






Forsikringsforbundets arbejdsmiljøpolitik

FORMÅL

Arbejdsmiljøpolitikken har til formål at tydeliggøre, hvilke målsætninger Forsikringsforbundet har på arbejdsmiljøområdet, specielt i forhold til det fælles ansvar vi har med aftalen om Trivsel og psykisk arbejdsmiljø, samt hvordan disse målsætninger skal indfries. Politikken danner hermed udgangspunkt for, at de lokale personaleforeninger, sekretariatet og den politiske ledelse kan arbejde i samme retning.

MÅLSÆTNINGER

Forsikringsforbundets vision er, at vores medlemmer har det godt. Nedenstående målsætninger er med til at understøtte visionen:

-  Alle har ret til et godt, sikkert og sundt arbejdsmiljø
-  Arbejdsmiljøet i selskaberne skal understøtte et langt og holdbart arbejdsliv
-  Ingen må blive syge af at gå på arbejde – hverken fysisk eller mentalt
-  Forsikringsforbundet skal være dagsordensættende på arbejdsmiljøområdet
-  Forsikrings- og pensionsbranchen skal være førende, når det handler om trivsel og arbejdsglæde

Vores medlemmers trivsel og arbejdsliv skal være kendetegnet ved:



- **Balance** mellem de krav, der stilles og de ressourcer, de har (eks. tid og kompetence)
- Høj grad af **mening** i arbejdet
- **Indflydelse** og kontrol over eget arbejde
- **Forudsigelighed** i arbejdet – bl.a. gennem tilpas information
- **Social støtte** fra kolleger og ledelse
- **Belønning** – eks. via anerkendelse eller medarbejdersgoder
- Et velfungerende **samarbejde**, hvor man arbejder mod det samme mål
- **Tillid** til deres kolleger og ledelse
- En høj grad af **retfærdighed**

INDSATSOMRÅDER

Målene indfries via fire indsatsområder;

1. Samarbejde
2. Medindflydelse
3. Forebyggelse
4. Kompetenceudvikling

1. Samarbejde

-  De lokale personaleforeninger (PF) og ledelser skal samarbejde om opgaven i selskabernes officielle fora – eksempelvis samarbejdsudvalget og arbejdsmiljøudvalget
-  PF skal tilstræbe en tæt og løbende dialog med både HR og de ledere, der har personaleansvar. Formålet er at udveksle information, synspunkter og ideer, der kan understøtte trivslen

- 🔗 TR skal være opmærksom på mistrivsel og tilbyde hjælp og støtte til de medarbejdere, der mistrives
- 🔗 TR og arbejdsmiljørepræsentanterne skal samarbejde, hvor det giver mening – eksempelvis i forbindelse med den psykiske APV
- 🔗 Forsikringsforbundet og FA skal samarbejde om at udvikle og formidle relevant viden og information til selskaberne. Det gøres blandt andet via BFA og Samarbejdsrådet

2. Medindflydelse

- 🔗 For at sikre indflydelse, skal Forsikringsforbundet være repræsenteret
 - I lokale samarbejdsudvalg
 - I lokale arbejdsmiljøudvalg
 - I relevante lokale udvalg, der beskæftiger sig med fysisk og psykisk arbejdsmiljø
 - I Samarbejdsrådet (FA, Finansforbundet og Forsikringsforbundet)
 - I relevante politiske udvalg og råd – eksempelvis FTF's Arbejdslivsudvalg, Sekretariatsforum for Arbejdsmiljø (FTF), rådet i BFA Handel, Finans og Kontor samt udvalget i BFA Finans







3. Forebyggelse

- 🔗 Mistrivsel og dårligt psykisk arbejdsmiljø forebygges lokalt ved at:
 - PF skal sætte psykisk arbejdsmiljø på dagsorden til SU møder samt på personalemøder
 - Formanden/TR skal tage løbende dialoger med HR og ledelsen
 - TR i samråd med sin formand skal sikre, at han/hun har de fornødne kompetencer til at løfte opgaven
 - SU eller lignende fora skal udarbejde lokale politikker, der beskriver, hvordan selskabet forebygger, identificerer og håndterer udfordringer ift. det psykiske arbejdsmiljø
 - SU eller lignende fora skal udarbejde en fælles handlingsplan for, hvordan selskabet vil leve op til aftalen om trivsel og psykisk arbejdsmiljø
 - SU skal udfordre ledelsen ift., om de besidder de fornødne kompetencer til at løfte opgaven

- 🔗 Ift. det fysiske arbejdsmiljø foregår forebyggelse bl.a. ved at:
 - AMO skal gennemføre APV – minimum hvert 3. år og ved forandringer, der har betydning for arbejdsmiljøet (jf. arbejdsmiljøloven)
 - AMO skal gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor der evalueres, sættes nye mål og udarbejdes en kompetenceudviklingsplan (jf. arbejdsmiljøloven)
 - AMIR og arbejdsmiljøleder skal foretage jævnlige runderinger blandt medarbejderne
 - AMIR og arbejdsmiljøleder skal være i løbende dialog
 - AMIR og arbejdsmiljøleder skal i samråd sikre, at begge har de fornødne kompetencer
 - Selskabet skal tilbyde AMIR årlig supplerende uddannelse (minimum 1½ dag årligt jf. arbejdsmiljøloven)

- 🔗 Centralt arbejder Forsikringsforbundet med forebyggelse ved at:
 - Udarbejde materialer, guides og vejledninger
 - Udvikle relevante kurser og seminarer
 - Informere om udfordringer og værktøjer i arbejdsmiljøarbejdet
 - Rådgive PF og TR ift. psykisk arbejdsmiljø
 - Rådgive AMIR'er, der er medlemmer af Forsikringsforbundet, ift. fysisk arbejdsmiljø

4. Kompetenceudvikling

-  TR skal være klædt på til at kunne forebygge, spotte og håndtere mistrivsel. Dette understøttes bl.a. via grunduddannelse og løbende kursustilbud i Forsikringsforbundet
-  Kompetencerne skal understøttes i det daglige via sparring fra TR-kolleger samt PF-formand/næstformand
-  Det lokale formandskab og TR skal sørge for, at TR har de fornødne kompetencer. Dette drøftes bl.a. til TR-samtalen
-  PF og TR kan altid modtage rådgivning og sparring fra Forsikringsforbundets konsulent.
-  Forsikringsforbundet skal tilbyde TR og AMIR kurser og løbende relevant information
-  Selskaberne skal – jf. arbejdsmiljøloven - tilbyde AMIR'erne årlig kompetenceudvikling og udarbejde en kompetenceudviklingsplan

Politikken er godkendt af hovedbestyrelsen den 30. november 2017