

GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

33. NUMMER · APRIL 2014

HUSK AT TAGE
MIDTERSIDERNE
UD!

HVILKET KURSUS SKAL I VÆLGE?

LÆS MIDTERSIDERNE OM SUPPLERENDE UDDANNELSE.

STORRUMSKONTOR!

HØR HVORDAN MAN HAR KLARET DET PÅ POLITIKEN!

NYT I ARBEJDSMILJØLOVEN!

FÅ ET OVERBLIK OVER REGLER OG SANKTIONER.

Medlemmer
i Grafisk BAR:

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



Indhold:

- 3 Synspunkt**
Arbejds miljølovgivning er ikke altid lige til at greje. Og slet ikke, når den ændrer sig, og der kommer nye regler. Læs Synspunkt af arbejdsmiljøkonsulent Nina Caroline Jacobsen, Danske Mediers Arbejdsgiverforening
- 4 Interview**
Der blev brugt mange røgpinde
Rækken af udfordringer var lang, da 108 medarbejdere på avisen Politiken skulle have hverdagen til at fungere i samme kontor. Det kostede mange røgpinde og uldtæpper. Læs interview med lederen og arbejdsmiljørepræsentanten.
- 8 Nyt i Arbejds miljøloven**
Fysisk og psykisk arbejdsmiljø er blevet ligestillet, hvilket betyder, at Arbejdstilsynet kan give påbud med det samme i forbindelse med problemer inden for psykisk arbejdsmiljø. Få her et hurtigt overblik over de nye regler.
- 9 Indstik**
Magasinets midtersider beskriver reglerne om tilbud om supplerende uddannelse. Læs også erfaringer fra seks forskellige grafiske virksomheder.
- 17 DM i Skills en kæmpe succes**
Grafisk BAR har også i år deltaget i DM i Skills med en "Arbejds miljøbar." Målet med mesterskabet er at få flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse. Læs artikel fra mesterskabet i Gigantium i Aalborg.
- 19 Ny forskning**
Forskning i både nye og klassiske arbejdsmiljøproblemer
Vi har et fælles ansvar for at skabe et godt arbejdsmiljø, og derfor skal forskere og arbejdsmiljøprofessionelle arbejde tæt sammen, siger Inger Schaumburg, direktør for Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø.
- 21 Hvis bygningen var en AIRBUS**
De ansatte skal have det bedst mulige indeklima, når de er på arbejde. Så præsterer de mere, hvilket har indflydelse på produktiviteten. Læs interview med Kasper Lyng, Sektionsleder i Bæredygtigt Byggeri, Teknologisk Institut.
- 24 Kort og godt**
Om Grafisk BARs Kemileksikon og de fire pjecer om AMO, "Er I godt på vej med jeres arbejdsmiljøarbejde", "Har I styr på jeres arbejdsmiljøkompetencer," "Kort og godt om den supplerende uddannelse" og "AMO i praksis."

GRAFISK BAR
NYHEDSBREV

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

GRAFISK BAR

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

Redaktion: Grafisk BARs Informationsudvalg
Redaktør: Tine Vorting, MAX Kommunikation
Journalister: Tine Vorting, Pia Olsen, Palle Larsen, Mogens Nies.
Layout: www.monicabrix.com
Fotos: Søren Svendsen, Istock, Grafisk BAR.
Tryk: Kailow
Oplag: 6.000
Udgivelse: Nr. 33, 2014
Udgives 4 gange årligt
ISSN: 1901-1334 Papir
ISSN: 1901-1342 Online
Kontakt til redaktionen: tine@grafiskbar.dk eller
Telefon: 2078 2895
Forsidefoto: IStock

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

SYNSPUNKT

ARBEJDS MILJØ – NY LOVGIVNING,
NYE UDFORDRINGER OG NY INSPIRATION

Arbejds miljølovgivning er ikke altid lige til at greje. Og slet ikke, når den ændrer sig, og der kommer nye regler. Derfor sætter vi i dette nummer af magasinet nogle af de nyeste ændringer under lup for at give et overblik over regler og sanktioner.

Hvad betyder det for eksempel, at arbejdsmiljølovens formålsparagraf er ændret, så fysisk og psykisk arbejdsmiljø er ligestillet? Eller at der er kommet en ny bekendtgørelse, der blandt andet handler om de rådgivningspåbud, virksomheder kan få, hvis det er problemer med mobning eller seksuel chikane? Og hvad betyder det at få en vejledning ved et tilsynsbesøg? Til en start kan det konstateres, at mange af de nye ændringer er udtryk for en stramning af reglerne på arbejdsmiljøområdet, og Arbejdstilsynet har fået nye muligheder for at give sanktioner. Nogle af ændringerne er fortsat så nye, at vi stadig mangler at se følgevirkningerne for virksomhederne.

Nye regler kan også betyde nye måder at gøre tingene på. Et godt eksempel på, at arbejdsmiljøreglerne kan og skal tilpasses den enkelte virksomhed, er reglerne om supplerende arbejdsmiljøuddannelse, som arbejdsmiljøorganisationen skal tilbydes hvert år. De kan og bør integreres i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde på en måde, der er konstruktiv og meningsfuld i form af uddannelsesaktiviteter, der understøtter det daglige arbejde samt ikke mindst de årlige arbejdsmiljømål. Læs og gem indstikket, som findes længere inde i magasinet. Der er både hjælp at hente, når det kommer til de konkrete regler på området, samt god inspiration fra virksomheder i branchen, der allerede har gjort sig erfaringer med at tilbyde og gennemføre kompetenceudviklingsaktiviteter, som har passet ind i deres arbejdsmiljøarbejde.

Ikke kun arbejdsmiljøreglerne kan være en hård nød at knække. Når det kommer til at få et storrumskontor til at fungere, kan mange arbejdsmiljøorganisationer sikkert nikke genkendende til en række udfordringer. Varme, kulde, træk, lys, lyd og – at blive enige om det hele. Det ved de rigtig meget om på Politiken. Deres fortælling vidner om, at det ikke er "bare lige" at få indeklima, lys, støj og indretning til at gå op i en højere enhed. Det kræver tid, afprøvning af forskellige løsninger, tålmodighed og ikke mindst indbyrdes tolerance fra dem, der skal deles om pladsen. Læs om Politikens prøvelser inde i bladet – der er ikke så lidt inspiration at hente! God fornøjelse.

Nina Caroline Jacobsen
Arbejds miljøkonsulent
Danske Mediers Arbejdsgiverforening

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



Der blev brugt mange røgpinde

Rækken af udfordringer var lang, da 108 medarbejdere på avisen Politiken skulle have hverdagen til at fungere i samme kontor. Det kostede mange røgpinde, uldtæpper og ikke mindst grå hår i hovedet på arbejdsmiljøorganisationen at få tilfredse medarbejdere.

Tekst og fotos af Pia Olsen

108 medarbejdere og flere forskellige faggrupper skulle arbejde i et og samme kontor – og være tilfredse! Det var den udfordring, arbejdsmiljøfolkene på avisen Politiken stod overfor, da fotografer, grafikere/layoutere samt journalister blev flyttet ind i det, der engang var pakkeriet på avisen. Det tog mange år at få kontoret til at fungere for alle medarbejderne – og processen er fortsat i gang.

”Det har været en meget lang proces, og vi er ikke færdige endnu. Men i dag er det trods alt kun småjusteringer, der er tilbage. I det store hele fungerer kontoret, og alle er glade. Det er vi stolte af, for det har været meget krævende at nå hertil,” fortæller arbejdsmiljøleder Leonardo Santos.

Det trak

Det første og mest presserende problem da kontoret blev etableret, var, at folk klagede over træk. Folk frøs.

”Vi prøvede alt – synes vi. Først regulerede vi klima anlægget. Vi skruede op for indblæsning på nogle steder og ned andre steder. Da det ikke virkede, valgte

vi at udvide anlægget. Da det heller ikke virkede, tilkaldte vi en ingeniørvirksomhed samt Teknologisk Institut, som kom ud og lavede målinger,” fortæller afdelingsleder Susanne Stenholm Bennett.

Der blev udviklet rigtig mange teorier og fundet gyldige og plausible forklaringer. Men problemet var meget komplekst, fordi det oplevedes forskelligt afhængigt af, hvor man befandt sig i det store lokale. Derfor blev der også sat mange forskellige indsatser i værk – lige fra vindfang, synlige termostater, lås på vinduerne, udvidelse af ventilationssystemet, afskærmning mod gangarealer osv.

”Et af firmaerne som hjalp os, foreslog også, at det handlede om, at når man havde en stresset hverdag og var stresset, så var man ekstra følsom overfor kulde og træk,” fortæller Leonardo Santos, der også husker en lang periode, hvor de kom løbende med røgpinde hver gang en medarbejder råbte ”det trækker”.

”Hver gang en medarbejder klagede

over træk, kom vi med vores røgpinde. Og hver eneste gang steg røgen fint lige op. Det var til at blive skør af. Vi kunne simpelthen ikke finde årsagen til, at så mange medarbejdere klagede over træk. Og det blev jo ikke nemmere af, at det store kontor også var en myretue af ind- og udgange, så der var masser af muligheder for træk,” fortæller Leonardo Santos.

Tæpper til folket

Frustrationen bredte sig, og noget måtte der ske.

”Vi indkøbte simpelthen uldtæpper til medarbejderne, som de så kunne tage om sig, når de frøs eller sad i træk. Det var selvfølgelig en midlertidig løsning, men vi var bare nødt til at gøre noget,” forklarer Susanne Stenholm Bennett.

Og så pludselig fandt de årsagen til problemet. Og som i så mange andre tilfælde var det en tilfældighed. Vi stod hos en medarbejder og betragtede røgen fra en røgpind stige fint lige op, da en anden medarbejder gik forbi, og så kom der bevægelse i røgen. Sådan fik vi faktisk opklaret, at det medarbejderne

oplevede som træk, var den cirkulation, som de selv skabte ved at gå rundt i lokalet og virvle den kolde luft fra gulvet op. Efterfølgende viste målinger også, at der var høje vindhastigheder i gangarealerne,” fortæller Leonardo Santos.

Nye ganglinjer

Da årsagen til problemet var fundet, var det lidt nemmere at finde en ordentlig løsning.

”Vi ændrede simpelthen ganglinjerne, så folk gik ude i kanten af rummet og ikke ned midt gennem rummet. Og så ommøblerede vi og satte lave skillevægge op, der kunne dæmme op for den træk, det skabte, når folk gik forbi. Gangene har fået gulvtæppe på, så støjen er minimeret. Det fungerer, og problemet er næsten løst,” fortæller Susanne Stenholm Bennett.

Temperatur – et individuelt behov

Der er nok at tage fat på i et rum så stort som det gamle pakkeri. Det var nemlig også et problem at holde en konstant temperatur i lokalet. Og selvom det så lykkes, så er de enkelte medarbejders behov ikke de samme.

”Udfordringen med temperaturerne er, at to medarbejdere, som sidder overfor hinanden, kan have vidt forskellige behov. Den ene sidder måske i bare arme, mens den anden har sweater på. Derfor har vi fået nye termostater på alle vores radiatorer, så folk selv kan skrue op og ned efter behov,” forklarer Leonardo Santos.

Sidst på dagen skrues der automatisk op for varmen.

”Efter kl. 17.00 hvor der er færre mennesker i lokalet, bliver der automatisk skruet op for varmen. Der er jo færre mennesker til at varme lokalet op, så temperaturen vil typisk falde, hvis ikke man kompenserer med højere indblæsningstemperatur,” siger Leonardo Santos.

Lys er også varme

Kampen for at regulere temperaturen i rummet har også betydet ny belysning.

”Vi har fået alle vores pærer skiftet til LED pærer, der ikke afgiver så meget varme. Og så er vi i gang med at indkøbe små harddisks, som afgiver mindre varme end de store. Vi har planer om at få lukket vores it helt ned, når vi ikke bruger det, så det ikke står og afgiver varme til rummet,” forklarer Susanne Stenholm Bennett.



Her er det gangene, der er lagt ud i kanten af rummet, og der er sat afskærmende vægge op, så det ikke trækker på medarbejderne. Der er lagt tæpper på gangene for at støjdempe.

Der har ikke været de helt store problemer, hvad lys angår.

"Vi har haft mindre problemer med genskær i nogle hvide borde, men så har vi hvidpigmenterede plader med en speciel overflade, der ikke laver genskær, under lamperne," siger Susanne Stenholm Bennett.

Grafikerne får mørke

Forskellige faggrupper har forskellige behov, og de er vigtige at tilgodese. Eksempelvis har grafikerne behov for mørke.

"Vi har fået væg til loft panelgardiner, der kan forskydes individuelt og man kan sætte flere lag på hinanden, hvis man har brug for skygge. Vi har også etableret lysdæmpere i den afdeling, hvor grafikere og fotografer sidder. Det betyder, at alle medarbejdere kan få det lys, de har behov for. Det fungerer godt," siger Susanne Stenholm Bennett.

Støv og snavs

Papirdynger på bordene samler støv og skaber dårligt indeklima. Men de er ikke altid så nemme at slippe af med.

"Vi prøver rigtig meget. Vi laver kampagner for at få folk til at rydde deres skriveborde mere. Og vi har hængt planen op for, hvornår rengøringen gør borde rent, så folk kan rydde op. Det er der ikke ret mange, der gør. Der-

for har vi også et par gange om året, fælles oprydning. Så stopper al arbejde, og folk bruger ½-1 hel time på at rydde deres skrivebord. Det lyder ikke af meget, men det er super effektivt," siger Susanne Stenholm Bennett, der dog også konstaterer, at man ikke kan tvinge folk til at rydde op.

Medarbejdernes tolerance

Et meget vigtigt element i at få kontoret til at fungere er at medarbejderne selv udviser tolerance overfor hinandens behov.

"Hvis to medarbejdere er uenige om eksempelvis, hvor varmt der skal være i deres område af kontoret, så må vi simpelthen trække på deres tolerance. Heldigvis har vi ikke haft konflikter af den slags, men det kan jo være det kommer en dag. Og det er jo ikke alt, der kan løses ved at ændre på de faktuelle forhold," siger Leonardo Santos.

Storrumspolitik

"Det er jo en journalistisk arbejdsplads, hvor der traditionelt set er meget aktivitet. Det skal der være plads til. Derfor har vi også forfattet en storrumspolitik, som skal fungere som en rettesnor for adfærden på kontoret. Men det er ikke alt, man kan lave regler for, tolerance og hensyn overfor hinanden er vigtige, hvis et så stort kontor skal fungere," slutter Susanne Stenholm Bennett.



Mobilzoner og støjvægge mellem skrivebordene.

"FÆRDSELSREGLER" DER SKAL MINDSKE STØJEN PÅ REDAKTIONEN:

- Undgå at råbe gennem lokalet, gå hen til den person du vil henvende dig til.
- Bliv ved din plads, når du taler i mobiltelefon eller brug mobilzonerne.
- Vælg en diskret ringetone til din mobiltelefon og begræns antal ringninger.
- Undgå at mobiltelefonen ligger ved din plads og ringer, hvis du ikke er der.
- Hæv ikke stemmen ved telefonsamtaler, brug headset, brug stillerummene – også ved små møder.

DET ER BESTEMT TILLADT AT:

- At stå og tale med kolleger – sparring er rigtig vigtigt, men udvikler det sig til små møder, så gå i et møderum.
- At se tv. Når der er store begivenheder – væsentlig eller bare topinteressante, så må der gerne køre tv – også med lyd – fornem hvilket lydniveau, der passer etagen bedst i den konkrete situation.
- At spise din frokost på din plads, men husk at tage tallerknen ned i kantinen igen.
- At lufte ud – det skal vi gerne gøre minimum en gang om dagen – tag gerne initiativ til det, men inddrag dine kolleger i det.



Panelgardiner.

Nyt i Arbejdsmiljøloven

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø er blevet ligestillet. Det betyder, at Arbejdstilsynet nu kan give påbud med det samme i forbindelse med problemer inden for psykisk arbejdsmiljø.

Af Tine Vorting

I 2013 valgte beskæftigelsesminister Mette Frederiksen at opruste indsatsen mod psykisk arbejdsmiljø blandt andet ved at ligestille det psykiske arbejdsmiljø med det fysiske. Ligestillingen blev til en ændring af § 1a i Arbejdsmiljøloven.

Årsagen til ændringen er, at Arbejdstilsynet tidligere kun kunne give påbud med det samme ved problemer inden for det fysiske arbejdsmiljø som fx støj og ergonomi. Ændringen trådte i kraft den 1. juli 2013, og Arbejdstilsynet kan nu give virksomhederne direkte påbud, når tilsynet konstaterer overtrædelser inden for psykisk arbejdsmiljø. Det betyder, at der ikke længere træffes såkaldte "afgørelse om psykisk arbejdsmiljø".

Automatik faldet væk

Ved en "afgørelse om psykisk arbejdsmiljø" fik virksomheden tidligere mulighed for at løse problemerne selv ved

at forelægge en tids- og handlingsplan for løsningen. Hvis Arbejdstilsynet kunne acceptere planen, fik virksomheden mulighed for selv at løse problemerne inden for en frist. Hvis problemerne herefter ikke var løst, fik virksomheden påbud. Hvis virksomheden ikke indsendte en tids- og handlingsplan – eller hvis Arbejdstilsynet vurderede, at virksomheden ikke selv kunne løse problemerne – fik virksomheden ligeledes påbud om at løse problemerne. Disse påbud var altid knyttet sammen med rådgivningspligt – altså virksomheden skulle kontakte en autoriseret rådgiver for at få hjælp til at løse problemerne. Denne automatik er faldet væk ved ændringen.

Ny bekendtgørelse om rådgivningspåbud

Ændringen har derfor også betydet at der i 2013 er kommet ny bekendtgørelse vedrørende rådgivningspåbud. Det

er nu kun påbud, der vedrører mobning, herunder seksuel chikane, der medfører, at virksomheden også får et rådgivningspåbud. Derudover kan virksomheden fortsat få rådgivningspåbud, hvis tilsynet konstaterer fem overtrædelser af arbejdsmiljøloven ved samme tilsynsbesøg eller række af tilsynsbesøg, samt ved afgivelse af undersøgelsespåbud.

TEKSAM-aftalen

Inden for industriovertenskomsten behandler man uoverensstemmelser mellem parterne efter en aftale, som kaldes "TEKSAM"-aftalen, hvor det er muligt at få proceskonsulenter ud fra parterne til at løse uoverensstemmelser i det psykiske arbejdsmiljø (mobning og chikane) på virksomhederne.

Hele aftalen kan læses på:
www.co-industri.dk

KORT
OG GODT
OM DEN
SUPPLERENDE
UDDANNELSE

INDLEDNING

Den årlige supplerende uddannelse inden for arbejdsmiljø er et tilbud til medlemmer af AMO og har til formål at sikre, at arbejdsmiljøledere og -repræsentanter har viden og kompetencer inden for arbejdsmiljøet. Hvilken uddannelse man vælger, er op til behovet hos den enkelte virksomhed og det enkelte medlems kompetence. Det kan være alt fra APV til social kapital, kursus hos kursusudbyderen eller fællesseminar på virksomheden.

Som en hjælp til de grafiske virksomheder har Grafisk BAR udarbejdet denne pjece, som kort beskriver reglerne vedrørende den supplerende uddannelse, således at du hurtigt kan få et overblik. Vi mener, at det er vigtigt, at alle medlemmer af AMO tilbydes og deltager i de kurser, de har behov for, så de besidder de rette kompetencer til at udføre deres opgave som arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentant.

Som inspiration bringer vi i denne pjece også erfaringer fra grafiske virksomheder. De fortæller, hvordan de har grebet kravet med den supplerende uddannelse an, herunder hvilke kurser de har valgt at deltage i.

Brug denne pjece som inspiration til et godt arbejdsmiljø!



REGLERNE OM TILBUD OM SUPPLERENDE UDDANNELSE

Et nyt medlem af AMO skal inden for det første år gennemføre den tre dage lange obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse (22 timer). Herefter skal ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i AMO årligt tilbydes supplerende uddannelse. Det første år som nyvalgt medlem skal der tilbydes supplerende uddannelse i to dage og herefter 1 ½ dag hvert år herefter, så længe man er medlem af AMO. Det betyder, at et nyvalgt medlem af AMO har ret til i alt fem uddannelsesdage i det første år.

Selvom det er arbejdsgiveren, der har pligt til at give tilbuddet, bør både arbejdsmiljøledere og -repræsentanter være opmærksomme på, om de får tilbuddet og eventuelt henvende sig til deres arbejdsgiver for at få tilbuddet. Dette er vigtigt, idet mistet uddannelse ikke kan overføres fra år til år, medmindre det er aftalt - fx i en lokalaftale.

På virksomheder med under ti ansatte og uden arbejdsmiljøorganisation er der skærpede krav til vidensniveau. I forbindelse med den årlige drøftelse, som de små virksomheder er forpligtet til at gennemføre med de ansatte, skal virksomheden finde ud af, om de har den fornødne viden og de rette kompetencer i virksomheden til at gennemføre de arbejdsmiljøudfordringer, de skal realisere i henhold til den årlige plan. Hvis det ikke er tilfældet, er virksomheden forpligtet til enten at sørge for, at nøglepersoner i virksomheden opnår den viden, der er behov for, eller at virksomheden får den fornødne viden udefra.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der stilles den nødvendige tid og de nødvendige midler til rådighed, for at arbejdsmiljøledere – og arbejdsmiljørepræsentanter kan deltage i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Desuden skal arbejdsgiveren betale udgifterne til uddannelserne og godtgøre eventuelt tab af indtægt som følge af at deltage i uddannelser.

Hvilke kursus skal man vælge?

Den supplerende uddannelse skal give viden og kompetencer, der er relevante for virksomhedens arbejdsmil-

jøarbejde. Formålet med den er at sikre, at medlemmer af AMO har de fornødne kvalifikationer til at varetage deres opgave som arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentant. Virksomheder er forskellige, og det samme gælder kompetencer hos medlemmer af AMO. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, som tager udgangspunkt i virksomhedens arbejdsmiljøbehov. På nogle virksomheder er der måske brug for kursus i konfliktmægling, i andre om håndtering af kemi og endelig har man måske et ønske på en helt tredje virksomhed om at fokusere på social kapital, og hvordan man kan gribe det an i virksomheden. Uddannelsen kan også handle om projektledelse, forhandlingsteknik, ergonomi, strategisk planlægning, kommunikation samt håndtering af stor arbejdsmængde og tidspres, men ikke et kursus i eksempelvis at opstille en maskine.

Den supplerende uddannelse skal derimod kunne bruges til at arbejde med eksisterende arbejdsmiljøproblemer og til at forebygge fremtidige. Endelig skal uddannelsen være et supplement til den obligatoriske uddannelse. Det er en god idé at lade virksomhedens arbejdsmiljøproblemer være udgangspunkt for den supplerende uddannelse eller tage udgangspunkt i drøftelser i virksomhedens APV eller årlige drøftelse.

Internt eller eksternt kursus?

Virksomheden kan vælge både eksterne kurser, hvor medlemmer af AMO følger kurser uden for virksomheden og sammen med andre deltagere eller interne kurser som fx et fælles seminar om et specifikt emne fx konflikt håndtering.

Kilde: Arbejdstilsynet

KURSUSTYPER

Der er mange virksomheder, der tilbyder kurser til supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Det er kurser inden for fx:

- APV
- Ergonomi
- Stress
- Kemi
- Kommunikation
- Social kapital
- Trivsel
- Konflikt håndtering
- Fokus på sikkerhed
- Forberedelse på Arbejdstilsynets besøg

Kilde: Cefal og DA

FIRE PJECE OM AMO

Pjecen "Kort og godt om den supplerende uddannelse" er den fjerde i række af formidlingsmateriale om AMO. De tre andre er henholdsvis:

"Er I godt på vej med jeres arbejdsmiljødrøftelse?"

fra 2011

www.grafiskbar.dk/publikationer/arbejdsmiljoedroeftelse/

"Har I styr på jeres arbejdsmiljøkompetencer?"

fra 2012

www.grafiskbar.dk/publikationer/kompetenceudvikling/

"AMO i praksis – en vej til et godt arbejdsmiljø"

fra 2013

www.grafiskbar.dk/publikationer/amo-i-praksis/



FAKTA

Hvor mange dage varer den supplerende uddannelse?

I det første år hvor arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdslederen er valgt eller udpeget skal de tilbydes supplerende uddannelse i to dage. I år to og herefter skal der tilbydes 1,5 dags supplerende uddannelse årligt. De to dage skal være tilbudt og påbegyndt inden for de første ni måneder, efter at den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er afsluttet. Er uddannelsen opdelt på enkelte dage, skal begge dages kursus være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden. Arbejdsgiveren kan dog kræve, at de gennemføres i sammenhæng.

Er det et lovkrav, at man som AMO-medlem gennemfører den supplerende uddannelse?

Man har ret men ikke pligt til at gennemføre den supplerende uddannelse. Formålet med den supplerende uddannelse er at sikre løbende målrettet opdatering, som styrker deres kompetencer inden for arbejdsmiljøet.

Skal den supplerende uddannelse godkendes af Arbejdstilsynet?

Nej. Hverken udbydere eller selve uddannelsen skal godkendes af Arbejdstilsynet. Det er kun udbydere af den obligatoriske uddannelse på tre dage, der skal godkendes.



FORMAND FOR ARBEJDSMILJØUDVALGET PÅ FYN
 MEDIER ► **JERK HAMMELSVANG:**

Hvordan har I grebet den supplerende uddannelse af AMO folk an?

"Vi har valgt en løsning, hvor alle 25 medlemmer af AMO tager af sted på kompetencegivende supplerende uddannelse sammen. Vi synes, at det med at en medarbejder tog af sted på det ene, og en anden til noget andet, blev for sporadisk, og den viden de enkelte fik, blev ikke fælles viden. Derfor har vi de sidste tre år valgt at tage af sted sammen. Vi finder også ud af, hvad vi har brug for input til sammen."

Hvilke kurser har I valgt?

"Det har eksempelvis været stresshåndtering det ene år. Og så har det været et kursus i håndtering af besøg fra Arbejdstilsynet. Alt det med at få APV-papirerne i orden og få styr på handleplanerne. Og så har vi haft et kursus i at håndtere sygemeldinger med alt, hvad det indebærer af sygefraværssamtaler. I den forbindelse udarbejdede vi et også et faktablad, indeholdende lovkrav som blandt andet sygefraværssamtale og mulighedserklæring. Retningslinjer som er til megen gavn for den enkelte i forhold til sygdom af enhver art. Den løsning fungerer rigtig godt for os. Vi får en fælles viden, som danner udgangspunkt for debat."

CHEF FOR CENTRUM GRAFISK FÆRDIGGØRELSE A/S
 ► **GITTE J. AMBY:**

Hvordan har I grebet den supplerende uddannelse af AMO folk an?

"Ja, det er et godt spørgsmål. Men i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse fastlægger vi et team for årets arbejde. I år er det EGA og rotation. Vores AMO folk ønsker uddannelse indenfor det tema, men vi (de

har rigtig svært ved at finde relevante kurser, fordi de gerne vil have noget, der er målrettet fx industri. De kurser vi kan finde, er meget brede eller sigter på kontor/computerarbejde.

Hvilke kurser har I valgt?

"Vi har ikke lagt den endelige plan endnu, men det bedste bud lige nu er at bruge vores "hus" fysioterapeut – han har allerede deltaget i et af vores møder."

HEALTH AND SAFETY MANAGER FOR SMURFIT KAPPA
 ► **NIELS LYGGAARD:**

Hvordan har I grebet den supplerende uddannelse af AMO folk an?

"Vi har ladet det være op til de enkelte at vælge, hvad de oplevede, var relevant. Så de er selv kommet med forslag."

Hvilke kurser har I valgt?

"For det meste har folk valgt kurser i noget, der var direkte relevant i forhold til en konkret situation, de stod i på arbejdspladsen. Eksempelvis har det været kurser i maskinsikkerhed og i sikkerhed og regler i forbindelse med maskinsammenbygning. Derudover har flere valgt at tage på faglige kurser i 3F regi."

ARBEJDSMILJØLEDER SCHUR PACK DENMARK
 ► **GEORG JUELSGAARD:**

Hvordan har I grebet den supplerende uddannelse af AMO folk an?

"Hele arbejdsmiljøorganisationen mødes, og så bliver vi enige om, hvilke kurser vi ønsker at tage på. Vi tager alle sammen af sted på det samme, fordi vi oplever, at det styrker os, at vi har den samme viden alle sammen."

Hvilke kurser har I valgt?

"Sidste år var vi af sted på et kursus i konflikthåndtering. Vi har også været af sted på et kursus i, hvordan man foretager en sikkerhedsrundring. I år har jeg tænkt mig at foreslå, at vi tager på et virksomhedsbesøg hos et andet firma, der også arbejder indenfor vores område og ser og hører, hvordan de arbejder med sikkerhed. Man får rigtig meget viden og inspiration af at udveksle erfaringer med andre."

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT I SCANPRINT A/S
 ► **INGE-BRITT VESTBJERG:**

Hvordan har I grebet den supplerende uddannelse af AMO folk an?

"I forbindelse med vores årlige arbejdsmiljødrøftelser opfordrer vi alle arbejdsmiljørepræsentanter til at komme med forslag til relevant uddannelse. Og det gør de så. Faktisk er der frit valg i forhold til, hvilke kurser folk ønsker at tage af sted på. Jeg har selv lige været af sted på et kursus i konflikthåndtering."

Hvilke kurser har I valgt?

"Indtil videre har vi været på kurser i konflikthåndtering, Den svære samtale, stresshåndtering og forebyggelse af arbejdsulykker."

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT I DS SMITH PACKAGING
 ► **NINUS SEISTRUP:**

Hvordan har I grebet den supplerende uddannelse af AMO folk an?

"Vi valgte at arrangere et to dages møde i Horsens, hvor alle AMO folk deltog. På mødet var der forskellige temaer, hvor man kunne arbejde nærmere med et specifikt område."

Hvilke kurser har I valgt?

"Det overordnede tema for de to mødedage var psykisk arbejdsmiljø med alt, hvad det indebærer. Og årsagen til det var, at vi netop har formuleret en trivsels- og stresspolitik på vores arbejdsplads, og derfor var det et område, som vi var interesserede i."

DM i Skills en kæmpe succes

*Rekordbesøg på årets DM i Skills.
Grafisk BAR deltog i "Arbejds miljøbaren."*

Tekst: Af Palle Larsen
Fotos: Grafisk BAR

GRAFISK BAR

ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

Medlemmer i Grafisk BAR: Grafisk arbejdsgiverforening Danske Mediers Arbejdsgiverforening Emballageindustrien
HK/Privat 3F - Fagligt Fælles Forbund Dansk EI-Forbund Dansk Journalistforbund



Tusindvis af besøgende, herunder en stor del folkeskoleelever fra hele landet, valfartede i dagene 23. – 25. januar 2014 til Gigantium i Aalborg for at opleve DM i Skills, der blev åbnet af statsminister Helle Thorning-Schmidt. Her kunne de unge helt konkret opleve, hvad man arbejder med som for eksempel grafisk tekniker, teknisk isolatør, industritekniker, tømrer, frisør, elektriker og maskinsnedker. I alt 42.000 mennesker besøgte mesterskabet over de tre dage, og det var ny publikumsrekord for DM i Skills, mens knap 30.000 besøgte konkurrencen sidste år i Aarhus.



Præmier for arbejdsmiljøet

Efter tre dages fokuseret og hårdt arbejde blev 37 vindere lørdag den 25. januar kåret ved en festlig afslutning. I forbindelse med arrangementet blev de forskellige lærlinge indenfor byggefagene også præmieret for at have øje på arbejdsmiljøet under konkurrencerne, og præmierne blev under stor festivitas overrakt af direktør i Arbejdstilsynet Jens Jensen.

Det er fjerde gang, der bliver afholdt DM i Skills. Målet med mesterskabet er at vise, hvad de forskellige uddannelser indeholder og derved få flere unge til at vælge en

erhvervsuddannelse direkte fra folkeskolen, fra efterskole, fra produktions-skole eller hvor de unge ellers kommer fra. Det er vigtigt, at skoleeleverne fra de forskellige steder og deres forældre opdager, hvor mange muligheder erhvervsuddannelserne rummer – både når det gælder fag, jobmuligheder og muligheder for videreuddannelse.

2000 besøg i "baren"

Enkelte af Branchearbejdsmiljørådene, herunder Grafisk BAR, deltog i samarbejde med Videncenter for Arbejdsmiljø i "Arbejdsmiljøbaren" endnu engang. I lø-

bet af de tre dage besøgte over 2000 unge "baren" og fik en tår sodavand, mens de fik en snak om vigtigheden i at have et godt arbejdsmiljø, både når de debutterer på arbejdsmarkedet og også gennem resten af arbejdslivet.

29 fag var med i selve konkurrencen – de øvrige fag var til mesterskabet som demonstrationsfag. DM i Skills 2015 bliver holdt i Bella Center i København den 8.-10. januar med Region Hovedstaden og Københavns Kommune som værter.

Oplæg på AM:2013

FORSKNING I BÅDE NYE OG KLASSISKE ARBEJDSMILJØPROBLEMER

Med de mange udfordringer på arbejdsmiljøområdet har forskere og arbejdsmiljøfolk brug for hinanden, sagde Inger Schaumburg, direktør for Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Af Tine Vorting og Mogens Nies
Foto: Søren Svendsen og IStock

Vi har et fælles ansvar for at skabe et godt arbejdsmiljø, og derfor skal forskere og arbejdsmiljøprofessionelle arbejde tæt sammen, forklarede Inger Schaumburg på arbejdsmiljøkonferencen AM:2013 i Nyborg i november. I sit oplæg fokuserede direktøren for Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø først på nødvendigheden af at opretholde en tilstrækkelig arbejdsstyrke de kommende år. Selv om det ikke kan ses på længden af arbejdsløsheds-køen, efterspørges der i disse år en større arbejdsstyrke. Samtidig skal vi blive længere på arbejdsmarkedet. For at opfylde kravet må man se på yderpunkterne i arbejdsstyrken nemlig de unge og de ældre.

Unge og ældre

I forhold til de unge lagde Inger Schaumburg op til, at opmærksomheden og indsatsen øges, fordi de unge på 18-24 år er mere udsatte for ulykker og ofte har et dårligere fysisk arbejdsmiljø end andre. Det samme gælder det psykiske arbejdsmiljø.

Den ældre del af arbejdsstyrken vokser frem mod 2050, og aldersgrupperne på 50-64 år og 65-79 år forudses at

være lige store. Halvdelen af befolkningen vil være mere end 50 år, hvor det i dag kun er på ca. 23 procent. Dette er tal gælder for hele EU. Det betyder, at den enkelte må blive længere på arbejdsmarkedet end i dag. Da man ved, at muskelstyrken falder allerede fra 40-års alderen, må arbejdspladserne tage hensyn til folks

fysiske kapacitet i fremtiden, pointerede Inger Schaumburg.

Tidlige tilbagetrækning

Helbredsproblemer er i dag en væsentlig årsag til, at folk forlader arbejdsmarkedet. Ansatte i jobgrupper med hårdt fysisk arbejde planlægger at trække sig tidligt fra arbejdsmar-



Inger Schaumburg, direktør for det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø



kedet. Men ved reduceret arbejds-
mængde og arbejdspress, større ud-
fordringer i arbejdsindhold, bedre
rehabiliteringsmuligheder, bedre le-
delse og et bedre arbejdsmiljø, kan
man få folk med hårdt fysisk arbejde
til at blive længere på arbejdsmarke-
det, forklarede Inger Schaumburg.

I det Nationale Forskningscenter for
Arbejdsmiljø vil man derfor øge forsk-
ningen på sammenhængene mellem
arbejdsmiljøfaktorer og individuel fy-
sisk og psykisk kapacitet. Det gælder
også betydningen af organisatoriske
ressourcer (fx social kapital og rum-

melighed) og på effekter af konkrete
arbejdspladsindsatser (fx seniorsam-
taler, tilpasning af arbejdets indhold
og arbejdstid m.m.).

Mere rummelighed

Inger Schaumburg kom i sit indlæg
også ind på begrebet rummelighed,
især for de kronisk syge, som kan have
svært ved at bevare deres tilknytning
til arbejdsmarkedet. Der er for lidt
viden om, hvorfor, og det er derfor
intentionen at få mere kendskab til
virksomhedernes, kollegernes og de
syges behov - og i særlig grad hvad

virksomhederne kan gøre for at øge
rummeligheden på deres virksomhe-
der. Fx i form af ændringer i arbejdet,
særlige hjælpemidler, ændringer i ar-
bejdstid og opmærksomhed og hjælp
fra kolleger.

Indlægget gav indtryk af en ny forsk-
ningsstrategi, som balancerer fore-
byggelse mellem jobkrav og indivi-
duel kapacitet, mellem fokus på nye
og klassiske problemstillinger samt
på forskning, der kombinerer beskæf-
tigelsespolitik og de ansattes livskva-
litet.

NYE TEKNOLOGIER

Der er en udvikling i gang, hvor intelligente teknologier vinder frem. Det gælder fx robotteknologien, som også bruges flere steder i den grafiske branche. Men også førerløse transportmidler og overvågningsteknologi anvendes. Der skal forskes i, hvordan det indvirker på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

NANO

Stigningen i antallet af produkter der indeholder nanomaterialer, stiger eksplosivt. Sideløbende med det stiger antal-
let af personer, der arbejder med materialerne. Der er stort behov for at få mere at vide om en eventuel sammenhæng
mellem udsættelse og risiko for sygdom. Udsættelse for kulstofnanorør har vist alvorlige helbredseffekter i forsøgsdyr.

SIKKERHEDSKULTUR

Under hovedoverskriften ulykker lå kodeordet sikkerhedskultur, som primært instrument til at forebygge
ulykker. Arbejdsulykker er stadig et stort problem i mange brancher, og i den grafiske branche er der sta-
dig brug for at sætte ind, selv om antallet af ulykker er faldet de seneste år.

Den viden vi har i dag peger på en meget begrænset effekt af kampagner, der skal påvirke holdninger
og adfærd. Det der virker, er tiltag, som direkte gør det umuligt at komme til skade kombineret med
en fælles sikkerhedskultur på virksomhederne. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
vil på dette område undersøge nærmere, hvilke faktorer og betingelser der medvirker til en po-
sitiv sikkerhedskultur i virksomheder af forskellig størrelse (eksempelvis regulering, social
ansvarlighed, ledelsesengagement, sikkerhedsklima).

**Forskningen skal også omfatte de klassiske arbejdsmiljøproblemer inden for kemi, støv
og aerosoler, støj og indeklima.**

BESVÆR I MUSKLER OG LED

Smerter i muskler og led er den mest dominerende arbejdsbetingede lidelse i EU - og samtidig
en væsentlig årsag til sygefravær og arbejdsophør. Det gælder også i Danmark, hvor der stadig er
meget at gøre med at løse de ergonomiske udfordringer. Disse problemer er langt fra løst.
Der skal forskes inden for:

- Hvor meget er for meget? Hvornår bliver den fysiske belastning en risiko.
- Interaktionen mellem fysiske, psykosociale og organisatoriske risikofaktorer.
- Hvad er de specifikke risikofaktorer vi skal være opmærksomme på.
- Vurderingsværktøjer og målemetoder.
- Interventioner som både virker og er omkostningseffektive.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Det psykiske arbejdsmiljø er en kompleks størrelse. Forskningsindsatsen vil de kommende år inden for det psykiske område
koncentrere sig om at få mere viden om sammenhængen mellem påvirkninger og de enkeltes helbred.
Der skal forskes inden for:

- Betydning af store forandringer.
- Betydning af individuelle ressourcer og egenskaber.
- Betydning af organisatoriske ressourcer, arbejdsorganisering og ledelse.
- Betydning af teknologianvendelse og ansættelsesformer.
- Betydning for hele arbejdslivet
- Sammenhæng med somatisk sygdom.

**Også de arbejdsmiljøfaktorer der ligger i social kapital - tillid,
retfærdighed og samarbejdsevne - indgår i forskningsprogrammet.**

Hvis bygningen var en AIRBUS

De ansatte skal have det bedst mulige indeklima, når de er på arbejde. Så præsterer de mere, hvilket har indflydelse på produktiviteten, siger Kasper Lyng, Sektionsleder i Bæredygtigt Byggeri, Teknologisk Institut.

Af Mogens Nies og Tine Vorting
Foto: Istock

"Vi har lært så meget om byggeri de sidste 200 år, så hvorfor fungerer bygningerne ikke optimalt i dag?", spurgte Kasper Lyng forsamlingen, da han indledte sin workshop på Arbejds miljøkonferencen AM 2013 i Nyborg i november. Her talte han om, hvordan et godt indeklima som temperatur, lysforhold, luftkvalitet og akustik kan have positiv indflydelse på bundlinjen. Kasper Lyng er civilingeniør og ansat som Sektionsleder i Bæredygtigt Byggeri hos Teknologisk Institut.

I følge Kasper Lyng prioriteres ressourcerne forkert. Når der bygges huse og indrettes arbejdspladser er opmærksomheden primært rettet mod prisen på opførelsen af byggeriet. Det mener Kasper Lyng er et for kortsigtet perspektiv. For det koster fem gange så meget at drive og vedligeholde bygningen i dens levetid, som det koster at opføre den. Ser man på det langsigtede perspektiv og på værdien af det, der skabes i bygningen på samme tid, er det 250 gange det, det koster at opføre bygningen, sagde han.

Påvirker produktiviteten

Kasper Lyng har undersøgt, hvordan indeklimaet påvirker medarbejdernes præstationer og produktivitet. Han har især set på betydningen af temperatur og luftkvalitet ved administrative opgaver og kontorarbejde. I den grafiske branche er det fx grafisk arbejde og journalistarbejde. Hans undersøgelser viser, at indeklimaet påvirker vores trivsel, livskvalitet og

” Det var ikke sket, hvis bygningen havde været en AIRBUS. Den bliver service-ret hver gang, den har været i luften. Computeren der styrer det hele, er toptunet, for konsekvensen af fejl på den, er ikke til at bære ”

produktivitet, fordi et godt indeklima påvirker produktiviteten i en positiv retning. Set på bundlinjen viser undersøgelser, at forbedringen ved at investere i det gode indeklima, giver en forbedring på 1- 4% af de samlede lønudgifter.

Hvis det var en AIRBUS

De seneste årtier har der været stigende krav til byggeri. Virksomheder vil have bygninger med et lavt energiforbrug, et godt indeklima, bæredygtige

materialer og fleksibilitet. Det giver ifølge Kasper Lyng flere udfordringer. Efterhånden er der godt styr på det ventilation, solafskærmning og belysning, men samspillet mellem de enkelte dele har vi ikke styr på.

"Det var ikke sket, hvis bygningen havde været en AIRBUS. Den bliver serviceret hver gang, den har været i luften. Computeren der styrer det hele, er toptunet, for konsekvensen af fejl på den, er ikke til at bære," sagde Kasper Lyng og fortsatte:

"I betragtning af den værdi der bliver skabt i vores bygninger, kan det godt være, at man bør fokusere på at gennemgå en bygning lidt oftere og på en mere struktureret måde. Konsekvensen er ikke, at vores bygninger dratter ned, men at de fungerer mere optimalt. Så de kan gøres klogere eller bruges mere smart. For det er et spørgsmål om at bruge pengene de rigtige steder."

Kasper Lyng opfordrede til, at virksomhederne spørger brugerne om, hvad de synes om de fysiske rammer. Det er hans erfaring, at det sker for sjældent. Nogen er ligefrem bange for at spørge brugerne, sagde han.

APV kan være en god metode. Men der skal spørges mere målrettet ind til indeklimaet. Her er screening af indeklimaet ifølge Kasper Lyng en god idé, fordi det kan være med til, at man pejler sig ind på, at vi ikke skal skyde med spredehagl men fokusere på nogle områder.

"Ikke at spørge brugerne er at sætte kikkerten for det blinde øje", advarede han og sagde, at man skal tage i betragtning, at det er kernekompetencen, der opholder sig i lokalerne. De er der for at lave et stykke arbejde, og derfor skal de være med til at finde løsninger.

FORDELE VED ET GODT INDEKLIMA

- Nedsat sygefravær
- Færre klager fra driftsfolk
- Højere omsætning
- Bedre image

LÆS MERE OM INDEKLIMA PÅ:

Arbejdstilsynets vejledning At-vejledning A.1.2
www.detgodeindeklima.dk
www.indeklimaportalen.dk
www.grafiskbar.dk/emner/indeklima/

SKOLEELEVER PÅVIRKES AF DÅRLIGT INDEKLIMA

I Søndagsavisen 15.-17. november 2013 kan man læse om en undersøgelse fra DTU og Center for Indeklima og Energi, der viser, at luftkvaliteten i skolerne har betydning for, hvordan børn klarer sig i skolen. Undersøgelsen viser, at elever på skoler, med dårligt indeklima klarer sig dårligere i nationale tests, end børn på skoler som har et godt indeklima. Forskellen ligger på 1,5 procentpoint.



Kort og godt

Er I godt på vej med jeres arbejdsmiljøarbejde?

Denne 4-siders pjece fra Grafisk BAR giver en oversigt over de nye regler vedrørende årlig arbejdsmiljødrøftelse, kompetenceudviklingsplan og tilbud om supplerende uddannelse.

Udgivet i 2011.

HAR I STYR
PÅ JERES
ARBEJDSMILJØ-
KOMPETENCER?

LÆS I INDSTIKKET:

- AT ARBEJDE SYSTEMATISK MED ARBEJDSMILJØET
- KOM I GANG - DET BETALER SIG!
- REGLERNE OM KOMPETENCEUDVIKLING
- REGLERNE OM TILBUD OM SUPPLERENDE UDDANNELSE
- ERFARINGER FRA ANDRE VIRKSOMHEDER

Har I styr på jeres kompetenceudvikling?

Grafisk BARs 8-siders pjece om kompetenceudvikling giver en oversigt over de nye regler vedrørende kompetenceudviklingsplan og tilbud om supplerende uddannelse.

Udgivet i 2012.

ER I GODT
PÅ VEJ MED
JERES

ARBEJDSMILJØ-
ARBEJDE?

HER ER EN OVERSIGT OVER DE NYE REGLER OM:

- ÅRLIG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE
- KOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN
- TILBUD OM SUPPLERENDE UDDANNELSE

AMO i praksis - en vej til et godt arbejdsmiljø

Udover en beskrivelse af de nye regler indeholder denne 12-siders pjece interviews med AMO-medlemmer i grafiske virksomheder. De fortæller, hvordan de har arbejdet med arbejdsmiljødrøftelse, kompetenceudvikling og APV.

Udgivet i 2013.

KORT
OG GODT
OM DEN
SUPPLERENDE
UDDANNELSE

Kort og godt om den supplerende uddannelse

Denne 8-siders pjece fra Grafisk BAR går i dybden med reglerne inden for supplerende uddannelse og har interviewet en række AMO-medlemmer for at høre, hvilken slags supplerende uddannelse, de har været igennem.

Udgivet i 2014.

AMO i praksis -
en vej til et godt arbejdsmiljø



Alt om kemi

Grafisk BAR har udviklet et alfabetisk opdelt kemileksikon med nyttige informationer, gode huskeråd og vejledninger til dig, som arbejder med kemi i hverdagen.

Klik på tastaturet for at læse om de forskellige emner i kemileksikonet som fx Kationistiske farver- og lakker, grænseværdi og hybridfarver, substitution og udsugning og ætsning og åndedrætsbesvær. Kemileksikonet består af i alt 101 forskellige emner.

