

Introdag for arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)

Socialpædagogerne Østjylland 2021



Dagens program

- Arbejdsmiljø er lovgivning
- Udfordringer du står i lige nu som AMR?
- Faldgrupper som AMR
- Samarbejde og snitflader mellem AMR, TR og i TRIO
- Samarbejdsaftale med ledelsen
- MED-systemet og udfordringer med arbejdsmiljøarbejdet
- Cases
- Arbejdstilsynets og Socialtilsynets rolle
- APV: Arbejdspladsvurdering
- Sagsgang når I henvender jer til kreds-kontoret
- Introduktion til hjemmeside

Oversigt over forkortelse

- **AMR: Arbejdsmiljørepræsentant**
- **TR: Tillidsrepræsentant**
- **TRIO: samarbejdet mellem leder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant**

Arbejdsmiljø er lovgivning

Arbejdsmiljøloven er en rammelov, der indeholder de generelle bestemmelser for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen

- Formål: at beskytte de ansatte og skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø.
- Omfatter både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.
- Består af arbejdsmiljøloven samt en række bekendtgørelser, der uddyber og præciserer reglerne i loven.
- Reglerne i arbejdsmiljølovgivningen siger noget om målet for arbejdsmiljøindsatsen, men ikke noget om metoderne og midlerne til at opnå målet.



Gruppedrøftelse (15 min)

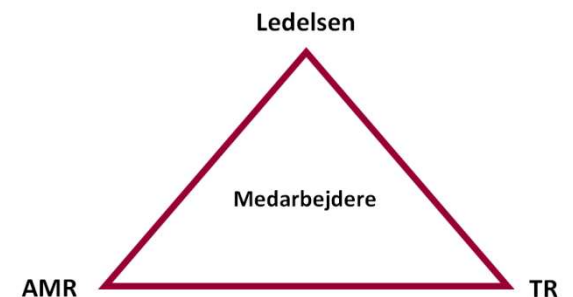
- 1) Hvilke udfordringer står du i som AMR?
- 2) Har du nogle visioner og mål for dit AMR-arbejde på arbejdspladsen?
- 3) Hvilke forventninger har du til i dag?
- 4) Fælles opsamling



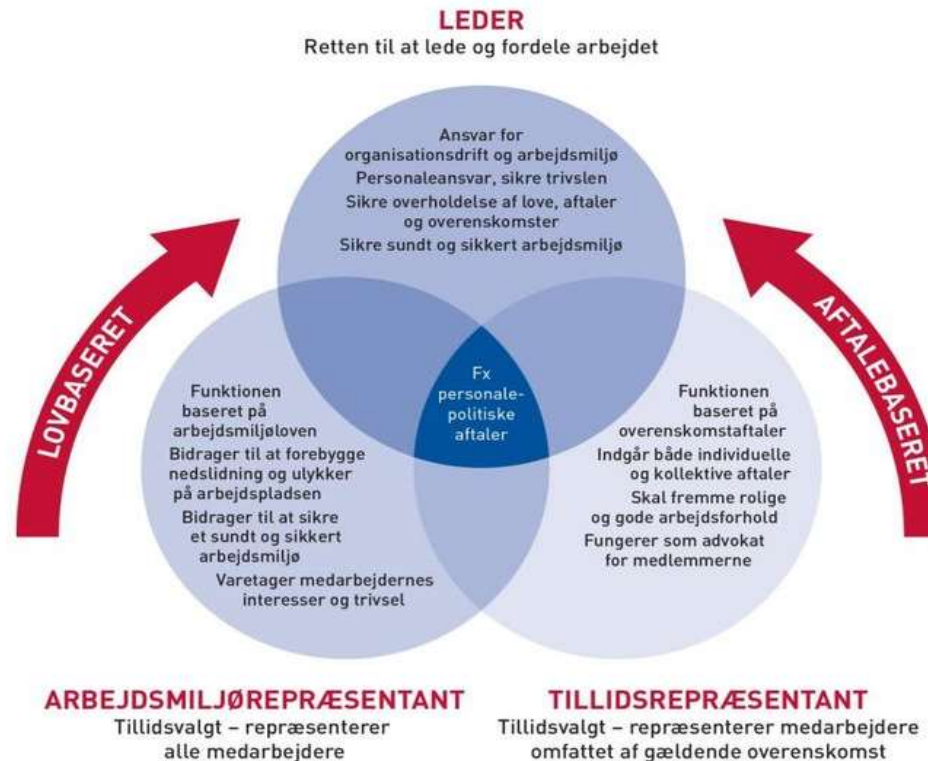
Faldgruber som AMR

- 1) Hvordan adskiller din position som AMR sig fra tillidsrepræsentanten (TR)?
- 2) Oplever du nogle faldgruber ift. dit samarbejde med TR og din leder?
- 3) Oplever du vanskeligheder i dit samarbejde med dine kolleger eller andre?

Samarbejdsflader



TRIO-samarbejdet



TRIO = samarbejdet mellem leder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant

Gruppedrøftelse: Hvem har ansvaret for hvad i TRIO'en? (15 min)

1) Hvem har hvilket ansvar i TRIO'en?



2) Fælles opsamling

Samarbejdsaftale



Arbejdsmiljøarbejdet i MED

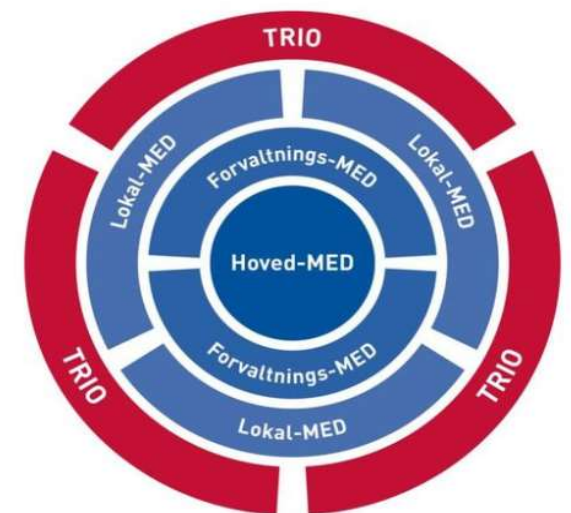
- **Medbestemmelse og medindflydelse på det regionale og kommunale område - forkortet MED-udvalg.**
- **MED-udvalget har ansvar for arbejdsmiljøarbejdet.**
- **MED- og Arbejdsmiljøaftalen beskriver de formelle rammer og strukturer omkring MED- og Arbejdsmiljøarbejdet på de forskellige niveauer i Regionen.**



Et system på flere niveauer

MED-systemet er organiseret i MED-udvalg på forskellige niveauer og skal medvirke til, at ledere og medarbejdere får styrket samarbejdet om kerneopgaven:

- Hovedudvalget (HMU i kommune og RMU i regionen)
- FællesMED-udvalg (FMU)
- LokalMED-udvalg (LMU)
- Arbejdsmiljøgrupper



Udfordringer i MED

- MED kan godt opleves som et tungt system, når det kommer til at løfte arbejdsmiljøudfordringer
- Er du stødt på andre udfordringer?



Så er det blevet tid til cases

- 1) Pressede kolleger
- 2) Sikkerhed

Casene om det psykisk arbejdsmiljø tager afsæt i virkelige hændelser, som indeholder nogle problemstillinger. Tanken bag casen er, at I skal arbejde med løsning af problemerne.



Case 1: Pressede kolleger

På et bosted kræver arbejdet med de hårdest udsatte voksne intens og løbende opmærksomhed.

I har netop gennemført en APV-måling, og I sidder nu i arbejdsmiljøorganisationen med en bunke udfyldte spørgeskemaer. APV-målingen viser resultaterne, at **25 % af medarbejderne føler sig udkørte, og at 10 % af medarbejderne føler, at arbejdet giver stærke stresssymptomer.**

Du har desuden bemærket af konfliktniveauet på arbejdspladsen er blevet højere blandt dine kolleger, og flere kolleger er begyndt at påtale, at de føler sig mere stresset på arbejdet.

På arbejdspladsen oplever I også at en rimelig stor personaleudskiftning, og ledelsen mener, at det må være på tide at sætte ind for at holde på medarbejderne. Som nyansat bliver man meget overladt til sig selv og ved ikke rigtig noget om, hvad der foregår på arbejdspladsen.

Hvad gør du her som AMR?

Fælles opsamling

Gruppepræsentation af jeres løsninger/ideer:

1) Hvad er I kommet frem til?

- De andre grupper lytter og opsamler de vigtigste præsenterede ideer

2) Hvad har disse idéer til fælles?



Case 2: Sikkerhed

På en døgninstitution er der nogle få beboere, som er særligt udfordrende. De er grænseoverskridende, opsøgende og de fremsætter trusler over for medarbejderne, fx mundtlige trusler mod medarbejdernes sikkerhed og liv. Det er beboere, der afviger fra målgruppen.

Dine kollegaer arbejder som en selvstyrende gruppe, men der er i kollegagruppen en uenighed om den pædagogiske tilgang. De sidste par måneder har der været mangel på ledelsesmæssige ressourcer pga. vakante stillinger, så du oplever, at gruppen er blevet endnu mere selvstyrende.

Du kan som AMR konstatere, at der ingen regelmæssig bearbejdning er af belastningerne. Du kan samtidig konstatere, at retningslinjerne ift. personalets sikkerhed ikke bliver overholdt, da flere kolleger vælger at gå alene ind til nogle borgere, selvom der foreligger en retningslinje på, at der skal være to, som går ind til beboeren. Flere glemmer sikkerhedsprocedurerne ift. låste døre.

Hvad gør du her som AMR?

Individuel øvelse: Checkliste ift. vold og trusler (10 min)

Kryds af på checklisten om I lever op til aftalen om indsats mod vold, mobning og chikane.

MOBNING OG CHIKANE

- Vi har klare værdier og holdninger til mobning og chikane.
- Vi har løbende drøftelse af mobning og chikane ved eksempelvis MUS-samtaler og på personalemøder.
- Vi har aftaler med eksternt bistand til at hjælpe os med konflikthåndtering, hvis behovet opstår.
- Vi har vedtaget hvilke sanktioner, der skal gælde ved mobning og chikane.

VOLD OG TRUSLER OM VOLD

- Vi tager højde for voldsrisikoen i tilrettelæggelsen af arbejdet og arbejdspladsens fysiske indretning, herunder alarmer.
- Vi har procedurer for at tilkalde hjælp fra kolleger, ledelse, vagtberedskab og politi og at hjælpe nødstedte kolleger.
- Vi har løbende oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde (herunder uddannelse af nøglepersoner i samtaleteknik, konfliktforebyggelse, konfliktløsning og psykisk krisehjælp).
- Vi gennemgår jævnligt procedurer, arbejdsgange og kommunikationsformer, så vi undgår at de medvirker til en øget risiko for vold og trusler om vold (herunder ventetid, opbevarer medarbejdere kontantbeløb eller medicin).
- Vi har procedurer for anmeldelser til politiet og anmeldelser af arbejdsskader.
- Vi har aftaler med eksternt bistand til at hjælpe os med psykisk krisehjælp, hvis behovet opstår.

16-20 krydser: Sådan! I lever klart op til retningslinjerne! Men husk løbende at tage dem op til revision.

10-15 krydser: Mnjaa, det er ikke helt skidt, men heller ikke helt godt. Overvej at sætte et møde i kalenderen, hvor I drøfter, reviderer eller udarbejder de nødvendige retningslinjer og procedurer.

1-9 krydser: Alle røde lamper lyser – I skal godt nok kridte skoene! Skynd jer hjem og kast jer STRAKS over arbejdet med at udarbejde de nødvendige retningslinjer og procedurer. Er I her endnu? LØB!

Arbejdstilsynet

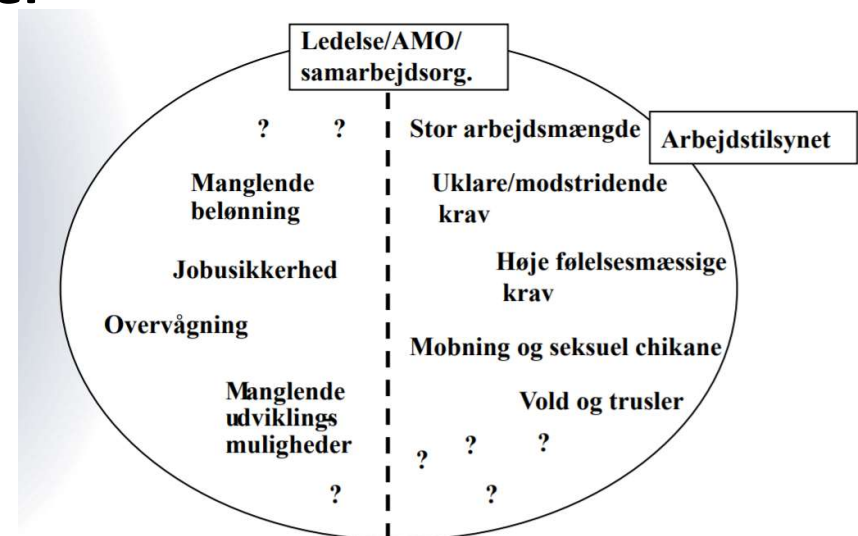
- Arbejdstilsynet udfører tilsyn, hvor de giver påbud, vejledning og smileys.
- Derudover har Arbejdstilsynet skriftlige vejledninger, som findes på deres hjemmeside.
 - Særlig side for Døgninstitutioner og hjemmepleje, herunder Arbejdsmiljøvejviser med de vigtigste regler på Socialpædagogernes område.



Arbejdstilsynets rammer i forhold til psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet kan ikke reagere på:

- Manglende belønning
- Uoverensstemmelser, konflikter eller samarbejdsudfordringer
- Jobusikkerhed
- Manglende udviklingsmuligheder
- Overvågning
- Antipati mellem kolleger eller mellem leder og medarbejder
- Lønforhold



Typisk tilsynsbesøg om psykisk arbejdsmiljø

- 1) Et indledende møde med ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen – her spørger Arbejdstilsynet blandt andet ind til arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde og APV.
- 2) En rundgang, hvor vi fører korte samtaler med medarbejderne og observerer arbejdet på arbejdspladsen
- 3) En systematisk indsamling af data om det psykiske arbejdsmiljø, fx gennem gruppe- eller enkeltsamtaler og observation
- 4) Et møde med ledelsen om de indsamlede data fra samtaler og observationer
- 5) Et afsluttende møde med ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen

Socialtilsynet

- Det sociale tilsyn retter sig mod kvaliteten i det socialpædagogiske tilbud. Centralt er medarbejdernes kompetencer og tilbuddets investering i medarbejdernes kompetenceudvikling.
- Alle medarbejdere skal kunne redegøre for tilbuddets metoder.
- Manglende kompetencer hos medarbejderne vil medføre påbud om kompetenceudvikling, eller at tilbuddets godkendelse inddrages.

APV: Arbejdspladsvurdering

- Lovkrav at alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en APV, som omfatter alle arbejdsmiljøforhold i virksomheden.
- Det er arbejdsgiverens ansvar, at virksomheden udarbejder en APV og at medarbejderne bliver inddraget.
- APV'en skal være skriftlig og være tilgængelig for både ledelsen og medarbejderne.
- Ledelsen og medarbejderne skal samarbejde igennem hele APV-processen.
- Det skal klart fremgå, hvem der har ansvaret for at gennemføre virksomhedens handlingsplan i praksis.
- APV'en skal revideres, når der sker ændringer, som har betydning for arbejdsmiljøet – dog mindst hvert 3. år.

Sagsgang på kreds-kontoret

Reception:



Sagsbehandlere:



Konsulenter:



Politisk niveau i Kreds Østjylland

Kredsformand



kontorleder



Faglig sekretær



Tour de hjemmeside

PHD KURSE OM OS JOB BLIV MEDLEM

NYT FÅ SVAR FAG OG POLITIK A-KASSE

Socialpædagerne

Socialpædagerne arbejder for attraktive løn- og ansættelsesvilkår for vores medlemmer, udvikling og formidling af socialpædagogikken og et godt og meningsfyldt liv for udsatte mennesker

Bliv medlem

Vælg eller Få svar

Coronavirus: Vigtig information til dig

Apps Gmail YouTube Maps Omdirigerer KMD Føniks

AMR

Er du arbejdsmiljørepræsentant (AMR), kan du få hjælp og inspiration til dine opgaver og rettigheder til at varetage jobbet. Vi har samlet en række oplysninger, der er relevante for dig, der er på vej til at blive valgt – eller allerede er valgt som arbejdsmiljørepræsentant.

SOCIALPÆDAGGERNE > ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

Anmeld valg af AMR

Når du er blevet valgt som AMR, skal du hurtigst muligt anmelde valget til din lokale kreds, så dine rettigheder som AMR er sikrede.

Daglige opgaver

De daglige (operationelle) opgaver, sker i samarbejde med din leder. Som arbejdsmiljørepræsentant skal du deltage i planlægningen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Gode råd til AMR'er

Gode råd til dig som er valgt til arbejdsmiljørepræsentant på din arbejdsplads.

Kend dine rettigheder

Du har visse rettigheder som arbejdsmiljørepræsentant, og der er flere ting, din arbejdsgiver skal sørge for. Det kan du få et overblik over her.

Overordnede opgaver

De overordnede (strategiske) opgaver, sker i samarbejde med arbejds miljøorganisationen, fx MED-udvalget.

Tillidsposten

Nyhedsbrevet Tillidsposten udkommer hver 3. uge. Nyhedsbrevet sendes automatisk til alle de tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, vi har mailadresse på.

TRIO-øvelser: Hvordan skaber vi sammen et bedre arbejdsmiljø?

Find hjælp og inspiration til at udvikle arbejdsmiljøet på jeres arbejdsplads. Brug 12 øvelser til at sætte fokus på

Ulykker på arbejdspladsen

Sådan håndterer du alvorlige ulykker på arbejdspladsen

Tak for i dag

Hvad tager du med fra i dag?