



AMiR-nyhedsmail

Kære AMiR

Arbejdsmiljøet fylder fortsat meget i Farmakonomforeningen i 2019. Farmakonomforeningens repræsentantskab har ved en ekstraordinær kongres den 4. april 2019 godkendt en strategi for foreningens arbejde i perioden 2019-2024, hvor der blandt andet er stort fokus på Farmakonomernes arbejdsmiljø.

Den nye hovedorganisation, FH, har også fortsat fokus på arbejdsmiljørepræsentanternes rolle i hele 2019.

I denne nyhedsmail kan du læse om:

- Farmakonomforeningens strategi 2019-2024
- To nye medlemmer i Arbejdsmiljøudvalget
- Arbejdsmiljørepræsentantåret 2019
- Nyt om sygefraværsprojektet på privat apotek
- TRIOEN – fælles om arbejdsmiljøet i hverdagen
- Ny vejledning fra Arbejdstilsynet om krænkende handlinger
- Supplerende uddannelse for AMiR.

Med venlig hilsen

Åse Nissen, medlem af hovedbestyrelsen og formand for Arbejdsmiljøudvalget



FARMAKONOMFORENINGEN

Ramsingsvej 30
2500 Valby
T: 3312 0600
www.farmakonom.dk

Farmakonomforeningens strategi 2019-2024

Farmakonomforeningens repræsentantskab vedtog en ny strategi for Farmakonomforeningens arbejde de kommende fem år på en ekstraordinær kongres den 4. april 2019.

Med strategien bliver der sat fokus på at sikre et bedre arbejdsmiljø –blandt andet ved at tilpasse TR uddannelsen, så TR'ene bliver bedre klædt på til at samle farmakonomerne i samarbejde med AMiR'ene.

FARMAKONOMFORENINGEN

Ramsingsvej 30
2500 Valby

T: 3312 0600
F: 3314 0600

ff@farmakonom.dk
www.farmakonom.dk



Du kan læse mere om strategien på [her](#) samt i Farmakonom nr. 4, der udkommer den 29. maj.

Farmakonomforeningens sekretariat og hovedbestyrelse vil i den kommende tid arbejde med en konkretisering af strategien.

To nye medlemmer i arbejdsmiljøudvalget

Arbejdsmiljøudvalget har fået to nye medlemmer:

Adi Risvig Clausen fra Fredericia Løve Apotek og Anja Rosenkilde fra Takeda Pharma A/S i Hobro.

Du kan læse mere om udvalget [her](#).

Arbejdsmiljørepræsentantåret 2019

Farmakonomforeningens hovedorganisation – Fagforeningernes Hovedorganisation (FH) – har fortsat særligt fokus på AMiR'erne og deres muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet positivt. Målet med arbejdsmiljørepræsentantåret 2019 er, at AMiR'enes arbejde skal synliggøres, så respekten kommer til at stå mål med deres betydning.

Arbejdsmiljørepræsentantåret 2019 har fem overordnede temaer:

- AMiR's rolle og opgaver
- Tid til arbejdsmiljøarbejdet
- Uddannelse og kompetenceudvikling
- Strategisk arbejdsmiljøarbejde
- Unge og nyvalgte AMiR'ere.

Farmakonomforeningen følger projektet og aktiviteterne tæt og har fokus på områder, der kan anvendes i arbejdet for foreningens AMiR'ere.

Farmakonomforeningen vil afholde en AMiR-dag i 2019. Ambitionen er, at I skal have flere redskaber i jeres AMiR-arbejde, der kan give jer øget gennemslagskraft i forhold til såvel ledelse som jeres kolleger.

I vil få nærmere information om indhold og tilmelding, så snart vi har program, tid og sted på plads.

Nyt om sygefraværprojektet på privat apotek

Sygefraværprojektet på privat apotek er kommet godt fra start. Der er i alt tilmeldt 42 apoteker, som deltager med apotekets arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og en repræsentant fra ledelsen.

Projektet går ud på, at man bliver klædt på med teori om trivsel og arbejdsmiljø gennem tre kurser fordelt gennem projektperioden. Kurserne afholdes fire steder i landet. Udover kurserne får man på det enkelte apotek eksperthjælp i form af løbende coaching fra Danmarks Apotekerforenings arbejdsmiljøfaglige samarbejdspartner, CRECEA, til at håndtere konkrete problemstillinger, som deltagerne bokser med på netop deres apotek.



Den første række af kurser er i slutningen af marts og begyndelsen af april blevet afholdt i Sorø for deltagende apoteker på Sjælland og i hhv. Odense, Aalborg og Horsens for de apoteker, der er tilmeldt fra Fyn og Jylland.

Projektlederne fra CRECEA startede de første kursusdage med en præsentation af sygefraværsprojektet og fortsatte med, at de enkelte apoteker kortlagde de indsatser, de havde lykkedes med i trivselsarbejdet og apotekets udfordringer med trivsel og sygefravær. Apotekerne præsenterede hver et område, der var lykkedes for dem, eksempelvis: Den gode omgangstone, omsorgssamtaler, struktur på dagen gennem morgenbriefing, nyhedsbrev fra ledelsen, gensidig fleksibilitet ved sygdom, teamsammensætning og personaleseminarer.

CRECEA gav efterfølgende et "Crash Course" i Social Kapital, og den efterfølgende debat om tillid, retfærdighed og samarbejde om kerneopgaven vidnede om en stor interesse i at arbejde med begreberne i trivselsforløbet.

Anden række af kursusdage er planlagt til afholdelse i september, og apotekerne vil i den mellemliggende periode arbejde videre med projektet under kyndig rådgivning og sparring af CRECEA.

Du kan læse mere om projektet [her](#).

Trioen – fælles om arbejdsmiljøet i hverdagen

Der er i sygefraværsprojektet blandt andet fokus på arbejdsmiljø-trioen – Det såkaldte TRIO-samarbejde. TRIO-samarbejdet sætter fokus på det faktum, at arbejdsmiljøet er en fælles og vigtig sag, som bedst løftes ved at styrke samarbejdet mellem arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og leder.

BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig Administration har udviklet to pjecer om TRIO-samarbejdet, som kan hentes på deres hjemmeside:

[Pjecen TRIO – en saglig aktionsstyrke til opgaveløsning og trivsel – Introduktion til samarbejdet mellem leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant](#)

[Pjecen TRIO – få samarbejdet på sporet – Inspiration og vejledning til at styrke samarbejdet mellem leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant](#)

Ny vejledning fra Arbejdstilsynet om krænkende handlinger

Arbejdstilsynet har udgivet en ny vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Vejledningen handler om krænkende handlinger i arbejdet, herunder mobning og seksuel chikane, mellem ansatte og mellem ansatte og deres ledere.

AT-vejledningen oplyser om:

- Reglen om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Generelt om krænkende handlinger
- Krænkende handlinger i form af mobning
- Andre måder krænkende handlinger kan forekomme på



- Særligt om seksuel chikane
- Hvilke årsager, der kan være til krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Hvilke helbredsmæssige reaktioner, der kan følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Hvordan man kan forebygge krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Hvad man kan gøre, hvis der opstår krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Anmeldelse af krænkende handling som arbejdsulykke.

Vejledningen kan findes på Arbejdstilsynets hjemmeside www.amid.dk.

[Du finder det direkte link til pjecen her.](#)

BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig Administration (BFA) har udviklet flere værktøjer til forebyggelse og håndtering af blandt andet mobning på arbejdspladsen. Værktøjerne kan finde på BFA's hjemmeside www.arbejdsmiljøveb.dk.

[Det direkte link til værktøjerne finder du her.](#)

Supplerende uddannelse for AMiR

Husk at du skal tilbydes supplerende efteruddannelse – to dage i det første år som AMiR og herefter halvanden dag årligt.