



Ny arbejdsmiljøorganisation

GIMK konference 2011

Hornstrup 23. – 24. august



Samarbejde om sikkerhed og sundhed

Samarbejde slås i reglerne fast som et grundlæggende og princip!



De væsentlige ændringer

- Mindre faste regler for organisering
- Årlig drøftelse af arbejdsmiljøarbejdet
- Kompetenceløft til arbejdsmiljørepræsentanter
- Strategisk arbejdsmiljøarbejde



Udfordring

- Arbejdsgivere som vil misbruge de nye regler og ikke leve op til intentionerne
 - Arbejdsmiljøarbejde på et minimumsniveau fx den årlige drøftelse
 - Ikke tilbyde uddannelse
 - Skære ned på antallet af AmR
 - Færre på uddannelse - færre med beskyttelse



Udfordring

At fastholde (og udbygge)
antallet af fagligt aktive
arbejdsmiljørepræsentanter



Udfordring

- Styrke arbejdsmiljøindsatsen bl.a. gennem koordinering og etablering af fast samarbejde mellem AmR og TR så man arbejder i samme retning til gavn for alle



Barrierer i reglerne

- Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter fastsættes gennem forhandling – men ledelsesretten er kraftigt understreget
- Vi kan ikke forvente hjælp fra arbejdstilsynet
- Ingen krav om mødefrekvens ud over den årlige drøftelse
- Ingen krav om referater fra møder
- Supplerende uddannelse er kun et tilbud - kan mistes
- Ingen kvalitetskrav til uddannelsen
- Strategisk arbejdsmiljøarbejde er ikke udfyldt særlig meget



Hvad kan forbundene gøre gøre?

- Faglig behandling af uenigheder – misbrug af ledelsesretten
- Udvikle tanker om strategisk arbejdsmiljøarbejde
- Finde og udvikle kurser der øger kompetencer
- Flere organisationsaftaler – er det en vej
- Medvirke til at udvikle samarbejdet mellem tillidsvalgte
- Udvikle netværk
- Få arbejdsgiverne til at se lyset!



Hvad kan forbundene gøre?

Klæde AmR på og sikre deres rettigheder:

- forhandlingskompetencer
- fortolkning og brug af AMO kriterier
- ret til uddannelse udnyttes evt. gennem lokalaftaler om overførsel af uddannelse
- individuel kompetenceplan
- indspil til den årlige drøftelse (hvem deltager, dagsorden, referater etc.)
- arbejde på strategisk niveau



”frække spørgsmål” 1

- Hvilke overvejelser ligger bag ledelsens beslutning om at ændre på AMO som foreslået?
- Hvordan mener de at den nye organisation kan styrke arbejdsmiljøarbejdet og bidrage til et løft af arbejdsmiljøet?
- Giver den foreslåede AMO bedre rammer for strategisk/overordnet arbejdsmiljøarbejde?
- Hvordan kan den nye organisation udføre de opgaver den har på en ordentlig måde - for det er vel stadig de samme opgaver der skal løses?



”Frække spørgsmål” 2

- Har arbejdsgiveren tilvejebragt et tilstrækkeligt grundlag for drøftelserne om AMO
- Har der overhovedet været en drøftelse
- Er der samarbejdet
- Er der tilstræbt enighed
- Er der tilstrækkeligt med personer til at løse opgaverne
- Er der en naturlig sammenhæng mellem AMOs medlemmer og den tid der vil være til rådighed



Hvad ser AmR i HK/Privat og HK

HANDEL 1

Er antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skåret ned eller planlagt skåret ned?		
Svarmuligheder	Antal arbejdspladser	Procent
Ja	28	10,0
Nej	224	79,7
Nej - vi er blevet flere	12	4,3
Ved ikke	17	6,0



Hvad sir AmR i Privat og HANDEL 2

Hvordan er ændringerne gennemført?		
Svarmuligheder	Antal arbejdspladser	Procent
Ændringerne har været drøftet i arbejdsmiljøudvalget	17	(63)
Ændringerne har været drøftet med de ansatte hvor intet arbejdsmiljøudvalg	1	(3,7)
Ledelsen har egenhændigt besluttet ændringerne	9	(9)



Hvad sir AmR i Privat og HANDEL 3

Har ændringerne betydet at arbejdsmiljørepræsentanterne har fået mere tid til arbejdsmiljøarbejdet?

Svarmuligheder	Antal arbejdspladser	Procent
Ja	5	(17,2)
Nej	11	(37,9)
Ved ikke	13	(44,8)



Kriterier

- De skal vælges AmR efter nye kriterier
- Helhedsvurdering af:
- NÆRHEDSSPRINCIPPET
- Arbejdets art
- Virksomhedens størrelse
- Arbejdets farlighed
- Virksomhedens ledelsesstruktur
- Geografiske forhold
- Arbejdets organisering
- Særlige ansættelsesformer



Den årlige drøftelse

- Det kommende års arbejde tilrettelægges
- Det forrige års arbejde tages op til drøftelse/ vurdering
- Hvilke udfordringer står vi med
- Kompetenceudviklingsplaner
- Møder (antal, ansvarlig)
- Hvad sir APV (støj, museskader, EBA, sygefravær)
- Hvem skal deltage
- Arbejdsiver skal skriftligt dokumentere at drøftelsen har fundet sted – hvordan?
- referat (...note: drøftelsen skal nedfældes til virksomhedens interne brug...")



Mere uddannelse til AmR

- Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse:
 - 3 dage /indenfor 3 måneder
- Supplerende uddannelse:
 - 2 dage/ indenfor de første 12 måneder
 - 1½ dag om året herefter
- Årlige kompetenceplaner



HJÆLP!

- afdelingerne
- **www.arbejdsmiljørepraesentant.nu**
- **www.arbejdsmiljørepraesentant.dk**
- **www.at.dk**



Hvad kan arbejdspladserne gøre?

?

?



Hvordan står det til på
arbejdspladserne ?

?

?