

Indledning til ÅLFs udmøntning af DLFs arbejdsmiljøstrategi

Arbejdsmiljø er et prioriteret indsatsområde i ÅLF. Vi vil arbejde for, at medlemmerne har sunde og udviklende arbejdspladser og at dårligt fysisk og psykisk arbejdsmiljø forebygges.

ÅLF vil være på forkant i arbejdsmiljøarbejdet og bidrage til holdbare løsninger på de arbejdsmiljøproblemer, medlemmerne oplever.

For at sætte arbejdsmiljøet højt på dagsordenen prioriterer ÅLF at have et stærkt kommunalt samarbejde med arbejdsgiver og skoleledere med henblik på at påvirke rammerne om medlemmernes arbejdsliv og skabe mærkbare resultater. ÅLF vil arbejde for, at risikovurdering bliver en tilgang og vej til at synliggøre de arbejdsmiljøtematikker, der knytter sig til lærergerningen.

Arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads er påvirkeligt og varierer på tværs af kommunen.

Medlemmerne og de tillidsvalgte er derfor helt essentielle som aktive medspillere og skal involveres i at skabe et godt arbejdsmiljø funderet i arbejdspladsens fællesskab. Sammen kan vi gøre en forskel.

Læsevejledning:

ÅLFs arbejdsmiljøstrategipapir er drøftet og besluttet i ÅLFs Styrelse, og baserer sig på DLFs fem vedtagne arbejdsmiljøpejlemærker:

1. fremme af arbejdsglæde og trivsel
2. forebyggelse og tidlig indsats
3. holdbare løsninger i et helt arbejdsliv
4. arbejdsmiljøperspektiver medtænkes altid
5. kontinuitet, systematik og koordinering

Her er nævnt de resultater, som vurderes at være opnået i perioden 2016-18.

På baggrund af denne status har styrelsen besluttet hvilke arbejdsmiljøfokus- og indsatsområder, der skal vægtes i perioden 2019-21. . Prioritering er nødvendig, da vi ikke kan have fokus på alle områder på en gang. Derfor er der i det følgende foretaget denne tredeling af fokus- og indsatsområder. Vi arbejder med et 3-årigt perspektiv, og der sættes ikke yderligere tidsperspektiv på de 3 niveauer af indsats, da arbejdsmiljøforhold er karakteriseret ved at være komplekse og resultater skabes gennem en kontinuerlig indsats og det "lange seje træk".

Niveau 1: De prioriterede udviklingstiltag er orange og fremgår af den orange boks (side 2).

Niveau 2: fokus- og indsatsområder er grønne og vises i grøn oversigt (boks side 2)

Niveau 3: sorte fokuspunkter angiver at ÅLF er opmærksom på og har bevågenhed her. Sorte fokuspunkter er sammen med de orange og grønne oplistet under beskrivelsen af hvert pejlemærke (side 3 – 6)

Niveau 1: Orange

ÅLFs prioriterede udviklingstiltag i 2019 - 2021

fordelt på hver af de fem pejlemærker i DLFs arbejdsmiljøstrategi

1. fremme af arbejdsglæde og trivsel

- Videreudvikle det strategiske sigte med Professionel Kapital via projektet målrettet nyuddannede kollegaer – mestring og supervision

2. forebyggelse og tidlig indsats

- Øget fokus på risikovurdering som tilgang og redskab i arbejdsmiljøarbejdet: i alle større omstillinger/nye tiltag MU, AULA, inklusionsopgaver, sygefravær mv

3. holdbare løsninger i et helt arbejdsliv

- Rekruttering og modtagelse af nye lærere og understøttelse af deres mulighed for at lykkes med opgaven
- Fokus på erfarne lærere og fysisk og psykisk nedslidning

4. arbejdsmiljøperspektiver medtænkes altid

- ÅLF vil knytte AMR tættere til foreningen, have bedre viden om lokale arbejdsmiljøforhold og understøtte det lokale arbejdsmiljøarbejde
fx via AMR samtaler på skoler med deltagelse af AM-ansv. + evt ÅLFs formand

5. kontinuitet, systematik og koordinering

- Arbejde mere kampagnebaseret
fx som del af FTF-LO AMR året 2019, og ift. indeklima og uønskede hændelser

Niveau 2: Grønne fokus- og indsatsområder

Pejlemærke 1

- Opfølgning social kapital og APV 2018
- Fremme trivsel og arbejdsglæde via arbejdsfællesskabet fx ÅLFs aktivitetspulje

Pejlemærke 2

- Udarbejdelse af Bilag 1 pejlemærker for AMR, herunder fx pauser, sunde arbejdsrytmer og det grænseløse arbejde (Arb.gr.1)

Pejlemærke 3

- Analyse af sygefravær, langtidsraske og opfølgning via HMU
- Fokus på vold og trusler

Pejlemærke 4

- Videre arbejde med den involverende fagforening fx via Faglig Klub og medlemspjece om MEDudvalgets opgaver

Pejlemærke 5

- Arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant har et formaliseret, ligeværdigt samarbejde

Uddybning af pejlemærker inkl ÅLF resultater, fokus og indsatsområder

1. DLF vil prioritere fremme af arbejdsglæde og trivsel

Arbejdsglæde og trivsel fremmes bl.a., når lærerarbejdet opleves som meningsfuldt, og når lærerne oplever at de har indflydelse på og kan lykkes med deres vigtige opgave. Vi skal i alle dele af organisationen tydeliggøre at et godt arbejdsmiljø er et fælles ansvar. Vi vil styrke fællesskabet på arbejdspladsen – det er medlemmernes sikkerhedsnet. Vi kan gennem dynamikken i det gode kollegiale samarbejde og relationen til ledelse, elever og forældre skabe trivsel og reducere belastningsfaktorer. Høj social kapital er udgangspunktet for et godt arbejdsmiljø på alle arbejdspladser. Vi vil derfor styrke arbejdspladskvaliteter som tillid, retfærdighed og samarbejde.

Som en del af det sociale og faglige fællesskab udvikles den enkeltes faglighed og praksis. Lærerne skal opleve sig både respekterede og vellidte af alle samarbejdspartnere. Ledelsen skal sikre at medlemmer har indflydelse på arbejdet og det nødvendige råderum for at træffe valg i forhold til udførelsen af arbejdet.

Lærerarbejdets særlige karakter betyder, at der er behov for både formel og uformel videndeling, som sikrer, at lærernes professionelle stemme indgår i skolens udvikling. Det fremmes bl.a. gennem fælles pauser og andre muligheder for at mødes. De fælles pauser giver desuden mulighed for i fællesskab at kunne løse problemer og inspirere hinanden. Det bidrager også til at lette presset på den enkelte.

ÅLF resultater 2016-18 pejlemærke 1

Nytænkning af personaleledelse

Beslutning om årlig social kapitalmåling i ÅK

Studiegr. Professionel Kapital > indarbejdet i Stærkere Fællesskaber og Strategi for attraktive og bæredygtige fællesskaber

Fælles TR-AMR oplæg om kollegialt samarbejde og pausens betydning

ÅLF-fokus og indsatsområder 2019 – 21: pejlemærke 1

- **Videreudvikle det strategiske sigte med Professionel Kapital fx ift. modtagelse af nyuddannede kollegaer – mestring og supervision**
- **Opfølgning på social kapital og APV 2018**
- **Fremme trivsel og arbejdsglæde via arbejdsfællesskabet fx ÅLFs aktivitetspulje**
- Lokalaftale med prof. Råderum / fleksibilitet
- Fokus på kollegialt samarbejde og pausens betydning
- Årlig markering af Lærernes Dag 5.okt. (æbleuddeling til byens borgere + lokale skolers /ledelse / SB-forældre / AMR-TR initiativer)
- Integrere arbejdsmiljøvinkel i fortsat implementering og forankring af Stærkere Fællesskaber og Strategi for attraktive og bæredygtige fællesskaber
- Fokus på ledelse og ÅK Leder- Medarbejder roller ("lynlåsen")

2.DLF vil prioritere forebyggelse og tidlig indsats

Vi vil prioritere forebyggelse, så vi bidrager til at arbejdsmiljøet bliver sundt og sikkert, som arbejdsmiljøloven foreskriver. Et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø betaler sig både i forhold til menneskelige hensyn og samfundsmæssige konsekvenser. Derfor vil vi have fokus på kontinuerligt arbejdsmiljøarbejde, hvor det prioriteres, at opgaverne, herunder undervisningsopgaverne, kan tilrettelægges og løses på en måde, der ikke medfører usunde arbejdsbelastninger. Og vi vil have særligt fokus på, at der kan ageres i tide, mens problemer stadig er små frem for store. Kompenserende og indgribende foranstaltninger er reaktive og vi skal primært agere proaktivt.

ÅLF resultater 2016 – 18 pejlemærke 2

Lokalaftale med bilag1-drøftelser ml. ledelse, TR og AMR om tilrettelæggelse og prioritering af arbejdet.
Uddannelse af TR og AMR ift. bilag 1 og indflydelse i økonomiske prioriteringer
Arbejds miljø risikovurdering af arbejdet med læringsplatform MINuddannelse (MU)

ÅLF-fokus og indsatsområder 2019 – 21: pejlemærke 2

- **Udarbejdelse af Bilag 1 pejlemærker for AMR, herunder fx pauser, sunde arbejdsrytmer og det grænseløse arbejde**
- **Øget fokus på risikovurdering som tilgang og redskab i arbejdsmiljøarbejdet: i alle større omstillinger/nye tiltag MU, AULA, inklusionsopgaver, sygefravær mv**
- Fortsat arbejde med det tidlige, forebyggende og proaktive indsats
- **Fokus på instruktionsforpligtigelse**

3. DLF vil prioritere indsatser, der fremmer holdbare løsninger i et helt arbejdsliv

Vi vil arbejde for, at medlemmerne har et godt og udviklende arbejdsliv både nu og i fremtiden. Et godt samarbejde og social og faglig støtte kan beskytte mod belastninger i arbejdet. Arbejdet skal planlægges, så der er sammenhæng i arbejdet og det skal organiseres, så der er mulighed for fordybelse, restitution og kontinuitet i arbejdet. Der skal være balance mellem krav og ressourcer og lærerne skal have en oplevelse af, at de har de nødvendige kompetencer til at håndtere kompleksiteten i opgaverne, så der tages højde for at risici og nedslidning undgås. Medlemmer har forskellige behov i forskellige livsfasen og der skal være opmærksomhed på, at arbejdspladsen kan rumme medarbejdere med midlertidig eller livslang nedsat arbejdsevne.

ÅLF resultater 2016 – 18 pejlemærke 3

Proaktiv indsats via HMU med udarbejdelse af kvantitativ og kvalitativ analyse af vold og trusler
Analyser af vold og trusler er formidlet til TR og AMR
Livsfasetænkning indgår i BU retningslinje som udmøntning af kommunens arbejdsmiljøpolitik:
Sygefravær data via HMU

ÅLF-fokus og indsatsområder 2019 – 21: pejlemærke 3

- Balance mellem krav og ressourcer:
 - Forbedringer/præciseringer i lokalaftalen vedr. prioriteringer og ledelsesforpligtelse til at oplyse skolens gns. UV.timetotal ifm bilag1 drøftelser (økonomisk prioritering af ressourcer)
 - Analyse af opgaveoversigter fra samtlige skoler / lærere:
 - fokus på medarbejderønsket deltidsansættelse
- **Rekruttering og modtagelse af nye lærere og understøttelse af deres mulighed for at lykkes med opgaven**
- **Fokus på erfarne lærere og fysisk og psykisk nedslidning**
- **Analyse af sygefravær, langtidssraske og opfølgning herpå via HMU**
- **Fokus på vold og trusler:**
 - Via HMU/MED/HAU udarbejde strategier og handlinger i forhold til forebyggende initiativer vold og trusler
 - udvikle kultur med brug af supervision
 - konsekvent registrering af uønskede hændelser
 - DLFs pjece if Vold/trusler: Tilpasses Aarhus forhold og formidles til AMR (arb.gr. 1)
- Analyse af det kommunale tilbud om psykologhjælp via HMU: omfang, brug og skolers henvisningspraksis

4. DLF vil prioritere at arbejdsmiljøperspektiver altid medtænkes

Vi vil sikre, at nye tiltag og indsatser også inddrager arbejdsmiljøperspektiver. Vi skal som organisation samlet understøtte medlemmernes muligheder for at lykkes med deres opgaver og bidrage til, at de oplever at have et godt arbejdsliv og arbejdsmiljø. I den forbindelse har vi særligt fokus på, at arbejdspladsen som helhed har betydning for den enkeltes arbejdsmiljø. Vi skal derfor bruge den styrke, medlemmerne har som kollektiv ude på arbejdspladserne. Som tillidsvalgte lokalt og centralt er vores primære rolle at understøtte og engagere medlemmerne, så de er rustet til sammen at pege på og sikre gennemførelse af løsninger af både pædagogiske og arbejdsmæssige problemer.

ÅLF resultater 2016 – 18 pejlemærke 4

- Øget MED-indflydelse fx via koor.OmrådeMEDmøder med fokus på videndeling på tværs
- Den involverende fagforening introduceret på TRkursus2016, drøftet på styrelsesinternat aug17 og inddraget på TR-kursus nov.17

ÅLF-fokus og indsatsområder 2019 – 21: pejlemærke 4

- **ÅLF vil knytte AMR tættere til foreningen, have bedre viden om lokale arbejdsmiljøforhold og understøtte det lokale arbejdsmiljøarbejde fx via AMR samtaler på skoler med deltagelse af AM-ansv. + evt ÅLFs formand**
- **Videre arbejde med den involverende fagforening fx via Faglig Klub og medlemspjece om MEDudvalgets opgaver**
- ÅLF søger indflydelse på arbejdet i den kommunale arbejdsmiljø- og MED-organisation mhp at finde brugbare, konstruktive løsninger og opnå holdbare resultater
- ÅLF samarbejder tæt med de arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer vores medlemmer i MED-organisationen fx via koordinerende møder
- ÅLF vil udvikle AMRs samarbejde på tværs af faggrupper

5. DLF vil prioritere kontinuitet, systematik og koordinering

Vi vil skabe tydelig sammenhæng i arbejdsmiljøarbejdet og undgå hovsaløsninger. Det kræver tæt samarbejde mellem alle dele af organisationen. Vi vil styrke videndeling for at inspirere og kvalificere arbejdsmiljøarbejdet. Vi vil derfor fremme udveksling af viden om ny forskning, lokale indsatser og erfaringer. Vi vil skabe fælles overblik over strategisk vigtige indsatsområder og metoder, der virker, så den viden kan deles, og alle ved, hvor der er hjælp at hente.

Der er behov for øget koordinering af arbejdsmiljøindsatsen og for, at vi i højere grad får tydeliggjort at vi i fællesskab har igangsat indsatser der har samme mål for øje. Vi vil skabe synlighed og gennemsigtighed i arbejdsmiljøarbejdet, så alle ved, hvilken retning vi bevæger os i. Der skal sikres koordinering mellem alle dele af DLF for at sikre at arbejdsmiljøinitiativer får gennemslagskraft. Ledelsen spiller en central rolle i forhold til at sikre et sundt arbejdsmiljø. AMR har en nøglerolle i forhold til at sætte arbejdsmiljø på dagsorden. Vi vil derfor have fokus på, at AMR og TR skal kunne indgå på kvalificeret vis i det tætte samspil med ledelsen om alle arbejdsmiljømæssige spørgsmål. Vi prioriterer, at AMR og TR har et tæt samarbejde og i fællesskab involverer medlemmer i at skabe bedre arbejdsmiljø. DLF vil arbejde for at forbedre AMR og TRs vilkår og muligheder for at kunne varetage tillidshvervene.

ÅLF resultater 2016 – 18 pejlemærke 5

"Håndholdt indsats" på skoler pba trivselsundersøgelse

Fælles DKF-DRO-FTF AM-temadag 2016 og 2017 med 400 deltagere

Fra AMR møder til Fælles AMR-TR møder

Med forskning/ny viden/erfaring leverer vi kvalitetsargumenter fx på AM-temadag

ÅLF-fokus og indsatsområder 2019 – 21 pejlemærke 5

- **Arbejde mere kampagnebaseret fx. som del af "FH- AMR året 2019", og ift. indeklima og uønskede hændelser**
- **Arbejds miljørepræsentant og tillidsrepræsentant har et formaliseret, ligeværdigt samarbejde**
- Fokus på ledelse og social kapital / Professionel Kapital
- Fokus på TR- og AMR-vilkår og tid til AMR-arbejdet
- Der holdes løbende kontakt og formidles relevant viden og værktøjer til kredsens AMR bla. via Fælles TR-AMR møder, AMR netværksmøder i ÅLF og AMR-Intro
- Arbejds miljørepræsentanten på arbejdspladsen vælges blandt foreningens medlemmer, og suppleanten til tillidsrepræsentanten vælges som arbejds miljørepræsentant.
- Arbejds miljørepræsentanterne får viden om deres pligter, rettigheder og ansvar og opnår effektive og nyttige redskaber til håndtering af deres opgaver, således at deres arbejdsopgaver på arbejdspladserne præciseres og konkretiseres.
- ÅLF holder sig fagligt ajour på arbejds miljøområdet og videreformidler sin viden til AMR, så informationsniveauet er højt og målrettet. AMR Introduceres til DLF InSite og hvordan vi bruger og udvikler DLF InSite til digital videndeling
- Erfaringsudveksling i KSØ, KSØ Arbejds miljøforum og 6-by
- Årlig AM-temadag i samarbejde ml FTF, DRO og DKF – evt. udvide dette samarbejde med lokal FH
- ÅLFs styrelse har udpeget en kredsarbejds miljøansvarlig