

# GRAFISK BAROMETER

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

KAN MAN SÆTTE ORD PÅ TRIVSLEN?

FOR LIDT SØVN GØR FOLK UARBEJDS-  
DYGTIGE, MENER ARBEJDSMILJØFORSKER.

OVER HALVDELEN AF ALLE VIRKSOMHEDER  
KLARER IKKE ARBEJDSSTILSYNETS SCREEN-  
INGSBESØG. NU ER TUREN KOMMET TIL DE  
GRAFISKE VIRKSOMHEDER.

## ‘DET ER NATURLIGT AT MOBBE’

SIGER VICEDIREKTØR BENGT HOLST  
FRA ZOOLOGISK HAVE.

# INDHOLD

## BAR' arbejdsmiljø

Grafisk BARometer er magasinet om arbejdsmiljø i den grafiske branche. Det udgives af Grafiske BAR (et Grafiske Branchearbejdsmiljøråd). Ordet Barometer kommer af det græske 'baros' som betyder tyngde, vægt. Nogle lægger vægt på arbejdsmiljø, andre føler, det er en byrde. Vi mener, at arbejdsmiljø skal have samme vægt som andre vigtige forhold i virksomheden.

Et barometer er også et instrument, som udmåler trykket i atmosfæren. Overført til arbejdsmiljø giver barometret et billede af, hvordan det står til. Er trykket lavt på barometret, er det tegn på dårlig trivsel på arbejdspladsen og sygefravær. Svinger trykket lidt op på arbejdsmiljøet, så medarbejderne holder op med at brokke sig og Arbejdstilsynet kun kommer med et enkelt eller to påbud, svarer det til, at barometret står på ustadigt og foranderligt. Men det er først, når der gøres en systematisk indsats for arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøledelse, at trykket ryger helt i top og barometret står på "smukt".



4

### En ny dag truer

Mobning eksisterer i bedste velgående på de danske arbejdspladser, selvom konsekvenserne kan være fatale for ofrene. På den anden side er mobning blandt aber helt naturligt, men moral og normer spiller en afgørende rolle for, hvad vi skal acceptere som mennesker.



9

### Hvor går grænsen

I de senere år har arbejdsmiljøet bevæget sig ind på områder, vi tidligere anså som tilhørende privatsfæren. Eksemplerne tæller ryge-, alkohol og sundhedspolitik. Men vi er endnu ikke nået til grænsen for, hvad der kan opfattes som relevant for arbejdsmiljøet, mener fremtidsforsker.



14

### Styr på arbejdsmiljøet

Den 1. januar 2006 startede Arbejdstilsynet screening af de grafiske virksomheder. Erfaringer fra andre brancher viser, at alt for mange ikke tager arbejdsmiljøet alvorligt. På Bornholms Tidende har man i den sidste tid forberedt sig på Arbejdstilsynets besøg.



17

### Ikke kun for sultens skyld

Mad på arbejdspladsen handler ikke kun om affodring hurtigst og billigst muligt. Ordentlig mad på jobbet har direkte betydning for arbejdsmiljøet. Det mener kokken, som er imod kantinemad.



19

### De seks guldkorn

Arbejdsmiljøinstituttet har gjort det, mange synes er svært. De har forsket i trivsel og sat ord på, hvad god trivsel i arbejdet er. Med "De seks guldkorn" er det muligt for alle at få et indblik i, hvad som skaber trivsel hos medarbejderne. I dette nummer sætter vi spot på arbejdsgiverne og det med trivslen.



22

### Frisk til dagens tørn

Søvnen er muligheden for, at vi kan klare dagens arbejde. Alt for mange danskere sover for lidt og det influerer på evnen til at tackle arbejdspress og i sidste ende risikerer vi at blive uarbejdsdygtige. Vi var med til arbejdsmiljøseminar, hvor søvn og helbred blot var en af flere ting på programmet.

# SYNSPUNKT



Peter Andersen

## Overset

2006 er et lidt specielt år for grafisk branche. Alle virksomheder i branchen med ansatte skal nemlig screenes af Arbejdstilsynet (AT). En screening varer 1-2 timer, så det er ikke alt Arbejdstilsynet vil få øje på – et er dog sikkert, AT vil kigge efter APV'en. Erfaringer fra andre brancher viser, at mere end halvdelen af de screenede virksomheder er blevet udtaget til "tilpasset tilsyn" – en grundig gennemgang, hvor AT ikke overser ret meget. Langt de fleste af virksomhederne, som "dumpede" havde nemlig overset APV'ens betydning. Den skal foreligge skriftligt og være udført korrekt og rettidigt, og den skal være tilgængelig for alle medarbejderne.

Jeg glemte at fortælle, hvad APV står for. Nogle tror nemlig, at det er en fabrik i Randers, der laver mejeriudstyr, nogle mener at have hørt om APV og andre aner ikke, hvad det er. Det står såmænd for "arbejdspladsvurdering" – den har mange arbejdsgivere ikke taget alvorligt, lige som sikkerhedsorganisationen ikke altid fungerer efter reglerne eller at medlemmer af sikkerhedsorganisationen ikke har fået den

lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Det er arbejdsgiverens ansvar, at den slags er i orden. I dagligdagen bør det dog være alle på arbejdspladsen, der ser en fordel i en god APV og en godt arbejdende sikkerhedsorganisation.

Har man den store lup fremme inden AT kommer på besøg, bør der også kigges en ekstra gang på det fysiske arbejdsmiljø; især efter ulykker og støj samt ergonomi – og ikke mindst det psykiske arbejdsmiljø. For det kan blive dyrt ikke at se ordentligt efter. Ikke kun i form af store konsulentregninger – de er såmænd for småpenge at regne, hvis sygefraværet stiger, produktiviteten falder og tristheden breder sig. Er du i tvivl, så gå ind på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk) og kig under APV.

I det første nummer af Grafisk Barometer var der en del om stress og i det blad, du har i hånden, fortsætter vi ad samme vej. Stress er et problem, der ikke bare forsvinder af sig selv. Heldigvis er man efterhånden begyndt at tale om det. Det er straks sværere, når det gælder mobning, som kan ødelægge menneskers liv. I dette nummer tager vi hul på emnet.

Mens stress og mobning er ladet med negative associationer, så står trivsel som noget positivt. Hvad skaber en god trivsel. Det kigger vi også nærmere på inde i bladet. Grafisk BAR tror, at man kommer langt ved at gøre godt endnu bedre. Det må problemerne ikke stå i vejen for – tværtimod. En på samme tid både problemorienteret og positiv tilgang er nødvendig i arbejdsmiljøarbejdet.

af Peter Andersen

Danske Mediers Arbejdsgiverforening

## Grafisk BAROMETER

Bladet skal ikke kun handle om, hvad vi i Grafisk BAR synes er væsentlige emner. Godt nok prøver vi at have fingeren på pulsen, der kan dog sagtens være ting, vi overser. Et emne der bør tages op, noget der ikke er behandlet grundigt nok eller noget, vi måske lægger for stor vægt på. **Send et tip til redaktøren på [redaktion@grafiskbar.dk](mailto:redaktion@grafiskbar.dk)** Intet emne er for lille eller for stort. Ofte er det i det små, det store skal findes. Giv os en udfordring – sig hvad du mener om Grafisk BAROMETER.

**GRAFISK BAROMETER**  
MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

Udgiver: Grafisk BAR - Studiestræde 3, 2 sal - 1455 København K - Telefon: 3393 1255 - email: [grafiskbar@grafiskbar.dk](mailto:grafiskbar@grafiskbar.dk) - [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk)

Redaktion: Carsten Bøg (Ansvarshavende) - Redaktør: Jeanette Stenild - Design: Michael Svendsen - Illustrationer: Annette Carlsen

Fotos: Thomas Busk - Tryk: Svendborg Tryk - Oplag: 8.000 - Udgivelse: Nr. 2, 2006, 1. årgang - Udgives 4 gange årligt

Forside: Bengt Holst, vicedirektør i Zoologisk Have

ISSN: 1901-1334 Papir - ISSN: 1901-1342 Online

Magasinet er Svanemærket





Det er helt i naturens ånd at holde hinanden ude. Pattedyr heriblandt primater lever i fuld forståelse med mobning som en del af det sociale hierarki. Biologisk set er det kun knap 2% af DNA massen, som adskiller mennesket fra aben, så hvis vi i princippet bare er dyr med tøj på, kan vi vel også acceptere mobning blandt mennesker?

# DET ER DA NATURLIGT

Det er et naturvidenskabeligt faktum, at mennesker ligner aber. Helt konkret er 98,1% af DNA'en hos mennesket og chimpansen ens. Det gør aben til vores nærmeste slægtning. Både i menneskenes og abernes verden sker det typisk at nogle holdes udenfor. Blandt aberne ser man tit, at et af dyrene fungerer som prügelnaben for gruppen. Prügelnaben – eller syndebukken - lægger ryg til de andres aggressioner, berettiget eller ubegrundet. Aberne lever med det. For det er trods alt bedre at forblive en del af flokken frem for at forlade den og skulle klare sig på egen hånd.

”Dyrene accepterer mobning som en del af hierarkiet. I nogle flokke er der et specielt hun eller han hierarki, men oftest er mobning ikke relateret til noget kønsspecifikt. Mobning foregår i perioder, hvis

der er spændinger eller ting, man ikke kan klare, går det ud over prügelnaben”, siger Bengt Holst, vicedirektør i Zoolo-gisk Have i København.

Overført til mennesker er det måske nogle af de samme mekanismer som udløses, når mobning på arbejdspladsen forekommer.

”Der er mange forskellige faktorer, som kan udløse mobning. Oftest er det dog en ydre trussel, som gør, at folk i en arbejdsgruppe føler sig udsat. Fx hvis der er besparelser, vil den enkelte begynde at kæmpe for sin position i hierarkiet. Andre gange er det dog drevet af personlige konflikter, fordi man har set sig sur på en bestemt person. Hvis konflikten udvikler sig og den ene får overtaget, så kan det blive til reel mobning”, siger Mikkel Ej-sing, erhvervspsykolog i firmaet Indsigt.

## Kampen for magt

Selvom dyr har svært ved at komme udenom mobning, fordi det udøver en funktion i gruppen, griber man i Zoolo-gisk Have indimellem ind for at undgå, at det går for vidt. En af metoderne er at isolere mobberen, men risikoen er, at der i stedet opstår en ny situation med en ny mobber. Men det er ikke alle, der deltager i mobningen. Alfahannen, lederen af flokken, har en helt anden rolle.

”En alfahans opgave er at sikre ro i flokken, så klarer den sig bedst i konkurren-cen med andre flokke. Derfor er han ikke interesseret i for meget ballade, fordi det kan føre til at gruppen bliver splittet”, siger Bengt Holst.

På Københavns Universitet har professor i adfærdsbiologi Knud Erik Heller nogle af de samme erfaringer med pattedyr.



DNA sammensætning lyder af lidt, men det er den lille forskel, som sætter os ud over den videre sammenligning. Det mener biologerne i hvert fald.

”Det er de to procents forskel, som giver os moral og normer for den ordentlige adfærd. Det som gør, at vi kan sætte os ud over de biologiske krav og give plads til andre udviklingsretninger. Som mennesker er vi påvirket af kulturelle normer, det er dyr ikke. Derfor bør vi ikke acceptere, at nogle holdes udenfor eller mobbes”, siger Bengt Holst. For Mikkel Ejsing er mobning blandt mennesker også helt

# AT MOBBE, MEN...!

”Mobning handler om magt. Præsidentvalget er foretaget og alfadret er på plads. Derfor er det især indenfor det enkelte lag, at aggressionerne foregår. Det handler i sidste ende om førsteret til ressourcerne; føde, parring, sovested osv. Når man kalder det mobning, handler det om positionering i det lag, man selv er en del af”, siger Knud Erik Heller.

Dette understøttes af statistikken fra menneskets verden. Syv ud af ti tilfælde af mobning foregår blandt kolleger. Som psykolog oplever Mikkel Ejsing også tendensen.

”Mobning kan få næring i faglige uenigheder blandt folk, som arbejder på samme niveau, hvis man ikke accepterer hinandens måde at gøre tingene på. Når mobning sker fra leder til medarbejder, er det typiske, at lederen inddrager de øvri-

ge medarbejdere i konflikten, for at sikre sit territorium. Og på den måde kan det alligevel ende som en mobbesituation mellem kolleger”, siger Mikkel Ejsing.

## Den lille forskel

Mennesker og dyr er sociale væsener. Reaktionen på mobning er da også ret ens. Ofrene trækker sig væk fra flokken, men prøver alligevel at finde en balance, hvor de ikke er helt isoleret fra gruppen. ”Man skal indordne sig i flokken - det sociale hierarki som pattedyr. Vi har et dominans hierarki. Dem som ikke falder ind, klarer sig ikke. Hos dyrene er den barske kendsgerning, at de dyr som ikke indordner sig i det sociale hierarki, bliver ædt af rovdryret” siger Knud Erik Heller. Når det er sagt, er der trods alt en forskel mellem mennesker og dyr. Knap 2% i

uacceptabelt, dels fordi det er et levn fra urtiden og dels fordi det har nogle helt klare menneskelige konsekvenser.

”Det kan godt være, at mobning helt basalt set ligger i vores natur, hvis man kigger tusinder af år tilbage. Vores samfund har dog et retssystem, som er baseret på nogle moralske og etiske spilleregler for den måde, vi lever på. Disse strukturer er udviklet over årene og har dannet en kulturel samvittighed om, hvad der er acceptabelt. Selvom alle i princippet kan blive ofre for mobning eller mobbere, vil de fleste, som har mobbet tænke tilbage på det med dårlig samvittighed, fordi vores samfund bygger på nogle regler, der ligger udover dyrenes hakkeorden. Vi er og bør være i stand til at sætte os ud over dyrenes instinkter” siger Mikkel Ejsing. ■



De klikkende lyde af fingre over tastaturet, knitren af papir som løftes fra bordet og knirken af hjul, som kører over gulvet, er de eneste tegn på liv i det lille kontor. Tavsheden hænger som et tungt tæppe over rummet. Kirstens hjerne kører på højtryk. Dagen er i gang.

Det er vinter, lyset udenfor vinduet er næsten forsvundet, før det endnu rigtigt har fået smidt årstidens få solstråler ind i kontoret. Et par etager nede blandes lyde af hæle mod grå fortovssten med en bilmotor, som speeder op rundt om hjørnet i den lille gade midt i den gamle del af byen. Kirsten hører knapt stemningsbilledet udenfor, selvom stilheden på kontoret tillader det. Hun prøver at koncentrere sig om at få arbejdet over-

stået. Endnu en dag med ham siddende bagved hendes ryg. Hendes tanker har svært ved at få fæste i arbejdet, tanker om kollegaen bag hende bryder hele tiden ind. Hvornår kommer han til at ramme ind i hendes stol? Hvornår stikker han et stykke papir til hende med en tør bemærkning? Vil han ignorere hendes spørgsmål i dag? Hvorfor sagde han egentlig ikke godmorgen, da han kom i morges? Var det noget, hun

# EN NY DAG TRUER!

gjorde forkert? Hendes parfume lugter, det har han sagt flere gange – også til andre – selvom hun ikke altid har parfume på. Åbne vinduer i januar. Hendes hjerne kredser om, hvad dagen mon bringer af nye ubehagelige ting.

Hun kan egentlig godt lide sit arbejde, men det er svært ved at samle sig om bunkerne på bordet. Sådan har det været, siden hun startede for over et år siden. Og i dag er ingen undtagelse. Et er, at det er vinter og i forvejen mørkt, men nu har hun trukket gardinerne for og slukket lyset i loftet.

- Jeg har hovedpine! Var det eneste han havde at sige om den sag.

Kirsten siger ikke noget, det gør hun faktisk aldrig. Stiller sig uforstående overfor hans adfærd og prøver at få det til at gå på trods. I dag prøver hun også at klare det, med lyset fra skrivebordslampen, selvom det kniber. Hun rejser sig og går ud af det lille kontor. Det er fredag klokken er snart 15.

- Vi sidder i bælgmørke derinde, siger hun til den første kollega, hun møder ude på gangen. Kirsten kan selv høre det lyder komisk, selvom hun har svært ved at finde humoren efterhånden. Der har bare været for mange af denne slags situationer.

Hun kunne selvfølgelig bare finde noget andet arbejde, slippe for det tyste had, de sårene bemærkninger og den nedladende attitude herinde. Men hvem gider have en som hende. For er det måske i virkeligheden hende, der er noget i vejen med?

## Nedbryder selvtilliden

På Arbejdsmiljøinstituttet har Annie Høgh, forsker og cand.psych. i en årrække undersøgt konsekvenserne af mobning.

”Man bliver først og fremmest nødt til at afklare, hvad mobning er. Hvis man over længere tid udsættes for sårende, negative og krænkende handlinger, man ikke kan sige fra overfor, er man udsat for mobning”, siger Annie Høgh.

Hun forklarer, at de arbejdspladser, hvor mobning flourer bedst, kendetegnes ved at have et socialt dårligt klima, en svag eller uklar ledelse og dårligt definerede ansvarsområder.

”De fleste mennesker kan ikke forstå, hvorfor de blive udsat for mobning. Det er normalt folk, som er kompetente og tilfredse med deres arbejde, men når de udsættes for mobning, bliver de ofte stressede, får muskelspændinger og hovedpine. Situationen gør det svært for offeret at koncentrere sig om arbejdet. Resultatet bliver, at de får frataget arbejdsopgaver, som igen medfører, at de mister troen på dem selv, oplever angst, angsttilstand og depression”, siger Annie Høgh.

Selvom de fleste som udsættes for mobning oftest forsøger at sige fra overfor både de udøvende og ledelsen, er det en kendt sag, at hvis forholdene ikke ændrer sig, ender det i de fleste tilfælde med langtidssygefravær. Op mod 55% af dem, som udsættes for mobning, bliver langtidssyge eller forlader arbejdspladsen.

## Kroppen siger stop

”Nu er han begyndt med sit pjat igen. Det er snart ikke til at holde ud, konstaterer Kirstens chef, en dag på vej ned ad gågaden.

Kirsten har hørt chefen sige det før. Og de har da også prøvet at gøre noget ved problemet. De har haft det oppe til dis-

kussion, men kollegaen hverken kan eller vil erkende, at der er et problem. De har uden held prøvet at gyde vandene med hjælp fra en erhvervspsykolog. Kirsten mærker tingene ikke ændrer sig - uanset hvad. Nu er der gået over et år.

Og det er måske det, som får bægeret til at løbe over. Her midt i menneskemængden, mærker Kirsten ordene ikke bare siver ud ad chefens mund, videre ind gennem hendes ører som en gammel slager, man efterhånden kender på stikordet. I dag presser ordene sig videre inde i kroppen, bliver til noget fysisk, noget hun mærker langt ned i hjertet, lungerne og maven. Hun kan næsten ikke få vejret. Hende krop føles som en tom skal, uden tanke, uden følelse. Alligevel

Arbejdstilsynet har udarbejdet en vejledning til virksomheder, der ønsker at forholde sig aktivt til mobning. Denne kan findes på [www.at.dk](http://www.at.dk) - søg på ordet 'vejledninger'. Vejledningen hedder D.4.2 – Mobning og seksuel chikane – marts 2002.

HK/privat har en hjemmeside om mobning på arbejdspladsen, hvor det er muligt at finde råd og information om løsning af problemet. Se [www.voksen-mobning.dk](http://www.voksen-mobning.dk)

# FAKTA OM MOBNING

Mobning skyldes oftest et dårligt psykisk arbejdsmiljø, hvor konflikter, stress og frustrationer trives. Dette er typisk forårsaget af en dårlig organisering af arbejde og ansvarsfordeling i virksomheden, samt en svag eller svigtende ledelse og lav moral blandt medarbejdere og ledere.

Der er mange måder mobning kan komme til udtryk, med generelt opdeler man mobning i to typer – rovmobning og konflikterelateret mobning. Rovmobning kendetegnes ved, at offeret ikke har gjort noget, som retfærdiggør mobberens handlinger. Konflikterelateret mobning er et udtryk for en konflikt mellem offer og mobber/mobbere.

(kilde: HK/privat)



får hun fremstammet et par supplerende bemærkninger om tingenes tilstand vel vidende, at det ikke vil ændre noget.

Næste morgen melder hun sig syg. Den konstante angst for hvad dagen bringer, hovedpine og tilsidesættelse af egne principper har væltet læsset for den midaldrende kvinde. Nu skal stumperne samles op og det kommer til at tage mere end et par dage.

## Mobning kræver oprydning

Hvordan virksomheder håndterer mobning varierer. Det er Svend-Erik Hermansens, faglig miljøsekretær i HK/privat erfaring. Han beskæftiger sig dagligt med mobning i erhvervslivet, hvor flere og flere virksomheder forholder sig aktivt til problemet. Der er dog stadig behov for en større indsats på området.

”Man bliver nødt til at forholde sig til mobning både som virksomhed og enkeltperson. Virksomheder bør have nogle retningslinier for, hvordan man skaber et godt psykisk arbejdsmiljø og håndterer eventuelle konflikter mellem medarbejdere. Hvis man som enkeltperson udsættes for mobning, skal man forholde sig til problemet og finde ud af, hvad man vil gøre ved det”, siger Svend-Erik Hermansen.

Han understreger, at mobning ikke må få lov til at sætte sig så dybt, at det går ud over hele ens ageren i livet. Men det kræver flere ting at komme mobning til livs på arbejdspladsen, så situationen ikke spidser til for ofrene. Først og fremmest er det vigtigt, at man genkender signallerne omkring mobning. I processen er kortlægning og analyse af problemerne væsentligt for, at der kan gribes ind overfor konflikten og tages hånd om ofrene.

”Alle mennesker kan komme ud for mobning, der er ikke nogle specielle mennesker, som udsættes for det. Det kan være svært at sætte ord på mobning, fordi det findes i mange variationer og mange af dem som mobber, opfatter det ikke selv som mobning. Det er et stort problem”, siger Svend-Erik Hermansen.

Han forklarer, at hvis mobningen løses ved at afskedige folk eller acceptere, at ofrene selv siger op, er tendensen, at folk tager det med i det efterfølgende job. Og det skal undgås.

## Tilbage til hverdagen

Der er gået to måneder. Kirsten er tilbage på pinden. Hun har fået en ny, for sig selv. Kollegaen er flyttet til en anden etage. På den ene side ligner det sig selv herinde

- og alligevel. Kollegaen har fået en advarsel. Dialogen mellem dem er gået fra ingenting til kølig distance.

Arbejdsopgaverne er også nye. De interessante opgaver, hun sad med tidligere, har det med at udeblive. Hendes dag går derfor i høj grad med at kopiere, lave rygge til mapper og klare de ting chefen og kollegaen ikke lige kan nå. Hun har jo været syg, så der tages nok hensyn! Det er en hårfin balance. Måske ser hun spøgelse, ånden er i hvert fald ikke helt forsvundet. Hun mærker hverdagen alt for ofte balancerer på en hårfin kant. Heldigvis er nogle af pigerne i de andre afdelinger søde at snakke med og hun har et aktivt fritidsliv. Det hjælper hende gennem dagen. Også når chefen holder afdelingsmøder med kollegaen uden hende, og når hun aldrig tages med på råd, eller hendes forslag afvises. Hun accepterer stiltiende det hele. Det eneste hun i virkeligheden ønsker sig, er at finde den glade, stærke og kompetente Kirsten igen. Den person hun engang var. Men det kommer nok, det fortæller hun sig selv, hver dag.

Den interviewede ønsker at være anonym. Redaktionen kender Kirstens rigtige navn. ■





# ER DER EN GRÆNSE FOR ARBEJDSMILJØET?

I arbejdsmiljøets tegn holder moderne virksomheder øje med medarbejdernes fysiske og mentale sundhed. Massage, træningsfaciliteter og tilbud om rygeafvæning er eksempler på dagens indsats for det gode arbejdsmiljø. Og det stopper ikke ved det, mener fremtidsforsker.

Nogle spår om fremtiden i en krystalkugle, andre afslører et menneskes skæbne via håndfladens linier og atter andre tolker livets genvordigheder ud fra horoskoper. I virkeligheden behøver det ikke være så avanceret. Det er i hvert fald fremtidsforsker Anne-Marie Dahls holdning. Hun tror ikke, at fremtiden er et udtryk for hokus-pokus, eller det rette forhold mellem sol, måne og stjerner, men om fremskrivning og tolkning af tendenser, som ulmer rundt omkring i samfund, kultur og erhvervsliv.

“Oftest er det ting i nutiden, som giver et praj om, hvilken retning vi bevæger os fremover. Nogle tendenser er mere grundlæggende og får større betydning for vores måde at leve og arbejde på, andre tendenser forsvinder lige så hurtigt, som de kommer. Som fremtidsforsker er opgaven, at være i stand til at analysere, tolke og se sammenhænge mellem en masse faktorer, som samlet set indikerer noget om, hvordan fremtiden vil se ud”, siger Anne-Marie Dahl.



Og når det kommer til arbejdsmiljø, ser hun da også nogle tendenser i de kommende år.

De senere års udvikling på arbejdsmarkedet, viser en udvikling i opfattelsen af arbejdsmiljø. Fra tidligere at have karakter af det meget fysiske er man gået via de mere finmotoriske områder, som fx museskader og ergonomi til i dag at interessere sig for de psykiske arbejdsmiljøaspekter. Men Anne-Marie Dahl tror ikke træerne vokser ind i himlen uden en grund.

”For virksomheder handler arbejdsmiljø også om økonomi. Et dårligt arbejdsmiljø koster penge, fordi det påvirker sygdoms- og opsigelsesfrekvensen. Det er ved at gå op for flere og flere virksomheder”, siger Anne-Marie Dahl og fortsætter

”Der har i mange år ude i virksomhederne været en holdning om, at man ikke taler om følelser. De sidste fem år har vist en ændring i dette. Hele idéen om,

at vi skal være hele mennesker kommer også til at influere på virksomhedernes bevidsthed om, hvad der skaber gode medarbejdere. Virksomheder vil i fremtiden efterspørge kreativitet og i dette ligger også en accept af, at man gerne må vise følelser”.

### **Skisma mellem idé og praksis**

Det er ingen hemmelighed, at skal man have det bedste ud af sine medarbejdere er det nødvendigt at forholde sig til arbejdsmiljøet. Og i takt med at de fysiske arbejdsmiljøproblemer er reduceret betydeligt, er fokuseringen på de psykiske problemstillinger steget.

”Vi ser allerede, at opmærksomheden på det psykiske arbejdsmiljø vægtes mere i virksomhederne. Det som vil ske fremover er en højere grad af personificering af arbejdsmiljøet. Det vil betyde mere coaching, som redskab til at vurde-

re den enkeltes trivsel i virksomheden. De fleste afholder i dag medarbejderudviklingssamtaler (MUS), som i en vis udstrækning handler om trivsel og giver den enkelte medarbejder mulighed for at ytre ønske om arbejdsmæssig udvikling og holdning til hverdagen. Med coaching vil det blive endnu mere personificeret”, siger Anne-Marie Dahl.

Selvom mange i dag føler, at der er en grænse mellem arbejde og privatliv, og har svært ved at acceptere princippet om individuel coaching, bliver folk nødt til at forholde sig til det. For iflg. Anne Marie Dahl er vi kun ved starten af en ny arbejdsmiljøopfattelse.

”Som det er nu, viser mange virksomheder forståelse og interesse for det psykiske arbejdsmiljø. Der er en tendens til, at man gerne vil være bevidst om, hvad som skaber et godt psykisk arbejdsmiljø. Problemet lige nu er, at de systemer,



som styrer hverdagen, er rigide og fastlåste. Det skaber et skisma mellem det man siger og det man gør på arbejdspladsen, når det handler om det psykiske arbejdsmiljø. Det gør, at mange i dag føler sig presset mellem idé og praksis”, siger Anne-Marie Dahl.

### **Mindre privatliv**

Hun er dog ikke i tvivl om, at arbejdsmiljøområdet kommer til at udvikle sig yderligere. Selvom udviklingen har været i gang gennem længere tid. Eksempler tæller medarbejdersundhed, som inkluderer træningsordninger, sund-mad-kultur, holdning til rygning og alkoholvaner hos medarbejderne. Mange virksomheder har i dag formulerede politikker på områder, som for tyve år siden hørte under privatsfæren.

”Vi vil opleve, at grænsen mellem det private og virksomhedens ansvar rykker sig. Og det er allerede sket på nogle områder. De fleste virksomheder har en ryge- og alkoholpolitik. Det var uhørt for 20 år siden. Ligesom nogle også gør en dyd ud af skabe opmærksomhed på madvaner og fysisk aktivitet, fx via diverse mad og træningsordninger. Vi kan forvente, at emner som familietrivsel og endda sexliv bliver en del af fremtidens arbejdsmiljøopfattelse. For er holdningen, at vi skal være ’hele mennesker’ afhænger trivseln både af nogle arbejdsmæssige og private faktorer. Derfor kan de ting, vi i dag opfatter som private, sagtens blive regnet som en del af arbejdslivet og omvendt. Et er i hvert fald sikkert, vi rykker hele tiden grænserne for, hvad vi opfatter som relevant for arbejdsmiljøet”, siger Anne-Marie Dahl. ■

# KORT FORTALT

## Pris på støj

I forbindelse med den europæiske støjuge, som løb af stablen i midten af oktober 2005 blev der udskrevet en international konkurrence om de bedste projekter for forebyggelse af støjproblemer på arbejdspladsen.

Fra Danmark deltog Branchearbejds miljørådet Jord til Bord og Jobliv Danmark med hver deres projekt. På europæisk plan deltog i alt 32 projekter i konkurrencen. I årets sidste måned blev spændingen udløst for den brede publik. Juryen valgte at kåre ikke bare et men hele seks projekter som vindere af konkurrencen. Branchearbejds miljørådet Jord til Bords projekt var det ene. De øvrige vindere kom fra Tyskland, Sverige, Frankrig, Holland og England. Det danske vinderprojekt er udviklet i samarbejde med virksomheden Akustiknet og går ud på, at landmænd kan teste, om der er fare for høreskader. Vinderprojektet kan ses på [www.stojilandbruget.dk](http://www.stojilandbruget.dk).

I 2006 sætter den europæiske arbejdsmiljøuge fokus på Børn og Unge på arbejdspladserne. Ligesom i det forgangne år er det muligt at deltage i den internationale konkurrence med projekter, som relaterer til arbejdsmiljø med fokus på børn og unges vilkår. For mere information kan man kontakte Arbejdstilsynet.

## Tør du sætte ord på stressen?

Først kom dam, så kom Trivial Pursuit og nu lanceres "selvteksteren" – den virtuelle udgave af stressfablen – den humoristiske fortælling om stress på arbejdspladsen.

"Vores plan med den virtuelle "selvtekster" er, at det efterhånden kommer til at fungere mere og mere interaktivt, så det kan fungere i dialog med brugerne. Hvis deltagerne sætter ord på stressen, baseret på egne stresssymptomer eller bare udtrykker en holdning til, hvad som driver stressen, kommer de automatisk til at tænke lidt over hverdagen og de ting, som påvirker en negativt." siger Ann Christine Foverskov, som står bag udviklingen af software og koncept.

Mens den trykte udgave af stressfablen allerede har tekster, skriver man selv teksten i taleboblerne i den virtuelle udgave. På den måde skaber man sin egen lille stressfortælling, som kan give ikke alene én selv, men også kolleger eller chefen et godt råd eller skub i den rigtige retning. Måske kan det ende ud i en hel stresspolitik bliver skrevet på denne måde! Alt det kan man søge inspiration til i den tilhørende stresshåndbog. Se [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk)

## Musik mod stress

Mens børn bliver kloge af at høre Mozart, viser det sig, at vi voksne bliver mindre stressede af at lytte til genre-løs musik, som forener klassiske og rytmiske toner i lydbilleder med navne som Ækvator, Eventyr, Rejsen og Sæsoner. Det er konklusionen efter, at 4000 patienter har lagt øre til lydene. "Musikken virker fysisk afslappende, afstressende og positivt stimulerende", mener man hos Gefion Records, som står bag udgivelsen af de meditative CD'er. Mantraet er "musik som medicin" og startede oprindeligt som et forskningsprojekt om forbedring af lyd miljøet på sygehuse. Det er musikeren Niels Eje, som komponerer musikken og landets apoteker forhandler CD'erne. Hvis der er brug for lidt mindre stress på arbejdet, kan man jo klikke ind på [www.gefionrecords.dk](http://www.gefionrecords.dk) og se om det kan få pulsen ned.



## Sund hud

Mange mennesker døjer med håndeksem på grund af deres arbejde. Håndeksem er den erhvervs sygdom, som Arbejds-skadestyrelsen oftest anerkender.

I den grafiske branche kan der også opstå hudproblemer for dem, som har rengøringsopgaver i prepress og trykkeri. Hvis huden affedtes ofte, kan der være risiko for eksem. Har man decideret vådt arbejde med hyppig og langvarig brug af vand, sæbe, rengøringsmidler, er der en række forholdsregler, som kan reducere risikoen for hudproblemer. Huden på hænder og underarme beskyttes bedst med handsker, som er valgt ud fra viden om, hvilke rengøringsmidler de skal beskytte imod.

På [www.sund-hud.dk](http://www.sund-hud.dk) kan man læse om, hvordan man undgår hudproblemer, når man har vådt arbejde. Grafisk Bar har lavet en række informationsmaterialer om handsker og eksem, som findes på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk). - kemileksikon



## Fremtidens kontor i TV

Grafisk BAR har medvirket i et projekt om fremtidens kontor. Resultatet er blevet til en TV udsendelsesrække med temaer som Fornyelse, Nye Måder, Lederen og Omstilling. Programmerne går bag om de muligheder den teknologiske udvikling giver for vidensdeling, fleksible grupper, selvledelse, geografisk uafhængighed osv. De fire programmer i serien kommer på DR1 og DR2 som følger:

Fornyelse	
DR2	DR1
d. 23. jan kl. 16.30	d. 29. jan kl. 11.00
d. 28. jan kl. 14.00	d. 1. feb kl. 11.30
Nye Måder	
DR2	DR1
d. 30. jan kl. 16.30	d. 5. feb kl. 11.00
d. 4. feb kl. 14.00	d. 7. feb. kl. 11.30
Lederen	
DR2	DR1
d. 6. feb kl. 14.00	d. 12. feb kl. 11.30
d. 11. feb kl. 14.00	d. 14. feb kl. 11.30
Omstilling	
DR2	DR1
d. 13. feb kl. 16.30	d. 19. feb. kl. 11.00
d. 18. feb. kl. 14.00	d. 21. feb. kl. 11.30

# HAR DU TJEK PÅ STIGEN?

1. januar 2006 var ikke kun dagen for pleje af gårsdagens tømmermænd eller den første dag i det nye år, hvor nytårsforsættet allerede syntes langt væk. Datoen markerer også startskuddet på Arbejdstilsynets screeningsbesøg i alle grafiske virksomheder i Danmark. Det er man godt klar over på Bornholms Tidende, hvor man forbereder sig på mødet med tilsynsfolkene.

Det er en regnvåd dag på Bornholm. Preben Drejer, driftsleder, Helge Sandberg, medarbejdervalgt sikkerhedsrepræsentant for teknisk afdeling og Bjarne S. Pedersen, chefredaktør og administrerende direktør for Bornholms Tidende holder møde med to udsendinge fra Danske Mediers Arbejdsgiverforening i dagbladets trykkeri i udkanten af Rønne. Dagens emne er sikkerhed, arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets screening af grafiske virksomheder. Besøget er en form for generalprøve til den egentlige screening, der kan komme når som helst og uanmeldt fra første arbejdsdag efter den 1. januar. Snakken går livligt i det lille møderum, alle vil gerne sige noget om arbejdsmiljøet.

"Vi har da haft et par indberettede arbejdsskader. Der var et knæ, som kom i klemme, en dårlig skulder, et cykelbud som kom galt af sted. Nogle mindre ting, men vi holder styr på papirerne, så vi har bevis for, at tingene er i orden", siger Preben Drejer og bladrer i sin røde mappe med alle dokumenterne.

Bornholm er en lille ø, så vejen fra virksomhederne til den lokale afdeling af Arbejdstilsynet er ikke så lang. Det benytter man på Bornholms Tidende til at spørge om eventuelle tvivlsspørgsmål.

"Vi kender dem fra Arbejdstilsynet, så det tager vi helt roligt", siger Preben, mens Bjarne S. Pedersen nikker indforstået.

Det er ikke alle steder i landet, at relationerne er så personlige, og erfaringer fra andre brancher viser da også, at arbejdsmiljø ikke altid er noget, man tager seriøst.

"Af de screeningsbesøg vi hidtil har foretaget i andre brancher, er der på landsplan 52%, som får pålagt tilsyn. Det er helt klart et tal, som afspejler, at mange ikke har styr på arbejdsmiljøet, når vi kommer", siger Ole Honoré, som tilsynschef for København.

Når Arbejdstilsynet kommer på tilsyn, er det i første omgang et 'prioriteringsbesøg'. I dette ligger, at man danner sig et indtryk af virksomhedens holdning til sikkerhed og arbejdsmiljøproblemer. Når det er gjort, vil tilsynsførende bevæge sig rundt i virksomheden, kigge på de fysiske sikkerhedsforanstaltninger og snakke med medarbejderne om det psykiske arbejdsmiljø. Er vurderingen, at tingene er i orden, folk virker tilfredse og ikke giver udtryk for stress eller andre psykiske arbejdsmiljøproblemer, tager besøget en til to timer. Men er der tvivl eller problemer omkring alt lige fra det fysiske til det psykiske arbejdsmiljø, vil der blive pålagt et tilpasset tilsyn.



## Styr på APV'en

I trykkeriet på Bornholm er en mindre diskussion under opsejling. Foranlediget af et spørgsmål om virksomhedens APV (red. arbejdspladsvurdering) har de forskellige parter brug for at lufte deres erfaringer.

"Der er lavet fem forskellige arbejdspladsvurderinger her på Bornholms Tidende. En for bude, teknik, trykkeri, redaktion og administration. Det er nødvendigt, hvis vi skal dække alle medarbejdergrupper, siger Bjarne Pedersen.

"Og fordi vores tidligere leder skabte et elendigt arbejdsmiljø blandt trykkerne, er der stadig nogle ting, vi har brug for at få på plads", fortæller Helge Sandberg på vegne af trykkerne.

# FAKTA OM SCREENINGSBESØG

Fra 1. januar indledte Arbejdstilsynet screeningsbesøg i grafiske virksomheder. Det betyder, at alle virksomheder med ansatte vil få uanmeldt besøg af tilsynsfolkene fra nu af og indtil alle virksomheder er blevet besøgt. Arbejdstilsynet vil i forbindelse med screeningen først tjekke APV og eventuel sikkerhedsorganisation. Er disse ting i orden, vurderer tilsynet de arbejdsmiljømæssige forhold som fx støj, ergonomi, kemi og psykisk arbejdsmiljø, herunder stress og trivsel. Et gennemsnitligt besøg varer omkring 1-2 timer. Alle virksomheder skal have udarbejdet en Arbejdspladsvurdering (APV). Hvis denne og en eventuel tilknyttet handlingsplan ikke er på plads, når det uanmeldte besøg kommer, bliver der gennemført et Tilpasset Tilsyn. Det samme sker, hvis sikkerhedsorganisationen ikke er på plads. Er begge disse ting i orden, kan konkrete arbejdsmiljøproblemer dog også udløse et senere tilsyn. Et Tilpasset Tilsyn er en grundig gennemgang af virksomhedens arbejdsmiljøforhold, som kan medføre et påbud om, at tingene skal forbedres. Afhængig af hvilke arbejdsmiljøproblemer der er tale om, kan Arbejdstilsynet kræve, at der anvendes eksternt rådgivning fra arbejdsmiljøkonsulenter.

Har man som virksomhed i den grafiske branche endnu ikke styr på APV, sikkerhedsorganisation, eller er i tvivl om lovgivningen, kan der hentes information på [www.at.dk](http://www.at.dk) eller [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk)



## Førscreeningsbesøg minimerer risikoen for fejl i arbejdsmiljøet

Som led i de forestående screeningsbesøg tilbydes grafiske virksomheder førscreeningsbesøg fra flere sider. Sigtet er, at geare virksomhederne til mødet med Arbejdstilsynet. Miljøkonsulent i Grafisk Arbejdsgiverforening Jan Stormer fortæller her, hvordan GA laver en førscreening.

”Vi fungerer som djævlens advokat, når vi kommer på et førscreeningsbesøg i en grafisk virksomhed – alt andet kan ikke svare sig. Mens Arbejdstilsynet bruger et par timer på deres besøg, så tager vores besøg dobbelt så lang tid. Vi ønsker, at give et realistisk billede af, hvad en screening handler om og derfor bruger vi det samme skema som Arbejdstilsynet. Først og fremmest kigger vi på, om papirerne er i orden. At der er lavet en Arbejdspladsvurdering med tilhørende kortlægning af eventuelle problemer og prioritering af disse, som skal være skrevet ind i en handlingsplan. Mange virksomheder tror, at bare APV kortlægningen er lavet, behøver man ikke vurdere og udarbejde en handlingsplan. Det er meget vigtigt, at man har gennemgået tingene og fundet ud af, hvad der er konklusionen på arbejdsmiljøet i virksomheden. Vi går også

ind og vurderer kvaliteten af den konkrete APV. Vi undersøger altså ikke kun om formalia er i orden.

Udover APV'en kigger vi på, om sikkerhedsorganisationen fungerer, om tingene er sat i system. Vi ser på, om der er procedurer for information til og uddannelse af nye medarbejdere, om brugsanvisninger er på plads og om der er lavet lovpligtige eftersyn på maskiner, trucks osv.

Når de mere papirmæssige ting er gennemgået, tager vi en tur rundt i virksomheden og tjekker det materielle arbejdsmiljø, herunder maskinerne. Det er den praktiske del af vores førscreening. Ofte er det her, vi ser de forhold, som ikke opfylder arbejdsmiljøloven. Vi kommer så med forslag til, hvordan virksomheden kan sikre maskiner eller rette op på eventuelle andre mangler. Som opfølgning på besøget bliver der efterfølgende lavet en arbejdsmiljømappe, der kan anvendes som et lille arbejdsmiljøledelsessystem”.

For mere information se [www.at.dk/](http://www.at.dk/) vælg bjælken Tilsyn, hvor det er muligt at få mere viden, om de ting Arbejdstilsynet gennemgår.

”Der har været konstateret nogle problemer, men dem forsøger vi at rette op på. Blandt andet ved de handlingsplaner, som er lavet for alle fagområderne. Alle medarbejdere får både resultatet af APV'en og den efterfølgende handlingsplan via e-mail. I det løbende arbejdsmiljøarbejde tager vi handlingsplanerne op på vores sikkerhedsudvalgsmøder for at se, hvordan det går med tingene og hvad der kan gøres mere ved”, supplerer Bjarne.

APV'en er ikke bare et tilfældigt dokument. En arbejdspladsvurdering er et centralt element for virksomheders bevidsthed om arbejdsmiljøet. Hos Arbejdstilsynet er holdningen da også, at APV'en er til for virksomhedernes egen skyld og ikke for at glæde tilsynet.

”Alle skal lave en APV for at kortlægge arbejdsmiljøet i virksomheden og når vi kommer, spørger vi, om den er der. Men vi går nødvendigvis ikke ind og læser den. Hvis vi oplever, der er nogle problemer, kan vi måske godt undersøge, hvad APV siger eller om der overhovedet er undersøgt noget via APV'en. Generelt er det

dog ikke vores opgave at godkende virksomhedernes APV”, siger Ole Honoré.

Når det er sagt, skal alle i virksomheden have adgang til APV'en og den tilknyttede handlingsplan, uden det dog får konsekvens, hvis et par af medarbejderne ikke lige kender den.

”Hvis vi kommer ud i en virksomhed og de første medarbejdere ikke lige ved, hvor APV'en er, tyr vi ikke bare til at pålægge et tilsyn. Vi prøver at finde ud af, om der er et generelt ukendskab”, siger Ole Honoré.

### Præventivt arbejde

”Vi har styr på det meste”, siger Preben og fortsætter, mens den røde mappe hviler i hans skød. ”Vi har en APV for alle områder, brugsanvisninger til maskiner og kemiske produkter. Der er lavet handlingsplaner. Jeg synes, vi har orden på tingene”, siger han og smiler.

Smilet stivner dog lidt, da han konfronteres med, at alle brugsanvisninger på produktionsmaskiner lavet efter 1995 skal være på dansk. Det er han ikke sikker på,

at de er. Og kan smilet omkring Prebens mund stadig anes med et skarpt øje, forsvinder det helt da oplysningen om, at metalstigen inde i trykkeriet også skal have et officielt rutinemæssigt tjek.

”Jeg synes nogle gange, alt det med arbejdsmiljø, bliver lidt for meget, konstaterer han, mens Bjarne nikker indforstået og Helge smågriner ved siden af.

Det mener man ikke i Arbejdstilsynet. Undersøgelser viser nemlig, at screeningsbesøg har en præventiv effekt.

”Der er lavet effektmålinger af vores besøg og de viser klart, at arbejdsmiljøet bliver bedre, dér hvor vi har været. Ønsket er dog, at alle virksomheder ser en idé med at have et godt arbejdsmiljø. Det handler ikke kun om at opfylde de krav, som stilles til arbejdsmiljøet, men måske endda gøre lidt mere til gavn for både virksomhed og medarbejdere. Jeg er sikker på, at det er en god investering, som blandt andet tjener sig ind igen i færre sygedage og større arbejdsmotivation hos medarbejderne”, siger Ole Honoré. ■





# MAD MED MENING

Mad er oppe i tiden. Kokke fetes som rockstjerner, tv er spækket med madprogrammer og kagebøger sælger som aldrig før. Med andre ord, mad er kommet på dagsordenen i de private hjem. Men hvad med maden på arbejdspladserne? Er kantinen ikke bare et spørgsmål om hurtig og billig affodring af medarbejderne. Og er der en sammenhæng mellem mad og arbejdsmiljø? Vi har sat spot på Claus Tingstrøm og det med mad på arbejdspladsen. Claus Tingstrøm er uddannet kok og er i dag direktør i Meyer og Tingstrøms Personalerestauranter A/S, som hver dag bespiser 6000 mennesker i over 30 kantiner.

## Ser du en sammenhæng mellem mad og arbejdsmiljø?

Helt sikkert. Hvis man betragter virksomheden som en menneskekrop, så er kantinen maven. Mange oplever kantinen som noget centralt i hverdagen. Det er her medarbejderne møder hinanden uformelt udenfor de øvrige arbejdsmæssige situationer. Det har en psykologisk betydning, at der er et sted, man kan koble fra.



## Er mad ikke bare et spørgsmål om at blive mæt?

For nogle mennesker er mad nedprioriteret, men for de fleste har mad en betydning. Der er en myte om, at dem som helst vil spise højtbelagt smørrebrød og klassisk mad, ikke går så meget op i kvaliteten. Det passer ikke. Det er bare et spørgsmål om madpræferencer. Når vi laver mad, prøver vi at dække alle brugernes behov. Derfor ser man leverpostej og spegepølse lige så ofte som de mere eksotiske retter i vores regi. Hovedpointen er, at råvarerne skal være gode. Vi laver tingene selv frem for at købe halvfabrikata.

## Hvad er dit problem med den gode gammeldags kantine mad?

I gamle dage var kantiner et spørgsmål om affodring af medarbejderne hurtigst og billigst muligt. Traditionelt set er den gennemsnitlige kantine bemandet med personale, som ikke er uddannede kokke. Det er for så vidt ikke et problem, men med vores koncept ønsker vi at bruge de kompetencer, kokke har for at lave mad baseret på gode råvarer. Alt for ofte ser man mad i kantiner lavet af præfabrikerede ingredienser. Det har jeg noget i mod. God mad handler om ærlighed – og hvor-

dan kan man være ærlig, når man ikke kan svare på, hvilke kemikalier der er tilsat den industrifremstillede hønsesalat? I virkeligheden er det meget billigere at bruge råvarer end halvfabrikata.

## Hvorfor navnet personalerestauranter – laver I ikke kantine mad?

De virksomheder vi henvender os til har den holdning, at kantine er et personalegode. Det handler for dem om, at medarbejderne føler sig godt tilpas i hverdagen. Derfor valgte vi ordet personalerestauranter, fordi vi gerne ville signalere andet og mere end affodring, som ligger i ordet kantine. For mig associerer navnet 'personalerestauranter' omsorg, individuelle hensyn og faglig stolthed.

## Hvad gør I konkret for arbejdsmiljøet?

Jeg er sikker på, at vi gør meget for arbejdsmiljøet hos vores kunder. Sådan opfører vi os i hvert fald internt. Helt konkret ser jeg to grunde, den ernæringsmæssige og den mere psykologiske. Hvis man ikke spiser ordentlig mad – enten for lidt eller for meget af det forkerte, har man ikke energi nok til at klare hele arbejdsdagen ordentligt. Vi sammensæt-

ter vores menuer så de stabiliserer kroppens behov, så folk får energi til hele dagen. På det psykologiske plan går vi op i, at man altid taler pænt til brugerne af kantine og det er rart at komme til frokost. Der skal være en professionel, men behagelig tone og folk skal selv kunne udvælge deres foretrukne retter. Hvis vi gik rundt og serverede maden, ville det være forkert.

## Hvor langt går en virksomheds ansvar for medarbejdernes sundhed?

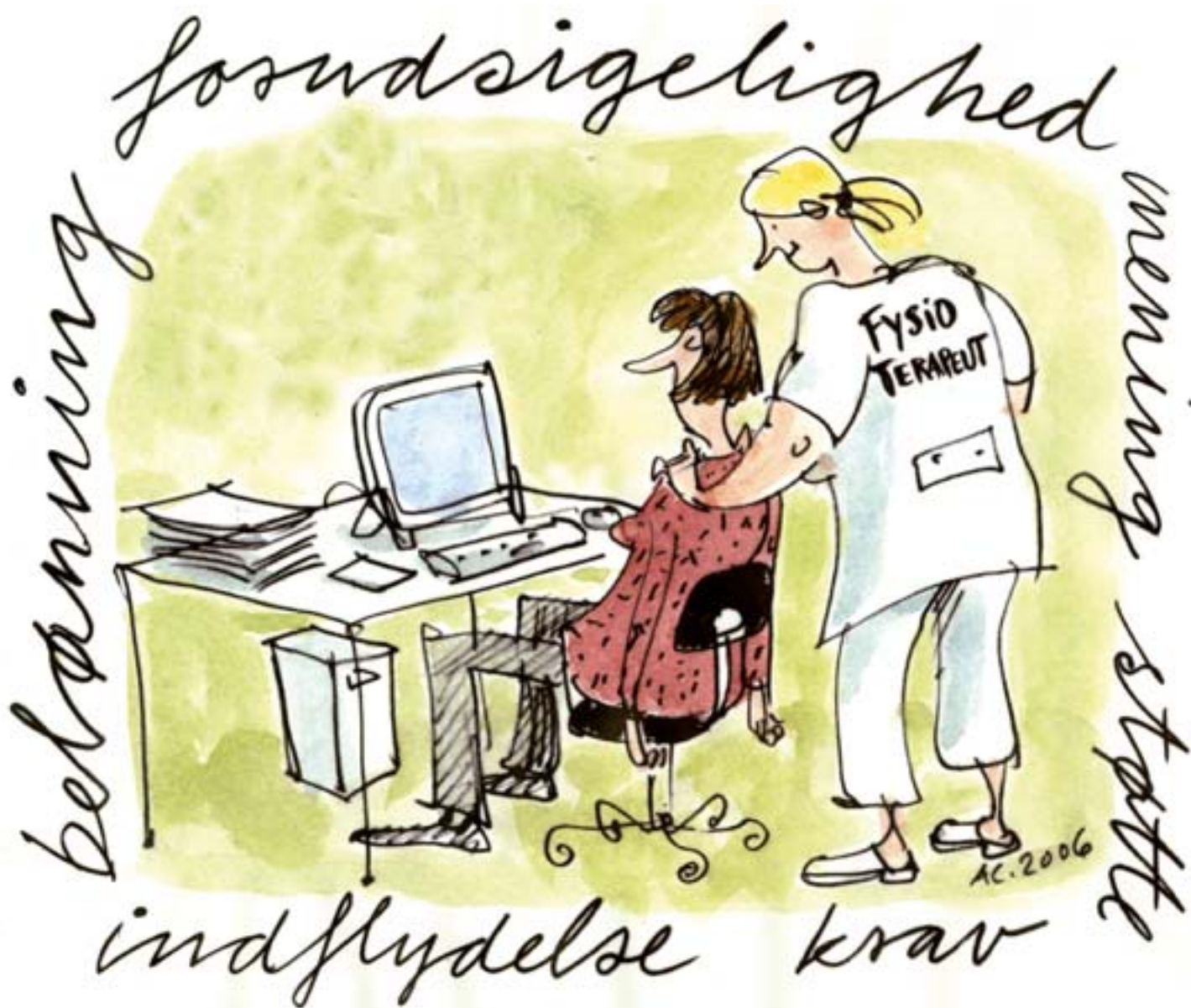
Vores opgave er ikke at fraråde folk fra at spise usundt. Vi fjerner ikke nødvendigvis den fede dressing fra kantine, men laver hellere smagfulde salater, så folk ikke føler behov for at bruge dressing.

## Kan mad være dårligt for arbejdsmiljøet?

Hvis maden ikke passer sammen med brugernes behov og ønsker, gider folk ikke bruge kantine. Det betyder, at det uformelle møde mellem medarbejderne risikerer at gå tabt. I samme tråd serverer vi kun mad, vi selv ville spise. Hvis maden ikke er god nok til os selv, hvorfor skulle den så være det til gæsterne? ■

# KAN MAN SÆTTE ORD PÅ?

Det er ikke tilfældigheder, som skaber et godt arbejdsklima. Undersøgelser viser, at seks faktorer – De 6 guldkorn - tilsammen medvirker til høj trivsel hos medarbejderne. Et er anbefalinger, men er trivsel noget, som står på dagsordenen hos ledelsen. I denne udgave af Grafisk BARometer har vi spurgt et par virksomhedsledere og en arbejdsgiverorganisationen om trivsel. I næste nummer går vi tæt på medarbejderne.



De fleste kender det formodentligt. Man kommer ind i en virksomhed og mærker straks den rare atmosfære. Følelsen af at denne arbejdsplads virker som et godt sted at være. Hvad er det, som giver en den følelse? Er det den måde møblerne er placeret, farverne, lyset, lyden, lugten? Eller er det den måde, de ansatte taler til hinanden på, eller måden en fremmed bliver modtaget i døren? Er det ledelsens synlighed eller mangel på samme?

Umiddelbart kan det synes svært at give et entydigt svar på, hvad der skaber et godt arbejdsklima, især hvis man sætter fokus på den psykiske del af trivslen. Ikke desto mindre viser en række forskningsresultater fra Arbejds miljøinstituttet, at et godt psykisk arbejdsklima tager udgangspunkt i seks faktorer, de såkaldte "Seks guldorn". Disse er:

## Indflydelse

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

## Forudsigelighed

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

## Støtte

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

## Mening

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

## Belønning

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

## Krav

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

## Vi har spurgt et par ledere fra den grafiske branche og Grafisk Arbejdsgiverforening om, hvad trivsel er for dem, og hvad der bliver gjort for den gode trivsel.

**Centrum – grafisk færdiggørelse as, Gitte J. Amby, direktør.**

“Vi har ikke en formuleret trivselspolitik, det handler mere om, at man er bevidst omkring, hvad der er godt og skidt. Er man som leder et godt menneske, som går op i folk trives, bør det forgrene sig videre ud i hele systemet. Selvfølgelig er det sværere efterhånden, som vi er blevet 120 medarbejdere at have helt hold på, hvordan alle trives. Jeg kan da heller ikke skråfast udelukke, at der går nogle rundt og har det dårligt. Jeg bilder mig selv ind, at vi er en åben arbejdsplads, og hvis folk går rundt og er utilfredse eller har problemer, kommer de til mig. Så tager vi hånd om det. Det kræver selvfølgelig, at folk selv tager ordet og det kan jo være en udfordring for nogle.

Hvis man skal sætte ord på, hvad trivsel er for os, må det handle om lav sygdomsfrekvens, glæde ved at gå på arbejde, hjælpemidler i produktionen. Vi har desuden en fysioterapeut, som vejleder og behandler dem, som har skavanker.

Der er en del udskiftning i bogbinderiet, især blandt de ufaglærte. Måske fordi de ikke altid ved helt, hvad arbejdet går ud på. Vi kunne nok blive bedre til at tage imod nye medarbejdere. Det er et område, som ikke altid fungerer. Det smitter muligvis af på trivslen hos nogle.

Jeg kan godt se, der kan være en grund til, at man sætter mere fokus på trivslen, men det er svært, for det er mange ting, som tilsammen giver en god trivsel. Hvis vi lavede en formuleret politik på området, tror jeg, at der er en risiko for, at det bare blev et stykke glemt papir. Det er jo i praksis tingene skal fungere.”

**Fyens Stiftstidendes Trykkeri, Jerk Hammelsvang, produktionschef.**

“Hos os taler vi om miljø frem for trivsel. Det er en balance mellem arbejde og privatliv, hvor hver enkelt i princippet definerer, hvad der er trivsel for dem. En decideret formuleret politik om, hvad vi mener, er trivsel for medarbejderne, har vi ikke. Men i virkeligheden drejer det sig om, at få både det psykiske og fysiske til at fungere. På det fysiske plan handler det blandt andet om indretning, træningsordninger, mad og hjælpemidler. På det psykiske plan skal vi sikre, at folk fx ved, hvor de skal søge hjælp, hvis der er brug for det. Der skal være en løbende dialog mellem ledere og medarbejdergrupper. I denne sammenhæng bruger vi meget arbejdspladsvurderinger som udtryk for, hvordan det går i de enkelte afdelinger. Det er ikke kun noget, vi laver en gang. APV'en er blevet en fast rutine. Hver måned afholder vi et møde, hvor hver afdelings APV gennemgås. Og er der problemer, som viser sig, går vi aktivt ind og prøver at finde løsninger på det. Helt konkret ser vi i øjeblikket, at mange folk gerne vil have en rygepolitik.

Generelt tror jeg, det kan være svært at formulere en egentlig trivselspolitik, men vi har mange elementer, som underbygger, at vi interesserer os for trivsel. Men vi kan godt gøre det bedre. Alt for ofte bliver arbejdsmiljø kortsigtet. Jeg ville ønske, der blev arbejdet med nogle længere perspektiver i det, vi gør. At vi var bedre til at se nogle tendenser indenfor arbejdsmiljøområdet og så prøvede at arbejde hen mod dem. Det ender for tit med at dreje sig om meget specifikke ting, i stedet for de store linier. For at vi kan komme i den retning, kræver det indsigt og forståelse fra både medarbejdere og ledelsens side. I dag er der mange medarbejdere, som frygter, at arbejdsmiljøet ikke er noget, man ønsker at bruge ressourcer på og sådan er det nødvendigvis ikke”.

**Grafisk Arbejdsgiverforening, Carsten Bøg, afdelingschef.**

“Der stadig mange virksomheder, som ville have god gavn af at sætte ord på trivslen. Der er klart et uudnyttet potentiale, når man snakker om det psykiske arbejdsmiljø. Hvis man sætter ord på trivslen, er det også lettere at komme videre med, hvad der skal til for at forbedre denne i virksomheden. Det kan ofte give det forpligtende skub, der måske skal til for at bringe trivslen konkret på dagsordenen. Samtidig sender man som ledelse det signal, at medarbejdernes trivsel ligger virksomheden på sinde. En af måderne at arbejde konkret med trivsel på er ved at forholde sig aktivt til de seks guldorn.

Når det er sagt, er interessen for det psykiske arbejdsmiljø steget i de seneste år. Det gør, at mange virksomheder er opmærksomme på, at trivsel og velbefindende betyder noget for driften. Den enkelte årsag er svær at pege på, men for eksempel har den stadige nedbrydning af faggrænserne betydet, at motivation er blevet drivkraften for den enkelte medarbejder til at påtage sig andre og nye opgaver end tidligere. Ligeledes er der skabt en bedre viden blandt medarbejdere og ledere om sammenhængen mellem effektivitet, kreativitet og trivsel. Vi ser, at branchen digitaliseres mere og mere, ligesom de traditionelt produktionsstunge dele ofte flytter til lavtlønsområder. Dette betyder, at den menneskelige viden og kreativitet i de grafiske produktionsprocesser kommer til at betyde rigtigt meget i dag. Derfor vil den fremtidige service og vedligeholdelse i virksomhederne også fremover handle mere om medarbejdernes trivsel frem for maskinernes produktivitet”.



# FRISK TIL DAGENS TØRN

Der stod arbejdsmiljø på dagsprogrammet, da ledere fra grafiske virksomheder mødtes til seminar på Hotel Hilton i november. Især forsker Tage Søndergård Kristensens indlæg om psykiske arbejdsmiljø adskilte sig fra de øvrige oplæg. Grafisk Barometer var med og tog en videre snak med oplægsholderen om søvn, arbejdsstress og helbred.

”Vi sover ikke nok. Hver dansker sover i snit en time for lidt. Søvnens skal rekonvalescere os til en ny dags arbejde. Jeg ser, det som et stigende problem, at danskerne er i konstant søvnunderskud. Er man træt, føler man sig lettere presset”, siger Tage Søndergård Kristensen, professor ved Arbejdsmiljøinstituttet. Hans ord er rettet mod en snes ledere fra den grafiske branche, som deltager i Danske Mediers Arbejdsgiver Forenings arrangement på hotel Hilton en grå novemberdag i 2005. Mange af deltagerne nikker indforstået til Tage Søndergård Kristensens udsagn. I konferencelokalet på hotel Hilton sidder også Henrik Marstrand Dahl, direktør for Danske Mediers Arbejdsgiverforening, som har arrangeret seminaret.

”På det seneste er der sket en del indenfor arbejdsmiljøområdet, som vores

medlemmer burde orienteres grundigt om. Det er min opfattelse, at interessen for arbejdsmiljø især det psykiske er stigende inden for vores område, selvom deltagerantallet i dag måske ikke viser det. I øjeblikket er de mest aktuelle emner arbejdsmiljøreformen og den kommende screening af de grafiske virksomheder. De psykiske arbejdsmiljøaspekter er en væsentlig del af virksomhedernes hverdag og derfor inviterer vi en ekspert på dette område, for dialogens skyld”, siger Henrik Marstrand Dahl.

Tage Søndergård Kristensens indlæg er blot et af fire ved seminaret. Men mens de øvrige indlæg handler om håndgribelige ting, som den nye arbejdsmiljøreform, screening af virksomheder, planlægning og måling af sygefravær, koncentrerer Tage Søndergård Kristensen sig om det psykisk arbejdsmiljø med fokus på

stress og helbred. Emnet interesserer deltagerne, det fornemmer man på antallet af spørgsmål. Og Tage Søndergård Kristensen ved, hvad han snakker om. Han regnes i dag for ”the grand old man” indenfor arbejdsmiljøforskningen. I mere end 20 år har han sat spot på det psykiske arbejdsmiljø i de danske virksomheder og en af hans mange konklusioner er, at stress forekommer i mange forskellige erhverv.

Blandt ufaglærte og folk med en kortvarig uddannelse, som fx slagteriarbejdere, syersker, rengørings- og kasseassistenter, er det ’de traditionelle årsager’; tempo, ensformigt arbejde, lav indflydelse og få udviklingsmuligheder, som genererer stress.

Socialrådgivere, sygeplejersker, lærere – folk som arbejder med mennesker, oplever især den form for stress, som kal-

des for 'problemer med klientarbejde'. Stressen opstår på grund af uklare krav, stort arbejdspress, følelsesmæssige krav, konflikter og vold.

Sidste og nyeste skud på stammen over stressproblemer ses indenfor beskæftigede med IT, management, reklame og nogle grupper i den offentlige sektor. Stressen relaterer til 'det grænseløse arbejde' og handler om uklare grænser mellem arbejde og fritid, manglende forudsigelighed og individualisering af krav og løsninger. Især denne form for stress er i de senere år steget.

### Helbredet svigter

"Der er en tydelig tendens til, at folk arbejder mere og hurtigere i dag, og samtidig bliver grænserne for arbejde og fritid udvandet. Det grænseløse arbejde er en realitet for mange. I sig selv er det ikke et problem, men risikoen er, at der opstår en konflikt mellem familie og arbejdsliv. Når folk føler sig presset mellem det private og det professionelle, giver det anledning til stress og det er sundhedsskadeligt", fortæller Tage Søndergård Kristensen i en pause mellem to foredrag.

Set i et internationalt perspektiv er danskernes fravær fra arbejdspladsen meget lav. Med et gennemsnitligt antal sygedage på 11 om året ligger vi pænt i opgørelserne. Alligevel bør man være opmærksom på mulige konsekvenser af det grænseløse arbejde i forhold til sygdom og trivsel på længere sigt. For frihed under ansvar er måske ikke helt gratis.

"Udover at man arbejder uden grænser for tid og sted, så er tendensen, at arbejde vinder over familie og helbred. Modsat i gamle dage, er der i dag mange ting, vi stresser os selv med, fordi der ikke er så klar adskillelse mellem, hvornår man arbejder og hvornår man har fri. I dette regi er søvnen en meget vigtig faktor, hvis man skal have overskud i dagligdagen" påpeger Tage Søndergård Kristensen overfor deltagerne.

Han forklarer, at der sjældent er en virksomhedskultur for, at folk ikke skal sende

e-mails om aftenen eller i weekenden. Det er op til den enkelte og det skaber nemt arbejdskonstellationer, hvor folk står til rådighed døgnet rundt.

Kommer det først dertil, at man på den ene side føler sig tappet for al energi og kronisk træt men alligevel ikke kan sove, kan konsekvenserne for helbredet være voldsomme. På sigt kan det påvirke evnen til overhovedet at håndtere et arbejde. Det ser Tage Søndergård Kristensen af sine undersøgelser.

"Der er flere faktorer, som understreger faren ved ikke at have et godt psykisk arbejdsmiljø, som giver mulighed for afkobling. Sygefravær hænger klart sammen med at føle sig udrændt. Træthedssymptomer påvirker sandsynligheden for hjertesygdomme og død. Og der synes er en direkte relation mellem søvnproblemer og frekvensen af invalidepension" konstaterer Tage Søndergård Kristensen og peger på sine medbragte plancher, som dokumenterer de triste statistikker på et par kurver og diagrammer over sammenhængen mellem for lidt søvn, sygdom og nedsat arbejdsevne.

### Arbejds miljø som del i ledelsesformen

For Tage Søndergård Kristensen er håbet, at dagens seminardeltagere går hjem med en række ressourcer og ikke mindst en motivation til at engagere sig i arbejdsmiljøet, så det ikke bare bliver tom snak.

"Skal man have et godt psykisk arbejdsmiljø, handler det om ressourcer, prioritering og kompetence. Virksomheder bruger ikke energi på arbejdsmiljøet, hvis de ikke mener, det giver mening. Nogle virksomheder ønsker at være på forkant, fordi det drejer sig om at styrke deres image, andre har sværere ved at finde en måde, hvor det bliver en naturlig del af hverdagen. Min erfaring er, at en indsats for et godt psykisk arbejdsmiljø typisk fungerer bedst, når det integreres i den eksisterende ledelsesform", siger Tage Søndergård Kristensen. ■

### Det fik vi med:

#### Tommy Erhardt Petersen, produktionschef og sikkerhedsrepræsentant Berlingske Lokaltidende Pre-Press

"Jeg har fået nogle værktøjer, som viser, hvad vi kan gøre for arbejdsmiljøet som ledere. En af tingene er, at vi skal være bedre til at forklare og diskutere tingene med medarbejderne. Jeg vil prøve efter seminaret at påvirke den øverste ledelse til at gøre arbejdsmiljøarbejdet legalt. Det betyder måske, at der skal investeres ressourcer for at få det til at spille i hele virksomheden".

#### Anne Marie Baasch Bjerre, teknisk chef, Lolland Falster Folketidende

"Indlægget fra Arbejdstilsynet gav mig en bedre indsigt i, hvordan vi skal være i stand til klare screeningsbesøget, som kommer her i 2006. Jeg har fået nogle konkrete værktøjer, som fortæller, hvad Arbejdstilsynet kigger på. Når det kommer til det psykiske arbejdsmiljø, er det ikke helt så interessant for os, fordi vi ikke har problemer med fravær, eller folk som bukker under for stress. Jeg tror, at det især er relevant, hvis man kan identificere sig med tingene".

#### Hans Gundestrup, seniorkonsulent og sekretær i arbejds- og sikkerhedsorganisationen på Jyske Vestkysten

"I vores virksomhed arbejder vi i øjeblikket meget med fravær og stress faktorer, så timingen af seminaret har været ret god. Det er vigtigt, at tilføje nye aspekter til vores løbende arbejde. De ting som har været oppe omkring relationen mellem stress og fravær er meget relevante. Derudover er det helt oppe i tiden, at vi bliver klar til screening og når man arbejder med arbejdsmiljø, er det interessant at høre Arbejdstilsynets tilgang til det og ikke mindst, hvad vi kan forvente, der bliver slået ned på".

Grafisk BAR er et ud af i alt 11 branchearbejdsmiljøråd i Danmark. Repræsentanterne i Grafisk BAR kommer fra både arbejdstager- og arbejdsgiverside. Grafisk BAR fungerer som et rådgivende organ og er nedsat i henhold til Arbejdsmiljøloven. Grafisk BARs opgave er at informere og give råd om arbejdsmiljørelaterede emner til branchens medarbejdere og sikkerhedsorganisationer. Det gør man i pjecer, vejledninger og på hjemmesiden [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk).

Medlemmer i Grafisk BAR:

Grafisk Arbejdsgiverforening  
Danske Mediers Arbejdsgiverforening  
Emballageindustrien  
Ledernes Hovedorganisation  
HK/privat  
3F – Fagligt Fælles Forbund  
Dansk Elforbund  
Dansk Journalistforbund

[www.ga.dk](http://www.ga.dk)  
[www.pressenshus.dk](http://www.pressenshus.dk)  
[www.emballageindustrien.dk](http://www.emballageindustrien.dk)  
[www.lederne.dk](http://www.lederne.dk)  
[www.hkprivat.dk](http://www.hkprivat.dk)  
[www.3f.dk](http://www.3f.dk)  
[www.def.dk](http://www.def.dk)  
[www.journalistforbundet.dk](http://www.journalistforbundet.dk)

Kontakt:

Fællessekretariatet Grafisk BAR  
Stuðiestræde 3, 2 sal  
1455 København K  
tlf.: 3393 1255  
email: [grafiskbar@grafiskbar.dk](mailto:grafiskbar@grafiskbar.dk)

