Årlig arbejdsmiljøberetning 2019

v. Liselotte Bak, næstformand og arbejdsmiljøansvarlig, HLF

På arbejdsmiljøområdet er det altid vigtigt at følge resultatet af trivselsundersøgelserne, kaldet TU, og emnet vil derfor i høj grad præge denne beretning.

På skoleområdet viser TU18, overordnet set, mange af de samme tendenser, som de forrige trivselsundersøgelser viste.

Der er både positive og negative tendenser at spore.

På positivsiden kan nævnes, at lærerne har større tillid til deres ledere end sidste gang. Det er naturligvis godt, da et godt tillidsforhold mellem medarbejder og leder er en væsentlig forudsætning for det gode samarbejde, der skal være på arbejdspladsen.

Kollegerne har stor betydning for vores trivsel på vores arbejdsplads, hvilket også fremgår tydeligt af besvarelsen af spørgsmål 17, hvor vi skal forholde os til, om vi hjælper og støtter hinanden i vores enhed. Hertil svarer langt størstedelen, at det gør vi - med scorerne: Helt enig: 32% Enig: 48% Delvist enig: 18% og uenig: 2%

Heldigvis oplever rigtig mange også, at der er arbejdsglæde på deres afdeling.

**For mange opgaver - for lidt tid**

På negativsiden fremstår imidlertid stadigvæk de samme områder som ved sidste undersøgelse.

Mange lærere, 32%, oplever således stadigvæk, at der ikke er sammenhæng mellem mængden af opgaver, og den tid de har til rådighed til at løse dem. 34% svarer at de kun delvist har tid til opgaverne.

Det er et altoverskyggende problem, som i højeste grad påvirker arbejdsmiljøet i hverdagen i negativ retning. Manglende mulighed for god forberedelse og efterbehandling er det værste en lærer ved…

Hele essensen i vores professionelle arbejde er som bekendt at have mulighed for at levere en god og veltilrettelagt undervisning.

Desværre presser sådanne arbejdsbetingelser medarbejderne, og stress-tendenser og noget af det arbejdsrelaterede sygefravær kan læses som en direkte reaktion her på.

**Arbejdsrelateret sygefravær**

På skoleområdet fortæller hele 18% af medarbejderne, at de har haft sygefravær, som skyldes forhold på arbejdspladsen.

Når der bliver spurgt om årsager til sygefraværet svarer 75%, at det skyldes opgavebelastning/stress eller andre krav til arbejdet.

**Inklusion**

HLF har desuden fået tilbagemeldinger fra skolerne om, at inklusionsarbejdet i den grad presser lærerne. Det er en opgave, som, de allerfleste steder, ikke tildeles de nødvendige midler til opgaven. Så står læreren - ofte helt alene - med opgaven, som opleves vanskelig eller umulig at løse.

64% har valgt at gå på arbejde, selvom de var syge.

**Støj og indeklima**

Af andre udslagsgivende faktorer kan nævnes lydpåvirkning, hvor 17% angiver dette som en årsag til sygefraværet samt symptomer på et problematisk indeklima - 21% angiver dette som fraværsårsag.

Det giver anledning til at opfordre til kampagner mod støj samt fokus på indeklimaet generelt.

**Vold og krænkelser**

Et sidste opmærksomhedspunkt, jeg vil fremhæve her fra TU-18, handler om vold og krænkelser

Desværre er der stadigt flere medarbejdere, som udsættes for vold og/eller krænkende adfærd på deres arbejde på skolen.

Hele 19% fortæller, at de har været udsat for vold og trusler om vold. Det er en stigning på 3% fra sidste undersøgelse i 2015, hvilket er stærkt bekymrende. Det er utroligt vigtigt at have en voldspolitik og - handleplan på skolen, som kendes af alle, og som efterleves!

Men der må altså også - både overordnet såvel som på den enkelte arbejdsplads - arbejdes med, hvorfor vi ser disse stigende tendenser - og ikke mindst skal der arbejdes med at minimere dem.

Fortællingen om, at det nu er et arbejdsvilkår, skal aldrig accepteres!

Den øgede tendens der opleves med verbal krænkende adfærd generelt i samfundet, ses også på vores område, hvor 22% fortæller, at de har været udsat for dette.

Især digital chikane opleves i stigende grad, hvor fx tilsvining på de sociale medier blot er et af de kommunikationsmiljøer, hvor det forekommer.

Generelt set er det vigtigt at arbejde med forebyggelse, og der skal handles på alle krænkelser.

**AMR-år 2019**

Arbejdsmiljørepræsentanterne bliver tildelt særlig opmærksomhed i år, idet det er AMR-år.

I den forbindelse afholdes forskellige arrangementer for dem, som skal skabe opmærksomhed på deres arbejde på alle arbejdspladser.

Jeg var selv i Odense i januar, hvor året blev skudt i gang med et kæmpe arrangement; med AMR-repræsentanter fra alle organisationer, ja fra stort set alle arbejdsområder i Danmark.

Det blev her tydeliggjort, at arbejdsmiljøet er en faktor i vores arbejdsliv, som skal have den største opmærksomhed, hvis vi skal se frem til at kunne klare et endnu længere arbejdsliv!

I hverdagen er det arbejdsmiljørepræsentantens opgave at sætte fokus på arbejdsmiljøforholdene i vores arbejdsliv. En vigtig og stor opgave!