

# Introdag for arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)

Socialpædagogerne Østjylland 2020



# 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
- Case
- Arbejdstilsynets rolle
- Socialtilsynets rolle
- APV: Arbejdspladsvurdering
- Sagsgang når I henvender jer til kredskontoret
- Introduktion til hjemmeside

# Oversigt over forkortelser

- **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.



# Fælles drøftelse

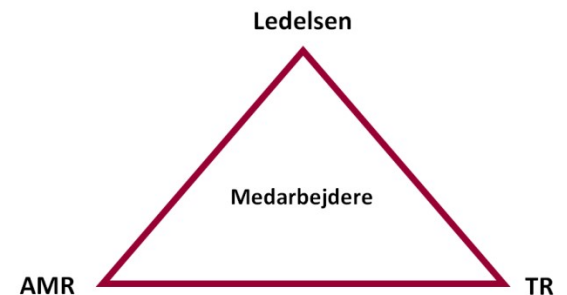
- 1) Hvilke udfordringer står du i som AMR?
- 2) Har du nogle visioner og mål for dit AMR-arbejde på arbejdspladsen?
- 3) Hvilke forventninger har du til i dag?



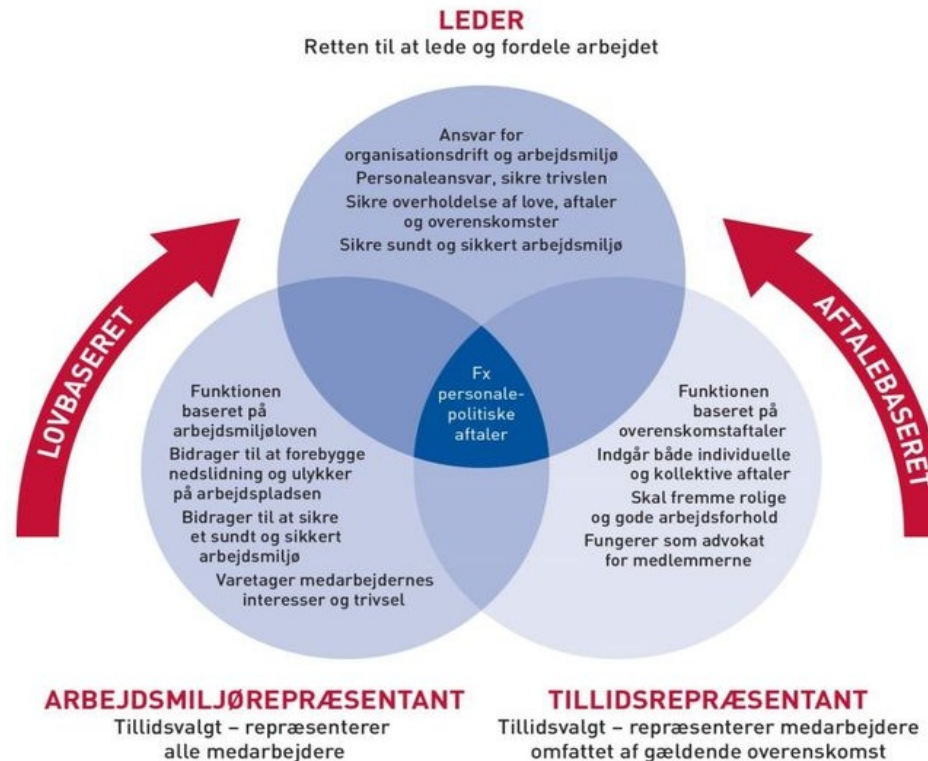
# Faldgruber som AMR

- 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**

# Samarbejdsaftale





# Arbejds miljøarbejdet i MED

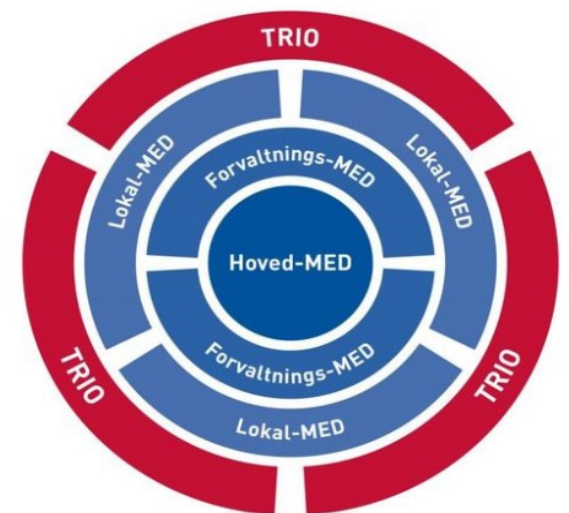
- Medbestemmelse og medindflydelse på det regionale og kommunale område - forkortet MED-udvalg.
- MED-udvalget har ansvar for arbejds miljøarbejdet.
- MED- og Arbejds miljøaftalen beskriver de formelle rammer og strukturer omkring MED- og Arbejds miljøarbejdet på de forskellige niveauer i kommune/region.



# 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?



# Case: 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?***

# Arbejdstilsynet

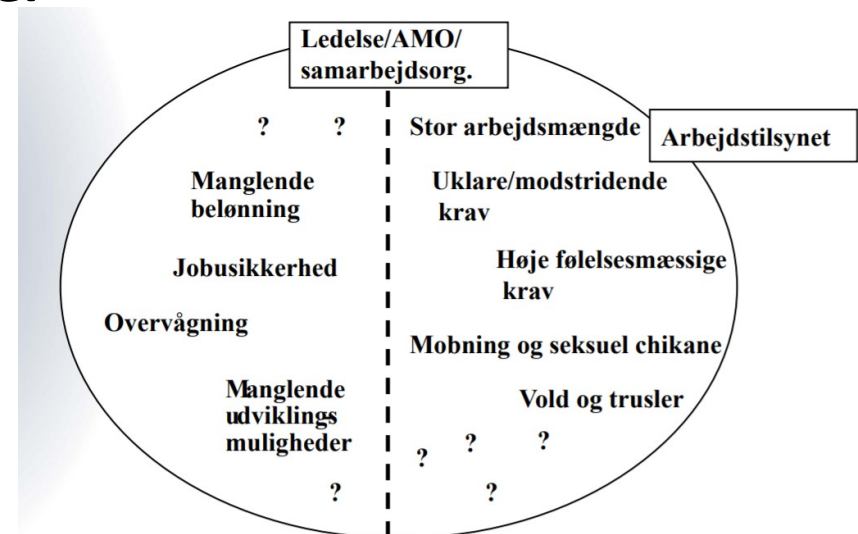
- Arbejdstilsynet udfører tilsyn, hvor de giver påbud, vejledning og smileys.
- Derudover har Arbejdstilsynet skriftlige vejledninger, som findes på deres hjemmeside.
  - Særlig side for Døgninstitutioner og hjemmepleje, herunder Arbejdsmiljøvejviser med de vigtigste regler på Socialpædagogernes område.



# 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 KREDS OM OS JOB BLIV MEDLEM

NYT FÅ SVAR FAG OG POLITIK A-KASSE

## Socialpædagogerne

Socialpædagogerne 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.

SOCIALPÆDAGOGERNE > 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 arbejdsmiljøorganisationen, 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?**

**Det psykiske arbejdsmiljø består af en række risikofaktorer og ressourcefaktorer**



**Spil dig selv på banen i samarbejdet om at**  
...reducere risikofaktorerne  
...øge ressourcefaktorerne