

ARBEJDSMILJØ

Sæt arbejdsmiljø på dagsordenen

FOAs politik og strategi for
arbejdsmiljøarbejdet frem mod 2020

Forord

Jeg er glad for at kunne præsentere dig for **”Sæt arbejdsmiljø på dagsordenen – FOAs politik og strategi for arbejdsmiljøarbejdet frem mod 2020.”**

FOA skal gøre en stor indsats for arbejdsmiljøet!

Der er mange forhold på arbejdspladserne, som er uacceptable, og som gør vores medlemmer syge og nedslidte – og der er mange steder, hvor arbejdsmiljølovgivningen ikke overholdes eller er fuldt ud tiltrækkelig.

Som fagforbund har vi gode muligheder for at påvirke alt fra folketingspolitikkerne, til arbejdsgiverne og den almindelige dansker. Og ikke mindst der, hvor det er allervigtigst: ude på arbejdspladserne.

Derfor skal vi i FOA gå forrest med en samlende indsats, som har en tydelig effekt på hverdagen på arbejdspladserne og for medlemmerne. Og som bygger på fælles, kollektiv forebyggelse af belastninger samt på at skabe attraktive arbejdspladser med gode arbejdsmiljøer.

Denne strategi er ambitiøs. Og det skal den være. For vi skal som fagforbund gøre alt for at sikre vores medlemmers rettigheder – og her er retten til et sikkert, sundt og godt arbejdsmiljø helt central.

Om du er valgt blandt medlemmerne eller ansat i FOA er denne politik og strategi relevant for dig. Der er nemlig stort behov for, at vi alle i fællesskab bruger netop vores unikke muligheder for at bidrage til et bedre arbejdsmiljø.

Venlig hilsen

Inger Bolwinkel, forbundssekretær

FOA er og skal fortsat være et af de fagforbund i Danmark, som prioriterer arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet højest. Og vi skal markere os endnu stærkere om arbejdsmiljø i den nationalpolitiske dagsorden.

Dette oplægs hensigt er at øge FOAs fokus på, hvordan vi i forbund, afdelinger, sektorer og som tillidsvalgte^{*1} arbejder med arbejdsmiljø i hverdagen:

- Hvilke visioner og mål skal vi stræbe efter, og hvordan kommer vi derhen?
- Hvordan kan vi udvikle vores arbejdsmiljøarbejde?
- Hvad kan vi med fordel ændre i prioriteringer, organisering og måder at tale om arbejdsmiljøet på?
- Hvordan kan vi integrere arbejdsmiljøperspektivet i andre dagsordener?

Arbejdsmiljøet udgør en central del af medlemmernes arbejdsvilkår. Derfor er det en af FOAs kerneydelser at være med til at sikre medlemmerne et godt arbejdsmiljø.

I 2010 bad FOA medlemmerne om at give 10 bud på fremtidens velfærd. 8 af buddene handler både om den velfærd, som skal leveres til borgerne og om arbejdsmiljø:

- Arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel i top
- God og kompetent ledelse
- Kompetente og fagligt dygtige medarbejdere
- Hænder, tid og ressourcer nok
- Mere indflydelse til medarbejdere og borgere
- Ny teknologi, hjælpemidler og arbejdsredskaber
- Nytænkende og fleksible arbejdspladser uden skarpe faggrænser
- Bygninger og lokaler i god og tidssvarende kvalitet.

Det er med god grund, at medlemmerne prioriterer arbejdsmiljøet. FOAs medlemsundersøgelser viser, at der er problemer og belastninger i arbejdsmiljøet på mange arbejdspladser:

Baggrund

FOAs kongres 2010 vedtog principprogrammet "Velfærd med Vilje".

Dette oplæg skal ses som en udmøntning af et særligt emneområde: Styrk arbejdsglæden.

Oplægget rækker ud over kongresperioden. Det er FOAs ønske at fastholde en samlet indsats for arbejdsmiljøområdet over en længere årrække ved at lave FOAs 2020-plan for arbejdsmiljøindsatsen.

En plan som modsvarer den nationale 2020-plan for arbejdsmiljøindsatsen.

Den nationale plan har følgende mål:

- 25 % færre arbejdsulykker
- 20 % færre psykisk overbelastede
- 20 % færre med overbelastninger af muskler og skelet (herunder ondt i ryggen).

Læs mere om den nationale plan for arbejdsmiljøet på FOA NET.

Noter

^{*1} Med tillidsvalgte menes arbejdsmiljø-, fællesarbejdsmiljø-, tillids-, fællestillids- samt MED-repræsentanter.

Arbejdsmiljø – hvad er det?

Når FOA benytter betegnelsen arbejdsmiljø, mener vi:

”Arbejdsmiljø er summen af alle de påvirkninger, mennesket kan blive udsat for eller påfører andre under udførelsen af sit arbejde og på arbejdspladsen. Påvirkningerne omfatter fysiske, psykiske, kemiske, biologiske, ergo-nomiske og sociale forhold.”

Et godt arbejdsmiljø fører til udvikling, arbejdsglæde samt fysisk og psykisk trivsel og sundhed, mens et dårligt arbejdsmiljø kan føre til sygdom og nedslidning samt udstødelse af arbejdsmarkedet.

Et godt arbejdsmiljø tager udgangspunkt i arbejdet og i løsningen af arbejdsopgaverne. Kan man få tid, rum og gode betingelser, herunder indflydelse, til at udføre sit arbejde til en god kvalitet, med brug af sin faglighed og kompetencer? Og dermed at fokusere på det som er ”kernen i arbejdet.” Og gør man et på en arbejdsplads, hvor den sociale kapital, dvs. samarbejde, tillid og retfærdighed er i top?

- 13% af vores medlemmer udsættes for vold
- 13% af vores medlemmer oplever i høj grad at være stressede
- 17% af vores medlemmer udsættes for mobning – fra kolleger, leder, borgere og pårørende
- 52% af vores medlemmer har hårdt fysisk arbejde, med mange tunge løft og forflytninger. ^{*2}

Men billedet er også positivt. 9 ud af 10 FOA-medlemmer er stolte af deres fag, og vil gerne gøre en forskel på arbejdet ^{*3}. I alt 78,5 % af FOA-medlemmerne føler, at de for det meste er friske nok til at gøre, hvad de har lyst til. ^{*4}

På samfundsplan er der en række forhold, som udfordrer både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det drejer sig bl.a. om ledelse og styring i form af New Public Management strategier, globalisering, international konkurrence samt hyppige organisatoriske ændringer særligt i den offentlige sektor.

Samtidig stiller forskellige arbejdsmarkedspolitiske reformer øget krav til arbejdsmiljøet. Eksempler er efterløns- og pensionsreformer, som betyder at ansatte skal være længere tid på arbejdsmarkedet samt flekstids- og førtidspensionsreformer, som stiller øget krav til inklusion.

Du kan læse mere om medlemmernes arbejdsmiljø og de aktuelle udfordringer på FOA NET.

Noter

^{*2} Medlemspuls fra april 2012 som endnu ikke er afrapporteret.

^{*3} Det siger FOAs medlemmer om faglig stolthed, april 2012.

^{*4} Sundhedstilstanden blandt FOA-medlemmer 2010 og udviklingen siden 2000, maj 2012.

FOAs arbejdsmiljøindsats

FOA er et fagforbund, hvis evne til at reagere på en omskiftelig virkelighed er altafgørende. Dette gælder også inden for arbejdsmiljøområdet, hvor dagsordener opstår fra den ene dag til den næste.

Vi skal derfor have en arbejdsmiljøpolitik og strategi, der er visionær og angiver mål og principper for indsatsen. Samtidig med at den kan tilpasses den aktuelle situation og anviser konkrete handlemuligheder. Modellen giver et overblik over de forskellige elementer i arbejdsmiljøindsatsen.

Elementerne beskrives nærmere i det efterfølgende.

Årlige drøftelser om FOAs arbejdsmiljøindsats i hovedbestyrelsen

Hovedbestyrelsen vil fra og med 2013 og frem til 2020 foretage årlige drøftelser af FOAs arbejdsmiljøindsats – og derved sætte arbejdsmiljøet eksplicit på dagsordenen. Drøftelserne skal forholde sig til retning, fokus og prioriteringer samt mulige initiativer for det næste år. Drøftelserne vil tage udgangspunkt i denne politik og strategi, i aktuelle arbejdsmiljøudfordringer samt de dagsordener, som ellers præger samfundet og FOA.

Visioner for arbejdsmiljøet og FOAs arbejdsmiljøindsats

FOA skal frem mod 2020 arbejde mod følgende:

- FOAs medlemmer arbejder på arbejdspladser med et godt arbejdsmiljø – psykisk som fysisk.
- FOAs arbejdsmiljøindsats har en tydelig effekt på arbejdspladserne og medlemmernes hverdag.

At "medlemmerne arbejder på arbejdspladser med et godt arbejdsmiljø" betyder, at vi ikke blot skal koncentrere indsatsen om det enkelte medlem eller gruppe af medlemmer, men se på hele arbejdspladsen. Arbejdsmiljø er en kollektiv størrelse, hvor det er svært at forestille sig en enkelt ansat med et godt arbejdsmiljø, mens resten af kollegerne har et dårligt arbejdsmiljø.

Visioner

1. FOAs medlemmer arbejder på arbejdspladser med et godt arbejdsmiljø – psykisk som fysisk
2. FOAs arbejdsmiljøindsats har en tydelig effekt på arbejdspladserne og medlemmernes hverdag

Principper

Forebyggelse

Fællesskab

Handlekraft

Mål

- FOAs lokale arbejdsmiljøaktører er blandt de bedste i landet
- Forbundet, afdelinger og sektorer er stærke politiske aktører inden for arbejdsmiljø
- Forbundet, afdelinger og sektors arbejdsmiljøindsats er tænkt sammen med organisationens øvrige arbejde og indsatser

Årlige drøftelser om FOAs arbejdsmiljøindsats i hovedbestyrelsen

Model over FOAs arbejdsmiljøindsats frem mod 2020

Definition: Psykisk arbejdsmiljø

Når FOA benytter betegnelsen psykisk arbejdsmiljø, mener vi, at:

”Psykisk arbejdsmiljø dækker over en lang række forhold på arbejdspladsen. Det gælder arbejdets organisatoriske og teknologiske betingelser, arbejdets indhold, og den måde arbejdet er tilrettelagt på. Det gælder også samspillet mellem ledelse og medarbejdere, og mellem kolleger indbyrdes. De nævnte forhold har betydning for medarbejdernes psykiske og fysiske helbred, for deres opfattelse af sig selv og for deres sociale liv. Alt i alt kan man sige, at psykisk arbejdsmiljø spiller ind på medarbejderens livskvalitet.”

Definition: Social kapital

Når FOA benytter betegnelsen Social kapital, mener vi, at:

”Virksomhedens sociale kapital er den egenskab, der sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgave. For at kunne løse denne kerneopgave er det nødvendigt at medlemmerne evner at samarbejde og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed.”

Vores indsats skal tage udgangspunkt i de emner, som er vigtigst for at skabe et godt arbejdsmiljø og en attraktiv arbejdsplads:

- **Psykisk arbejdsmiljø.** Herunder særligt ledelseskvalitet, faglighed, mening i arbejdet, anerkendelse af faggrupper, vold og trusler, alenearbejde, mobning, arbejdstid, arbejdstilrettelæggelse, indflydelse, krav i arbejdet (arbejdspres, tempo) samt social kapital.
- **Ergonomisk arbejdsmiljø.** Herunder særligt hårdt fysisk arbejde, forflytninger, tunge løft, ensidigt gentaget (ega)/ensidigt belastende arbejde (eba) samt uhensigtsmæssige arbejdsstillinger. ***5**

Vi skal både sigte på at begrænse risici i arbejdet og på at fastholde og få mere af det, som styrker arbejdsmiljøet. Væsentlige risici er bl.a. vold, mobning og tunge løft. Faktorer som styrker arbejdsmiljøet er bl.a. høj indflydelse, høj social kapital og mening i arbejdet.

I vores tilgang til psykisk arbejdsmiljø skal vi holde fast i, at når man udfører et meningsfuldt arbejde af høj kvalitet, får man arbejdsglæde, føler stolthed og udviser engagement. FOA skal være offensiv og italesætte, hvad en attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø er, og hvordan medarbejdere på attraktive arbejdspladser leverer høj kvalitet for borgerne. Ligesom vi skal medvirke til, at arbejdspladserne bliver attraktive.

At ”FOAs arbejdsmiljøindsats har en tydelig effekt på arbejdspladserne og medlemmernes hverdag” betyder, at alle de tiltag, FOA iværksætter, skal gøre en forskel for medlemmerne. Det gælder for både forbund, afdelinger, sektorer og tillidsvalgte. Fag- og sektorspecifikke problemer er væsentlige, og indsatsen skal målrettes det, som giver mening

Noter

- *5** FOA lægger sig her op af de prioriterede områder i den nationale 2020-plan. En forskel er dog, at vi ser ulykker, som væsentlige dele af dels det psykiske arbejdsmiljø (vold og chokerende hændelser) og dels det ergonomiske arbejdsmiljø (forflytninger og andre tunge løft).

for det enkelte medlem. Vi skal tage udgangspunkt i medlemmernes faglighed og arbejdsopgaver, og medvirke til at sikre et arbejdsmiljø, som giver gode rammer og vilkår for at udføre arbejdet sikkert, sundt og fagligt tilfredsstillende.

Principper for FOAs arbejdsmiljøindsats

FOA ønsker på tværs af forbund, afdelinger og sektorer frem mod 2020 at arbejde efter følgende 3 principper:

- Forebyggelse
- Fællesskab
- Handlekraft

Forebyggelse

Der er et stort behov for at fastholde fokus på primær kollektiv forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer, arbejdsulykker og nedslidning og på fastholdelse og styrkelse af de forhold, som skaber et godt arbejdsmiljø. Ligeledes skal fokus være på håndtering af allerede opståede arbejdsmiljøproblemer.

Vi skal arbejde på at komme fra brandslukning til forebyggelse. Dvs. at styrke vores indsats for at løfte og styrke arbejdsmiljøet inden skaderne sker, samt at håndtere arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladser, hvor medlemmer mistrives eller slides ned.

Vi skal bl.a. anvende den viden, vi får fra arbejds-skader, sygefravær og arbejdsophør til at forebygge, at de samme arbejdsmiljøbelastninger rammer andre medarbejdere.

Sammenfattende skal vi holde fokus på, at "Arbejdet skal tilpasses mennesket" – så det er muligt at have et langt og godt arbejdsliv, som giver arbejdsglæde, og hvor man ikke bliver nedslidt eller kommer til skade.

Fællesskab

Arbejdsmiljøindsatsen skal forbund, afdelinger, sektorer og tillidsvalgte løfte i fællesskab – vi skal sammen søge og tage indflydelse. Vi skal øge samarbejde og dialog mellem tillidsvalgte, FOA-ledere/ledere samt lokale FOA-afdelinger.

Definition på forebyggelse:

I FOA lægger vi os op ad følgende definitioner på forebyggelse:

- **Primær forebyggelse:** Forhindre opståen og udvikling af psykiske og fysiske belastninger i arbejdet, som er årsag til smerter, nedslidning, sygdom eller ulykker. Samt at styrke og fastholde det gode arbejdsmiljø.
- **Håndtering:** At løse et problem eller fjerne en belastning, som allerede er opstået på arbejdspladsen, herunder undgå gentagelser af arbejdsulykker.
- **Primær kollektiv forebyggelse:** At udføre primær forebyggelse med fokus på kollektive tiltag. Eksempler er for hele arbejdspladsen eller arbejdsgruppen at fokusere på krav i arbejdet, hjælpemidler, arbejdstilrettelæggelse, organisering og Social kapital.

Tillidsvalgte skal i fællesskab løfte arbejdsmiljøindsatsen i MED. Blandt andet ved konsekvent at italesætte arbejdsmiljøvinklen af de emner, som drøftes i udvalgene og derved at integrere arbejdsmiljøindsatsen i andre dagsordener. Vi skal sammen arbejde for at få arbejdsmiljøet ud af sidevognen, og ind som en del af arbejdspladser og virksomheders strategiske arbejde.

Eksternt skal vi styrke samarbejdet med LO, andre fagforbund og hovedorganisationer nationalt såvel som lokalt. Ligesom vi skal indgå i konstruktive dialoger med HR-afdelinger og ledelser. Vi skal ligeledes styrke vores indflydelse på Folketing og ministre, såvel som kommunal- og regionsbestyrelser.

Handlekraft

Vi skal styrke handlekraften, der hvor vi kan få indflydelse – helt ude på arbejdspladserne og i kommunale og regionale organisationer.

Indflydelse tager vi ved at indgå i et konstruktivt, respektfuldt samarbejde, hvor vi selv melder os på banen. Det er os, som ved hvor skoen trykker, og hvad der skaber attraktive arbejdspladser – den viden skal vi bruge. Vi skal i samarbejdet argumentere og vinkle arbejdsmiljøet, så vi ikke er til at komme uden om. Vi skal aktivt bringe arbejdsmiljø på dagsordenen. Det gælder både i pressen, i den offentlige debat, i MED-hovedudvalgene samt lokalt på arbejdspladserne.

Også på arbejdsmiljøområdet skal FOA være vedholdende og sætte hårdt mod hårdt. Vi skal forlange af få indflydelse på beslutninger, som har alvorlige konsekvenser for arbejdsmiljøet – ikke mindst i forbindelse med nedskæringer og omstruktureringer. Vi skal føre flere søgsmål mod arbejdsgivere, som tilsidesætter arbejdsmiljølovgivningen, og vi skal ikke tøve med at inddrage Arbejdstilsynet, når arbejdspladser har alvorlige arbejdsmiljøproblemer og forebyggelsen halter.

Hele tiden skal vi huske på, at det er arbejdsgivernes ledelsespligt at sikre et sundt arbejdsmiljø.

For at vi i fællesskab kan løfte opgaven, skal vi have fokus på kontinuerlig uddannelse, vilkår for arbejdet, sparring og samarbejde, samt hvordan vi som organisation bedst understøtter arbejdsmiljøindsatsen. Derfor skal vi styrke samarbejdet mellem afdelingerne, de tillidsvalgte og lederne.

Mål for FOAs arbejdsmiljøindsats

Vi sætter os følgende mål for FOAs arbejdsmiljøindsats frem mod 2020

- FOAs lokale arbejdsmiljøaktører er blandt de bedste i landet
- Forbundet, afdelinger og sektorer er stærke politiske aktører indenfor arbejdsmiljø
- Forbundet, afdelinger og sektors arbejdsmiljøindsats er tænkt sammen med organisationens øvrige arbejde og indsatser

FOAs lokale arbejdsmiljøaktører er blandt de bedste i landet

Forbundet, afdelinger og sektorer skal frem mod 2020 arbejde for:

- **Gennem lovgivning, overenskomster og andre aftaler at forbedre arbejdsmiljøaktørernes vilkår, herunder eksempelvis at**
 - arbejdsmiljørepræsentanter sidestilles med tillidsrepræsentanter ift. vilkår for arbejdet.
 - alle MED-udvalgsmedlemmer får den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.
 - både arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøgrupper hvert år gennemfører den supplerende 1½ dages arbejdsmiljøuddannelse.
- **At følge op på og udvikle AMR-løftet, herunder eksempelvis at**
 - styrke afdelingernes kontakt med arbejdsmiljørepræsentanter.
 - målrettet løfte uddannelsen af arbejdsmiljørepræsentanter.
 - klarlægge forventninger til arbejdsmiljørepræsentantens fremtidige rolle.
 - tage kontakt med arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladsbesøg.
- **At styrke de lokale arbejdsmiljøaktørers daglige og strategiske arbejdsmiljøindsats, herunder eksempelvis at**
 - indbyde arbejdsmiljø-, tillidsrepræsentanter og ledere til de samme arrangementer om bl.a. arbejdsmiljø.
 - styrke arbejdsmiljødelen på tillidsrepræsentantuddannelser.
 - indbyde FOA-ledere (samt evt. andre ledere) til flere arrangementer om arbejdsmiljø, herunder om deres eget arbejdsmiljø.
 - styrke samarbejdet med faglige repræsentanter fra andre organisationer inden for områder, hvor vi ikke har tillidsvalgte.
 - etablere netværk og rum for erfaringsudveksling og rådgivning.
 - øge arbejdsmiljøaktørers anvendelse af Tillidszonen.

Mål 1 handler om, at:

- FOAs arbejdsmiljørepræsentanter har fokus på såvel fysisk som psykisk arbejdsmiljø, og inddrager lovgivning, arbejdstid, faglighed og kompetenceudvikling i deres arbejde. De opleves som troværdige, konstruktive og kompetente og er anerkendte af kolleger, ledere og arbejdsgivere. Det er attraktivt at være arbejdsmiljørepræsentant.
- FOAs tillidsrepræsentanter er aktive medspillere i arbejdsmiljøarbejdet. De har et tæt samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne.
- FOAs arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter er centralt placeret i MED og er stærke medspillere på alle niveauer. De tænker altid arbejdsmiljø ind i arbejdspladsens/virksomhedens strategiske beslutninger og fokuserer på den forebyggende indsats. De er deres arbejdsmiljøopgave og ansvar bevidst og ved, hvornår de skal være vedholdende og stå fast.
- FOA-ledere fokuserer på sammenhængen mellem faglighed og arbejdsmiljø og skaber trivsel.
- samarbejdet om arbejdsmiljø mellem tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere er i top.
- arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter har fokus på alle de medarbejdergrupper, de repræsenterer, herunder elever og studerende.

Mål 2 handler om, at:

- FOA har gennemslagskraft og er med til at sætte dagsordener. Vi har stor indflydelse på parts- og myndigheds-samarbejdet samt på den førte arbejdsmiljøpolitik – lokalt og nationalt.
- FOA er respekteret for sine standpunkter, sin viden, troværdighed og evne til at indgå i resultatgivende konstruktive samarbejder, der fremmer arbejdsmiljøet.
- FOAs standpunkter er tydelige og sammenhængende på tværs af enheder, sektorer og afdelinger.
- pressen kan ikke komme udenom FOA, når der tales arbejdsmiljø. Vi reagerer hurtigt på relevante debatter og er tidligt ude med nye vinkler og ideer.
- FOA stiller op i politiske debatter nationalt såvel som lokalt.

Forbundet, afdelinger og sektorer er stærke politiske aktører inden for arbejdsmiljø

Forbundet, afdelinger og sektorer skal frem mod 2020 arbejde for:

- **At styrke vores indflydelse på national og lokal politik, som berører arbejdsmiljøområdet, eksempelvis med fokus på:**
 - **samarbejde mellem regering, arbejdsgivere og fagbevægelse:** at der etableres et forstærket, og forpligtende samarbejde på arbejdsmiljø, sundheds- og forebyggelsesområdet.*⁶
 - **integration af fastholdelsesindsatsen med arbejdsmiljøindsatsen** – herunder øge fokus på primær forebyggelse for alle på arbejdspladsen.
 - **integrere sundhedsfremme i arbejdsmiljøindsatsen** – herunder øge fokus på at skabe gode rammer og vilkår for sunde valg på arbejdet, fx gennem adgang til sund kost og motion i arbejdstiden.
 - **rådgivning** – kvalificeret, lettilgængelig rådgivning til arbejdspladserne om arbejdsmiljøforebyggelse, håndtering af arbejdsmiljøproblemer, fastholdelse og sundhed.
 - **lovgivning** – herunder konkrete bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen, hvad angår psykisk arbejdsmiljø samt ændringer i reglerne om arbejdsmiljøcertificering.
- **overenskomster og øvrige aftaler** – der indgås relevante forpligtende aftaler på arbejdsmiljøområdet.
- **kommunale og regionale budgetter** – herunder afgive høringssvar og søge indflydelse på budgetlægningen ud fra et arbejdsmiljøperspektiv samt kræve arbejdsmiljø-/risikovurderinger ved budgettilpasninger, omstruktureringer m.m.
- **myndighedsarbejdet** – herunder
 - udvikling af Arbejdstilsynets tilsyn mod styrket opfølgning på påbud og afgørelser samt øget fokus på psykisk og ergonomisk arbejdsmiljø
 - udvikling af arbejdsmedicinske klinikkers forebyggende indsats
 - relevant og brugbar arbejdsmiljøforskning, som fokuserer på primær, kollektiv forebyggelse.

Noter

*⁶ Dette forslag er inspireret af Norges fokus på "det inkluderende arbejdsliv".

- **at styrke samarbejdet om arbejdsmiljøet på arbejdspladserne**, herunder organiseringen af arbejdsmiljøindsatsen.
- **ledelsesudvikling** – med fokus på lederen som aktør i arbejdsmiljøet gennem sine daglige og strategiske ledelseshandlinger.
- **At styrke samarbejdet internt i fagbevægelsen**, fx gennem etablering af konstruktive samarbejder og alliancer med øvrige fagforbund og hovedorganisationer.
- **At anvende sammenhængende og ensartet argumentation på tværs af forbund, afdelinger, sektorer og tillidsvalgte**, eksempelvis med fokus på at:
 - **arbejdsmiljø kan betale sig** – herunder øge fokus på de økonomiske gevinster ved et godt arbejdsmiljø samt den positive effekt for borgerne.
 - **formidle god praksis** for godt arbejdsmiljø og fremhæve de gode eksempler.
 - **fremhæve velfærdsledelse og Social kapital**, som fremmer et godt psykisk arbejdsmiljø, herunder høj indflydelse på arbejdet.
 - **arbejdsmiljø er en kollektiv størrelse**, herunder at årsagssammenhænge og løsninger skal søges på arbejdspladsen.
 - anvende aktuelle **undersøgelser og analyser** af medlemmers arbejdsmiljø.

Mål 3 handler om, at:

- FOA tænker arbejdsmiljøvinklen ind i alt fagligt arbejde og arbejder i helheder.
- FOA har en bred forståelse af arbejdsmiljø og arbejder aktivt for at udbrede kendskabet til arbejdsmiljøets sammenhæng med andre dagsordener.

Forbundet, afdelinger og sektors arbejdsmiljøindsats er tænkt sammen med organisationens øvrige arbejde og indsatser.

Forbundet, afdelinger og sektorer skal frem mod 2020 arbejde for:

- Øget brug af arbejdsmiljøvurderinger af overenskomst-, parts- og MED-aftaler, inden de indgås. Nationale såvel som lokale.
- Øget tværfagligt samarbejde om arbejdsmiljø i forbund, sektorer og afdelinger, eksempelvis på følgende områder:
 - ledelse og styring, herunder velfærdsledelse, NPM samt indflydelse på arbejdet.
 - sundhedsfremmeindsatser og indsatser mod social ulighed i sundhed.
 - medlemmernes faglighed.
 - udlicitering og offentlige-private partnerskaber.
 - faggrænsestridighedens negative indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø, herunder professionsstrategier og manglende anerkendelse af faggrupper.
 - overenskomster og lokalaftaler – med fokus på bl.a. arbejdstid.
 - uddannelse – herunder at arbejdsmiljø indgår som en del af uddannelserne for både elever og studerende.

FOAs arbejdsmiljøstrategi har som formål, at:

- øge synligheden på arbejdsmiljøarbejdet i FOA.
- sikre sammenhæng og retning i indsatsen på tværs af forbund, sektorer, afdelinger samt tillidsvalgte. Herunder styrke arbejdsmiljøindsatsen og fokus på arbejdsmiljøvinklen i de forskellige faglige og politiske sagsområder.
- inspirere, skabe refleksion og øge engagement om arbejdsmiljøarbejdet i forbund, afdelinger, sektorer, blandt tillidsvalgte og blandt medlemmerne på arbejdspladserne.
- nytænke og udvikle arbejdsmiljøområdet.
- styrke arbejdsmiljørådets faglige og politiske gennemslagskraft internt i FOA og eksternt i kommuner, regioner og i offentligheden, herunder i pressen.
- styrke tillidsvalgtes gennemslagskraft i arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne.
- bidrage til, at FOA kan fastholde og rekruttere medlemmer.



Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk

Politisk ansvarlig: Inger Bolwinkel

Redaktion: Nina Hedegaard, Charlotte Bredal
og Jeanette Sandberg Bossen

Layout: GraFOA Maja Honoré

Tryk: FOAs trykkeri og Pjec1heden, december 2012