

Arbejdsmiljø & TR's rolle

Oplæg på Temakursus 2010

Ved

Amalie V. Ferdinand

Introduktion

Hvorfor skal TR overhovedet interessere sig for og vide noget om arbejdsmiljø?

- Arbejdsmiljøloven
- Faktorer i psykisk arbejdsmiljø
- Det psykiske arbejdsmiljø og den daglige opgavevaretagelse
- TR's rolle i den forbindelse

Arbejds miljøregulering

De fysiske, psykiske og sociale påvirkninger mennesker udsættes for i forbindelse med udførelsen af deres arbejde.

Arbejds miljøet reguleres gennem:

- Arbejds miljøloven + tilhørende bekendtgørelser
- AT-vejledninger gør det lettere tilgængeligt

AML bygger på princip om præventiv indsats og et princip om decentralisering

Hvem er ansvarlig?

- Overordnet er det arbejdsgiveren
- Medarbejderne skal deltage i samarbejdet om arbejdsmiljøet
- 10 eller flere ansatte skal der vælges en sikkerhedsrepræsentant
- Sikkerhedsudvalg skal oprettes, når der er flere end 20 ansatte.
- Tilsynsmyndighed er arbejdstilsynet – kan give påbud.
- NYE regler med ændring af arbejdsmiljøloven

Psykisk arbejdsmiljø – hvad er det?

Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

- Stress
- Mobning, chikane og vold
- Samarbejde og konflikter
- Krav i arbejdet
- Jobusikkerhed og forudsigelighed
- Indflydelse og udvikling
- Motivation i arbejdet
- Ledelse og organisation
- Generende støj

Psykisk arbejdsmiljø nævnes specifikt i bekendtgørelse om arbejdets udførelse

Psykisk arbejdsmiljø

Psykisk arbejdsmiljø er en del af det daglige arbejde, det skabes i den daglige drift

1) Forholdene på arbejdspladsen:

- Selve arbejdet
- Arbejdets organisering
- Samspillet mellem medarbejderne på arbejdspladsen

2) Kerneopgaven:

- Meningsfyldt arbejde
- Anerkendelsen af det udførte arbejde

Gruppearbejde

Find sammen frem til 3 faktorer i forhold til kerneopgaven, der er vigtige for det psykiske arbejdsmiljø på jeres arbejdspladser.

10 minutter til øvelsen

Redskaber i arbejdsmiljøarbejdet

Det vigtigste redskab er arbejdspladsvurderinger (APV).

- Pligt til at udarbejde en *skriftlig* APV samt pligt til at revidere den hvert tredje år.
- Ledelsen har pligt til at sørge for at sikkerhedsorganisationen deltager i hele processen omkring APV'en.

Metodefrihed til udarbejdelsen af APV'en, men skal indeholde følgende :

- Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- Inddragelse af sygefravær
- Prioritering og opstilling af en handlingsplan
- Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen

Processen omkring APV'en

Tankegangen bag APV'en bygger på forebyggelsesprincipper, det er altså formålet at forebygge alle former for arbejdsskader. Samt på en systemisk tankegang, om muligheden for forandring.



Gruppearbejde

Find sammen igen

Hvordan kan man i en APV-proces få kortlagt psykiske arbejdsmiljøproblemer, der bunder i manglende mulighed for udførelse af kerneopgaven?

10 minutter til øvelsen

Arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø

Hvilken type af belastninger, der er tale om.

- Belastninger, man umiddelbart kan gå i gang med at ændre.
- Belastninger, der udspringer af den øverste ledelses beslutninger. (I det offentlige kan det dreje sig om kommunen, folketinget eller ministeriet).
- Belastninger, der ikke kan ændres, idet de hænger sammen med arbejdets karakter.

Arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø

Prioritering af indsats, færre faktorer og gør det godt.

Niveau for indsatsen:

- 1:** Det organisatoriske niveau, som omfatter virksomhedens organisering, lønformer, overenskomster mv.
- 2:** Det interpersonelle niveau, der dækker samarbejde, omgangsformer, kommunikation mv.
- 3:** Det individuelle niveau, hvor man kan arbejde med stress-håndtering, individuel planlægning, prioritering osv.

TR's redskab SU/MED-aftalen

TR's rolle i arbejdsmiljøarbejdet er primært gennem SU/MED

- Systematisk opfølgning på APV
- Det psykiske arbejdsmiljø herunder arbejdsrelateret stress
- Medarbejdernes tilfredshed, trivsel og sundhed
- Chikane og vold

Stress

De seks guldkorn:

- Indflydelse
- Mening
- Forudsigelighed
- Social Støtte
- Belønning
- Krav

Trivsel og sundhed

Sundhed – Luxemborg deklARATIONEN:

Sundhedsfremme på arbejdspladsen er den kombinerede effekt af arbejdsgivers, arbejdstageres og samfundets samlede indsats for at forbedre sundhed og velbefindende hos den arbejdende befolkning. Dette kan opnås ved en kombination af:

- Forbedret arbejdsorganisering og arbejdsmiljø
- Forbedret støtte til arbejdstageres personlige udvikling
- Fremme af arbejdstageres aktive medvirken

Mobning/chikane

Arbejdstilsynets definition:

”Det er mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som nedværdigende. De krænkende handlinger bliver først til mobning, når man ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod de krænkende handlinger.”

Mobning/chikane - forebyggelse

- Fælles og velkendte normer og værdier for den adfærd, som forventes på arbejdspladsen.
- Retningslinjer for de ansattes ansvarsområder og klare forventninger i forhold til de ansatte.
- Uddannelsesmæssige initiativer som sikrer, at ledelsen og eventuelt nogle af de ansatte har kompetence til at håndtere mobning og chikane.
- Retningslinjer for, hvordan de ansatte forholder sig, hvis der opstår mobning og chikane på arbejdspladsen - fx en beredskabsplan.

Mobning/chikane - forebyggelse

- Retningslinjer for, hvor de ansatte kan klage og få rådgivning i tilfælde af mobning og seksuel chikane.
- Klare retningslinjer for, hvordan der kan mægles i konflikter.
- Klare retningslinjer for rehabilitering af mobbeofre.
- Klare regler for sanktioner i forbindelse med mobning og seksuel chikane.

Psykisk arbejdsmiljø og TR's opgaver

Sikre rammerne for det daglige arbejde:

- Personalepolitikker i forhold til psykisk arbejdsmiljø
 - Stress
 - Mobning og Chikane
 - Sundhed og trivsel
- Holde ledelsen fast på opfølgning på APV
- Samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanter om at synliggøre problemer overfor ledelsen