



## FOA Vestsjællands strategi for arbejdsmiljøet på arbejdspladserne 2021-2024

Et godt arbejdsmiljø er kernen i en velfungerende arbejdsplads, derfor vil FOA Vestsjælland styrke indsatsen på arbejdsmiljøområdet ved at sætte fokus på arbejdspladsernes arbejdsmiljø.

Medlemmernes arbejdsvilkår er i konstant forandring, som påvirker dagligdagen for vores medlemmer.

I fagforeningen hører vi ofte "Hvor er FOA"? – det vil FOA Vestsjælland gøre op med via strategien.

I FOA Vestsjælland skal vi spotte arbejdsmiljøproblemer, der kan gemme sig i sager om løn, arbejdstid, arbejdsvilkår, trivsel og sygefravær – og handle på det, enten forebyggende eller når skaden er sket.

### FOA Vestsjællands arbejdsmiljøstrategi

Formålet med strategien er skabe gode og sunde arbejdspladser med en høj medlemsorganisering, hvor fagforeningens arbejdsmiljøarbejde får en tydelig effekt på medlemmernes hverdag. Nøgleordene bag målene er FOAs værdier om forebyggelse, fællesskab og handlekraft.

FOA Vestsjælland har 3 mål med arbejdsmiljøarbejdet, som hænger tæt sammen med forbundets mål:

1. **Effektive arbejdsgange** til håndtering af arbejdsmiljøproblemer.
2. **Opsøgning af skjulte arbejdsmiljøproblemer** - alle valgte og ansatte spotter problemer og reagerer, også ved arbejdsmiljøproblemer i andre faglige og politiske sagsområder.
3. **Forebyggelse og håndtering af arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen** - tillidsvalgte uddannes i at spotte og håndtere arbejdsmiljøproblemer, og at samarbejde om løsningen af disse.



### Mål 1: effektive arbejdsgange til håndtering af arbejdsmiljøproblemer

- Arbejdsmiljøteamet består af arbejdsmiljøkonsulenten og den arbejdsmiljøansvarlige, som giver sparring til kolleger i FOA Vestsjælland, og tager sig af arbejdspladser med særligt krævende arbejdsmiljøproblemer.
- Teamet har en postkasse, som FOA-medlemmer, tillidsvalgte og kolleger i FOA Vestsjælland kan skrive til og bede om hjælp.
- Ved oplysninger om arbejdsmiljøproblemer på en arbejdsplads tages der kontakt til AMR og/eller TR/FTR på arbejdspladsen, relevant sektor og evt. til de(t) involverede medlem(mer).
- Fagforeningens arbejdsmiljøkonsulent sagsbehandler henvendelsen. Emnesag og evt. personsager oprettes i 360 med oplysning om arbejdsplads ved alle sagsoprettelser for senere søgning på arbejdspladsens sagshistorik.

- Problemets omfang konkretiseres via en spørgeguide bl.a. for at udelukke, at det er en arbejdsskade, som arbejdsskadeteamet varetager.
- Handlingsplan udarbejdes sammen med de tillidsvalgte for at finde behovet for støtte/sparring fra afdelingen og hvilket ledelsesniveau, der skal kontaktes og af hvem. De tillidsvalgte får gennem sagsforløbet tilbudt sidemandsoplæring og sparring, for at gøre dem stærke i processen.
- Løbende opfølgning på arbejdsmiljøproblemer ved tilbagemeldinger og opfølgingsmøder.
- Evaluering af indsatsen efter 3 - 4 mdr. sammen med en vurdering af problemløsningen, herunder om der er fundet konstruktive løsninger i arbejdspladsens MED-system mv. Ved uløste problemer udarbejdes ny taktik sammen med arbejdspladsens tillidsvalgte, f.eks. ved at FTR og FOA tager en mere aktiv rolle ved at:
  - Rejse problemet på et højere niveau i MED-systemet (eks. Hovedudvalget)
  - Kontakt til og møder med ledelseslag og HR-funktion
  - Medlemsmøder i FOA-regi
  - Yderligere dokumentation og analyse af problemets omfang
  - En forhandling om en hovedaftale med arbejdsgiver
  - Kontakt til det politiske niveau i kommuner og regionen
  - Samarbejde med andre relevante aktører, hvor det giver mening
  - Anmeldelse til arbejdstilsynet og kontakt til tilsynscenteret
  - Presseindsats



***Det er vigtigt, at disse metoder ikke bruges i flæng, men i den taktiske rigtige rækkefølge!***

- Ressourcepersoner fra OK-Teamet, arbejdsmiljøkonsulenten eller arbejdsmiljøansvarlig vil løbende orientere medarbejderne i afdelingen ved arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladser, og når handleplaner/evalueringer er foretaget.
- De tillidsvalgte tilbydes sparring i håndtering af dagligdagens arbejdsmiljøproblemer.

## **Mål 2: Opsøgning af skjulte arbejdsmiljøproblemer**

Arbejdsmiljøet er ofte en faktor i faglige og politiske sagsområder.

- Arbejdsmiljøteamet giver sparring til kolleger, der behandler faglige sager med underliggende arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen eller ved mistanke om skjulte arbejdsmiljøproblemer.
- Alle valgte og ansatte spotter problemer og reagerer bl.a. ved arbejdsmiljøproblemer i andre faglige og politiske sagsområder - dette gælder alle sagsområder.



## **Mål 3: Forebyggelse og håndtering af arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen**

- Årligt vælger afdelingen 1-2 områder for en forebyggende indsats i forhold til konkrete behov på arbejdspladserne og sammen med forbundets og FOA Vestsjællands øvrige politiske mål for arbejdsmiljøområdet.

- Afholdelse af kurser og online temamøder - f.eks. forebyggelse og håndtering af stress eller sygefravær med opfølgning i netværk jf. uddannelsesstrategien for tillidsvalgte.
- Styrke samarbejdet mellem tillidsvalgte (AMR, TR og FTR). Vi har et tæt samarbejde med andre fagforeninger og arbejdsgivere om emner og sagsområder, hvor det giver mening.
- Være opmærksomme på puljemidler, der kan søges og relevante værktøjer, der kan bruges.
- Nyvalgte AMR kontaktes telefonisk af den arbejdsmiljøansvarlige. Der er mellem 15 og 25 nyvalgte årligt. Det er afgørende, at AMR hurtigt forstår, at FOA er der for at hjælpe og støtte dem.
- Når AMR har brug for sparring, skal de altid kunne henvende sig til fagforeningen for tale med arbejdsmiljøkonsulenten eller den arbejdsmiljøansvarlig ift. at aftale tid for sparring.
- Alle AMR indkaldes til møde i FOA Vestsjælland 2 – 4 gange årligt til opkvalificerende temaer.



**FOA** SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN