

RAMMER FOR
ARBEJDSMILJØ-
ARBEJDET



Med arbejdsmiljøloven fra 2010 har virksomhederne fået mere frie rammer til selv at aftale, hvordan de organiserer arbejdsmiljøarbejdet.

Hensigten med den større frihed er, at:

- virksomhederne kan tilpasse arbejdsmiljøarbejdet til virksomhedens egne, særlige forhold.
- ledelsen får bedre mulighed for at indarbejde arbejdsmiljø i virksomhedens strategiske beslutninger.
- ledelsen inddrager arbejdsmiljø i virksomhedens øvrige politikker.

Lovens ambition er at styrke og målrette arbejdsmiljøarbejdet, og de friere rammer følges op af et øget ansvar til virksomhederne. De skal gribe det forebyggende arbejdsmiljøarbejde seriøst an, og arbejdsmiljøet skal tænkes ind i virksomhedens beslutninger og politikker.

I det følgende vil vi gennemgå en række af de spørgsmål, der sætter rammerne for arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne.



FLERE ELLER FÆRRE ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Den nye lov giver i princippet mulighed for at lave en arbejdsmiljøorganisation med betydeligt færre arbejdsmiljørepræsentanter end tidligere. For at dæmme op for eventuelle spekulationer i den retning introduceres et såkaldt ”nærhedsprincip”, der går ud på, at man som medarbejder let skal kunne komme i kontakt med sin arbejdsmiljørepræsentant.

Derfor kan der ikke sættes nogen entydig standard for, hvor mange arbejdsmiljørepræsentanter det er nødvendigt at have. Man bør overveje:

Muligheden for personlig kontakt

- Den personlige kontakt mellem arbejdsmiljørepræsentant og medarbejder samt den fysiske tilstedeværelse på arbejdspladsen er vigtig – også fordi det er nemmest at løse problemer, hvor de er opstået.

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter

- Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter bør afhænge af ambitionsniveauet for arbejdsmiljøarbejdet og kompleksiteten og omfanget af de opgaver, som arbejdsmiljørepræsentanterne skal løse. Højt ambitionsniveau og kompleksitet kræver flere arbejdsmiljørepræsentanter.
- Der bør være en fornuftig sammenhæng mellem antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og den geografi, hver arbejdsmiljørepræsentant skal dække. Nogle afdelinger kan være for små til at have deres egen arbejdsmiljørepræsentant, men det skal stadig sikres, at arbejdsmiljørepræsentanten har en rimelig grad af kontakt og lokal tilstedeværelse.
- Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter bør afhænge af arbejdsdelingen mellem arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsmænd. Hvis tillidsmændene varetager en del af arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne, vil der muligvis være behov for færre arbejdsmiljørepræsentanter.

Frihed til arbejdsmiljøarbejdet

- Omfanget af frihed til arbejdsmiljøarbejdet bør tilpasses den geografi, arbejdsmiljørepræsentanten skal dække. Det er mere tidskrævende at dække filialer og/eller afdelinger, der er spredt over et stort område.
- Omfanget af frihed til arbejdsmiljøarbejdet bør tilpasses kompleksiteten i arbejdsmiljøarbejdet. Det er mere krævende at repræsentere flere arbejdsfunktioner og stå over for flere chefer.

Arbejdsmiljøloven giver mulighed for, at tillidsmanden også kan være arbejdsmiljørepræsentant. Enkelte virksomheder i den finansielle sektor har besluttet at gå den vej. Hvis samme person skal varetage begge roller, skal man være opmærksom på, at tillidsmanden er repræsentant for medlemmerne, mens arbejdsmiljørepræsentanten repræsenterer alle ansatte.

Hvad der er rigtigt og forkert, afhænger af den enkelte virksomheds specifikke forhold.

- *Fordelen* ved at lade tillidsmanden varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant kan være, at det giver langt flere arbejdsmiljørepræsentanter og dermed en større lokal tilstedeværelse i arbejdsmiljøarbejdet. Desuden er tillidsmanden alligevel ofte involveret i sager om psykisk arbejdsmiljø.
- *Ulemper* kan være en risiko for, at arbejdsmiljøarbejdet bliver nedprioriteret grundet travlhed med andre opgaver, eller at dele af arbejdsmiljøarbejdet bliver overset.

SÆT DEN ÅRLIGE ARBEJDSMILJØDRØFTELSE I SYSTEM

Arbejds miljøloven forpligter virksomhederne til at gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, og hvordan det skal tilrettelægges det kommende år. Det er afgørende at få sat drøftelsen i system i den enkelte virksomhed, da det er her, der er mulighed for at få afstemt holdninger, forventninger, rammer og målsætninger mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanterne.

Formålet er at få virksomhederne til at tænke mere strategisk om arbejdsmiljøet. Drøftelsen skal handle om, hvordan det står til med arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden, hvilke udfordringer virksomheden står over for, og hvordan samarbejdet om arbejdsmiljøet det næste år skal tilrettelægges.

Finansforbundet anbefaler, at der til den årlige drøftelse udarbejdes en dagsorden og tages skriftligt referat, så der ikke senere kan opstå tvivl om, hvad der er aftalt.

Finansforbundet foreslår, at man drøfter:

- *Holdninger og forventninger?* Er vi stadig enige om de overordnede målsætninger for arbejdsmiljøarbejdet, herunder de rammer og ressourcer der skal til for at nå målene?
- *Hvordan tilrettelægger vi arbejdsmiljøarbejdet det kommende år?* Hvilke temaer skal der arbejdes med - stress, indeklima eller noget helt tredje?
- *Hvordan skal samarbejdet foregå?* Hvor ofte skal arbejdsmiljøorganisationen holde møde? Hvordan tilrettelægges møderne?
- *Kompetencer i arbejdsmiljøorganisationen?* Har arbejdsmiljøorganisationen de nødvendige kompetencer til at løfte opgaverne?
- *Hvordan er det foregående års arbejde gået?* Er der noget, der skal arbejdes videre med? Er der noget vi kan lære af og gøre bedre i fremtiden?

UDNYT MULIGHEDERNE FOR KOMPETENCEUDVIKLING

Kravene til arbejdsmiljørepræsentanternes kompetencer stiger. Kompetenceudvikling er derfor afgørende for, at arbejdsmiljørepræsentanterne kan varetage deres rolle ordentligt.

Arbejdsmiljøloven introducerer en ny lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse på tre dage, der skal være gennemført senest tre måneder efter, man er valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Herudover har arbejdsmiljørepræsentanten krav på yderligere to dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for de første 12 måneder efter valg og på 1½-dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse årligt de følgende år.

Som noget særligt har Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening i overenskomsten aftalt ekstra frihed med løn til efteruddannelse: fire dage det første år efter arbejdsmiljørepræsentanten har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, tre dage det andet år og to dage de efterfølgende år. Desværre udnytter arbejdsmiljørepræsentanterne langt fra mulighederne optimalt. Derfor anbefaler Finansforbundet, at man får sat fokus på kompetenceudviklingen:

- I den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor man kan få afklaret det samlede kompetenceudviklingsbehov i arbejdsmiljøorganisationen.
- I den årlige kompetenceudviklingssamtale, hvor man kan få afklaret hver enkelt arbejdsmiljørepræsentants specifikke kompetenceudviklingsbehov.

Arbejdsgiveren skal ifølge loven sørge for, at der hvert år fastlægges en plan for udvikling af arbejdsmiljøorganisationens kompetencer – kollektivt som individuelt.

LOKALE AFTALER OM ORGANISERING AF ARBEJDSMILJØARBEJDET

Den ny lov giver mulighed for, at en virksomhed kan indgå sin egen lokalaftale om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

Der kan indgås lokalaftale om:

- Hvordan arbejdsmiljøorganisationen skal være opbygget
- Hvilken størrelse arbejdsmiljøorganisationen skal have – herunder antallet af arbejdsmiljørepræsentanter
- Hvordan I gennemfører og følger op på den årlige arbejdsmiljødrøftelse

En indgået lokalaftale skal sendes til Finansforbundet og FA, som påser, at de fælles aftaler overholdes, og at aftalen lever op til lovens krav.



PEJLEMÆRKER FOR ARBEJDSMILJØARBEJDET

- Ha' blik for "nærhedsprincippet", når I skal tage stilling til antallet af arbejdsmiljørepræsentanter i virksomheden.
- Sæt den årlige arbejdsmiljødrøftelse i system.
- Engager og forpligt ledelsen i arbejdsmiljøarbejdet - det sikrer forankring og effekt.
- Gennemfør et årligt holdnings- og forventningstjek i arbejdsmiljøorganisationen, der sikrer fælles målsætninger for arbejdsmiljøarbejdet.
- Kompetenceudvikling er afgørende – udnyt mulighederne!
- Gør det attraktivt at være arbejdsmiljørepræsentant - det øger motivation og rekruttering.
- Skriv kun under på en aftale, som du er sikker på er til gavn for arbejdsmiljøet i virksomheden.
- Søg rådgivning i Finansforbundet!