



Modtager(e): KommuneMED
cc:

Arbejdsgruppens input til beskrivelse af arbejdsmiljølederens rolle

KommuneMED afsluttede på mødet, den 7. februar, den årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2018.

Dato: 18. juli 2018
Sags nr.: 87.00.10-G00-2-17
Sagsbehandler: jbn

Som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse besluttede KommuneMED, at temaet "Den robuste arbejdsplads" er overskriften eller paraplyen for alle indsatser omkring arbejdsmiljøet.

Beslutningen indebar også, at der blev nedsat en arbejdsgruppe med fokus på temaet "Rollen som arbejdsmiljøleder"

Arbejdsgruppen har, blandt andet med udgangspunkt i direktørforums indsatsområde 2018 "Organisationssporet", drøftet,

- hvad indebærer rollen som arbejdsmiljøleder?
- hvordan skal opgaven løses samt
- hvordan kan viden formidles og arbejdsmiljølederens rolle styrkes?

Arbejdsgruppen består af to medlemmer af KommuneMED, næstformand Claes Hjort og arbejdsmiljørepræsentant Maja Primdahl samt to konsulenter fra Økonomi & Stab, udviklingskonsulent Ingelise Hermund og arbejdsmiljøkonsulent Joan Bendiksen.

For arbejdsgruppen er det vigtigt at arbejdsmiljøopgaven prioriteres, og at arbejdsmiljøet indgår som en naturlig del af den samlede ledelsesopgave. Arbejdsmiljøet skal ikke tænkes som endnu en opgave der skal løses. Arbejdsmiljøet skal være de "briller" vi har på eller den kultur vi ønsker at understøtte, når vi løser vores arbejdsopgaver.

Det at være en god arbejdsmiljøleder indebærer, at der også tænkes i arbejdsmiljø når vi drøfter kerneopgaven. F.eks. hvordan løser vi vores kerneopgave bedst muligt under hensyntagen til en sikker og sund arbejdsplads? I en institution kan et ben ind i den pædagogiske indsats i øvrigt, også handle om, at sikre et lavt støjniveau for medarbejdere (og børn).

Arbejdsmiljøarbejdet udføres i et tæt samarbejde med de tillidsvalgte der er på arbejdspladsen. Arbejdsmiljølederens rolle er en del af ledelsesrollen.

Lederen, alle ansatte, arbejdsmiljøgruppen og TRIOen har alle en rolle i f.t. arbejdsmiljøet og skal arbejde sammen mod det fælles mål/kerneopgaven med henblik på at sikre den gode opgaveløsning, motivation, engagement og arbejdsglæde. Her har lederen en vigtig opgave med at sikre at det bliver muligt på den enkelte arbejdsplads

ØKONOMI & STAB

HR

Albertslund Kommune
Nordmarks Allé 1
2620 Albertslund

albertslund@albertslund.dk
T 43 68 68 68



Arbejdsmiljøgruppen/TRIOen skal være proaktiv i f.t. trivslen på arbejdspladsen, sætte dagsordenen og være opfølgende. Det sker i forbindelse med den løbende APV proces, der består af 5 faser:

- identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøet
- beskrivelse og vurdering af arbejdsmiljøtemaer
- inddragelse af sygefravær
- prioritering og handlingsplan
- opfølgning på handlingsplan

Se [At-vejledning D.1.1-3 om APV](#).

Hvad indebærer rollen som arbejdsmiljøleder og hvordan løses den?

Ved beskrivelsen af opgaven som arbejdsmiljøleder skal der tages udgangspunkt i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø og tilhørende bekendtgørelser samt i det der er fremgår af kommunens lokale MED-aftale, MED-retningslinjer og politikker.

[Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed](#) på arbejdspladsen opdeler, i §§ 17 og 18, arbejdsmiljøopgaven i to niveauer:

- Det strategiske niveau (overordnede koordinerende opgaver)
- Det operationelle niveau (de daglige opgaver)

De to §§ er også en del af vores [lokale MEDaftale](#). De fremgår af Bilag F.

Det strategiske niveau indeholder de opgaver, der typisk udføres af KommuneMED og det operationelle niveau er typisk de opgaver, der udføres af de lokale arbejdsmiljøgrupper (AMG). Det er arbejdsmiljølederen der er ansvarlig for, at opgaverne bliver gennemført på den arbejdsplads han/hun er leder af.

Med dette som udgangspunkt, handler rollen som arbejdsmiljøleder om, i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten, at:

Bek. Om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18

- Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
- Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
- Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
- Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
- Virke som kontaktled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
- Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.

Lokal MED-aftale samt øvrige politikker og retningslinjer for Albertslund kommune

- der følges op på beslutninger fra KommuneMED, herunder retningslinjer og politikker



- sikre, at der kan ske valg af en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter, jfr. reglerne i den lokale MED-aftale
- videregive information om den obligatorisk og de supplerende arbejdsmiljøuddannelser (KommuneMED udarbejder hvert år en kompetenceudviklingsplan for AMO som arbejdspladsen skal være opmærksom på)
- koordinerer arbejdsmiljøopgaven med MED-systemet
- Indtaste APV-handlingsplaner i DEFGO systemet
- Løbende opdatere mailliste og øvrige informationer om tillidsvalgte i DEFGO
- Anmelde arbejdsskader og krænkende hændelser i InsuBiz
- der tages action på besøg eller vejledninger/påbud fra Arbejdstilsynet (se "Når arbejdstilsynet kommer på besøg" på Medarbejdersiden)
-
- medvirke til at kerneopgaven står tydeligt for alle på arbejdspladsen og at arbejdsmiljøet er inddraget i varetagelsen heraf

Den bedste arbejdskultur og det bedste samarbejde i arbejdsmiljøgruppen opnås blandt andet ved, at:

- arbejdsmiljøopgaven løses proaktivt og handlingsorienteret (løbende APV proces) som en del af de daglige opgaver på lige fod med øvrige ledelsesopgaver
- inddrage alle medarbejdere samt motivere til god og effektiv opgaveløsning, ud fra den betragtning, at effektive og stolte medarbejdere også er medarbejdere der trives og oplever arbejdsglæde (social kapital)
- deltage i en forventningsafstemning i arbejdsmiljøgruppen eller TRIOen om tid, ressourcer og indsatsområder

Beskrivelsen af rollen som arbejdsmiljøleder skal indarbejdes i ledelsesgrundlaget for alle ledere i Albertslund Kommune og vil dermed indgå som et input til løsningen af direktørforums indsatsområder for 2018.



Figur: Samspillet – roller og arbejdsgrundlag - mellem arbejdsmiljøleder, arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og alle ansatte. Arbejdsmiljølederens rolle er en del af ledelsesrollen.

