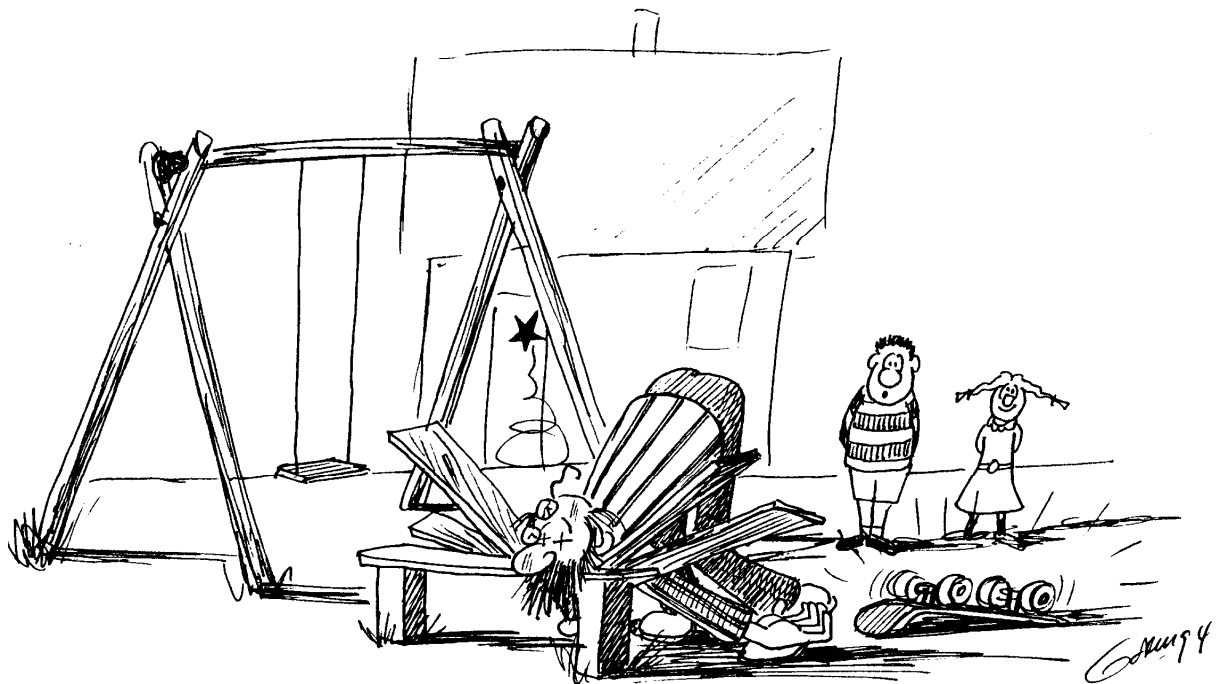


ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANTEN (AMR)



B U P L



MidtVestjylland

Til Arbejdsmiljørepræsentanten

Denne pjece vedrører arbejdet som Arbejdsmiljørepræsentant.

Tillykke med valget og velkommen til opgaven som arbejdsmiljørepræsentant.

BUPL arbejder for at understøtte det forbyggende og problemløsende arbejdsmiljøarbejde. Denne pjece er et led i dette, og giver et hurtigt overblik over reglerne og arbejdet.

Arbejdsmiljørepræsentanten repræsenterer alle kolleger uden ledelsesansvar (uanset organiseringsforhold) i forhold til arbejdsgiveren.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal sammen med lederen (i arbejdsmiljøgruppen) arbejde for at løse institutionens problemer og gennem forebyggelse, hindre nye i at opstå.

Formålet med Arbejdsmiljøarbejdet.

Grundlaget for arbejdsmiljøarbejdet findes i Arbejdsmiljøloven som tilstræber at skabe:

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, samt danne grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål, med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer samt vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.

Du er altid velkommen til at hente yderligere information og vejledning ved henvendelse til BUPL MidtVestjylland på tlf. 35 46 55 55

GOD ARBEJDSLYST.

Per Hesselberg

Arbejdsmiljø ansvarlig.

Sidst redigeret juni 2012

Indholdsfortegnelse

Oprettelse af Arbejdsmiljø organisation	4
Arbejdsmiljøgrupper	4
Valg af Arbejdsmiljørepræsentant (AMR)	5
Opgaver og pligter	6
Arbejdsmiljøorganisationens operationelle, dvs. daglige opgaver	6
Vedr. souschefer og afdelingsledere. Er afdelingsleder/souschef valgbar som AMR?.....	7
Uddannelse.....	8
Den obligatoriske uddannelse	8
Den Supplerende arbejdsmiljøuddannelse	8
”Hjælp at hente”	9
BUPL MidtVestjyllands Arbejdsmiljøpolitik.....	10



Oprettelse af Arbejds miljø organisation

Arbejds miljø sgrupper

Alle virksomheder med 10 ansatte eller derover skal etablere en Arbejds miljø organisation. For kommunale institutioner er "virksomheden" kommunen, og disse institutioner vil derfor altid være omfattet af kravet.

Arbejds miljø organisationen (AMO) består af personer i virksomheden, som har vigtige nøglefunktioner i forhold til virksomhedens arbejdsmiljø: Arbejdsgiveren, udpegede arbejdsledere, valgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejdslederne udgør sammen med arbejdsmiljørepræsentanterne medlemmerne af AMO og danner arbejdsmiljøgrupperne.

Arbejds miljø grupper

En arbejdsmiljøgruppe består af en udpeget arbejdsleder og en valgt arbejdsmiljørepræsentant

Arbejds miljø udvalg

Da der i en virksomhed som kommunen er flere end 35 ansatte, skal der tillige oprettes et Arbejds miljø udvalg.

Et arbejdsmiljøudvalg består af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra en eller flere arbejdsmiljøgrupper.

For selvejende institutioner, som ikke er omfattet af den kommunale MED-aftale og med under 10 ansatte, er der ikke krav om oprettelse af en Arbejds miljø organisation, men arbejdsgiveren skal sørge for at samarbejdet om sikkerhed og sundhed kan finde sted.

Valg af Arbejdsmiljørepræsentant (AMR)

Samtlige ansatte i institutionen, der ikke er ledere, har valgret og valgbare - uanset fagligt tilhørsforhold eller mangel på samme - deltager i valget.

Altså også køkken- og rengøringspersonale samt uorganiserede - når vedkommende opfylder beskæftigelseskravet på minimum 6 måneder.

BUPL anbefaler dog, at der vælges en arbejdsmiljørepræsentant, der er medlem af BUPL eller alternativt FOA (pædagogmedhjælper).

Indkald til valget med et rimeligt varsel og læg mødet på et tidspunkt, så alle har reel mulighed for at deltage - og til at stille op som kandidat. Hvis blot en af de ansatte forlanger det, skal afstemningen være skriftlig. Hvis en fra BUPL bliver valgt som AMR, udføres valget skriftligt på et valgschema (udleveres af BUPL eller udskrives fra hjemmesiden). Skemaet sendes til BUPL MidtVestjylland, Stationsvej 8, 7500 Holstebro.

Herefter anmelder BUPL valget overfor arbejdsgiveren, som kan komme med indsigelser i forbindelse med valget, hvis de mener, at der er foretaget et valg, som ikke er indenfor de gældende regler.

Denne procedure skal følges, fordi:

- **Det er først når arbejdsgiveren, har registreret og godkendt et AMR-valg, at den valgte AMR er omfattet af reglerne omkring AMR-beskyttelsen.**

Er du valgt og fungerer som AMR - så vær opmærksom på, at valget er foretaget skriftligt og tilsendt BUPL - det betyder noget for dig.

AMR vælges i henhold til arbejdsmiljøloven altid for to år ad gangen. Lokalt kan det dog aftales i en virksomhed (som en kommune) at valgperioden kan være fire år. Arbejdstilsynet har udarbejdet:

At-vejledning F.2.5, som grundigt og i detaljer beskriver valg, valgperiode m.v.(kan ses på www.at.dk).

Nogle lokale MED-aftaler har dog sat terminer for valg og funktionsperiode, for at få sammenhæng med MED-systemets valg af medarbejderrepræsentanter. Det er så beskrevet i selve MED-aftalen, at valg skal finde sted på et bestemt tidspunkt og hvor lang funktionsperioden er, f. eks. to år.

En TR og AMR kan godt være én og samme person. Blot skal man være opmærksom på, at der skal afholdes to selvstændige valg. Det hænger sammen med, at en TR vælges af en overenskomstgruppe, f.eks. medarbejdere som arbejder på BUPL's overenskomst, mens en AMR jo vælges blandt samtlige medarbejdere på en arbejdsplads.

HUSK!

- at tjekke den lokale MED-aftale, der kan være aftalt lokale forhold.

Opgaver og pligter

De ansatte **skal** deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed samt **medvirke til**, at arbejdsforholdene er fuldt forsvarlige.

Bliver de ansatte opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden og som de ikke selv kan rette, skal de meddele dette til et medlem af Arbejdsmiljøgruppen eller til arbejdsgiveren.

Arbejds miljøorganisationens operationelle, dvs. daglige opgaver

1. Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2. Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
3. Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
4. Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
5. Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
6. Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
7. Virke som kontakttled mellem de ansatte og arbejds miljøudvalget.
8. Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejds miljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for arbejds miljøudvalget.

Indenfor vores område gælder Arbejds miljøloven for de ansatte - **ikke for børnene**.

Kort kan siges, at Arbejds miljøloven bygger på:

- at eventuelle problemer skal løses på den enkelte arbejdsplads, at dette er arbejdsgiverens ansvar, og de ansatte skal aktivt medvirke til dette.
- Arbejds miljøgruppen skal imødegå risici i forbindelse med opståede sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer og underrette arbejds miljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse, hvis risikoen ikke kan imødegås på stedet.

Vedr. souschefer og afdelingsledere. Er afdelingsleder/souschef valgbar som AMR?

Ifølge reglerne omkring AMR og AMR-arbejdet er der som udgangspunkt ikke noget til hinder for, at souschefer/afdelingsledere vælges som arbejdsmiljørepræsentanter for kollegerne.

Overenskomsten åbner mulighed for, at kommunen (institutionen) kan delegerede daglig ledelseskompetence til souschefen/afdelingslederen.

I første omgang må den enkelte souschef/afdelingsleder overveje, om det vil være hensigtsmæssigt at lade sig vælge som AMR. Her vil en tydelig ledelsesmæssig opgave- og kompetencefordeling være nødvendig, således at det fremgår, hvem der har de ledelsesmæssige opgaver og ansvar inddelt i typisk 3 hovedområder:

A: Pædagogisk ansvar

B: Administrativt ansvar

C: Personaleledelses ansvar

Det vil således kunne forekomme, at souschefen/afdelingslederen konkret er tillagt en daglig ledelseskompetence, som vedrører det personalepolitiske område (f.eks. ansvar for arbejdsplanlægning, ansættelse og afskedigelse, ferieplanlægning m.v.).

I de tilfælde, hvor der til souschefen/afdelingslederen konkret (efter godkendt delegationsplan) er delegeret en personalepolitisk kompetence, er det BUPL MidtVestjylland's opfattelse, at hvervet som AMR almindeligvis er uforeneligt med souschef/afdelingslederstillingen.

Som følge deraf fraråder BUPL MidtVestjylland at souschefer/afdelingsledere lader sig vælge som AMR'er, da der ofte på et eller andet tidspunkt kan opstå situationer, hvor souschefen/afdelingslederen vil fremstå i et spændingsfelt med forskelligrettede interesser.

Det følger af habilitetsreglerne, at souschefen/afdelingslederen kan være inhabil i et så stort omfang, at det ikke almindeligvis er foreneligt med stillingens udførelse, hverken praktisk eller etisk/kollegialt.

Uddannelse

Den obligatoriske uddannelse

Nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter har både ret og pligt til at gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage - 22 timer.

Uddannelsen skal være gennemført inden 3 måneder efter valget. Sker dette ikke – kontakt da Arbejdstilsynet eller BUPL MidtVestjylland.

Arbejdsmiljøuddannelse fra før 1991 er forældet.

Den Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Når medlemmer af AMO har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, skal arbejdsgiveren tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til to dage.

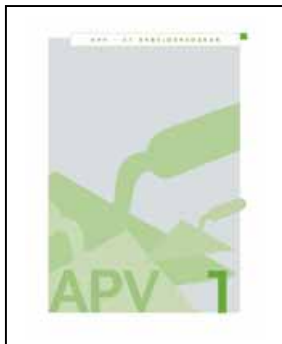
Det skal ske i deres første år som arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere (i deres første funktionsår, dvs. det første år de er valgt eller udpeget).

Det betyder, at en nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant i alt har ret til 5 uddannelsesdage i det 1. funktionsår, hvor af de 3 af dagene anvendes til den obligatoriske uddannelse.

Arbejdsgiveren skal derefter tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere supplerende uddannelse, der svarer til 1 ½ dags varighed i hvert funktionsår i funktionsperioden. Det gælder også de, der har deltaget i arbejdsmiljø- og sikkerhedsuddannelser efter reglerne, som gælder efter 1. april 1991.

”Hjælp at hente”

Følgende materiale bør som minimum være til sikkerhedsgruppens rådighed:



APV et arbejdsredskab (kan udskrives på www.bupl.dk)

Faglig håndbog bind 5A/04

Pjecen ”Om natten er her stille, men om dagen...” der handler om støj i daginstitutioner og ikke mindst gode råd til formindskelse af støj.

Hæftet: ”Indretning af daginstitutioner” er en grundig og let tilgængelig indføring i en lang række regler omkring det fysiske arbejdsmiljø

”Ergonomi i daginstitutioner:”

Sætter fokus på den ergonomiske belastning af arbejdet med børn (særligt mindre børn)

Ovenstående materiale findes i www.BUPL.dk eller www.bar-sosu.dk hvor også meget andet relevant forefindes.

Udover disse hjemmesider kan information om arbejdsmiljø hentes på www.arbejdstilsynet.dk

Det er desuden en god ide:

- At have undersøgt kollegaers forventninger til sikkerhedsgruppens arbejde.
- At samarbejde og koordinere med tillidsrepræsentanten.
- At have faste møder i sikkerhedsgruppen.
- At inddrage andre relevante personer - fx tillidsrepræsentanten o.a.

BUPL MidtVestjyllands Arbejds miljøpolitik

Godkendt på bestyrelsesmødet d. 3. maj 2012

Formål: Det generelle udgangspunkt for BUPL MidtVestjyllands arbejds miljøarbejde er at arbejde for:

- At kunne arbejde handlingsrettet, og for at kunne få arbejds miljø sat på dagsordenen, skal arbejds miljø tænkes ind i alle beslutninger – og på alle beslutningsniveauer.
- At arbejds miljøgruppen generelt skal opkvalificeres, og arbejdsgiveransvaret herfor fastholdes.
- At arbejds miljø repræsentanten skal have højere status. Der sættes fokus på egenindsats. Det er væsentligt at den enkelte ansatte er sin rolle og sine muligheder bevidst.
- At arbejds miljøarbejdet i arbejds miljøudvalgene, i TR-systemet og i SU- og MED-udvalg opprioriteres.
- At arbejdsgiverne og institutionerne skal blive bedre til, og støttes i, at tænke arbejds miljø ind i alle beslutninger. For institutionerne vedrører det alt fra udformningen af institutionens virksomhedsplan og målsætninger for det pædagogiske arbejde til indkøb af inventar. Det medfører at arbejds miljøet i højere grad indgår i pædagogik, ledelse og uddannelse.

Målet og udgangspunkterne for

BUPL MidtVestjyllands arbejds miljøpolitik forfølges gennem:

1. BUPL vil arbejde for:

- At det forebyggende sigte med arbejds miljøloven bliver mere fremtrædende.
- At institutionerne sikres god og uvildig arbejds miljørådgivning.
- At arbejds miljø- og byggelovgivning bliver overholdt.
- At det objektive arbejdsgiveransvar fastholdes.
- At alle medlemmer af BUPL er repræsenteret af en arbejds miljørepræsentant.

2: Organisering og tilrettelæggelse:

BUPL vil arbejde for:

- At holde arbejdsmiljøgruppen orienteret om nye tiltag, viden og regler på området gennem jævnlig udsendelse af information og tilbud om kurser og temdage m.v.
- At vejlede omkring løsning af aktuelle sikkerheds- og sundhedsmæssige opgaver.
- Løbende at sende praksisorienterede information ud til medlemmerne omkring hvordan arbejdsmiljøgruppen skal arbejde for at løse konkrete problemer f.eks. støj, indeklima, eller merindskrivningsproblematik.
- Udover de informations- og vejledningsopgaver der er skitseret ovenfor, arbejder BUPL MidtVestjylland selvstændig med at sikre, at Byggeloven og dermed det til enhver tid gældende bygningsreglement overholdes.

Dette sker ved:

- At der begæres aktindsigt i byggesager, det være nybygning, ombygning, udvidelser og ved ibrugtagning af eksisterende lokaler der ikke tidligere har været anvendt til institutionsbrug.
- At aktindsigt begæres der hvor BUPL erfarer at der foreligger ovennævnte planer og det vurderes at det vil være hensigtsmæssigt i den konkrete sag.
- At aktindsigt ikke betyder en "BUPL-godkendelse" af projektet, men har til formål at fange de værste mangler. Der udarbejdes en tjekliste til gennemgang af sager.
- At evt. dispensationer, der ikke er forenelig med lovens intentioner eller manglende byggesagsbehandling ankes.
- At anmelde evt. overtrædelse af Byggeloven til politiet, hvilket er en bestyrelsesbeslutning.

Der ud over skal BUPL arbejde for, at der vælges arbejdsmiljørepræsentanter på alle arbejdspladser - også skolefritidsordninger.

3: Uddannelse

Gennem uddannelse skal arbejdsmiljø styrkes på den enkelte arbejdsplads.

BUPL vil generelt arbejde for:

- At der gennemføres relevante kurser, temadage for arbejdsmiljørepræsentanter, og at der gennemføres et årligt træf for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere.

Vedr. uddannelse af ledere og medarbejdere vil BUPL arbejde for:

- At arbejdsmiljøet indgår i undervisningen på de pædagogiske efter- og videreuddannelser.
- At arbejdsmiljøet tænkes ind i pædagogik og ledelse.

5. Samarbejde:

BUPL skal samarbejde med de øvrige beslægtede organisationer om arbejdsmiljøspørgsmål i bredeste forstand. Dette af såvel ressourcemæssige som af strategiske årsager.

BUPL vil arbejde for:

- At det nuværende samarbejde med relevante eksterne parter, som f.eks. FOA, SL og DLF fortsætter og udbygges.
- At BUPL i FTF-regi fortsat skal have en markant arbejdsmiljøprofil, og medvirke til at gøre FTF til en mere synlig og slagkraftig organisation på området.