

Psykisk arbejdsmiljø på grafiske virksomheder

Forord

Det psykiske arbejdsmiljø har igennem de senere år igen fået en central placering i arbejdsmiljødebatten.

I takt med den rivende teknologiudvikling i den grafiske branche, får det psykiske arbejdsmiljø større og større betydning. Der er ikke tale om et isoleret fænomen for bestemte grupper af ansatte, men en udvikling som berører de fleste ansatte på grafiske virksomheder.

Branchens arbejdsmiljøprofil ændres gradvist. Tidligere tiders alt afgørende problemer med »røg, støj og møg« afløses i stigende grad af andre problemer, som mere ligger inden for det psykiske arbejdsmiljøområde.

Det betyder selvfølgelig ikke, at branchens øvrige miljøproblemer nu er løst eller glemt. Det betyder heller ikke, at mange af de eksisterende psykiske arbejdsmiljøbelastninger er nye for branchen. Men tendensen i den ændrede arbejdsmiljøprofil er tydelig. Der er øget fokus på disse belastninger i arbejdet.

Til trods for tidligere tiders myter om psykisk arbejdsmiljø, mærker vi, at der så småt er sket en holdningsændring på dette område. På nogle virksomheder har man efterhånden fået et mere nuanceret syn på det psykiske arbejdsmiljø, hvor man ikke per automatik går i baglås, når forhold inden for dette område skal drøftes. Således er flere virksomheder blevet bevidste om, hvor stor betydning et godt psykisk arbejdsmiljø har for virksomheden som helhed og på pengepungen i særdeleshed.

I Grafisk Industri- & Medie Kartel er vi overbeviste om, at det psykiske arbejdsmiljø i fremtiden vil få stor betydning – både når vi taler om de helbredsmæssige forhold, og når vi samtidig taler om økonomiske forudsætninger for drift af grafiske virksomheder. Såvel grafiske arbejdsgivere som ansatte har derfor en fælles interesse i at opprioritere dette arbejdsmiljøområde fremover.

Grafisk Industri- & Medie Kartel ønsker med denne pjece at bidrage til, at det psykiske arbejdsmiljø får en mere aktiv plads i arbejdsmiljøarbejdet på de grafiske virksomheder.

Grafisk Industri- & Medie Kartel
Miljøudvalget

Indhold

Hvad er psykisk arbejdsmiljø

Symptomer på et dårligt psykisk arbejdsmiljø

Psykiske arbejdsmiljøbelastninger - belastning eller udvikling

Psykiske arbejdsmiljøforhold inden for den grafiske branche

Handlemuligheder

Arbejds miljøloven

Arbejdstilsynet

Samarbejdsaftaler

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanternes rolle

Rådgivning

Bedriftssundhedstjenesten

Branche arbejdsmiljørådene

Arbejdsmedicinske klinikker

Forslag til checkliste

Adresse- og telefonliste

Her kan du læse mere

Hvad er psykisk arbejdsmiljø

Når vi over for andre skal fortælle om vores arbejde og arbejdsplads, beskriver vi ofte de forhold i arbejdet, som har stor betydning for vor almene trivsel og daglige velvære.

Uden at vi er specielt opmærksomme herpå, vil denne beskrivelse ofte være en beskrivelse af en række forhold, som viser sig at være tæt forbundet med det psykiske arbejdsmiljø. Det kan for eksempel være:

- Faglige udfordringer – om det er et spændende arbejde, om arbejdet indeholder nye og udviklende opgaver etc. Eller om arbejdet omvendt er kedeligt og rutinepræget.
- Tilrettelæggelsen af arbejdet – om man selv har mulighed for at tilrettelægge arbejdet, eller om chefen står på nakken af én konstant, og arbejdet er planlagt og kontrolleret i alle detaljer.
- Om arbejdspresset er for stort – om man føler sig stresset og presset i løbet af hele arbejdsdagen, eller om man har den fornødne tid til at udføre sit arbejde tilfredsstillende.
- Samarbejdet med kolleger – om der er et godt sammenhold og kammeratskab med kollegerne eller om der er mange konflikter og en dårlig omgangstone.

- Jobusikkerhed – om der for eksempel hænger en fyringstrussel i luften fordi virksomheden skal skære ned på mandskabet eller flytte til et helt andet sted.

Det psykiske arbejdsmiljø er altså ikke en entydig størrelse, men er en bred vifte af forhold i selve arbejdssituationen og på arbejdspladsen som helhed, der enten enkeltvis eller i kombination med hinanden påvirker vores psykiske og fysiske helbredstilstand og velvære i positiv eller negativ retning.

Symptomer på et dårligt arbejdsmiljø

Når vi »mærker efter« ved vi ofte godt selv, om det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden er godt eller dårligt. Måske kender vi endda den præcise årsag. Men ganske ofte vil det være svært at pege entydigt på en enkelt årsag til problemet, da der vil være flere forskellige faktorer, som tilsammen er udslagsgivende.

Ligesom andre arbejdsmiljøforhold kan de samme problemer fremtræde og opleves forskelligt. Symptomerne på et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan da også variere meget fra afdeling til afdeling eller fra virksomhed til virksomhed, selv om der måske er tale om de samme problemer.

Uanset dette kan det være forholdsvis let at tage temperaturen på sin arbejdsplads for at få konstateret, om der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Der vil ofte være et eller flere af følgende faresignaler på arbejdspladsen, som kan tages som udtryk for, at arbejdspladsen har problemer med det psykiske arbejdsmiljø:

- Manglende arbejdsglæde
- Stor personaleudskiftning
- Stort sygefravær
- Lav produktivitet
- Stigende antal fejl i arbejdet
- Faldende effektivitet og en dårligere arbejdsindsats
- Klager over dårlig kommunikation og information
- Konflikter mellem ledelse og ansatte
- Konflikter mellem ansatte
- Ringe fællesskabsfølelse
- Dårlig omgangstone

Psykiske arbejdsmiljøforhold - belastning eller udvikling

Tidligere var det en udbredt opfat-telse, at psykiske arbejdsmiljøproblemer mere var et luksusproblem end et egentligt arbejdsmiljøproblem i traditionel forstand. Denne misfor-ståelse bundede dybest set i, at man ikke havde viljen til at indgå i et konstruktivt samarbejde omkring en løsning af de reelle problemer.

I dag ved de fleste, at psykiske arbejdsmiljøbelastninger skal tages meget alvorligt, og at konsekvenserne kan have alvorlige helbredsmæssige og sociale følger.

Mange undersøgelser har da også igennem årene påvist en tydelig sammenhæng mellem de påvirkninger, vi er underlagt i arbejdslivet og vores almene helbredstilstand og trivsel, hvor de psykiske arbejdsmiljø-forhold både kan have en positiv og negativ indflydelse.

I et udviklende psykisk arbejdsmiljø vil medarbejderen ofte opleve selvstændighed, motivation, kompetence, selvtillid, arbejdsglæde og i det hele taget befinde sig godt på arbejdspladsen.

En sådan arbejdsplads vil ofte være karakteriseret ved, at der er fuld overensstemmelse mellem de krav, som arbejdet stiller, og de ressourcer, man som ansat er i besiddelse af. Samtidigt med at man via arbejdet har mulighed for at videreudvikle sig selv sammen med sine kolleger.

Omvendt kan man som tommelfingerregel sige, at psykiske belastninger er til stede, hvis der på en arbejds-plads ikke er overensstemmelse mellem de krav arbejdet stiller til den enkelte med-arbejder og de ressourcer den pågældende har til rådighed.

For at trives i arbejdet skal man stimuleres psykisk i en passende grad. Er kravene i arbejdet enten vedvarende for høje eller vedvarende for lave, kan det belaste medarbejderen psykisk. Dette vil få negative konsekvenser for arbejdslivet som helhed samt påvirke den samlede livssituation.

Sidst i denne pjece er der lavet et forslag til checkliste for en række kendte konkrete arbejdsmiljøforhold, som har betydning for det psykiske arbejdsmiljø som helhed.

Psykiske arbejdsmiljøforhold inden for den grafiske branche

Inden for den grafiske branche er psykiske arbejdsmiljøbelastninger ikke nye og ukendte begreber. Gennem mange år har man bl.a. kendt til følgende problemer i branchen:

- -Skifteholdsarbejde

- -Ensidigt gentaget arbejde
- -Arbejde under tidspres, højt arbejdstempo og stor arbejdsmængde
- -Jobusikkerhed
- -Mobning og chikane

Skifteholdsarbejde har altid været et væsentligt forhold i arbejdsmiljøet i den grafiske branche – specielt inden for dagbladsområdet.

Det er dokumenteret, at skifteholdsarbejde har en række helbredsmæssige og sociale konsekvenser.

Ud over de forringede muligheder for social livskvalitet, viser undersøgelser en sammenhæng mellem skifteholdsarbejde og øget risiko for mave- og tarmbesvær, søvnproblemer, udvikling af hjerte-karsygdomme samt rastløshed, irritabilitet og depression.

Ensidigt, gentaget arbejde (EGA) er et kendt problem flere steder i branchen. Specielt ses det inden for bogbinderi- og kartonnage-området, i visse trykkerier, pakkerifunktioner samt ved skærmarbejde.

EGA er bl.a. karakteriseret ved, at arbejdet består af simple og ensartede arbejdsfunktioner, som udføres flere gange i løbet af kort tid. Endvidere stilles der få krav til den ansattes viden og færdigheder – uden store muligheder for at variere arbejdet.

Ud over skader på bevægeapparatet kan EGA inden for de nævnte områder medføre egentlige psykiske reaktioner samt heraf affødte psykosomatiske sygdomme.

Arbejde under tidspres, højt arbejdstempo og stor arbejdsmængde er ligeledes forhold, som kendetegner den grafiske branche. Det gør sig specielt gældende ved jævnligt tilbagevendende spidsbelastninger i produktionen og angives flere steder som ledelsens manglende evne til at planlægge arbejdet hensigtsmæssigt.

Undersøgelser viser, at der er en tydelig sammenhæng mellem ovennævnte forhold og en øget risiko for helbredsforringelser – både i form af psykiske reaktioner samt heraf følgende psyko-somatiske sygdomme. De ansattes manglende muligheder for indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og organisering spiller yderligere en væsentlig rolle her.

Jobusikkerhed opleves specielt i forhold til de konkrete forandringer, som branchens teknologiudvikling medfører. Den kan for eksempel opleves i forbindelse med fyrings-trusler, ved virksomhedssammenlægning samt ved ændret arbejdsorganisering og planlægning, når ny teknologi indføres – specielt hvis man som ansat ikke har haft indflydelse på de gennemførte ændringer eller har fået den fornødne efteruddannelse.

Mobning og chikane må ligeledes erkendes at være et problem for branchen. Det kommer specielt til udtryk ved visse arbejdsgiveres ledelsesstil, hvor bestemte ansatte udsættes for mobning og chikane. Gennem de senere år har Grafisk Industri- & Medie Kartel set flere grølle eksempler herpå.

Selv om man de fleste steder er gode til at hjælpe og støtte hinanden i arbejdet, ser vi desværre også eksempler på mobning blandt kolleger, af lærlinge og ungarbejdere samt kvinder i mandsdominerede fag. Det er ikke usædvanligt, at det sker under dække af, at "tonen her på arbejdspladsen er hård men hjertelig". Årsagerne kan være mangeartede. Men ofte er der ingen konkret grund til, at en bestemt person pludselig udsættes for mobning og chikane.

Mobning og chikane er dog næsten altid et sikkert tegn på, at arbejdspladsen har et belastende psykisk arbejdsmiljø, som kan have katastrofale konsekvenser – hvor de udsatte kan invalideres psykisk i en sådan grad, at de har svært ved at fortsætte et aktivt arbejdsliv.

Handlemuligheder

Forudsætningen for at gennemføre reelle løsninger inden for det psykiske arbejdsmiljø er, at man kan samarbejde på virksomheden. Såvel ledelsen, medarbejderne som mellemliderne skal kunne samarbejde om opgaven, hvis det psykiske arbejdsmiljø skal forbedres. Til hjælp for dette samarbejde findes der både love og aftaler, som kan medvirke til at sikre det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejds miljøloven

Arbejds miljøloven siger klart og en-tydigt, at arbejdsgiveren har ansvaret for at arbejdsmiljøet på en virksomhed er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt og at arbejdet skal tilrettelægges, så det er i overensstemmelse hermed.

Endvidere skal de ansatte deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed og dermed medvirke til at arbejdsforholdene, ud fra en enkeltvis og samlet vurdering, er både fysisk og psykisk fuldt forsvarlige.

Det psykiske arbejdsmiljø er altså omfattet af arbejdsmiljøloven og skal håndteres ligeværdigt med andre arbejdsmiljøforhold.

Som grundlag for virksomhedens sikkerhedsarbejde skal alle grafiske virksomheder udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering. Arbejdspladsvurderingen gælder alle arbejdsfunktioner på virksomheden og skal medtage samtlige arbejdsmiljøforhold – herunder de psykiske arbejdsmiljø-forhold. Det skal bl.a. dokumenteres:

- At de ansatte aktivt har deltaget i planlægningen og gennemførelsen af arbejdspladsvurderingen
- At de kortlagte problemer er beskrevet og vurderet
- At der er udarbejdet en handlingsplan for hvornår og hvordan løsninger på de fundne problemer skal være gennemført osv.

I forbindelse med virksomhedens arbejdspladsvurdering kan man overveje at bruge forskellige redskaber til henholdsvis kortlægning og analyser af det psykiske arbejdsmiljø. Her kan for eksempel bruges:

- Spørgeskemaer, som udfyldes af medarbejderne
- Interviews af medarbejderne om deres arbejdsforhold
- Observation af arbejdet over en bestemt periode.

I forbindelse med sådanne undersøgelser vil det ofte være en fordel at inddrage sit BST-center, som råder over fagspecialister på området.

Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har som myndighed på arbejdsmiljøområdet til opgave at vejlede og rådgive virksomheder om det psykiske arbejdsmiljø samt afgive påbud, hvis forholdene taler herfor.

Der har dog tidligere hersket en del usikkerhed om, hvor langt Arbejdstilsynet kunne gå i sin myndighedsudøvelse. På denne baggrund har et metodeudvalg under Arbejdsministeriet klarlagt Arbejdstilsynets rolle på dette område.

Metodeudvalget konkluderer bl.a., at Arbejdstilsynet primært skal beskæftige sig med problemer, som enten direkte eller indirekte udspringer af arbejdssituationen. Det kan være forhold som:

- Arbejdsstedets indretning

- Støj og temperatur
- Ensidigt gentaget arbejde
- Risiko for vold
- Alenearbejde
- Skifteholdsarbejde
- Permanent stor arbejdsmængde

Endvidere kan Arbejdstilsynet som hovedregel ikke beskæftige sig med følgende problemer:

- Løn og pensionsforhold
- Avancements-/uddannelses-forhold
- Jobusikkerhed
- Problemer med faggrænser
- Chikane og mobning
- Konflikter mellem kolleger
- Konflikter mellem ledere og ansatte

Sidstnævnte forhold kan dog have så stor betydning for selve arbejdssituationen, at Arbejdstilsynet også på disse områder kan gå ind med vejledning.

Selv om man har opdelt Arbejdstilsynets virkefelt i ovennævnte grupper, kan Arbejdstilsynet altid vurdere om de konkrete forhold på en virksomhed indebærer fare for sikkerhed og sundhed. En sådan vurdering vil typisk blive efterfulgt af en vejledning.

Samarbejdsaftaler

Ud over arbejdsmiljølovens dækning af det psykiske arbejdsmiljø eksisterer der samarbejdsaftaler mellem forskellige arbejdsgiverorganisationer og LO.

Formålet med aftalerne er bl.a. at forbedre de ansattes arbejdstilfredshed, trivsel og tryghed, som en forudsætning for virksomheders fortsatte udvikling. Dette søges bl.a. opnået gennem ledelsesarbejdet, i informations- og omgangformen og i arbejdets tilrettelæggelse.

Er der etableret et samarbejdsudvalg på virksomheden, er de ansatte bl.a. medbestemmende om, hvordan arbejds- og personaleforholdene samt velfærdsforholdene skal være på arbejdspladsen. Endvidere skal samarbejdsudvalget inddrages og løse samarbejds-mæssige problemer, mobning og chikane, firingstrusler eller andre problemer, som har betydning for de ansattes trivsel og dermed også for det psykiske arbejdsmiljø som helhed.

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanternes rolle

Som det fremgår af samarbejdsudvalgenes arbejdsområde er der på dette område et vist sammenfald mellem sikkerhedsorganisationens og samarbejdsudvalgenes opgaver.

Traditionelt er sikkerhedsrepræsentanten de ansattes ansvarlige for det egentlige arbejdsmiljøarbejde via sikkerhedsorganisationen, medens tillidsfolkene varetager hvervet i virksomhedens samarbejdsudvalg.

Som tidligere nævnt dækker det psykiske arbejdsmiljøområde en bred vifte af forhold, hvor en række problemer naturligt hører ind under sikkerhedsarbejdet, og hvor andre problemer lettest løses i samarbejdsudvalget.

Det er derfor vigtigt, at der løbende sker en koordinering og etableres et fast samarbejde mellem sikkerhedsrepræsentanten og tillidsrepræsentanten, så man arbejder i samme retning til gavn for alle.

Når problemer inden for det psykiske arbejdsmiljøområde skal løses konkret er det vigtigt, at de valgte repræsentanter – såvel tillidsrepræsentanter som sikkerhedsrepræsentanter – har den nødvendige opbakning fra kollegerne til at løse problemerne. Det er endvidere vigtigt, at de tillidsvalgte selv har en positiv indstilling til at arbejde med tingene samt, at sikkerhedsarbejdet bliver en integreret del af det faglige arbejde.

Rådgivning

I forbindelse med grafiske virksomheders håndtering af det psykiske arbejdsmiljøområde kan der være behov for ekstern bistand med henblik på at klarlægge eventuelle problemers omfang eller ved bistand til at finde egnede løsninger på problemerne. Det kan en gang imellem være en fordel at hente hjælp udefra, som kan se på forholdene med friske øjne.

Ud over de nævnte organisationer i pjecens adresseliste kan følgende organer kontaktes:

Bedriftssundhedstjenesten (BST)

Bedriftssundhedstjenestens vigtigste opgave er at rådgive sikkerhedsorganisationen og medvirke til en forebyggende arbejdsmiljøindsats på den enkelte virksomhed.

Medarbejderne i BST omfatter et bredt spektrum af faglige specialister inden for det tekniske og sundhedsfaglige område. Igennem de senere år har BST-systemet opprioriteret det psykiske arbejdsmiljøområde i sin vejledningsindsats over for virksomhederne. En række BST-centre har derfor ansat arbejdspsykologer, som kan vejlede grafiske virksomheder, hvis der er behov for en indsats.

Alle grafiske virksomheder har pligt til at være tilsluttet et BST-center. I forbindelse hermed er virksomheden og BST-centeret forpligtet til at lave et sæt retningslinier for det fremtidige samarbejde – herunder hvordan kontakten til BST opretholdes samt hvilke opgaver, der konkret skal samarbejdes om. Disse retningslinier skal i øvrigt sendes til Arbejdstilsynet.

Branchearbejdsmiljørådene (BAR)

Fra 1. januar 1999 afløstes de tidligere kendte branchesikkerhedsråd med nye branchearbejdsmiljøråd (BAR)

Grafisk BAR's primære opgave er at oplyse og vejlede den grafiske branches virksomheder om arbejdsmiljøspørgsmål samt vejlede om gældende love og bestemmelser på arbejdsmiljøområdet – herunder det psykiske arbejdsmiljøområde.

Rådet er sammensat af lige mange repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer. Fra Grafisk Industri- & Medie Kartel deltager følgende forbund i Grafisk BAR:

- HK/Industri
- Kvindeligt Arbejderforbund
- Dansk EI-Forbund
- SiD

Arbejdsmedicinske klinikker

De arbejdsmedicinske klinikker har primært til opgave at undersøge om en sygdom skyldes arbejdsmiljøet og derefter foreslå ændringer med henblik på at forebygge eller afhjælpe generne. Endvidere er det klinikkernes

opgave at rejse en arbejdsskadesag, rådgive om for eksempel revalidering samt informere virksomheder generelt om forebyggelsestiltag.

Klinikkerne er placeret på sygehusene.

Den der henvender sig til den arbejds-medicinske klinik afgør selv, om klinikken skal gå videre med det konkrete problem til for eksempel virksomheden, sikkerhedsorganisationen, Arbejdstilsynet eller BST for at søge at ændre arbejdsmiljøet.

Når medarbejdere henvender sig til de arbejdsmedicinske klinikker sker det dog ofte efter henvisning fra egen læge, sikkerhedsorganisationen eller forbundene.

Forslag til checkliste

Pjecens checkliste kan bruges til at kortlægge og identificere typiske arbejdsmiljøforhold inden for det psykiske arbejdsmiljøområde.

Listen er langt fra udtømmende men kan bruges som inspirationskilde, når I selv skal drøfte og kortlægge eventuelle problemer i forbindelse med sikkerhedsarbejdet og arbejdspladsvurderingen.

Hvis du har brug for flere checklister, kan de hentes på GIMK's hjemmeside www.gimk.dk

Arbejdspres

- Er det ofte nødvendigt at udføre arbejdet i højt tempo?
- Kan du hvile ud mellem pressede perioder?
- Sker det ofte, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?
- Må du gå på kompromis med kvaliteten på grund af tidspres?
- Sker det, at du har så meget at lave, at du tager arbejdet med hjem?

Arbejdskrav

- Kræver arbejdet ofte megen opmærksomhed og koncentration?

- Kræver arbejdet ofte, at du skal huske mange ting?
- Er dine arbejdsopgaver ofte vanskelige?
- Bruger du kun lidt af din viden og kunnen i arbejdet?
- Opstår der ofte vanskelige problemer i dit arbejde, som der ikke umiddelbart er løsninger på?

Kontrol over eget arbejde

- Giver arbejdet dig ret stor indflydelse på din daglige arbejds-situation?
- Har du indflydelse på arbejdstempoet?
- Er dit arbejde styret af maskiner?
- Omfatter arbejdet som regel selv-stændige beslutninger og vurderinger?
- Giver arbejdet dig frihed til selv at planlægge udførelsen af dit arbejde?
- Har du et passende ansvar for dit eget arbejde?
- Er dit arbejde styret af kunder?

Indflydelse og medbestemmelse

- Har du/l indflydelse på beslutninger vedr. arbejdsomlægninger, prioritering af arbejdsopgaver o. lign.?
- Har du/l indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse?
- Har du/l indflydelse på placering af arbejdstid, placering af pauser etc.?
- Arbejdes der på skiftende arbejdstider?

- Er dit arbejde ensidigt, gentaget arbejde, eller har du mulighed for at variere mellem forskellige typer af arbejdsopgaver?
- Har du/l indflydelse på beslutninger vedrørende virksomhedens økonomi, overordnede planlægning og målsætning?
- Synes du, at du har indflydelse på beslutninger, som gælder den afdeling, du arbejder i?
- Har du indflydelse på fordelingen af arbejdsopgaver?

Ledelsesstil

- Favoriserer den nærmeste ledelse nogle af sine ansatte frem for andre?
- Får man tilbagemeldinger fra ledelsen, når man har lavet fejl?
- Får man konstruktiv vejledning fra den nærmeste leder i tilfælde af fejl?
- Får man påskønnelse for sit arbejde fra sin nærmeste leder?
- Føler man sig usikker på ledelsen – ved aldrig hvor man har den?
- Har du mulighed for at snakke om vanskeligheder i dit arbejde med din nærmeste leder?
- Giver din nærmeste leder dig den fornødne information om forholdene på arbejdspladsen, som du behøver for at kunne udføre dit arbejde?

Arbejdsrolle

- Er procedurerne for arbejdets udførelse ofte upræcise og uklare?
- Får du ofte modstridende ordrer fra forskellige ledere i forbindelse med dit arbejde?

- Er du usikker på, hvad der forventes af dig?
- Får du ofte utilstrækkelige informationer, materiale, udrustning og lign. for arbejdets udførelse?
- Har du inden for det seneste år haft alvorlige konflikter med en eller flere af dine nærmeste ledere, som ikke blev løst på en tilfredsstillende måde?

Social kontakt og samarbejde

- Har du kontakt med kolleger og andre ved samarbejde og fælles problem løsning?
- Er der mulighed for at få hjælp og støtte fra kolleger?
- Er arbejdet er tilrettelagt således, at du har nær kontakt med kolleger ved arbejdets udførelse?
- Er det muligt at snakke sammen med andre når arbejdet udføres?
- Er den sociale kontakt med kollegerne god på din arbejdsplads?
- Er der altid en god kollega at få en sludder med?
- Værdsettes og anerkendes din arbejdsindsats af kollegerne?

Personlig udvikling i arbejdet

- Har du gode muligheder for at udnytte dine evner og forudsætninger i forbindelse med dit arbejde?
- Giver arbejdet dig gode muligheder for personligt at udvikle dig?
- Er dit arbejde ofte interessant og spændende?
- Lærer du ofte noget nyt i dit arbejde?
- Har du mulighed for at få relevant efteruddannelse?

- Synes du, at dit arbejde er meningsfyldt?

Fysiske/kemiske forhold

- Er de fysiske rammer for dit arbejde tilfredsstillende?
- Generes du af støj i dit arbejde?
- Generes du af dårlige belysningsforhold?
- Nærer du frygt for arbejdsulykker?
- Nærer du frygt for bestemte maskiner?
- Nærer du frygt for de kemiske stoffers indhold?

Andre forhold

- Har virksomheden formuleret en samlet personalepolitik?
- Har virksomheden et åbent og tillidsfuldt miljø?
- Har I gode løn- og ansættelsesforhold?
- Oplever du manglende tryghed i ansættelsen på grund af arbejdsmangel fusionsplaner, ny teknologi m.m.?
- Har I gode muligheder for at gøre noget ved belastende arbejdsforhold?

Adresse- og telefonliste

Grafisk Industri- & Medie Kartel
Weidekampsgade 8, Postboks 470

0900 København C
tlf. 33 30 43 43
hjemmeside: www.gimk.dk

HK/Industri
Weidekampsgade 8, Postboks 470
0900 København C
tlf. 33 30 43 43

Kvindeligt Arbejderforbund
Applebys Plads 5
1411 København K
tlf. 32 83 83 83

Dansk Metalarbejderforbund
Nyropsgade 38
1780 København V
tlf. 33 63 20 00

Dansk EI-Forbund
Vodroffsvej 26
1900 Frederiksberg
tlf. 33 29 70 00

Teknisk Landsforbund
Nørre Voldgade 12
1358 København K
tlf. 33 12 22 00

SiD
Kampmannsgade 4
1790 København V
tlf. 33 14 21 40

Her kan du læse mere

- Ondt i arbejdsmiljøet – kan give ar på sjælen! Kvindeligt Arbejderforbund 1997.
- Psykisk arbejdsmiljø – en arbejdsbog. HK/Industri 1996.
- Når mennesker trives. LO-pjece om psykisk arbejdsmiljø 1996.
- Psykosociale risikofaktorer i arbejdslivet. Rapport fra et af arbejdsministeren nedsat udvalg. Arbejdsministeriet 1995.
- Samarbejde om håndtering af psykosociale risikofaktorer. Samarbejdsrådet 1997.
- Psykisk arbejdsmiljø – en brugervejledning. John Graversgård 1993.
- Arbejdsbogen – et værktøj til dig der ønsker at gøre din arbejdsplads bedre. Teknisk Landsforbund 1991.
- Udvikling af personalepolitik. LO 1994.
- Arbejde og stress. En introduktion til psykisk arbejdsmiljø. M. Agervold 1999. Forlaget Sys-time.
- Spørgeskema til psykosocialt arbejdsmiljø – kortlægning og ændring. M. Agervold 1998. Arbejdsmiljøfondet.

Videofilm

Tryk stop i god tid – en film om psykisk arbejds-miljø. Arbejdstilsynet 1998.

Forandringsprocesser. En videofilm af Niels Frandsen/ Arbejdsmiljøfondet 1997.

Vil du se mit smukke vaskeri? Om forandringer på jobbet. Arbejdsmiljøfondet 1995.

En hård dags nat. Om psykisk arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøfondet 1987.

Arbejdstilsynet

Håndbog om psykisk arbejdsmiljø. Publikation fra Arbejdstilsynet 1998.

Inspiration år 2005/ systematisk arbejdsmiljø-arbejde. Publikation fra Arbejdstilsynet, 1995.

Arbejdsmiljøvejviserne nr. 13 og nr. 14 for den grafiske branche.

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

Bekendtgørelse om virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning.

AT-anvisning nr. 6.2.1.1 om retningslinjer for samarbejdet mellem bedriftssundhedstjenesten og virksomheden.

AT-meddelelse nr. 4.00.1 om arbejdspladsvurdering.

AT-meddelelse nr. 4.06.1 om støj på arbejdspladsen.

AT-meddelelse nr. 4.08.1 om monotonitilstand.

AT-meddelelse nr. 4.08.2 om psykisk træthed.

AT-meddelelse nr. 4.08.3 om stress.

At-cirkulæreskrivelse nr. 7/1995 om psykosociale risikofaktorer.

Branchevejledninger

- Arbejdspladsvurdering i den grafiske industri. Det grafiske Branchesikkerhedsråd (BSR 3) 1997.
- Handlingsplan mod ensidigt, gentaget arbejde. Det grafiske Branchesikkerhedsråd (BSR 3) 1994.
- Støj i den grafiske industri. Det grafiske Branchesikkerhedsråd (BSR 3) 1997.
- Skærmarbejdspladser. Det grafiske Branche-sikkerhedsråd (BSR 3) 1996.