mål eller slår en rekord, kommer det frem på storskærmen. Og så hænder det, at der er is til alle i huset.

”Så får vi at vide, at vi igen har været dygtige. Det er jo noget, folk bliver glade for, og en is tæller jo også med i ens oplevelse af virksomheden. Vi har slået mange rekorder det sidste år, så det er da



Driftschef Aage Jarl, Elopak Denmark

efterhånden blevet til en del is. Vi skal passe på, at vi ikke bliver tykke og fede,” griner Carsten Møller.

Virksomhedens kantine har netop været igennem en kundetilfredshedsanalyse, hvor medarbejderne er blevet udspurgt om deres holdning til maden, og om der er noget, de gerne vil have lavet om. I følge Aage Jarl er sådan en undersøgelse med til at give medarbejderne en følelse af, at deres stemme betyder noget.

”Det er en lille ting, men folk føler, at der bliver tænkt på dem. Pointen er, at alle

har brug for at blive bekræftet i det, de udretter. Man lever af sine succeser. Jeg tror også, at det er vigtigt, at man føler, at det man udretter, har en særlig virkning på virksomhedens fremtid. Sådan har jeg det i hvert fald selv, og jeg tror også, at andre har brug for det,” understreger Aage Jarl og fortsætter:

”Nu kan det jo lyde som om, det udelukkende er rigtig lyserødt hos os. Vi har selvfølgelig også problemer og udfordringer. Men vi har valgt at fokusere på de positive ting.” :::



# HVAD BETYDER POSITIVE DRIVKRÆFTER **FOR DIG?**

Magasinet Grafisk BAR har spurgt tre ledere og tre medarbejdere om, hvad positive drivkræfter betyder for dem.

**Sikkerhedsleder Ninus Seistrup, SCA Packaging, Grenaa:**

"Man skaber positive drivkræfter ved at give medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse. Og på den måde bliver de jo en del af det og tager ansvar. Det er i hvert fald det, vi oplever ude på vores arbejdsplads. Vi har nogle meget meget engagerede medarbejdere, fordi de får den mulighed. Også fordi de kan ytre sig på den måde, de har lyst til og komme med de problemer, de har."

**Miljø- og kvalitetschef Flemming Skovlund, A.C. Schmidt:**

"Positive drivkræfter skabes blandt andet ved, at man er en god lytter, at man gennemfører synlig ledelse, at man informerer, og at man er troværdig. Det er meget få virksomheder, som kan overleve, hvis ikke man har en troværdig ledelse. Så skal man også huske, at man fortæller om det, man gennemfører, at man husker at give medarbejderne roser, der følger så også ris med, og det betyder igen, at man skal altså have en ledelse, som ikke er konfliktsky. Man skal stå ved det, man siger. Og så synes jeg også, at man skal huske at fortælle medarbejderne, hvilke resultater man sammen har opnået. De er jo en væsentlig del af helheden. Informationer er jo ikke noget, bestyrelsen kun skal have. Så det

er et sæt af utrolig mange værdier, som gør, at man får en positiv oplevelse i en virksomhed, hvor man har det godt."

**Sikkerhedsrepræsentant Tommy Pilgård, SCA Packaging, Grenaa:**

"De positive drivkræfter i arbejdsmiljøet er, at man har ordnede forhold, fx når man kører skiftehold, at man har en klar mødeplan, så man ved præcis, hvornår man skal møde, og hvornår man har fri. Og derefter skal der være god orientering om, hvilke arbejdsopgaver man har, når man kommer på arbejde, især der hvor man kører teams, for der kan det tit være et problem, hvis man ikke ved præcis hvilken maskine, man skal arbejde ved. Det skal være korrekt oplyst. Dernæst skal der også være en fri dialog, man skal have mulighed for at ytre sine holdninger og meninger. Det styrker samarbejdet. Dernæst skal man også se på mennesket, og ikke kun ud fra de kvalifikationer, de har. Det kan være en rigtig dygtig medarbejder, men man er også nødt til at se på, hvordan kemien passer sammen. Og der skal man lade folk være medbestemmende til at organisere teamarbejde, sammensætningen af arbejdet. Der skal man lytte til folks egne ønsker frem for, at man dikterer, at sådan skal folk sammensættes."

**Administrationschef Britta Guldborg, Nordjyske Medier, Aalborg:**

"Jeg tror på, at to positive drivkræfter i enhver relation er åbenhed og ærlighed. Åbenhed og ærlighed, fordi det skaber grobund for tillid til hinanden, en lyst til at lære at forstå hinanden, en lyst til at lære at lytte til hinanden, og dermed kommunikere og komme i dialog med hinanden."

**Tillidsrepræsentant Mike Langholm, SCA Packaging, Grenaa:**

"Det jeg mener, fremmer positive drivkræfter, er positiv energi og engagement. Folk skal være interesseret i at involvere sig og være positive. Og så skal der være positiv anerkendelse både fra ledelse og til ledelse."

**Sikkerhedsrepræsentant Carsten Møller, Elopak Danmark:**

"Positive drivkræfter er, at man har en åben dialog i virksomheden, er ærlig om tingene og respekterer hinanden. I det daglige er det vigtigt, at respekten både er mellem ledelsen og medarbejderne og kollegerne imellem. Kollegernes opbakning er meget værd, fordi det jo er med til at holde en oppe og i gang, hvis det er, man får noget positiv feedback."

# TAG PULSEN PÅ DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

De tre diamanter og De seks guld-korn kan bruges til at vurdere virksomhedens psykiske arbejdsmiljø.

Af Tine Vorting

Det er flere faktorer, der spiller ind på vores velbefindende, mens vi er på arbejde. Den måde vi reagerer på, når noget sker, varierer meget fra person til person. Nogle får et kick af at få flere udfordringer i deres job og synes, at det giver mening, mens andre kan opfatte nye udfordringer som belastende og synes ikke, at de har indflydelse på eget arbejde. Derfor er det nødvendigt at se på, hvilke faktorer der spiller ind på en medarbejders opfattelse af eget arbejde, samt på hvordan virksomheden fungerer i sin organisation. Om der er et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse og medarbejdere imellem, og om der er en følelse af at blive retfærdigt behandlet.

## Diamanter og guld-korn

Forskere fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har udviklet modellerne "De tre diamanter" og "De seks guld-korn" som metoder til at vurdere virksomhedens psykiske arbejdsmiljø. Diamanterne og guld-kornene har betydning for såvel de ansattes trivsel og

tilfredshed som for virksomhedens produktivitet og bundlinie. Flere undersøgelser viser, at der hvor medarbejderne trives, har virksomhedens økonomi det godt.

De tre diamanter, tillid, retfærdighed og samarbejdsevne udgør tilsammen det, der kaldes for "Virksomhedens sociale kapital". Hvis der er høj grad af tillid, retfærdighedsfølelse og samarbejdsevne, har virksomheden en høj social kapital. Det betyder ofte, at de ansatte har høj trivsel og tilfredshed med arbejdet, hvilket igen kan medføre lavere fravær. De ansatte på virksomheder med høj social kapital er ofte engagerede og bedre til at arbejde sammen, og i virksomheder med høj social kapital er der også hyppigt fokus på driften og kerneydelsen.

Hvor De tre diamanter handler om virksomheden som et hele, er De seks guld-korn faktorer, der har betydning for den enkelte medarbejders psykiske arbejdsmiljø og kan dermed være en med-

virkende faktor til øget trivsel. Det er faktorerne indflydelse på eget arbejde, mening i arbejdet, forudsigelighed, social støtte, belønning og krav. Generelt kendetegnes et godt psykisk arbejdsmiljø ved høj indflydelse, en høj grad af mening, stor forudsigelighed, god social støtte, en høj grad af belønning og afbalancerede krav, tilpasset den enkelte medarbejder.

## Skal passe til arbejdspladsen

Det er vigtigt at oversætte guld-korne, så de passer til forholdene på den enkelte arbejdsplads. Fx kan der være stor forskel på typen af de krav, som medarbejderne møder i deres arbejde. Derfor er det nødvendigt at finde ud af, hvad de enkelte guld-korn betyder i forhold til den konkrete jobsituation. Samtidig er det vigtigt at have fokus på alle seks guld-korn og tre diamanter i sin helhed og på sammenspillet imellem dem for derved at skabe sig et komplet billede af det psykiske arbejdsmiljø. :::

## DE TRE DIAMANTER

Tillid, Retfærdighed og Samarbejdsevne kaldes for de tre diamanter og udgør tilsammen virksomhedens sociale kapital. Hvis der er høj grad af tillid, retfærdighedsfølelse og samarbejdsevne, har virksomheden en høj social kapital. Det kan betyde, at de ansatte har en god trivsel og en tilfredshed med arbejdet, hvilket jo igen kan påvirke sygefravær og produktiviteten i virksomheden. De ansatte bliver mere engagerede og gode til at arbejde sammen, og har ofte i højere grad fokus på driften og kerneydelsen end i virksomheder, hvor mistrivsel og dårligt samarbejde sluger opmærksomheden i hverdagen.

## DE SEKS GULDKORN

### Indflydelse

Den enkeltes mulighed for at øve indflydelse på sit arbejde og de betingelser, det foregår under.

### Forudsigelighed

Information er kilden til at reducere utryghed og uvished. Den enkelte har brug for i store træk at forudsige dagligdagen.

### Støtte

Alle har brug for social støtte. Det kan være både af praktisk og psykologisk karakter. Vigtigst er, at støtten kommer, når der er brug for den.

### Mening

Man skal kunne se ens arbejde i et større perspektiv, hvad det er man bidrager med til helheden.

### Belønning

Kan komme i mange former. Fx som løn, karriere, påskønnelse og anerkendelse. En belønning skal stå mål med indsatsen.

### Krav

Der skal både være kvalitative og kvantitative krav, som harmonerer med medarbejderens ressourcer. Arbejdet skal hverken være for let eller svært og ingen skal hverken lave for lidt eller for meget.



Fotos fra Schur Pack Denmark, blandt andet den førerløse truck



# NYT ANLÆG GIVER BEDRE ARBEJDSMILJØ

Tunge løft og stressende stop er ikke længere dagligdagen for medarbejderne ved palleteringsanlægget hos emballagevirksomheden Schur Pack Denmark i Horsens. Med støtte fra Forebyggelsesfonden har virksomheden forbedret flere arbejdsprocesser og mindsket sygefraværet.

Af Tine Vorting

Den førerløse truck ruller lydløst forbi anlægget for at afhente en palle med kasser. Trucken har retning mod os og stopper automatisk, når den kommer for tæt på. En svingarmsrobot griber kasserne og placerer dem på pallen. Anlægget er automatiseret, kun ilægnin-gen foregår stadig manuelt.

Palleteringsanlægget er nyt og det eneste af sin slags i herhjemme. Tunge løft er erstattet af maskiner. Men for blot få måneder siden så situationen helt anderledes ud. Her var belastende arbejdsprocesser dagligdagen for medarbejderne. Der skulle blandt andet i enkelte opgaver løftede fyldte kasser ned på paller og på alle opgaver sættes låg og labels på manuelt. Arbejdsprocesser, som efter mange år kan sætte sine spor i kroppens muskler og led. At det gamle anlæg også havde en del stop og for lidt kapacitet til at pakke de mange emballager hurtigt nok, gjorde ikke situationen bedre. Bunker af emballager hobede sig op.

”Medarbejderne var utrolig stressede over det gamle anlæg,” fortæller produktionschef Allan Laursen, som igennem længere tid havde ønsket et automatiseret palleteringsanlæg, som kunne producere hurtigere og derved øge effektiviteten og i sidste ende mindske sygefraværet blandt de ansatte.

Industrioperatør Dennis Sørensen er en af de medarbejdere, som arbejdede med anlægget og bekræfter, at folk var godt trætte af det.

”Vi brugte alt for meget tid på at få det i gang igen efter stop. Og der var en del stop, fordi anlægget havde problemer med at følge med, når der kom mange kasser. Oven i det, kunne anlægget heller ikke tage alle typer af kasser. Det var stressende,” siger han.

## Tilfældigt

Ideen om at søge Forebyggelsesfonden kom tilfældigt. Miljø- og kvalitetsche-

fen lagde en artikel fra ”EmballageIndustrien” på produktionschefens bord.

”Da jeg havde læst den, tænkte jeg, at her var der måske mulighed for at søge nogle penge. Et nyt anlæg kunne fjerne de tunge løft og samtidig forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Medarbejderne stressede nemlig over, at maskinen ofte havde stop,” siger Allan Laursen. Han gik videre med ideen til virksomhedens controller Walther Krogsdal, og så tog sagen fart.

EmballageIndustrien blev hidkaldt for at rådgive om muligheden for at søge om støtte. Responsen var positiv. Herefter nedsatte man en projektgruppe bestående af ledere, medarbejdere fra palleteringen, en smed og en elektriker.

”Jeg spurgte dem om, hvad de syntes, det nye maskineri skulle kunne, så de slap for de tunge løft og de stressede situationer,” husker Allan Laursen. ❖



For industrioperatør Dennis Sørensen var et par punkter særligt vigtige.

”Det skulle kunne tage alle typer af kasser og kunne klare flere kasser i timen, så vi undgik stop,” udtaler Dennis Sørensen, som blev en del af planlægningsteamet og i dag står for at uddanne andre i at bruge anlægget.

#### **Mange tal**

Det nye maskineri blev planlagt og designet. Forebyggelsesfonden giver kun penge til nytænkning, så det var ikke nok bare at købe en robot. Anlægget hos Schur i Tyskland blev brugt til inspiration.

”På den tyske fabrik kan svingarmsrobotten kun håndtere en kasse. Vi ønskede en maskine, som kunne tage op til fem kasser af gangen, fordi det øger anlæggets kapacitet,” forklarer Allan Laursen.

Ansøgningen skulle af sted, og den var ikke sådan ligetil at skrive, fortæller Walther Krogsdal.

”Der var utrolig mange oplysninger, der skulle udfyldes. Vi skulle beskrive situationen både før, efter og under ændringerne. Da jeg trykkede send, tænkte jeg sådan lidt skeptisk, ja ja. Vi vidste jo ikke, hvem vi var oppe imod. Og på listen over dem, der havde fået støtte, var de fleste jo inden for det offentlige.”

#### **Fuld støtte**

Ringbindet med korrespondancen mellem Schur Pack Denmark og Forebyggelsesfonden er fyldt til bristepunktet. Med papirer i sirlig orden. Blandt dem tilkendevise om støtte til det nye anlæg.

”Vi blev tilknyttet en fast sagsbehandler, og hun gav os en god rådgivning. De har været meget imødekommende, og vi har inviteret dem herover både undervejs,

og da vi var færdige med projektet. Jeg synes, at Forebyggelsesfonden har været meget professionel i hele forløbet,” siger Walter Krogsdal.

Schur Pack Denmark fik 1½ mio. kr., og selvom hele anlægget med fire førerløse trucks løb op i 25 mio. kr. og støtten således kun udgør en mindre del af investeringen, har tilskuddet været til stor gavn for arbejdsmiljøet.

”Det gjorde, at vi havde ressourcer til at fjerne den manuelle påsætning af labels og i stedet investere i en teknik, der automatiserer processen,” forklarer Allan Laursen.

#### **Lavere sygefravær**

Schur Packaging Systems AB fik hovedentreprisen på at levere det nye anlæg. Ombygningen blev sat i gang, og sidst på året 2009 var det nye anlæg klar til at blive taget i brug. Hele processen tog





circa 1½ år. Selve opbygningen af området krævede, at alle klæbemaskinerne blev vendt for at få det rigtige flow, og at palleteringsanlægget blev flyttet, så det kom til at stå i forlængelse af maskinerne. Processen er ifølge Dennis Sørensen gået over al forventning, selvom medarbejderne i starten var lidt skeptiske over, at de skulle have et nyt system, og over hvad det ville medføre.

”De vidste jo godt, at det højst sandsynligt ville koste nogle arbejdspladser. Man investerer jo ikke bare ud i den blå luft. Men det er jo nok det, der skal til, hvis man vil skåne medarbejdernes rygge og led. Og hvis vi skal være konkurrencedygtige, er det også nødvendigt med et anlæg, der ikke har stop,” pointerer Dennis Sørensen.

Det nye anlæg er styret af netværket, og det skulle medarbejderne lige vænne sig til.

”I starten kunne de godt blive frustrerede, hvis ikke systemet virkede. Men det varede kun i meget kort tid. Det hele kører jo via netværk, og det tog lidt tid, indtil vi var oppe at køre 100 procent. Nu er de ved at være rigtig glade for det,” siger han.

Det viser den seneste APV også. Allan Laursen mener, at maskinen er med til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, fordi medarbejderne ikke længere bliver stressede over gentagne stop og ikke længere risikerer at døje med tunge løft og andre belastende arbejdsprocesser, der går ud over bevægeapparatet. Han mener, at faldet i sygefraværet på knap 1 procent siden anlægget kom op at køre, er et godt bevis herpå.

”Nu får vi tingene hurtigere igennem og kan på den måde mindske vores lager af emballager, der skal pakkes. Derfor mener jeg, at det nye anlæg har en positiv

indflydelse på hele produktionen,” siger Allan Laursen. :::

## Om Schur Pack Denmark

Virksomheden er en af Danmarks ældste og sandsynligvis den ældste familieejede emballagevirksomhed i verden. Schur blev grundlagt Horsens i 1846, og drives i dag af Hans Schur, 5. generation. Ca. 180 medarbejdere er beskæftiget i Horsens. Schur ejer også virksomheder i Sverige, Tyskland, Polen, Holland, England og USA. Globalt beskæftiger Schur 1.500 medarbejdere. De arbejder både i karton og fleksible emballager, produktion af pakkemaskiner og palleteringsanlæg.

Når virksomheden har registreret et arbejdsmiljøforhold inden for et specifikt arbejdsområde og arbejdsproces, kan man vælge at få en samlet liste over alle de registrerede arbejdsmiljøforhold. Her får man et overblik over, hvad der venter på at blive løst. Værktøjet indeholder også et skema, man kan bruge til at beskrive en handlingsplan for hvert enkelt arbejdsmiljøforhold.

# APV-VÆRKTØJ TIL DEN GRAFISKE BRANCHE

Grafisk BAR har i længere tid barslet med et værktøj til kortlægning af arbejdsmiljøet og målrettet virksomheder i den grafiske branche. Nu er det online og klar til at blive taget i brug.



Af Tine Vorting

Nu kan virksomheder i den grafiske branche få en hjælpende hånd til deres APV-arbejde. Grafisk BAR har netop lanceret et elektronisk kortlægningsværktøj, der er målrettet den grafiske branche, og som gør det nemmere for virksomhederne at kortlægge arbejdsmiljøet. Med værktøjet kan virksomhederne også risikovurdere og prioritere arbejdsområder samt udarbejde handlingsplaner.

”Virksomhederne får nemmere ved at udarbejde deres APV, hvis de bruger Grafisk BARs Kortlægningsværktøj, fordi de hurtigt får et overblik over, hvad de skal være opmærksomme på ved kortlægningen,” siger arbejdsmiljøchef Carsten Bøg, Grafisk Arbejdsgiverforening.

Også arbejdsmiljøchef Mogens Nies, HK/Privat, mener også, at det bliver nemmere at holde styr på den løbende

APV-proces, fordi man nærmest guides igennem værktøjet ved hjælp af spørgsmål i vejledningerne.

### Vidensdatabase

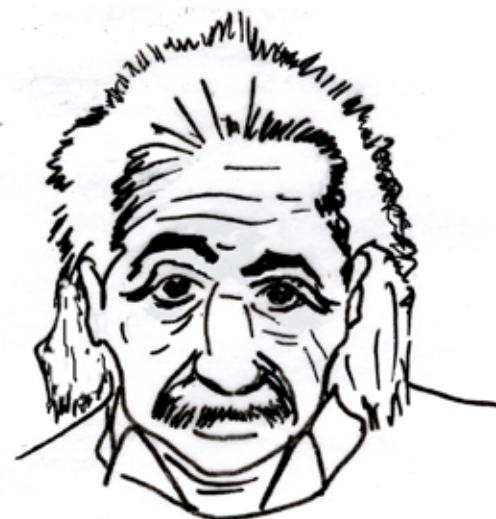
Kortlægningsværktøjet består af en række vejledninger, der er målrettet arbejdsområderne kontor, prepress, trykning og færdiggørelse. Inden for de fire områder er værktøjet inddelt i ergonomi, ulykker, kemi, støj, psykisk arbejdsmiljø og ”alt det andet”, som fx er graviditet, sygefravær og unges arbejde. Vejledningerne beskriver, hvad virksomhederne skal være opmærksomme på, når de skal kortlægge arbejdsmiljøet.

”Det skal fungere som en slags vidensdatabase med links til en række af Arbejdstilsynets og parternes egne værktøjer inden for specifikke områder, og som virksomhederne kan bruge, hvis de har brug for flere informationer til at udarbejde eller revidere deres APV,” forklarer Carsten Bøg og fortsætter:

”Dette er et 1. generations værktøj. Vi vil lytte til brugerne og blive ved med at udvikle værktøjet.” :::

# TEST DIN VIDEN OM KORTLÆGNINGS- VÆRKTØJET?

Test dig selv – eller en kollega i din viden om Grafisk BARs Kortlægningsværktøj og bliv klogere på, hvordan du bruger det.



Svarene står nederst på siden.

## 1. HVAD ER KORTLÆGNINGS- VÆRKTØJET?

- a) Et værktøj der viser, hvordan man lægger kort
- b) Et værktøj, der gør det nemmere for virksomhederne at kortlægge arbejdsmiljøet
- c) Et værktøj til maskiner

## 2. HVOR PÅ WWW.GRAFISKBAR.DK LIGGER KORTLÆGNINGS- VÆRKTØJET?

- a) På forsiden
- b) Under Kemileksikon
- c) Under Synsergonomi

## 3. HVAD ER DET UNIKKE VED VÆRKTØJET?

- a) Det er målrettet den grafiske branche
- b) Det henvender sig til alle brancher
- c) Det kan kun bruges en gang

## 4. HVILKEN HJÆLP FÅR VIRK- SOMHEDERNE VED AT BRUGE KORTLÆGNINGSVÆRKTØJET?

- a) De kan holde styr på menuen i kantine
- b) De kan holde styr på registrering af pauser
- c) De kan holde styr på deres løbende APV-proces

## 5. HVOR MANGE VEJLEDNINGER INDEHOLDER KORTLÆGNINGS- VÆRKTØJET?

- a. 4
- b. 14
- c. 24

## 6. HVOR REGISTRERER MAN ET ARBEJDSMILJØFORHOLD?

- a) Under Handlingsplan
- b) Under Registrer arbejdsmiljøforhold
- c) Under Billede

## 7. HVOR KLIKKER MAN FOR AT REDIGERE ET ARBEJDSMILJØ- FORHOLD, MAN ALLEREDE HAR OPRETET?

- a) I Arbejdsmiljøforhold under Sagsbehandling
- b) I Dokumenter under Sagsbehandling
- c) I Udvalgsmateriale under Sagsbehandling

## 8. KAN MAN VEDHÆFTE FOTOS UNDER ET REGISTRERET ARBEJDS- MILJØFORHOLD?

- a) Nej
- b) Ja
- c) Kommer an på, hvad der er registreret

## 9. HVORDAN FÅR JEG BESKED OM ÆNDRINGER I ET ARBEJDS- MILJØFORHOLD?

- a) Klik på ændringer
- b) Klik på "Giv mig besked" under et registreret Arbejdsmiljøforhold
- c) Det er ikke muligt

## 10. HVOR MANGE FUNKTIONER ER DER UNDER SAGSBEHANDLING?

- a) 1
- b) 2
- c) 3

Hvert rigtige svar giver fem point.

### RESULTAT:

#### 40-50 point:

Tillykke! Du kender Kortlægningsværktøjet rigtigt godt.

#### 20-35 point:

Ikke så dårligt endda. Men der er plads til at kende det bedre. Klik dig ind på Kortlægningsværktøjet på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk)

#### 0-15 point:

Hovsa du må hellere læse mere om Kortlægningsværktøjet på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) eller på side 18 i magasinet.

# PROBLEMER SKAL LØSES HURTIGT

På Glumsø Bogtrykkeri i Sydsjælland bliver problemerne løst efterhånden, som de opstår. Det er godt for arbejdsmiljøet og mindsker antallet af sygdommeldinger.

Af Pia Olsen

På Glumsø Bogtrykkeri er det en naturlig del af arbejdsdagen, at både medarbejdere og ledelse har fokus rettet mod arbejdsmiljøet. Holdningen er klar: Arbejdsmiljøet skal bare være i orden. Den holdning kan mange i den grafiske branche nok genkende. Ifølge teknisk direktør Steen Danielsen fra Glumsø Bogtrykkeri A/S har den grafiske branche for længst taget stilling til arbejdsmiljøspørgsmålet. Det skete allerede den gang i 'gamle dage' hvor man kæmpede imod brugen af opløsningsmidler.

"Der blev gjort en kæmpe indsats dengang, man fjernede opløsningsmidlerne, og siden er det næsten blevet tradition at have stort fokus på arbejdsmiljøet indenfor branchen. Langt de fleste grafiske arbejdspladser er rensset for farlige stoffer. Det synes jeg, er en meget positiv udvikling," siger Steen Danielsen, der også kan bekræfte, at alle regler vedrørende arbejdsmiljøet bliver overholdt på Glumsø Bogtrykkeri A/S.

"Selvfølgelig får vi lavet de lovpligtige Arbejdspladsvurderinger, og selvfølgelig overholder vi alle lovkrav i forhold til sikkerheden. Det er nærmest så selvfølgelig, at det ikke er værd at snakke om. Men ud over det har vi også en løbende dialog med medarbejderne i forhold til arbejdsmiljøet. Det handler meget om

løft, arbejdsstillinger eller eksempelvis støj," udtaler han.

## **Fik støjen ned**

Da der en overgang var problemer med for meget støj på arbejdspladsen, blev der taget hånd om det.

"Støjproblemerne var primært i den administrative del af virksomheden, hvor folk sad i åbent kontormiljø. Vi fik sat vægge op, så det hele ikke mere er ud i et. Og så stillede vi alle telefonerne på den laveste ringetone og opfordrede folk til at gå med sko med gummisåler, som ikke klappede hårdt mod gulvet. Det lykkedes os faktisk at nedbringe støjen så meget, at det ikke er et problem i dag," siger Steen Danielsen.

Sikkerhedsrepræsentant på Glumsø Bogtrykkeri A/S, Jacob Aabenhus, oplever også, at problemer bliver løst ret hurtigt.

"For et stykke tid siden henvendte nogle medarbejdere sig fordi, der var træk fra ventilationssystemet. Så fandt vi ud af, hvad problemet var og løste det. En gang imellem kan der da godt være lidt diskussion frem og tilbage mellem ledelse og medarbejdere om et eller andet, men tingene bliver altid løst," siger Jacob Aabenhus, som til daglig er trykker.

## **Ergoterapeuter kan ikke ændre dårlige vaner**

Et par medarbejdere henvendte sig til Jacob Aabenhus og klagede over smerter i ryg og ben.

"Det problem løste vi med stødabsorbende sikkerhedssko, luftpude-måtter og hæve-sænke borde. Det koster selvfølgelig penge, men det hjalp, og til gengæld får vi meget tilfredse medarbejdere," konstaterer han.

Virksomheden har også haft en ergoterapeut til at gennemgå medarbejdernes arbejdsstillinger, men det var ikke den helt store succes, vurderer Steen Danielsen.

"Ergoterapeuterne var dygtige og kom med mange gode forslag, men desværre er mit indtryk, at medarbejderne hurtigt glider tilbage i de dårlige vaner, når hverdagen kører derudad. Derfor har vi anlagt en lidt anden strategi, nemlig at skifte de ting ud, som giver medarbejderen problemer. Et nyt keyboard, tvinger nemlig medarbejderen til at ændre arbejdsstilling. I det hele taget tror jeg, at løsningen er, at hver enkelt arbejdsplads er individuelt indrettet, så den passer til personen, der sidder der," siger Steen Danielsen, der mener, at ledelse og medarbejdere har en fælles interesse i at passe på arbejdsmiljøet.



Sko med gummisåler er med til at mindske støjen på Glumsø Bogtrykkeri

”Vi skal simpelthen løse problemerne efterhånden som de opstår, for ellers ender det med en sygdommelding, og det er der ingen af os, der er interesserede i,” fastslår han.

#### **God fornemmelse**

Et område af arbejdsmiljøet har dog ikke fyldt så meget på Glumsø Bogtrykkeri A/S, nemlig det psykiske arbejdsmiljø.

”Det har vi faktisk stort set ikke beskæftiget os med. Vi er jo kun 17 ansatte, og jeg tror, vi har en ret god fornemmelse af hinanden. Vi går jo op og ned af hinanden hver dag, så vi vil kunne mærke, hvis der opstår problemer et eller andet sted. Og så må vi jo tage fat i det til den

tid. Indtil videre har vi heldigvis ikke haft den slags problemer, siger Steen Danielsen.

#### **Hensyn til miljøet**

Vender vi blikket mod den store verden og forureningsproblematikken, kan medarbejderne på Glumsø Bogtrykkeri A/S også gøre deres arbejde med god samvittighed. Der bliver nemlig tænkt over at skåne miljøet mest muligt. Man arbejder med miljøledelse og er certificeret efter ISO 14001 standarden.

”Vi har licens til at FSC mærke og til Svanemærket. Og vi er da stolte af at kunne leve op til certificeringer, siger Steen Danielsen.

Ifølge Jacob Aabenhus har medarbejderne fuld forståelse for, at der eksempelvis skal sorteres affald, også selvom det er en af de lidt sure opgaver.

”Vi gør rigtig meget for at skåne miljøet i det daglige. Vi har eksempelvis ændret arbejdsgange, så vi sparer både papir og blæk,” siger han og fortsætter:

”De medarbejdere, der er her nu, har aldrig været vant til, at det var anderledes, og derfor er det en selvfølge, at vi i videst muligt omfang skåner miljøet. Det er blevet en del af kulturen her på stedet. :::



# FÅ STYR PÅ DE NYE FARESYMBOLER

Grafisk BARs nye pjece og plakat giver et overblik over de nye klassificeringer, mærkninger og emballeringer af kemikalier, også kaldet for CLP.

AfTine Vorting

I det nye CLP system arbejder man med i alt ni faresymboler, som arbejdspladserne har nogle år til at vænne sig til at bruge. Årsagen til at man vælger at ændre på noget, medarbejdere kender til hudløshed, skyldes nye EU-regler, der handler om, at kemikalier skal vurderes ens over hele verden. Det nye system kaldes for CLP, hvilket er en forkortelse af det engelske Classification, Labelling and Packaging.

Som udgangspunkt er det kun klassificering og mærkning, der kommer til at se anderledes ud, og det er leverandøren af et kemikalie, der har ansvaret for at gennemføre ændringerne, dels på kemikalierne og dels i sikkerhedsdatabladet. Ændringerne for alle kemikalier sker gradvist i løbet af de næste 6½ år. I overgangsperioden vil man opleve at modtage sikkerhedsdatablade, som er klassificeret og mærket efter de gamle regler, mens andre sikkerhedsdatablade vil være klassificeret og mærket efter de nye regler. Arbejdspladserne skal derfor kende begge regler i overgangsperioden og allerede nu sætte sig ind i de nye klassificeringer og mærkninger. Ifølge miljøkonsulent Anette Møller, Grafisk Arbejdsgiverforening, er det vigtigt, at man vænner sig til de nye symboler, fordi de gamle vil være væk i 2017.

”For 1. juni 2015 skal det nye system bruges ved kemiske blandinger, og gamle

symboler skal være fuldstændig væk fra hylderne hos forhandlerne i 2017. Som en hjælp har vi derfor produceret en plakat og en pjece, der giver ledere og medarbejdere et overblik over de ændringer, der vil ske,” siger hun.

#### Farepiktogrammer og signalord

De R- og S-sætninger, som kendes fra det gamle system og står for risiko og sikkerhed, erstattes af henholdsvis H- og P-sætninger, der står for hazard (fare) og precautionary (sikkerhed). Samtidig vil nogle kemikalier få flere faresymboler, fordi det ikke er muligt at lave en direkte oversættelse mellem faresymbol og farvepiktogram, selvom klassificeringen i disse tilfælde er de samme.

”Fx er et brandfarligt stof med R10 klassificering i dag ikke mærket med brandfaresymbolet, men med de nye regler skal alle brandfarlige kemikalier mærkes med piktogrammer for brandfare,” forklarer Anette Møller.

#### Nye sikkerhedsdatablade

Da sikkerhedsdatabladene også ændres efter de nye regler, kan arbejdspladserne i visse tilfælde blive nødt til at opdatere deres arbejdspladsbrugsanvisninger.

”Derfor er det vigtigt, at de personer, der arbejder med kemikalier, ser efter, hvordan man benytter dem og kontrollerer, hvordan man beskytter sig korrekt med

fx handsker eller åndedrætsværn. Her kan der være noget nyt, fordi kemikalierne har fået nye symboler, og derfor er det vigtigt, at man opdaterer arbejdspladsbrugsanvisningen, når man får nyt sikkerhedsdatablad med nye symboler,” udtaler Anette Møller.

Hun kan på nuværende tidspunkt ikke udtale sig om, hvor meget arbejde det vil give de danske virksomheder, fordi det afhænger af, hvordan de har udformet deres arbejdspladsbrugsanvisning.

”Man kan enten udforme en APB med samtlige af sikkerhedsdatabladets 16 punkter, eller man kan udforme en APB som en tillægsside til sikkerhedsdatabladet. Og for dem der bruger sidste metode, er det ikke sikkert, at det er nødvendigt at foretage opdateringer,” siger Anette Møller.

Arbejdspladser, der bruger kemikalier, som er faremærket, bør også undersøge, om der er formuleret kemikaliepolitikker, instrukser eller andet materiale, som indeholder henvisninger til gamle klassificeringer og R- og S-sætninger. I så fald skal disse tilpasses de nye regler.

Læs hele forordningen om klassificering, mærkning og emballering af stoffer og blandinger på <http://www.at.dk/da/REGLER/EU-regler/Forordninger/2008-1272-CLP.aspx> :::

# NYE PUBLIKATIONER



## Faresymboler

CLP – hvad er det, og hvilken betydning har det? En pjeces fra Grafisk BAR. Se mere på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) eller rekvirer den hos din organisation.

## Plakat

Oversigt over de "gamle" faresymboler og de nye piktogrammer. Se mere på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) eller rekvirer den hos din organisation.

## Hvem får stress - hvorfor?

Bogen forklarer, hvorfor nogle mennesker har det bedst med at være meget aktive og omkringfarende for ikke at føle sig stressede, mens andre skal have ro for ikke at blive stressede. Af Marianne Breds Geoffroy, Børsens Forlag. Se mere på [www.ambutik.dk](http://www.ambutik.dk)

## Et godt psykisk arbejdsmiljø

Pjecen giver inspiration til, hvordan virksomhederne kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Udarbejdet af Psykkonsoriet, som er et samarbejde mellem Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet. Se mere på [www.ambutik.dk](http://www.ambutik.dk)

## Positiv psykologi på arbejdet

Bogen handler om at få positiv psykologi til at arbejde på danske arbejdspladser, bringe idéerne i spil og omsætte dem til konkrete handlinger og tiltag i dagligdagen. Tiltag, der kan medvirke til at få organisationer bevæget i en ønsket retning på en positiv, konstruktiv og resultatskabende måde. Af Stine Reintoft m.fl. Se mere på [www.ambutik.dk](http://www.ambutik.dk)

# KLIP FRA GRAFISKBAR.DK



## Prisuddeling for sikker vedligeholdelse

Den 10. europæiske prisuddeling for god praksis inden for arbejdsmiljø skydes nu i gang af Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur. Priserne i 2010-11 uddeles til virksomheder eller organisationer, der på fremragende og nyskabende vis har bidraget til fremme af en integreret styringsmodel for sikker vedligeholdelse. Herunder skal forstås tiltag på arbejdspladsen eller med udstyret, som er forebyggende eller afhjælpende. Læs mere på [www.osha.europa.eu/da](http://www.osha.europa.eu/da)



## Psykisk Arbejdsmiljø postkort på [www.freecard.dk](http://www.freecard.dk)

Grafisk BAR's Psykisk Arbejdsmiljø Postkort ligger på [freecard.dk](http://www.freecard.dk) som er en hjemmeside med gratis postkort. Freecard henvendte sig til Grafisk BAR for at høre, om de måtte publicere de sjove og provokerende postkort på deres hjemmeside. Lige nu ligger der seks forskellige postkort fra Grafisk BAR. Find postkort på <http://www.freecard.dk/> - vælg kategori: sjov.

## Flere krav men mere indflydelse

Et repræsentativt udsnit af danske lønmodtagere har deltaget i to store spørgeskemaundersøgelser i henholdsvis 2005 og 2008. Forskere fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø sammenfatter på baggrund af svarene, at danske lønmodtagere i 2008 møder flere krav på jobbet, men har så til gengæld større indflydelse, bedre udviklingsmuligheder og bedre ledere end i 2005. Resultaterne kan ses i rapporten "Ændringer i det danske arbejdsmiljø fra 2005 til 2008", der ligger på [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk)

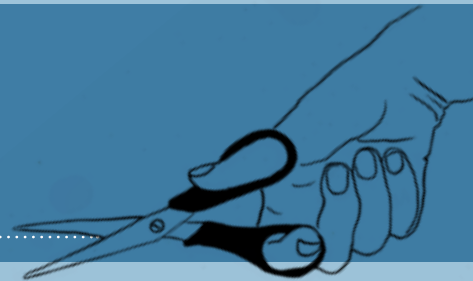
## Nyt maskindirektiv trådt i kraft

Som varslet trådte det nye Maskindirektiv i kraft lige før årsskiftet, og virksomhederne har haft et par år til at forberede sig på de nye regler. For at gøre det mere overskueligt for virksomhederne, findes der på Arbejdstilsynets hjemmeside en oversigtsside, der beskriver de nye ændringer, og hvor der er links til blandt andet bekendtgørelsen om tekniske hjælpemidler, direktivet og Kommissionens vejledning og til en side med Ofte Stillede Spørgsmål. Gå til Arbejdstilsynets oversigtsside om Maskindirektivet <http://at.dk/REGLER/EU-regler/Produktdirektiver/Nyt-om-Maskindirektivet-ny-8-10-08.aspx>  
Kilde: Arbejdstilsynet

## Positive forventninger gør stressniveauet mindre

En af verdens førende stress eksperter, den norske professor Hege R. Eriksen fra Bergen Universitet, slog på Personalepolitisk Messe for nylig fast, at hvis man vil håndtere stress på arbejdspladsen, skal man skabe positive forventninger til kommende udfordringer gennem dialog. Har vi positive forventninger til, at det vi gør, vil lede til et godt stykke arbejde, falder stressniveauet. Har vi derimod negative forventninger til at kunne løse en opgave, kan vi ende i en tilstand af hjælpeløshed eller håbløshed. Læs mere på Videncenter for Arbejdsmiljø hjemmeside [www.arbejdsmiljoviden.dk](http://www.arbejdsmiljoviden.dk)  
Kilde: Videncenter for arbejdsmiljø

# KLIP FRA GRAFISKBAR.DK



## Telefonhjælp til mobbeofre

Nu skal voksne i fremtiden kunne ringe til en hotline, når de udsættes for mobning. Beskæftigelsesminister Inger Støjberg ønsker, at Arbejdstilsynet inden sommerferien opretter en hotline, som folk der mobbes, pårørende til ofre eller vidner til mobningen, kan ringe til og få rådgivning hos. Telefonen besvares af eksperter i psykisk arbejdsmiljø. En undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø viser nemlig, at hver 12. ansatte har været udsat for mobning.

Kilde: Arbejdsmiljøviden, Nyhedsbrevet Arbejdsmiljø 02.02.10



## Ny portal om seniorpraksis

God seniorpraksis kan være med til at få seniorer til at vælge at blive lidt længere på arbejdsmarkedet. En ny portal fra Arbejdsmarkedsstyrelsen giver inspiration til, hvordan man yder god seniorpraksis og henvender sig både til ledere og medarbejdere. Portalen indeholder filmklip, test, nyheder, anbefalinger, praksis m.m. Se mere på <http://www.seniorpraksis.dk/>

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



## Guide om sygefravær

Senest fire uger efter første sygedag skal alle virksomheder pr. lov holde en samtale med deres sygemeldte medarbejder. Loven blev vedtaget i 2009 og har virket fra starten af januar. Samtalen med den sygemeldte blev vedtaget for at hjælpe sygemeldte tilbage på arbejdspladsen. Arbejdsmarkedsstyrelsen har udarbejdet en samlet sygefraværsguide på [www.ams.dk](http://www.ams.dk) om de nye regler, redskaber og muligheder. Guiden er målrettet offentlige og private arbejdsgivere.

Find den på [www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/Sygefravaersguide.aspx](http://www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/Sygefravaersguide.aspx)



## Beskæftigelsesministeren fremsætter lovforslag om Forebyggelsesfonden

Inger Støjberg fremsatte 1. marts lovforslag om Forebyggelsesfonden. Forslaget går på, at Forebyggelsesfonden fremover i højere grad skal forebygge stress og psykisk nedslidning og støtte projekter, der sammentænker sundhedsfremme og arbejdsmiljø. Det skal også være nemmere for virksomheder at søge støtte fra fonden ved hjælp af færdigsyede projekter, også kaldt for Forebyggelsepakker. Læs mere på [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

## Tema om støj og psykisk arbejdsmiljø på [www.at.dk](http://www.at.dk)

På Arbejdstilsynets hjemmeside [www.at.dk](http://www.at.dk) kan man nu finde temaer om støj og psykisk arbejdsmiljø, som er to af de fire prioriterede arbejdsmiljøproblemer i 2010-planen. Temaerne indeholder råd og redskaber samt links til de vigtigste regler på området samt links til hjemmesider, hvor man kan finde flere informationer.

# GRAFISK BAR

## NYHEDSBREV

På forsiden af [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) kan man tilmelde sig Grafisk BARs nyhedsbrev og få nyheder om nye publikationer og nye aktiviteter fra Grafisk BAR direkte i din mailboks.