



14. juni 2016

Velkommen til nyt AMiR-info.

AMiR-info er et nyt tiltag for at sikre bedre kontakt mellem Farmakonomforeningens fora for arbejdsmiljø og den indsats, som alle I AMiR'er yder for et bedre arbejdsmiljø. Vi håber, at I vil bruge det som en anledning til at komme med input om de daglige udfordringer, I står over for. Det er ikke et dialogforum, men I kan altid kontakte foreningen med forslag, kommentarer og lignende. Så tager vi det op i arbejdsmiljøudvalget og bruger AMiR-info til at drøfte relevante emner. Jeg håber, at I vil tage godt imod det nye koncept, og hvis I har spørgsmål og kommentarer, er I altid velkomne til at kontakte Birte Nissen, formand for Arbejdsmiljøudvalget eller faglig konsulent Jens Wiene i sekretariatet.

Med venlig hilsen

Birte Nissen  
næstformand, Farmakonomforeningen



**Formålet med AMiR-info er:**

- At orientere om relevante arbejdsmiljøemner specielt for farmakonomer som er AMiR'er.
- At dele erfaringer og inspirere hinanden i arbejdet med arbejdsmiljø
- At danne basis for bedre viden om de reelle udfordringer på arbejdsmiljøområdet, som farmakonomerne møder i hverdagen

**Arbejdsmiljøudvalget vil gerne høre dine erfaringer med emner som f.eks.:**

- Hvordan gennemfører I en APV?
- Giver de mange nye filialer (og strukturændringer på sygehusapoteker) særlige udfordringer for arbejdsmiljøet?
- Reglerne for pauser er fastlagt i overenskomsten. Men hvordan fungerer pauser i forhold til arbejdsmiljøet?
- Hvordan fungerer din arbejdsmiljøorganisation (AMO) i det hele taget i praksis?

Hvis du har lyst til at dele dine erfaringer om ovennævnte – eller andre –

emner, er du velkommen til at kontakte faglig konsulent Jens Wiene på mail: [JW@farmakonom.dk](mailto:JW@farmakonom.dk)

### **Konsensusmodel og APV på Vojens Dosispak**

Birgit Hell Kirsten er AMiR på Vojens Dosis og medlem af Farmakonomforeningens arbejdsmiljøudvalg. Her kan du læse om hendes erfaringer med at anvende konsensusmodellen i forbindelse med APV: ”Jeg har været ansat på Vojens Dosispak siden 1.11.2002. Vi er en afdeling af Vojens Apotek, og indtil 1.10.2006 hørte vi under apotekets Sikkerhedsudvalg (SiU – nu AMIU). I takt med at antallet af dosiskunder steg, og vi blev flere ansatte, besluttede vores daværende apoteker, at vi skulle have et selvstændigt SiU. Jeg deltog i den lovmæssige arbejdsmiljøuddannelse i sept./okt. 2006, og har været AMIR siden da.”

Hun fortsætter: ”Vi har årligt et fokusområde, hvor vi involverer de berørte medarbejdere med henblik på et godt arbejdsmiljø. Vi har haft mange udfordringer, f.eks. tabletstøv, kulde/træk fra klimaanlæg, statisk elektricitet, sollys, støj mm. Det har selvfølgelig indgået i vores APV, som vi laver hvert tredje år, men for at få en bedre dialog og forståelse for vores udfordringer, besluttede vi ved vores APV i 2013, at det skulle være en dialogbaseret APV – også kaldet **Konsensus-modellen**.”

Birgit Hell Kirsten fortæller videre: ”Apotekeren og jeg udarbejdede i fællesskab nogle udsagn, og APV skemaerne blev udleveret til hver enkelt medarbejder til forberedelse. På APV mødet blev de individuelle udsagn vedrørende punkterne i APV’en fremlagt, diskuteret og samlet til fælles beslutning om, hvad der skulle arbejdes videre med. I mødet deltog 2 medarbejdere fra CRECEA, som guidede os igennem processen. Det gav en god dialog, hvor alle kom til orde. Processen er mere tidskrævende, men jeg kan varmt anbefale at bruge denne metode ved udarbejdelse af APV. Vi havde stor gavn af at bruge CRECEA, og jeg vil anbefale, at man gør brug af dem, første gang man giver sig i kast med denne form for APV,” lyder det afslutningsvist fra Birgit Hell Kirsten.

### **Lidt om APV**

APV er et centralt omdrejningspunkt i arbejdsmiljøindsatsen. Mange synes, at den såkaldte konsensusmodel er velegnet til specielt små arbejdspladser, hvor der ikke er alvorlige udfordringer omkring arbejdsmiljøet. Der er mange andre modeller for APV, og man skal altid tilpasse modellerne den konkrete virkelighed på arbejdspladsen. Læs mere om forskellige APV-modeller – tilpasset apotekssektoren – på CRECEAs hjemmeside. <http://www.crecea.dk/a/Modeller-i58.html#58>

### **Relevante links:**

Der er mange aktører på arbejdsmiljøområdet. Her er links til dem, der er mest relevante for dig som farmakonom og AMiR:

Arbejdstilsynet, <http://arbejdstilsynet.dk/da/>

CRECEA, <http://www.crecea.dk/apoteker/>

Videncenter for arbejdsmiljø: <http://www.arbejdsmiljoviden.dk/>

BAR SO-SU, <http://www.bar-sosu.dk/>

FTF <http://www.ftf.dk/>

## **CRECEAs rolle**

På privat apotek har CRECEA som bekendt en særlig rolle som arbejdsmiljørådgiver. Det betyder, at AMO (dvs. både ledelsen og AMiR'en) kan få vejledning fra CRECEA i arbejdsmiljøspørgsmål. CRECEA besøger også jævnligt apotekerne og afholder temadage med emner, der er relevante for apotekerne. Farmakonomforeningen sidder sammen med Apotekerforeningen og Pharmadanmark i en styregruppe, som beslutter CRECEAs aktiviteter i forhold til privat apotek.

Hvis du har konkrete arbejdsmiljøspørgsmål, f.eks. om ergonomi eller farlige stoffer, kan du med fordel kontakte CRECEA direkte. Hvis du har spørgsmål om regler, valg af AMiR, arbejdsskader o.lign. kan du med fordel kontakte Farmakonomforeningen. Der er et godt samarbejde mellem foreningen og CRECEA, så vi vil altid henvise til hinanden, hvis vi mener, det er relevant.

## **Psykisk arbejdsmiljø**

Det er lidt mere kompliceret, når det drejer sig om spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø. CRECEA kan hjælpe med forskellige værktøjer til at løse op for problemerne, men psykisk arbejdsmiljø er ofte en del af spørgsmål om samarbejde og trivsel, og dermed også noget som involverer TR. Det er altid godt at have et tæt samarbejde med TR i den slags sager.

## **Godt at vide:**

- Samarbejde mellem ledelsen, TR og AMiR.  
Et godt samarbejde mellem ledelsen, TR og AMiR er altafgørende for at sikre god trivsel på arbejdspladsen. Hvis du ikke allerede har læst den, så kig på artiklen ”Tæt samarbejde øger Trivslen” i Farmakonom 02/16:  
<http://www.farmakonom.dk/farmakonomforeningen/farmakonom/arkiv/2016/>
- Hvordan er reglerne for valg af Arbejdsmiljørepræsentant?  
Sekretariatet får ofte spørgsmål om dette emne. Tidligere sendte foreningen materiale ud om det, parallelt med TR-valget. Det gør vi ikke mere. Årsagen er, at AMiR'en jo ikke er foreningens repræsentant, men repræsentant for alle ansatte i arbejdsmiljøorganisationen (AMO). Det er arbejdsmiljølovgivningen, og ikke overenskomsten, som er dit grundlag for arbejdet. Husk også, at arbejdsgiveren ifølge loven har pligt til at sørge for, at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. De ansatte og AMiR'en skal indgå i samarbejdet og medvirke til et godt arbejdsmiljø. Noget andet er, at foreningen naturligvis hjælper og støtter dig i arbejdet, når du som farmakonom er valgt til AMiR. Du er derfor altid velkommen til at kontakte sekretariatet, hvis du er i tvivl om noget.

Reglerne om valg af arbejdsmiljørepræsentant er fastlagt i Arbejdstilsynets vejledning:

<http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/s/f-3-2-samarbejde-i-virksomheder-med-10-34-ansatte>

Reglerne er ikke særlig præcise, da de er indrettet på at kunne tilpasses de faktiske forhold i alle brancher. Hovedpunkterne er: Valgperioden er toårig, men kan besluttes at være fireårig. Arbejdsgiveren har pligt til at sørge for valget, men skal i øvrigt ikke ”blande sig” i det. Som udgangspunkt er alle ansatte uden ledelsesbeføjelser valgbare og stemmeberettigede.

- Hvordan registreres det, at du er valgt?  
Det vigtigste er, at du f.eks. i et referat fra et personalemøde får nedskrevet, at du er valgt. Det er registreringen på arbejdspladsen, som afgør, at du er AMiR og dermed også nyder samme beskyttelse som en TR. Derudover skal du melde det til Farmakonomforeningen. Der er en blanket til det på vores hjemmeside. <http://www.farmakonom.dk/media/1801/anmeldelsesblanket-amir-2013.pdf>  
Det betyder noget, hvis vi gerne vil i kontakt med dig, og det er vigtigt, at vi har din korrekte mail-adresse. Husk også at meddele, hvis du ikke længere er AMiR.
- Nye regler på arbejdsmiljøområdet  
Vær opmærksom på specielt disse to regelændringer inden for arbejdsmiljølovgivningen:
  - Supplerende efteruddannelse til arbejdsmiljøgruppens medlemmer, hvor der nu er krav om skriftlig dokumentation af tilbud om efteruddannelse. Der er stadig ikke pligt til efteruddannelse
  - Reglerne om arbejdsrelateret vold (herunder trusler) omfatter nu også risiko for vold uden for arbejdstiden. Det betyder, at AMO i sin forebyggende indsats mod vold og trusler også skal inddrage risikoen for at blive udsat for vold og trusler, som er arbejdsrelateret, men som finder sted uden for arbejdstiden.

*Disclaimer:*

*Hvis du ikke længere er AMiR, vil vi meget gerne vide det. Så kan du bare svare på denne mail. Hvis der er en anden af dine kolleger, der er AMiR, vil vi selvfølgelig også meget gerne have vedkommendes kontaktoplysninger.*