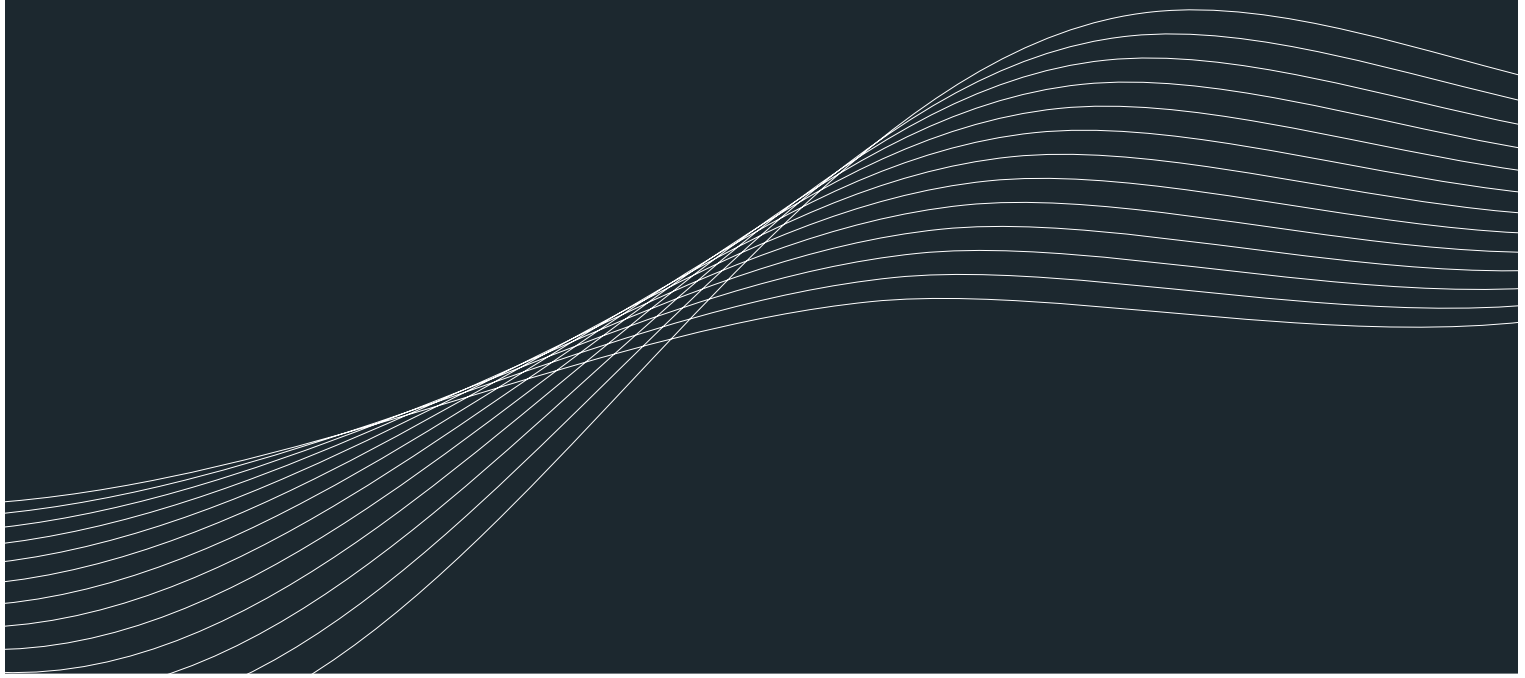


FAMAGASINET



Slut med "One size fits all"

Arbejdsmiljøarbejdet skal passe til den enkelte virksomheds behov s. 2

Arbejdstilsynet har fokus på psykisk arbejdsmiljø

I 2008 blev det til 2.200 "reaktioner" s. 6

Pas på teambuilding

Vær opmærksom på risikoen for eventuelle skader s. 8

Det kan betale sig at klage

I 2008 ændrede Arbejdsmiljøklagenævnet 27% af klagerne s. 10

UDGIVELSE, TRYK OG EKSPEDITION: FA

OPLAG: 500 17. ÅRGANG

JUNI 2009

KONTAKT: FA@FANET.DK

ISSN 09088679

NR.3



Arbejds miljøarbejdet ændres: Fra "one size fits all" til skræddersyet

Der er grund til at kipe med sommerflaget. De 30 år gamle regler om arbejdsmiljøarbejde erstattes nu af mere tidssvarende regler. Det betyder, at arbejdsmiljøindsatsen kan tilpasses den enkelte virksomheds behov og forhold. Det er det historiske resultat af den nye trepartsaftale mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter.

For mig at se er 2 af de vigtigste resultater følgende: For det første får virksomhederne mulighed for at organisere arbejdsmiljø Samarbejdet efter den måde, som kerneforretningen er opbygget på. For det andet får arbejdsmiljørepræsentanter og ledere, som deltager i sikkerhedsarbejdet, mulighed for at supplere en kortere basisuddannelse med løbende kompetenceudvikling tilpasset virksomhedens behov. Alt i alt betyder den nye aftale et farvel til den "one size fits all"-tankegang, som har præget de over 30 år gamle regler.

For finanssektoren betyder de nye regler rent formelt bedre mulighed for at indgå virksomhedsaftaler. Det betyder også mulighed for bedre udnyttelse af ressourcerne på koncernbasis. Det giver i praksis virksomhederne rum til en egenindsats, hvor medarbejderens trivsel er i højsædet, og hvor både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø fastholdes og udvikles. Det er en af forudsætningerne for, at den finansielle sektor til stadighed kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Derfor er FA særdeles tilfreds med resultatet af de langvarige trepartsforhandlinger, som nu giver den nødvendige mulighed for individuelle arbejdsmiljøtiltag. Godt nok tog det lang tid, men det må det gøre, når garderoben fra 1970'erne skal skiftes ud. Til gengæld må vi håbe på en hurtig opfølgning fra beskæftigelsesministeren og Folketinget.

Steen A. Rasmussen



Steen A. Rasmussen

Opgør med 30 år gamle arbejdsmiljøregler

Arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet er blevet enige om nye regler for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Nu har beskæftigelsesministeren bolden

Hans Jørgen Steffensen, hjs@fanet.dk



Det var en historisk begivenhed - og ingen apilsnar - da beskæftigelsesminister Inger Støjberg 1. april modtog en enig indstilling med en række anbefalinger til effektivisering og modernisering af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Afsenderen var arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet. Aftalen fastholder den fundamentale forudsætning om, at arbejdsmiljøarbejdet foregår i samarbejde mellem arbejdsgiveren, ledere og medarbejdere, men åbner for

- en mere fleksibel organisering af virksomhedernes interne samarbejde om arbejdsmiljø
- en mere målrettet og løbende udvikling af arbejdsmiljøkompetencer tilpasset virksomhedens behov og
- en mere forebyggende, strategisk og dynamisk arbejdsmiljøindsats.

FA har længe presset på for at få de utidssvarende regler fra 1977 erstattet og har derfor deltaget aktivt i arbejdet. De nye regler skal afspejle:

- at der nu er flere service- og videnstunge virksomheder
- den omfattende teknologiske udvikling og
- at virksomhederne i dag organiserer arbejdet på helt nye måder.

Et af finanssektorens problemer har været, at Arbejdstilsynet og Arbejdsmiljøklagenævnet har pålagt koncerner med arbejdspladser på samme adresse at oprette selvstændig sikkerhedsorganisation for hver enkelt selskab, uanset at selskaberne har et driftsmæssigt fællesskab. Dermed har virksomhederne skullet anvende administrative ressourcer på formalia - frem for at bruge ressourcerne på at udvikle arbejdsmiljøet. Et andet problem har været kravet om, at der skal være en sikkerhedsgruppe for hver arbejdsområde eller afdeling, hvor der er en arbejdsleder. Det har medført oprettelsen af flere sikkerhedsgrupper, end der reelt er behov for på kontorarbejdspladser.

Lovforslag til efteråret

Beskæftigelsesminister Inger Støjberg udtaler i anledning af trepartsaftalen: "Det er afgørende for medarbejdernes ve og vel, at samarbejdet om arbejdsmiljøet fungerer effektivt på den enkelte arbejdsplads. Derfor er jeg glad for, at arbejdsmarkedets parter er blevet enige om tiltag, der både effektiviserer og moderniserer sikkerheds- og sundhedsarbejdet".

Ministeren tilføjer: "Det bliver ikke blot nemmere for virksomhederne at arbejde med sikkerhed og sundhed. Det letter også virksomhedernes administrative byrder. Jeg hilser de nye forslag velkomne og vil til efteråret fremsætte lovforslag, så de kan blive ført ud i livet". Så nu skal både loven og bekendtgørelser ændres. FA vil deltage i regelarbejdet sammen med de øvrige parter på arbejdsmarkedet.

Konklusionen der kom før rapporten

En halv vind om finanssektorens storrumskontorer

Claus Ryde, cr@fanet.dk

Under overskriften "Finansansatte plages af støj" udtaler næstformand i Finansforbundet Kent Petersen, at det er storrumskontorerne "den er gal med". Finansforbundet vil derfor igen se på storrumskontorerne, og de gener det giver at arbejde i sådan et miljø.

Baggrunden er en rapport fra FTF, hvor bl.a. ca. 1.200 finansansatte er blevet spurgt, om de er udsat for støj eller forstyrrende lyde på jobbet. Rapporten er endnu ikke offentliggjort. FTF forventer, at rapporten udkommer inden sommerferien.

Rapporten siger ikke, hvad årsagen er til, at 46 % af de adspurgte finansansatte har svaret, at de er udsat for støj eller forstyrrende lyde. Ifølge FTF er det ikke muligt på grundlag af rapporten at konkludere, at det eksempelvis er storrumskontorerne, der er årsagen.

Ikke desto mindre er næstformanden for Finansforbundet, Kent Petersen, i stand til at konkludere, at det er støj i storrumskontorerne, den er gal med.



Antal arbejdsmiljørepræsentanter skal passe til opgaven

Det bliver muligt at tilpasse arbejdsmiljøarbejdet til den måde, virksomheden er organiseret på. Det kan betyde færre sikkerhedsrepræsentanter

Hans Jørgen Steffensen, hjs@fanet.dk



Virksomheder uden lokal aftale

Den nye trepartsaftale om virksomhedernes arbejdsmiljøsam arbejde lægger op til, at der ikke længere skal være en sikkerhedsrepræsentant (fremover "arbejdsmiljørepræsentant") for hvert arbejdsområde eller afdeling, hvor der er en arbejdsleder. Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal i fremtiden afgøres ud fra et nærhedsprincip og efter en samlet konkret vurdering. Heri indgår en række parametre, fx virksomhedens ledelsesstruktur, virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art og farlighed, geografiske forhold, tid og ressourcer til at varetage de obligatoriske opgaver i arbejdsmiljøarbejdet.

Det giver mulighed for, at virksomheder, der har færre og mindre alvorlige arbejdsmiljøproblemer, kan klare sig med færre arbejdsmiljørepræsentanter. Men det er fortsat de samme opgaver, som skal udføres.

Arbejdstilsynet vil udarbejde en vejledning herom til virksomhederne. FA har tilbudt Arbejdstilsynet at bistå med eksempler til vejledningen.

Virksomheder med lokal aftale

Virksomheder kan fremover i en lokal aftale, fx. med den faglige repræsentant eller personaleforening, tilpasse samarbejdet om arbejdsmiljø til de konkrete forhold på virksomheden. Den lokale aftale skal forholde sig til organiseringen, fx antal fora og niveauer, antal repræsentanter og deres arbejdsmåde, tværgående organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø mellem flere arbejdsgivere mv. Der skal også tages stilling til formålet med samarbejdet, målsætninger, målopfyldelse og evt. krav til dokumentation. Formålet med den ændrede organisering er som hidtil at styrke og effektivisere virksomhedens arbejdsmiljøindsats.

Problem i finanskoncerner bliver løst

For finanssektoren er det vigtigt, at det bliver muligt at indgå lokal aftale om en tværgående organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø mellem flere driftsmæssigt forbundne arbejdsgivere og mellem flere arbejdsgivere på fælles arbejdssted. Den enkelte arbejdsgiver vil dog fortsat bevare det juridiske ansvar, som arbejdsgiveren har i medfør af arbejdsmiljøloven.

Muligheden for at indgå lokale aftaler kræver, at der på overenskomstområdet er indgået en rammeaftale. Den forudsætning er allerede opfyldt med de rammeaftaler, som er indgået af FA med henholdsvis Finansforbundet og DFL.

Arbejdstilsynet har fokus på psykisk arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø har fast plads på dagsordenen, når Arbejdstilsynet kommer på virksomhedsbesøg

Hans Jørgen Steffensen, hjs@fanet.dk

Arbejdstilsynet blev ved revisionen af arbejdsmiljøreformen i 2007 pålagt en øget indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Det har AT gjort via

- screeninger (spørgeskema og vurderingsskema)
- brancherettede spørgeguides ved tilpasset tilsyn
- tilbud om procesvejledning til virksomheder, der får rapport om psykisk arbejdsmiljø og
- udvidet vejledning til virksomheder, som får strakspåbud om psykisk arbejdsmiljø.



Mange flere påbud om psykisk arbejdsmiljø

Nu viser resultaterne sig i statistikken. Antallet af tilsynets "reaktioner" på psykoområdet er steget fra nogle få hundrede i perioden 2003 til 2005 til 1.800 i hvert af årene 2006 og 2007. I 2008 er tallet helt oppe på 2.200 reaktioner. I 2006 - 2008 er der sket en forskydning mellem de enkelte reaktionstyper. Antallet af afgørelser (strakspåbud og påbud med frist) er steget, mens andelen af vejledning til virksomheden er faldet fra 86% til 63%

I 2008 forøgede Arbejdstilsynet antallet af afgørelser i forhold til 2007. Mest markant er det for afgørelser vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, hvor der i 2008 er givet 930 afgørelser mod 529 i 2007. Det svarer til en stigning på 75%.

Sygdom begrundet i psykisk arbejdsmiljø skal nedbringes med 10%

Baggrunden for den øgede indsats er, at det psykiske arbejdsmiljø er et prioriteret område i 2010-handlingsplanen - og har politisk bevågenhed. Målet er, at sygefravær, som er foranlediget af det psykiske arbejdsmiljø, skal reduceres med 10 % i forhold til 2005. Både arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet skal bidrage til at nå dette mål. En anden faktor er, at der anmeldes et stigende antal tilfælde af arbejdsrelateret psykisk sygdom til Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen. I 2007 var det 3.438 tilfælde, hvilket er en tredobling siden 2001, hvor der blev anmeldt ca. 1.200.

Flere psyk-sager i Arbejdstilsynets klagenævn - men ikke fra finanssektoren

Med flere afgørelser fra Arbejdstilsynet om psykisk arbejdsmiljø, er det naturligt, at Arbejdstilsynets klagenævn også får flere klager over disse afgørelser. Nævnet fik i 2008 15 klager over tilsynets afgørelser om psykisk arbejdsmiljø. 2 af afgørelserne blev ændret.

Finansielle virksomheder har endnu ikke haft sager i Arbejdstilsynets klagenævn om psykisk arbejdsmiljø. Eventuelle sager vil ikke komme fra forsikringsområdet, hvor der er indgået aftale mellem FA og DFL om håndhævelse af regler om psykisk arbejdsmiljø i det fagretlige system.

Sikkerhedsrepræsentanter skal have kompetenceudvikling

Ledere og arbejdsmiljørepræsentanterne får kortere basisuddannelse og løbende kompetenceudvikling

Hans Jørgen Steffensen, hjs@fanet.dk

De nye regler

I fremtiden skal ledere og arbejdsmiljørepræsentanter have en obligatorisk basisuddannelse på 3 dage. Uddannelsen skal være gennemført inden 3 måneder efter, at medarbejderen er valgt eller lederen udpeget. Uddannelsen skal som i dag være en metodeuddannelse med en praktisk opgave fra den virksomhed, som medarbejderen er ansat i, ligesom den skal være kvalitetssikret med godkendelse fra Danmarks Evalueringsinstitut (EVA).

Supplerende uddannelse efter virksomhedernes behov

Når basisuddannelsen er gennemført, skal arbejdsgiveren som noget nyt tilbyde supplerende uddannelse. Arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen får hermed ret til løbende supplerende uddannelse, som er målrettede deres behov.

Den første supplerende uddannelse svarende til 2 dage skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter afslutning på basisuddannelsen. De 5 første dages uddannelse skal altså være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

Herefter skal der tilbydes supplerende uddannelse svarende til 1½ dag hvert efterfølgende år. Gennemførelse af den supplerende uddannelse er ikke forbeholdt udbydere med EVA-godkendelse. Den kan derfor gennemføres af en enkelt virksomhed eller af flere virksomheder i fællesskab, hvor den kan målrettes i forhold til virksomheden eller branchen.

De hidtidige regler

Arbejdsmiljøuddannelsen består i dag af en 37-timers uddannelse (5 dage), mens den på kontorområdet, herunder i finanssektoren, består af en 30-timers uddannelse (4 dage). Uddannelsen skal være gennemført indenfor 8 måneder efter valg eller udpejning. Der er ikke i dag lovkrav om supplerende uddannelse.



Pas på teambuildingkurser - skader kan være arbejdsskader

Arbejdsgiveren skal nøje vurdere både indhold og kontrakt for et teambuildingkursus

Tanja Møllegaard Løvgren, tanja@fanet.dk

En arbejdsgiver kan blive ansvarlig for skader, som en medarbejder får på et teambuildingkursus. Det kan for eksempel blive resultatet, hvis kurset bliver gennemført i arbejdsgivers interesse. Derfor er det vigtigt, at arbejdsgiveren ved valg af teambuildingkursus selvstændigt vurderer kursets indhold i forhold til sin medarbejderstab.

En landsretsdøm fra 2008 viser med al tydelighed, hvordan en arbejdsgiver kan blive ansvarlig for en skade, som en medarbejder pådrager sig på et teambuildingkursus. Arbejdsgiveren havde fået et AMU-center til at arrangere kurset og formålet var at forbedre samarbejdet mellem medarbejderne. En af opgaverne bestod i, at medarbejderne skulle samarbejde om at bygge et tårn med en platform af rafter. Tårnet var færdigt, når rafterne kunne bære 4 personer, hvilket kursisterne undersøgte ved at stille sig på platformen. En medarbejder kom til skade, da hun stillede sig op på platformen og en af rafterne knækkede. Hun faldt ned og slog kæben mod en trærafte. Fordi kurset var i arbejdsgiverens interesse og havde tilknytning til kursisternes ansættelsesforhold fandt retten, at arbejdsgiveren havde ansvaret for kursusarrangørens fejl.

FA anbefaler derfor, at arbejdsgiveren:

- nøje forholder sig til kursets indhold i forhold til medarbejdernes alder, fysik, kompetencer m.v.
- sikrer sig, at kursusudbyderen er velrenommeret og anerkendt og
- sikrer sig, at de fornødne forsikringer (lovpligtig arbejdsskadeforsikring, erhvervsansvarsforsikring og relevant ulykkesforsikring for deltagerne) er i orden.



Er medarbejderne fysisk rustede til strabadserne?



Nedgang i antallet af bankrøverier

En tredjedel færre bankrøverier i første kvartal 2009 end i første kvartal 2008

Claus Ryde, cr@fanet.dk

Antallet af bankrøverier er igen på vej ned. I perioden januar-marts 2009 har der været 15 bankrøverier. I tilsvarende periode i 2008 var antallet 23. Det er for tidligt at sige, om udviklingen vil fortsætte under 2008-niveau. I 2008 steg antallet af røverier i slutningen af andet kvartal.

Antal bankrøverier 1999 -2008

1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
169	221	208	222	182	121	98	69	71	108

Baggrunden for det faldende antal bankrøverier i 2009 kan være pengeinstitutternes øgede fokus på røverisikring. En anden årsag kan være, at opklaringsprocenten for bankrøverier ligger højere end 60, og antallet af rutinerede bankrøvere på fri fod derfor ikke er højt.

Hhmm ...

Mon DFL og FTF er enige om stress?

Merete Preisler, meretep@fanet.dk

Under overskriften "Bekæmpelse af stress har 1. prioritet" citerer DFL i deres blad Forsikringsfunktionæren nr. 3/2009 FTF's formand, Bente Sorgenfrey, for at kræve, at "Vi som samfund bliver bedre til at forebygge", at "Vi skal sætte hårdt ind mod stressen" og at der skal være "bedre sammenhæng mellem ressourcer og opgaver."

Alt sammen yderst fornuftigt, men på side 21 i samme udgave af Forsikringsfunktionæren søger DFL en "faglig medarbejder". En af de personlige kvalifikationer, som DFL efterlyser hos den ny medarbejder er ... en "høj stresstærskel".

Den undrende læser kan så fundere over, om DFL planlægger selvstudier af konsekvenserne af stressfyldt arbejde - eller om DFL ikke mener, at de krav, som FTF og DFL stiller til forsikringsbranchens arbejdsgivere, gælder for DFL's egne medarbejdere.

Det kan betale sig at klage

27% af klagerne over Arbejdstilsynets afgørelser blev i 2008 ændret af Arbejds miljøklagenævnet

Hvis en virksomhed er utilfreds med et påbud eller anden afgørelse fra Arbejdstilsynet, kan virksomheden klage til Arbejds miljøklagenævnet. Det kan ofte betale sig, viser Arbejds miljøklagenævnets seneste statistik.

I 2008 blev 27% af klagerne ændret til fordel for klager. Det er en stigning fra 22% i 2007 og fra 19% i 2006.

FA har spurgt vicedirektør Lis Gamborg fra Arbejdstilsynet om, hvad der er årsagen til de mange omgørelser.

Lis Gamborg forklarer: "Jeg er glad for at få lejlighed til at kommentere på tallene. I forskellige medier har det være beskrevet som om 50% af Arbejdstilsynets afgørelser bliver ændret. Det er ikke rigtigt. I 2008 traf Arbejdstilsynet 30.000 afgørelser. Af disse 30.000 afgørelser er der klaget over de 495 afgørelser, svarende til 1,7%. Heraf er 167 sendt videre til Arbejds miljøklagenævnet, mens de 328 er klaret under remonstrationsbehandlingen i Arbejdstilsynet.

Ikke desto mindre er Lis Gamborg enig i, at en omgørelsesprocent på 27 af de sager, der behandles af Arbejds miljøklagenævnet, er for høj.



"Men det har vi taget fat på", udtaler Lis Gamborg: "Mange af de fejl, der har resulteret i omgørelse skyldes tekniske fejl. Herudover har der været tale om fejl vedrørende hjemmel og problembeskrivelser. Her har vi taget fat i tilsynscentrene - og her bliver kursen skærpet. Vores mål er at få omgørelsesprocenten bragt betydeligt ned."

Arbejds miljøklagenævnet (AMK) er oprettet i 1999.

Klagenævnet er en uafhængig forvaltningsmyndighed, der administrativt hører under Velfærdsministeriets område, men nævnet er ved behandlingen af de konkrete sager uafhængigt af ministeriet. Nævnets sekretariat er placeret i Ankestyrelsen.

Nævnet består af en formand og 13 medlemmer, herunder en repræsentant fra FA.

Nævnet behandler ca. 225 klagesager årligt over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen. Sagerne behandles på 12 årlige møder, hvortil der ikke er offentlig adgang.

Nyt fra FA

Sekretariatet

Jurist Tanja Møllegaard Løvgren fratræder sin stilling i FA pr. 30. juni 2009. Tanja flytter til Fyn.

Udmeldelser af FA

Pr. 15. maj 2009 er Lokalbanken i Nordsjælland, der er fusioneret med Handelsbanken, filial af Svenska Handelsbanken AB, udmeldt af FA.

Pr. 1. juni 2009 er Sparekassen Spar Mors, der er overtaget af Morsø Bank, og Sparekassen Løgumkloster, der er fusioneret med Den Jyske Sparekasse, udmeldt af FA.

Navneændring

Løkken Sparekasse har efter frasalget af kerneaktiviteterne ændret navn til Løkken Sparebank A/S.

FA ØNSKER ALLE EN RIGTIG GOD SOMMER



FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

STORE KONGENSGADE 81 C
POSTBOKS 9010
1022 KØBENHAVN K

TELEFON +45 3391 4700
FAX +45 3391 1766
WWW.FANET.DK

