

Arbejdsmiljø og faglighed

v. Tine Maj Holm

- En fortælling om udviklingen af Socialpædagogernes arbejdsmiljøstrategi.
- Og hvordan kommer vi fra ord til handling?



men først et lille citat...

“vi er hinandens arbejdsmiljø. Det vil sige at man selv er bidragsyder til om man nu har et godt eller dårligt arbejdsmiljø [...] Arbejdsmiljø er ikke noget man bare får, det skal man selv tage og bidrage til [...] det er det paradigmeskift jeg oplever vi står overfor”

Baggrund for vores arbejdsmiljøstrategi

En del af Socialpædagogerne i Fremtiden

- Pejlemærke 10, som har overskriften "Fleksibilitet og tryghed". Indholdet i pejlemærke 10 handler om arbejdsmiljø- og overenskomstforhold



Vejen fra HB projekt til kongresbeslutning



- HB afsatte i marts 2013 ressourcer til et arbejdsmiljøprojekt, bl.a. med det formål at forebygge nedslidning, sygefravær og styrke arbejdsmiljøindsatsen på socialpædagogiske arbejdspladser
- Arbejdsmiljøstrategien blev vedtaget på kongressen 5. november 2014

Og hvad er videns grundlaget for strategien?

- Forskningsudredning om psykosocialt arbejdsmiljø v. Karen Albertsen
- To arbejdsmiljøundersøgelser for henholdsvis basismedarbejdere og AMR



Og mere videns grundlag...

- Fokusgruppeinterview med ledere og tillidsvalgte med udgangspunkt i resultaterne fra vores arbejdsmiljøundersøgelser
- Sygefraværstatistik og notat fra PKA om førtidspension



Forskerens hovedkonklusioner

- Høj oplevelse af inspirerende og interessante arbejdsopgaver
- Høj grad af meningsfuldhed i arbejdet
- Høj prioritering af arbejdsmiljøet – fokus på forebyggelse



Forskerens hovedresultater

- Rollekonflikter/uklarhed
- Manglende ressourcer og støtte
- Mængdekrav i forhold til opgaver
- Vold/trusler
- Mobning (krænkende adfærd)



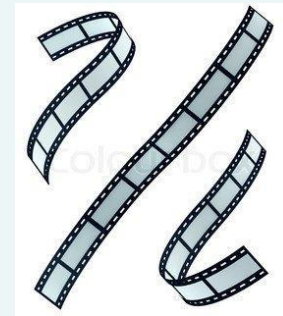
Hovedresultater SL's arbejdsmiljøundersøgelse

- Vurderingen af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er overvejende positiv.
- Det fysiske arbejdsmiljø opnår en bedre vurdering end trivslen på arbejdspladsen.



Stress

- Ca. 60 procent har i nogen grad/i høj grad/i meget høj grad oplevet ubehagelig stress indenfor de seneste 4 uger
- 30 procent oplever slet ikke/i ringe grad balance mellem de krav der stilles og de ressourcer der stilles til rådighed på arbejdspladsen
- 42 procent mener i høj grad/meget høj grad, at fagligheden begrænses pga manglende ressourcer på arbejdspladsen



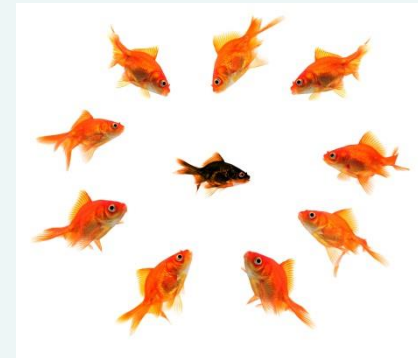
Fysisk og psykisk vold

- Ca. 33 procent har været udsat for fysisk og psykisk vold i løbet af de seneste 12 måneder
- Knap hver femte indberetter ikke volden til nærmeste leder
- I over halvdelen af episoderne sker der ikke en analyse med henblik på at forebygge af det sker igen



Mobning

- 16 procent oplever at have været udsat for mobning på arbejdspladsen
- 23 procent har været vidne til mobning
- Udøver af mobning er oftest kollega (69 procent) og/eller leder (50 procent)



Fysisk arbejdsmiljø

- 58 procent udfører i større eller mindre omfang tungt plejekrævende arbejde i form af forflytning og håndtering af borgere
- 41 procent har slet ikke eller i ringe grad modtaget instruktion
- Knap 40 procent har ikke hjælpemidler til rådighed



Nattevagter

- 22 procent af medlemmerne har nattevagter, primært i form af rådighedsvagter (76 procent)
- 8 procent er blevet tilbudt helbredsundersøgelse
- Signifikant højere andel af udsættelse for fysisk og psykisk vold for medlemmer på nattevagt (42 procent og 46 procent)



Alene arbejde

- Lige knap halvdelen har aldrig alene arbejde
- 17 procent arbejder dagligt hhv. ugentligt alene
- Alene arbejde forekommer primært på døgntilbud/institutioner og i borgerens eget hjem uden for etableret botilbud
- 39 procent oplever øget alene arbejde de seneste 2 år

Ledelsesmæssig opbakning

- 39 procent synes de får tilstrækkelig hjælp og støtte fra deres nærmeste leder
- 26 procent mener at de slet ikke/i ringe grad får tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder



Supervision og sparring

- 27 procent har sjældent/aldrig mulighed for **intern** supervision og sparring
- 62 procent har sjældent/aldrig mulighed for **ekstern** supervision og sparring

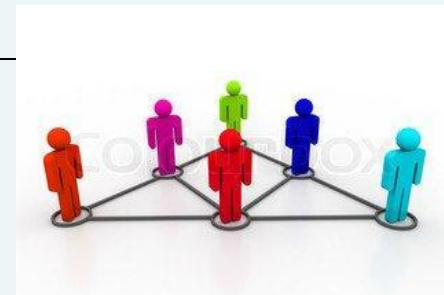


Hvilke resultater giver anledning til refleksion?

Drøftelse 15 minutter inkl. lille pause



Arbejdsmiljørepræsentant undersøgelsen viser at:



- Over 80 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne oplever at samarbejdet med ledelsen om arbejdsmiljøarbejdet er godt/meget godt
- 65 procent oplever at samarbejdet med tillidsrepræsentanten er godt/meget godt

AMR relation til kolleger

- 31 procent er AMR for 11-20 kolleger
- 28 procent er AMR for 21-50 kolleger
- 9 procent er AMR for over 50 kolleger

- 64 procent er AMR for kolleger, hvor der ikke er mulighed for daglig kontakt

Top 3 ønskeliste fra AMR

- Temadage for AMR (53 procent)
- Temadage for trioen (46 procent)
- AMR kursus med SL vinkel (34 procent)



Arbejdsmiljøstrategiens målsætning

- Godt arbejdsmiljø og faglighed er hinandens forudsætninger
- Vores medlemmer skal have øget arbejdsglæde, større rum til faglighed og reduktion i nedslidning og sygefravær

Overordnede visioner

- Fælles ansvar for arbejdsmiljøet
- Solidt fundament med fokus på kerneopgaven, faglig udvikling og tryghed
- Stærkt samarbejde mellem TR, AMR og lederen om arbejdsmiljøet



Uddrag af indsatsområder

- Synliggøre sammenhængen mellem løsning af kerneopgaven og arbejdsmiljøet
- Styrke trioens samarbejde
- Styrke de tillidsvalgtes kompetencer og handlekraft – både i det daglige og det strategiske arbejdsmiljøarbejde
- Skærpe lederens fokus på det strategiske arbejdsmiljøarbejde



Efter kongressen er det tid til handling

- På baggrund af sporene i strategien udarbejdes handlingsplan
- Som hjælp til det videre arbejde, blev der på kongressen foreslået idéer fra workshops, som samles i et idékatalog. Bringes videre til HB

Sammenhæng arbejdsmiljø og faglighed



- Et godt arbejdsmiljø giver optimale muligheder for at udvikle fagligheden
- Høj faglighed og kvalitet i løsning af kerneopgaven giver et godt arbejdsmiljø og dermed god trivsel

Fælles ansvar for arbejdsmiljøet

- Vi er hinandens arbejdsmiljø!!
- Som arbejdsplads skal hver medarbejder, tillidsvalgt og leder hver især tage et ansvar
- Løsningen på et arbejdsmiljøproblem skal komme indefra. Gode råd kan være velkomne, men kan ikke løse problemerne.

Styrket samarbejde mellem den "dynamiske trio og duo"

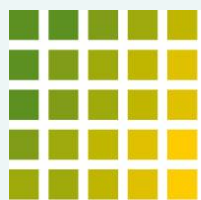
- Vi skal blive endnu dygtigere til samarbejdet
- Tillidsvalgte skal blive endnu skarpere på, hvordan de bruger hinanden – hvor er der overlap? Stopper TR's arbejde der hvor AMR's arbejde starter eller omvendt?

Gruppedrøftelse

- Hvad er Jeres bud på, hvordan Jeres rolle som TR kan blive styrket, ved at have et tættere samarbejde med AMR og jeres leder?
- Hvad gør I allerede nu som virker og som der kan blive plads til at gøre endnu mere af?

Nyttige links

- www.sl.dk/arbejdsmiljø
- www.arbejdsmiljøweb.dk
- www.etsundtarbejdsliv.dk
- www.arbejdsmiljøviden.dk, jf. særligt rejseholdet
- www.forebyggvold.dk
- www.sus.dk



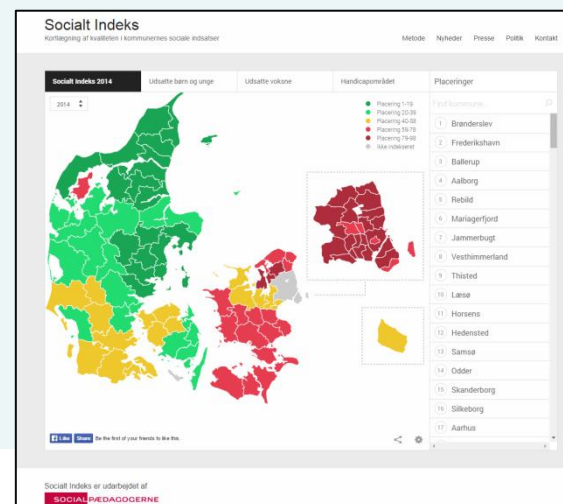
SOCIALT Indeks

Kortlægning af kvaliteten i kommunernes sociale indsatser

www.socialtindeks.dk

#socialtindeks

socialtindeks@sl.dk



Tak for jeres opmærksomhed

Og rigtig god julefrokost!

