



Beretning om arbejdsmiljø 2016

Af Arbejds miljøansvarlig i HLF Liselotte Bak

Stress igen - igen...

Vi er langt inde i år 2 med Lov 409

Hvis vi skal se på status for arbejdsmiljøet under denne lovgivning, tegner der sig desværre stadigvæk et billede af, at arbejdsmiljøet har trange kår flere steder.

På Helsingør Lærereforbunds kontor har vi således også i dette skoleår konstateret flere tilfælde af stress-relateret sygefravær. Når vi modtager en henvendelse fra et stressramt medlem, sørger vi for, at der sker anmeldelse til Arbejdsskadestyrelsen, hvis ikke lægen allerede har gjort det. Herefter sender vi anmeldelsen videre til DLF, som så kan hjælpe det stressramte medlem i en eventuel behandling af sagen fremover.

Desværre ser vi endnu ingen tilfælde, hvor Arbejdsskadestyrelsen anerkender, at skaden er arbejdsrelateret – uanset historierne bag anmeldelserne ofte er himmelråbende tydelige i beskrivelsen af et presset arbejdsmiljø som årsag til, at medarbejderen er brændt sammen. Alligevel er det vigtigt, at vi anmelder for at få dokumentation for, hvordan arbejdet påvirker lærerne.

Det er bekymrende, at Arbejdsskadestyrelsen har så divergerende opfattelse i forhold til os af, hvorvidt de alvorlige stress-anmeldelser vi fremsender, bør anerkendes som arbejdsskader.

Ubalance mellem arbejdsmængde og tid – et vilkår?

Hvis vi ser på, hvad det er for nogle arbejdsforhold, der forårsager, at nogle lærere brænder sammen, peger pilen på manglende balance mellem mængden af opgaver i forhold til den tid, der gives den enkelte lærer til at løse disse opgaver. Altså - nøjagtigt samme årsag som sidste år!

Et kedeligt udtryk har desværre vundet frem i mange ledelsers sprogbrug i disse år: Når en medarbejdergruppe beskriver deres frustrationer over manglende gennemsigtighed i arbejdsbeskrivelserne, uklare forventninger og manglende tid til opgaverne, mødes de i stigende grad fra lederens side med udtrykket: Det er et VILKÅR, det må du lære at leve med - det kan der ikke gøres noget ved!

Det mener jeg er en utroligt kynisk og ansvarsforflygtigende tilgang til en medarbejder, der beder om hjælp. Lederne har fået et udvidet ledelsesrum med Lov 409, og der må derfor samtidigt med de øgede ledelsesbeføjelser ligge et endnu større krav om at sørge for, at medarbejderne kan holde til deres arbejde.

Det højeste sigte for en leder må være at lede arbejdsstedet således, at medarbejderne trives og oplever arbejdsglæde. Det indebærer, at man ikke spises af med vilkårsterminologien, når man beder sin leder om hjælp. Der kan og skal med andre ord altid tilpasses på forholdene, man arbejder under, hvis de belaster ens arbejdsmiljø.

Det fremgår af arbejdsmiljølovgivningen, at lederen har en særlig pligt til at sørge for, at medarbejderne har et ordentligt arbejdsmiljø.

Fra Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø/Arbejds miljøloven af 2010)

Arbejdets udførelse

§ 38. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.



Lærerflugt

Der er i stigende grad fokus på lærerflugt og lærermangel i medierne. Denne tendens taler sit eget tydelige sprog om, at noget er riv- ruskende galt med forholdene i lærerjobbet, uanset hvor meget politikere og visse embedsmænd prøver at bagatellisere dette.

Det må snart gå op for politikerne og deres embedsmænd, at det godt kan betale sig at investere i et godt arbejdsmiljø for medarbejderne.

Trivselsundersøgelsen 2015

Trivselsundersøgelsen ultimo 2015 viste igen, at der på lærerområdet er nok at tage fat på. De største problemer, der viser sig er:

Ubalance mellem arbejdsmængde og tid (Opgavebelastning/stress eller andre krav til arbejdet angives at være årsag til 75% af de sygemeldtes fravær) Kilde: Trivselsundersøgelsen 2015 Dagtilbud og Skoler

Manglende indflydelse på eget arbejde

Manglende mulighed for udvikling

Kommunikation mellem ledelse og medarbejdere fungerer ikke

Manglende arbejdsglæde

Jeg har et stort håb om, at den øgede opmærksomhed fra kommunaldirektørens side på, at handleplanerne bliver ført ud i livet, vil føre til, at vores arbejdsforhold forbedres.

Lærernes arbejdspladser skal lovliggøres

Selvom lærerne har fået nogle dejlige arbejdspladser, lever de stadigvæk ikke op til Arbejdstilsynets Skærbekendtgørelse på alle skoler.

HLF har siden lærernes nye arbejdsbetingelser under Lov 409 trådte i kraft rejst spørgsmålet i C-MED, og konklusionen blev før sommerferien 2015, at der skulle iværksættes undersøgelser af behovet på den enkelte skole.

Så vidt jeg er orienteret, er dette arbejde ikke iværksat, hvilket er kritisabelt. Nedenfor ses beslutningen, som blev taget i C-MED. Akkumuleret tid betyder, at man kan gå til og fra arbejdspladsen, og at man samlet set arbejder ca. 2 timer dagligt ved skærmen. Dette gør langt de fleste lærere.

Arbejdsgruppens anbefaling:

1. Der skal være en individuel afklaring af tidsmæssigt omfang af skærmarbejde, således at det er muligt at bestemme hvorvidt den enkelte er omfattet af bestemmelserne i Arbejdstilsynets Bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler.
2. Hvis den ansatte har skærmarbejde ca. 2 timer eller mere dagligt (akkumuleret tid) skal arbejdspladsen tilpasses den ansattes behov i overensstemmelse med At-vejledning D.2.3 "Skærmarbejde", som beskriver reglerne for skærmarbejde, i følgende rækkefølge:

A: Tilretning af skærmarbejdspladsen

I: Udstyr (skærm, tastatur, mus, bord, stol, belysning)

II: Arbejdspladsen (indretning i forhold til dagslys og almenbelysning, bevægelsesfrihed/pladskrav).

B: Undersøgelse af den ansattes øjne og syn med henblik på at vurdere behovet for skærmbriller. Undersøgelsen skal foretages af uvildig rådgiver!