

6. november 2008

NOTAT

Arbejds miljøhandlingsplan

Baggrund

Forretningsudvalget behandlede i november 2007 en undersøgelse udarbejdet af Socialpædagogernes arbejdsskadeenhed, der viste, at der i perioden 2002–2005 var sket en stigning i anmeldelser af psykiske erhvervs sygdomme med 146%.

Forretningsudvalget tog rapporten til efterretning og bad sekretariatet om at udarbejde en handlingsplan med henblik på forebyggelse af arbejdsskader.

Arbejds miljøhandlingsplan 2008 tager sit afsæt i eksisterende aktiviteter samt initiativer der knytter sig til trepartsaftalen og overenskomstfornyelsen 2008.

Indledning

Stigningen i arbejdsulykker, erhvervs sygdomme og sygefravær rammer både de direkte berørte medlemmer, deres kolleger og de børn, unge eller voksne, de skal støtte. Førtidspensionering, varigt mén, nedsat erhvervsevne og sygefravær skal derfor både forebygges for det enkelte medlems skyld og for at kunne sikre udviklingen af kvalitet i den socialpædagogiske indsats.

Dette er ikke en opgave som Socialpædagogernes Landsforbund kan løse alene, men heller ikke en opgave, som kan løses uden forbundets aktive medvirken. Den enkelte arbejdsplads er der, hvor arbejds miljøproblemerne opstår og derfor stedet, hvor de skal løses. Forbundet arbejder på at fastholde arbejdsgiverens ansvar og forpligtelser til at sikre et sikkert og sundt arbejds miljø. Socialpædagogernes Landsforbund er med organiseringen af ledere, mellemledere, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter en nødvendig aktør der udvikler, indsamler og formidler løsninger til arbejdspladserne.

Omdrejningspunktet i Socialpædagogernes Landsforbunds arbejds miljøpolitik er:

- At det skal være sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt forsvarligt at gå på arbejde, samtidig med at medlemmerne oplever deres arbejde som meningsfuldt og til gavn for de børn, unge og voksne, indsatsen er rettet imod.
- At meningsfuldheden og plads til faget kan forebygges dårligt psykisk arbejds miljø.
- At ledere, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter er de helt centrale aktører, når et godt psykisk arbejds miljø skal skabes og vedligeholdes.

Realiseringen af arbejds miljøpolitikken er sket blandt andet igennem: "Den gode arbejdsplads", forbundets fokus på etik via Etisk udvalgs virksomhed, "Det kan nytte", "Vold som

udtryksform" og trepartsaftalen, der alle har udvikling i kvaliteten i indsatsen og det pædagogiske produkt som mål.

Stigningen i antallet af arbejdsskader, arbejdsbetingede førtidspensioneringer og udviklingen i sygefraværet kræver imidlertid en øget opmærksomhed overfor arbejdsmiljøet på de socialpædagogiske arbejdspladser. Samtidig er rammerne for denne indsats ændret. Den lovpligtige Bedriftssundhedstjeneste som omfattede arbejde med fysisk/psykisk handicappede er nedlagt, og kommunalreformen har medført, at det socialpædagogiske område i det væsentlige har kommuner og KL som arbejdsgiver og interesseorganisation. De ændrede forudsætninger giver nye betingelser for realiseringen af Socialpædagogernes arbejdsmiljøhandlingsplan.

Medlemmerne skal opleve deres arbejde som meningsfuldt og på arbejdspladserne skal der være lavt sygefravær, og et sikkert arbejdsmiljø. Arbejdspladser, der oplever sygefravær, personalegennemstrømning og arbejdsulykker, skal modtage støtte til at vende udviklingen.

Handlingsplanen tager udgangspunkt i "Den gode arbejdsplads" og den vedtagne strategiplan for at se arbejdsmiljøet i perspektivet, hvor netop "Den gode arbejdsplads" elementer om kompetenceudvikling, arbejdstid, fraværspolitikker, seniorpolitik og redskaber til arbejde med det psykiske arbejdsmiljø indgår.

Handlingsplanen er bygget op om fem elementer i arbejdsmiljøindsatsen:

1. Relationer til arbejdsgiveren indenfor feltet arbejdsmiljø og kvalitet
2. Aftaler indgået ved trepartsforhandlingerne og OK08
3. Arbejdstilsynets særlige indsats på de socialpædagogiske arbejdspladser
4. Samarbejde med arbejdstagere og arbejdsgivere
5. Formidling og samarbejde med kredsene

Der er ikke i handlingsplanen angivet effekt af indsatsen konkret målt som nedgang i antallet af arbejdsskader, sygefravær og førtidspensionering. Erfaringerne fra 90'ernes indsats i forhold til vold og andre projekter vedrørende sygefravær og arbejdsmiljø viser, at den egentlige effekt vil afhænge af en kontinuerlig udvikling og indsats, der inden for en fem års periode kan give målbare resultater. *De langsomme forandringer er de hurtigste. Psykisk arbejdsmiljø klares ikke med snuptagsløsninger. En kort indsats ændrer ikke noget. Vedvarende opmærksomhed og prioritering af trivsel bærer de bedste frugter* (13 gode råd om trivsel, uddrag fra Arbejdsmiljøets kerne – om at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis, 2008 redigeret af Ole H. Sørensen mfl.).

1. RELATIONER TIL ARBEJDSGIVEREN INDEN FOR FELTET ARBEJDSMILJØ OG KVALITET

Fraværsprojektet

På baggrund af den af Socialpædagogerne offentliggjorte statistik vedrørende arbejdsskader, afholdtes i efteråret møder med repræsentanter fra Danske Regioner og KL om muligheden for et fælles initiativ til nedbringelse af arbejdsskader og sygefravær.

Socialpædagogernes Landsforbund har ved OK08 aftalt med KL at søge de personalepolitiske udviklingsmidler til finansiering af et fraværs projekt.

Skitseforslag fra forbundet er sendt til KL i december 2007 efter et positivt møde med KL.

Projektet retter sig mod de socialpædagogiske arbejdspladser.

Projektet igangsættes i 2008. Der målet er at projektet gennemføres i samarbejde med KL og Danske Regioner.

Projektet tager udgangspunkt i allerede indhentede erfaringer med redskaber og aktiviteter til nedbringelse af sygefravær. Projektet ønsker endvidere at lære af de arbejdspladser, som gennem ledelses- og kompetenceudvikling har udviklet arbejdspladsen til en sund og attraktiv arbejdsplads med mindre fravær.

Projektet skal udvikle anbefalinger og inspirationsmateriale til andre ledere og medarbejderrepræsentanter.

Valg af aktiviteter og metoder tager udgangspunkt i, at kvalitet og meningsfuldhed i kerneopgaven giver lavt sygefravær.

Målsætning: At nedbringe sygefraværet på de socialpædagogiske arbejdspladser.

Aktiviteter

- I samarbejde med KL udarbejdes projektbeskrivelse, og i fællesskab ansøges om § 5 midler til gennemførelse af fraværsprojektet
- Arbejdspladser og kredse inddrages i projektets praksisfase
- Med udgangspunkt i Danske Regioners indsats til nedbringelse af sygefravær indledes samarbejde med hensyn på etablering af fællesskab i indsatsen

Fraværsprojektet startes op løber over 2009 og 2010

Forebyggelsesfonden

Formålet med etableringen af Forebyggelsesfonden er at iværksætte forbyggende projekter på arbejdspladser, som forventes også at være anvendelige på andre arbejdspladser. Formålet er endvidere, at der sættes et stærkt fokus på nødvendigheden af at forebygge og forhindre fysisk og psykisk nedslidning med projekter forankret på arbejdspladserne.

Der er afsat 3 mia. kr. der over en 10-årig periode skal generere forebyggende projekter.

Frem til oktober 2008 har 4 socialpædagogiske arbejdspladser fået imødekommet deres ansøgning med en bevilling fra Forebyggelsesfonden. Der har været en del afviste ansøgninger. De ansøgninger, der er imødekommet har alle benyttet konsulentbistand til udfærdigelse af ansøgningerne. Konsulentbistanden har både været fra eksterne konsulenter og fra forvaltningens arbejdsmiljø organisation.

De socialpædagogiske arbejdspladser er i målgruppen for fondens arbejde under målgruppe 1: *Projekter, der forbedrer arbejdsmiljøet inden for nedslidningstruede brancher og jobgrupper.*

Forebyggelsesfonden har udviklet metoderne og ansøgningsformalia siden de første projekter blev bevilliget. Forbundssekretariatet vil til stadighed opdatere og ajourføre informationer og vejledninger fra Forebyggelsesfonden med hensyn på formidling til arbejdspladserne af Fondens formål og arbejdspladsernes muligheder for at modtage støtte fra Fonden.

Socialpædagogernes Landsforbund har i april sammen med FOA indgået en Brancheaftale med KL herunder aftale om at anbefale arbejdspladser at anvende KL's konsulentenhed i udformningen af projektansøgning

Perspektivet fra Socialpædagogernes Landsforbunds side er sammen med KL og Danske Regioner at udvikle projekter og ideer, som arbejdspladserne ønsker at indgå i, og som KL, Danske Regioner og LO kan tilslutte sig når disse behandles i Fondens bestyrelse. I et sådant udviklingsarbejde søges Forebyggelsesfondens sekretariat inddraget, Arbejdstilsynet og NFA (det tidligere arbejdsmiljøinstitut). Fra Socialpædagogernes Landsforbunds side er en koordinering med LO's repræsentation i Forebyggelsesfonden central. Initiativet løber de 10 år fonden er sat til at udbetale midler, det vil sige frem til 2017.

Målsætning: At flere socialpædagogiske arbejdspladser får bevilget ressourcer fra Forebyggelsesfonden til at arbejde med forbedring af arbejdsmiljøet.

Aktiviteter

- Relancering af Forebyggelsesfonden, formidling af principper og kriterier til arbejdspladserne
- Kontakt og informations udveksling for så vidt angår de socialpædagogiske arbejdspladser, der har opnået bevilling. Herunder inddragelse af egne medier
- Anvende den indgåede Brancheaftale til at etablere forebyggende projekter der udvikler nye perspektiver i det forbyggende arbejde.

Forebyggelsesfondet og SL's aktiviteter i forhold hertil løber frem til 2017

2. TREPARTSAFTALERNE OG OK08

Med indgåelse af trepartsaftalerne blev der også aftalt aktiviteter og finansiering med henblik på forbedring af arbejdsmiljøet på de offentlige arbejdspladser.

Arbejdspladserne kan fra den 1. april 2008 få dækket 50 % af udgiften til eksterne arbejdsmiljørådgivere. Der er i trepartsaftalen også afsat en pulje på 10 mio. kr. som medfinansiering.

En del af aftalerne er implementeret via overenskomstfornyelsen og samlet i KTO-aftalen om *Trivsel og sundhed på arbejdspladserne*. Det er konkrete aftaler om målinger og handlingsplaner på trivsel, arbejdsmiljø, sygefravær og medarbejdernes tilfredshed og trivsel. Det psykiske arbejdsmiljø skal vurderes i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering. Endvidere skal arbejdet med APV styrkes med udarbejdelse af handlingsplaner med konkrete anvisninger på, hvordan problemerne løses, og hvornår der følges op på planen.

Der skal endvidere udarbejdes sammenlignelige sygefraværsopgørelser på arbejdspladsniveau for at fremme arbejdet med at nedbringe fraværet på arbejdspladserne. KTO stiller krav om meget specifikke oplysninger.

Trepartsaftalen implementeres 2009 og 10

Indsats mod vold, mobning og chikane

En del af *Aftalen om trivsel og sundhed* er delaftalen om indsatsen mod arbejdsbetinget stress og indsats mod vold, mobning og chikane. MED-udvalgene skal aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane i forbindelse med udførelsen af arbejdet. Det er muligt, såfremt disse ikke overholdes, at få sagen prøvet ved en faglig voldgift.

Aftalen om vold, mobning og chikane skal implementeres konkret på arbejdspladserne. Der skal i MED/SU aftales retningslinjer og konkrete handleplaner.

Aftalen mod vold, mobning og chikane er indgået som en samlet delaftale af de centrale parter. Forbundet sonder i indsatsen mellem forskellene på vold og trusler, der typisk er bruger relateret, og indsatsen mod mobning og chikane, der typisk er kollegial relateret.

Forbundets medlemmer på arbejdspladser for borgere med multiple funktionsnedsættelser er den gruppe offentlige ansatte, der hyppigst er udsat for trusler om vold og næst hyppigst udsættes for vold. Med delaftalen om indsats mod vold er der anledning til en målrettet indsats mod vold. Delaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane skal være særligt fokusområde for Socialpædagogernes Landsforbund.

Forbundet vil, med udgangspunkt i tidligere projekter til voldsforebyggelse, og de indhøstede erfaringer revitalisere indsatsen mod vold og trusler om vold.

Arbejdsgiverne er ansvarlige for udmøntningen af de forskellige initiativer, der forankres i MED- og sikkerhedsorganisationerne

Forbundets MED-repræsentanter får en række nye opgaver som konsekvens af treparts-aftalerne og OK08.

Parternes Uddannelses Fællesskab (PUF) har besluttet, at der udvikles relevante kursusmoduler til MED-udvalgene om trivsel på arbejdspladsen, trivselsmålinger, vold, mobning, chikane og stress.

Målsætning: At Socialpædagogernes Landsforbunds valgte repræsentanter oplever sig "klædt på" til opgaven med at implementere aftalen om trivsel og sundhed.

Målsætning: At samtlige socialpædagogiske arbejdspladser har udarbejdet aktive politikker og retningslinjer til forebyggelse, identificering og håndtering af vold.

Målsætning: At antallet af trusler om vold og voldsepisoder på de socialpædagogiske arbejdspladser nedbringes betydeligt.

Målsætning: At samtlige socialpædagogiske arbejdspladser har udarbejdet aktive og hjælpsomme retningslinjer til at identificere, forebygge og håndtere mobning og chikane.

Aktiviteter

- I 2009 tilbydes kredsene koncept til brug for afholdelse af lokale temadage for forbundets sikkerhedsrepræsentanter vedrørende aftalen om Trivsel og sundhed herunder: vold, mobning og chikane.
- Forbundets kredse støtter de valgte repræsentanter ved udarbejdelse af konkrete retningslinjer, aktiviteter mm på arbejdsplads niveau.
- Forbundets kredse handler, også på den kollektive og arbejdsplads rettede del, i medlemshenvendelser der har afsæt i mobning/chikane.
- Der gennemføres et projekt, der med afsæt i tidligere erfaringer og udviklede redskaber til voldsforebyggelse støtter kredse og arbejdspladsrepræsentanter i arbejdet med nedbringelse af vold og trusler om vold.
- Implementeringen af *Aftalen om trivsel og sundhed* sker i samarbejde med KTO og OAO. Forbundets særlige fokus vil være på aftale om forebyggelse af vold, mobning og chikane. Aftaler, vejledning og inspiration vil blive formidlet via *SL Herude* og de elektroniske medier, herunder nyhedsbreve til TR, SR og ledere
- "Den gode arbejdsplads" opdateres som konsekvens af de nye aftaler inden efteråret 2008

3. ARBEJDSTILSYNETS SÆRLIGE INDSATS PÅ DE SOCIALPÆDAGOGISKE ARBEJDSPLADSER

Arbejdstilsynet (AT) gennemfører i 2008 mange tilsynsbesøg på Socialpædagogernes Landsforbunds område. Fokus er på det psykiske arbejdsmiljø, varer 2 dage, og inddrager medarbejdere udover ledere og sikkerhedsrepræsentanter. AT's tilsynsrunde får karakter af en meget stor arbejdsmiljøundersøgelse, som samtidig vil tegne retspraksis på området. AT udarbejder rapporter der tilgår den enkelte arbejdsplads og Kommunes/Regionens Hoved-MED. De enkelte tilsynskredse er endvidere af AT blevet opfordret til at lave generel opsamling og kontakt til Hoved MED-udvalgene. AT's indsats har været diskuteret på møde med Direktoratet for AT, DSR, FOA og KL. Socialpædagogernes Landsforbund har her foreslået, at Arbejdstilsynets resultater i fællesskab formidles således, at indsatsen ikke standser ved påbuddene, men sikres et fremadrettet perspektiv. Socialpædagogernes Landsforbund samarbejder således med KL, Regionsforeningen, Arbejdstilsynet og FOA om en landsdækkende opsamling på tilsynsrapporterne. Tilsynsrapporterne fra de socialpædagogiske arbejdspladser indhentes med henblik på analyse af tendenser og fælles træk.

Samtidig forventer vi, at en række kommuner og regioner vil anke arbejdstilsynets påbud til Arbejdsmiljøankenævnet. Socialpædagogernes Landsforbund har derfor truffet aftale med FOA om samarbejde i forhold til behandlingen i Arbejdsmiljøankenævnet og formidling af den retspraksis, som kan udledes af ankenævnets afgørelser. Kredsene kan hente vejledning i forbundssekretariatet vedrørende råd og vejledning til arbejdspladserne ved eventuelle ankesager.

Målsætning: At anvende den opsamlede, analyserede og systematiserede viden, der tilgår forbundet via Arbejdstilsynets rapporter, i forbundets generelle arbejde med forebyggelse af nedslidning og sygefravær.

Aktiviteter

- Arbejdstilsynets skriftlige afgørelser tilgår forbundet i det omfang arbejdspladserne har givet fuldmagt hertil. Disse analyseres med hensyn på at opsamle og vurdere evt. opbakning til strategiske indsatsområder
- Overvågning af generel retspraksis vedrørende Arbejdsmiljøankenævnets afgørelser og formidling af denne
- Temadag i samarbejde med Arbejdstilsynet hvor erfaringer fra tilsynsbesøgene formidles
- Formidling af erfaringerne fra Arbejdstilsynets indsats til Hoved MED og øvrige MED udvalg

Arbejdstilsynets særlige indsats afsluttes januar 2009. Opsamling og formidling af erfaringerne sker i 2009

4. SAMARBEJDE MED ARBEJDSTAGERE OG ARBEJDSGIVERE

Branchearbejdsmiljørådet for social og sundhed (BARsосу). Branchearbejdsmiljørådene er partsorganer nedsat i henhold til arbejdsmiljøloven. Udover de faglige organisationer deltager KL og Danske Regioner i møderne i Rådet og i arbejdsgrupperne. Rådet er således et forum, hvor der føres en dialog med arbejdsgiverne om arbejdsmiljøforholdene inden for social og sundhedsområdet. Socialpædagogernes Landsforbunds deltagelse i BAR sосу omfatter møderne i Rådet samt arbejdsgrupperne, hvor Socialpædagogernes Landsforbund har en særlig interesse. Forbundet deltager i *programgruppen for psykisk arbejdsmiljø*, hvor der blandt andet planlægges initiativer i forhold til forebyggelse af vold.

I styregruppen vil man fortsætte arbejdet med implementering af de mange eksisterende materialer om psykisk arbejdsmiljø og arbejde videre med interventionsprojekter. Der arbejdes målrettet mod at bringe viden til HR, TR, SR og HTR.

Vold som udtryksform administreres af Socialt Udviklingscenter, der af Arbejdstilsynet er bestilt til at drive projektet finansieret af Satspuljemidler. Socialpædagogernes Landsforbund deltager, ligesom KL og Danske Regioner, i møderne og formidler materialer til arbejdspladser og samarbejdsorganisationer.

Arbejdsmiljøudvalget (APU) i LO er omdrejningspunkt for de politiske aktiviteter i forhold til det generelle arbejdsmiljø, Arbejdsmiljørådet, udvikling af LO's perspektiv på Forebyggelsesfonden, dialog med de politiske partier mv. Aktuelt arbejder LO's arbejdsmiljøpolitiske udvalg med udformningen af en ny arbejdsmiljøstrategi.

OA (Offentlig Ansattes Organisation) samarbejder med FTF om styrkelse af organisationernes indflydelse på MED – strukturen og MED-hovedudvalgene. OA er dermed afgørende i forhold til MED – hovedudvalgets arbejdsmiljøopgaver. MED-hovedudvalget er som kommunens /regionens øverste sikkerhedsudvalg ansvarlig for at arbejdsmiljøloven overholdes herunder opfyldelse af de 420 påbud som psykisk arbejdsmiljø som Arbejdstilsynet oktober 2008 har udset på det kommunale område. Implementeringen af aftalen om trivsel og sundhed et andet centralt element. Sikkerhedsrepræsentanternes vilkår og uddannelse er et tredje element som bl.a. indebærer implementering af MED aftalens uddannelses protokollat.

PKA har gennemført en undersøgelse om psykiske lidelser, og eventuelt sammenhæng mellem førtidspensionering og arbejdsmiljø. Pilotundersøgelsens resultat er blevet bekræftet i en interviewundersøgelse med 60 førtidspensionerede medlemmer heraf 39 på baggrund af psykisk diagnose og 30 med bevægeapparats lidelse som diagnose. Resultatet er at arbejdsbetingede førtidspensioneringen er udbredt i begge typer belastninger. Ved de psykiske lidelser er vurderingen, at arbejdet har bidraget eller er højst sandsynlig årsag til førtidspensioneringen i over halvdelen af sagerne, og for bevægeapparat omkring 40 %.

Det er især vold som for pædagogernes vedkommende er årsag til den psykiske lidelse."

Danske Regioner og Kommunernes Landsforening. På politisk plan har Socialpædagoger-nes Landsforbund i mange sammenhænge eksisterende samarbejde med KL og Danske Regioner, der bygger bro til arbejdet med et godt arbejdsmiljø. Blandt de aktiviteter, der kan indgå i et samarbejde om arbejdsmiljø og kvalitet af indsatsen på de socialpædagogiske arbejdspladser er:

- Forebyggelsesfonden
- KTO aftalen 2008: Trivselsaftalens afsnit om vold
- Trepartsaftalens elementer om lederudvikling, arbejdsmiljø og innovation
- Personalepolitiske projekter om sygefravær og kvalitet, eksempelvis Danske regioners kvalitetsmodel
- Branchearbejdsmiljørådet, herunder arbejdet med psykisk arbejdsmiljø
- Vold som udtryksform
- Fokus på etiske værdiers betydning for kvaliteten af indsatsen og de metoder, der tages i anvendelse

Målsætning: At forbundet deltager aktivt i programstyregruppen vedrørende psykisk arbejdsmiljø (BAR-sosu) med hensyn på fokus på de socialpædagogiske arbejdspladser, herunder evt. muligheder for at etablere og indgå i projekter der målrettes disse.

At forbundet i øvrigt følger arbejdet i øvrige råd og udvalg med fokus på Socialpædagogernes særlige interesse områder.

Samarbejdet med arbejdstagere og arbejdsgivere sker løbende. Der planlægges for 2009 og 2010 med et intensiveret samarbejde alle samarbejdspartnere og arbejdsgivere.

5. FORMIDLING OG SAMARBEJDE MED KREDSENE

Arbejdsskadeenheden registrerer arbejdspladser og skadetyper på de medlemmer, som henvender sig om bistand i en arbejdsskadesag. Kredsene orienteres via Captia, når en sag starter på en af kredsens medlemmer. Derudover udarbejdes hvert år en samlet kredsoptælling, hvor kredsene kan se på hvilke arbejdspladserne skaderne sker, og hvilken type skader. Arbejdsskadeenheden kontakter altid kredsene, når der er en overrepræsentation af arbejdsskader på én bestemt arbejdsplads.

Forbundssekretariatet kan deltage i møder arrangeret af kredsene, for TR, SR og lederen med temaet: arbejdsmiljø, "Den gode arbejdsplads", anmeldelse af arbejdsskader og etiske værdiers betydning for kvalitet i indsatsen. Kredsene kan også henvende sig om specifik viden om konkrete arbejdspladser.

Den centrale videns formidling om arbejdsskader og arbejdsmiljø sker på sagsbehandler-møderne for kredsenes sagsbehandlere.

I forhold til den kendte underrapportering af arbejdsskader og med henblik på, at det reelle antal af arbejdsskader rapporteres, udarbejdes en overskuelig og hjælpsom vejledning

til arbejdspladserne med en skematisk og forståelig gennemgang af procedurer, hvis en ansat bliver udsat for en arbejdsskade.

Kurser og uddannelse

MED-systemet har som konsekvens af trepartsforhandlingerne fået en række nye opgaver. De skal aftale retningslinjer for indholdet og opfølgning på målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, sygefraværsopgørelser og opfølgning herpå, samt udarbejde handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingerne. Alt sammen med henblik på at få fokus på at få et bedre arbejdsmiljø.

Ledere, MED, TR og SR har mulighed for at benytte PUF-systemet, som er en arbejdsgiverbetalt adgang til kurser for MED-medlemmer og SR. Alle medlemmer af MED-udvalg, der arbejder integreret med arbejdsmiljø skal tilbydes et 2-dags kursus i arbejdsmiljø og personalepolitik (MIB modulet) samt en temadag årligt.

Sikkerhedsrepræsentanterne har således adgang til den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse samt den i MED-aftalen indeholdte uddannelse for medlemmer af MED udvalg. MED- Hovedudvalg og SL kredse har en vigtig opgave i at sikre at både den aftalte og den lovgivningsmæssigt fastsatte uddannelse af sikkerhedsrepræsentanter overholdes.

MED-systemet og MED - Hovedudvalget fastlægger også retningslinier for sikkerhedsrepræsentanternes vilkår. Sammen med den af SL håndhævede TR-beskyttelse af SL's sikkerhedsrepræsentanter udgør MED aftalen og dens lokale administration grundlaget for sikkerhedsrepræsentanternes virksomhed.

TR-kurserne er opbygget med en basisuddannelse, hvor modul 3 har "Den gode arbejdsplads" som emne. Her skal også etiske værdiers betydning for indsatsen inddrages. Endvidere er der som en del af efteruddannelsesstilbuddene til de erfarne TR i 2008 udbudt to 2-dages kurser om arbejdet med protokollatet om sundhed og trivsel. Efteruddannelsesstilbud fastlægges af TR-udvalget for et halvår af gangen på baggrund af konkrete politiske vurderinger og tilbagemeldinger om uddannelsesbehov fra kredsenes udviklingssamtaler med TR. Både på modul 3 og på efteruddannelseskurserne er deltagerne meget målrettede mod at lave handlingsplaner og udvikle redskaber til brug for deres egen arbejdsplads, bl.a. i forhold til det psykiske arbejdsmiljø til brug på deres egen arbejdsplads.

Projekterne, der udvikles på TR-uddannelsen, giver Socialpædagogernes Landsforbund viden om, hvordan TR ser på arbejdsmiljø, og hvilke problemstillinger der er påtrængende. Tendensen er, at TR i samarbejde med SR ser det som en vigtig opgave at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.

Målsætning: At den konkrete indsats for forbedring af arbejdsmiljøet på de socialpædagogiske arbejdspladser er forankret på arbejdspladserne i et samarbejde mellem leder, TR og SR.

At aftalen *om Trivsel og sundhed* efterleves og overholdes på arbejdspladserne.

At TR, SR og ledere får støtte og inspiration til det konkrete arbejdsmiljøarbejde i kredsforeningerne.

At de indgåede aftaler om arbejdsmiljøuddannelse og klippekort til MED-repræsentanter overholdes

Aktiviteter

- Sager om manglende overholdelse af Aftalen om trivsel og sundhed forfølges og kredsen støtter arbejdspladsernes valgte repræsentanter, særligt med henblik på implementering af protokollatet vedrørende sundhed og trivsel
- Sikre at de indgåede aftaler om arbejdsmiljøuddannelse til MED-repræsentanter overholdes
- Fokus på mulighederne for at anvende PUF-systemet til kurser for MED-medlemmer og SR.
- Sagsbehandlermøderne er forbundets koordinerende forum for videndeling, erfarings- og ideudveksling vedrørende den samlede arbejdsmiljøindsats.
- Forbundssekretariatet opsamler viden fra projektmaterialer fra TR-kurser, fraværsanalyser mm og kobler dette til arbejdet med "Den gode arbejdsplads", formidling via nyhedsbreve mm
- Arbejdsskadeenheden registrerer arbejdspladser og skadetyper på de medlemmer, som henvender sig om bistand i en arbejdsskadesag. Arbejdsskadeenheden kontakter altid kredsen, når der er en overrepræsentation af arbejdsskader på én bestemt arbejdsplads. Derudover udarbejdes hvert år en samlet kredsoptælling, hvor kredsen kan se på hvilke arbejdspladserne skaderne sker, og hvilken type skader.
- Arbejdsskadeenheden udarbejder en overskuelig og hjælpsom vejledning til arbejdspladserne med en skematisk og forståelig gennemgang af procedurer, hvis en ansat bliver udsat for en arbejdsskade
- Forbundssekretariatet tilbyder kredsen at deltage i møder for TR, SR og lederen med temaerne arbejdsmiljø, etiske værdiers betydning for den socialpædagogiske indsats, den gode arbejdsplads og anmeldelse af arbejdsskader.

Formidling og samarbejde med kredsen. Der gennemføres i 2009 i samarbejde SLC og kredse en kursusvirksomhed i forhold til aftalen om trivsel og sundhed. Kredsen øger opmærksomheden på overholdelse af MED aftalens uddannelseskraft. Denne aktivitet fortsætter ind i 2010.

Information

Kommunikation via forbundets nyhedsmedier kommer langt ud til samarbejdspartnerne, arbejdspladserne og til medlemmerne. Der samarbejdes med kommunikationsafdelingen om formidling af arbejdsmiljømæssige emner, problemstillinger, ny viden mm.

Målsætning: At medlemmerne, kredsene, TR, SR, ledere og samarbejdspartnere får adgang til opdateret og relevant viden om arbejdsmiljø, arbejdsmiljøredskaber og metoder, der kan kvalitetssikre indsatsen.

Aktiviteter

- Informationsmaterialet målrettes elektroniske nyhedsbreve, Socialpædagogen, Socialpædagogerne HERUDE, Fanny, hjemmesiden samt Intranettet

Relation til øvrige aktiviteter

Arbejdsmiljøplanen er forankret i team Faget og arbejdspladsen og udnytter de resurser og kontaktflader der her er samlet herunder:

- Opfølgning på 3-partsaftalen
- Sekretariatsbetjening af Personalepolitisk Forum
- KTO's arbejde med personalepolitiske udviklingsmidler herunder arbejdsgrupperne om: trivsel, rekruttering og medindflydelse
- Undervisning af medlemmer af MED Hovedudvalg
- Samarbejdet i OAO om MED-hovedudvalg, MED-aftalen og arbejdsmiljø
- Udvikling af de undervisningstilbud som PUF (Parternes Fælles Uddannelsesselskab) giver til sikkerhedsrepræsentanter og øvrige medlemmer af MED.
- Arbejdsskade enheden og inddragelse af erfaringerne herfra i det forebyggende arbejde
- Medvirken i LO's Arbejdsmiljøpolitiske udvalg og overvågning af Arbejdsmiljørådet
- Samarbejdet med LO om bla.: Forebyggelsesfondet, Arbejdstilsynspåbud og sager i Arbejdsmiljøankenævnet
- Samarbejde med Branchearbejdsmiljørådet for Social og Sundhed om bla. Vold og voldsforebyggelse
- Socialfaglig etisk perspektiv på arbejdsmiljøproblemstillinger eksempelvis vold.
- Udvikling af projekter indenfor feltet arbejdsmiljø og kvalitet

Arbejdsmiljøplanen behandles løbende i teamet med det formål at fastholde initiativet og retningen i det udstrakte kontaktnet som SL inddrager i udfoldelsen af arbejdsmiljøhandlingsplanen.

Afslutning

De næste år er præget af en lang række aktiviteter som understøtter arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet. Der skabes viden, synlighed, handlemuligheder og resultater.

13/13

Der er både centrale fælles elementer, som er forbundet med trepartsforhandlingerne og overenskomstfornyelsen, samt konkrete aktiviteter med udgangspunkt i Socialpædagogernes Landsforbunds egne aktiviteter i repræsentationer og i forbundet.

Handlingsplanens fokus er at Socialpædagogernes Landsforbund arbejder på at fastholde arbejdsgiverne i ansvaret for, at sikre et godt og sundt arbejdsmiljø på de socialpædagogiske arbejdspladser.

Det gør vi ved at opdatere vores kredse, TR, SR, ledere og Hovedudvalgsmedlemmer om de resultater som kommer ud af aftaler, forhandlinger og projekter samt fra den viden og erfaring, vi har fra arbejdet med arbejdsmiljø/arbejdsskadeområdet.

Arbejdsmiljøproblemer skal forebygges og løses på arbejdspladserne af ledelse og medarbejdere i fællesskab – det vil Socialpædagogernes Landsforbund arbejde for og med.