

AM2010 – workshop 215

Fremtidens arbejdsmiljørepræsentant og det strategiske arbejdsmiljøarbejde

Niels Munch Kofoed og Anders Kabel

Nyborg Strand, den 8. november 2010

Velkommen til workshop 215

- Kort oplæg om det strategiske arbejdsmiljøarbejde:
 - Baggrunden for ændringerne
 - Strategi ctr. drift
- Præsentation af cases:
 - Køkkenfabrikken
 - Psykiatrien
 - Bustrafikken
 - S-tog
- Uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter indenfor LO-området i strategisk arbejdsmiljøarbejde:
 - Hidtidige erfaringer med strategi og uddannelse
 - Kurser, uddannelser og fremtidige initiativer
- Opsamling:
 - Hvad nyt tager du med hjem?
- Hvordan kan AR understøttes i det strategiske arbejde?

AM2010 – workshop 215

**Fremtidens arbejdsmiljørepræsentant
– og det strategiske arbejdsmiljøarbejde**

**Nye regler om samarbejdet
Strategisk arbejdsmiljøarbejde
Den årlige drøftelse**

**Anders Kabel
Nyborg Strand, den 8. november 2010**

Ambitionerne med de nye regler

- Mere fokus på forebyggelse gennem indarbejdelse af arbejdsmiljø i ledelsesarbejde og den strategiske planlægning
- Mere fleksible organiseringskrav og mulighed for færre arbejdsmiljøgrupper
- Mere uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere
- Bedre adgang til professionelle med arbejdsmiljøfaglig viden

Baggrunden for de nye regler

- Virksomhedernes opbygning og organisering
- Medarbejdernes forventninger til AM-indsatsen
- Udbredt anerkendelse af at AM er en ledelsesopgave
- SiR's (for?) mangfoldige roller
- SiO som "sidevogn" eller "isoleret silo" i virksomheden
- Nye temaer i arbejdsmiljødebatten
- Manglende adgang til arbejdsmiljøfaglig viden
- Afbureaukratiseringstrends
- EU-retningslinjerne

AMO's strategiske opgaver

- Planlægge, ledere og koordinere samarbejdet
 - Deltage i fastsættelsen af AMO's størrelse
 - Kontrollere samarbejdet og vejlede & orientere grupperne
 - Opstille principper for oplæring og instruktion
 - Medvirke aktivt til samordning med andre virksomheder
- Rådgive arbejdsgiveren om
 - Integrering af arbejdsmiljø i strategisk ledelse og daglig drift
 - Løsning af arbejdsmiljøspørgsmål
- Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse
 - Rådgive om kompetenceudviklingsplan for AMO
- Deltage i udarbejdelsen af APV
 - Vurdere behovet for ekstern arbejdsmiljøfaglig viden
- Undersøge ulykker og andre skader og tilløb
 - og forebygge gentagelser

Den årlige drøftelse

- Alle virksomheder skal holde en arbejdsmiljødrøftelse
 - altså også de små, der ikke har nogen AMO
- En arbejdsmiljødrøftelse skal indeholde følgende punkter:
 - Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år
 - Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå
 - Vurdere om det foregående års mål er nået
 - Fastlægge mål for det kommende års samarbejde
 - Drøfte, om der er den nødvendige viden om arbejdsmiljø til stede i virksomheden, eller om der skal inddrages ekstern rådgivning
 - Drøfte kompetenceudviklingsplan for AMO-medlemmerne

Det strategiske sigte

Gennem varetagelsen af disse opgaver skal AMO medvirke til

-arbejdsmiljø skal indgå i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift
-arbejdsmiljø bør drøftes i de fora, hvor virksomheden i forvejen drøfter strategi, værdigrundlag, planlægning, kvalitet, økonomi mv.
- Den øverste ledelse i virksomheden bør integrere arbejdsmiljøet i alle virksomhedens processer
-det bør i videst muligt omfang ske i samarbejde med de ansatte.

Citater fra Regeringens bemærkninger til AMO-lovforslaget L126

AMO og virksomhedens strategiudvikling

- AMO deltager i planlægningen af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde
 - Her er den årlige drøftelse et centralt element
 - Virksomheden inddrager arbejdsmiljøet i sin strategiske ledelse
 - Så vidt muligt samarbejde med AMO
 - AMO skal deltage i virksomhedens planlægning af nye eller ændring af eksisterende
 - arbejdspladser
 - arbejdsprocesser og metoder
 - indførelse af ny teknologi
 - anskaffelse af tekniske hjælpemidler
 - personlige værnemidler
 - stoffer og materialer
- jf. bekendtgørelsen om arbejdets udførelse §6

Udfordringen – hvilken vej skal vi gå?

- Skal AMO fortsat være en stabsfunktion med fokus på APV og kontrolbaseret arbejdsmiljøledelse?
- Nye samarbejdsformer, der kan være ramme om fælles udvikling af et fortsat bedre arbejdsmiljø?
- Mere professionel arbejdsmiljøfaglig ekspertise og mindre fremtrædende rolle for de ansattes repræsentanter?

Det store spørgsmål

- Hvordan finder vi er den rette balance mellem:
 - medarbejderinddragelse
 - ledelsesansvar
 - fagkundskab om arbejdsmiljø

Den nye arbejdsmiljøorganisation

- Men vi skal selv finde dét svar, der netop passer til virksomhedens struktur og kultur
- Den nye AMO bygger på en grundlæggende anderledes filosofi
 - Ingen firkantede organiseringskrav
 - Organisering som resultat af konstruktiv dialog
 - Kontinuerlig opkvalificering af arbejdsmiljørepræsentanter....selv om der dog stadig er et vist "sikkerhedsnet"
- Det åbner muligheder
 - men indebærer også alvorlige udfordringer!

...så nu skal vi høre konkrete erfaringer!

- Cases
 - Køkkenfabrikken
 - Psykiatrien
 - Bustrafikken
 - S-Tog