

# GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

19. NUMMER OKTOBER 2010

## DEN NYE ARBEJDSMILJØLOV

FIRE SKARPE TIL BESKÆFTIGELSESMINISTER

INGER STØJBERG

DEN POSITIVE VEJ

DET BETALER SIG, SIGER VIRKSOMHEDERNE

FYNSKE MEDIER:

VI HAR FÅET HØJERE PRODUKTIVITET

Medlemmer  
i Grafisk BAR:

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



## INDHOLD:

- 3 Synspunkt**  
Hæv arbejdsmiljøorganisationen, skriver Signe Terkelse, hovedbestyrelsesmedlem i Dansk Journalistforbund i Synspunkt.
- 4 Den positive vej**  
Det betaler sig – i bogstaveligste forstand – at gå den positive vej i forholdet til sine medarbejdere. Hør forskellige virksomheder udtale sig om Social Kapital.
- 6 Det har jo betydning for kvaliteten**  
Røde tal fik A.C. Schmidt til at stramme op på arbejdsgange og give medarbejderne mere ansvar. Det hjalp på økonomien.
- 8 Vi har fået højere produktivitet**  
Fynske Mediers Trykkeri har været igennem en periode med store forandringer. Hør hvordan de har arbejdet med positive drivkræfter.
- 10 Nye tider – nye maskiner**  
På Fynske Mediers Trykkeri har nye maskiner fjernet det tunge slid. Læs hvordan!
- 12 Træn med elastik og undgå øm nakke**  
Nemme øvelser med elastik kan hjælpe dig af med smerter i nakke og skuldre. Læs her, hvordan man gør.
- 14 Fire skarpe til ministeren**  
Beskæftigelsesminister Inger Støjberg har iværksat ændringer af Arbejdsmiljøloven. Magasinet Grafisk Bar spørger hende hvorfor?
- 16 Lean uden stress**  
Medarbejderne skal ikke frygte Lean effektivisering, da metoden kan skabe bedre arbejdsmiljø i virksomheden. Magasinet har interviewet en virksomhed og en lektor om Lean.
- 18 Quiz**  
Test din viden om Grafisk BARs indkøbsvejledning: Husk arbejdsmiljøet når du køber en ny maskine.
- 19 Vox pop**  
Magasinet Grafisk BAR har spurgt parterne om, hvad de synes om ændringerne af arbejdsmiljøorganisationen, og hvilke muligheder og problemer, de ser i den.
- 22 APV til den grafiske branche**  
Ny folder om Grafisk BAR APV sendes ud til virksomhederne i løbet af oktober måned.
- 24 Klippet fra [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk)**  
Korte nyheder om arbejdsmiljø

## Grafisk BAR

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

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

**Redaktør:** Tine Vorting,  
MAX Kommunikation

**Journalister:** Pia Olsen,  
Tine Vorting

**Layout:** Michael Svendsen, Grafikant

**Fotos:** Thomas Busk

**Tryk:** Kailow

**Oplag:** 8.800

**Udgivelse:** Nr. 19, 2010

Udgives 4 gange årligt

**ISSN:** 1901-1334 Papir

**ISSN:** 1901-1342 Online

**Kontakt til redaktionen:**

tine@grafiskbar.dk eller

Telefon: 2078 2895

## Forsidefoto:

Beskæftigelsesminister Inger Støjberg

## Medlemmer i Grafisk BAR:

Grafisk Arbejdsgiverforening  
www.ga.dk

Danske Mediers Arbejdsgiverforening  
www.pressenshus.dk

EmballageIndustrien  
www.emballageindustrien.dk

HK/Privat  
www.hkprivat.dk

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

Dansk EL-Forbund  
www.def.dk

Dansk Journalistforbund  
www.journalistforbundet.dk

## Kontakt:

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

# SYNSPUNKT

## Hæv arbejdsmiljøorganisationen

AMO er nemt og praktisk at bruge - og i det hele taget ret fantastisk. Korrekt brug af AMO sikrer nemlig et uforligneligt resultat af højeste kvalitet ...

Ovenstående er sådan cirka essensen af, hvad der står på AMO's hjemmeside – altså den AMO med de gule posere med hvedemel og f rdigblandinger til chokoladekage og fuldkornsboller.

Men hvorfor skulle det ikke også kunne komme til at gælde vores AMO - altså de nye arbejdsmilj organisationer, der træder i stedet for de gamle sikkerhedsorganisationer den 1. oktober.

Aftalen om vores AMO lægger op til øget samarbejde mellem ledelse og medarbejdere og ikke mindst øget prioritering af arbejdsmiljøarbejdet fra ledelsens side. Her er krav om, at virksomhederne hvert år drøfter og tilrettelægger en plan for arbejdsmiljøarbejdet, og at man bliver enige om, hvilke arbejdsmiljømæssige udfordringer, der er i virksomheden. Det er altså afgørende, at man diskuterer arbejdsmiljøet - er i dialog, hvor medarbejdere og ledere ikke bare taler, men også lytter til hinanden.

Sker det ikke, og kan virksomhederne ikke håndtere den frivillighed, der også er indbygget i vores AMO, risikerer vi konsekvenser for arbejdsmiljøet, som er langt værre end et brød, der ikke h ver.

Hvis ikke vi både følger anvisningen på pakken (l s loven) og  nden bag loven, men i stedet for eksempel mindsker dia-

logen ved hovedløst at indføre færre arbejdsmiljørepræsentanter – sådan som aftalen også åbner mulighed for – så risikerer vi flere medarbejdere, der ikke trives, flere syge medarbejdere, lavere produktivitet, mindre innovation og færre kreative løsninger, der skal bringe virksomheder gennem kriser.

Men så længe vi følge anvisningen på pakken og ikke tror, vi kan springe over, hvor gærdet er lavest, burde det jo ikke kunne gå galt – uanset om det gælder vores nye arbejdsmilj organisationer eller Amerikansk Mel i Odense ...

Journalist Signe Terkelsen, Hovedbetyrelsesmedlem i Dansk Journalistforbund



# DEN POSITIVE VEJ

Det betaler sig – i bogstaveligste forstand – at gå den positive vej i forholdet til sine medarbejdere. Det kunne adm. direktør i Irma Alfred Josefsen fortælle om på konferencen Social Kapital, der blev afholdt på LO-skolen i juni.

Af Pia Olsen

Krisetider og øget fokus på de bløde værdier på arbejdspladserne, kan umiddelbart lyde som to modsætninger. Men det er de ikke, hvis man skal tro fortalerne for 'Social kapital'. På konferencen blev begrebet Social Kapital præsenteret, som et bæredygtigt udviklingsværktøj, der netop skulle hjælpe virksomhederne igennem trange tider. Og at metoden virker i kampen mod nedgangstider kunne adm. direktør i Irma Alfred Josefsen tale med om.

"Vi havde behov for nye ledelsesformer. Samtidig indså vi, at skulle vi overleve, skulle vi levere noget, som maskiner ikke kan levere. Vi skulle leve af det, som kun mennesker kan give," indledte Alfred Josefsen, som er manden, der har løftet Irma ud af mørket og ind i en ny fase, præget af sorte tal på bundlinien.

## **Bæredygtig**

Det sidste årti har der været meget fokus på det psykiske arbejdsmiljø, så vi ved godt, at trivsel på arbejdet er vigtigt. Set i det lys er Social Kapital ikke en ny tankegang, for den handler i al sin enkelhed, at hvis medarbejderne trives i virksomheden, så bliver de bedre til at skabe netop det, der giver virksomheden sin berettigelse og dermed værdi.

"Det eneste nye der er ved Social Kapital- metoden er, at vi har opdaget, at en sund virksomhedsøkonomi starter med sunde og glade medarbejdere," sagde Alfred Josefsen.

Social Kapital udfordrer den autoritære ledelsesform, fordi tankegangen grundlæggende bygger på medarbejder-inddragelse, medarbejder-indfly-

delse og medarbejder-ansvar. Gevinsten er glade, selvstændigt tænkende og topmotiverede medarbejdere. Det er med en tidstypisk vending, en rigtig 'win-win'- situation, og netop det at både medarbejdernes liv og hverdag beriges, og at virksomhedens økonomi forbedres, kvalificerer metoden til at få prædikatet bæredygtig. Alfred Josefsen var da heller ikke i tvivl om, hvordan han ville bruge værktøjet i fremtiden:

"Den ledelsestænkning, der har fået Irma ud af krisen og ind i en opgangstid, er også den tænkning, der skal bære os igennem de nuværende krisetider". :::





### ***Hvorfor er du kommet her i dag?***

**Direktør Søren Damtoft, FeF Chemicals A/S**

"Jeg er kommet for at hente inspiration. Det er rart at høre andre formulere nogle af de samme principper, som vi selv arbejder efter, og så kan jeg da også konstatere, at vi er på rette vej. I vores virksomhed ligger den grundlæggende tankegang nemlig utrolig tæt på det, der bliver talt om her i dag. Siden 2006 har vi eksempelvis arbejdet med både medarbejdertilfredshedsundersøgelser og medarbejder-engagement. Vi arbejder systematisk med det og laver faste planer for, hvordan vi kan forbedre engagementet. Vi er også meget opmærksomme på, at vores medarbejdere ved, hvad der forventes af dem, og at de husker at rose hinanden i dagligdagen. Som direktør forsøger jeg at efterleve nogle af de principper, som er præsenteret her i dag, blandt andet gør jeg meget ud af at komme rundt i alle dele af virksomheden og snakke med medarbejderne," siger direktør for FeF Chemicals A/S Søren Damtoft

### ***Hvad er godt arbejdsmiljø for dig?***

**Laborant Annette Thuesen, FeF Chemicals A/S**

"Det gode arbejdsmiljø skal nå ud i alle dele af virksomheden. Det synes jeg er vigtigt, og det gør det også i vores firma. Derfor er der også et stort engagement – det oplever jeg i hvert fald i min egen afdeling. Jeg er også glad for, at vi får lov til at beholde en del af vores selvstændighed, selvom vi er en del af Novo Nordisk. Det er vigtigt, at vi kan gå direkte til vores chef og tale med ham om eventuelle problemer, og at vi ikke skal gå til en central leder i Novo Nordisk. Det giver nærvær at have en chef, der lige kommer forbi vores kontor og spørger, hvordan det går," siger Laborant Annette Thuesen FeF Chemicals A/S

### ***Hvad tager du med dig hjem fra denne konference?***

**Administrationschef Tinna Grubbe, Falck Danmark A/S,**

"Jeg har i hvert fald fundet ud af at, jeg skal hjem og motivere og sætte mål i samarbejde med medarbejderne. Og vi skal fortsat være rigtig gode til at fortælle medarbejderne, at de gør et godt stykke arbejde. Men jeg kunne også godt tænke mig, at der blev lidt mere opmærksomhed omkring, at vi løser opgaverne i fællesskab. Jeg har overtaget stillingen for tre måneder siden, og jeg har selvfølgelig nogle meninger om, hvordan jeg godt kunne tænke mig, at det var. Og i dag har jeg fået bekræftet, at vi er på vej i den rigtige retning. Nogle af de ting som jeg har taget fat i, er i hvert fald også blevet nævnt her. Og det er meget inspirerende at høre Irma direktøren Alfred Josefsen, fortælle entusiastisk om, hvor meget han har fået ud af at gå den positive vej. Nu skal jeg hjem og omorganisere administrationen og få positiviteten ind," siger administrationschef i Falck Danmark A/S, Tinna Grubbe.

### ***Hvad har du lært i dag?***

**Kontorassistent Dorte Særkjær, Falck Danmark A/S**

"Jeg er blevet bekræftet i, hvor langt man kan komme med positivitet, og at det er den vej, man skal gå for at få gang i motivationen. Og så er jeg blevet bekræftet i, at det psykiske arbejdsmiljø kan ses på bundlinjen. Det er jo ikke nyt, men det gør en forskel at beslutte sig for at bruge det aktivt til at forbedre virksomheden også på det økonomiske område," siger Kontorassistent fra Falck Danmark A/S, Dorte Særkjær.

# DET HAR JO BETYDNING FOR KVALITETEN

Røde tal fik A.C. Schmidt til at stramme op på arbejdsgange og give medarbejderne mere ansvar. Det hjalp på økonomien.

Af Tine Vorting

Miljø- og kvalitetschef Flemming Skovlund er ikke i tvivl om, hvad der har skabt de økonomiske forbedringer i virksomheden. En synlig ledelse, mere ansvar og flere informationer til medarbejderne. Og en opstramning af arbejdsgange, som fx låste pauser.

”Det gav nogle indskrænkninger i den personlige frihed. Men vi var nødt til det,” siger Flemming Skovlund. Han støttes af kvalitetsmedarbejder Hasse Jørgensen som forklarer, at stramningen var nødvendig for at virksomheden kunne klare sig under finanskrisen.

## Problemer løses

Trods ændringer i arbejdsgange og pauser mener Flemming Skovlund ikke, at det har rykket ved de ansattes syn på

virksomheden. Og det er hans klare opfattelse, at medarbejderne synes, at A.C. Schmidt er en rar virksomhed at arbejde i. Fordi de bliver hørt, og fordi problemer bliver løst hurtigt.

”Og det har jo betydning for kvaliteten,” fastslår han.

Synlig ledelse er også afgørende for motivationen, mener miljø- og kvalitetschefen, som dagligt går en runde i virksomheden for at høre, om der er noget, der skal ordnes. Han er sikker på, at turen i produktionen har en god effekt på arbejdsånden.

”For jeg tror, at det hjælper på motivationen, når medarbejderne ser, at der sket noget.”

## Skulderklap

Endelig har virksomheden også øget informationen om salg og produktion over for medarbejderne, fortæller Hasse Jørgensen. Sidste torsdag i hver måned indkaldes alle medarbejdere til månedsmøde, og for at alle kan deltage, møder aftenholdet en time tidligere ind og arbejder sammen med natholdet i en time.

”Det koster at have dobbelthold, men jeg synes, at pengene er givet godt ud,” siger Flemming Skovlund og fortsætter:

”Jeg tror heller ikke, at medarbejderne ønsker at gå glip af at høre, hvordan det står til med økonomien, med salget og med kvaliteten. I første kvartal havde vi 34 kunde reklamationer, og i andet kvartal 14. Det resultat skaber troen på,



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

## Positive drivkræfter hos A.C. Schmidt:

- Problemer ordnes med det samme
- Der bliver lyttet til medarbejderne
- Mere ansvar - medarbejderne i produktionen skal selv rengøre maskiner
- Højt informationsniveau, måneds- og afdelingsmøder
- Synlig ledelse – viser sig dagligt i produktionen

Se filmklip på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) under Positive drivkræfter i menuen til venstre

## Hvad er positive drivkræfter

Seniorforsker Vilhelm Borg har udarbejdet rapporten "Sund i arbejde – positive faktorer i arbejde" i 2007. Rapporten fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø konkluderer, at positive faktorer er i stand til at modvirke stress, øge engagementet og produktiviteten samt at give et sundere arbejdsmiljø. Vilhelm Borgs forskning viser, at følelsen af at have indflydelse på sit arbejde, skaber sundhed og produktivitet. Det styrkes af, at der er sammenhold i teamet, tillid til de andre, og at man har en opfattelse af egne kompetencer, og det man kan udrette som gruppe.

## Om Positive drivkræfter på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk)

Find artikler, fotos og filmklip om Positive drivkræfter på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) under Positive drivkræfter i menuen til venstre. Find her artiklerne "Vi tør sige vores mening" og "Jagten på de positive drivkræfter", som blev bragt i Magasinet Grafisk BAR, marts 2010.

at vores arbejde nytter. Det er jo medarbejderne, der har gjort det, ikke mig. De føler det virkelig som et skulderklap."

Virksomheden holder også afdelingsmøder mandag, tirsdag og onsdag hver uge med trykkere, standsefolk, og med slutafdelingen, hvor de informeres om maskiner, justeringer, processer, om vedligeholdelsesplaner, om planlægningen.

"Her får de at vide, hvor er vi henne, hvordan det står til med kvaliteten og bemanningen, og folk er ikke bange for at sige, hvad de mener," siger Flemming Skovlund.

### Mere ansvar

I dag har medarbejderne fået mere ansvar, og det er de glade for, fortæller

Hasse Jørgensen. Fx skal de i dag selv rengøre maskinerne. Også det er ifølge Flemming Skovlund med til at højne kvaliteten.

"De fik meget sjældent lov til selv at rengøre maskiner, fordi det tog tid fra arbejdet i produktionen. Resultatet var, at maskinerne var møgbeskidte, og der dryppede olie ned på produkterne. Nu har vi lavet et system, så de har ret og pligt til at ordne maskinerne hver mandag formiddag. Og faktum er, at der produceres mere i dag," siger han og nævner, at virksomheden ikke længere har røde tal. ☺

- God kommunikation mellem ledelse og medarbejdere
- Medarbejderne er involveret i beslutninger og kan komme med input
- Godt samarbejde mellem medarbejderne - man hjælper hinanden
- Trouble Shooting grupper finder løsninger på problemer, store som små

# VI HAR FÅET HØJERE PRODUKTIVITET

Fynske Mediers Trykkeri deltog i Grafisk BARs workshop om Positive drivkræfter sidste år. Her er deres bud på, hvordan man kan skabe positive drivkræfter i en periode med store forandringer.

Af Tine Vorting

Pakkeriet er gået fra 28 medarbejdere til 12. Fra dårlig stemning til godt samarbejde, hvor man hjælper hinanden. Produktionsleder Kaj Vennerstrøm forklarede på workshoppen, hvordan man skaber positive drivkræfter i en svær tid.

”I det gamle pakkeri arbejdede der utrolig mange mennesker. Her var mange grupperinger, og medarbejderne havde svært ved at samarbejde. Der foregik også mobning. Vi kæmpede en kamp hele tiden, for at de kunne hjælpe hinanden. For hvis nogen fx var færdige før tid, ville de ikke gå ned og hjælpe de andre,” fortæller Kaj Vennerstrøm.

### Forbedringer

Indkøb af et nyt pakkeri betød, at en række medarbejdere skulle afskediges. De tilbageblevne deltog efterfølgende i et 2-dages teambuilding-kursus, hvor man lærte hinanden at kende under andre former og kunne komme med ideer til, hvordan pakkeriet kunne køre bedre.

”Her talte vi om, hvordan vi skulle gribe sagen an og gøre det bedre. Der blev

skrevet en masse ideer ned. Da vi kom hjem, gik vi straks i gang med at arbejde med de 5 S'er, som står for at sortere, det vil sige fjerne alt unødvendigt, sætte ting i orden, systematisk rengøring, altså at holde rent i stedet for at gøre rent, standardisering og selvdisciplin. Medarbejderne følte, at det var noget, de kunne forholde sig til,” forklarer Kaj Vennerstrøm.

### Ændret holdning

Næste punkt var kommunikationen i virksomheden. Hvordan skulle den være? Medarbejderne kom med deres input. Der blev taget fotos af alt, og medarbejderne kom med forslag til, hvad man kunne gøre.

”Vi var åbne over for alle muligheder. Det vi gjorde, har ændret på holdningen hos medarbejderne, fordi de var med i beslutningerne,” siger Kaj Vennerstrøm.

Og det er tydeligt at se, at holdningen er blevet bedre. Før man gik i gang med ændringerne, fik medarbejderne udleveret et spørgeskema, hvor de blandt an-

det skulle svare på, hvordan de vurderede arbejdsglæden, forholdet til kolleger, til chefen, holdningen til forandringer, og hvad ledelsen kunne gøre bedre.

”Det var med Smiley's, for det synes folk er sjovt at arbejde med. Er det en sur Smiley eller glad Smiley, der kommer ud af det,” siger produktionslederen.

Efter at det nye anlæg var sat op, fik medarbejderne igen udleveret skemaer.

”Vi holdt medarbejdermøder, hvor medarbejderne kunne se, at det var blevet bedre og forklarede dem hvorfor. Vi kunne se, at arbejdsglæden gik den rigtige vej,” pointerer Kaj Vennerstrøm og tilføjer, at man løbende foretager undersøgelser i pakkeriet, fordi der sker ændringer hele tiden.

Trouble-shooting møderne fungerer også rigtig godt. Her kommer der løsninger på de problemer, der opstår med jævne mellemrum. Og produktiviteten, den er blevet meget højere end på det gamle pakkeri. :::







Fynske Mediers Trykkeri

# NYE TIDER - NYE MASKINER

Nye maskiner har fjernet det tunge slid på Fynske Mediers Trykkeri. Medarbejdernes udfordring er i stedet at betjene den nye teknik. Heldigvis har de været gode til at hjælpe hinanden.

Af Pia Olsen

Tunge løft og monotone bevægelser har tidligere præget arbejdet i trykkeriets pakkeafdeling på Fynske Mediers Trykkeri. Men i 2007 begyndte omlægningen til et højteknologisk system, hvor maskinerne primært betjenes via computere. I dag er omlægningen afsluttet,

og væk er de tunge løft og det monotone arbejde. Det har været en lang proces, der virkelig har forandret medarbejderens hverdag.

Vedligeholdelseschef Jesper Chr. Thomssen har været involveret i hele proces-

sen. Han fortæller, at det har været både spændende og hårdt.

”Formålet med at indkøbe det nye anlæg var først og fremmest at gøre os mere konkurrencedygtige. Med det nye anlæg kan vi fremstille flere forskellige



## Se mere:

Se filmklip på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) under Positive drivkræfter i menuen til venstre.

produkter, og det gør os mere attraktive for kunderne,” siger han.

### Store forandringer

Omlægningen af produktionen har også betydet store forandringer i medarbejdernes hverdag. De tunge løft og ensformige bevægelser, som tidligere sled på medarbejderne er næsten væk. Tillidsrepræsentant Bent Lykke oplever, at medarbejderne har taget godt imod det nye system.

”Det fungerer rigtig godt, og det sparer meget slid og slæb. Førhen skulle vi løfte produkterne fra pallerne, og det var hårdt. Nu går det automatisk, og det kan medarbejderne mærke i form af, at de har mindre ondt i ryggen,” udtaler han.

Indeklimaet i pakkeriet er blevet bedre med de nye maskiner.

”I det gamle pakkeri havde vi luftfugtere hængende for at mindske støv generne. Det er slet ikke nødvendigt med det nye anlæg,” siger Jesper Chr. Thomsen.

### Ny teknologi

Det nye anlæg er langt mere komplekst og teknisk krævende end det gamle. Derfor har medarbejdernes største udfordring været at lære at betjene de nye maskiner.

”I starten var folk naturligvis nervøse for, om de kunne finde ud af det. Men sådan er det jo tit med ny teknologi. Ikke desto mindre gik de til opgaven med masser af optimisme, og det går da også rigtig godt. Forskellige medarbejdere er gode til forskellige dele af systemet.

Der er nogen, som har nemmere ved det end andre, men så har vi været gode til at hjælpe hinanden. Og hvis en medarbejder har følt, at arbejdsopgaven har været for stor, så har vi fundet en anden opgave til vedkommende,” siger Bent Lykke.

### Skånsomme fyringer

Omlægningen af arbejdet har betydet færre medarbejdere. Det har alle vidst fra starten.

”Vi valgte at informere medarbejderne allerede i 2007 om, at der ville komme fyringer. Vi fortalte også hvem, det var, der ville blive fyret, så folk havde god tid til at kigge sig om efter et andet arbejde,” siger Jesper Chr. Thomsen.

I dag er der 12 medarbejdere tilbage i pakkeriet. Der er blevet fyret cirka 25-30 medarbejdere. Alligevel mener Jesper Chr. Thomsen, at det er gjort skånsomt.

”Vi har primært fyret afløsere og deltidsansatte. Dermed har vi faktisk undgået at fyre de fuldtidsmedarbejdere, der har været her i mange år. Men vi har da også måtte skele til, at det nye anlæg kræver en vis grad af teknologiindsigt, og det har også haft indflydelse på hvem, der er blevet fyret,” siger han.

Bent Lykke har siddet med ved forhandlingerne, når der er blevet forhandlet fratrædelsesordninger.

”Det har været svært, og det har da også holdt mig vågen om natten. Men jeg synes, at vi er kommet så godt igennem processen, som vi kan. Jeg har forsøgt

at byde ind med gode og kreative løsninger, der kunne minimere fyringerne. Eksempelvis foreslog jeg, at vi selv vaskede gulv i pakkeriet i stedet for, at ISS gjorde det. På den måde fik vi en ekstra arbejdsopgave, og sammen med de sædvanlige arbejdsopgaver har det har det faktisk reddet en stilling,” siger Bent Lykke og understreger, at det hele jo ikke skal være rengøring, men at de fleste medarbejdere hellere vil have en enkelt rengøringsopgave, end at de vil miste deres job.

### Trouble-shooting

En konkret forandring i forbindelse med omlægningen af produktionen er, at en medarbejdergruppe bestående af en repræsentant for hvert hold mødes en gang om måneden for at drøfte udfordringer og irritationsmomenter i arbejdsdagen.

”Gruppens opgave er simpelthen at finde løsninger, og det er ligegyldigt, om det handler om tilrettelæggelse af arbejdsprocessen eller om utilfredshed med omgangsformen. Mit indtryk er, at det fungerer rigtig godt. Vi får simpelthen taget fat i stort og småt, inden problemerne vokser os over hovedet,” siger Jesper Chr. Thomsen og fortæller grinende, at et forslag fra en medarbejder blandt andet gik på at få justeret toilet-papirholderen, så papiret ikke knækkede, når man hev i det.

”Så der er virkelig plads til alle typer problemer,” siger Jesper Chr. Thomsen, der tror på, at Fynske Mediers Trykkeri med sin omlægning har sikret sig en solid plads i fremtiden. :::

# TRÆN MED ELASTIK

## OG UNDGÅ ØM NAKKE

Nemme øvelser med elastik kan hjælpe dig af med smerter i nakke og skuldre. Læs her hvordan man gør.

Af Pia Olsen

Ømme nakkemusklér, stive skuldre og spændingshovedpine er hverdag for en stor del af kontorfolket. Alt for mange timer bøjet over tastaturet, og alt for stillesiddende arbejde, er hverdagskost for mange medarbejdere. På flere og flere arbejdspladser har man valgt at investere i gode hæve sænke borde og stole, der kan tilpasses individuelt. Det er rigtig fornuftigt, men skal vi problemet med de overspændte nakkemusklér helt til livs, må vi også selv gøre en indsats. Ny forskning viser, at styrketræning kan afhjælpe problemet. Forsker Lars L. Andersen fra Det Nationale Center for Arbejdsmiljø har nemlig fundet ud af, at styrketræning er vejen til færre smerter.

”Styrketræning gør, at der kommer blod til det overbelastede væv. Dermed kan det forny sig og holde sig sundt. Samtidig gør styrketræningen også, at vævet bedre kan holde til den belastning, det udsættes for,” siger Lars L. Andersen, der mener, at elastikker er bedre at bruge end håndvægte.

”Jeg startede med at foreslå håndvægte. Men der viste sig så den forhindring, at håndvægtene jo fylder en hel del i dametasken. Og på arbejdspladsen fyldte håndvægtene også for meget. Derfor gik

jeg over til elastikker, for dem kan man uden problemer have med i håndtasken og på arbejdet, kan de ligge i skuffen,” siger han.

### Lidt træning – stor effekt

Ideen bag træningsprogrammet med elastikker er, at det skal være nemt og bekvemt, så flest muligt kan få det ind i hverdagen. Øvelserne er enkle, og man behøver ikke afsætte flere timer til et besøg i træningscentret. De kan nemlig gøres ved skrivebordet. Lars L. Andersen anbefaler, at man træner tre gange tyve minutter om ugen.

”Det er indtil videre det, vi kan se har en effekt. Men vi forsker fortsat i at finde ud af, hvor lidt træning man egentlig kan nøjes med. Vi lever jo et travlt liv i dag, så det handler om at være realistiske med hensyn til, hvor meget tid vi har til træning,” siger Lars L. Andersen.

Den daglige styrketræning kan sagtens foregå på arbejdspladsen.

”Vores projekt lægger op til, at kollegerne træner samme på arbejdspladsen. Jeg tror, det er meget nemmere at få taget sig sammen til at gøre det, hvis man har en kollega, der siger - nå skal vi lige

få træningen for i dag overstået?” siger Lars L. Andersen.

Synes man, at det er rigtig hårdt at skulle træne, så kan man trøste sig med, at effekten af træningen tilsyneladende er langvarig.

”Vores forsøg viste, at selv 10 uger efter, at folk var holdt op med at træne, havde testpersonerne fortsat gavnlige effekter af deres indsats,” siger Lars L. Andersen.

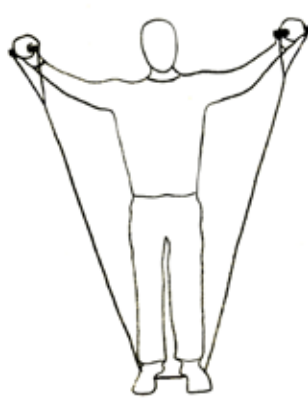
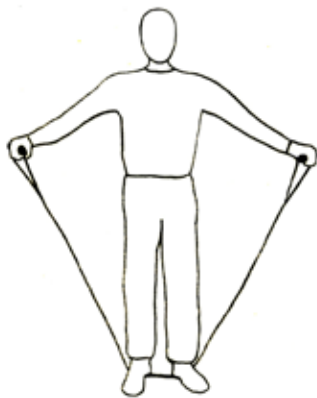
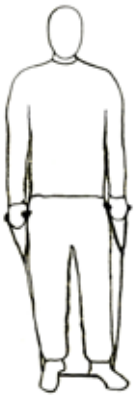
### Hvis symptomerne ignoreres

Tilbagevendende spændingshovedpine, samt ømme nakke- og skuldremuskler, bør ikke ignoreres.

”Hvis man ignorerer smerterne, kan de føre til sygemeldinger og nedsat arbejdsevne. Det kan også sætte sig som en kronisk spændingshovedpine med deraf følgende koncentrationsbesvær,” siger Lars L. Andersen.

Til efteråret regner Lars L. Andersen med at færdiggøre et forskningsprojekt, der giver os et bud på, hvor lidt vi kan slippe af sted med at træne og så stadig få den gode effekt. :::





### Sideløft

Stå på elastikken, så den er lige lang i venstre og højre side. Før armene ud til siden og op mod loftet. Armene skal være lidt foran kroppen, og albuerne let bøje. Brug to sekunder op og to sekunder ned uden pause. Gentag øvelsen 12 gange.

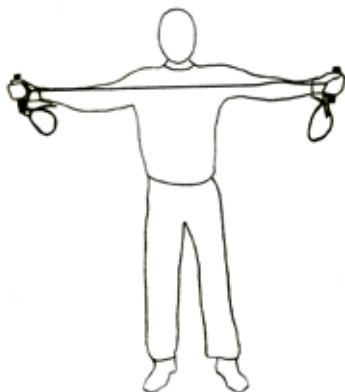


### Elastikken

For at passe til dig skal elastikken nå gulvet, hvis du holder den ud for din næsetip.

### Frontløft

Før armene skiftevis fra låret og fremad, op til vandret, derefter roligt ned igen. Håndryggen skal vende opad under øvelsen, og håndleddet skal holdes bøjet let opad under hele øvelsen. Man kan også løfte armen helt op til øret, hvis man ikke får smerter i skulderleddet af dette. Husk, albuen skal holdes ganske let bøjet (som håndleddet), for at man ikke generer albueleddet.



### Træning af skulder for og bagside

Armene skal være parallelle. Og herefter trækker man armene bagud, så elastikken rammer brystkassen. Brug to sekunder ud og to sekunder ind uden pause cirka 12 gange med hver arm.

## GODE RÅD TIL DIN TRÆNING:

- Brug den nemmeste elastik de første to uger.
- Forvent ømme muskler i begyndelsen.
- Lyt til din krop og undlad at overtræne.
- Brug kollegerne som træningspartnere, så I er flere om at sørge for motivationen.
- Gør øvelserne til en rutine i din hverdag. Vælg eksempelvis et fast tidspunkt på dagen.
- Hvis øvelserne giver ledsmerter, søg da vejledning hos en fysioterapeut eller læge.

## HVOR FINDER MAN ELASTIKKERNE?

I butikker hvor der også sælges Pilates udstyr, har de som regel elastikker. Elastikkerne er mærket med forskellige farver, der indikerer hvor meget modstand de yder. Find den elastik, der passer til dig. Yderligere information om elastikker: [www.proa.dk](http://www.proa.dk)

Læs mere om problemer med muskler og led på: [www.arbejdsmiljoviden.dk](http://www.arbejdsmiljoviden.dk)

# FIRE SKARPE TIL MINISTEREN

Beskæftigelsesminister Inger Støjberg har iværksat ændringer af Arbejds miljøloven. Magsinet Grafisk BAR spørger hende hvorfor?

Af Pia Olsen

De nye regler træder i kraft den 1. oktober 2010. Det betyder blandt andet, at sikkerhedsrepræsentant bliver til arbejdsmiljørepræsentant, og at alle virksomheder med over ni ansatte, skal have en arbejdsmiljøorganisation. Men hvorfor ændre loven? Og hvad får virksomhederne ud af de nye regler? Det svarer Inger Støjberg på her:

## **Hvorfor lave en ny organisering af arbejdsmiljøet?**

"Siden reglerne om sikkerhedsorganisationen blev vedtaget i 1977, er der sket meget på arbejdsmarkedet. Nye typer af virksomheder er opstået, virksomhederne er blevet mere forskellige, og ledelsesformen og kulturen på virksomhederne har også ændret sig.

Det betyder, at mange virksomheder oplever, at organiseringen af arbejdsmiljøet i reglerne om sikkerhedsorganisation ikke er fleksible nok og derfor ikke tager højde for den virkelighed, der er på arbejdspladsen.

Derfor har der været behov for at modernisere organiseringen af arbejdsmiljøet på virksomhederne.

Jeg er meget tilfreds med, at arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet har lagt

så meget arbejde og stort engagement i at nå til enighed og få lavet en treparts-aftale. Arbejdsmarkedets parter har på den måde en stor aktie i udformningen af de nye regler. Og det er godt. Det er jo dem, som skal bære ændringerne igennem ude på virksomhederne," siger beskæftigelsesminister Inger Støjberg.

## **Hvad får virksomhederne ud af ændringerne?**

"Virksomhederne får mere frihed til at organisere deres arbejdsmiljøarbejde, og det bliver lettere at integrere arbejdsmiljøarbejdet i den strategiske ledelse og daglige drift i virksomhederne.

Jeg forventer, at de nye regler vil styrke samarbejdet om arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne, fordi reglerne nu bliver mere fleksible og bedre kan tilpasses den enkelte virksomheds struktur og opgaver. På den måde bliver der fremover færre stive regler for virksomhederne at skulle forholde sig til.

Og så forventer jeg, at moderniseringen af reglerne om arbejdsmiljøarbejdet vil give større engagement i den enkelte virksomhed. Det vil have positiv effekt på arbejdsmiljøet, og det er det, jeg sigter på," siger Inger Støjberg.

## **Hvad sker der for de virksomheder, der ikke lever op til ændringerne?**

"Arbejdstilsynet vil kontrollere, om virksomhederne overholder de nye regler i forbindelse med det almindelige tilsyn. En virksomhed kan altså få et påbud fra Arbejdstilsynet, fx hvis de ikke har oprettet en arbejdsmiljøorganisation, eller hvis arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen ikke har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse", siger Inger Støjberg.

## **Hvorfor ændre titlen fra sikkerhedsrepræsentant til arbejdsmiljørepræsentant?**

"Med de nye regler vil vi placere arbejdsmiljøindsatsen helt inde i kernen af virksomheden. Det betyder, at arbejdsmiljøarbejdet bliver en del af den strategiske ledelse og daglige drift. Og det betyder, at arbejdsmiljø drøftes der, hvor virksomheden i forvejen taler om strategi, værdigrundlag, planlægning, produktion, økonomi mv.

Og det har vi valgt at signalere rent sprogligt, fordi det er vigtigt også at italesætte arbejdsmiljø som et strategisk element på virksomheden," slutter Inger Støjberg. :::



Beskæftigelsesminister Inger Støjberg



# LEAN UDEN STRESS

Medarbejderne skal ikke frygte Lean effektivisering. Metoden kan skabe bedre arbejdsmiljø i virksomheden og gøre, at industrielle virksomheder står stærkere i konkurrencen med Østeuropa og Asien.

Af Pia Olsen

Når ledelsen præsenterer Lean, som deres rationaliserings-værktøj, behøver medarbejderne ikke at frygte nedskæringer og stress. Ny forskning viser nemlig, at Lean ikke ødelægger arbejdsmiljøet og heller ikke nødvendigvis medfører nedskæringer.

”Medarbejderne er selv drivkraften i en Lean-kultur og går de konstruktivt ind i processen, vil de også få en bedre arbejdsdag. Lean kan netop give forbedringer både på bundlinjen, men også konkret i arbejdsprocesserne og dermed i arbejdsmiljøet,” siger Lektor Niels Møller, fra DTU Management, som står bag forskningsprojektet om Lean.

## Lean på Scanprint A/S

Virksomheden Scanprint A/S er en af de grafiske arbejdspladser, som har gjort sig erfaringer med at indføre Lean, og de kan bekræfte, at metoden har medført store forbedringer for dem.

”Vi har fået styr på vores processer og dermed fjernet en masse frustration og spild. Helt konkret har vi oplevet et fald i vores fejlprocent på 75 procent. Og det er rigtigt meget. Fejl er spild af ressourcer, det er træls for medarbejderne at rette fejl, og det giver heller ikke ligefrem succesoplevelser at lave dem,” siger fabrikschef på Scanprint A/S Tina Vejle.

Hun har stået for indførelsen af Lean på Scanprint A/S en proces, der har været i gang siden 2006.

Tillidsrepræsentant og medarbejder på Scanprint A/S Dennis Jensen, har kunne mærke en væsentlig forbedring af arbejdsmiljøet efter indførelsen af Lean.

”Før i tiden brugte vi meget energi på at lede efter ting. Jeg tror faktisk, vi brugte omkring en halv til en hel time om dagen på at lede efter ting, vi skulle bruge for at komme videre med produktionen. Det var meget irriterende. I dag ved vi præcis, hvor tingene står og har fået opbygget nogle gode systemer, så arbejdet bare glider. Det er virkelig skønt,” siger han.

## Ingen forbehold på Scanprint A/S

Medarbejderne på Scanprint A/S var ikke specielt skeptiske, da de blev præsenteret for Lean-projektet.

”Hvis jeg overhovedet oplevede forbehold for projektet, var det mere i retning af at ’jamen, det går jo nok over igen’ eller ’det bliver nok ikke til noget’. Men netop fordi man hurtigt kan mærke effekten af Lean-processen, fik vi snart medarbejder med på ideerne,” fortæller Tina Vejle.

”Medarbejderne har generelt meget stor tillid til Tina som leder, og derfor blev vi

heller ikke specielt bekymrede, da hun præsenterede os for Lean projektet. Det gjorde en meget stor forskel, at vi stoler på hende,” siger Dennis Jensen, der har været med helt fra start.

## Nøglen til succesfuld indførelse af Lean

Af undersøgelsen fra DTU Management, fremgår det, at tillid mellem leder og medarbejdere er nøglen til en succesfuld indførelse af Lean. Derfor vælger nogle virksomheder at give medarbejderne garanti for at ingen bliver overflødige de første tre år

”Det handler selvfølgelig om at skabe tryghed, så medarbejderne ikke helt automatisk stritter imod indførelsen af Lean. Men jeg vil ikke anbefale, at alle gør det. For nogle virksomheder kan det være fatalt, ikke at kunne skære i medarbejderstaben, hvis behovet opstår. I stedet vil jeg foreslå, at man forsøger at foretage eventuelle nedskæringer, inden man sætter gang i Lean processen,” siger Lektor Niels Møller.

## En naturlig del af hverdagen

På Scanprint A/S er de gode til at holde fast i Lean principperne i hverdagen. Og de aflyser aldrig et Lean-møde.

”Vi er faktisk gode til at holde fast i processen i hverdagen. Vi holder vores Lean



## Gode forudsætninger for indførelsen af Lean:

- Leder eller ledere, der er dygtige til at styre forandringsprocesser.
- Tillidsrepræsentanter og ledere, der er indstillet på et konstruktivt samarbejde.
- Medarbejdere, der har lyst til forandring og læring.

møder, vi følger op på problemerne og er blevet meget bedre til at kommunikere til medarbejderne, hvis noget ikke kan lade sig gøre. Jeg tror, at vedholdenhed er en af nøglerne til at få det til at lykkes,” siger Tina Vejle, der også selv har oplevet, at hendes arbejdsdag er blevet nemmere efter indførelsen af Lean.

”Før i tiden gik en stor del af min arbejdstid med at ’slukke ildebrande’. Sådan er det ikke mere. Nu har vi så godt styr på vores processer, at vi straks kan gå ind og se hvor i produktionen, problemet er opstået. Og så løser vi det i fællesskab. Det er en meget rarere måde, at være leder på end tidligere,” siger Tina Vejle.

Dialog og tillid mellem ledelse og medarbejdere er grundlaget for at udvikle Lean-kulturen.

”Jeg oplever ikke, at mine medarbejdere er bange for at begå fejl. Og det skal de heller ikke være, for vi er jo bare mennesker, og vi kan alle lave fejl. Jeg siger også til mine medarbejdere, at hvis jeg gør noget galt skal de fortælle mig det. Hvis de ikke fortæller mig det, bliver jeg ikke bedre,” siger Tina Vejle, som bevidst gør sig umage for også at forholde sig til de små ting, som medarbejderne kommer med.

”Ting, der er små for mig, kan jo have en stor rolle i medarbejdernes hverdag, og det skal jeg selvfølgelig respektere,” siger Tina Vejle.

### Vi er sammen om det her

For medarbejderne har det været følelsen af at være en del af et større fællesskab, der har været en af de mest markante forandringer.

”Før i tiden havde vi nok i vores egen lille afdeling. Men nu har vi fået indsigt i de andre afdelingers arbejde, og det giver en følelse af, at vi er et stort hold, der skal fungere sammen. Afdelingerne er blevet bedre til at snakke sammen, og fordi vi kender hinanden bedre, er der også blevet meget mindre brok,” siger Dennis Jensen, som har arbejdet på Scanprint A/S i 11 år.

### Lean processen stopper aldrig

”Lean er en konstant forandringsproces. Man når aldrig målet, for man kan altid blive bedre. Og det skal både medarbejder og ledelse indstille sig på. Optimalt set er der tale om at ændre hele kulturen på arbejdspladsen. Det betyder også, at medarbejderne ikke behøver at bekymre sig om hvorvidt Lean medfører kedeligt rutine arbejde, for rutinerne vil hele tiden være i forandring, og det er medarbejderne selv, der foretager

forandringerne,” siger Niels Møller, der også mener, at Lean på sigt kan være et af de værktøjer, der kan bevare industrielle arbejdspladser i Danmark.

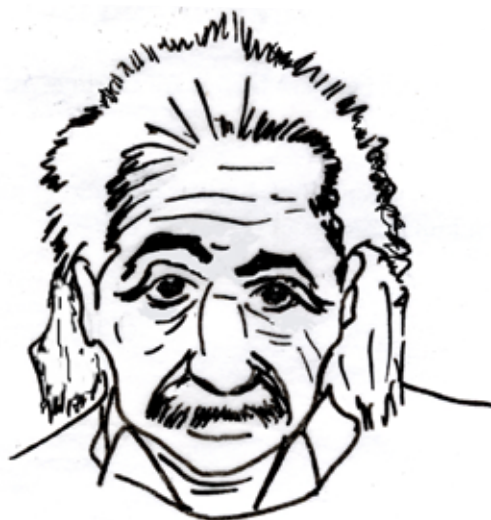
”Hvis danske virksomheder skal klare sig i konkurrencen med Østeuropa og Asien, så skal vi øge produktiviteten og professionalismen. Men så har vi til gengæld også rigtigt gode kort på hånden, for vi har en fleksibilitet og vilje til forandring, som virksomheder i Kina eller Østeuropa ikke har,” siger Niels Møller.

På Scanprint A/S taler resultaterne da også for sig selv.

”Jeg mener simpelthen, at vi har Danmarks bedste hold her på virksomheden. Motivationen hos vores medarbejdere er bare helt i top. Når vi i ledelsesgruppen modtager en mms tidligt søndag morgen, med et billede af tælleren fra trykkeriet, der viser, at vi kører med maksimum hastighed, jamen så kan man da ikke andet end at smile,” siger Tina Vejle, som er tydeligt stolt af sine medarbejdere. :::

# TEST DIN VIDEN OM INDKØB AF MASKINER

Test dig selv – eller en kollega i din eller jeres viden om Grafisk BARs vejledning om indkøb af maskiner



## 1. HVAD HEDDER GRAFISK BARS VEJLEDNING OM INDKØB?

- a) Grafisk BARs Indkøbsvejledning
- b) Husk arbejdsmiljøet når I køber ny maskine
- c) Indkøb og arbejdsmiljø

## 2. HVILKET ÅRSTAL UDKOM VEJLEDNINGEN?

- a) 2008
- b) 2009
- c) 2010

## 3. HVOR MANGE SØGE-RESULTATER FÅR MAN PÅ WWW.GRAFISKBAR.DK NÅR SØGES PÅ INDKØBSVEJLEDNING?

- a) 44
- b) 34
- c) 25

## 4. HVILKET VÆRKTØJ INDEHOLDER VEJLEDNINGEN?

- a) Spørgsmål og svar
- b) Tjekliste
- c) Søgefunktion

## 5. HVAD BRUGER MAN TJEKLISTEN TIL?

- a) Til at tjekke prisen på maskinen
- b) Til at skitsere de eksisterende forhold
- c) For at tjekke om den gamle maskine virker

## 6. HVOR MANGE PUNKTER INDEHOLDER TJEKLISTEN?

- a) 6
- b) 7
- c) 8

## 7. HVORDAN FÅR MAN BEDST OVERBLIK OVER PLADSFORHOLDENE?

- a) Ved at udarbejde en grundig skitsetegning
- b) Ved at fotografere lokalet
- c) Ved at filme lokalet

## 8. HVAD ER DE TO NÆSTE STEP EFTER TJEKLISTEN?

- a) Overføre penge og få maskinen leveret
- b) Udarbejde en handlingsplan og vælge leverandør
- c) Se tiden an og vente på, at maskinen ikke dur længere, før der købes ny

## 9. HVAD ER SIDSTE STEP, INDEN LEVERING AF NY MASKINE?

- a) Smide den gamle maskine ud
- b) Lære medarbejderne op i at bruge den nye maskine
- c) Udarbejde en kravspecifikation til leverandøren

## 10. HVOR MANGE PUNKTER INDEHOLDER KRAVSPESIFIKATIONEN?

- a) 7
- b) 8
- c) 9

Svarene står nederst på siden.

### RESULTAT:

#### 40-50 point:

Tillykke! Du kender Grafisk BARs indkøbsvejledning "Husk arbejdsmiljøet når I køber ny maskine" rigtigt godt.

#### 20-35 point:

Ikke så dårligt endda. Men der er plads til at kende det bedre. Læs mere om indkøbsvejledningen på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) under Publikationer/Indkøbsvejledning, bestil den i Arbejdsmiljøbutikken eller hos din organisation.

#### 0-15 point:

Hovsa, du må hellere gå ind på Indkøbsvejledningen på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk).

# VOX POP

Vi har spurgt parterne i Grafisk BAR om, hvad de synes om ændringerne af arbejdsmiljøorganisationen og hvilke muligheder og problemer, de ser i den.

Af Tine Vorting



**Miljøkonsulent Palle Larsen, 3F:**

”Den nye aftale om arbejdsmiljøarbejdet er udtryk for et kompromis mellem parterne, og rummer derfor både skidt og kanel. Positivt er det, at det i aftalen sikres, at arbejdsmiljøet skal ind i virksomhedernes strategiske planlægning, på lige fod med øvrig strategisk planlægning. Det kan lyde lidt vel overordnet, men det er en af hovedideerne bag lovændringen, og trepartsudvalget stod samlet bag denne formulering. Det er nødvendigt at tænke arbejdsmiljø ind i

alle relevante beslutninger på arbejdspladserne, hvis intentionerne om en mere proaktiv og strategisk agerende arbejdsmiljøorganisation skal kunne føres ud i livet. Jeg har ingen grund til at betvivle, at arbejdsgiverne ikke vil være med til at realisere enige beslutninger mellem parterne og nærer sikker forventning til, at beslutningen også kan implementeres på arbejdspladserne kvikt og ukompliceret. Der er jo udelukkende knyttet fordele for arbejdspladserne til ideen.

Ret til løbende opkvalificering for arbejdsmiljørepræsentanter er meget positivt, og noget fagbevægelsen har kæmpet for i årtier, ligesom kravet om årlig plan for det kommende års arbejdsmiljøarbejde, som alle virksomheder skal gennemføre, nødvendigvis må bringe arbejdsmiljøet op i øjenhøjde, specielt hvis det følges op af en årlig evaluering. Arbejdspladserne skal ligeledes forholde sig til, om de har det nødvendige videngrundlag til at gennemføre det kommende års arbejdsmiljøarbejde – i modsat fald er de forpligtet til opkvalificering af relevante personer, eller at hente viden udenfor arbejdspladsen. I forhold til den supplerende uddannelse på 1 1/2 dag havde vi gerne set, at denne kunne akkumuleres i funktionsperioden, men som det ser ud nu, ser det ikke ud til at blive muligt, og det finder 3F som udgangspunkt ikke er hensigtsmæssigt.”



**Miljøchef Lone Alstrup,  
EmballageIndustrien:**

”Generelt synes jeg, at det er et ”step forward”, fordi den hidtidige lovgivning trængte til at blive moderniseret og tilpasset det nuværende arbejdsmarked. For eksempel det, at store virksomheder kan samle flere juridiske enheder i samme AMO på tværs af koncernen. Derfor synes jeg, at det er fornuftigt samt giver større gennemsækelighed for alle, at man ved denne lovændring får mulighed for at matche arbejdsmiljøorganisationen til den eksisterende virksomhedsstruktur. Det vil også give mere klare kommandoveje. Og derfor mener jeg, at ændringerne er en fordel for alle. ...”

# VOX POP

Det kan godt være, at nogle vil blive bekymrede for, at ændringerne medfører et dårligere arbejdsmiljø ude i virksomhederne, fordi der vil være færre mennesker i den nye struktur. Og der kan være en usikkerhed overfor, om man nu får alle de folk, man skal have i en arbejdsmiljøorganisation. Men det er jo ikke antallet af mennesker, men strukturen, kommunikationen og viljen, der giver det gode arbejdsmiljø.

Et andet godt element i den nye arbejdsmiljøorganisation er aftalen om mere arbejdsmiljøuddannelse. Jeg synes, at det er vigtigt, at der skal tilbydes efteruddannelse såvel til medarbejdere og til ledere.”



**Arbejdsmiljøchef Mogens Nies,**  
HK/Privat:

”Der er skidt og kanel i en skønsm blanding. I sin tid kaldte jeg aftalen for ”de gode viljers aftale”. Nu hvor aftalen udmøntes i love og bekendtgørelser, er denne betegnelse stadig gangbar. Det betyder, at hvis arbejdsgiverne evner det og finder det vigtigt for deres medarbej-

dere, at der er et godt arbejdsmiljø, så rummer de nye regler muligheder for at få arbejdsmiljøarbejdet ind i virksomhedens daglige drift til gavn for alle. Men de skal have viljen til samarbejde med de ansatte – et af de tre ben i den sociale kapital. Ellers kan det ikke lykkes. Og netop samarbejdet er understreget som et vigtigt element i både aftalen og regler. Det jeg frygter, er, at viljen ikke altid er til stede, og at arbejdsgiverne vil gøre fleksibiliteten i de nye regler til en øvelse i at reducere antallet af arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen. At det bliver en spareøvelse i stedet for en lejlighed til at få arbejdsmiljøarbejdet på skinner. Vi har til gode at se, at denne frygt bliver gjort til skamme. Det kræver, at arbejdsgiverne ser potentialet i at have dygtige og vidende arbejdsmiljørepræsentanter som nøglepersoner i det arbejdet med at sikre gode arbejdsforhold.

Der er helt klart gode ting i de nye regler. For HK har den afgørende grund til at sige ja til aftalen været, at arbejdsmiljørepræsentanterne kan få et kompetenceløft. De skal nu tilbydes løbende uddannelse. Det er bestemt ikke noget stort løft, men dog et skridt frem i forhold til den nuværende tilstand. Men hvis ikke uddannelsen bliver et led i en kompetenceplan for den enkelte i forhold til de temaer, der skal arbejdes med på arbejdspladsen, kan det blive en fuser. Et andet positivt element er, at man på alle arbejdspladser en gang om året skal mødes for at drøfte arbejdsmiljøarbejdet. Hvad skal vi beskæftige os med i det kommende år, og hvordan er det forløbne år spændt af. Hvordan skal vi organisere det, Hvilken mødeaktivitet, referatskrivning, kompetencer om arbejdsmiljø, ekstern bistand mv. Det er positivt, at det også gælder de små arbejdspladser.



**Arbejdsmiljøchef**  
**Michael Bøgelund Andersen,**  
Danske Mediers Arbejdsgiverforening:

”Det er en tiltrængt fornyelse. Jeg opfatter de regler, vi forlader her pr. 1. oktober som antikveret, forældet, og der trænger derfor til en fornyelse. Det er blandt andet nyt, at vi får et nærhedsprincip, som betyder, at virksomheder kan indrette deres arbejdsmiljøorganisation på en mere enkel og fleksibel facon end før.

Jeg tror på, at virksomhederne får mulighed for at gøre arbejdet mere vedkommende, blandt andet med de årlige arbejdsmiljødrøftelser, som er et punkt i de nye regler. Her bliver det muligt for den enkelte virksomhed at drøfte, hvordan de matcher arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt og på bedste vis integrerer dette i forhold til virksomhedens drift.

Et andet godt element i reglerne er virksomhedsaftalerne, som betyder, at en virksomhed med flere juridiske enheder kan slå arbejdsmiljøorganisationen sammen til en, der gælder for alle virksomhedens juridiske enheder. Det



## Sikkerhedsorganisation bliver til Arbejdsmiljøorganisation

Sikkerhedsorganisation bliver til Arbejdsmiljøorganisation, mere fleksible regler om organisering, ret til efteruddannelse og højere krav til små virksomheder. Det er med få ord indholdet i den aftale, der er indgået mellem parterne, og som nu er blevet til en ændring af Arbejdsmiljøloven.

Hensigten med lovændringerne er at skabe en mere forebyggende, strategisk og dynamisk arbejdsmiljøindsats på alle virksomheder.

De nye regler træder i kraft 1. oktober 2010.

har været muligt tidligere, men ikke været brugt meget. Den ånd, der er i de nye bestemmelser, lægger mere op til, at man bruger virksomhedsaftalerne. I den forbindelse ser jeg gerne, at Grafisk BAR får en organisationsaftale om virksomhedsaftalen.

Trods gode takter i de nye regler, må jeg også sige, at ændringerne kunne have været mere vidtgående og have betydet endnu mere fleksibilitet for virksomhederne. Samtidig kunne de administrative byrder med håndtering af reglerne have været forenklet mere.”



**Journalist Signe Terkelsen**, Dansk Journalistforbunds Hovedbestyrelse:

”Jeg er umiddelbart positivt indstillet over for aftalen. Jeg ser flere muligheder end begrænsninger i den, men vi kommer ikke til at føre et bedre arbejdsmiljø på virksomhederne, hvis ikke både arbejdsgiverne og de ansatte er villige til at engagere sig i at føre aftalens intentioner ud i livet. I den tidligere lov var der flere ting, virksomhederne skulle. Nu hvor virksomhederne i højere grad selv skal

beslutte, hvordan de vil arbejde med arbejdsmiljø, kræver det i høj grad vilje fra begge parter. Ellers lykkes det ikke.

Men det vil da også være svært at forstå, hvis viljen ikke er til stede. Masser af undersøgelser viser jo, at et godt arbejdsmiljø påvirker bundlinjen positivt, og hvilken virksomhed ønsker ikke, at dens medarbejdere også har et ordentligt arbejdsmiljø?

De nye regler medfører også et større fokus på det psykiske arbejdsmiljø, hvilket er helt vildt vigtigt – og en nødvendig udvikling, når man tænker på, at psykisk arbejdsmiljø bliver en endnu større udfordring i fremtiden. I aftalen står, at man ved det årlige arbejdsmiljøtjek skal komme hele vejen rundt om arbejdsmiljøet. Så virksomhederne har altså en rigtig god mulighed for – og en forpligtelse til – sammen med dygtige og kompetente tillidsvalgte at arbejde systematisk med medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde.

Men for at det kan lykkes, skal der være vilje hos begge parter.”



**Afdelingschef Carsten Bøg**, Grafisk Arbejdsgiverforening:

”Jeg tror, at virksomhederne kan få noget godt ud af de ændringer, der kommer på uddannelsessiden. Og jeg synes, at det er positivt, at man skaber et løbende uddannelsesforløb for dem, der arbejder med arbejdsmiljø ude i virksomheder – et uddannelsesforløb, som først og fremmest skal følge op på den viden, man har fået på grundforløbet. Jeg tror, at der kan skabes helt nye muligheder for, at den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse kan få betydeligt større saglighed end den nuværende, særligt hvis vi kan blive enige om, at form og indhold skal tage udgangspunkt i de enkelte virksomheders behov og muligheder.

Med form og indhold tænker jeg først og fremmest på, at uddannelsen skal tilrettelægges, så den passer bedst muligt ind i virksomhedernes hverdag, og uddannelsen i sit indhold tager udgangspunkt i virksomhedens egne arbejdsmiljøprioriteter. Det tror jeg, vil skabe større motivation for at tilegne sig viden og dermed reelt at udvikle arbejdsmiljøet i virksomheden. En løbende uddannelse med målrettet indhold hænger også godt sammen med, at virksomhederne årligt skal udarbejde en plan for, hvad de skal prioritere inden for arbejdsmiljøet.

Jeg mener også grundlæggende, at der er positivt, at den nye arbejdsmiljøorganisation kan tilrettelægges mere fleksibelt end tidligere, men ser umiddelbart, at det vil være en udfordring for virksomhederne at finde den organisationsform, der passer til dem. De kan jo ikke længere læne sig op af faste rammer, som det system vi forlader, indeholder. Jeg tror her, at det er vigtigt at respektere, at virksomheder er forskellige, og det derfor er virksomhederne selv, der i sidste ende bedst ved, hvordan netop deres arbejdsmiljøorganisation skal se ud og fungere.” :::



# APV

## TIL DEN GRAFISKE BRANCHE

I oktober måned vil arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter modtage Grafisk BARs folder om APV til den grafiske branche - trin for trin, som på en overskuelig måde viser, hvordan man tager det elektroniske værktøj i brug.

Det nye værktøj er en hjælpende hånd til virksomhedernes APV-arbejde om kortlægning af risikofaktorer og målrettet

den grafiske branche. Med værktøjet kan virksomhederne prioritere arbejdsområder samt udarbejde handlingsplaner.

”Vi gør det nemmere for virksomhederne at udarbejde deres APV, fordi de hurtigt får et overblik over, hvad de skal være opmærksomme på ved kortlægningen,” siger afdelingschef Carsten Bøg, Grafisk Arbejdsgiverforening.

Også arbejdsmiljøchef i HK/Privat Mogens Nies mener, at det bliver nemmere, fordi man nærmest guides igennem værktøjet ved hjælp af spørgsmål i vejledningerne.

## 1. REGISTRER ARBEJDSMILJØFORHOLD



Når du skal registrere et Arbejds miljøforhold, skal du klikke på der processomme/de/arbejds miljøforhold du ønsker at registrere inden for: Fx Kontor/Støj.



- 1 Udfyld Emne
- 2 Udfyld Beskrivelse af Arbejds miljøforhold
- 3 Det er muligt at vedhæfte fil, fx længere skriv eller foto
- 4 Klik på OK

## 2. SAGSBEHANDLING



Vil man se alle registrerede Arbejds miljøforhold samt prioritere og udskrive en liste, går man ind under **Arbejds miljøforhold** i menuen under **Sagsbehandling**.

- 1 Klik på Arbejds miljøforhold i listen
- 2 Før musen over Emneteksten og klik på pilen i det gule felt
- 3 Vælg Rediger element

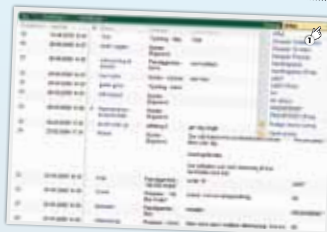


Alle felter for arbejds miljøforholdet kan nu ændres

- 4 Rediger evt. prioriteringen af forholdet
- 5 Rediger evt. kommentar
- 6 Rediger evt. ansvarlig
- 7 Rediger evt. forfaldsdato
- 8 Klik OK



## 3. SORTER LISTEN OVER ARBEJDSMILJØFORHOLD



- 1 Du kan sortere listen over Arbejds miljøforhold ud fra Områder, Forfaldsdato, Afsluttet, Løst, og Prioriteret arbejds miljøforhold.



# MEST LÆSTE SIDER PÅ GRAFISKBAR.DK

Grafisk BARs hjemmeside er de sidste tre måneder blev set af personer fra 36 lande, heraf er de 90% fra Danmark. De sidste 10% er hovedsageligt brugere fra Sverige, Norge, Kina og Tyskland.

Forsiden er langt den mest læste side. Herefter er topscorerne på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk):

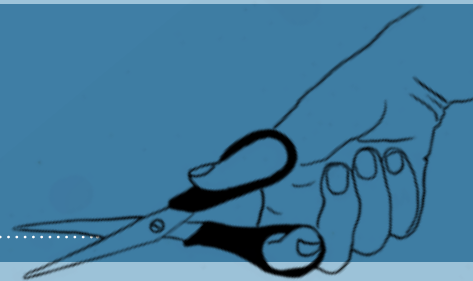
Ph-værdi, Malkoder, Graviditet, Kemi, IPA sprit, Organiske opløsningsmidler, Handsker, Faresymbol, Personlige værnemidler og endelig Psykiske arbejdsmiljø – hvorfor får jeg stress?

På [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) kan du læse Magasinet Grafisk BAR samt alle publikationer fra Grafisk BAR. Du kan også tilmelde dig Nyhedsbrev eller gå via link på forsiden til Grafisk BAR APV, som er et nyt værktøj målrettet den grafiske branche.

### Få de seneste publikationer i din mailbox!

Tilmeld dig Grafisk BARs Nyhedsbrev på forsiden af [grafiskbar.dk](http://grafiskbar.dk) og få links til seneste vejledninger, pjecer, magasin og øvrige aktiviteter fra Grafisk BAR i din mailbox.

# KLIP FRA GRAFISKBAR.DK



## Fire gange så mange henvendelser med Mobbe-hotlinen

Arbejdstilsynets mobbe-hotline gik i luften i april i år og er blevet så populær, at der kommer fire gange så mange henvendelser som tidligere om mobning. Det skyldes i følge Arbejdstilsynets chefkonsulent og psykolog Tom Hansen, at når man har det svært og har brug for et sted at gå hen, hjælper det, at stedet er nemt at finde. Det er nemt og enkelt at ringe til mobbe-hotlinen. De fleste henvendelser er fra personer, der selv har følt sig udsat for mobning. Der har dog også været henvendelser fra vidner til mobning, pårørende til mobningsramte og virksomheder, der gerne vil vide, hvordan man forebygger mobningen.

Beskæftigelsesminister Inger Støjberg lancerede i marts 2010 Mobbe-hotlinen som et af fem nye initiativer mod mobning. Læs mere på [www.at.dk](http://www.at.dk)

## 4 ud af 5 europæiske ledere bekymret over stress

79 % af de europæiske erhvervsledere er bekymrede over arbejdsrelateret stress, og mindre end en tredjedel af virksomhederne har fastsat procedurer for stresshåndtering, skriver Videncenter for Arbejdsmiljø. Det viser de foreløbige resultater af den til dato største arbejdspladsundersøgelse om sikkerhed og sundhed i Europa, European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). De nye data blev offentliggjort den 3. juni 2010 af Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA). Undersøgelsen viser også, at 42 pct. af ledelsesrepræsentanterne anser det for mere vanskeligt at tage hånd om psykosociale risici end om andre arbejdsmiljøproblemer. Rapporten kan læses på Det Europæiske Arbejdsmiljøets hjemmeside her: <http://osha.europa.eu/da/riskobservatory/enterprise-survey/enterprise-survey-esener>

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø, [www.vfa.dk](http://www.vfa.dk)

## Mange gevinster ved sundhedsfremme

Trivsel og produktivitet forbedres, når virksomhederne investerer i sundhedsfremme, og der samtidig er et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er budskabet bag Det Europæiske Arbejdsmiljøagenturs projekt om sundhedsfremmende foranstaltninger på arbejdspladsen. Ud over de sundhedsmæssige fordele, mindskes fraværet med 2,5 – 4,8 euro pr. én euro der er investeret i sundhed. I forbindelse med projektet har Arbejdsmiljøagenturet også lanceret en ny webportal om sundhedsfremme på arbejdspladsen med gode råd til arbejdsgivere og medarbejdere.

Læs mere på Det Europæiske Arbejdsmiljøagenturs hjemmeside <http://osha.europa.eu/da/topics/whp> under Tema og Sundhedsfremme på arbejdspladsen.

## 5.000 rammes årligt af forgiftninger på jobbet

Hvert år rammes ca. 5.000 personer af forskellige former for forgiftninger, mens de er på arbejde. Det er alt fra giftige dampe til ætsningsskader. I Arbejdstilsynets statistikker registreres dog kun cirka hvert tiende tilfælde. Det skyldes ifølge Arbejdstilsynet, at en stor del af denne type skader ikke anmeldes, som de skal.

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø, [www.vfa.dk](http://www.vfa.dk)

## Regeringen uddeler balancepris

Den 16. november uddeler regeringen den såkaldte Balancepris. Prisen gives til virksomheder, som gør en særlig indsats for at sikre balance mellem familie- og arbejdsliv. Der uddeles en pris inden for tre kategorier: Små og mellemstore private virksomheder, større private virksomheder og offentlige arbejdspladser. Prisen blev uddelt første gang i 2009. Læs mere på Socialministeriets hjemmeside [www.sm.dk](http://www.sm.dk) under Tema og Balancepris 2010.

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

## Nye krav til sikkerhedsdatablade

### 1. december 2010

EU-kommissionen har vedtaget nye krav til, hvordan leverandører af farlige stoffer og materialer skal udarbejde sikkerhedsdatablade og til, hvad de skal indeholde. Kravene findes i et nyt bilag til REACH-forordningen. De nye krav må anvendes allerede nu, og de skal anvendes fra den 1. december 2010.

Læs mere om de nye krav i Arbejdstilsynets tema om REACH på [www.at.dk](http://www.at.dk)

## Samarbejde skal få arbejdsskadede tilbage på arbejde

40.000 danskere udsættes hvert år for en arbejdsskade på jobbet. Og såvel kommunens sygedagpengeafdeling som Arbejdsskadestyrelse starter en sag med hver sin lovgivning og forløb. Nu skal et øget samarbejde mellem kommunen og Arbejdsskadestyrelsen hjælpe de ansatte tilbage til arbejdet. De vil gennem et bedre samarbejde mellem de to instanser opleve en bedre og mere sammenhængende offentlig sektor, der hjælper i fællesskab, skriver Videncenter for Arbejdsmiljø.

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø, [www.vfa.dk](http://www.vfa.dk)