

# Strategisk arbejdsmiljøarbejde

Temadagen vil både komme rundt om, hvordan MED-hovedudvalget i konkrete situationer kan være hjælpsomt overfor arbejdspladserne, når de bøvler med arbejdsmiljøet samt, hvordan man kan drøfte og beslutte strategiske mål for arbejdsmiljøet, som vil være til gavn for arbejdspladserne.

# Dagens program

09.00 – 09:30 Kaffe og morgenbrød

10.00 – 11:00 Din lokale MED-aftale

11:00 – 12:00 Påbud fra AT - Case

12.00 – 12.45 Frokost

12.45 – 15.00? Hovedudvalgets muligheder for at støtte arbejdspladserne, når de bøvler med arbejdsmiljøet.  
Oplæg og dialog

*(14:30 – 15:00 Ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljø – hvis det giver mening)*

15.00 – 15.30 Opsamling, afrunding og tak for i dag

# Hvem er vi?

- Sanne Kjærgaard Nikolajsen, FOA
- Lene Flint Andersen, FOA
  
- Præsenter dig for dit bord/sidemænd og fortæl:
- Hvad er din tilknytning til MED?
- Hvornår og hvordan hører dit Hovedudvalg om problemer med arbejdsmiljøet på institutionerne og enheder?

# Arbejdsmiljøarbejdet i MED



**MED** samarbejdet



Lösung



Problem



MED-rammeaftalen

```
graph TD; A[MED-rammeaftalen] --> B[Den lokale MED-aftale]; B --> C[Retningslinjer];
```

Den lokale MED-aftale

Retningslinjer

**MED** samarbejdet

# Den danske model

Ledelsespligt

L  
O  
V  
G  
I  
V  
N  
I  
N  
G

## Forhandlingsretten – TR-systemet

- Løn
- Arbejdstid
- Ferie
- Arbejdstidsaftaler
- Barselsaftalen
- MED-rammeaftalen
- Den lokale MED-aftale
- Det fagretlige system
- Arbejdsretten/voldgift

## Ledelsesretten – MED-systemet

- Åbningstid
- Normeringer
- Opgaver
- Sammenhæng mellem arbejdsopgaver og ressourcer
- Arbejdets organisering
- Trivsel, sundhed
- Arbejds miljø, stress
- Hovedudvalget

Ledelsesret





# Eksempler på aftaleret eller ledelsesret...

## Aftaleret

- Løn (forbundenes overenskomster inkl. "Aftale om lokal løndannelse for ...")
- TR-aftalen (MED-rammeaftalens § 10 – 19)
- Ferieaftalen (Forhandlingsfællesskabets Aftale om ferie for personale ansat i kommuner/regioner, m.fl.)
- Arbejdstid (organisationernes arbejdstidsaftaler + Forhandlingsfællesskabets aftaler om arbejdstid)

## Ledelsesret

- Hvornår kan der afholdes ferie (inden for aftalens rammer)
- Hvornår skal arbejdstiden placeres (inden for rammerne af organisationernes arbejdstidsaftaler m.fl.)

Og sådan ser det ud, når der er møde i den blå blok...



Godtir.dk

**MED**samarbejdet



**MED**samarbejdet

Ledelsesret/Styrelsesloven = Preben



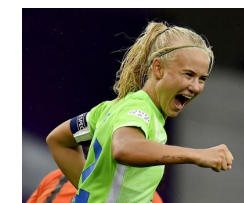
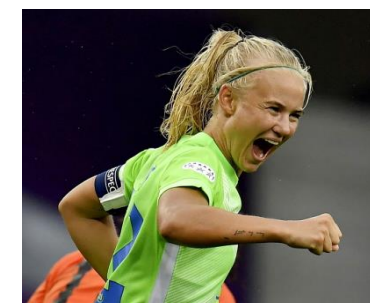
**MED** samarbejdet



Ledelsesret i henhold til Styrelsesloven:  
**Kommunalbestyrelsen** vælger en  
formand til at varetage den øverste  
daglige ledelse af kommunens  
administration

**Formanden** = Borgmesteren, daglig  
administrativ leder

**Kommunaldirektøren (Store Preben),**  
højre hånd til formanden og hjælper  
med at udføre formandens  
administrative opgaver



**MED** samarbejdet



**M**

**let**

# Påbud fra Arbejdstilsynet

# Case: Tilsyn fra arbejdstilsynet

Case:

- Skole får tilsyn fra Arbejdstilsynet
- 2x2 påbud på 2 forskellige afdelinger (skoler)

1. Påbuddene
2. Skolens løsning
3. FOAs taskforce sag



# Påbud fra arbejdstilsynet

I 2017 får skolen to påbud fra arbejdstilsynet

- Virksomheden påbydes at forebygge risikoen for **vold og trusler** i arbejdet med elever.
- Virksomheden påbydes at sikre, at **høje følelsesmæssige krav** i arbejdet ikke forringer de ansattes sundhed.

I 2018 får skolen yderligere to påbud fra arbejdstilsynet

- Virksomheden påbydes at sikre, at **høje følelsesmæssige krav** i arbejdet ikke forringer de ansattes sundhed. (igen).
- Virksomheden påbydes at sikre tilstrækkeligt tilførsel af frisk luft uden generende træk i specifikke klasselokaler.

Påbud fra AT retter sig mod den del af personalet som har undervisningsmæssige og/ eller pædagogiske opgaver i forhold til eleverne.

## Påbud: Vold og trusler

### **Påbud**

Virksomheden påbydes at forebygge risikoen for vold og trusler i arbejdet med elever.

Virksomheden skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skal derfor forebygge risikoen for vold som er relateret til arbejdet med elever på

**I skal efterkomme påbuddet senest den 1. oktober 2017.**

I skal **senest den 8. oktober 2017** give os besked om, hvordan I har efterkommet påbuddet. I kan enten bruge [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning Online.at, eller I kan udfylde blanketten nedenfor og sende den til os.

I skal orientere alle arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der er berørt af påbuddet.

## Vold og trusler: Begrundelse

Indskolingen

Møntet på ansatte som underviser elever på  
indskolingen

## Indhold

- Overordnet begrundelse
- Arbejdsmiljøbelastning
- Afgrænsning af område
- Beskrivelse af afdækning / dokumentation fx fra APV
- Hvad der gøres forebyggende og hvorfor det ikke virker
- Lovmæssig baggrund
- Link til vejledninger
- 6 sider

I skal efterkomme påbuddet senest den **1. oktober 2017**. I skal give Arbejdstilsynet besked om, hvordan dette er sket senest den **8. oktober 2017**.

Blanketten skal underskrives af virksomheden og arbejdsmiljørepræsentanten.

## Tilbage melding

Kan naturligvis også ske online

**1. Beskriv, hvad I har gjort for at løse problemet. 2. Beskriv, hvilken virkning jeres løsning har haft på problemet. Arbejdstilsynet skal på baggrund af jeres beskrivelser kunne vurdere, om I har efterkommet påbuddet. (Vedlæg eventuelt bilag.)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Undertegnede bekræfter at være blevet gjort bekendt med ovenstående

Dato

Underskrift ledelse

Dato

Underskrift arbejdsmiljørepræsentant

## Påbud: Høje følelsesmæssige krav

Krydspres

Alarmberedskab

Arbejdstempo

Afmagt

Skjule egne følelser og reaktioner

### Påbud

Virksomheden påbydes at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer de ansattes sundhed.

Virksomheden skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skal derfor sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet med elever på afdeling \_\_\_\_\_ ikke forringer de ansattes sundhed på kort eller lang sigt.

I skal efterkomme påbuddet senest den **1. oktober 2017**.

I skal **senest den 8. oktober 2017** give os besked om, hvordan I har efterkommet påbuddet. I kan enten bruge [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning Online.at, eller I kan udfylde blanketten nedenfor og sende den til os.

I skal orientere alle arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der er berørt af påbuddet.

### **Påbud 3:**

#### **Høje følelsesmæssige krav**

”De forebyggende foranstaltninger virker ikke”

Grupper af ansatte:

”Påbuddet retter sig mod den del af personalet, der har undervisningsmæssige og/eller pædagogiske opgaver i forhold til eleverne”

#### **Påbud**

Virksomheden påbydes at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet med elever på \_\_\_\_\_ ikke forringer de ansattes sundhed.

Virksomheden skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skal derfor sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet med elever på afdeling \_\_\_\_\_ ikke forringer de ansattes sundhed på kort eller lang sigt.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. juli 2019**.

I skal orientere alle arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der er berørt af påbuddet.

I skal **senest den 8. juli 2019** give os besked om, hvordan I har efterkommet påbuddet. Inden I giver os besked, skal I orientere arbejdsmiljøorganisationen om, hvordan påbuddet er efterkommet. I skal bruge [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning OnlineAt.

# Lov om arbejdsmiljø. Arbejdsgivers pligter

- **§ 18.** Arbejdsgiveren har pligt til at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet, og de påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt har afgivet. Tilsvarende pligt påhviler arbejdsgiveren over for andre arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning om at blive gjort bekendt med afgørelsen eller påbuddet.

# Lov om arbejdsmiljø. Arbejdsgivers pligter fortsat

- **§ 19.** Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejde om sikkerhed og sundhed efter kapitel 2 kan finde sted, samt deltage i samarbejdet.
- **§ 20.** Flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, og alle, der er beskæftigede på samme arbejdssted, skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.



# Midtvejs refleksion...

- Hvem er arbejdsgiver?
- Hvilken betydning har vores MED-aftale for arbejdsgivers direkte involvering?

# Skolens løsning

- Gruppeordning
  - Trivselskoncept, der inkluderer forældre
  - Særlig rådgiver til både ansatte og familier
  - To-lærer systemer
- Svar til AT november 2019: Her er vores indsats
- Alt går godt
- Se vores fine trivselsmåling

# Taskforce henvendelse fra SFO i 2020

- SFO med problemer med ledelse og psykisk arbejdsmiljø
- Konkrete problemer med vold, trusler og høje følelsesmæssige krav.
- Arbejder med eleverne i indskoling i SFO'en
- 1/3 af deres arbejdstid er undervisning på skolen

## Trivselsundersøgelse i SFO

- 19 % har oplevet mobning
- 43 % har oplevet vold eller trusler om vold
- 53 % har oplevet anden krænkende adfærd

# Skolens løsningsmetode

- Skolen håndterede påbuddet ved, at skolens TRIO udarbejdede forskellige løsningsmetoder. Metoderne blev beskrevet i et svar til Arbejdstilsynet i november 2019
- Hverken TR, AMR eller det pædagogiske personale fra SFO'en, der jo arbejder med de samme elever både på skolen og i SFO'en, blev orienteret om påbuddet. De blev heller ikke inddraget i drøftelserne af mulige løsninger eller hvordan løsningerne kunne implementeres.
- Sagen blev ikke drøftet i MED – men blev refereret til under årlig arbejdsmiljødrøftelse – og hermed tilfældigt hørt af TR fra SFO

# Konsekvenser for SFO

- Personalet i SFO havde i en periode været meget påvirket af både høje følelsesmæssige og høje kvantitative krav i arbejder med eleverne.
- Det pædagogiske personale oplevede desuden et yderligere pres på det psykisk arbejdsmiljø på grund af de mange forskellige tiltag fra skolens side.

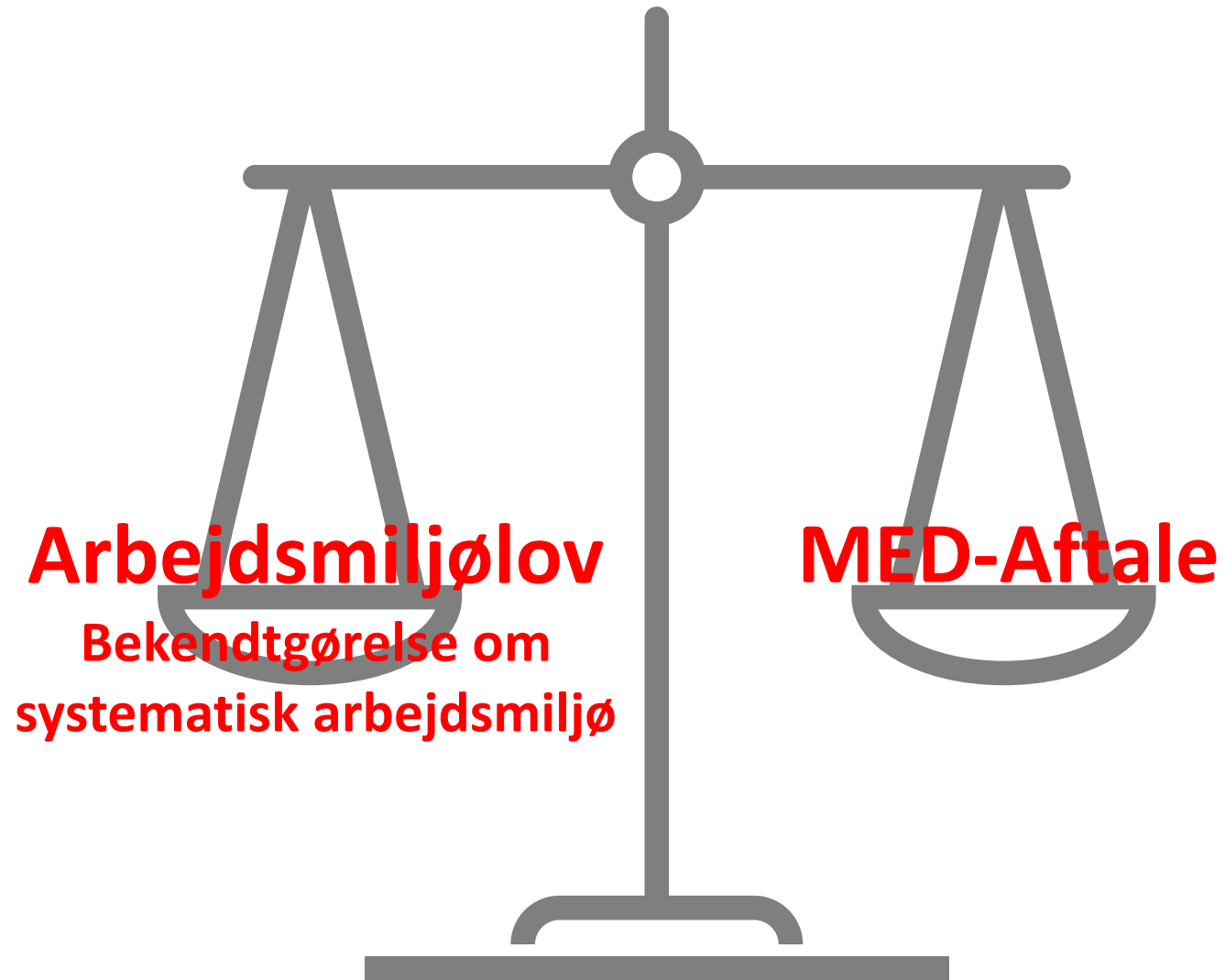
Tiltagene blev oplevet som et ekstra pres af to grunde:

- Tiltagene virkede meningsløse, da det pædagogisk personale ikke blev orienteret om baggrunden for de mange forskellige nye og skiftende tiltag.
- Tiltagene var meget svære at koble med den daglige praksis i SFO'en, enkelte tiltag direkte umulige at efterleve. Det var tydeligt at tiltagene var udtænkt uden at konsultere personalet i SFO'en.
- Et eksempel: Personalet i SFO'en blev ikke orienteret om nye retningslinjer og derfor ikke kunne være tilstede sammen med børnene i frikvarterne

# Drøftelse ved borde

- Hvilke alarmklokker burde ha' ringet hos Hovedudvalget?

# Arbejdsmiljø i din lokale MED-aftale



**Arbejdsmiljølov**  
Bekendtgørelse om  
systematisk arbejdsmiljø

**MED-Aftale**

**MED** samarbejdet



# Aftalemodel i Bekendtgørelse 65 om systematisk arbejdsmiljøarbejde

§ 25. Bestemmelserne i § 4 og §§ 19-24 finder ikke anvendelse i det omfang, der **for at styrke og effektivisere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed**

1. Er indgået en aftale om en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet (MED-rammeaftalen)
2. Er indgået en aftale på arbejdspladsen: Lokal MED-aftale.

# Krav til MED-aftalen – blandt andet

§25, Stk. 5. Virksomhedsaftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- 1) **Beskrivelse af de aktiviteter/metoder**, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
- 3) Beskrivelse af, hvordan **opgaver og funktioner varetages**, herunder de **ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet**.
- 5) Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

# Opgavefordeling (systematisk arbejdsmiljøarbejde)

## *Arbejdsmiljøorganisationens overordnede opgaver*

- **§ 30.** Arbejdsmiljøudvalget planlægger og koordinerer virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed og medvirker til overordnede og tværgående aktiviteter til forebyggelse af risici og beskyttelse af de ansatte.

+ 8 opgaver

## *Arbejdsmiljøorganisationens daglige opgaver*

- **§ 31.** Arbejdsmiljøgruppen samarbejder om at planlægge og udføre arbejdsmiljøarbejdet inden for den del af virksomheden, som arbejdsmiljøgruppen dækker, med fokus på forebyggelse af risici og beskyttelse af ansatte.

+ 8 opgaver

# Arbejdsmiljøorganisationens overordnede opgaver

§ 30. Arbejdsmiljøudvalget planlægger og koordinerer virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed og medvirker til overordnede og tværgående aktiviteter til forebyggelse af risici og beskyttelse af de ansatte.

Stk. 2. Arbejdsmiljøudvalgets opgaver er:

- 1) At deltage i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 4.
- 2) At deltage i processen vedrørende virksomhedens arbejdspladsvurdering, jf. § 2.
- 3) At deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 24.
- 4) At kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
- 5) At bidrage med viden og forslag til forebyggelse og løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og til, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
- 6) At sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
- 7) At opstille principper for nødvendig oplæring og instruktion tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov samt sørge for, at der føres kontrol med overholdelse af instruktionerne, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
- 8) At deltage i at koordinere arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted, jf. § 8.

# Arbejdsmiljøorganisationens daglige opgaver

§ 31. Arbejdsmiljøgruppen samarbejder om at planlægge og udføre arbejdsmiljøarbejdet inden for den del af virksomheden, som arbejdsmiljøgruppen dækker, med fokus på forebyggelse af risici og beskyttelse af ansatte.

Stk. 2. Arbejdsmiljøgruppens opgaver er:

- 1) At deltage i processen vedrørende virksomhedens arbejdspladsvurdering inden for arbejdsmiljøgruppens område, jf. § 2.
- 2) At kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- 3) At kontrollere, at der gives tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion, jf. reglerne om oplæring og instruktion i arbejdsmiljøloven.
- 4) At deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og medvirke til at gennemføre foranstaltninger, der forebygger gentagelse, jf. § 33, stk. 4.
- 5) At orientere arbejdsgiveren eller dennes repræsentant om arbejdsulykker.
- 6) At understøtte, at arbejdet i virksomheden udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- 7) At virke som kontaktled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
- 8) At forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som ikke umiddelbart kan løses, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget

# Dialog: Arbejdsmiljø i din lokale MED-aftale

- Metoder + Opgavefordeling + Organisering

(Uddybes i MED-håndbøgerne KL bilag 10 og Regionerne bilag 11)

- Hvad står der om organisering af arbejdsmiljø i jeres lokale aftale?
- Hvordan plejer I at få præsentere påbud fra AT?
- Hvilke påbud orienteres I om?

# Dialog: Hjælp fra Hovedudvalget

- Hvornår er en sag så bøvlet, at Hovedudvalget skal involveres?
- Hvad bør hovedudvalget gøre?
- Eller: Hvad burde Hovedudvalget kunne gøre?
- Drøft ved bordene hvilke konkrete muligheder I kender og hvilke I ville ønske I havde

# Arbejdsmiljø i MED



# Hovedudvalgets metoder og redskaber

- Hvilke redskaber har hovedudvalget for at blive bekendt med en svær arbejdsmiljøbelastning på institutioner og enheder?
- Hvilke handlemuligheder har hovedudvalget?
- Hvilke metoder står i jeres MED-aftale?

***Metoder og aktiviteter som styrker og effektiviserer (§20, stk. 5, 1)***

# Koordinering mellem udvalg/grupper

Gælder alle arbejdsgivere:

*Arbejdsgiverens øvrige pligter i forhold til arbejdsmiljøorganisationen*

## §33

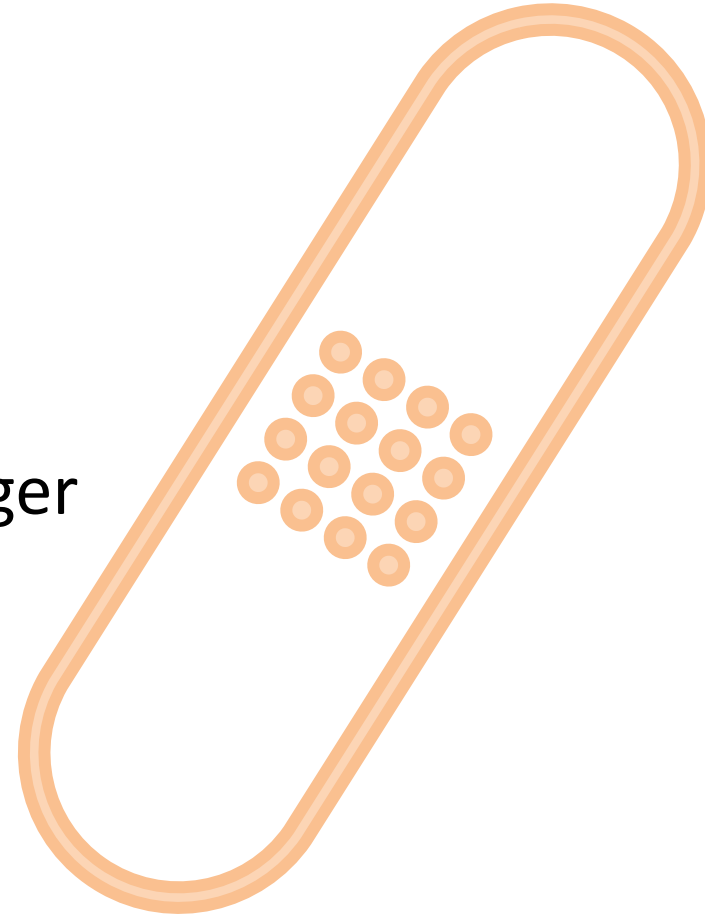
*Stk. 5.* I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation i mindst 2 niveauer skal arbejdsgiveren sørge for, at samarbejdet mellem arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper koordineres, og give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at koordinere deres samarbejde.

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde

# Et plaster på såret?

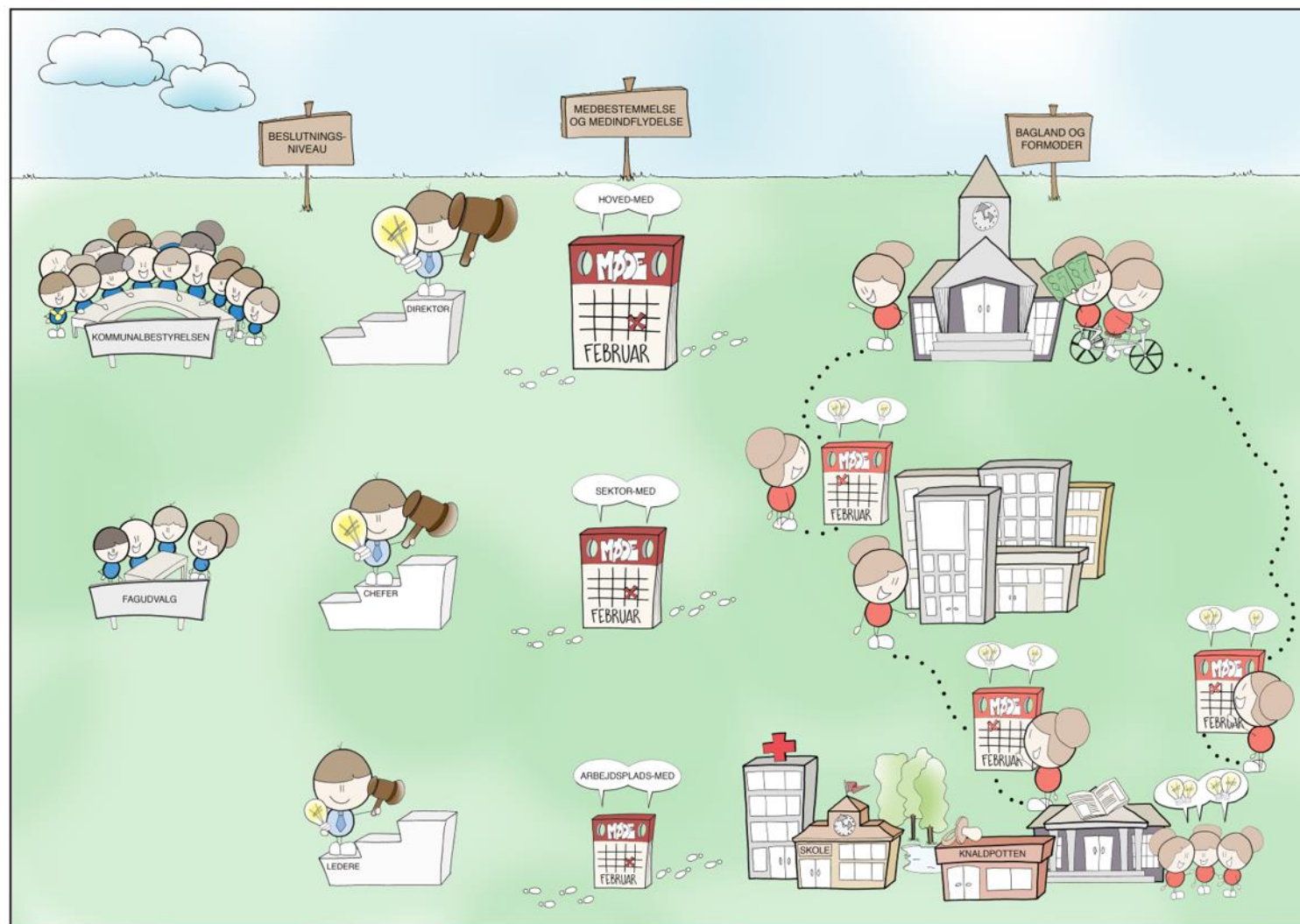
Lav et arbejdsmiljøbilag

HU kan lave et bilag, uden at opsige aftalen og nedsætte et forhandlingsorgan, hvis det øger graden af med-indflydelse.



**MED** samarbejdet

# MED-systemet – og dit bagland

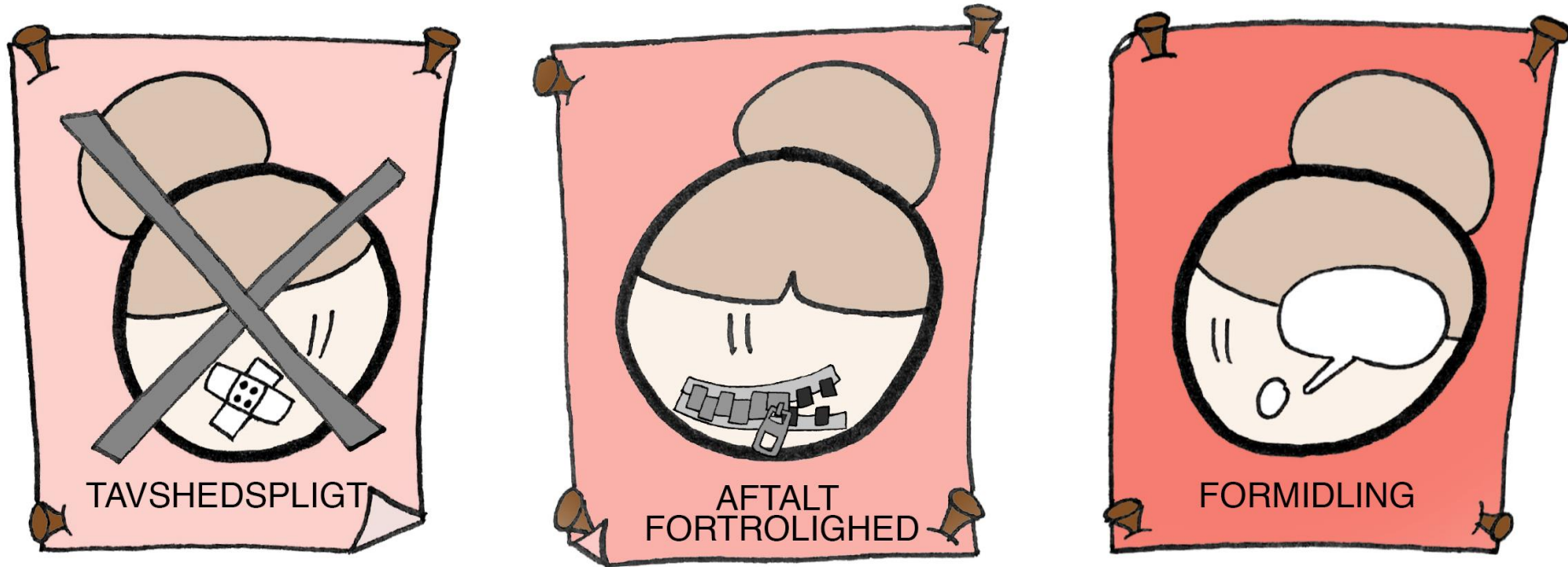


**MED** samarbejdet



Virtuelle baglandsmøder kan være effektivt

# Tavshedspligt



Der er intet i MED-aftalen om tavshedspligt – kun i Forvaltningsloven (§ 27) for alle offentligt ansatte.

Ledelsen kan ikke *vilkårligt* pålægge de ansatte tavshedspligt

**MED** samarbejdet

Tak for denne gang!



**MED** samarbejdet