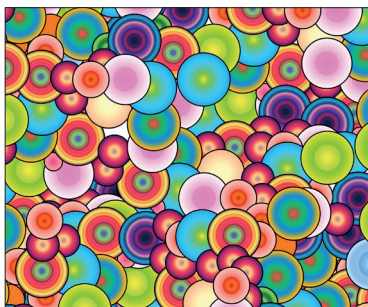
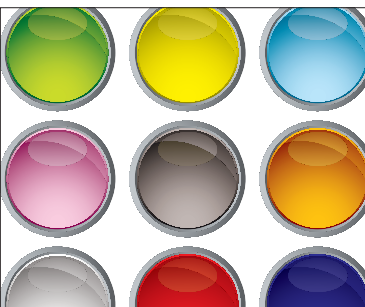


# Politik for arbejdsmiljø- repræsentanter



Formålet med en politik for HK/Privats arbejdsmiljørepræsentanter (AmR) er at beskrive fælles mål og midler samt ansvarsfordeling, og dermed skabe klarhed om hvilke forventninger AmR kan have til HK/Privat, afdelingssektor og til HK-forbundet, med hensyn til servicering samt ansvars- og rollefordeling.

Der er tale om et gensidigt forhold, hvor HK/Privat også har forventninger til AmR som medlemmer og til hvilke opgaver de bør påtage sig

Politikken skal sikre, at AmR kan være HK/Privats frontfigurer på arbejdspladsen, fordi HK/Privats AmR oplever sig selv som væsentlige fagpolitiske aktører, der ved hvad der forventes af dem, og hvad de kan forvente af deres organisation. I praksis skal rollen som fagpolitisk aktør ses i sammenhæng med størrelsen på den enkelte arbejdsplads. Der bør skelnes mellem større virksomheder med veletablerede strukturer for TR- og AmR-arbejdet - og så de mindre, hvor AmR måske er den eneste der er valgt og beskyttet.

Formålet understøttes med information, rådgivning, netværksdannelse, mentorordninger, uddannelse og gerne en lokal aftale om AmR-vilkår ud over den lovbestemte del på den enkelte arbejdsplads.

HK/Privat støtter op om udviklingen af et samarbejde mellem HK-tillidsvalgte på arbejdspladsen. Sektoren ser tillidsrepræsentanter, SU-medlemmer og arbejdsmiljørepræsentanter som ligeværdige faglige repræsentanter med ligeværdige kompeten-

cer, der er med til at skabe værdi og bedre arbejdsvilkår for HKs medlemmer. Deres udgangspunkt og rammer er forskellige, men de arbejder alle for HKs medlemmer. På områder med fælles problemstillinger, grænseområder, skal der derfor søges aktivt samarbejde.

### **Mål for politikken**

HK/Privats AmR skal opleves af medlemmerne som de dygtigste. Derfor skal deres personlige og faglige uddannelse opprioriteres ved at øge den procentdel, der gennemfører grunduddannelsen. Der skal tilbydes mentorordninger samt deltagelse i AmR-netværk og deltagelse i lokale fagligt relevante kurser.

HK/Privats nyvalgte AmR skal erfare, at de hurtigt bliver kontaktet af deres afdeling og får den bedste opbakning, information samt uddannelses tilbud.

HK/Privats AmR er sikret en række rettigheder i HK/Privat, som de bliver gjort bekendt med kort efter valget og som blandt andet fremgår af Portalen for Tillidsvalgte.

HK/Privats AmR er loyale over for organisationen, hvilket viser sig ved, at de retter spørgsmål, konstruktiv kritik, krav og forslag til deres faglige kontaktperson i HK-afdelingen, sektorens arbejdsmiljøfolk eller deres politiske repræsentanter.

HK/Privats AmR er kendte og respekterede af omverdenen i kraft af deres kompetencer. Organisationen benytter enhver kommunikationsmæssig lejlighed til at synliggøre og fremhæve deres kompetencer og resultater.

## På bagsiden kan du se hvilke rettigheder en arbejdsmiljørepræsentant i HK/Privat har

### Midler

**Nyvalgte:** HK-afdelingen sender velkomstbrev til nyvalgte AmR og anmelder valget til arbejdsgiver og arbejdsgiverorganisation, hvor dette er aftalt i overenskomsten. Den nyvalgte AmR registreres i de faglige systemer - straks efter valget.

Inden for en uge eller hurtigst muligt herefter kontakter AmRs faglige kontaktperson i afdelingen den nyvalgte AmR og aftaler enten velkomstmøde i afdelingen eller besøg på arbejdspladsen indenfor den første måned efter valget.

Formålet med velkomstmødet er at give den nyvalgte AmR relevant information om afdelingen, dens aktiviteter, Portalen for Tillidsvalgte, Arbejdsmiljøportalen og andre relevante hjemmesider om arbejdsmiljø. Dette skal sætte den nyvalgte i stand til at søge oplysninger om arbejdsmiljøproblestillinger på egen arbejdsplads.

AmR orienteres også om sine rettigheder, herunder om ret til uddannelse efter arbejdsmiljøloven - både den obligatoriske og retten til supplerende uddannelse. Den faglige konsulent følger op på, om AmR er tilmeldt den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Der følges også op på, om AmR har tilmeldt sig første modul af HKs grunduddannelse for AmR.

Ligeledes drøftes eventuel forhandling af lokal aftale om AmRs vilkår på arbejdspladsen, og det vurderes, om der er behov for at etablere mentorordning med erfaren AmR og/eller tilbyde deltagelse i relevante AmR - netværk.

### Arbejdsmiljørepræsentantens Udviklings Samtaler (AMRUS):

HK-afdelingen tilbyder som minimum én udviklingssamtale indenfor hver valgperiode på 2 år. Formålet med samtalen er at drøfte gensidige forventninger mellem AmR og afdelingen, følge op på og sammen vurdere behov for yderligere faglig uddannelse, deltagelse i mentorordning - som modtager eller som mentor - deltagelse i AmR-netværk med videre. Desuden er formålet at holde AMR ajour og eventuelt hjælpe med at sætte en dagsorden for AMR's indsats på arbejdspladsen.

### Samtale når tillidshvervet ophører:

HK-afdelingen tilbyder samtale, når AmR ikke længere skal være AmR. Formålet er at sikre, at AmRs specifikke viden om vilkårene på arbejdspladsen og eventuelle uafsluttede arbejdsmiljø problematikker forbliver i organisationen.

Formålet er også at anerkende den indsats, AmR har ydet og tilbyde rådgivning og støtte i forhold til eventuel forhandling med virksomheden om efterfølgende kompetenceudvikling og/eller jobudvikling.

### Arbejdsmiljørepræsentantuddannelse:

Grundkurser for AmR afvikles regionalt i henhold til Kursusafdelingens retningslinjer. HKs Arbejdsmiljøkompetencecenter samarbejder med kursusafdelingen om udvikling og opdatering af undervisningsmaterialet.

**Klubgeneralforsamlinger/klubarbejde:** Ifølge standardvedtægter for klubber er en HK-AmR medlem af klubbens bestyrelse. På generalforsamlingen orienterer AmR om arbejdsmiljøorganisationens virke og der gives en status på året der gik under et fast punkt på dagsordenen.

**Arbejdsmiljørepræsentantkonference:** HK/Privat afholder en AmR-konference 1 x årligt med relevante faglige emner som for eksempel nye love og regler, oplæg om specifikke arbejdsmiljøfaglige emner samt udviklingsorienterede debatter. Målgruppen er alle HK/Privats AmR og SU-medlemmer med flere.

Branchesektioner og landsforeninger udbyder fagpolitiske konferencer indenfor den enkelte bestyrelses brancheområder eller i et samarbejde med andre branchesektioner/landsforeninger. Målgruppen kan omfatte såvel AmR, andre tillidsvalgte og medlemmer.

**Kommunikation:** Alle faglige medarbejdere i såvel afdelingerne som forbundssektor benytter enhver lejlighed til at "tippe" Kommunikationsafdelingen, når de har "den gode historie" om AmRs arbejde, resultater og kompetencer.

## Rettigheder under HK/Privats område

### Arbejdsmiljørepræsentanter i HK/Privat har ret til:

- fast kontaktperson i HK-afdelingen
- sparring, hjælp og rådgivning i forbindelse med sit AmR-arbejde
- uddannelsen for AmR
- hjælp til fortolkning af love, overenskomster og aftaler
- hjælp til arbejdet med at organisere elever og andre kolleger
- hjælp til fastholdelse af nuværende medlemmer
- deltagelse i netværk for AmR i sin branchesektion og/eller afdeling
- adgang til Portalen for Tillidsvalgte
- adgang til det ugentlige nyhedsbrev om arbejdsmiljøfaglige emner fra Arbejdsmiljøkompetencecentret i HK