

16.9.2013

Notat:

Til direktører og ledere om hvordan implementering af nye arbejdstidsregler kan få betydning for arbejdsmiljøet på skolerne – og hvad man som ledelse skal være særligt opmærksom på i den forbindelse.

Repræsentanter fra HR-udvalget har for nylig holdt et møde med arbejdstilsynet for få klarhed over, hvad det er, arbejdstilsynet lægger vægt på, at skolerne sikrer, når man skal implementere de nye arbejdstidsregler.

Der står i arbejdsmiljøreglerne, at arbejdsgiveren, og det er i dette tilfælde skolerne, har pligt til at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt organiseret – særligt under forandringsprocesser, hvilket implementering af ny arbejdstidsregler må siges at være.

I den forbindelse er det vigtigt at understrege, at arbejdstilsynet ikke har kompetencer til at forholde sig til konflikter, der har udgangspunkt i samarbejdsproblemer.

Sikkerheds- og sundhedsarbejdet på den enkelte arbejdsplads skal varetages i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte. Det er derfor vigtigt at inddrage skolens lokale arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljørepræsentanterne i en drøftelse af, hvordan der i implementeringen af de nye arbejdstidsregler også sikres rammer, der understøtter de nye arbejdstidsregler og samtidig understøtter et godt arbejdsmiljø.

Af mødet med arbejdstilsynet fremgik det, at selv om der i en overgangsfase som denne er nogen usikkerhed om opgaven, så vil arbejdstilsynet reagere på uklare krav til medarbejderne.

Vi anbefaler derfor, at man ude på alle skoler tænker i forebyggelse af eventuelle arbejdsmiljøsager også i denne proces. Og derfor er det afgørende vigtigt:

- at ledelsen er i interaktion med medarbejderne,
- at ledelsen er tydelig i sin kommunikation,
- at man sikrer medindflydelse,
- og at ledelsen støtter op om processen.

Arbejdstilsynets rolle

Arbejdstilsynet har ingen speciel holdning til indgåede arbejdstidsrammer eller lovgivning. Deres udgangspunkt er altid en konkret situation. En henvendelse til arbejdstilsynet kan være anonym, og arbejdstilsynet er forpligtet til at efterkomme en sådan henvendelse. Dog gælder der som udgangspunkt for alle henvendelser, at der skal være tale om et problem, der er observerbart.

Arbejdstilsynets afgørelser om psykisk arbejdsmiljø på uddannelsesinstitutioner handler ofte om, at store

arbejds mængder og tidspres ikke er forebygget tilstrækkeligt.

Folder om psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer

Arbejdstilsynet har i maj 2013 udgivet en folder om psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen. Folderen indeholder 22 anbefalinger til, hvordan man på arbejdspladsen tager hånd om det psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer. Bag anbefalingerne står blandt andet Akademikerne og Moderniseringsstyrelsen.

Folderen findes på Arbejdstilsynets hjemmeside: <http://arbejdstilsynet.dk/~media/at/at/06-emneord/psykisk%20arbejds miljoe/psykisk-arbejds miljoe-forandringer%20pdf.ashx>

Anbefalingerne falder i fire overordnede temaer. Vi citerer her følgende fra folderen:

1. På forkant med forandringerne:

Tænk et godt psykisk arbejdsmiljø ind som et integreret mål med forandringen. Drøft hvordan der på arbejdspladsen kan arbejdes for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med forandringen. Tænk det psykiske arbejdsmiljø ind i den nye organisering af arbejdet. ...

2. Inddragelse af medarbejderne:

For at gennemføre en succesfuld forandring er det væsentligt, at medarbejderne involveres og engageres tidligt og hele vejen igennem processen. Det gælder både de formelle samarbejdsorganer og de berørte medarbejdere og afdelinger. ...

3. Kommunikation i hele forandringsprocessen:

Forandringerne skal gerne håndteres i en løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere. Det er derfor væsentligt, at alle de beslutninger, som træffes i forbindelse med forandringen, kommunikerer til alle de relevante aktører på arbejdspladsen. Beslutningerne skal begrundes, så medarbejderne kender forudsætningerne og baggrunden for omstruktureringen. Som led i en gennemskuelig, ærlig og åben dialog skal det kommunikerer tydeligt, hvad medarbejderne kan få indflydelse på i forbindelse med forandringerne. Tal gennem hele processen om, hvorfor det er nødvendigt med forandringen på arbejdspladsen, og hvor arbejdspladsen er på vej hen. ...

4. Støtte og kompetencer:

For at understøtte en god forandringsproces i forhold til psykisk arbejdsmiljø kan der være brug for support handlinger. Support handlinger kan være kompetenceudvikling, støtte, coaching, dialog, åbenhed, afklaring og vejledning. ...

/HR-udvalget, september 2013.

I nedenstående bilag kan man læse mere om, hvad der sker, når arbejdstilsynet kommer på besøg samt eksempler på arbejdsmiljøsager.

BILAG:

Når arbejdstilsynet kommer på kontrolbesøg og eksempler på sager

Det er som nævnt arbejdsgiveren, der har ansvaret for et sikkert og sundt arbejdsmiljø på virksomheden/skolen. Arbejdstilsynets opgave er at føre tilsyn med, at skolerne overholder arbejdsmiljøreglerne. Arbejdstilsynet har ret til at komme ind på skolen uden en retskendelse. Det indebærer, at skolen skal give den tilsynsførende adgang lige meget, hvor ubelejligt det er for arbejdet. Skolen skal også være indstillet på at afsætte den nødvendige tid og ressourcer til at gennemgå arbejdsmiljøet sammen med den tilsynsførende. Hele eller dele af produktionen eller skolen kan blive undersøgt.

Du kan læse om virksomhedens rettigheder og pligter på: <http://arbejdstilsynet.dk/da/tilsyn/risikobaseret-tilsyn-trin-for-trin/tilsyn-1/rettigheder-og-pligter.aspx>

Arbejdstilsynet og sager

Når Arbejdstilsynet får kendskab til en sag om stress, vurderer Arbejdstilsynet derfor altid først, om der er grundlag for at gå ind i sagen, herunder hvad der er årsag til problemerne.

Fra arbejdstilsynets egen folder fra 2006 om stress fremgår følgende:

"Sager om stress, hvor problemerne er forårsaget af arbejdsfunktionen"

Arbejdstilsynet går kun ind i sager om stress, hvis problemerne er forårsaget af den enkelte medarbejders arbejdsfunktion. Problemerne vil da være knyttet til arbejdsprocessen, arbejdsmetoderne, de anvendte produkter eller de fysiske rammer, der er for at udføre arbejdet.

Med arbejdsprocessen forstås adskilte faser i forbindelse med udførelse af arbejdet, dvs. hvad der konkret sker hvornår. Med arbejdsmetoder forstås abstrakte redskaber, der benyttes under planlægningen og udførelsen af arbejdet, dvs. hvordan der arbejdes. Med anvendte produkter forstås de fysiske redskaber, der anvendes i arbejdet.

De risikofaktorer, der er nævnt nedenfor, er i de fleste tilfælde forårsaget af den enkeltes arbejdsfunktion. I de tilfælde kan Arbejdstilsynet gå ind i sagerne.

- *For lave eller for høje krav*
- *Ringe indflydelse på eget arbejde*
- *Ringe kollegial eller ledelsesmæssig støtte og feedback*
- *Traumatiske begivenheder i arbejdet, fx vold eller trusler om vold*
- *Arbejde med mennesker*
- *Skifteholdsarbejde eller arbejde på forskudte arbejdstider*
- *Fysiske forhold.*

Går Arbejdstilsynet ind i en sag om stress, er målet i første omgang altid at få virksomheden til selv at løse problemerne.

Sager om stress, hvor problemerne ikke er forårsaget af arbejdsfunktionen"

Hvis problemerne ikke er forårsaget af den enkelte medarbejders arbejdsfunktion, griber Arbejdstilsynet ikke ind over for problemerne. I de tilfælde må ledelsen som nævnt løse problemerne i samarbejde med de

ansatte, tillidsrepræsentanter, samarbejdsudvalg, sikkerhedsorganisation e.l. udvalg – eventuelt med bistand fra arbejdsmarkedets parter og eksterne rådgivere. Det gælder problemer, der er forårsaget af forhold uden for virksomheden, ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden eller samspillet mellem ledelsen, de ansatte og deres repræsentanter eller mellem de ansatte indbyrdes.

De risikofaktorer, der er nævnt nedenfor, er i de fleste tilfælde forårsaget af forhold uden for virksomheden, ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden eller samspillet mellem ledelsen, de ansatte og deres repræsentanter eller mellem de ansatte indbyrdes. I de tilfælde griber Arbejdstilsynet ikke ind over for problemerne.

- Uoverensstemmelser og konflikter
- Manglende belønning
- Manglende mening i arbejdet
- Mangel på forudsigelighed ved væsentlige ændringer
- Jobusikkerhed
- Overvågning af medarbejdere
- Manglende udviklingsmuligheder.

...

Arbejdstilsynets reaktioner i sager om stress

Arbejdstilsynet afgiver udelukkende reaktioner i sager om stress, når problemerne er forårsaget af den enkelte medarbejders arbejdsfunktion. Sager om stress er meget komplekse. Det er derfor ikke muligt at angive normer for, hvornår Arbejdstilsynet afgiver reaktioner i forhold til de enkelte risikofaktorer.

Arbejdstilsynets reaktioner om stress vil altid bero på en konkret vurdering af samspillet mellem de faktorer, som er beskrevet i publikationen. Arbejdstilsynets vurdering af sager om stress sker med udgangspunkt i en analyse af forholdet mellem de psykologiske krav i arbejdet og arbejdets rammer og vilkår for at imødekomme kravene. Rammer og vilkår er bl.a. mulighederne for at øve indflydelse på udformning og tilrettelæggelse af eget arbejde samt mulighederne for støtte og feedback fra ledelse og kolleger. Arbejdets rammer og vilkår udgør grundlaget for, at medarbejderne kan opfylde de krav, som arbejdet stiller.

Konstaterer Arbejdstilsynet, at de ansatte udsættes for sundhedsskadelig stress, får virksomheden altid først mulighed for at løse problemerne, før Arbejdstilsynet evt. afgiver påbud. Arbejdstilsynet afgiver påbud i de tilfælde, hvor virksomheden ikke kommer med en tilkendegivelse til Arbejdstilsynet om at ville løse problemerne på en tilfredsstillende måde, eller hvor virksomheden, trods en tilfredsstillende tilkendegivelse til Arbejdstilsynet, ikke har løst problemerne inden for den fastsatte tidsramme.”

Du kan læse mere i arbejdstilsynets publikation om arbejdsbetinget stress på:

<http://arbejdstilsynet.dk/~media/at/at/06-emneord/psykisk%20arbejdsmiljoe/stress/stress-24-4-06%20pdf.ashx>