



16. november 2016  
Sagsnr. 09-0426 / mdh

Velkommen til AMiR-nyhedsmail.

Jeg ved, at det mange steder kniber med at prioritere arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne, og at der derfor kræver særligt engagement fra jeres side. Men jeres indsats har en stor betydning for hele arbejdspladsen og for jeres kolleger. Arbejdsmiljø – både det fysiske, men i særlig grad det psykiske fylder meget. Det er faktisk en af de hyppigste årsager til, at medlemmerne kontakter foreningens sekretariat.

Der findes naturligvis arbejdspladser, hvor arbejdet med arbejdsmiljø er i fokus, og hvor der er gode erfaringer med at sætte trivsel på dagsordenen. Vi har i denne nyhedsmail et eksempel på, hvordan medarbejdernes trivsel på et jysk apotek er højt prioriteret. Det kan forhåbentlig inspirere andre. I hvert fald kan det være en god anledning til at tage en snak om, hvad man gør på arbejdspladsen.

Derudover indeholder denne nyhedsmail:

- Trivsel – få det på dagsordenen.
- Tid til arbejdsmiljøarbejde?
- Hvad sker der, når Arbejdstilsynet kommer på besøg på arbejdspladsen?
- Et godt samarbejde mellem AMiR og TR har stor effekt på arbejdsmiljøarbejdet.

Efter kongressen skal udvalg og indsatsgrupper bemandes på ny – og jeg vil opfordre alle, der har særlig interesse for arbejdsmiljø til at melde sig til [Farmakonomforeningens Arbejdsmiljø Udvalg](#), AMiU.

Arbejdsmiljøudvalget gør en stor indsats for at sætte arbejdsmiljø på dagsordenen, og vi kan blandt andet takke udvalget for, at du nu sidder med en nyhedsmail til AMiR'er, hvor der alene er fokus på arbejdsmiljøarbejdet.

Med venlig hilsen

Birte Nissen  
Næstformand  
Farmakonomforeningen

### **Er det nødvendigt med en trivselspolitik?**

Nej, det er det korte svar, men det at sætte ønsket om en trivselspolitik på dagsordenen kan være en god anledning til at tale om trivsel.

Hvad der skal til for, at personalet trives, kan være meget forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads. Der skal naturligvis være balance mellem krav og ressourcer – og det kræver en fælles indsats fra medarbejdere og ledelsens side.

Læs mere om trivsel her:

<http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Emner/Psykosocialt-arbejdsmiljo/Trivsel/Viden-om-trivsel>

Vi har talt med AMiR på Randers Jernbane Apotek om trivsel.

"Her på Jernbane Apoteket har vi ikke nedskrevet en trivselspolitik, men apotekeren gør meget for den gode trivsel, og det ligger hende meget på sinde, at vi har en god arbejdsplads. Jeg kan nævne, at vi altid får en fin buket på vores fødselsdag, barsel, mærkedage m.m., vi har frugtordning og et budget til brød. Desuden får vi en påskegave, en sommerferiegave, 1. december gave, julegaver, julefrokost for personalet, sommer arrangement med familien. I december skal personalet til blomsterbinding hos Taarnly Blomster, hvor vi først spiser på apoteket. I december har vi også et morgenarrangement med kaffe og rundstykker, hvor vi ønsker hinanden en god jul. Vi får altid god mad til personalemøderne. Skulle personalet bringe en pakke ud, får vi en flaske vin for ulejligheden. En flaske vin, som erkendelse for en travl dag eller for en akkreditering sker også. Så vi har det rigtig godt på Jernbane Apoteket i Randers."

Ud over, at det er sjovere at gå på arbejde, når man trives, kan det faktisk godt betale sig. Erfaringer fra mange arbejdspladser viser, at trivsel og medarbejdertilfredshed medvirker til at nedsætte sygefraværet og fastholde og rekruttere medarbejdere.

### **Trivsel handler også om det fysiske arbejdsmiljø**

Vi har fået Crecea til at give nogle gode råd til, hvordan man kan tilrettelægge og organisere arbejdet bedst, hvis der skal være fokus på "God brug af kroppen – også på arbejde?"

Mange af os dør i perioder med smerter i nakke, skuldre, ryg og ben. Og heldigvis forsvinder langt de fleste af disse gener igen. Men der er visse forhold i arbejdet, der kan gøre det lettere at "leve med smerterne".

Så hvordan tilrettelægges og organiseres arbejdet bedst, når vi retter et fokus på muskler og led?

- Skab variation i arbejdet så meget som muligt – det vil sige, at du skal veksle mellem gående, stående og siddende arbejde.
- Undgå meget lange dage, men undersøg om det er muligt, at du får flere korte dage i stedet for. De lange dage kan være hårde, hvis du dør med smerter i kroppen – og der er jo ingen grund til at bruge eventuelle fridage på at restituere!

Ved fælles hjælp kan det ofte lade sig gøre – ikke mindst i en periode – at tilrettelægge arbejdet på en anden måde.

### **Tid til arbejdsmiljøarbejdet**

At sætte trivsel på dagsordenen oveni det almindelige arbejdsmiljøarbejde er naturligvis tidskrævende. Ofte er det manglende tid, der får skylden for, at arbejdsmiljøarbejdet ikke altid er i fokus. FTF har udarbejdet en undersøgelse om arbejdsmiljøarbejdet, og den viser ikke overraskende, at arbejdsmiljørepræsentanterne sjældent har tid til deres arbejde.

**36 procent** har sjældent eller aldrig tid nok til arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant.

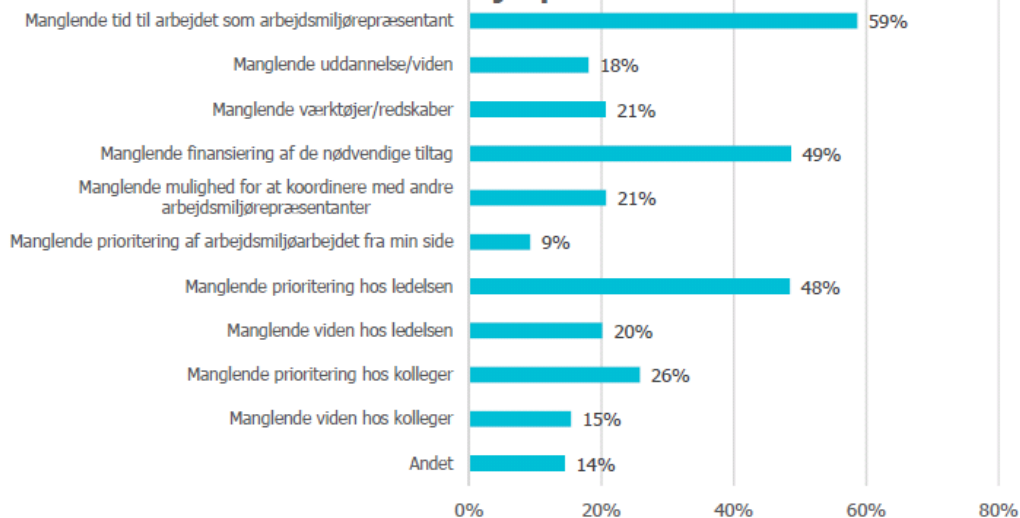
**20 procent** har sjældent eller aldrig mulighed for at bruge ekstra tid på arbejdsmiljøarbejdet, hvis der opstår situationer, hvor der er behov for det.

**25 procent** har sjældent eller aldrig mulighed for at mødes med de kolleger, de repræsenterer, i arbejdstiden, hvis der er særlige emner, de gerne vil drøfte. Rammerne for arbejdet er ofte uklare.

**48 procent** har ikke haft en samtale med deres leder om, hvor meget tid de forventes at bruge på arbejdsmiljøarbejdet.

**66 procent** har ikke fået deres arbejdsopgaver reduceret i forbindelse med, at de er blevet Arbejdsmiljørepræsentant.

## Hvilke barrierer oplever du for arbejdsmiljøarbejdet på din arbejdsplads?



Når man, som beskrevet ovenfor, ved, at trivsel på arbejdspladsen kan betale sig, kan det undre, at arbejdsmiljøarbejdet ikke prioriteres højere. Der er i den grad plads til forbedring.

Af Arbejdsmiljøloven fremgår det, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have **den fornødne tid til arbejdet**. Hvad det er, er ikke beskrevet, men for at sikre, at der er tid nok, kan det være en idé, at du aftaler med din arbejdsgiver, hvor mange timer du kan afsætte til arbejdsmiljøarbejdet. På den måde er der en fælles forventningsafstemning, og det er i sidste ende arbejdsgiverens prioritering af arbejdsmiljøarbejdet, der er afgørende for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Nogle arbejdsgivere er dog først reelt motiverede til at få styr på arbejdsmiljøet, når Arbejdstilsynet melder deres ankomst. Nedenfor er kort beskrevet, hvad der sker, når Arbejdstilsynet kommer på besøg.

### Hvad sker der, når Arbejdstilsynet kommer på besøg på arbejdspladsen?

I langt de fleste tilfælde varsler Arbejdstilsynet (AT) via brev, at de vil komme indenfor en given periode – typisk 4-6 uger.

AT vil ved besøget selvfølgelig – om muligt – gerne i dialog med arbejdsmiljøgruppen.

Ved besøget undersøges først det **formelle arbejdsmiljø** – dvs.:

- Har I en arbejdsmiljøorganisation? Og hvordan er den bygget op?
- Har medlemmerne fået den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse? (ejer/apoteker/administrerende direktør er undtaget)
- Har I lavet en APV? Og må vi se handlingsplanen?
- Har I lavet den årlige arbejdsmiljødrøftelse?
- De kan også vælge at spørge ind til for eksempel eventuelle arbejdsulykker, supplerende efteruddannelse af arbejdsmiljøorganisationens medlemmer, arbejdsmiljøarbejdet på andre enheder m.m.

Herefter vil AT gå en runde på arbejdspladsen og foretage vurderinger af det **reelle arbejdsmiljø**.

På de private apoteker ser de først og fremmest på:

- Risiko for vold, overfald og trusler – og procedurer herfor.
- De ergonomiske forhold.
- Det psykiske arbejdsmiljø.

Herefter vurderer de på øvrige arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen.

AT vil altid samlet vurdere, om arbejdspladsen har **evnen og viljen** til at arbejde med de forskellige problemstillinger.

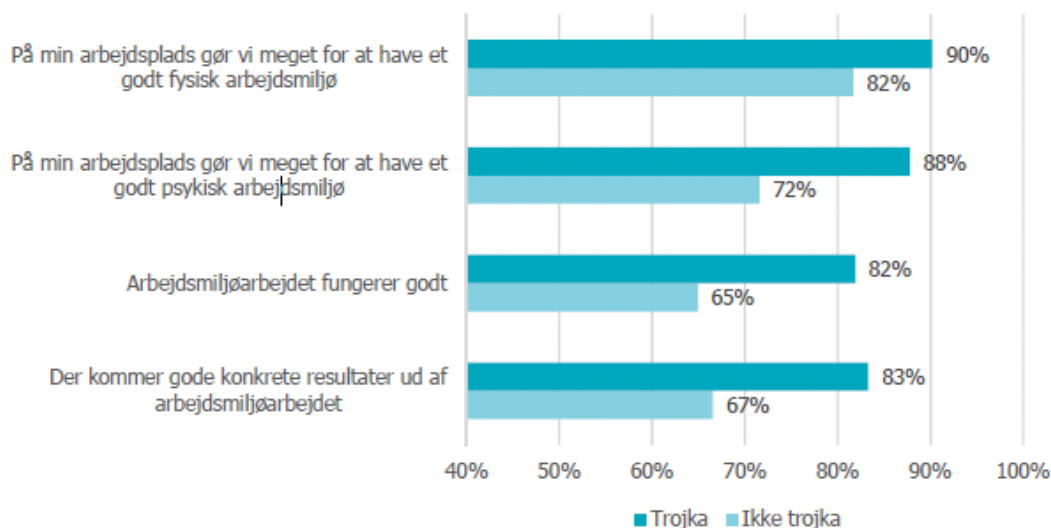
Afslutningsvis vil AT igen sætte sig sammen med arbejdsmiljøgruppen og give en melding på besøget og eventuelle vejledninger og påbud.

(På privat apotek er det en god ide at kontakte CRECEA, hvis der er varslet besøg fra AT. Så kan apoteket få råd og vejledning om AT's særlige fokusområder).

### Det giver gode resultater, når TR og AMiR arbejder tæt sammen

Hvad kan du som AMiR gøre for at fremme et godt arbejdsmiljø? FTF, konkluderer på baggrund af ovennævnte undersøgelse, at et godt samarbejde mellem ledelse, TR og AMiR har betydning for arbejdsmiljøet.

#### Trio/trojka og arbejdsmiljøarbejdet



Note: Andel, der er helt enige eller delvist enige

Lad dette være en opfordring – tag din arbejdsgiver og din TR under armen og gå sammen ind i arbejdet for bedre arbejdsmiljø.

Hvordan gør I på din arbejdsplads? Vil du dele dine erfaringer, så kontakt gerne Henrik Louring-Skogstrand i Farmakonomforeningens sekretariat på mail [hls@farmakonom.dk](mailto:hls@farmakonom.dk).

*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.*