

ARBEJDSMILJØTRÆF 24. OKTOBER

Husk tilmelding til årets arbejdsmiljøtræf. Vi glæder os i HR til, at se alle arbejdsmiljørepræsentanter og ledere af arbejdsmiljøgrupperne til årets arbejdsmiljøtræf med konsulent og oplægsholder Anders Seneca. Her vil I få konkret inspiration til, hvordan vi på arbejdspladsen gør kerneopgaven fælles og fokuseret - og løser den bedst muligt, sammen. Læs mere og tilmeld jer her på dette link:

<https://raadhusjammerbugt.nemtilmeld.dk/41/>

FLERE ARBEJDSULYKKER KAN ANERKENDES

Ansatte, der kommer ud for en ulykke på deres arbejde, vil fremover få lettere ved at få anerkendt ulykken som en arbejdsskade. Det sker efter, at Folketinget den 30. april 2019 har vedtaget et lovforslag, der bl.a. betyder, at skader, der går over af sig selv og arbejdsulykker, der ikke medfører en erstatning, også kan anerkendes som arbejdsskader. Ændringen gælder for alle nye ulykker, der sker efter den 1. januar 2020.

Hvis ulykken skal anerkendes som en arbejdsskade, er det fortsat et krav, at der er sammenhæng mellem den skade, der er sket, og den hændelse, der har ført til ulykken. Fx vil en forstrækning efter et tungt løft fremover kunne anerkendes, selvom skaden går over af sig selv – mens en diskusprolaps efter løft af en kande kaffe stadigvæk ikke kan anerkendes, fordi løftet ikke kan være årsag til diskusprolapsen. Kriterierne for, hvornår skaden kan udløse erstatning eller andre ydelser efter loven, er uændrede.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) fra 1. januar 2020 får mulighed for at træffe selvstændig afgørelse om anerkendelsesspørgsmålet. Det betyder, at tilskadekomne kan få hurtigere vished, om skaden skyldes arbejdet, fordi den enkelte ikke skal vente på, at godtgørelses- og erstatningsspørgsmålene bliver afklaret.

I henhold til Arbejdstilsynets regler skal arbejdsulykker anmeldes hurtigst muligt, senest 9 dage efter ulykken er sket. Det betyder, at I straks skal udfylde dette skema på [TRYK](#) til Sekretariatet. Overskrides denne periode kan det udløse et påbud fra Arbejdstilsynet.

NY KAMPAGNE SÆTTER FOKUS PÅ SEKSUEL CHIKANE

Seksuel chikane er et emne, som skal tages alvorligt. For en grænseoverskridende adfærd er både et problem i sig selv, men også et symptom på et dårligt arbejdsmiljø, der belaster samarbejde og sygefravær.

For at forebygge seksuel chikane samt grænseoverskridende og krænkende adfærd på Danmarks arbejdspladser har arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet i forbindelse med



en ny kampagne udviklet en række dialogkort, som skal være med til at gøre det nemmere at tale om og forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen.

Dialogkortene skal klæde arbejdspladsen og medarbejderne på til at tage snakken om og forebygge seksuel chikane og krænkende adfærd. <https://amid.dk/viden-og-forebyggelse/psykisk-arbejdsmiljoe/seksuel-chikane/viden-om/hvor-gaar-graensen/>

DEN GODE MODTAGELSE

De første 90 dage i ansættelsen er afgørende for, om den nyansatte finder sig til rette i organisationen. Derfor er en god systematik omkring modtagelse af nye medarbejdere vigtig for både arbejdspladsen og den nye medarbejder.

Der er god hjælp at hente på TRYK:

<https://tryk.jammerbugt.dk/ansat/ledelse/ansaet-ny-medarbejder/>

Branche Fælleskabet for Arbejds miljø har også udarbejdet en guide, "Den gode modtagelse. En guide til introduktion af nye medarbejdere". Guiden er skrevet til ledelsen, arbejds miljøgruppen og andre fora på arbejdspladsen.

Guiden kommer godt omkring den gode modtagelse, den faglige og social integration, evt. risikofaktorer i arbejds miljøet samt en tjekliste til inspiration.

<https://www.arbejds miljoweb.dk/trivsel/god-modtagekultur/modtagelse-introduktion>



Arbejds miljøweb har samlet nogle spørgsmål, der er relevante for nyuddannede medarbejdere, som det er vigtigt at for den nyuddannede at forholde sig til. For hvert spørgsmål er der en uddybning og pointer.

<https://www.arbejds miljoweb.dk/trivsel/god-modtagekultur/faa-en-bedre-start>

