
INTRODUKTION ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

DANSK SYGEPLEJERÅD
KREDS NORDJYLLAND

2026

INTRODUKTION ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Program for dagen

Kl 8.30 - 9.00 Morgenmad

Kl 9.00 - 10.00 Velkomst og intro til det arbejdsmiljø politiske område
v. kreds næstforkvinde Pia Jødal Næss-Schmidt

Kl 10.15 – 10.30 Pause

Kl.10.30 – 12.00 AMiR's rolle, opgaver og kompetenceudvikling v.
faglig konsulent Lene Linde Petersen

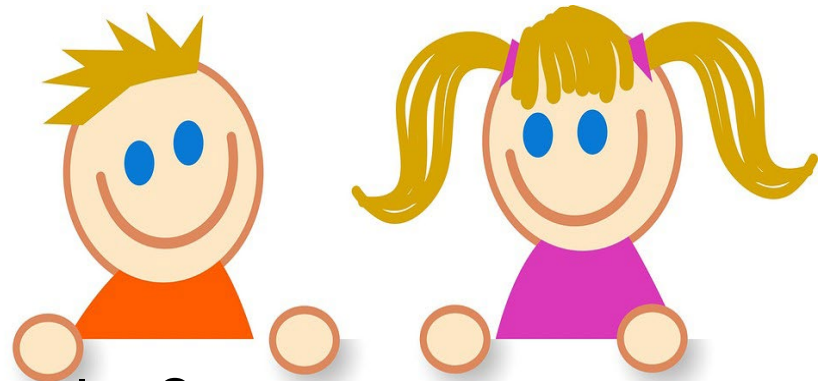
12.00 Tak for i dag og sandwich-to-go

INTRODUKTION ARBEJDSMILJØREPÆSENTANTER

Præsentationsrunde

fortæl kort om:

- Hvor er du ansat?
- Hvorfor blev du AMiR?
- Hvor mange er du AMiR for?
- Har du været på grunduddannelse?
- Hvad er du allermest optaget af på din arbejdsplads lige nu?

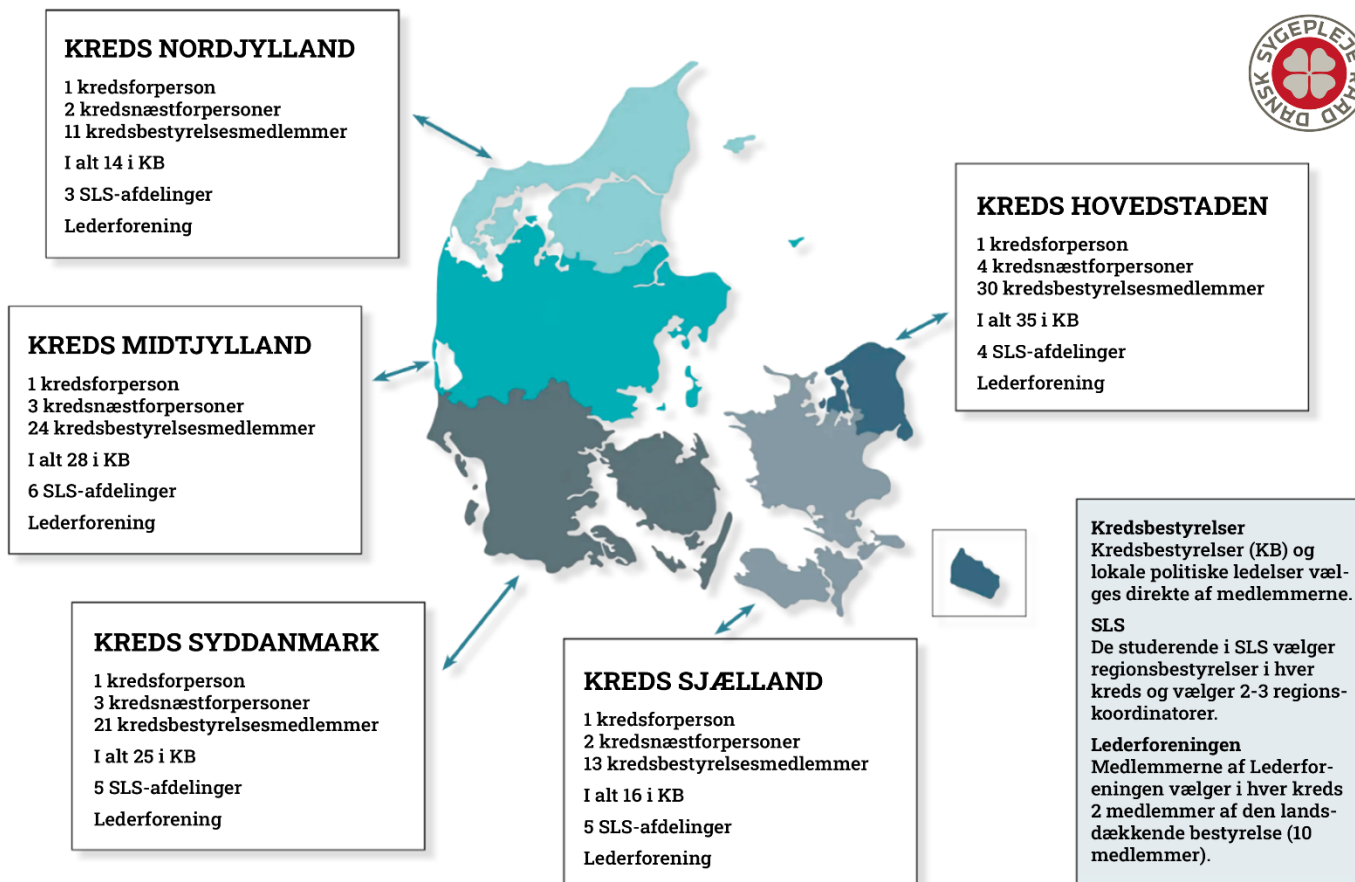


VELKOMST OG INTRODUKTION TIL DSR

Målet med introduktionen til DSR er at give jer som AMiR:

- Kendskab til DSR's organisationsstruktur, hovedaftalen og forhandlingsfællesskabet.
- Kendskab til DSR vision og værdigrundlag.
- AMiR's rolle, opgaver
- Drøftelse af samarbejdsflader mellem AMiR og TR.
- Kompetenceudvikling for AMiR

DANSK SYGEPLEJERÅDS ORGANISERING



"SYGEPLEJERSKE - FOR LIVET"



DSR's vision:

- ✓ **Vi står stærkere sammen for livet som sygeplejerske**

Vores fælles faglige udgangspunkt samler os. Vi samles om individuelle og kollektive udfordringer, der rammer os i livet som sygeplejerske, og vi støtter hinanden. Sammen er vi stærkere, når det gælder profession, arbejdsliv og løn.

- ✓ **Vi redder liv, forebygger sygdom og fremmer sundhed**

Vores faglighed udvikler og bidrager til bedre sundhed for alle. Vi anvender vores viden for at forbedre kvalitet og prioriteringer overalt i sundhedsvæsenet.

- ✓ **Vi styrker vores faglighed og profession hele livet**

Vores faglighed skal udvikles og styrkes gennem hele livet.

Sammen sætter vi de højeste ambitioner for den enkelte sygeplejerske og sundhedsvæsenet.

DSR'S VÆRDIGRUNDLAG



- ✓ **Samlende** Vi forener alle sygeplejersker og ser styrker i mangfoldighed. Vi arbejder målrettet og aktivt for, at alle landets sygeplejersker, ledere og sygeplejestuderende er med i fællesskabet.
- ✓ **Handlekraftige** Vi går forrest i udviklingen af sundhedsvæsenet og øger respekten for det at være sygeplejerske. Vi gør det i et stærkt fællesskab, hvor vi har modet til at finde innovative og bæredygtige løsninger for samfund og sundhedsvæsen.
- ✓ **Dagsordensættende** Vores fokus er at forbedre vilkårene for alle sygeplejersker i Danmark. Også for dem, der ikke er medlemmer endnu. Vi går forrest og er tydelige, markante og fokuserede på vores sager lokalt og centralt.
- ✓ **Nærværende** Vi udvikler relationen til alle vores medlemmer og er opsøgende og nysgerrige. Vi opsøger medlemmernes viden og stemme, kender deres behov og er tilgængelige der, hvor de er. Sådan kæmper vi bedst deres sag.

HOLDNINGER OG VÆRDIER

Varetagelse af medlemmernes faglige, løn- og ansættelsesmæssige, **arbejdsmiljømæssige**, organisatoriske og sundhedspolitiske interesser.

Sygeplejerske
– for livet!

Retten til et sikkert og sundt arbejdsmiljø

Medlemmernes mulighed for indflydelse.

Sundhedsvæsenet som rammen om kvalitet og sundhedsfremme

Dansk Sygeplejeråds love
2025

- Større indflydelse til sygeplejerskerne
- Involverende og handlekraftige fællesskaber
- Sammenhæng på kryds og tværs
- Et aktivt og levende medlemsdemokrati

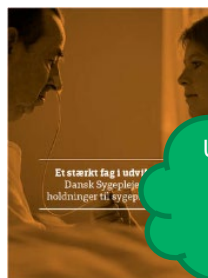
OBS, OBS
Holdningspapirer opdateres løbende
[Holdningspapirer fra DSR | dsr.dk](https://dsr.dk)

Uddannelse, udvikling af faget og forskning

Uddannelse som fundament for et stærkt sundhedsvæsen

Mangfoldighed og ligestilling

Løn, vilkår, arbejdsmiljø



STRATEGISKE INITIATIVER KREDS NORD 2022-2025

STRATEGISKE INITIATIVER 2022-2025



1. LØN OG LIGELØN
2. BÆREDYGTIG ARBEJDSMILJØ
3. SAMLENDE OG NÆRVÆRENDE FAGFORENING
4. HANDLEKRAFTIGE MEDLEMMER
5. VÆRDISKABENDE KOMMUNIKATION

Det overordnede mål med de strategiske indsatser er at omsætte DSRs visioner, værdier og holdninger til konkrete og aktive handlinger og indsatser, som vil skabe mærkbar værdi for medlemmerne i forhold til løn, arbejdsvilkår, faglighed, profession og et styrket fællesskab.

ARBEJDSMILJØ HANDLEPLAN

Kreds Nordjyllands nye hjemmeside for AMIR:

- [Arbejdsmiljørepræsentant i Kreds Nordjylland | dsr.dk](https://dsr.dk)
 - **Arbejdsmiljø trappen**
 - **Handleplan for arbejdsmiljøområdet 2025**, Kreds Nordjylland
 - Relevante informationer, viden og indsatser ift arbejdsmiljø

Sådan får du hjælp med arbejdsmiljøet

En opgave for alle

At skabe et godt arbejdsmiljø er en opgave for alle, men i sidste ende er det arbejdsgivers ansvar.

Det bedste er at få udfordringerne løst lokalt. Det kan desværre ikke altid lade sig gøre, men så er der mulighed for at få sparring eller løfte sagen op på højere niveauer.

Som medlem af Dansk Sygeplejeråd kan du få hjælp med arbejdsmiljøet på mange niveauer og måder, som du kan læse om her.

Læs mere og find ordforklaringer

På Kreds Nordjyllands hjemmeside finder du mere om arbejdsmiljø og forklaringer på de mange begreber og forkortelser.



TR/AMiR

Din lokale tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant kan tage din og kollegernes sag op overfor den lokale ledelse - eventuelt i TRIO-samarbejdet mellem TR, AMiR og ledelse.

Sagen kan også tages op på personalemøder eller i Lokal-MED, hvis problemet er generelt.

FTR

Din fællestillidsrepræsentant kan bringe mere principielle sager og generelle og strukturelle problemstillinger op på højere niveauer i MED-systemet.

Kreds Nordjylland

Kredsen har faglige konsulenter, som er klar til at rådgive om og hjælpe med næste skridt i arbejdsmiljøsager.

Kredsen kan også afholde medlemsmøder, følge op på sagerne sammen med AMiR, TR og FTR, skrive til ledelsen, Arbejdstilsynet, Arbejdsskadestyrelsen og andre relevante parter.

DSR, Kreds Nordjylland

TR og FTR kan løfte problematikken til Kreds Nordjylland, hvis der er behov for yderligere opmærksomhed eller behandling på et endnu højere niveau.

MED på højere niveau og FTR

Kræver problemet løsninger fra højere instanser, eller er det af mere generel karakter, løftes det til et højere MED-niveau og FTR involveres.

Lokal-MED

Problematikken kan løftes til Lokal-MED, hvis det kræver og/eller vedrører yderligere parter på arbejdspladsen, for eksempel andre faggrupper.

TRIO (TR, AMiR, Leder)

TR og AMiR taler med afdelingslederen for at forsøge at løse problemet lokalt.

Medlem

Et eller flere medlemmer af DSR oplever en arbejdsmiljøproblematik og går til TR/AMiR.

Forløb for arbejdsmiljøsag

(Sager kan bevæge sig både op og ned ad trappen)



Dansk Sygeplejeråd
Kreds Nordjylland



HANDLEPLAN

- ◉ Kreds Nordjyllands arbejdsmiljøhandleplan:
- ◉ <https://dsr.dk/media/uqiah4ok/handleplan-2025-kreds-nordjylland.pdf>
- ◉ Arbejdsmiljøstrategi:
- ◉ <https://dsr.dk/kreds-nordjylland/indsatser-og-strategier-kreds-nordjylland/arbejdsmiljoestrategi-kreds-nordjylland/>
- ◉ Trappe:
- ◉ <https://dsr.dk/media/ey3lgekf/har-du-et-problem-med-arbejdsmiljoeet-ny.pdf>

FAGFORENINGERNE OG DEN DANSKE MODEL

Fagforeningernes kamp for rettigheder:

<https://www.youtube.com/watch?v=QR9NpyUiZ3w>

Hvad er den danske model:

<https://www.youtube.com/watch?v=vX0KJLXR6Mw&t=5s>

HOVEDAFTALEN 5. SEPTEMBER 1899

mellem
arbejdstagere og arbejdsgivere

Gensidig anerkendelse

Arbejdstagere:
Forhandlingsretten
Fredspligt
Ret til kampskridt (regler)
Organisationsret
TR- systemet indføres

Arbejdsgivere:
Ledelsesretten =
Rettet til at lede og fordele arbejdet
Lockout (regler)

Arbejdsret

PAUSE



INTRODUKTION ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Rammer og roller

- Ansat minimum seks måneder
- Valgt af og blandt alle medarbejdere
- Valgperioden er defineret af den lokale MED aftale
- Ikke frasige dig hvervet/eller væltes
- Fravær i fire mdr. eller mere, så kan der vælges ny AMiR
- Beskyttet mod afskedigelse som TR
- Vilkårsaftale – som nyvalgt, derefter en gang årligt
- AMIR skal have den fornødne tid(arbejdsmiljøloven §8)
- Funktion, rammer og vilkår bygger på Arbejdsmiljøloven med bekendtgørelser og MED-aftalen
- [Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde – Arbejdstilsynet](#) ny

ORGANISERING AF ARBEJDSMILJØARBEJDET

- **Arbejdsmiljøorganisation (AMO)** består af en eller flere ledere og en eller flere AMIR'ér
- **Arbejdsmiljøgrupper** består af en arbejdsmiljørepræsentant og en leder, som tilsammen varetager de daglige opgaver på arbejdspladsen
- **Der skal være mindst én arbejdsmiljørepræsentant (AMR) på arbejdspladser med 10 eller flere ansatte**, og antallet af AMR'er skal fastsættes ud fra [nærhedsprincippet](#), så de kan dække alle områder og sikre, at alle medarbejdere kan komme i kontakt med en AMR.

ARBEJDSMILJØGRUPPENS OPGAVER

APV: Deltage i arbejdet med arbejdspladsvurderingen (APV).

Forebyggelse og handling: Inddrages ved tilløb til ulykker for at forebygge skader.

Undersøgelser: Deltage i undersøgelse af arbejdsulykker, forgiftninger og sundhedsskader.

Rapportering: Underrette AMO's formand eller ledelsen, ved større arbejdsmiljøudfordringer (MED)

Forhindring af farer: I særlige tilfælde kan gruppen standse arbejdet ved en overhængende og betydelig fare for sikkerhed og sundhed.

Kontaktled: Virke som kontaktled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget for at viderebringe arbejdsmiljøproblemer, der ikke kan løses lokalt.

ROLLE SOM ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

Ledelsen har ansvaret for at arbejdsmiljøloven overholdes, men din opgave er at støtte ledelsen i det arbejde, imens du sørger for at dine kollegaer får medindflydelse.

En AMIR skal være medarbejdernes talerør i arbejdsmiljøspørgsmål, arbejde for et sundt og sikkert arbejdsmiljø, forebygge problemer, medvirke i arbejdspladsvurderinger (APV) og deltage i arbejdsmiljødrøftelser, og sikre, at kolleger får indflydelse på eget arbejdsmiljø.

Det kræver at AMIR skal være opdateret på gældende lovgivning og de enkeltes medarbejderes forhold.

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTENS OPGAVER OG ANSVAR

Være medarbejdernes talerør: AMR'en skal være nysgerrig og lytte til medarbejdernes oplevelser og ideer om arbejdsmiljøet og bringe dem videre til ledelsen og [Arbejdsmiljøorganisationen](#) (AMO).

Forebygge og løse problemer: Arbejde aktivt for at forebygge og løse problemer i både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, såsom støj, stress eller ergonomiske udfordringer.

Medvirke til APV: Deltage i planlægning, gennemførelse og opfølgning af arbejdspladsvurderingen (APV).

Deltage i arbejdsmiljødrøftelser: Medvirke til at lave de årlige arbejdsmiljødrøftelser på arbejdspladsen.

Sikre indflydelse: Arbejde for, at medarbejderne bliver inddraget og får indflydelse på eget arbejdsmiljø.

Samarbejde med ledelse og AMO: Samarbejde med ledelsen, tillidsrepræsentanten og resten af AMO om at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Holde sig opdateret: Være bekendt med relevant lovgivning og de forhold, der er vigtige for kollegerne.

DEN ÅRLIGE ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

Her skal det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø tilrettelægges, og det seneste års arbejde i AMO tages op. Drøftelsen skal handle om, hvordan det står til med arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, og hvilke udfordringer der evt kan være. På Arbejdstilsynets hjemmeside er der en guide, som deltagerne kan støtte sig til under drøftelsen. Guiden findes på Arbejdstilsynets hjemmeside under temaet om AMO (www.at.dk/amo).

Formålet med drøftelsen er at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt. På den måde forebygger man arbejdsmiljøproblemer, og man kan lægge rammerne for at udnytte ressourcerne bedst muligt.

Det er arbejdsgiveren, der skal sørge for, at drøftelsen finder sted.

DEN ÅRLIGE ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

På den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal AMO gennemgå en række punkter:

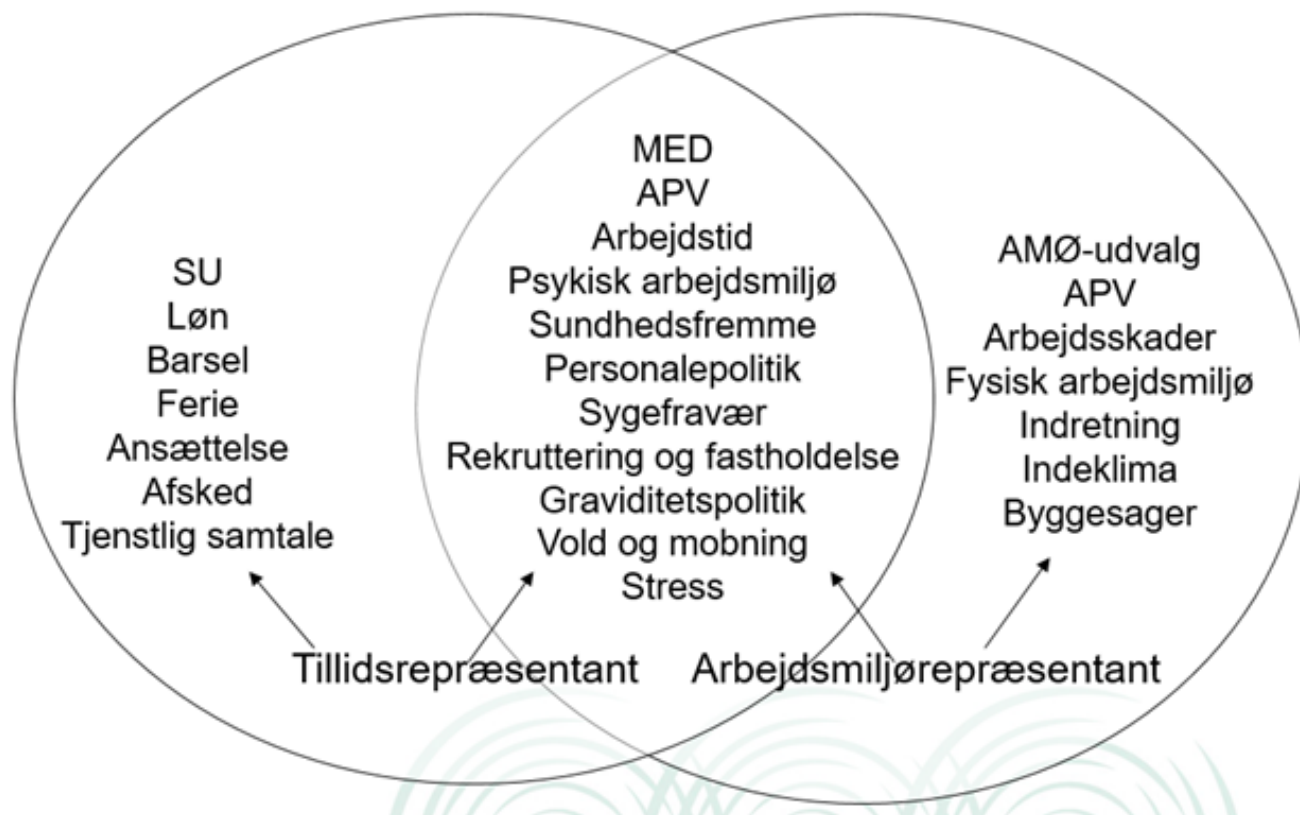
Hvad skal der være fokus på den kommende år. Er der nogle særlige udfordringer, fx i form af et højt sygefravær eller nye arbejdsopgaver. Her kan man fx bruge kortlægningen fra arbejdspladsvurdering (APV'en) til at finde frem til, hvilke emner det kan dreje sig om.

Hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller. Det skal drøftes, hvordan samarbejdet rent praktisk skal forløbe, og hvordan man vil nå de arbejdsmiljømæssige mål, som man har sat sig. For at nå målene kan det fx aftales, at man mødes med faste intervaller, eller at ledelse eller medlemmerne af AMO løbende orienterer hinanden om, hvordan arbejdsmiljøarbejdet skrider frem. Man kan også få de ansatte til systematisk at indberette arbejdsmiljøproblemer.

AMO skal vurdere, om det foregående års mål er nået. Har man året forinden fx sat et mål om at halvere antallet af arbejdsulykker, skal man vurdere, om dette mål er nået.

AMO skal sætte mål for det kommende års samarbejde.

OPGAVEFORDELING TR OG AMIR



ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTENS ROLLE I MED-UDVALG

- **Sæt jer ind i de lokale forhold (hvem, hvad, hvor).**
- **Vær velforberedt til møderne, skriv dine argumenter ned, forbered spørgsmål til emnerne.**
- **Sørg for tid til forberedelse.**
- **Ved uenighed – kræv at det føres til referat.**
- **Brug dialog: lyt, vær nysgerrig på den andens mening, spørg aktivt ind, bed om uddybning ved emner du ikke forstår.**

Det er altså ikke givet, at alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere har plads i et MED-udvalg. Det er vigtigt, at de arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, som ikke er med i MED-udvalget, er i tæt dialog med den, som er med, så der bringe perspektiver og viden fra hele MED-udvalgets område ind i arbejdet.

Under alle omstændigheder er arbejdsmiljøet en fælles opgave for *hele* MED-udvalget - ikke kun for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere.

[Overblik: Sådan indgår arbejdsmiljøet i SU- og MED-samarbejdet \(BFA\)](#)

INTRODUKTION ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Vigtige temaer

- **Psyisk arbejdsmiljø**

- [Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)
- AT vejledningerne
- [Stor arbejdsmængde og tidspres - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)
- [Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)
- [Uklare krav og modstridende krav i arbejdet - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)
- [Vold - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)
- [Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)



INTRODUKTION ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

Vigtige temaer

- **Fysisk arbejdsmiljø**
- Forflytninger – forebyggelse
- APV (§15a)
- Hviletid (§§50-58)
- Årlig arbejdsmiljøgennemgang (§6d)



INTRODUKTION ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

- Har (får/tager) den fornødne tid (§8)
- Har de fornødne vilkår - vilkårsaftale
- Samarbejder med TR og andre AMiR
- Er en god signalopfanger, kræver interesse for kolleger
- Er vedholdende – en god forhandler
- Er kreativ



INTRODUKTION ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Kompetenceudvikling for AMiR

- Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse betales af din arbejdsgiver

[Om arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen – Arbejdstilsynet](#)

- Man skal have GENNEMFØRT den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse indenfor de første 3 måneder efter valget.

- 3 dage inden for de første 3 måneder (arbejdsmiljøuddannelsen) (§9)
- 2 dages supplerende uddannelse i det første år
- Optjener 1½ dag pr. efterfølgende år (§9)
- Kurset skal gennemføres i arbejdstiden
- Desuden erhverve dig den fornødne viden og uddannelse – også sygeplejefaglige kurser!

*”ud over den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse på tre dage har arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere **ret, men ikke pligt**, til to dages supplerende uddannelse inden for det første år og herefter 1½ dag om året”.*

INTRODUKTION ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Kompetenceudvikling for AMiR

- Kurser, temadage og konferencer for AMiR
- Kurser udbudt af DSR centralt – se hjemmesiden
- Kreds Nordjyllands egne aktiviteter –



Se hjemmesiden <https://dsr.dk/kreds-nordjylland/tillidsvalgt-i-kreds-nordjylland/arbejdsmiljoerepraesentant-i-kreds-nordjylland/>

KOMPETENCEUDVIKLING

AMiR – grunduddannelse: [Styrk din rolle som AMiR](#) Forår - [Styrk din rolle som AMiR](#) efterår

Under Interessevaretagelsen er der et kursus og to konceptaktiviteter til AMiR:

- [Bring faglighed i spil som tillidsvalgt](#) for TR, FTR og AMiR – TR og AMiR fra samme arbejdsplads må gerne deltage sammen 😊
- Konceptaktivitet: Lokale forhandlinger på arbejdspladsen for TR- kollegier og her kan AMiR også være med
- Konceptaktivitet: Fra formel til reel indflydelse i MED for TR- kollegier og her kan AMiR også være med

KOMPETENCEUDVIKLING

Under Politik og organisation er der en konceptaktivitet til AMiR:

- **Konceptaktivitet: Hvordan kan vi med TRIO skabe en konflikthåndterende kultur på arbejdspladsen?**

Under arbejdsmiljø er der et kursus til AMiR

- [Forstå og håndter din konflikt](#) – for TR,FTR og AMiR

Under personlig udvikling er der to kurser til AMiR:

- [Forstå og håndter din konflikt – for TR,FTR og AMiR](#)
- [Din kommunikation på arbejdspladsen – for TR,FTR og AMiR](#)

ARBEJDSMILJØ KREDS NORDJYLLAND

Vision Kreds Nordjylland:

"Sygeplejersker har et sundt og sikkert Arbejdsmiljø gennem hele arbejdslivet - til gavn for den enkelte sygeplejerske, faget og samfundet".

Arbejds miljøgruppen:

- En Kreds næstforkvinde og en faglig konsulent

Aktiviteter:

- Temadage for AMiR, ledere og TR
- Indsats ifm. påbud fra Arbejdstilsynet
- Møder med arbejdsmiljøleder
- Synlighed omkring arbejdsmiljø
- Konkrete sager
- Udarbejdelse af arbejdsmiljøhandleplan i samarbejde med kredsbestyrelsen

KONTAKT TIL KREDSSEN

Arbejdsmiljøgruppen i DSR, kreds Nordjylland:

Kredsnæstforkvinde

Pia Jødal Næss-Schmidt, pjj@dsr.dk

Faglig konsulent

Lene Linde Petersen lel@dsr.dk

INTRODUKTION ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

- DSR's hjemmeside www.dsr.dk
- [23-03 amirpjece 2023.pdf \(dsr.dk\)](#) udviklingsretning for AMiR
- DSR kreds Nordjylland og AM
<https://dsr.dk/amir-kompasset/lokalt-i-kredsene/amir-i-nordjylland>
Vision og strategi
- <https://dsr.dk/kredse/nordjylland/loen-og-arbejdsvilkaar/vision-og-strategi-for-arbejdsmiljoe>
- Herunder AMiR-kompasset dsr.dk/amir-kompasset
- FH-AMiR <https://fho.dk/amr2019/>
- BrancheArbejdsmiljøRådet (BAR) www.arbejdsmiljoweb.dk
- Arbejdstilsynet www.at.dk
Bekendtgørelse om psykisk <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/1406>
- Arbejdsmiljø <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/1406>
- Bekendtgørelse arbejdsmiljølov
<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=133159>

OPSAMLING OG SPØRGSMÅL



Tak for i dag ☺

Dansk Sygeplejeråd
Kreds Nordjylland

