

# GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

15. NUMMER SEPTEMBER 2009



**LEDELSESYSTEMER HOLDER  
STYR PÅ SIKKERHEDEN**

**HUSK DE RIGTIGE HANDSKER  
DE FORKERTE KAN SKADE HUDEN**

**SOCIALT ANSVAR ER GODT FOR ARBEJDSMILJØET  
HØR HVORDAN BRØDRENE HARTMANN ARBEJDER MED CSR**

Medlemmer  
i Grafisk BAR:

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



## INDHOLD:

- 3 Synspunkt**  
Der bliver mere og mere fokus i samfundet på bæredygtighed, og at virksomhederne skal tage et socialt ansvar. Og fokus bliver ikke mindre i disse tider, skriver Lone Alstrup, miljøchef i EmballageIndustrien. Læs hendes Synspunkt om socialt ansvar.
- 4 Aftalen passer os godt**  
Magasinet Grafisk BAR har sat sikkerhedschef Ninius Seistrup og sikkerhedsrepræsentant Tommy Pilgaard, SCA Packaging i Grenå stævne for at høre, hvad de mener om forslagene i den nye SIO-aftale.
- 7 Socialt ansvar er godt for arbejdsmiljøet**  
I emballagevirksomheden Brødrene Hartmann er arbejdet med social ansvarlighed en integreret del af forretningen og med til at skabe et godt arbejdsmiljø. Læs blandt andet interview med bæredygtighedschef Tomas Schou Winther.
- 12 Husk de rigtige handsker**  
Handsker benyttes i stor stil, men kun de rigtige beskytter hænderne mod hudlidelser. Og det kræver et grundigt forarbejde at finde de rigtige, siger trykker Michael Schultz, HK/Privat blandt andet i artiklen.
- 14 Spar ikke på arbejdsmiljøet**  
Direktør for Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur i Bilbao, Jukka Tukala, skriver i årsberetningen, at det er vigtigt, at der ikke spares på arbejdsmiljøet i krisetider.
- 14 Ledelsessystemer holder styr på sikkerheden**  
På trykkeriet Rosendahls- HTOdense har certificeringerne ISO 14001 og ISO 9001 betydet, at sikkerhedsarbejdet er blevet styrket. Hør, hvordan.
- 16 Variation er nødvendig, når man arbejder ved skærm**  
Magasinet har interviewet miljøchefen og en grafiker hos Johnsen Graphic Solutions for at høre, hvordan de undgår gener ved skærmarbejde.
- 19 Quiz: Arbejder du ved skærmen?**  
Test dig selv – eller din kollega i, hvad du eller I ved om skærmarbejde.
- 20 Nye produktionssystemer kan give bedre arbejdsmiljø**  
Ifølge professor Jørgen Winkel fra Göteborgs Universitet er der masser af muligheder i at forebygge i stedet for at lappe på arbejdsskaderne. Hør, hvordan.
- 23 Klip fra grafiskbar.dk**  
Nyheder fra [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk)

## Grafisk BAR

### Udgiver: Grafisk BAR

Stuðiestræde 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:** Birgitte Ramsø Thomsen,  
Tine Vorting

**Layout:** Michael Svendsen, Grafikant

**Illustrationer:** Gitte Skov,  
Massimo Locci

**Fotos:** Thomas Busk

**Tryk:** Kailow

**Oplag:** 8.400

**Udgivelse:** Nr. 15, 2009

Udgives 4 gange årligt

**ISSN:** 1901-1334 Papir

**ISSN:** 1901-1342 Online

**Kontakt til redaktionen:**

tine@grafiskbar.dk eller  
Telefon: 2078 2895

### Forsidefoto:

Bæredygtighedschef  
Tomas Schou Winther,  
Brødrene Hartmann

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

# SYNSPUNKT

Der bliver mere og mere fokus i samfundet på bæredygtighed, og på at virksomhederne skal tage et socialt ansvar. Der er krav til, hvordan virksomheden påvirker samfundet, men så sandelig også større og større opmærksomhed på, hvordan samfundet påvirker virksomhederne med krav om, at vi skal have en ansvarlig produktion af bæredygtige produkter.

Dette fokus bliver ikke mindre i tider, hvor virksomhedernes produktion falder, og mange virksomheder bliver nødt til at omstrukturere og sågar fyre medarbejdere.

Det kræver meget af lederne i form af at tage hånd om de tilbageværende medarbejders trivsel og arbejdsmiljø.

Kommunikation er det allervigtigste værktøj i virksomheden til at skabe glæde i hverdagen og forståelse for virksomhedens situation. Men information er ikke nok. Det kan være en god idé at inddrage medarbejderne i arbejdet med at få de besluttede omstruktureringer og forandringerne til at fungere.

Bæredygtighed og socialt ansvar kan hurtigt gå hen og blive ret diffust. Nogen kunne formaste sig til at mene, at det kun er noget, virksomheden gør for eget image skyld. Derfor er det vigtigt at vise, at der er holdninger bag ordene og vilje til at føre holdningerne ud i livet. Det kan man som international virksomhed gøre ved, som Brdr. Hartmann beskriver i dette magasin, at tilslutte sig FN's Global Compact.

Mindre kan også gøre det. Ledelsen kan iværksætte og aktivt tage del i debatten på virksom-

heden om, hvordan man gør virksomhed og produkter bæredygtige. Og så sætte principper, mål og handlinger, der beviser for både virksomhedens samarbejdspartnere og ikke mindst medarbejdere, at her er en virksomhed med en ledelse, der tager socialt ansvar alvorligt.

Det betyder, at medarbejderne møder en virksomhed, hvor det er sikkert at være, og hvor der er fokus på arbejdsmiljøet. Hvor der hersker en kultur, baseret på samarbejde og med en fælles vilje til at omgås hinanden på en værdig måde.

Lone Alstrup  
Miljøchef, EmballageIndustrien



# AFTALEN PASSER OS GODT!

Magasinet Grafisk BAR har sat sikkerhedschef Ninus Seistrup og sikkerhedsrepræsentant Tommy Pilgaard, SCA Packaging i Grenå, stævne ved en rundbordssamtale for at høre, hvad de mener om forslagene i den nye SIO-aftale.

Af Tine Vorting

*Den nye aftale taler om fleksibilitet, at det er muligt for virksomhederne at organisere deres interne samarbejde, så det passer til ledelsesstrukturer og en række andre af virksomhedens behov. Hvad mener I om det?*

**Ninus:** Jeg føler, at vi, der arbejder seriøst med arbejdsmiljøet, får et skulderklap. Vi er begyndt at arbejde med teams, hvor man som sikkerhedsrepræsentant er specialiseret inden for det team, man arbejder i. Derfor ser jeg mange muligheder, hvis aftalen går igennem. Den passer godt ind i vores koncept. Jeg synes, at vi har været på forkant, så den falder lige i tråd med det, vi arbejder med.

**Tommy:** Jeg synes også, at det er en bedre aftale, end den vi har i dag. Ellers kunne det måske havde givet os problemer med den måde, vi organiserer sikkerhedsarbejdet på med 12 sikkerheds-

repræsentanter og ni teams. Jeg tror også, at vi får mulighed for at finde nogle sikkerhedsrepræsentanter, der virkelig brænder for opgaven. Før kunne man måske brænde for sikkerhedsarbejde, men der var ikke plads til, at man kunne stille op.

*Sikkerhedsrepræsentanterne får ret til mere uddannelse. Hvad mener I om det, og hvad tænker I, at I kan bruge det til?*

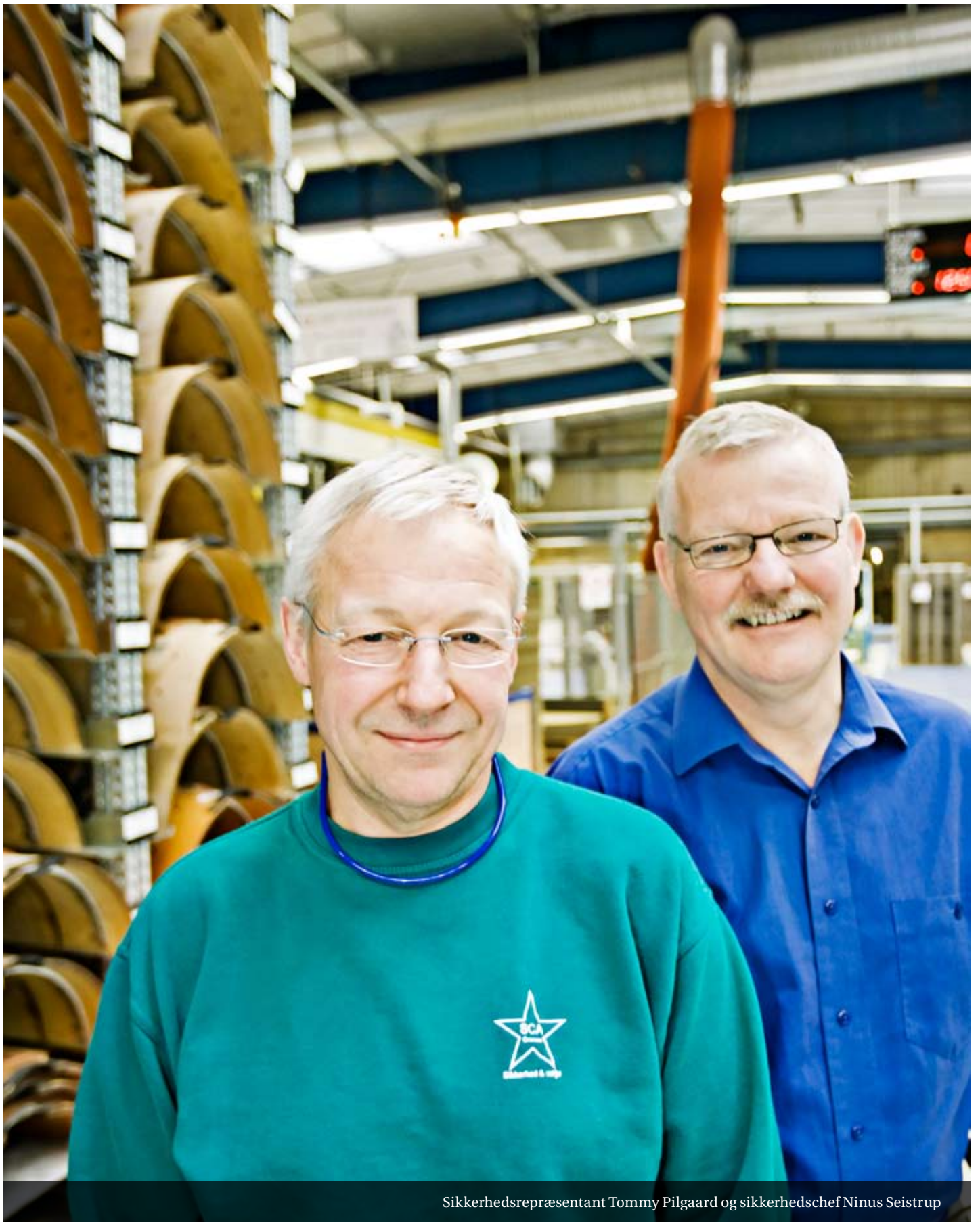
**Tommy:** Jeg tror, at det er rigtigt godt, for tidligere har det lidt under, at nogle sikkerhedsrepræsentanter var det mere af navn end af gavn. Nu er der krav om, at de skal følge med udviklingen, og det er godt. Vi kunne jo sætte folk på specialkurser fx indenfor støj, konflikthåndtering og psykisk førstehjælp.

**Ninus:** Vi skal se på, hvad vi har behov for af kurser. Jeg håber, at kursusudby-

derne vil præsentere nogle gode kurser, for det er vigtigt, at folk kommer uden for virksomheden, så de får et netværk og kan se, hvordan det foregår andre steder. Og der skal være mulighed for at kunne specialisere sig inden for et specifikt område.

*Snart hedder I ikke længere sikkerhedschef og sikkerhedsrepræsentant men arbejdsmiljøchef og arbejdsmiljørepræsentant. Kommer det til at betyde noget?*

**Ninus:** Det er noget, vi skal vænne os til, men jeg tror, at det er godt. 80 % af vores arbejde med arbejdsmiljø er inden for de bløde værdier, så det er mere betegnede for, hvad vi laver. Men det lyder altså ikke godt i munden, men det kommer nu nok. Bare hør din titel Tommy: du bliver fuldtids arbejdsmiljørepræsentant! Ordet sikkerhed, er det ikke også lidt mere betjentagtigt? Ham, der holder ...



Sikkerhedsrepræsentant Tommy Pilgaard og sikkerhedschef Ninus Seistrup

## Forslag i punkter

- Terminologien ændres, så alt med sikkerhed kommer til at hedde noget med arbejdsmiljø.
- Arbejdsmiljørepræsentanter får ret til mere uddannelse.
- Det bliver muligt at overføre den sikkerhedsuddannelse, man har fra en tidligere arbejdsplads til den nye.
- Arbejdsmiljø skal ind i den daglige drift og op på ledelsesniveau.
- Virksomheder på under 10 ansatte skal hvert år udarbejde en plan for arbejdsmiljøarbejdet.
- Der vil være større fleksibilitet i organisering af arbejdsmiljøarbejdet.



øje med sikkerheden. Vores arbejde er jo i høj grad også med de bløde værdier, så det har flyttet sig meget de seneste år. Tænk på, når vi får en ny maskine, så tænker vi arbejdspladsindretning som det første, og det er jo det bløde, så den nye terminologi passer til udviklingen.

**Tommy:** Ja, før gik vi meget op i det maskintekniske, men det er der jo styr på i dag. Men jeg ved nu ikke, om det ændrer så meget at ændre titlen. Den nye titel dækker meget mere det, vi laver i dag, og jeg synes, at det er godt med en ny etikette. Det er ligesom, hvis det kniber med at sælge fx en sodavand, så sætter man en ny etikette på!

*Den nye aftale er i høj grad baseret på et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Er det nyt for jer?*

**Tommy:** Ninus og jeg er nok lidt atypiske, fordi vi har kendt hinanden i så mange år. Nu er det jo ikke sådan, at vi er enige om alt. Vi holder ½ times møde hver morgen, og det er med til at tage brodden af de større ting.

**Ninus:** Vi får jo ikke de bedste resultater ved at være enige, men vi samler det bedste

af det bedste fra hinanden, mødes på midten og sparrer med hinanden, inden vi skal ud og sælge en idé videre.

**Tommy:** Jeg tror, at aftalen kommer til at flytte noget og gøre samarbejdet bedre ude i produktionen. Her kan godt være problemer mellem teamlederen og sikkerhedsrepræsentanten.

**Ninus:** Sikkerhedsrepræsentanten skal blive bedre til at bede om møde med teamlederen, og teamlederen til at sætte tid af til et møde.

**Tommy:** Ja, og sikkerhedsrepræsentanten skal beskrive problemet og pege på løsningsforslag. Det vil løfte samarbejdet i stedet for, at denne siger til lederen: "Det burde du vide som leder".

**Ninus:** Her er vi allerede kommet meget langt, fordi vi hele tiden siger til folk: "Kom med løsninger." Sikkerhedsrepræsentanterne får mere ansvar, og det er også i arbejdslederens interesse. Vi løser så mange opgaver i fællesskab, som vi kan. Jeg er ikke i tvivl om, at det med samarbejde vil få betydning for andre virksomheder, som måske ikke som os har arbejdet med det i mange år.

**Tommy:** Vi har ikke noget magtspil, men en åben dialog her. Ingen bliver fyret, fordi de siger deres uforbeholdne mening. Her bliver medarbejderne hørt. Det kan det godt knibe med andre steder, tror jeg.

*Arbejdsmiljø skal være en del af den strategiske ledelse og daglige drift, og lederen skal integrere arbejdsmiljø i alle virksomhedens processer og i samarbejde med medarbejderne. Ændrer det på noget hos jer?*

**Ninus:** Nej, det synes jeg ikke. For det er det allerede. Fx har vi hver dag kl. 8 tavlemøder ude i produktionen med teamledere, så på den måde er det med i den daglige drift og produktion. Det har ikke betydning her, fordi vi har så åben en kommunikation. Vi snakker om tingene og tager problemer i opløbet.

**Tommy:** Jeg ser det som en udbygning af det, som arbejdspsykologerne siger, vi skal, nemlig at udbygge samarbejdet. Jeg ser dog ikke noget nyt i det, for vi har allerede et godt samspil mellem operatører og teamledere. Men man skal huske bedre på, at medarbejderne skal inddrages så tidligt som muligt. :::

# SOCIALT ANSVAR ER GODT FOR ARBEJDSMILJØET

I emballagevirksomheden Brødrene Hartmann er arbejdet med social ansvarlighed en integreret del af forretningen og med til at skabe et godt arbejdsmiljø.

Af Tine Vorting

Større danske trykkerier og emballagevirksomheder samarbejder ofte med virksomheder i lande, hvor der gælder andre normer inden for fx arbejdsforhold og miljø end de danske. Derfor stiller flere virksomheder krav om, at de udenlandske samarbejdsvirksomheder skal underskrive aftaler, hvor de forpligter sig til at leve op til fx at skabe sunde og sikre arbejdsforhold, rimelige løn- og vilkår, reducere miljøpåvirkningen og undgå korrupsion og bestikkelse. Ellers vil de ikke samarbejde med dem. Det er en del af virksomhedernes arbejde med socialt ansvar, også kaldet for CSR. Siden årsskiftet har regeringen krævet, at danske virksomheder med mere end 250 medarbejdere skal rapportere om, hvordan de forholder sig til socialt ansvar.

Den internationale emballagevirksomhed Brødrene Hartmann med hovedsæde i Gentofte er en af de virksomheder, som arbejder strategisk med bæredygtighed, virksomhedens overordnede benævnelse for blandt andet arbejdet med

CSR. Og ifølge Tomas Schou Winther, bæredygtighedschef, er CSR godt for arbejdsmiljøet og medarbejdernes holdning til deres arbejdsplads, fordi der stilles krav om ordentlige forhold.

”For det er i stigende grad noget, medarbejderne vil sætte pris på,” siger han.

### Tre gevinster

Hartmann har arbejdet med bæredygtighed, herunder CSR siden 1997, og var således én af de første herhjemme til at arbejde med socialt ansvar. I 2003 underskrev virksomheden FN's 10 principper for samfundsansvar, de såkaldte Global Compact-principper og har efterfølgende formuleret sine egne 10 principper.

Tomas Schou Winther mener, at CSR er nødvendigt for at klare sig godt.

”Socialt ansvar er en forudsætning for at være et succesfuldt firma, hvor der er rart at arbejde, og som er sikkert at have relationer med,” siger han.

De tre første principper relaterer sig til arbejdsmiljøet og består i at skabe sunde og sikre arbejdsbetingelser, trivsel for medarbejderne og deres familie og rimelige lønvilkår.

”Jeg tror ikke, at man kan drive en forretning med et brand, der skal beskyttes uden, at man sikrer, at man har en stærk præstation på arbejdsmiljøområdet,” fastslår han og nævner, at virksomheden har tre umiddelbare gevinster ved at have et sundt og sikkert arbejdsmiljø. De har færre ulykker i produktionen, fordi medarbejderne tænker i sikkerhed, de reducerer udgifter til sygedage og spild, og så giver det et godt omdømme, hvilket er vigtigt over for kunder, leverandører og medarbejdere.

### Første prioritet

På Hartmanns fabrik i Tønder er CSR og bæredygtighed ikke begreber, man bruger i flæng. I stedet ved de 420 medarbejdere, hvad et sundt og sikkert arbejdsmiljø er. Og fabrikken er en slags rollemodel for alle de andre fabrikker i Hartmann. ❖



## Hartmanns 10 principper

- Sunde og sikre arbejdsbetingelser.
- Trivsel for medarbejdere og deres familier.
- Rimelige lønvilkår.
- Gode relationer til lokalsamfundet.
- Ikke-diskriminering og lige muligheder.
- Organisationsfrihed og retten til kollektive forhandlinger.
- Nej til tvangsarbejde.
- Forebyggelse af børnearbejde.
- Afstår fra bestikkelse og korrupsion.
- Proaktiv miljøbeskyttelse.

På [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org) kan man finde FN's 10 principper og læse mere om virksomhedernes samfundsmæssige ansvar.

Bæredygtighedschef Tomas Schou Winther



## Kort om miljøindsatsen i Brødrene Hartmann

- Alle europæiske fabrikker er miljøcertificerede efter ISO 14001.
- De fleste europæiske fabrikker har opnået arbejdsmiljøcertificering efter OHSAS 18001.
- Alle fabrikker måles og sammenlignes med jævne intervaller på miljømæssige nøgleparametre som energi, vand og råmaterialer.
- Alle fabrikker måles systematisk på deres bæredygtighedspræstationer.

## Kort om CSR

CSR står for Corporate Social Responsibility og kaldes på dansk enten som virksomhedernes sociale ansvar eller samfundsmæssige ansvar. CSR er virksomhedernes frivillige samfundsmæssige engagement og social og miljømæssige indsats. 54 danske virksomheder har underskrevet FN's Global Compact principper.

Hvis man har underskrevet, at man støtter op om Global Compact, skal man som virksomhed én gang årligt rapportere, hvordan man implementerer Global Compacts ti principper i virksomhedens virke. De krav, der stilles for at være med, er lavere for små og mellemstore virksomheder end for store.

Kilde: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

”Sikkerheden får første prioritet, og vi har den fulde opbakning fra vores fabrikschef,” siger sikkerhedsleder Mona Nordestgaard.

Hun lægger ikke skjul på, at det har taget lang tid at ændre kulturen og få det høje niveau, man har i dag. Medarbejderne kender til kravene og brænder for sikkerheden.

”Man kan mærke det på vores medarbejdere. I dag var der en i kantinen, der hev fat i mig for at vise mig noget i produktionen, der har med sikkerhed at gøre,” siger hun.

Medarbejderne har været med til at udvikle et ulykkesværktøj, der bliver brugt til blandt andet nærved-ulykker, ulykker og rapportering om sikkerhedsrunderinger. I kantinen viser en fladskærm et sikkerhedsbingo, som medarbejderne spiller. En gang om da-

gen bliver der udtrukket et nummer, men har medarbejderne været flittige til at indrapportere nærved-ulykker, og er fabrikken oppe på 10 på en uge, trækkes der et ekstra nummer. Det gælder også, hvis der er gået mange dage uden en ulykke. Og så er man tættere på at finde en vinder til hovedpræmien, som er en middag for to på restaurant. Sker der en arbejdsulykke, stopper spillet i 10-20 dage.

”Og det er der ingen, som synes er sjovt,” siger Mona Nordestgaard.

Sikkerhedslederen har sit eget budget, så hvis der er noget, der kan gøre arbejdsmiljøet sikrere, fx hvis der skal ske en forbedring af en afskærmning, kan en smed hurtigt klare reparationerne.

”På den måde får medarbejderne hurtigt respons og anerkendelse, fordi vi reagerer så hurtigt,” understreger hun.

Sikkerhedsrepræsentant Rasmus Albertsen bekræfter, at medarbejderne bliver hørt.

”Hvis der har været en arbejdsulykke, har jeg beføjelse til at indstille mit arbejde, fordi sikkerhed kommer i første række. Så tager jeg billeder og laver en rapport, som ledelsen skal kommentere på. Vi har stor tillid til ledelsen, fordi vi kan se, at der bliver gjort noget.”

En del af Hartmanns sociale ansvar viser sig også i, at medarbejderne i Tønder har fået tilbudt hjælp til alkoholafvænningskursus og kursus i læse- og skrivefærdigheder. Fabrikken ejede i en periode en fabrik i Brasilien, og der var alkoholforbruget blandt medarbejderne så stort et problem, at Hartmann måtte uddele mad som en del af lønnen, fordi halvdel af lønnen røg i druk. Her etablerede man også en skole på virksomheden for de ansattes børn.





Lige nu gælder det arbejdsmiljøet på fabrikken i Ungarn, hvor der sættes ind på at øge sundhed og sikkerhed.

#### **Ansaret lægges ud**

Målet er, at alle medarbejdere på alle fabrikker har kendskab til virksomhedens arbejde indenfor bæredygtighed og CSR.

”Operatørerne skal vide, at vi har en strategi for arbejdsmiljøet, hvordan den ser ud og hvorfor. Men hvis den lokale ledelse ikke prioriterer området, så daler arbejdsmiljøet,” fremhæver Tomas Schou Winther og fortsætter:

”Og så kan vi se effekten på produktiviteten og kvaliteten. Men kæden er ikke stærkere end det svageste led, og det er ikke realistisk, at alle går lige meget op i det.”

Derfor foretager Hartmann et grundigt arbejde med fx træning af medarbejdere, sikkerhedsrundering i produktionen og internt audit. Der er formuleret arbejdsmiljøpolitikker, og der sker løbende opfølgning.

”Men vi skal passe på, at vi på hovedkontoret ikke overtager arbejdet med at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Det skal medarbejderne på fabrikkerne selv være ansvarlige for.”

Det samme gælder for de lokale indkøbere ude i landene, som også har ansvaret for, at leverandørerne overholder Global Compact principperne.

”Vi foretager ikke automatisk audit, det står vores indkøbere for. Vi tror på, at det er bedre at lægge kompetencerne

ud til indkøbsfunktionen,” siger Tomas Schou Winther.

Et strategisk arbejde med CSR gavner også sælgernes arbejde.

”De vil gerne kunne forklare kunderne, at fx æggebakkerne er lavet af indsamlede aviser og kan genbruges. Det er en stærk egenskab ved Hartmanns produkter ikke mindst i dag, hvor forbrugerbevidstheden omkring at kunne levere bæredygtige emballageløsninger er større end nogensinde,” siger han. :::



## Korruption og bestikkelse skal tages alvorligt

For at sikre sig at leverandørerne lever op til de 10 Global Compact-principper, foretager de lokale indkøbere hos Hartmann en screening af alle væsentlige leverandører lige fra kvalitet til menneskerettigheder, korruption, leveringssikkerhed til ydre miljø og oplyser dem, at de vil have mulighed for at auditere dem. Dernæst skal leverandørerne underskrive principperne.

“Men vi er ikke til stede hele tiden, så derfor kan vi ikke være 100% sikre, at der ikke finder korruption og bestikkelse sted. Men vi kan forebygge det og prøve at skabe en kultur, hvor det ikke sker ved at lave nogle simple retningslinier for, hvad der er acceptabelt, og hvad der ikke er. Vi lavede en workshop med ledelsen og indkøbere på en fabrik i et område, hvor korruption og bestikkelse ikke er et ukendt fænomen. Emnerne var blandt andet afpresning og gaver. Her diskuterede vi, hvordan vi kunne sikre, at vores indkøbere ikke bliver afpresset til at tage leverandører ind. På baggrund af workshoppen besluttede vi blandt andet, at indkøberne ikke længere alene kan godkende nye leverandører, men at fabrikschefen også skal skrive under,” siger bæredygtighedschef Tomas Schou Winther.

## STEP-modellen hos Hartmann

Hartmann har udviklet STEP-modellen, som sikrer, at virksomheden hele tiden er i udvikling inden for CSR.

Virksomheden fokuserer i arbejdet med bæredygtighed på en tredelt bundlinie, hvor socialt ansvar, herunder arbejdsmiljøet, det ydre miljø og virksomhedens økonomi skal være i balance, for at virksomheden kan kaldes bæredygtig.

“Hvis man har et sikkert og sundt arbejdsmiljø, men ikke tjener penge, hænger det ikke sammen,” konkluderer bæredygtighedschef Tomas Schou Winther.

De to STEP-modeller, STEP Environment og STEP Human sikrer, at virksomheden hele tiden er i udvikling inden for CSR og bruges som målestok for at se, hvor virksomheden er i processen, inden for henholdsvis det ydre og det indre miljø. De er inddelt i seks områder og seks niveauer, og et af områderne er produktets livscyklus, som man følger fra råvarer, til det færdige produkt ryger til genanvendelse. Der kan være faser i cyklussen, som kan blive bedre, og hvor miljøpåvirkningen kan blive mindre.

“Alle faser af produktets liv har en miljøpåvirkning. Hvis der fx er brugt kemiske stoffer i produktionen, kan det også have en effekt på medarbejderne. Der er altid noget, man kan gøre bedre,” siger Tomas Schou Winther.



# HUSK DE RIGTIGE HANDSKER

Handsker benyttes i stor stil, men kun de rigtige beskytter hænderne mod hudlidelser.

Af Tine Vorting

Går man udelukkende efter prisen på beskyttelseshandsker, risikerer man at købe katten i sækken. De forkerte giver nemlig en falsk tryghed. Faktisk så meget, at det i grove tilfælde kan være bedre at arbejde uden handsker, mener trykker Michael Schultzer, HK/Privat og medlem i Grafisk BAR, som også siger, at det nødvendige i at bruge de rigtige handsker ofte er overset.

"Handsker, der ikke virker, kan være skadelige på lang sigt. For man tror, at den hellige grav er velforvaret, når man har handsker på. Men de handsker opfylder ikke formålet, og så er man ikke godt beskyttet. Derfor risikerer man, at der kommer skader senere," siger Michael Schultzer.

## Billige og ubrugelige

De fleste bruger ifølge Michael Schultzer

handsker, når de arbejder med stoffer og materialer og har sat sig ind i de forskellige handsketyper. For har man ikke grundigt undersøgt, hvilke handsker der findes, og hvad de kan bruges til og beskytter mod, så risikerer virksomheden at vælge de forkerte.

"Visse handsker er fuldstændig gennemtrængelige. Nogle kan være gode til rengøringsmidler, men helt ubrugelige og porøse, hvis de benyttes til opløsningsmidler. Man skal finde ud af, hvad handskerne er lavet af, og hvad de skal bruges til," fastslår Michael Schultzer. Han mener, at mange virksomheder tror, at det bliver dyrt, hvis de køber de dyre handsker.

"Så køber de nogle billige, som er gennemblødte efter fem minutter, og hvis arbejdet tager en time, er der brugt

mange handsker, og det er dyrere i sidste ende. Så ofte er det spildte udgifter, og man kan lige så godt lade være med at bruge handsker," udtaler han.

## Store krav

Der findes et utal af handsker, og det kræver et grundigt forarbejde at finde de rigtige. Derfor skal man først klarlægge, hvilke arbejdsopgaver brugeren skal udføre, og hvordan kemikaliet opfører sig på handsken. Samtidig skal handsken være god at arbejde med, den skal beskytte mod fx kemikalier samt være god mod huden.

"Det er selvfølgelig store krav at stille til folk, at de skal have den indgående viden om handsker," siger Michael Schultzer. :::

## Kom i gang

Dit arbejdsmiljø skal være sikkert og sundt, når du arbejder med farlige stoffer og materialer. I følge arbejdsmiljøloven skal arbejdsgiveren undgå farlige stoffer og materialer på arbejdspladsen eller erstatte dem med mindre farlige. Hvis det ikke er muligt, er næste skridt at prøve på at indkapsle stofferne, så man ikke behøver at komme i berøring med dem. Det kan imidlertid være svært at fjerne alle farlige stoffer fra arbejdspladserne eller indkapsle dem. Derfor kan det være nødvendigt, at du bruger såkaldt personlige værnemidler som fx beskyttelseshandsker.

Det er din arbejdsgivers opgave at oplyse dig om, hvilke risici der er forbundet med arbejdet, og hvordan handskerne skal bruges.

I praksis vil det som regel ske gennem virksomhedens sikkerhedsorganisation, der deltager i afklaringen af alle spørgsmål om din sikkerhed. Det gælder også vurdering og indkøb af beskyttelseshandsker.

Kilde: På med vanten, Grafisk BAR

Både Grafisk BAR og Industriens BAR har udgivet vejledninger om brug af handsker. Her kan man finde informationer om, hvordan man finder de rette handsker. Først og fremmest er det afgørende, at der sættes fokus på valg og brug af handsker, få informeret og inddraget medarbejderne og få gjort det til en naturlig del af arbejdsdagen, at der skal bruges handsker til bestemte arbejdsopgaver. Det er vigtigt, at handskerne bruges korrekt, så de ikke skaber hudlidelser.

Se Grafisk BARs publikation **På med vanten** på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) og I-BARs publikation **Handsker – en vejledning om brug af handsker i laboratorier og procesindustrien** på [www.i-bar.dk](http://www.i-bar.dk)

# UDE FRA ARBEJDSPLADSERNE

Magasinet Grafisk BAR har spurgt en sikkerhedschef og en sikkerhedsrepræsentant på to grafiske virksomheder om deres valg af handsker.

### HSEQ-chef John Lundsgaard, Berlingske Avistryk:

”Vi bruger to forskellige nitril handsker, en tynd engangshandske, når der er fare for en ganske let tilsmudsning og en kraftigere engangshandske, når der arbejdes direkte med kemiske stoffer. Nitril handsker er valgt, fordi de generelt er rimeligt modstandsdygtige. At bruge de kraftigere 4H handsker vil være at skyde gråspurve med kanoner med den type arbejde, vi har. Vi arbejder ikke med UV-farver og lakker. Der findes også de billigere engangshandsker i vinyl, men de har en hurtigere gennemtrængelighed og egner sig kun til, når man arbejder med vand.”

### Sikkerhedsrepræsentant Johnny Paulsen, Grafiket A/S:

”Vi vælger handsker, som lever op til de regler som Arbejdstilsynet og Grafisk BAR har sat som standard for de materialer, vi arbejder med. Vi arbejder med UV-farver og -lakker og bruger en Nitril handske, en engangshandske, som kun må bruges ½ time ad gangen, så derfor er det også vigtigt, at prisen passer til det enorme forbrug, vi har af handsker. Det er svært at finde handsker, der er behagelige at have på, så her prøver vi os lidt frem for at finde de bedste.”





## SPAR IKKE PÅ ARBEJDSMILJØET!

Direktøren for Det Europæiske Arbejdsmiljø-agentur opfordrer i sin årsberetning virksomhederne til ikke at skære i deres investeringer i arbejdsmiljøet.

Når krisen kradser, og virksomhederne skal finde besparelser, må det ikke gå ud over investeringer i arbejdsmiljøet. Det er budskabet i direktør for Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur i Bilbao, Jukka Tukalas indlæg i agenturets årsberetning for 2008. Han opfordrer virksomhederne til at tænke sig om en ekstra gang, før de sparer på arbejdsmiljøet.

“Det tjener ikke noget formål at skaffe sig fordele på den korte bane på bekostning af de langsigtede problemer. Alle vores undersøgelser viser, at jo sundere arbejdspladserne er, desto mere produktive synes de samtidig at være,” skriver han.

-tv

# LEDELSES- SYSTEMER HOLDER STYR PÅ SIKKERHEDEN

På trykkeriet Rosendahls - HTOdense har certificeringerne ISO 14001 og ISO 9001 betydet, at sikkerhedsarbejdet er blevet styrket.

Af Birgitte Ramsø Thomsen

Det er ikke nok at have styr på tingene. Man skal også holde styr på dem, og derfor blev Bente Lindebjerg Clasen ansat i trykkeriet Rosendahls - HTOdense som kvalitetskoordinator sidste forår. Hun er tovholder på det nye ledelsessystem, hvor både ISO 14001 (miljøledelse) og ISO9001 (kvalitetsledelse) siden februar i år er slået sammen. Kvalitetscertifikatet var oprindeligt et krav fra en ny stor kunde i medicinalbranchen. Men selv om det primært handler om at kunne dokumentere arbejdet med henholdsvis miljø og kvalitet, har ledelsessystemerne også givet udbytte på arbejdsmiljøet.

”Overordnet set, når tingene er sat i system, har det også en positiv effekt. Især i 14001 har man fokus på miljøet og dermed også arbejdsmiljøet. Det hænger meget sammen,” siger hun.

Eksempelvis sætter ISO14001 fokus på at vurdere farligheden af de kemikalier, der bruges og nedbringe miljøbelastningen. Et andet krav er, at miljøindsatsen hele tiden skal udvikles, og kravene skal skærpes.

”Det er jo også noget, der både er godt for miljøet og det psykiske arbejdsmiljø. Man har fokus på det, folk bliver involveret og orienteret om det,” siger hun.

### Sikkerhedsarbejdet i faste rammer

Sikkerhedsarbejdet var lidt nedprioriteret, dengang Bente Lindebjerg Clasen blev ansat. Men det har nydt godt af at blive taget med ind under hatten af det nye ledelsessystem, mener hun.



”Dengang jeg kom, var man ikke helt god til at få lave møde-referaterne og sat dem ind i de rigtige mapper, få aftalt nye møder og få fulgt op på dem. Nu er det også sat i faste rammer med, hvornår vi skal holde de møder, vi får fulgt op og lavet referater. Det kommer jo folk til gode, at vi har skrevet ned, hvad vi har lovet hinanden at arbejde videre med,” forklarer hun.

Som kvalitetskoordinator er hun ikke medlem af sikkerhedsgruppen, men hun fungerer som en tovholder, der giver indspark og sørger for opfølgning.

Sikkerhedsrepræsentant René Jensen, som har været i firmaet som grafisk trykker i 14 år, vil også gerne skrive under på, at ledelsessystemerne har givet en positiv effekt på arbejdsmiljøet.

”Det har det helt sikkert, for alt er jo dokumenteret og skrevet op. Folk er ikke i tvivl om, hvad de har med at gøre, hvad enten det er kemikalier eller andre farlige stoffer. Nye folk kan også nemt læse sig til i procedurer, hvordan de skal forholde sig,” udtaler han.

I forhold til sikkerhedsorganisationens arbejde oplever René Jensen, at det er blevet nemmere at få tiden til det.

”Efter at man satte sig for at blive certificeret, har ledelsen haft mere forståelse over for den tid, man skal bruge på, at alt er i orden. Der skal man jo sætte nogle timer af hver måned,” siger René Jensen. ∴

Kun en lille håndfuld virksomheder i den grafiske branche har i dag et arbejdsmiljøcertifikat, selv om certifikaternes antal generelt stiger i Danmark. Men det er ikke kun arbejdsmiljøcertificering, der kan have en positiv effekt på arbejdsmiljøet i virksomheden.

## Trykkeriet HTOdense

Trykkeriet er en del af Rosendahls-koncernen, som tæller trykkerier og mediaservice i Esbjerg, Odense og Skovlunde med i alt 120 ansatte.

# VARIATION ER NØDVENDIG, NÅR MAN ARBEJDER VED SKÆRM

Hos Johnsen Graphic Solutions volder skærmarbejde ikke problemer, fordi man for længst har sat ind med ergonomisk rigtig kontormiljø samtidig med, at man opfordrer medarbejderne til at holde pauser.

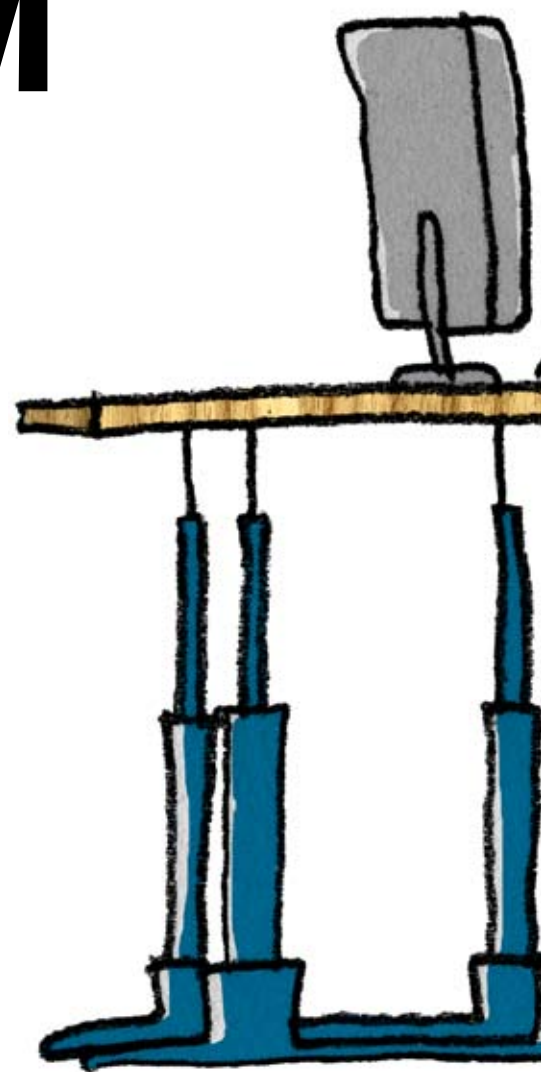
Af Tine Vorting

For 20 år siden arbejdede kun fire procent af den danske befolkning foran en computer, mens det i dag er blevet vores vigtigste arbejdsredskab. Mange af os sidder også godt plantet i stolen derhjemme foran computerskærmen, og da mennesket slet ikke er indrettet til at sidde mange timer foran en computer, går flere rundt med smerter i nakke, ryg og led. Men der er måder at mindske generne på. Man kan fx ved pauseøvelser og ved at træne musklerne selv gøre meget for at forebygge smerter. Men det er ikke nok. Flere virksomheder investerer i bedre kontorudstyr og eksterne rådgivere, der kan hjælpe med at mindske medarbejdernes gener ved skærmar-

bejde. En af dem er trykkeriet Johnsen Graphic Solutions i Grenå, der beskæftiger 64 medarbejdere, som stort set alle har skærmarbejde.

”Vi forsøger at være på forkant med miljø og arbejdsmiljø og vil gerne gøre en ekstra indsats også for skærmarbejdet,” understreger regnskabs- og miljøchef Karin Andersen.

I forbindelse med en gennemgribende ombygning af administrationens, salgsafdelingens og DTP-afdelingens lokaler, blev der indkøbt nye hævesænkeborde, kontorstole og fladskærme. ❖





## Hvad er en skærmarbejdsplads?

En skærmarbejdsplads består af computer med skærm, eventuelt indlæsnings- eller styringsudstyr, fx i form af mus og tastatur, og eventuelt andet udstyr. Den omfatter også arbejdsstol, bord, belysning og andre fysiske forhold. Skærmarbejdspladsen indbefatter også styresystem og programmer, som bestemmer samspillet mellem brugeren og computeren.

Regler for skærmarbejde gælder, når den enkelte medarbejder så godt som hver arbejdsdag arbejder ved en skærm i ca. to timer eller mere.

Kilde: Arbejdstilsynet, [www.at.dk](http://www.at.dk)

## Sådan arbejder du bedst ved skærmen!

### Når du arbejder ved skærmen, bør du huske at:

- Blinke ofte, så dine øjne ikke bliver tørre.
- Indstille skærmen, så skriftstørrelsen på de store bogstaver er minimum 4 mm høje, ved en læseafstand på ca. 50-70 cm.
- Indstille linjeafstanden, så linjerne nemt kan skelnes fra hinanden.
- Arbejde med mørk tekst på lys baggrund, så fremstår teksten tydeligst.
- Fjerne støv og andet fra skærmbilledet.
- Placere skærmen et stykke væk fra vinduet, med synsretningen parallelt med vinduesfladen.

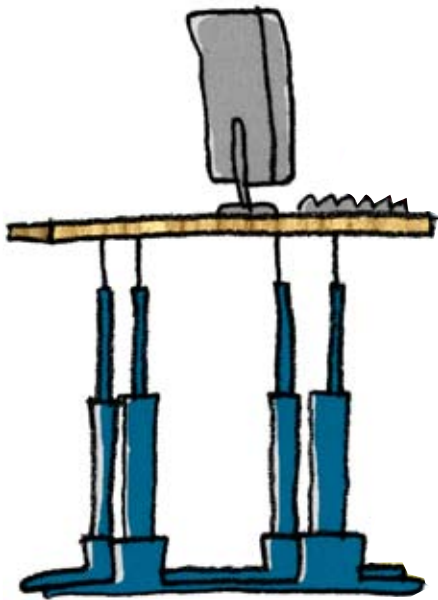
- Placere arbejdslampen, så lyset kommer ind fra siden under øjenhøjde.
- Skærmen placerer du på bordet i en synsafstand på 50-70 cm, ca. svarende til din arms længde, hvis din skærm er 15-17 tommer. Ved brug af en større skærm bør afstanden øges.
- Din synsretning bør være lidt skråt nedad, så belaster du nakken mindst muligt.
- Du bør placere skærmen i en højde, så den øverste tekstlinje på skærmen er ca. 15 cm., svarende til en kuglepens længde, under din vandrette synshøjde. Kigger du lige ud, bør du lige kunne se hen over skærmens overkant.

[www.barkontor.dk](http://www.barkontor.dk)



## 10 spots med gode råd

På Grafisk BARs hjemmeside [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) kan man finde 10 spots med gode råd til godt skærmarbejde. Kig under emner, ergonomi, skærmarbejde og klik på "10 spots med gode råd", hvor man blandt andet kan læse om skærmhøjde og synsvinkel, sol-afskærmning og lys og reflekser ved skærmarbejde.



"Nogle af medarbejderne ville gerne vide, hvordan man installerede de nye fladskærme, og jeg tog derfor for to år siden kontakt til nogle arbejdsmiljørådgivere, som gik alle arbejdspladserne igennem og fortalte de ansatte om, hvordan man skal variere sin stilling, sidde korrekt, og hvilken afstand man skal have til skærmen for ikke at få smerter. Dem der havde behov for det, fik hjælp til skærmbriller. Når der kommer nye medarbejdere, forsøger vi internt at forklare, hvordan man bedst udfører skærmarbejde," siger miljøchefen.

### Bedre arbejdsstillinger

Pauser er vigtige i variationen af arbej-

## Det siger loven

Arbejdsgiveren skal sørge for at tilrettelægge skærmarbejdet, så det daglige arbejde ved skærmen regelmæssigt afbrydes af andet arbejde eller, hvor dette ikke er muligt, afbrydes af pauser, så sundhedsskadelige påvirkninger undgås.

Skærmarbejde i længere tid uden afbrydelser eller pauser kan give forbigående gener for øjnene og synet (fx "grusfornemmelser" og træthed i øjnene) eller hovedpine. Skærmarbejde kan også medføre gener i nakke, skuldre og arme.

Psykosociale belastninger i forbindelse med skærmarbejde kan forstærke muskel-skelet-gener. Det kan fx være store krav i arbejdet, i form af for stor arbejds mængde, for svære opgaver i forhold til kvalifikationer eller manglende støtte. Det kan også være manglende indflydelse eller mangel på indhold og variation i opgaven, der er med til at forstærke muskel-skelet-gener.

Belastningerne ved ensidigt, bundet og tempopræget skærmarbejde vil

som regel kunne forebygges ved at afbryde skærmarbejdet med pauser eller med perioder med andet arbejde, der ikke er belastende på samme måde. Variationen med andet arbejde eller pauser bør afpasses efter, hvor intensivt skærmarbejdet er, og efter, hvilke krav dette arbejde stiller til blandt andet medarbejderens syn og opmærksomhed.

Det mest optimale for den enkelte medarbejder er det varierede arbejde med pauser. Ved en del skærmarbejde kan der arbejdes 1-2 timer uden ophold. Andre former for skærmarbejde kan være så intensivt, at der er behov for hyppigere afbrydelser i form af variationer og pauser. Intensivt arbejde med mus eller lignende, fx ved tegne-, konstruktions- eller layoutarbejde er særligt belastende arbejde, hvor der er øget risiko for gener, smerter eller skader.

*Kilde: Arbejdstilsynet, At-vejledning D.2.3, juni 2009.*

det. Hos Johnsen er det helt naturligt at gå væk et øjeblik fra skærmen, så der er ikke behov for at sætte pauser i system.

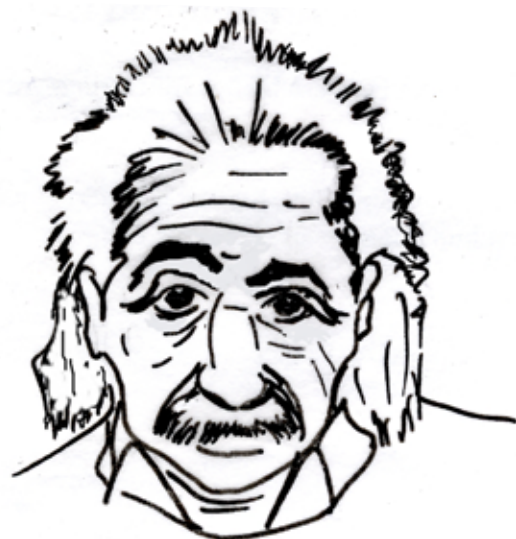
"Pauserne fra skærmen kommer helt naturligt. Folk fra administrationen og salget er tit rundt i virksomheden for at få oplysninger, og DTP'erne rejser sig jo hele tiden for at hente print," siger Karin Andersen.

Grafiker Helle Gorecki varierer sine arbejdsstillinger og sidder aldrig ned på stolen en hel dag. Hun bruger sit hævesænkebord aktivt og synes, at arbejdsstillingerne er blevet langt bedre og mere varieret.

"Egentlig startede jeg ud med at lave en APV på min arbejdsplads, fordi solen stod lige ind i skærmen på et bestemt tidspunkt om formiddagen. Men det har faktisk vist sig at være en fordel. Det, at lyset falder ind i skærmen, får mig til at stå op et par timer hver formiddag, så egentlig har jeg ikke gener. Måske er det, fordi jeg ikke når at få nogle, fordi jeg skifter stilling. Og så er det jo også et rigtig flot miljø, vi sidder i. Det i sig selv har en meget stor helhedsværdi." :::

# ARBEJDER DU VED SKÆRMEN?

Test dig selv – eller en kollega i, hvad du eller I ved om skærmarbejde. Læs mere på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk)



## 1. HVAD ER EN SKÆRMARBEJDSPLADS?

- a) Et arbejde med computer og skærm
- b) Et arbejde foran en tv-skærm
- c) En afskærmet arbejdsplads

## 2. HVORNÅR ER DER TALE OM SKÆRMARBEJDE?

- a) Når man arbejder mindst 1 time foran skærmen pr. arbejdsdag
- b) Når man arbejder mindst 2 timer foran skærmen pr. arbejdsdag
- c) Når man arbejder mindst 5 timer foran skærmen pr. arbejdsdag

## 3) HVEM TILRETTELÆGGER SKÆRMARBEJDET?

- a) Arbejdsgiveren
- b) Sikkerhedsorganisationen
- c) Medarbejderen

## 4. HVOR MANGE PROCENT ARBEJDEDE MED COMPUTER I 3/4 AF ARBEJDSDAGEN FOR 20 ÅR SIDEN?

- a) 1 procent
- b) 10 procent
- c) 4 procent

## 5. HVAD VAR TALLET I SLUTNINGEN AF 1990'ERNE?

- a) 10 procent
- b) 20 procent
- c) 100 procent

## 6. HVOR MANGE RESULTATER FÅR MAN, NÅR MAN SKRIVER SKÆRMARBEJDE I SØGEFELTET PÅ WWW.GRAFISKBAR.DK?

- a) 77
- b) 107
- c) 57

## 7. HVAD HEDDER GRAFISK BARS PUBLIKATION OM SKÆRMARBEJDE?

- a) Homo Kalorius
- b) Homo Kontorius
- c) Homo Graficus

## 8. HVOR PÅ WWW.GRAFISKBAR.DK FINDER MAN OPLYSNINGER OM SKÆRMARBEJDE?

- a) Under Ergonomi
- b) Under Støj
- c) Under Maskinbeskyttelse

## 9. HVILKEN FREKVENS FOR OPDATERING SKAL SKÆRMEN MINDST HAVE FOR AT GIVE ET KLART OG ROLIGT BILLEDE?

- a) 80
- b) 85
- c) 90

## 10. I HVILKEN AFSTAND AFLÆSER BRUGEREN NORMALT SKÆRMEN?

- a) 15-30 cm.
- b) 35-45 cm.
- c) 50-70 cm.

Svarene står nederst på siden.

### RESULTAT:

#### 40-50 point:

Tillykke! Du ved en masse om sundt og sikkert arbejde ved skærmen.

#### 20-35 point:

Ikke så dårligt endda. Men der er plads til at vide mere.

#### 0-15 point:

Hovsa, du må hellere til at læse mere om skærmarbejde i artiklen på side 16-18 eller på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk)

# NYE PRODUKTIONSSYSTEMER KAN GIVE BEDRE **ARBEJDSMILJØ**

Der er enorme muligheder i at forebygge i stedet for at lappe på arbejdsskaderne. Det handler om at blive bedre til at kombinere arbejdsprocesserne, så arbejdsdagen bliver varieret.

Af Birgitte Ramsø Thomsen

Arbejdsmedicinerne har længe kløet sig i håret. Sygemeldinger på grund af smerter i bevægeapparatet er støt stigende, på trods af, at der bliver postet milliarder i at indføre nye, ergonomisk rigtige og aflastende maskiner. Det kaldes det ergonomiske paradoks. Og det har fået nogle til at konkludere, at problemerne nok slet ikke handler så meget om tunge løft, ensidigt gentaget arbejde og akavede stillinger. Men at smerterne i stedet stammer fra det psykiske arbejdsmiljø.

## Det handler om at kombinere

Stop en halv, siger professor Jørgen Winkel fra Göteborgs Universitet, som er tilknyttet det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og forsker i udviklingen af produktionssystemer. Ifølge ham har mange forskere været for hurtige til at afskrive fysiske belastnings rolle i dag, hvor vi arbejder ved ergonomisk korrekte arbejdspladser. I stedet mener de, at individuelle, psykiske og sociale

faktorer spiller hovedrollen. Men Jørgen Winkel mener, ud fra studier af et stort antal undersøgelser, at fysiske belastninger også kan spille en vigtig rolle for muskel og skelet-problemer.

"Det er fordi, moderne rationaliseringer på forskellige måder kan øge de fysiske risici. Moderne rationaliseringer øger fx bevægelseshastigheden, acceleration af visse kropsdele og giver mindre tid til hvile," siger han.

Derfor skal man passe på ikke at falde i ergonomifælden, hvor man indkøber nyt og aflastende maskineri, men samtidig lægger mere pres på med effektiviseringer og rationaliseringer. Så kommer problemerne.

Det ergonomisk rigtige udstyr løser altså ikke nødvendigvis problemer i sig selv, påpeger han. Men det er en meget vigtig forudsætning for at få et godt fysisk arbejdsmiljø.

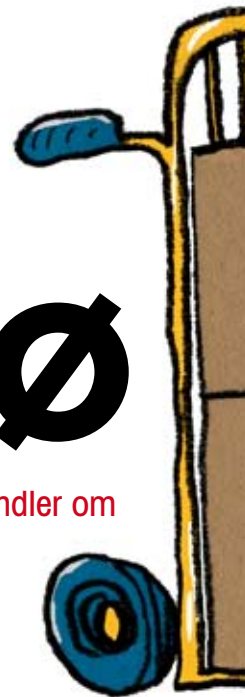
Det som ofte går galt, er, at folk er låst fast i bestemte arbejdsstillinger for længe ad gangen.

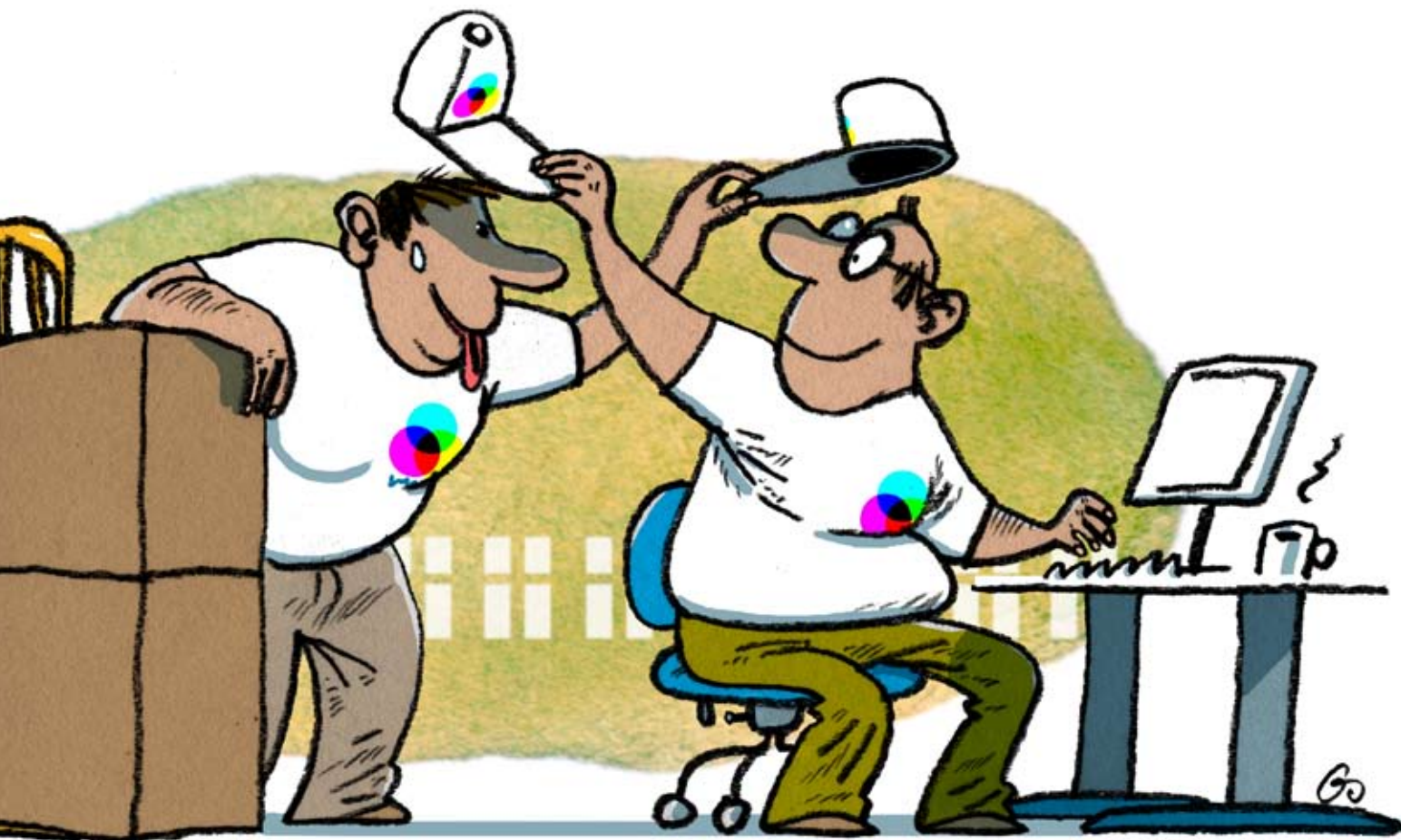
"At lade være med fx at købe hæve/sænkeborde, fordi folk alligevel får ondt i ryggen, er pivende galt. Hvis du har et terminalarbejde og bliver låst der otte timer, så er det ikke godt. Men hvis du har et tungt løftearbejde, vil det da være vidunderligt at kunne få lov til at lave lidt terminalarbejde. Det handler om at kombinere," fastslår han.

## Enorme muligheder

Jørgen Winkel er faktisk optimist, når det gælder forebyggelse:

"På visse arbejdspladser findes der enorme muligheder i at få arbejdsmiljøet med som en integreret del, når man rationaliserer. De fleste arbejdsmiljøindsatser er jo lappearbejde. Man har udviklet et produktionssystem og opdager så, at folk ikke har det så godt. Så er ..."





## Værktøjet Ergonova

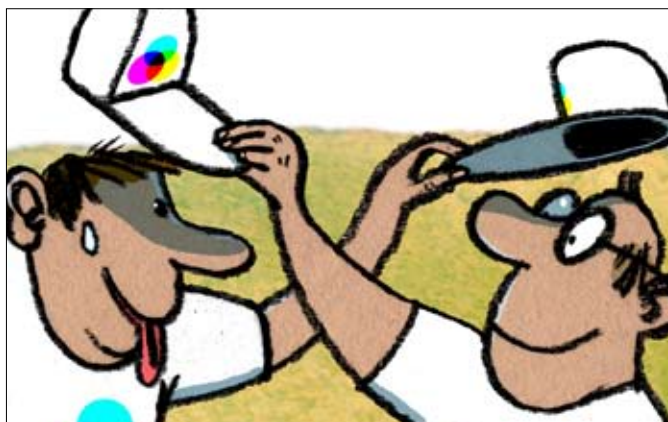
Jørgen Winkel arbejder til daglig som forsker i Göteborg, og han har sammen med andre forskere opfundet værktøjet Ergonova. Med værktøjet kan man afveje den økonomiske gevinst af de nye rationaliseringstiltag sat overfor de ergonomiske konsekvenser, de har for arbejdsmiljøet. Formålet er at undgå effektiviseringer, der slider for meget på medarbejderne - og i sidste ende koster virksomhederne dyrt.

## Forebyggelse skal kappe 10 procent af sygefraværet

Muskel- og skeletbesvær er i Beskæftigelsesministeriets 2010-plan udpeget som ét af fire prioriterede arbejdsmiljøproblemer. Målet er at mindske sygefraværet med 10 procent i forhold til 2005 inden udgangen af næste år. Det skal ske gennem en markant stigning i virksomhedernes forebyggende handlinger i relation til muskel-skeletbelastninger. Arbejdstilsynet har derfor øget fokus på ergonomi, når de fører tilsyn med virksomhederne.

Sygdom i muskler og skelet er med 44 procent den gruppe af sygdomme, der oftest anmeldes til Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen. To tredjedele af anmeldelserne vedrører sygdom i nakke, skuldre og arme, mens en femtedel vedrører sygdom i ryg. Det er især påvirkninger, hvor man skal løfte, bære, skubbe, trække byrder, der i stigende grad bliver anmeldt som årsag til erhvervsrelaterede sygdomme. Den type anmeldelser er fordoblet fra 2003 til 2007. Ensidigt gentaget arbejde (EGA) som årsag er anmeldt med et nogenlunde konstant antal, men belastende arbejdsstillinger også er steget i hyppighed.

*Kilde: Arbejdstilsynet i sin rapport "Overvågning af arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsats i Danmark 2007" udgivet i februar 2009.*



skaden sket. De virkelig vigtige indsatser ligger, når vi udformer morgendagens produktionssystemer.”

Jørgen Winkel er sammen med forskerkolleger blandt andet i gang med et projekt i den svenske bilindustri. Her ser de på, hvordan arbejdet kan gøres mere effektivt og tidsbesparende, uden at det går ud over det fysiske arbejdsmiljø. Til det formål har de opfundet et værktøj, hvor virksomheden løbende kan vurdere om ændringer i arbejdsflowet kommer til at belaste medarbejderne for meget.

Her spiller medarbejderne på fabriksgulvet en central rolle.

”De bruger værktøjet til at sige: Dette kan måske være okay på kort sigt, men det bliver for hårdt i længden. Så det spændende er, at man får en langt højere iderigdom af løsningsforslag. Du opnår, at montørerne pludselig bliver rationaliseringseksperter. Men på mange måder dygtigere end produktionsteknikere og ledelsen, for de har en helt anden viden,” pointerer forskeren.

### **Deltagerstyring er nøglen**

Mange efterlyser ifølge Jørgen Winkel guidelines til de gode løsninger. Men man har snarere brug for viden om at skabe de rigtige processer. For det som er løsningen på én arbejdsplads, er måske slet ikke løsningen på en anden, som har en helt anden medarbejdersammensætning.

Jørgen Winkel understreger derfor, at det er vigtigt at nedsætte grupper af både medarbejdere og ledelse, som i fællesskab skal løse problemerne.

”Når man er med i analysen, ejer man problemet på en anden måde. Det begynder oppefra med, at man må have en ledelse, der forstår betydningen af at få medarbejderne med, så de er engageret. Man skal have en deltagerstyret proces, så får du en større trivsel, bedre udvikling og mange flere ideer til gode løsninger. Det er der videnskabeligt bevis for. Og alle vinder på det,” fastslår han. ∴

## Rapport om sygefravær og tilbagevenden til arbejdet

Også andre forskere har berørt emnet sygefravær og tilbagevenden til arbejdet. 1. september 2008 udsendte Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, en rapport, der samlede hele den internationale forskning om sygefravær og tilbagevenden til arbejdet som følge af muskel og skeletbesvær – eller som det hedder i daglig tale ‘dårlig ryg’.

Generelt anbefaler ekspertgruppen bag rapporten at:

- Sikre, at medarbejderne er tilfredse med arbejdspladens indretning.
- Patienter med muskel- og skeletbesvær holder sig fysisk i gang.
- Arbejdspladsen indrettes, så folk kan passe deres arbejde, selv om de ikke er 100 procent effektive.

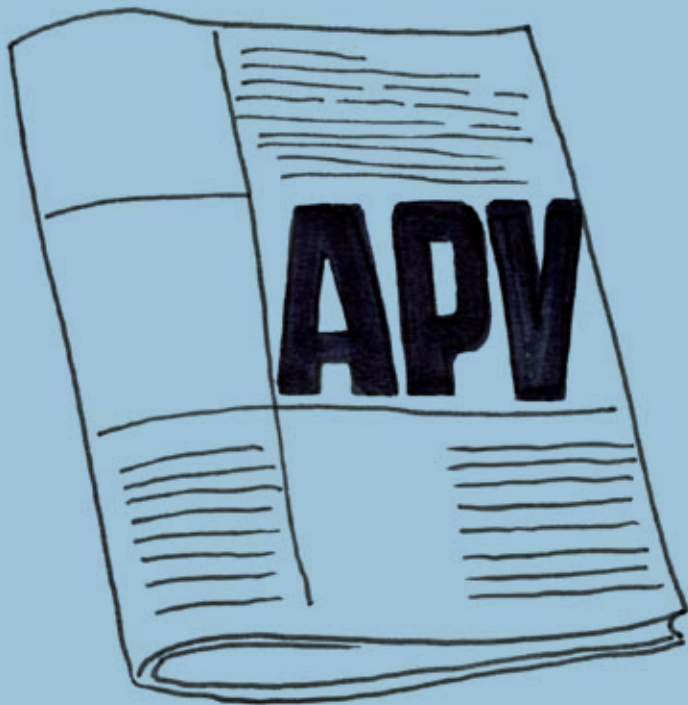
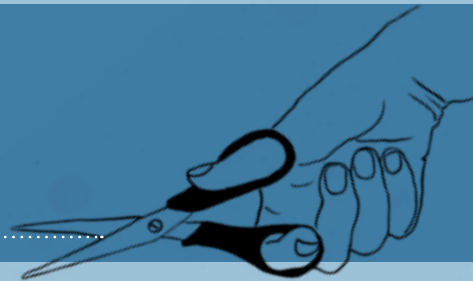
Læs eventuelt Magasinet Grafisk BAR nr. 12 “Dårlige rygge skal blive på arbejdet”.

## Medarbejderne bør tilbydes træning som forebyggelse

Det er et af budskaberne i Forebyggelseskommissionens rapport og anbefalinger. For “på arbejdspladsen kan medarbejderne blive udsat for risikofaktorer i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Inden for en del store jobgrupper bliver medarbejderne fx mødt med fysiske krav, der kan overstige deres kondition og fysiske kapacitet. Der er også mange, som udsættes for ensidig brug af nogle få muskelgrupper. Disse forhold kan føre til smerter, sygefravær og øget risiko for førtidig tilbage-trækning fra arbejdsmarkedet...”

”Ud over at arbejdsmiljølovgivningens krav skal overholdes, bør medarbejdere, hvor det er relevant, sikres tilbud om træning med henblik på at øge deres fysiske styrke og kondition for at forebygge nedslidning.”

*Kilde: Forebyggelseskommissionens rapport og anbefalinger*



## Ny vejledning om APV

Arbejdstilsynet har udgivet en ny vejledning, der på en nemmere og mere overskuelig måde giver virksomhederne et overblik over, hvad der er lovpligtigt, og hvad virksomhederne frivilligt kan gøre, når de laver deres APV.

Den nye vejledning fra Arbejdstilsynet erstatter vejledningen fra januar 2005.

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

## Skærmbriller og synskontrol

Hvis man har svært ved at læse skærm-billedet, har man måske behov for skærmbriller. Arbejdstilsynet fortolker reglerne om skærmbriller således, at den ansatte kan stille krav om arbejdsgiverbetalt skærmbrille, når medarbejderen ikke kan læse skærbilledet tydeligt i den ergonomisk optimale arbejdsstilling, og hvis den ansatte har et normalt syn – eller bærer briller, som er tilrettet hans nuværende syn og til almindelige normale synsforhold i privatlivet. Ved arbejde med skærmterminal har man ret til en passende undersøgelse af øjne og syn.

Læs mere på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) under emner, ergonomi, skærmarbejde, 10 spots med gode råd, skærmbriller og synskontrol.

Kilde: Gert Fuursted

## Sikkerhedsbestemmelser ved Arbejde

Håndbogen giver det totale overblik over arbejdsmiljøloven og øvrige bestemmelser på sikkerhedsområdet og er et praktisk stykke værktøj for sikkerhedsrepræsentanter, sikkerhedsudvalg og -grupper, arbejdsledere, arbejdsgivere og arbejdsmiljørådgivere - kort sagt alle, der på en eller anden måde har med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed at gøre. I bogen finder man alt sikkerhedsmateriale samlet på ét sted, blandt andet arbejdsmiljøloven, bekendtgørelser, tekniske forskrifter, At-vejledninger, -anvisninger, -meddelelser og -cirkulæreskrivelser.

Håndbogen er udgivet i 2009, er på 1512 sider og kan købes i Arbejdsmiljøbutikken.

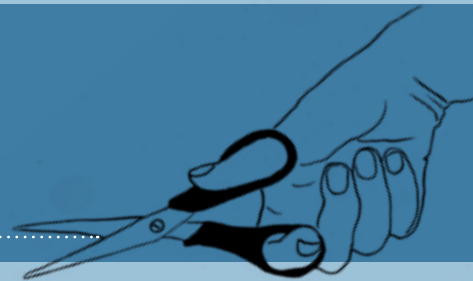
[www.arbejdsmiljobutikken.dk](http://www.arbejdsmiljobutikken.dk)

## Opslagsværk over tekniske hjælpemidler

Der findes en række tekniske hjælpemidler, som kan være med til at mindske risikoen for arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser hos bogbindere. Grafisk BAR udviklet et elektronisk opslagsværk, der beskriver de ergonomiske fordele ved at bruge det tekniske hjælpemiddel, samt hvad man skal være opmærksom på, når man bruger det.

Se mere på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) under publikationer, ergonomi, tekniske hjælpemidler.

# KLIP FRA GRAFISKBAR.DK



## Ny telefonlinje om sygefravær

Har du brug for råd og vejledning om sygefravær og arbejdsfastholdelse, kan du ringe til Arbejdstilsynet, som nu har udvidet deres telefonservice til også at dække dette område.

Ring til den nye telefonlinje på 70 12 12 88.

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

## Vejviser om at reducere sygefravær

Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere er blevet opdateret med et afsnit om, hvordan virksomheden kan arbejde med at reducere sygefraværet. Vejviserne kan downloades på [www.at.dk/sw62283.asp](http://www.at.dk/sw62283.asp)

## Virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøindsats dokumenteres

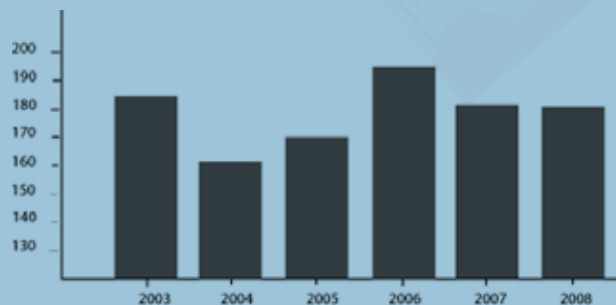
En ny rapport fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø konkluderer, at virksomhedslederens oplysninger i VOV (Virksomhedsovervågning) om deres arbejdsmiljøarbejde i 2004, stemte godt overens med det, uvildige arbejdsmiljøspecialister så, når de efterfølgende tog på besøg ude i de danske virksomheder.

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

## Indsatsen virker – færre arbejdsulykker

Ifølge Arbejdstilsynet bærer indsatsen mod arbejdsulykker frugt, for antallet af dødsulykker på danske arbejdspladser er faldet i 2008, og er det laveste siden 2003. Samtidig er stigningen indenfor antallet af arbejdsrelaterede ulykker endelig stoppet. Det gælder både de alvorlige arbejdsulykker, som fx amputationer og knoglebrud og arbejdsulykker i øvrigt.

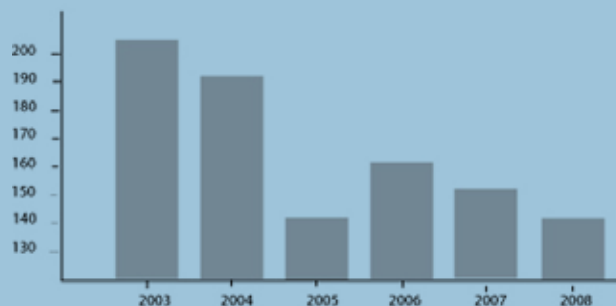
Kilde: [www.at.dk](http://www.at.dk)



## Trykkerier og udgivervirksomheder

"Anmeldte arbejdsulykker 2003-2008"

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



## Papir- og papvarer samt bogbinding

"Anmeldte arbejdsulykker 2003-2008"

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

## Arbejdsmiljø og de økonomiske resultater i små og mellemstore virksomheder.

En ny rapport fra det Europæiske Arbejdsmiljøagentur beskriver forholdet mellem et sundt og sikkert arbejdsmiljø og økonomiske resultater i små og mellemstore virksomheder. Rapporten konkluderer, at et godt arbejdsmiljø kan være en stærk økonomisk fordel for virksomheden. Fx kan færre udgifter til arbejdsulykker forbedre virksomhedens effektivitet.

Læs mere på [www.osha.europa.eu/da](http://www.osha.europa.eu/da)