

Samarbejde og økonomi

Arbejds miljø

TR-overbygning
28. – 30. september 2026

Program

Mandag den 28. Samarbejdssystemet

10.15: Intro og velkomst
10.45: Grundlæggende om SU/MED
11.25: Kommunikation og uenigheder
12.15: Frokost
13.00: Indflydelse
15.30: Informationspligt
16.25: Tip en 13'er
18.30: Middag

Tirsdag den 29. Økonomi og budget

08.30: Morgensang og intro
08.40: Økonomi og budget
12.00: Frokost
12.45: Fortsat om økonomi og budget
17.00: Fortællinger
18.30: Festmiddag

Onsdag den 30. Arbejdsmiljø og samarbejde

08.30: Morgensang og intro
08.45: Opsamling på i går
09.25: Rød, gul, grøn
10.35: Det I skal vide om arbejdsmiljø!
12.00: Frokost
12.45: Det formelle i praksis
13.45: Opsamling hele modulet
14.30: Farvel og tak for denne gang

Opsamling fra i går

Fernisering

Pause



RØD GUL GRØN om arbejdsmiljø

Hvad er Arbejds miljølovens formål?

At alle er glade og der er meget hygge på arbejdspladsen	At skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø og derved beskytte de ansatte	At arbejdsgiver kan maksimere effektiviteten uden at tilsidesætte sikkerheden

Hvad er Arbejdsmiljølovens indhold?

Generelle bestemmelser for arbejdsmiljøet	Konkrete redskaber til stresshåndtering og korrekt løfteteknik	Domme og afgørelser i arbejdsmiljøsager

Hvad er Arbejdsmiljøorganisationens grundlæggende opgaver?

Varetage de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed	Varetage daglige og overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed	Varetage de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed

En Arbejdsmiljøgruppe består af?

En medarbejderrepræsentant, udpeget af ledelsen, samt direktionen	Arbejdspladsen kan selv frit vælge hvem der er med i arbejdsmiljøgruppen	Arbejdsmiljøleder og AMR

Hvem vælger en arbejdsmiljørepræsentant?

AMR er valgt af alle ansatte i hele virksomheden	Det er ledelsen som indstiller kandidater til AMR, og de ansatte som vælger	Det er kun medlemmer af en fagforening som kan vælge AMR

Hvem er ansvarlig for AMR-valg?

Den siddende AMR	Arbejdstilsynet	Arbejdsgiver

Hvem repræsenterer AMR?

AMR repræsenterer alle ansatte og det gælder uanset deres faglige tilhørsforhold. Det vil sige AMR skal varetage alle medarbejdernes sikkerhed og sundhed	AMR repræsenterer alle medlemmer. Det vil sige AMR skal varetage alle medlemmers sikkerhed og sundhed	AMR skal gøre det som arbejdsmiljølederen siger, og derved repræsentere dem som arbejdsmiljølederen beslutter.

Hvad er APV?

Administrativ personale- værdisætning	Arbejdsplads- vurdering	Arbejdsgiver- pointvurdering

APV er?

Fortrolig	Tilgængelig for arbejdsmiljø- gruppen	For alle

APV skal udarbejdes mindst hver?

Hvert år	Hver 2. år	Hver 3. år

Hvad skal APV undersøge?

Det psykiske arbejdsmiljø	Det fysiske arbejdsmiljø	Både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø

Hvad er den årlige arbejdsmiljødrøftelse?

Et lovpligtigt møde hvor arbejdsmiljøorganisationen evaluerer det seneste års arbejdsmiljø og planlægger det kommende års arbejde med arbejdsmiljøet	Et lovpligtigt møde hvor ledelsen samler alle ansatte til en evaluering og drøftelse af det seneste års arbejdsmiljø	Et valgfrit møde hvor ledelsen kan invitere arbejdsmiljørepræsentanter til at drøfte det seneste års arbejdsmiljø

Hvem skal anmelde arbejdsskader?

AMR	Den skadekomnes læge	De pludselige skader anmeldes hos AMR og de skader som er sket over tid anmeldes hos lægen

Hvad er nødvendigt for at have et godt psykisk arbejdsmiljø?

At der er klarhed hos alle om arbejdets fordeling mellem kolleger og hvordan arbejdet skal udføres	At man har mulighed for at have indflydelse på sit arbejde, og kan udtrykke sig trygt overfor sin leder	At arbejdet man laver er meningsfyldt, og man får støtte og anerkendelse fra sine kolleger og sin leder

Hvad er en god proces med trivselsmålinger?

Når de sendes ud på baggrund af en konkret hændelse, har klare spørgsmål som giver svar man kan arbejde videre med og der bliver udarbejdet en handleplan på baggrund af målingen	At man planlægger et fast rul og altid sender trivselsmålinger afsted på samme tidspunkt hvert år, med de samme spørgsmål så man let kan følge udviklingen, og ved hvornår man eventuelt bør lave en handleplan	Når lederen planlægger forandringer og vil være sikker på at de ansatte tager godt imod dem, og ønsker at vide om der er behov for tilpasninger til planen

Frokost

Vi ses kl. 12.45!



Hvad er et godt arbejdsmiljø?

Hvordan er sammenhængen til det gode psykiske arbejdsmiljø?

- **MUS**

- Hvilke fortællinger om trivsel, opgaver og udvikling inviterer samtalerne til?

- **Trivselsmålinger og medarbejdertilfredshed**

- Hvad kan resultaterne vise, og hvad bliver mindre synligt?

- **Kompetenceudvikling**

- Hvad er relevant for kollegaerne, og hvordan understøttes trivsel?

- Hvilke fortællinger om det psykiske arbejdsmiljø ønsker I at styrke?

- Hvilke erfaringer og fortællinger, hvilke data kan I bruge til at skabe handlemuligheder inden problemerne vokser sig store

Hvad er relevant for kollegaerne, og hvilke muligheder har du for at støtte det?

Hvad SKAL man arbejde med i SU/MED?

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Retningslinjer for sygefraværssamtaler og sundhed
- Trivselsmålinger og medarbejder tilfredshed
- Kompetenceudvikling
- Forskelsbehandling (diskrimination) og ligebehandling (køn)
- Beskæftigelse på særlige vilkår
- Seniorvilkår
- Arbejdsrelateret stress
- Mobning, chikane og vold

Arbejdsmiljø

Lov om arbejdsmiljø (april 26)

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde (feb. 24)

Implementering af en række EU-direktiver

Stat, kommune og Dekra: Lokalt aftalt sammenlægning af SU og arbejdsmiljøudvalg.

Minimumskrav arbejdstilsynets bekendtgørelse (MED bilag 10).

Stat: Tilbud og arbejdsmiljø udd. Og SU udd. til alle udvalgsmedlemmer.

Samarbejdsnævnet FH/DA: Et selvstændigt SU er ofte den bedste løsning, da opgaveløsningen er forskellig fra arbejdsmiljøorganisationen, men udvalget kan kombineres med arbejdsmiljøorganisationen, når forhold taler for det, fx når der er stort sammenfald af personer i de to organer.



Arbejdsmiljø

Det strategiske arbejde
Det operationelle arbejde



Arbejdspladsvurdering (APV) og trivselsmåling om psykisk arbejdsmiljø

APV'en er et lovpligtigt værktøj, til at måle både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Derudover kan der afholdes trivselsmålinger om det psykiske arbejdsmiljø.

Begge dele drives af arbejdsmiljøorganisationen, men I kan som tillidsrepræsentanter blive involveret gennem samarbejdssystemet.

Der er fordele for virksomhederne i at have et godt arbejdsmiljø. Det kan nemlig medføre:

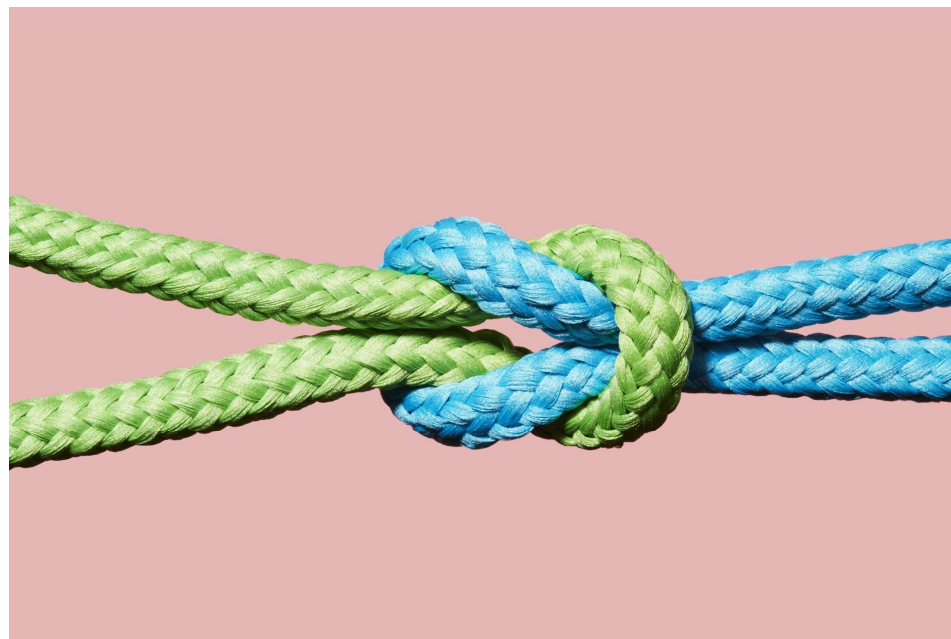
- Færre omkostninger som følge af ulykker og erhvervsbetingede lidelser
- Mindre sygefravær
- Mindre udskiftning blandt medarbejderne
- Øget arbejdsglæde, motivation og produktivitet



Det vigtige samarbejde mellem TR og AMR

Drøft i grupper:

Har du/I som TR etableret et samarbejde med AMR?



Samarbejdet mellem TR og AMR

TR	AMR
• Forhandling • Talsmand for kolleger (kollektivt og individuelt) • Kontakt og koordinering med andre TR • Retningslinjer i samarbejdssystemet • Arbejdsform: Aftaler/dialog med ledelsen	• Samarbejdspligt i AMO • Talsmand for kolleger om arbejdsmiljøforhold • APV – øget sygefravær? • Ombygning, indretning • Sikkerhed for maskiner, værktøj, lys mv. • Evaluering

- Håndtering af forandring
- Opgavemængde/belastning/arbejdstid
- Psykiske arbejdsmiljø

Kaffe og kage
Vi ses kl. 13.45







Evaluering

3:3

Case om besparellesproces – Det formelle i praksis

Der er en besparellesrunde som konsekvens af budgettet

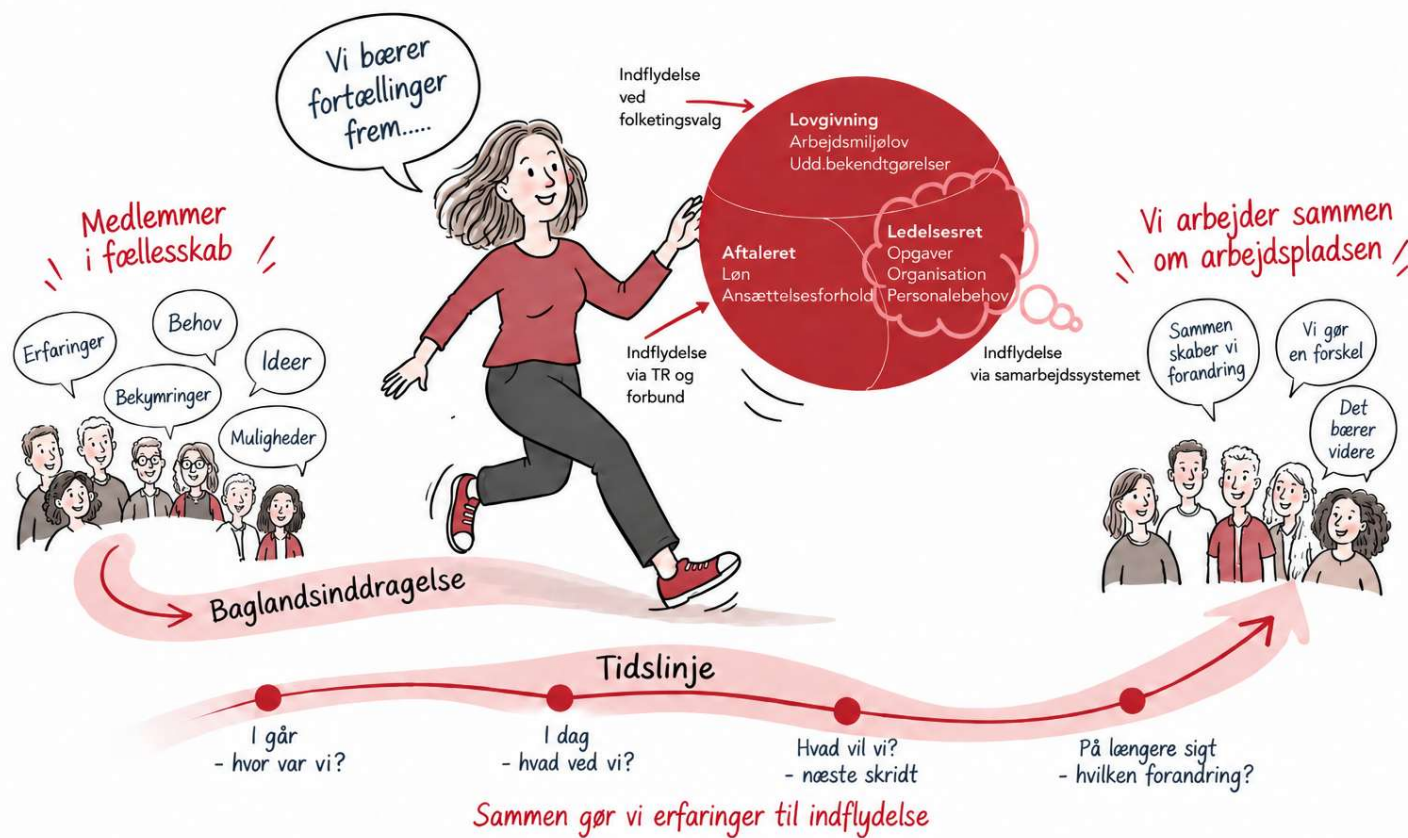
Ledelsen sætter punktet på SU-dagsordenen med underpunkter

- Kriterier
- Tidsplan for udmelding

Hvilke tanker gør du dig?

Har vi fået det hele med?

Vi har arbejdet sådanne



Tak for nu

