



# HVAD GØR VI VED DÅRLIGE ARBEJDSVILKÅR?

Opfølgning på stormøde for tillidsfolk



# Plan for dagen

**Tag temperaturen på din arbejdsplads** - gruppearbejde

**Indflydelsesvejene** – oplæg v Thorild Bak Rasmussen

**Overbevisende argumentation** - oplæg v retoriker Anissi Thorndahl Abu-Ghazaleh

**Indflydelse af de formelle indflydelsesveje** – oplæg v Nina Hedegaard

Frokost

**Hvad vil vi gøre i de formelle indflydelsesveje?** - gruppearbejde

**Synlighed og protest** – oplæg v Thorild Bak Rasmussen

**Udvikling af aktioner** - gruppearbejde

**Opsamling af planerne** i plenum



# HVILKE PROBLEMER SER VI?



# Problemerne på arbejdspladsen

Drøft ved bordene, hvad der er det vigtigste problem på jeres arbejdsplads(er)

Tag udgangspunkt i plakaterne og jeres temperaturmåling.

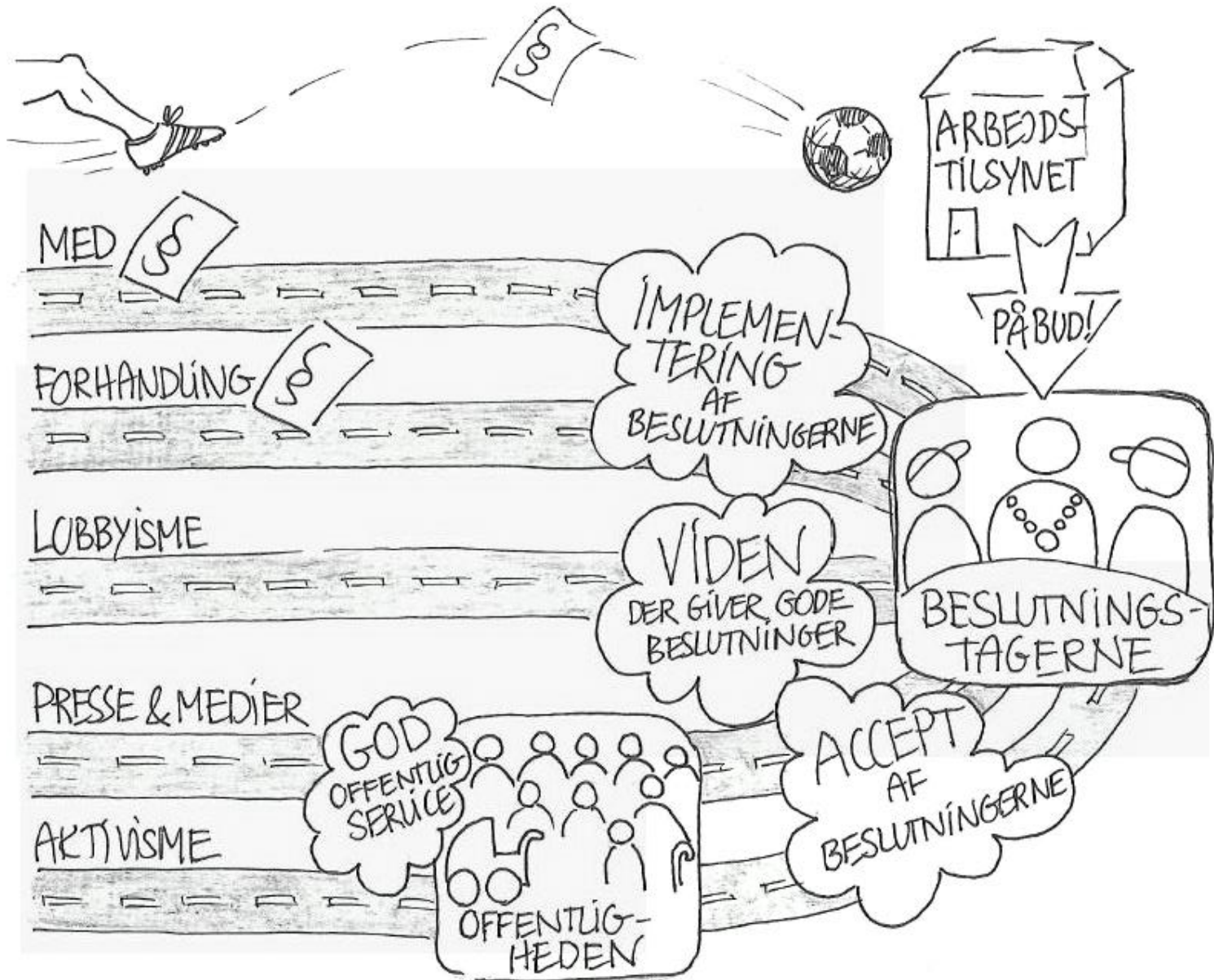
- Skriv på post-it hvordan problemet ser ud hos jer
- Sæt jeres post-it på plakaterne
- Vælg det vigtigste problem lige nu og skriv det på planchen på bordet





# INDFLYDELSESVEJE

# FOA Indflydelsesveje





# OVERBEVISENDE ARGUMENTATION

Ved retoriker Anissi Thorndahl Abu-Ghazaleh



# DE FORMELLE INDFLYDELSSESVEJE



# ”Hvad kan vi gøre – de formelle indflydelsesveje

- Hvad er den rette forebyggelse?
- Dialog og forhandling med ledelse og arbejdsgivere
- Brug af MED systemet og arbejdsmiljøgrupperne
- Bruge arbejdsmiljølovgivningen
- Klage til Arbejdstilsynet over arbejdsmiljøet



## Belastning (kinesiske APPLE medarbejdere)

- 12-14 timers arbejdsdag – 6 dage om ugen
- Ingen pauser

## Konsekvens

Massive selvmordsforsøg

14 døde – 4 overlevne

**Kinesisk Apple-arbejder står frem efter selvmordsforsøg**

Urimelige arbejdsvilkår på flere Apple-fabrikker i Kina har tidligere ført til dødsfald og selvmordsforsøg. En ung, kinesisk kvinde fortæller om sit liv på en fabrik

af Anders Berg



## Forebyggelse



# Vold: FOAs udgangspunkt

- Vold er et arbejdspladsproblem aldrig et individuelt problem
- Vold kan forklares men ikke accepteres
- Vold er ikke et vilkår men kan forebygges/undgås



OBS!: Færre har oplevet fysisk vold på de arbejdspladser, der prioriterer forebyggelse højt.



# Der skal også være "langsom tid"

## Langsom tid

Fordybelse og koncentration



## Hurtig tid

Højt tempo og ofte her og nu

Det er optimalt, hvis arbejdet rummer både langsom og hurtig tid. Ofte vil her og nu-opgaverne i højt tempo presse sig på og dermed udsætte de opgaver, der kræver fordybelse. På den måde bliver for meget hurtig tid belastende.

## Synkronisering

Koordineret samarbejde



## Desynkronisering

Mangelfuldt samarbejde

Desynkronisering er frustrerende. Folk arbejder hver for sig uden at koordinere med kollegerne, og opgaverne er ikke ordentligt planlagt. Man kommer til at spænde ben for hinanden og de fælles mål.

## Flow

Arbejdet flyder



## Fragmentering

Arbejdet er fuldt af afbrydelser

Når der er flow i arbejdet, kan man arbejde med én ting ad gangen. Det kan både forekomme i hurtig og langsom tid. Forstyrrelser fragmenterer tiden, fordi man bliver afbrudt og skal bruge tid på at komme tilbage igen. Nogle forstyrrelser er nødvendige, og andre er det ikke.

Kilde: Sunde  
arbejdsrytmer.

[www.arbejdsmiljoweb.dk](http://www.arbejdsmiljoweb.dk)

# Dialog og forhandling med ledelse og arbejdsgivere



# Forbered dig på dialogen

## Dokumentér:

- Billeder
- Små undersøgelser
- Historier fra hverdagen
- "Tage ledelsen med rundt"
- Referater
- APV
- Trivselsmålinger

## Foreslå:

- Konkrete forslag vedr. selve problemet (f.eks. vold, arbejdspress).
- Nedsætte arbejdsgruppe
- Drøfte ideer på personalemøde
- Hjælp fra "HR"
- Hjælp udefra (f.eks. SPARK, ekspertrådgivning)

## Argumentér:

- Hvorfor er det et problem?
- "Hvem går det ud over"
- Økonomi
- Politikker
- Retningslinjer
- Arbejds miljømål.
- Lovgivning
- Aftaler
- "Byg på fakta ikke følelser"

# Vold og trusler – hvad kan vi foreslå?

- Registrering og anmeldelse
- Ulykkesanalyse
- Alarm/tilkaldesystem
- Beredskab og debriefing.
- Fysisk indretning
- Fagligt klædt på? Uddannelse og kompetenceudvikling
- Supervision og refleksion
- Mere og bedre samarbejde om opgaven
- Retningslinjer for borgere og pårørende
- Klarhed over arbejdsopgaver og hvordan vi løser dem
- APV/Risikovurderinger på "borgerne"
- Nok på arbejde? Omorganisering og prioritering?
- Undgå alenearbejde. Risikovurderinger og omorganisering
- Aftaler med politi
- Visitation: Har vi de rigtige borgere i forhold til det, vi kan tilbyde? Bede om at borger flyttes, mere uddannelse/supervision eller "mere tid"
- Aftaler med hospital (psykiatri)
- Retningslinjer ved vold udenfor arbejdstiden
- Revision af voldspolitik og retningslinjer

[www.etsundtarbejdsliv.dk](http://www.etsundtarbejdsliv.dk)





# Arbejdspres – hvad kan vi foreslå?

- **Klarhed over arbejdsopgaverne** – helt ned i detaljen: Hvornår er arbejdet udført godt nok?
- **Klar kommunikation til borgere og pårørende** om, hvad de kan forvente
- **Servicemål og kvalitetsstandarder:** Skal vi nedjustere, hvad borgerne ”får”?
- **Visitation/tunge borgere:** Klarhed over og tid til at dokumentere, når borger kræver mere tid end visiteret eller tildelt.
- **Hvilke opgaver/projekter** kan vi undlade at gennemføre eller udsætte?
- **Omorganisering og vagtplanlægning:** Bruger vi for mange ressourcer på et tidspunkt, som vi bedre kunne bruge på et andet tidspunkt?
- **Pauser:** Klare retningslinjer for hvordan man holder pause
- **Fravær:** Klar prioritering ved fravær (f.eks. Rød/gul/grøn)
- **Hjælp og støtte:** Klare retningslinjer for, hvordan vi støtter og hjælper hinanden (konflikter skal løses!)
- **Klager:** Klare retningslinjer for, hvem der får klager over arbejdet (til ledelsen)
- **Instruktion** af nyansatte og i nye opgaver: Hvordan forventer ledelsen at de bliver udført?
- **Ledelsen med på arbejde**

**NB! Husk at sikre opfølgning: Gør vi det, som der forventes, holdes pauserne osv. ?**





# Hvordan går det i MED?

Overvej med hinanden:

- På en skala fra 1 til 10 (hvor 10 er det bedste), hvor stort held har vi med at **få arbejdsmiljøproblemer på dagsordenen til lokalMED møder?**
- På en skala fra 1 til 10, hvor stort held har vi med at **få løftet arbejdsmiljøproblemer fra lokalMED niveau til næste MED-niveau?**
- På en skala fra 1 til 10, hvor stort held har vi med at **få løftet arbejdsmiljøproblemer helt op i HovedMED?**
- På en skala fra 1 til 10, hvor meget **indflydelse får vi på arbejdsmiljøet gennem MEDsystemet?**
- På en skala fra 1 til 10, hvor gode er vi til at **inddrage arbejdsmiljøgrupper og TRIOer i MED arbejdet om arbejdsmiljø?**



# Hvordan kan vi bruge MED, når det handler om arbejdsmiljø?

- Stil spørgsmål og vær nysgerrig ("hvordan kan det være", "hvordan vil I løse det problem", "hvor har I den viden fra" osv.)
- Bed ledelsen og forvaltningen om at dokumentere
- Vær uenig!
- Få uenigheder ført til referat
- Forslå indsatser (f.eks. på den årlige drøftelse om arbejdsmiljø)
- Foreslå handlinger
- Brug "baglandet" så meget som muligt.
- Bring uløste problemer videre op i MED systemet.
- Se arbejdsmiljøet i "alle punkter".



# Arbejdsmiljøloven # 1

## Som ansat må man forlade arbejdet ved alvorlig og umiddelbar fare

### Står i §17a

#### Husk:

- Der skal være tvingende årsager til det
- Orienter altid ledelsen med det samme,
- Skriv ned, hvorfor I gjorde det

### §19, stk 2 (bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed)

- Såfremt arbejdsmiljøgruppen (bl.a. AMR) skønner, at der er tale om en overhængende betydelig fare for de ansattes sikkerhed og sundhed, kan arbejdsmiljøgruppen standse arbejdet eller arbejdsprocessen i det omfang, det er nødvendigt for at afværge faren.
- Arbejdsmiljøgruppen skal omgående give meddelelse om standsningen til ledelsen og forklare, hvorfor arbejdsstandsningen var nødvendig



## Arbejds miljøloven #2



- §15 a **arbejdspladsvurdering** – opdateret og med handleplan
- §17 - **oplæring og instruktion**
- §16 Arbejdsgiveren skal sørge for at det føres **effektivt tilsyn** – krævet beskrevet hvordan og brug MED til løbende vurdering



## Arbejdsmiljøloven #3

Arbejdet skal **planlægges og tilrettelægges** sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

*”Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detailløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.”*

§ 4 i bkg. om arbejdets udførelse



## Arbejdsmiljøloven # 4

”Arbejdet skal i alle led **udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt** ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, **ergonomiske og psykosociale forhold** i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.”

*§ 7 i bkg. om arbejdets udførelse.*

# Arbejdsgiveren har ansvaret

- § 15. Arbejdsgiveren **skal sørge for**, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.





## Lederen skal medvirke

- **§ 26.** Arbejdslederen **skal medvirke til**, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for det arbejdsområde, som han leder. Han skal herunder påse, at de foranstaltninger, der træffes, fremmer sikkerhed og sundhed i det pågældende område.







# Medarbejderne skal medvirke

- **§ 28.** De ansatte **skal medvirke til**, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for sikkerhed og sundhed, v





# Skal vi klage til Arbejdstilsynet?

## Fordele

Arbejdstilsynet kan som myndighed kræve at arbejdspladsen løser problemet

Arbejdsgiver/ledelse bliver tvunget til at prioritere problemet

## Ulemper

En klage kan skabe dårlig stemning på arbejdspladsen.

Påbud fra Arbejdstilsynet får ikke den ønskede effekt.

Kolleger er bange for at udtale sig til Arbejdstilsynet

Deltagerne i Arbejdstilsynets samtaler er "udpeget" af ledelsen.



# Sådan klager du

- Udfyld digital klageformular på [Arbejdstilsynets hjemmeside](#)
- Ring til Arbejdstilsynets callcenter på 70121288

Forbered dig på at svare på:

- Virksomhedens navn, adresse og **afdeling/arbejdssted**
- Hvad er de arbejdsmiljømæssige problemer? **Vær konkret!**
- Hvor mange personer er omfattet af problemet?
- Hvornår opstod problemet, og hvor længe forventes det at være der?
- Har arbejdsmiljøorganisationen (**MED**) været involveret?
- Dit navn og tlf.nr. (behandles fortroligt), hvis vi får brug for yderligere oplysninger .

Ved problemer i det psykiske arbejdsmiljø: Skriv/fortæl **ikke** om samarbejdsproblemer og "dårlig ledelse". Fortæl/skriv om: tidspres, arbejdsmængde, vold, trusler, mobning, uklare opgaver, svære borgere og om hvordan der ikke bliver taget hånd om problemerne.



Hvilken problemstilling vil I arbejde med?

### Hvor vil I bringe kritikken hen?

Nærmeste leder  
MED/AMO  
Højere ledelse  
Politikere  
HR afdeling  
Arbejdstilsynet  
Andet?

### Hvem skal være med?

kolleger  
Andre tillidsvalgte  
Andre faggrupper  
Lokal FOA afdeling  
Pårørende/forældre  
Andre faglige organisation  
De lokale politikere - nogen særlig  
Andre?

### Hvad vil I foreslå?

Konkrete handlinger?  
Hjælp fra "HR"  
Hjælp udefra  
Nedsætte arbejdsgruppe  
Drøfte ideer på personalemøde  
Andet?

### Hvordan vil I dokumentere og argumentere?

Billeder  
"små undersøgelser"  
Registreringer  
Mødereferater  
Personalemøder  
Trivselsundersøgelser/APV  
Politikker/retningslinjer  
Borgerklager/undersøgelser  
Sygefraværstatistikker  
Andet?



# Hvad vil vi gøre?

- Udfyld argumentation og handleplan



# **SYNLIGHED OG PROTEST**



# Hvad er aktioner?

- Aktioner er når FOA's medlemmer sammen laver offentlige aktiviteter, som skal gøre opmærksom på de problemer, de oplever.
- Aktioner kan være alt muligt - stort og småt.
  - Vi sender postkort til politikkerne
  - Vi laver små sjove happenings
  - Vi møder op til byrådsmøder når de diskuterer vores forhold
  - Vi laver demonstrationer
  - Vi sætter plakater og afspærringstape op på farlige arbejdspladser
  - Vi sender alle på en gang en sms til udvalgte politikere om vores problemer

Find selv på mere!



# Hvad er de gode aktioner?

- Dem der vækker sympati
- De humoristiske
- Dem med et klart budskab
- Dem som det er sjovt at være med til
- Dem, der bliver lagt mærke til



# Flere er godt i gang...

 NYHEDER | TV | TIP OS | CLUB NORD Nordjy

## 700 par trusser luftes i demonstration



Igenennem trusserne vil de social- og sundhedsansatte opfordre politikerne til at fokusere på at genoprette velfærden. Foto: Nikolaj Thorngaard

1 af 2

22. sep 2016 kl. 15:10

- Aalborg
- Nordjylland
- Politik



[Klik her og se en film om hvordan Annika arrangerede en demonstration mod nedskæringer.](#)



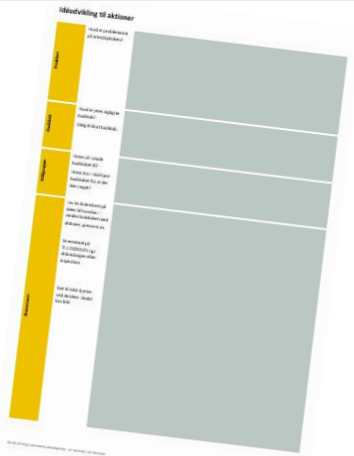
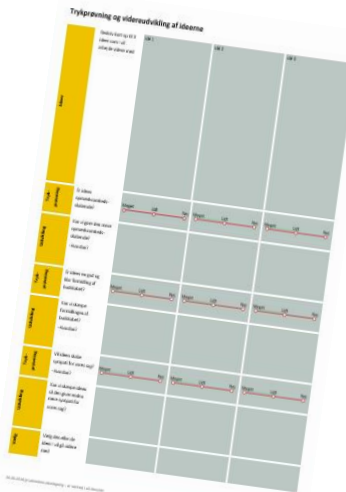
# Inspiration

Find inspiration

- I aktionsbogen
- På tillidszonen  
– under tillidsvalgt-aktivisme



# Værktøj til idéudvikling og planlægning


- Brug værktøjet i en planlægningsgruppe
- Værktøjet kan printes i A3 eller udfyldes på PC

# Ideudvikling

Første del handler om:

- At indkredse problemet og budskabet
- At afgøre hvem budskabet skal rettes til
- At finde ideer til hvad man kan gøre for at synliggøre vi budskabet

## Ideudvikling til aktioner

Problem	<p>Hvad er problemene på arbejdspladsen?</p>	
Budskab	<p>Hvad er jeres vigtigste budskab? Vælg et klart budskab.</p>	
Målgruppe	<p>Hvem vil I sende budskabet til? Hvem tror I skal have budskabet for at det skal virke?</p>	
Strategi	<p>Lav en liste over alle ideer til hvordan I sende budskabet (med aktioner, poster osv.)</p> <p>Se eventuelt på TILDRAGNING og i afsendings- eller inspirations...</p> <p>Har I råd til, hvem og de ideer I ender kan lide.</p>	

# Trykprøv dine ideer

Anden del handler om:

- At teste ideerne for at forbedre dem eller vælge mellem dem
- Brug flere ark hvis du har mere end to ideer du vil teste
- Spring anden del over hvis du har travlt og er sikre på at ideen er god

Trykprøvning og videreudvikling af ideerne

		Idé 1	Idé 2	Idé 3
Idéer	Beskriv kort op til 3 ideer som du vil arbejde videre med			
Trykprøvning	Er ideen opfyldende/realiserbar?	Mest Ligt Mindst	Mest Ligt Mindst	Mest Ligt Mindst
Udvælgelse	Kan vi gøre den mere opfyldende/realiserbar? - Hvis ikke?			
Trykprøvning	Er ideen nu god og klar til realisering af budgettet?	Mest Ligt Mindst	Mest Ligt Mindst	Mest Ligt Mindst
Udvælgelse	Kan vi skærpe forklaringen af budgettet? - Hvis ikke?			
Trykprøvning	Vil ideen kunne opspare for vores sag? - Hvis ikke?	Mest Ligt Mindst	Mest Ligt Mindst	Mest Ligt Mindst
Udvælgelse	Kan vi skærpe ideen så den giver endnu mere nytværk for vores sag?			
Endelig	Vælg den eller de ideer du vil gå videre med			



**FOA**

SAMMEN  
GØR VI  
FORSKELLEN