

GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

37. NUMMER · SEPTEMBER 2015

GOD BEHANDLING - ER GOD BUSINESS

ALLERGI ER ET UNDERBELYST OMRÅDE

**NYE TAL OM ARBEJDSULYKKER I DEN
GRAFISKE BRANCHE**

Medlemmer
i Grafisk BAR:

GraKom Brancheforeningen for Kommunikation, Design & Medieproduktion · Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Emballageindustrien HK/Privat · 3F - Fagligt Fælles Forbund · Dansk EL-Forbund · Dansk Journalistforbund



Indhold:

- 3 Synspunkt**
At skabe et godt arbejdsmiljø handler ikke kun om gode fysioterapiordninger og andre lignende tilbud. Der er rigtig mange forhold, der skal arbejdes med. Og mange af dem er ikke normalt i værktøjskassen hos de professionelle arbejdsmiljørådgivere.
- 4 God behandling er god business**
Da Sanne Rosbøg skulle tilbage på Ekstra Bladet efter en sygemelding, lagde hun en plan sammen med sin chef. Planen er et eksempel på, at god behandling af medarbejderne går hånd i hånd med god økonomi for virksomheden. I artiklen fortæller Sanne Rosbøg og hendes chef Ole Sloth hvordan.
- 11 Færre sygedage for depressionsramte**
En ny undersøgelse viser, at arbejdspladsen kan gøre en stor forskel for depressionsramte.
- 12 Det kan betale sig at behandle sine medarbejdere godt**
Vi spørger cheferne om, hvorfor det kan betale sig at behandle sine medarbejdere ordentligt. Og de svarer ærligt fra hjertet.
- 14 Så mange arbejdsulykker er der i den grafiske branche**
Nyt materiale fra Arbejdstilsynet skal hjælpe Grafisk BAR med at forebygge arbejdsskader. Vi har bedt folkene bag vores BAR om at komme med deres kommentarer til det omfattende materiale.
- 16 Allergi er et underbelyst område – også i den grafiske branche**
Allergi er en alvorlig lidelse for den enkelte, og kan have stor effekt på den ramtes arbejdssituation. Ikke desto mindre ved både medarbejdere og ledelse for lidt om området. Forsker Jeanne Duus fortæller om hvilke allergener, man skal være særlig opmærksom på indenfor den grafiske branche.
- 20 Brug BAR websites – der er masser af information**
Se hvad du kan finde om blandt andet allergi og stress på de forskellige BAR websites.
- 22 Afgørelser fra arbejdsmiljøklagenævnet**
Kort orientering om en håndfuld af de mest relevante afgørelser fra Arbejdsmiljøklagenævnet.
- 24 Kort & godt**
Korte nyheder om nye undersøgelser og andre relevante redskaber til brug i arbejdsmiljøarbejdet.

GRAFISK BAR
NYHEDSBREV

På forsiden af www.grafiskBAR.dk kan du tilmelde dig Grafisk BARs nyhedsbrev og få nyheder om nye publikationer og nye aktiviteter fra Grafisk BAR direkte i din mailboks.

GRAFISK BAR

Udgiver: Grafisk BAR
Stuvestræde 3,3 sal
1455 København K
Telefon: 3393 1255
Email: grafiskBAR@grafiskBAR.dk
www.grafiskBAR.dk

Ansv. redaktør: Nina Caroline Jacobsen,
Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Redaktion: Grafisk BARS
Informationsudvalg
Redaktør: Pia Olsen,
Kommunikationsbureauet Citat
Journalister: Pia Olsen, Anna Bridgwater
Layout: Monica Brix
Fotos: Istock, Lisbeth Holten, Private.
Tryk: Kailow
Oplag: 6.000
Udgivelse: Nr. 37, 2015
Udgives 4 gange årligt
ISSN: 1901-1334 Papir
ISSN: 1901-1342 Online
Kontakt til redaktionen:
pia@citat.dk eller
Telefon: 2279 3716
Forsidefoto: Lisbeth Holten

Medlemmer i Grafisk BAR:

GraKom Brancheorganisationen for
Kommunikation, Design &
Medieproduktion
www.grakom.dk

Danske Mediers Arbejdsgiverforening
www.mediearbejdsgiverne.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
Weidekampsgade 8
2300 København S
Email: grafiskBAR@grafiskBAR.dk

SYNSPUNKT

ER GODT ARBEJDSMILJØ DYRT?

“Kan der være god økonomi i et godt arbejdsmiljø?”

Mit svar er: Ja, det kan der. Det er måske ikke lige til at se for den virksomhed, der netop har haft store udskrivninger til et ventilationsanlæg eller støjdemping.

Det kan måske også være svært at se det direkte resultat af favorable ordninger for de ansatte i form af fysioterapi, sygeforsikring og andre sundhedstiltag i hverdagen.

Men et godt arbejdsmiljø handler om noget så enkelt som lysten til at komme på arbejde, til at samarbejde og til at give den en “skalle”, når der er behov for det. Og lysten til at komme på arbejde styrkes, når medarbejderne trives. Når de føler sig godt behandlet og værdsat.

Derfor skal vejene til et godt arbejdsmiljø, som helhed betragtet, også ansues gennem en hel række af forhold, også dem som ikke normalt er med i værktøjskassen hos de professionelle arbejdsmiljørådgivere.

Forhold som god planlægning, gode implementerede arbejdsgange og ikke mindst ledelse i forhold til kvalitets- og virksomhedskulturforståelse er med til at forebygge misforståelser, irritation og ærgrelse.

Banalt måske, men ganske effektivt til at opnå mere motivation og lyst til samarbejde og ikke mindst til arbejds effektivitet.

Økonomi og arbejdsmiljø hænger sammen. Og i dette nummer af magasinet understreges dette også af flere virksomhedsledere”.

Carsten Bøg
Afdelingsleder
Grafisk Arbejdsgiverforening.



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

God behandling er god business



Det kan være en stor udfordring at vende tilbage til arbejdet efter en sygemelding på grund af stress. Der findes ingen hurtige løsninger. Men hvis ledelse og medarbejder kan finde ud af at arbejde sammen om opgaven, kan det lykkes uden store menneskelige og økonomiske omkostninger

Af Pia Olsen/Citat.

Ekstra Bladet er en travl arbejdsplads, men på trods af det er det sjældent, at en medarbejder bliver sygemeldt med stress. Men det sker - og det skete for Sanne Rosbøg.

"Den slags kommer naturligvis altid som et chok for en virksomhed. Rent praktisk var vi naturligvis klar til at tackle situationen, og vi kontaktede straks Falck Health Care. Men følel-

sesmæssigt er man uforberedt på en sygemelding på grund af stress. Det er heldigvis undtagelsen snarere end reglen," siger administrerende redaktør Ole Sloth.

Første prioritet var at få styr på situationen omkring Sanne, og derefter skulle de have styr på situationen omkring hendes kolleger og produktionen.

"Vi hentede lynhurtigt ekstra ressourcer ind til Sannes afdeling og fik tilpasset leveringskravene til afdelingen. Det er klart, at når en så erfaren medarbejder forlader en gruppe, kan det virkelig mærkes," siger Ole Sloth.

Sanne Rosbøg var også helt uforberedt på, at hun skulle gå ned med stress, og det var først, da chefen sendte hende hjem i minimum 5 uger,

at hun fik ro til at opdage, hvad der var sket.

"Jeg startede med at sygemelde mig 2 dage og så lidt mere og lidt mere. Jeg var redaktionschef på det tidspunkt og tænkte både på alt det arbejde, jeg skulle have gjort, og på mine medarbejdere, så det var svært at se i øjnene, at jeg var nede med stress. Det var en

stor hjælp, da min chef traf beslutningen for mig om, at der skulle gå 5 uger, før vi talte sammen igen. Efter det fik jeg ro på," siger Sanne Rosbøg.

Tilbage på arbejde

Sanne var ikke klar til at begynde på arbejdet igen efter 5 uger. Der skulle gå næsten 3 måneder, før hun vendte tilbage.

"Den første dag var jeg bare inde og tale med min chef og spise frokost, og så tog jeg hjem igen," husker Sanne Rosbøg, der sammen med ledelsen nu skulle til at lægge en plan for hendes tilbagevenden.

Et punkt på dagsordenen

Ledelsen var klar med en plan. Mens Sanne Rosbøg havde været væk, var

hun nemlig gået hen og blevet et punkt på dagsordenen, når ledelsen mødtes.

"Vi tillod os simpelthen at gøre Sanne til et punkt på dagsordenen. Det var helt bevidst. Først og fremmest var det vores egen andel i hendes sygemelding, der blev drøftet. Som ledelse har vi også en aktie i det, når en medarbejder går ned med stress. Og så er det

ikke mindst også vores opgave at finde en løsning," siger Ole Sloth.

Det er ikke nemt at gøre det rigtige og finde den rigtige løsning, og på Ekstra Bladet var det en ny situation, at en medarbejder var sygemeldt med stress, så der var ikke mange erfaringer at trække på.

” Jeg så det ikke komme, men selvfølgelig var der tegn på, at jeg var stresset, inden jeg gik helt ned. Jeg så dem bare ikke. Jeg vidste heller ikke, hvad det var, jeg skulle være opmærksom på. Jeg tror, mange har det problem. Efter jeg har været syg, er der mange, der har spurgt til, hvad mine symptomer var. Jeg tænker, at det er folk, der lige vil tjekke, om de måske selv har nogle symptomer, de skal være opmærksomme på ”

Sanne Rosbøg

"Helt fra begyndelsen var vi klar over, at det ikke var Sannes nærmeste chef, der skulle stå med ansvaret og håndteringen alene. Selvom vi fulgte den almindelige procedure i forhold til at kontakte Sanne, så var der konstant noget, vi var i tvivl om. Hvornår ringer man? Hvad spørger man om? Den slags spørgsmål var indlysende. Men samtidig skulle vi finde ud af, hvordan vi fik Sanne tilbage i en holdbar situation," siger Ole Sloth.

Økonomien er også en faktor

Ledelsen var dog enige om det mest centrale: De ville have Sanne Rosbøg tilbage.

"Vi ville have Sanne tilbage, både fordi hun er en højt skattet medarbejder på Ekstra Bladet, men også fordi hun er en kæmpe ressource for virksomheden. Som ledelse er det også vores job at tænke i økonomi. Og da Sanne er en både meget dygtig og erfaren medarbejder, repræsenterer hun en stor værdi her på arbejdspladsen. Derfor ville vi også gerne have hende tilbage på fuld





Men det ville have kostet os endnu flere penge helt at miste Sanne som medarbejder. Den erfaring og de kompetencer, hun har, er jo ikke noget, man bare lige kan erstatte med en ny medarbejder. Det vil tage årevis, hvis en ny skulle opbygge de samme kompetencer,” siger Ole Sloth.

Tænk langsigtet

Der skal tænkes langsigtet, når man skal tackle en sygemelding på grund af stress til både medarbejderens og virksomhedens tilfredshed.

”Tid er den altafgørende faktor i helbredelsen af stress. Og i den tid, der kan man ikke bare ringe til medarbejderen og spørge ”hvad så, hvornår er du klar?”, så er det hele spildt. Det skal gøres med forsigtighed, så det ikke opleves som pres. Samtidig er vi selvfølgelig nødt til at sikre os, at medarbejderen kommer ind i et forløb, der sikrer en fornuftig tilbagevenden. Vi kan selvfølgelig heller ikke acceptere, at folk bare lægger sig hjem og kigger op i loftet. Ledelsens opgave er at varetage både medarbejderens og arbejdspladsens interesser,” forklarer Ole Sloth.

De nødvendige spørgsmål

Der er spørgsmål, der skal stilles, også selvom de er svære.

”Vi var nødt til at orientere os i Sannes situation, en øvelse der også inkluderer det svære spørgsmål: Hvornår er du klar igen? Og samtidig så var vores plan, at Sanne ikke skulle tilbage i den samme situation, som havde givet hende stress,” siger Ole Sloth.

Sanne Rosbøg fik gennem forløbet tilbudt flere forskellige muligheder for at komme tilbage i et nyt job. Men det er ikke altid muligt.

”Vi havde fundet forskellige løsninger, som vi kunne tilbyde Sanne. Det er ikke altid, at vi kan tilbyde medarbejderne flere forskellige løsninger, for det hand-

ler både om den konkrete situation og den enkelte medarbejder. For her skal der være et match, ellers duer det ikke. Men i Sannes situation var vi så heldige, at vi havde flere muligheder,” siger Ole Sloth.

En ny situation kan være en måde at undgå et tilbagefald. Samtidig skal forandringerne foregå som et samarbejde mellem ledelse og medarbejder.

”Jeg var meget indstillet på, at min arbejdssituation skulle forandre sig. En del af processen for mig var jo også at tænke min arbejdssituation igennem. Finde ud af, hvad jeg godt kan lide ved mit arbejde, og hvad jeg ikke kan lide, og hvad der stresser mig,” siger Sanne Rosbøg.

Din plan er vores plan

Sanne var ikke nervøs for at vende tilbage til arbejdet, men hun havde brug for at starte langsomt og vide, hvad der skulle ske.

”Jeg blev nemt forvirret, så det var meget vigtigt for mig, at der var klare aftaler omkring min tilbagevenden. Det havde jeg brug for,” siger Sanne Rosbøg.

Starten skulle være stille og rolig

”Det er klart, at man ikke skal starte direkte op på fuld tid. Det er en proces, hvor man langsomt finder sig til rette og kommer op i gear igen. Og det var Sanne, der bestemte tempoet. Vores motto var ”Din plan er vores plan”.

Og så er der i øvrigt mulighed for at konsultere Falck Health Care, når man skal lægge en plan for sin tilbagevenden. De har erfaringer med, hvad der virker,” forklarer Ole Sloth, der dog også understreger, at der kan være tilfælde, hvor ledelsen må blande sig mere i planlægningsforløbet.

”Vi blandede os ikke i Sannes forløb, fordi det foregik fornuftigt. Men samtidig skal vi jo heller ikke være mere blåøjede end, at hvis det havde taget halvandet



kraft. Ikke i skånejob eller en mindre krævende stilling, men på fuld kraft så hun kunne få lov til at udfolde sit fulde potentiale og bidrage fuldt ud med sine kompetencer,” siger Ole Sloth.

Gode medarbejdere er guld for en virksom-

hed. Og det er ikke kun god etik at behandle dem ordentligt, når de får stress. Det er også god økonomi.

”Der er ingen tvivl om, at hvis vi taler økonomi, så koster det virksomheden penge, når folk er langtidssygemeldte.

TAG GODT IMOD EN KOLLEGA, DER KOMMER TILBAGE EFTER STRESS:

- Vis din kollega, at det er rart at have ham eller hende tilbage.
- Vær anerkendende.
- Tag kollegaens stress og de begrænsninger, det medfører, alvorligt. Hjælp ham eller hende med at gå hjem uden dårlig samvittighed.
- Afstem forventninger i forhold til tid og opgaver. Accepter at din kollega i begyndelsen arbejder i et lavere gear end dig.

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø

år, hvor Sanne kun kom 2 dage om ugen, så havde vi rømmet os,” siger Ole Sloth.

Kunsten er at få virksomhedens og medarbejderens interesser til at gå op i en højere enhed med udgangspunkt i en forståelse af, at virksomheden og medarbejderen deler interesser i denne situation. Medarbejderen vil gerne tilbage til en god arbejdssituation, og virksomheden vil gerne have en god medarbejder tilbage.

Er arbejdspladsen klar?

Det er ikke kun den stressramte, der skal være klar til at komme tilbage. Kollegerne skal også være klar til at tage imod den, som vender tilbage.

”I Sannes tilfælde var der en ny chef, som skulle orienteres. Og så var der kollegerne, som også skulle have besked om, at Sanne ikke indgik i vagtplanen på normal vis i starten. Det er utroligt vigtigt at forberede kollegerne

UNDGÅ TILBAGEFALD

- Lær symptomer på stress at kende og lyt til dem.
- Gå i dialog med dine kollegaer om det, der stresser.
- Gå til din leder, hvis du oplever at blive stresset.

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø

” Det kan godt være, at mine kolleger så, at jeg forandrede mig i tiden inden, jeg gik ned med stress. Flere har efterfølgende sagt, at de godt kunne se, at jeg var på vej ud ad en forkert tangent. Jeg tror faktisk også, at der var flere, som forsøgte at sige det. Desværre var jeg ikke i stand til at lytte. ”

Sanne Rosbøg

FYSISKE TEGN PÅ STRESS:

- Hjertebanken
- Hovedpine
- Svedeture
- Indre uro
- Mavesmerter
- Appetitløshed
- Hyppige infektioner
- Forværring af kroniske sygdomme

PSYKISKE TEGN PÅ STRESS:

- Ulyst
- Træthed
- Hukommelsesbesvær
- Koncentrationsbesvær
- Rastløshed
- Nedsat humør

ADFÆRDSMÆSSIGE TEGN PÅ STRESS:

- Søvnproblemer
- Mangel på engagement
- Aggressivitet
- Irritabilitet
- Ubeslutsomhed
- Øget forbrug af stimulanser som f.eks. kaffe, cigaretter og alkohol
- Øget sygefravær

Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Stressklinikken på Arbejdsmedicinsk klinik, Hillerød sygehus

I dag er Sanne tilbage på fuld tid og fuld kraft, men alt er alligevel ikke ved det gamle.

”Jeg har lært meget af mit sygdomsforløb. Først og fremmest har jeg lært

at mærke efter. Jeg er stadig meget opmærksom på, når hovedpinen kommer, eller hvis der er andre symptomer på stress. For i dag kender jeg dem, og jeg gør noget ved det, så snart jeg mærker dem,” siger Sanne.

Information

Færre sygedage for depressionsramte

Folk med depression har det svært på arbejdsmarkedet. Men en ny undersøgelse viser, at arbejdspladsen kan gøre en stor forskel for den depressionsramte medarbejders trivsel

Depressionsramte medarbejdere fungerer ofte dårligt på jobbet, og i alt for mange tilfælde ender den depressionsramte med at sygemelde sig. Men nu viser en ny undersøgelse, at det faktisk er muligt at nedbringe antallet af sygedage ved at ændre den enkelte medarbejders arbejdssituation. Det drejer sig primært om at stille realistiske krav til den depressionsramte og skabe tryk i arbejdssituationen. Støtte og anerkendelse fra kolleger såvel som chefen er

også vigtige medspillere i kampen for at få en depressionsramt medarbejder til at blive på arbejdspladsen.

Og især er det selvfølgelig vigtigt, at man tager godt imod en medarbejder, der kommer tilbage efter en sygemelding, for at undgå tilbagefald.

Forskerne bag undersøgelsen har også undersøgt effekten af forskellige tiltag og resultatet er, at en arbejdstilpasning

i kombination med almindelig depressionsbehandling viste en nedgang i sygedagene. Men også coaching og telefonbaseret kognitiv adfærdsterapi havde en effekt. Den største effekt viste sig dog at være anerkendelse på arbejdspladsen, støtte og realistiske krav til den enkelte samt opfølgning over tid.

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø.



Det kan betale sig at behandle sine medarbejdere godt

På rigtig mange arbejdspladser bliver der passet godt på medarbejderne. Og en god medarbejderpolitik er både i medarbejdernes og virksomhedens interesse. Hør her hvorfor:

"Hos Rosendahls A/S arbejder vi med en personalepolitik, hvor gensidig respekt, god kommunikation, robusthed og involvering af medarbejderne er nøgleord.



Det gælder for hele organisationen fra ledergruppe til menig medarbejder. Vi ønsker at udfordre vores medarbejdere med opgaver, som passer til den pågældende medarbejders behov, men også udfordringer, som ligger i tråd med virksomhedens udviklingsplaner. Nogle ønsker løbende at blive udfordret meget, andre i mindre grad. En ting har vi dog meddelt alle, og det er, at der vil ske en løbende udvikling. Fornyelse kan ikke undgås. Det er en del af virkeligheden.

Nogle medarbejdere oplever det som en stressfaktor, hvorimod andre oplever det som stimulerende udfordringer. Den gruppe af medarbejdere, som oplever fornyelse og forandring som en stressfaktor, forsøger vi at tage så godt hånd om som muligt. Kollegerne er opmærksomme på hinanden og på hvem, der føler sig presset. Og vi får også hjælp fra vores HR afdeling, som enten selv tager en samtale med den

stressede medarbejder, og her kan lederen eventuelt være med. Vi har også en forsikring, som giver os mulighed for at trække på professionel hjælp. På den måde forsøger vi at holde eventuelle stressreaktioner på et niveau, hvor det ikke resulterer i langtidssygemeldinger. Vi forsøger at fastholde medarbejderens tilknytning i så stort omfang som muligt, da vi oplever, at det er omkostningsfyldt både menneskeligt og økonomisk, når folk skal vende tilbage til arbejdet igen efter en langtidssygemelding."

Svend Erik Grue Nielsen, Koncernproduktionschef Rosendahls A/S.

"Selvfølgelig kan det betale sig for virksomheden at passe godt på sine medarbejdere. Medarbejderne er vores råstof. Vi har forskellige ordninger for at passe på vores medarbejdere, eksempelvis har vi fysioterapi, og det er da utrolig hensigtsmæssigt for den enkelte, der kommer og har et problem med ryggen eller noget andet, men det er da også hensigtsmæssigt for virksomheden, for fysioterapien nedsætter antallet af sygedage.

Her på Strandbygaard Grafisk har vi også en sundhedsforsikring, der sørger for at skulle en af vores medarbejdere få en korsbåndsskade eller noget andet, der kræver operation, så kan de komme foran i køen og få det lavet. Det er da både godt for den enkelte, men det er igen også en måde for os at nedbringe antallet af sygedage på.

I øjeblikket overvejer vi at starte et fælles sundhedsprojekt, hvor vi får

målt medarbejdernes samlede body-age og derefter ser, om vi eventuelt kan forbedre den. Sundhed er godt for den enkelte, det ved jeg fra mig selv, men det er da også godt for vores evne til at bidrage til det fællesskab, som en virksomhed er.

Det ville være dårlig økonomi for os, hvis vi ikke passede godt på vores medarbejdere. Vi har jo investeret masser af ressourcer i deres oplæring, og de har jo hver især en viden og erfaring, som bidrager til virksomheden. Hvis vi ikke passede godt på det, ville det da være dårlig økonomi. Man ved jo, at oplæring tager tid. Det første stykke tid kan man jo knap nok finde ud af, hvor kuglepennene står. Mens de erfarne medarbejdere kan yde en helt anden service til vores kunder. Det hele hænger jo sammen."

Claus Scotwin, direktør i Strandbygaard Grafisk A/S.



"Alle kan jo købe en bygning og nogle maskiner. Det eneste, der gør en forskel, er personalet. Personalet er det, der gør forskellen, og derfor er det selvfølgelig også rigtig fornuftigt at behandle dem ordentligt.

Vi har fri fysioterapi, hvis folk har brug for det, og vi har også andre ordninger. Men vigtigst af alt er, at arbejdet udføres med respekt for hinanden. Og



Uffe Malmos Jeppesen, Chef på Nova Print

så er dialogen utrolig vigtig. Vi har ind imellem langtidssygemeldinger, og her er det dialogen, som er vores vigtigste redskab, når vi skal håndtere det. Folk vil som regel gerne tilbage på fuld tid så hurtigt som muligt, og så er det os, der sænker farten. Vi vil først have medarbejderne tilbage, når de er helt raske. Kommer en medarbejder for tidligt tilbage og for hurtigt på fuld tid, så kan det give tilbagefald, og det kommer ofte til at tage dobbelt så lang tid. Samtidig skaber det også en masse frustration på arbejdspladsen, at medarbejderen kommer tilbage og så forsvinder igen. Så der handler det selvfølgelig om at finde den bedste løsning for både virksomheden og den enkelte."

"Det vil altid komme virksomheden til gode at behandle sine medarbejdere ordentligt. Det bliver jo en rarere arbejdsplads, men smilende og glade medarbejdere er også mere fleksible, og dermed bliver de bedre til at servicere vores kunder. En virksomhed som vores lever af, at kunderne kan regne med os og føler sig godt behandlet. Så når medarbejderne yder en god service, så betyder det i sidste ende tilfredse kunder. Og tilfredse kunder er jo det, der gør det nemmere at få den næste ordre hjem. Så enkelt er det.

Jeg tror, det handler om, at vi er gode til at snakke sammen. Vi er også gode til at planlægge, og det får arbejdet til at glide uden de helt store udfordringer, så god planlægning og dialog er årsagen til, at vores medarbejdere er så glade."

Direktør Niels Laursen, Laursen Grafisk A/S.

Så mange arbejdsulykker er der i den grafiske branche

Nyt materiale fra Arbejdstilsynet skal hjælpe Grafisk BAR med at forebygge arbejdsskader. Vi har bedt folkene bag vores BAR om at komme med deres kommentarer til det omfattende materiale.

Af Pia Olsen/Citat.

Arbejdstilsynet har udarbejdet en opgørelse over arbejdsulykker indenfor det grafiske felt. Materialet er mere detaljeret end Arbejdstilsynets årlige statistik, og man vil blandt andet kunne se de specifikke brancher, måden man er kommet til skade på og selve legemsdelen, som er blevet beskadiget.

Materialet er indsamlet i perioden 2008-2013 og dækker alle arbejdsulykker indenfor det grafiske felt, som er anmeldt til Arbejdstilsynet.

Formålet med det detaljerede materiale er at kunne målrette og dermed styrke indsatsen i forhold til at forebygge og nedbringe arbejdsskader på de grafiske arbejdspladser.

I materialet kan du blandt andet finde opgørelser i forhold til alder, køn, geografisk placering og antal år ansat i

virksomheden. Der er også en opdeling i forhold til, hvad personer er kommet til skade på, og hvilken legemsdel de har beskadiget, samt om det er sår eller knogleskade.

Og der står også, hvilke konsekvenser skaden har haft i form af sygefravær eller død.

Materialet kan fås hos Arbejdstilsynet.

Sådan kan opgørelsen læses

Umiddelbart viser tallene en faldende tendens i antallet af arbejdsskader. Og det er positivt, men tal viser aldrig det hele – ofte er de faktisk kun en lille del af en kompleks helhed.

En væsentlig faktor, der medvirker til at nedbringe antallet af arbejdsulykker, er den stigende automatisering.

”Der bliver færre medarbejdere, og det betyder selvfølgelig også færre arbejdsskader. Et godt eksempel er emballagebranchen, hvor man har tredoblet produktionen, men samtidig er arbejdsstyrken beskæftiget indenfor branchen faldet fra 10.000 til 3.000 medarbejdere. Produktionen kører fuldautomatisk og med få mennesker til at betjene maskinerne,” siger Peter Herskind fra Dansk Industri.

Færre alvorlige ulykker

Af Arbejdstilsynets materiale fremgår det også, at mange af arbejdsulykkerne sker på arme og ben. Typisk fra albuen og ned og fra knæet og ned. Og det er der en ganske bestemt årsag til.

”Det drejer sig typisk om snitskader på hænder og ben. Det kan skyldes hurtige genstande, man kommer for tæt på. Der er også fald på trapper, og i det hele ta-

get snubleskader, hvor medarbejderen falder over noget, der står på arealerne. Det er ofte skader, der sker i arbejdsprocesserne væk fra maskinerne, fordi vi i dag er blevet så opmærksomme på sikkerheden omkring maskinerne,” siger Carsten Bøg.

Generelt er vi blevet mere opmærksomme også i forbindelse med mindre arbejdsskader.

”I dag er der mere fokus på hygiejne, og det betyder, at får du en lille ridse, så bliver du altså sendt hjem. Man tager ingen chancer. Derfor ser vi også færre alvorlige ulykker, end vi gjorde for 10-20 år siden, hvor ulykkerne var eksempelvis dybe snitsår eller amputationer,” siger Peter Herskind.

Tallene bekræfter det, vi ved

Nina Caroline Jacobsen fra Danske Mediers Arbejdsgiverforening giver opgørelsen følgende ord med på vejen:

”Materialet bekræfter, hvad vi ved med hensyn til, at der er ganske få arbejds-

ulykker på de redaktionelle arbejdspladser. Derudover er det utroligt positivt, at ansatte i den grafiske branche er nogle af dem, der har den laveste risiko for at komme ud for en arbejdsrelateret ulykke.

Det er også positivt, at når ansatte i den grafiske branche kommer til skade, så er ulykkesbilledet heldigvis ikke præget af alvorlige ulykker.

Tager vi de mere kritiske briller på, er mange af de tal, statistikken viser, generelt svære at tolke ud fra. De fleste tal er blandt andet ikke sat i relation til antal beskæftigede i branchen, hvilket er påkrævet for at få et indtryk af udviklingen,” siger Nina Caroline Jacobsen, og Palle Larsen fra 3F tilføjer:

”Det er glædeligt, at ulykkestallet viser en faldende tendens, og at der hovedsageligt er tale om mindre alvorlige ulykker. Der kan være mange forskellige årsager, men generelt kan man sige, at brancherne er gode til at samarbejde om at sikre det gode arbejdsmiljø, og

det er helt sikkert en medvirkende årsag. Jeg tror også, at man har set fordelene i et sikkert og sundt arbejdsmiljø på mange arbejdspladser, når det gælder det fysiske arbejdsmiljø, også selv om der nok er flere skader, der ikke rapporteres, siger Palle Larsen, arbejdsmiljøkonsulent i 3F.

ALLERGI er et underbelyst område – også i den grafiske branche

Allergisk eksem er en alvorlig og til tider invaliderende sygdom. Men selvom allergier er alvorlige, kan det være svært for medarbejdere og ledelse at vide, hvornår de skal passe på.

Af Anna Bridgwater

Arbejdet med kemikalier kan være skrap kost for huden, og derfor bør dette område tages alvorligt, når det gælder forebyggelse og beskyttelse. Allergisk eksem viser sig ofte ved, at huden svulmer op, sprækker, bliver skælet og forhærdet, og der kan komme vabler. Det sker alt sammen, når immunforsvaret, som har til opgave at forsvare kroppen mod udefra kommende infektioner og skadelige fremmedelementer, siger fra over for bestemte allergifremkaldende kemiske stoffer.

Og selvom mange måske synes, at eksem hører til i småtingsafdelingen, så blev arbejdsbetingede hudlidelser i 2003 anslået til at koste EU 600 mio. euro hvert år, hvilket svarer til 3 mio. tabte arbejdsdage.

I følge tal fra National Forskningscenter for Arbejdsmiljø lider omkring hver

femte medarbejder i arbejdsstyrken af hudproblemer.

Jeanne Duus Johansen fra Videncenter for Allergi på Gentofte Hospital synes, at allergi på grafiske arbejdspladser er et underbelyst område, men fortæller til sammenligning:

”Det britiske arbejdstilsyn har set på den grafiske branche i 2000 og fandt en høj grad af hudproblemer. 41 % havde haft hudproblemer, og 26 % havde problemer aktuelt.”

Farlige stoffer

Den slags allergi, medarbejdere på grafiske arbejdspladser har størst risiko for at få, er allergisk eksem.

På grafiske arbejdspladser kan der være specifikke stoffer, man skal være særlig opmærksom på, f.eks. akrylater i UV-hærdende farver og lakker, som

er meget reaktive og allergifremkaldende:

Når stofferne er reaktive, betyder det, at der er tale om kemiske grupper, som er frie, og som kan sætte reaktioner i gang – bl.a. allergiske reaktioner. UV-farver anvendes til en lang række trykprocesser, fordi processen har store fordele: De hærdes effektivt og hurtigt og afgiver kun små mængder kemiske dampe til luften. ”Når de er hærdede, giver de ikke allergi,” understreger Jeanne Duus.

Også andre stoffer brugt i den grafiske branche kan give allergiske reaktioner. Jeanne Duus Johansen advarer også om, at man kan få allergi af formaldehyd og isothiazolinoner, som bliver brugt som konserveringsmidler i fugtevand, og af gummikemikalier i handsker og på plader og valser.

En alvorlig lidelse

Medarbejdere på grafiske arbejdspladser kan sagtens opleve, at deres hud er rød og irriteret uden, at der er tale om en egentlig allergi, for der er masser af ting, der kan irritere huden, så man får eksem, som er forbigående og ikke en egentlig allergi. Men der er grund til at passe på. Opløsningsmidler, rengøringsmidler og hyppig håndvask nedbryder alt sammen hudens barriere, og en svækket hud kan være første skridt på vej til en allergisk reaktion. Og desværre er allergisk eksem ikke bare et spørgsmål om forbigående kløen.

”Immunsystemet vil altid huske, at man ikke kan tåle dem,” siger Jeanne Duus Johansen. Med andre ord, så vil man resten af sit liv få en allergisk reaktion, når man kommer i kontakt



med det pågældende stof. Allergisk eksem kan behandles ved at undgå stofferne.

”Og så behandler man med steroidcremer, som er immundæmpende,” siger Jeanne Duus Johansen.

”Det er meget forskelligt, hvor arbejdshindret man bliver. Men sådan noget som formaldehyd, som bruges som konserveringsmiddel i fugtevand, kan man udskifte – hvis man ikke kan udskifte stoffet, må man forlade sit job. Hvor mange det gælder, har jeg ikke tal på. Får man allergi over for akrylat eller epoxy, må man forlade sit fag –

eller omplaceres på arbejdspladsen. Det er sygdomme, man kan miste sit job af. Man vil reagere med eksem resten af livet, når man møder de stoffer. Og nogle vil have vedvarende problemer – hvis man har været syg længe, kan det være svært at få huden til at hele.”

Forebyggelse

Der er altså god grund til at gøre en forebyggende indsats. Og medarbejderne kan selv gøre meget:

”Dels er der almindelige, basale råd om at passe på sin hud. Man skal sørge for, at den ikke bliver udtørret og beskytte den med de rigtige handsker. Sådan noget som akrylater kan trænge igennem almindelige gummihandsker i løbet af minutter. Og så skal man rense kemiske stoffer af huden med det samme.”

ALLERGISK EKSEM

Kaldes også kontaktallergi, da der er tale om allergi, der fremkaldes af kontakt med det stof, man er allergisk overfor. Det er vigtigt, at man går til læge, hvis man har mistanke om allergisk eksem, da ubehandlet eksem kan sprede sig og blive kronisk, så eksemen ikke forsvinder, selvom man ikke er i kontakt med det stof, man er allergisk overfor. Eksemen kan også sprede sig på kroppen.

Medarbejdere, der udsætter deres hud for vådt arbejde, har desuden højere risiko for at nedbryde hudens naturlige forsvarsmekanisme.

Jeanne Duus Johansen opfordrer også til, at medarbejderne sætter sig ind i, hvordan de passer på sig selv:

”Man skal vide på den konkrete arbejdsplads, hvilke arbejdsprocesser, der kan være risikofyldte, og hvordan man forholder sig til problemer. Tit vil det gå galt, når man renser noget, men man kan også spilde f.eks. under påfyldning. Og hvis processen ikke er indkapslet, kan stofferne forstøves ude i lokalet.”

Arbejdstilsynet kan ikke sige noget om, hvor mange grafiske arbejdspladser, der har fået påtaler for at udsætte medarbejderne for allergifremkaldende stoffer. Men Jeanne Duus Johansen siger også, at medarbejderne selv skal være opmærksomme, når de arbejder med de allergifremkaldende stoffer:

”Det er meget vigtigt, hvordan arbejdspladsen er indrettet, og at medarbejderne ved, at de skal passe på med at sprede stofferne i arbejdsmiljøet. Man skal tage sine forholdsregler.”

Jeanne Duus Johansen fortæller, at en anden branche nærmest har oplevet en epidemi med allergi over for epoxy, fordi stoffet blev spredt over hele arbejdspladsen i stedet for at være indkapslet i forbindelse med en produktionsproces.

Dårlig information

Desværre kan det være svært for virksomhederne at undgå de allergifremkaldende stoffer. Jeanne Duus Johansen siger:

”Et af de helt store problemer er, at stofferne ikke mærkes ordentligt. Man forlader sig på de informationer, der ligger i sikkerhedsdatabladet, som skal følge

med alle produkter, der bliver brugt erhvervsmæssigt, og som gennemgår de ting, du skal beskytte dig mod i produktet.”

Jeanne Duus Johansen siger, at de internationale regler for, hvornår man skal nævne et allergifremkaldende stof, er mangelfulde:

”Man har i EU valgt grænseværdier for, hvornår man skal nævne en allergirisiko. Grænsen for, hvornår man skal advare om et stof er på 1 %, og navnet på stoffet skal slet ikke nævnes, hvis det er på 0,1 % eller mindre. Hvis det f.eks. er 0,5 %, så skal bare nævnes – så må en medarbejder selv slå op, om stoffet er farligt. I ca. 20 % af de sikkerhedsdatablade, vi har undersøgt, var der ikke nævnt stoffer, som faktisk var et problem. Det betyder jo, at man ikke kan være sikker på, at man ikke bliver syg af de stoffer, man arbejder med.”

Ifølge Jeanne Duus Johansen er de høje EU-grænseværdier fastsat, fordi ikke alle lande anser allergi for at være en alvorlig lidelse:

”Det er, fordi man anser sygdommen for mindre alvorlig end f.eks. kræft. Men man tager ikke hensyn til sygdommens natur. Når der er tale om allergi, kan man reagere over for selv små mængder. Men man begrænser folks adgang til information.” Derfor må virksomhederne selv gøre benarbejdet og slå op, om de stoffer, de arbejder med, er allergifremkaldende. Der findes ikke officielle lister over allergifremkaldende stoffer, men Videncenter for Allergi har taget den viden, der findes, og lagt den ind i et opslagsværk på deres hjemmeside.

Jeanne Duus Johansen ønsker hverken forbud eller restriktioner i anvendelsen

10 GODE RÅD OM HUDPLEJE VED HÅNDEKSEM

- Brug handsker ved vådt arbejde.
- Handsker anvendes så lang tid som nødvendigt, men så kort tid som muligt.
- Handsker skal være intakte, rene og tørre.
- Brug bomuldshandsker under beskyttelsehandsker.
- Vask hænder i køligt vand, skyl og tør dem godt.
- Alkoholbaserede desinfektionsmidler kan anvendes i stedet for sæbevask, når hænderne ikke er synligt snavsede.
- Bær ikke fingerringe på arbejde.
- Anvend en fugtighedscreme med højt fedtindhold og uden parfume.
- Fugtighedscremen skal fordeles over hele hånden - også på fingre og håndrygge.
- Pas godt på hænderne i fritiden, brug handsker ved vådt arbejde i hjemmet, og brug varme handsker udendørs om vinteren.

Kilde: Videncenter for Allergi

af allergifremkaldende stoffer, men hun slutter af med et suk over den mangelfulde information:

”Jeg synes, at informationsniveauet er for dårligt, og det er meningsløst, at det koster så mange penge for arbejdsgivere og sygedage for medarbejdere, når man kan undgå det. Det er ikke logisk, at man sætter så høje grænser for, hvornår man vil advare om mulig risiko.”

Læs mere om allergisk eksem fremkaldt af UV-hærdende farver og lakker i Grafisk BAR's pjece UV-vejledning på www.grafiskbar.dk

Find listen over de mest almindelige allergifremkaldende stoffer på arbejdspladser på www.videncenterforallergi.dk/allergenregister-1073.html

SYMPTOMER PÅ ALLERGISK EKSEM

- Eksemen opstår først der, hvor huden har været i kontakt med det allergifremkaldende stof.
- Huden bliver rød og hævet
- Der kan komme knopper og småblærer, der bliver til sår.
- Ubehandlet eksem kan føre til revner i huden.
- Ubehandlet eksem kan også gøre, at huden bliver stiv og skælet.

PAS PÅ:

- Når man klør sig, bliver huden yderligere irriteret, rød og varm
- Overdreven brug af vand og sæbe udtørre huden og forstærker kløen

Kilde: Videncenter for Allergi

Brug BAR websites – der er masser af information

Her i magasinet behandler vi emner som allergi og det at vende tilbage efter stress. Det er også problematikker, som er relevante indenfor andre brancher, og derfor er det en god idé at søge viden om emnerne på de andre BAR websites. Der er masser af information, som også er relevant for den grafiske branche. Her får du nogle gode eksempler på, hvad du kan finde:

På www.arbejdstilsynet.dk finder du en oversigt over alle BAR websites.

BAR Bygge- & anlægsbranchen

Søger du på allergi på denne side, vil der åbenbare sig en række artikler med detaljeret viden om de produkter, der kan forårsage allergi. Der er information på en overskuelig måde og for hvert materiale eksempelvis organiske opløsningsmidler, maling, formolier osv.

www.styrpaastofferne.dk

Et site hvor du kan finde viden om hvert enkelt stof. Om mærkningen af stofferne og om alt i forbindelse med brug af stofferne.

BAR Transport & Engros

Her kan du blandt andet læse om arbejdsrelateret stress, og hvordan det forebygges.

BAR Industri

Her kan du finde indgående materiale om allergi og eksem. Om hvem der er disponeret for at få det, og hvordan man opdager de første tegn på en hudreaktion, inden det går helt galt. Men også om hvor handsker kan beskytte, og hvor handsker ikke kan beskytte.

BAR Kontor

Her kan du blandt andet finde materiale om støj og akustik, om konflikthåndtering og selvfølgelig om det evigt aktuelle emne: Stress. Og så er der i øvrigt en vejledning i arbejdsmiljøarbejde på virksomheden med kun 1-9 ansatte.

BAR Handel

Her finder du detaljeret viden om og vejledning i, hvordan du løfter, skubber og trækker uden at ødelægge ryggen. Og selvfølgelig også instruktion i, hvordan du kan bruge forskellige hjælperedskaber, så du skåner din ryg. Og så kan du også læse om indeklima.



Afgørelser fra Arbejdsmiljøklagenævnet

Her kan du læse kort om nogle af Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser. Man skal dog være opmærksom på, at der i mange af sagerne ligger ganske specifikke forhold til grund for afgørelsen. Er man nærmere interesseret i de forhold, der ligger til grund for en af afgørelserne, kan man finde sagen i sin fulde længde på Ankestyrelsens hjemmeside.

Påbud om at sikre, at tunge plader ikke vælter ned over personer, fastholdes

Arbejdsmiljøklagenævnet har valgt at fastholde et påbud om at sikre, at tunge aluminiumsplader placeret på A-bukke ikke kan vælte ned over personer. Pladerne skulle sikres straks. Med i vurderingen var også, at dem, der håndterede pladerne var vikarer i virksomheden og altså ikke rutinerede og velkendte med virksomhedens arbejdsgange.

Påbud om bedre løft af 20 liters dunke fastholdes

På en virksomhed skulle medarbejderne regelmæssigt løfte dunke, der vejede 22 kilo. Dunken skulle først løftes i sin hank op på en totrins skammel, og derefter skulle den balanceres på kanten af en tank. Hele processen var uhensigtsmæssig og risikobetonet, og virksomheden blev derfor pålagt at sikre løftet og hele processen, så det blev sikkert for medarbejderen at stå med dunken.

Fastholdelse af påbud om at få bragt indeklimaet i en kælder i orden

I et kælderlager, hvor medarbejderne dagligt havde deres gang, fandt Arbejdstilsynet, at arbejdsmiljølovens regler om indeklima ikke blev overholdt. Ved et besøg konstaterede Arbejdstilsynet, at kælderlokalet lugtede tydeligt jordslået, og derfor fik virksomheden et påbud om at sikre indeklimaet i lokalet. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelsen om, at arbejdsmiljøreglerne for indeklima var overtrådt.

Fastholdelse af afgørelse om at sikre korrekt anvendelse af krog til løft, men intet påbud

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse om, at brugen af en trykluftskrog til tunge løft ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Krogen blev anvendt forkert, hvilket var årsagen til, at en medarbejder endte med at få krogen i hovedet. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt derfor, at reaktionen skulle være en afgørelse uden påbud, da de ansatte var instrueret i korrekt brug af krogen, men altså alligevel valgte at bruge krogen forkert.

Påbud om afholdelse af årlige arbejdsmiljødrøftelser ophæves

Ved Arbejdstilsynets besøg på en virksomhed oplyste direktøren for virksomheden, at de ikke havde afholdt de årlige arbejdsmiljødrøftelser, og dette udløste et påbud om at afholde de årlige arbejdsmiljødrøftelser. Siden valgte virksomheden at fastsætte en dato for de årlige arbejdsmiljødrøftelser, og derfor ophævede Arbejdsmiljøklagenævnet påbuddet.

Ifølge loven skal arbejdsgivere i virksomheder med 1-9 ansatte hvert år drøfte med de ansatte og arbejdslederne, hvorvidt den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø er til stede i virksomheden.

Søger du inspiration til at forbedre arbejdsmiljøet?

På konferencen "Psykisk arbejdsmiljø og produktivitet" kan du hente ny inspiration til hvordan din arbejdsplads kan arbejde med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Du kan også høre om, hvorfor trivsel og produktivitet er to sider af samme sag.

På konferencen vil to virksomheder fortælle, hvordan de har arbejdet med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, og om den effekt, det har haft både på medarbejderne og på virksomheden som helhed og ikke mindst på virksomhedens samarbejdsrelationer og kunder.

Konferencen afholdes tirsdag d. 20. oktober fra kl. 12.30-16.30 hos Lederne i Vermlandsgade 65, 2300 København S.

Arrangementet er gratis og henvender sig til alle i arbejdsmiljøorganisationen, både indenfor det offentligt og private.

Læs mere om arrangementet her: www.lederne.dk

Database hjælper allergikere

Videncenter for Allergi har lanceret en database med 610 kendte allergifremkaldende stoffer og deres anvendelse på arbejdspladser. På den måde bliver det lettere at finde ud af præcis, hvilke stoffer medarbejdere bliver udsat for, og om de får allergiske reaktioner af dem.

Hvis en medarbejder har mistanke om, at han eller hun får en allergisk reaktion, når de er i kontakt med et bestemt stof på jobbet, kan de slå stoffet op i en database og se, hvilke produkter stoffet findes i. Eller en skiltemaler kan fx slå op, hvilke allergifremkaldende stoffer, der findes i den maling, han eller hun bruger.

Databasen omfatter 610 kendte allergener, dvs. stoffer, der er kendt for at være allergifremkaldende. Man kan søge på en række forskellige parametre, bl.a. produktnavn, produkttype og navnet på et bestemt kemisk stof, så man ved, hvad man skal være opmærksom på, inden man bruger et bestemt produkt. Find databasen på: www.videncenterforallergi.dk

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø

Sunde medarbejdere producerer mere

Hver gang en arbejdsplads investerer én krone i medarbejdernes sundhed, er gevinsten op til fem kroner. Medarbejdere, der træner deres krop, kan nedsætte deres korttidssygefravær med op til 56 %. Oven i det har sunde medarbejdere et større velvære. Alt i alt er der gode grunde til at gøre en indsats for at passe på medarbejdernes helbred. Men det skal gøres ordentligt, så de gode intentioner ikke ender med tomme motionshold og frugtskåle fyldt med glemt og rynket frugt.

Arbejdspladser, der mangler vejledning i, hvordan de skal lægge en plan for at forbedre medarbejdernes sundhed, kan finde hjælp i bogen "Strategisk sundhed på arbejdspladsen". I bogen forklares grundigt, hvorfor medarbejdernes sundhed er vigtig, og hvordan man lægger en strategi, som medarbejderne gerne vil være med på.

Strategisk sundhed på arbejdspladsen, Gyldendal Business 2015

En rar arbejdsdag lig med god nattesøvn

Dårlig stemning på jobbet kan påvirke din nattesøvn, og dårlig søvn kan føre til et dårligt helbred. En dårlig søvn kan gå ud over både humør og energiniveau, og man risikerer at blive overvægtig, få stress, diabetes 2 og hjertekarsygdomme. Og så bliver det endnu sværere at tackle jobbet med højt humør.

Professor Anne Helene Garde fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø nævner i sin rapport mange faktorer, som kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø. Man kan læse meget mere om, hvordan søvn, hverdag og helbred hænger sammen i rapporten "Søvn og Sundhed", udgivet af Vidensråd for Forebygelse.

Se mere på: www.vidensraad.dk