



Resumé fra arbejdsmiljøkonference
i Kost- og Servicesektoren 19. januar 2016

Alenearbejde og psykisk arbejdsmiljø

Indhold

Til kamp mod mistrivsel	3
Fatmas historie	3
Store forventninger – ringe muligheder	4
Familien stressfrikendt	4
Konkurrenceudsættelse stresser	5
Alenearbejde i stigning	5
Forebyggelse	6
Glidebane	6
Ansaret for arbejdsmiljøet	7
Trivsel er ikke raketvidenskab	8
Vejen til trivsel	8
Stress koster	9
Årsager til stress	9
Kontrol over arbejdet	9
Årsager til sygefravær	10
Et spørgsmål om ledelse	10
Alenearbejde – et problem?	12
Alenearbejde handler om sundhed	12
Alenearbejde handler om sikkerhed	13
Alenearbejde skal ikke være forbudt	13
Fokus på alenearbejde – værktøj og handling	14
Grundvilkår og vilkår	14
Bjerge kan flyttes	14
Hvordan bliver det bedre?	15

Pjecens indhold bygger på indlæg og debat samt resumé fra Kost-og Servicesektorens arbejdsmiljøkonference 19. januar

Politisk ansvarlig: Berit Jakobsen

Redaktion: Nina Hedegaard

Tekst og fotos: Marianne Schjøtt Rohweder

Produktion: Grafisk Team og FOAs trykkeri

KS_alenearbejde og psykisk arbejdsmiljø_A4_1802_2016

Til kamp mod mistrivsel

Velkomst ved Berit Jacobsen, næstformand i Kost- og Service-sektoren, FOA

Mange medlemmer mistrives med deres arbejde. De oplever, at ledelsen enten ikke er kvalificeret eller helt usynlig, ligesom mobning og chikane kolleger imellem også er et stigende problem. Når krybben er tom, bides hestene, og der er desværre langt imellem solstrålehistorier om arbejds-glæde og trivsel.

Derfor sætter Kost- og Servicesekto-rens 5. arbejdsmiljøkonference fokus på det psykiske arbejdsmiljø og på 2 vigtige emner: Trivsel og alenearbejde.

Historien om Fatma siger meget om problemstillingen. Så slemt ser det – forhåbentligt – ikke ud på alle arbejds-pladser. Men historien vidner om, at der er brug for at debattere og finde veje til et bedre psykisk arbejdsmiljø.

I 2012 vedtog FOA en overordnet politik for arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. Og i 2014 tog man fat på en målrettet indsats i forhold til alenearbejde.

I år bliver der også sat ekstra fokus på det ergonomiske arbejdsmiljø. Alt for mange medlemmer nedslides af deres arbejde, og der er behov for at bryde den onde cirkel.

I 2014 offentliggjorde Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø en undersøgelse, der viser, at FOA-medlemmerne vurderer deres arbejds-belastning som ca. dobbelt så høj som et repræsentativt udsnit af danske lønmodtagere. Mange af sektorens medlemmer ud-fører hårdt fysisk arbejde og har en overrisiko for at blive ramt af muskel- og ledsygdomme. Lidelser, der koster gode leveår.

Citat Lis Udengaard Rasmussen, FOA Århus

Vi kender ikke så meget til og luller os nok ind i, at alenearbejde er et vilkår og noget, nogle bare vælger.

En 20-årig mand vil således leve 5,5 år kortere end gennemsnittet, mens en 20-årige kvinde kan forvente at miste 8,4 leveår. Ingen anden sygdom har ansvaret for så store tab af gode leveår.

Og mens advarslerne bliver stadig tydeligere, stiger kravene. Efter reformer for efterløn og pension skal vi alle sammen holde længere på arbejds-markedet. Også derfor er det både vigtigt og godt, at vi har fokus på både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Fatmas historie

”For nogle måneder siden var jeg til undersøgelse på Hvidovre Hospital. Det viste sig, at den sygeplejerske, der skulle følge mig og gøre mig klar til undersøgelsen, var en gammel kollega fra Glostrup Hospital. Vi fik en snak om gamle dage, og om hvordan det står til med fagligheden på Hvidovre Hospital lige nu, hvor rengøringen er udliciteret. Min kollega var forarget: ”Magen til svineri skal man lede længe efter,” som hun sagde. Og det er ikke rengøringspersonalets skyld, understregede hun. Den rengø-ringsassistent, der er tilknyttet min kollegas afdeling, Fatma, er en rigtig sød kvinde, som knokler en vis legems-del ud af bukserne.

For nylig var Fatma i færd med at gøre rent på oversygeplejerskens kontor. Oversygeplejersken var til stede, da Fatma midt i det hele kol-lapsede og faldt omkuld på gulvet. Oversygeplejersken trykkede på alar-men, målte Fatmas blodtryk, som var himmelhøjt og sagde til hende, at om lidt ville hun blive hentet af en portør og kørt på akutklinikken.

Det ville Fatma ikke høre tale om, men selvom hun protesterede, over-talte oversygeplejersken hende dog til at gå ned på akutklinikken. Fatma lovede. Men hun måtte straks vende tilbage og gøre sit arbejde færdig, ellers ville hun blive fyret.”

Store forventninger – ringe muligheder

På baggrund af indlæg ved Dennis Kristensen, formand FOA

Fagbevægelsens opgave er at kæmpe for rimelige arbejdsforhold, som blandt andet sikrer, at man kan gøre rent et helt liv og stadig gå på pension til en god alderdom.

Der er et gab imellem de forventninger, der stilles, og de muligheder medlemmerne har for at opfylde dem på arbejdspladsen. Der er primært behov for flere hænder, men det er arbejdsgiverne, der har ledelsesretten, og som fagforening har FOA ingen aftaleret om normeringer.

– Vi skal derfor bruge vores faglige muskler på det, vi har indflydelse på, fx tempoet og arbejdsbyrden, sagde Dennis Kristensen.

De udsatte

Mange medlemmer i Kost- og Servicesektoren arbejder alene

- 22 procent arbejder alene hele arbejdsdagen uden kontakt til kolleger fra deres fag.
- 7 procent er alene hele tiden.
- 7 procent er alene halvdelen af tiden.
- 19 procent er alene en mindre del af tiden.
- 60 procent er aldrig alene.

– Man skal ikke blive syg af at gå på arbejde, og man skal ikke gå nedslidt på pension.

Citat

Lene Berendt,
FOA Vendsyssel

Vi oplever sygemeldinger på grund af stress. Vil det afføde spørgsmålet: Er du robust nok til dette fag? Jeg får myrekryb.

Vi skal være på mærkerne i forhold til at sikre, at medarbejderne har de kompetencer, der skal til for at udføre arbejdet og for at alle – og ikke kun FOAs og 3F's medlemmer – har mulighed for at tage et socialt ansvar i forhold til de kolleger, der ikke kan.

Familien stressfrikendt

Arbejdsmiljøet ser ikke godt ud i 2016. Rigtig mange af FOAs medlemmer oplever, at de har problemer. I Kost- og Servicesektoren er det hver sjette, der i høj grad er stresset, næsten 70 procent oplever, at et højt arbejdstempo er nødvendigt, mens hver anden siger, at de har mere travlt i år, end de havde sidste år.

– Og det bekymrende er, at det sagde de også året før og året før igen, sagde Dennis Kristensen.

Det er vanskeligt at skelne mellem kortvarig stress, hvor adrenalinen pumper og usund stress, hvor man går ned med flaget. På samme måde er det svært at finde årsagerne til stress, og mange arbejdsgivere slår det hen som et privat problem.

Men den undersøgelse, FOA har gennemført, understreger, ifølge Dennis Kristensen, med al tydelighed, hvad de, der er stressede, selv mener.

Arbejdet stresser

Højt stressniveau blandt alle FOAs medlemmer

- 71 % angiver, at arbejdet er den vigtigste kilde til stress.
- 26 % angiver, at både arbejds- og familieliv er årsagen.
- Under 1 % siger, at privatlivet er den vigtigste kilde til stress.

Kost- og Servicesektorens medlemmer er særligt hårdt ramt

- 69 % oplever, at et højt arbejdstempo er nødvendigt.
- 15 % er i høj grad stressede.
- 45 % oplever, at arbejdsmængden er større end året før.



75 procent af forbundets medlemmer siger, at det er arbejdet, der stresser dem. Ca. 25 procent siger, at det er en kombination af privat- og arbejdsliv. Blot 1 procent siger, at det er familielivet, der stresser dem.

– Det er en helt klar melding om en stigning i stressniveauet, og at det skyldes arbejdet. Så det er voldsomt og et faresignal af format, sagde han.

Konkurrenceudsættelse stresser

Blandt de mange faktorer, der belaster medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø, er konkurrenceudsættelse, og på dette område er Kost- og Servicesektorens medlemmer forbundets pionerer.

– Siden sidst i 80'erne har jeres arbejdsopgaver været emner for udlicitering, mens konkurrenceudsættelse af de mere borgernære opgaver kom til i starten af dette årtusinde og steg kraftigt i 2003, da man indførte frit valg i ældreplejen, sagde Dennis Kristensen.

Paragraffen

Arbejdsmiljøloven § 15

Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Inden for de sidste 5 år har 20 procent af de privatansatte medlemmer oplevet at skifte fra offentlig til privat arbejdsgiver. En svaghed ved konkurrenceudsættelse har været mange konkurrencer, og 25 procent af medlemmerne har oplevet skift mellem 2 private arbejdsgivere.

Det er forventeligt, at mængden af konkurrenceudsættelse vil stige fremover i takt med, at enhederne bliver større, og det bliver mere interessant for udenlandske arbejdsgivere at byde på opgaverne.

– Øget tempo var en af de ting, der fulgte med konkurrenceudsættelse, og arbejdstakten steg fra 100 til 130, sagde Dennis Kristensen.

– Det er dog vanskeligt at måle præcis, hvad konkurrenceudsættelse betyder for arbejdsmiljøet. Undersøgelser antyder, at der er sammenhæng. Således er det kun en tredjedel af de medlemmer, der er fulgt med over til en ny privat arbejdsgiver, der oplever, at arbejdsmiljøet er i orden, mens denne andel er dobbelt så høj blandt dem, der stadig arbejder for en offentlig arbejdsgiver.

Alenearbejde i stigning

Antallet af medlemmer, der arbejder alene, stiger ifølge Dennis Kristensen hastigt i disse år. Og det gælder både i Kost- og Servicesektoren og i FOAs øvrige sektorer.



I Kost- og Servicesektoren arbejder hele 22 procent af medlemmerne alene hele dagen uden kontakt til fagkolleger.

– Det er blevet mere almindeligt, at man fx i hjemmeplejen er alene ude ved borgerne, og at kommunikationen om opgaverne formidles via sms. Det indebærer, at den faglige kontakt mellem kolleger svinder, sagde formanden.

– Som nævnt har vi ingen mulighed for at påvirke normeringerne. I stedet må vi påpege de problemer, alenearbejde kan have både i forhold til borgerene og til, hvorvidt det er forsvareligt at arbejde alene. Det er dog

også et vanskeligt område, fordi der er medlemmer, der trives med at arbejde alene. Men for mange indebærer det forringelser af det psykiske arbejdsmiljø. Det kan være svært at få inspiration, sparring og vende faglige problemer, hvis man aldrig møder fagfæller.

Vi har også undersøgelser, der understreger, at jo mere isoleret man er, jo større er risikoen for at udvikle stress.

Forebyggelse

Viljen til at forebygge de negative konsekvenser af et dårligt psykisk arbejdsmiljø er ifølge Dennis Kristensen dog til stede – også hos arbejdsgiverne.

– Der bliver gjort en del, men der kan gøres meget mere, sagde han.

– Der er en klar sammenhæng mellem arbejdspladsens prioritering af forebyggelsen og hvor stressede medlemmerne føler sig. På de arbejdspladser, der slet ikke prioriterer forebyggelse, er det 27 procent af medarbejderne, der i høj grad føler sig stressede, mens andelen af stressede på de arbejdspladser, hvor der gøres en indsats, er nede på 1 procent. På arbejdspladser, hvor forebyggelse er i fokus, ser det også ud til, at der er mindre fysisk vold, seksuel chikane og mobning.

Glidebane

En ny tendens, som hænger sammen med sygefravær og øget forekomst af stress, er ifølge Dennis Kristensen en ny trend indenfor jobannoncer, hvor arbejdsgiverne søger ”robuste” medarbejdere.

Citat

Lis Udengaard Rasmussen,
FOA Århus

Hvad betyder robusthed?

Det skal vi diskutere.

Og vi skal også se vores eget sprogbrug efter i sømmene.

– Robusthed er et ord, der dukker op igen og igen, sagde han.

– Det er en anden måde at sige på, at ansøgere til stillinger skal være så psykisk stærke, at de kan holde til konstante forandringer, og til hvad arbejdsmiljøet og arbejdsforholdene ellers byder på. Det er en farlig tendens, at medarbejdere i helt almindelig job, skal være særligt robuste. For hvad indebærer det? At genetiske dispositioner og helbred bliver faktorer ved ansættelse?

Det er en glidebane, og det er vigtigt at understrege, at det ikke er medlemmerne, der skal være ekstra stærke, når arbejdspladsen er sårbar.

Selvfølgelig er der job, der kræver en særlig robusthed. Det er fx ikke smart, hvis astronauter lider af klaustrofobi. Men en sortering indenfor de arbejdsområder, FOA repræsenterer, har ubehagelige perspektiver.

Ansvaret for arbejdsmiljøet

Arbejdsmiljøet er altid arbejdsgiverens ansvar, og arbejdsmiljøloven er helt klar: Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

– Vi skal fortsat kræve, at arbejdsgiverne lever op til denne forpligtelse og dette ansvar.

Og det gælder også det psykiske arbejdsmiljø, sagde Dennis Kristensen.

– Som arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant, centralt og i afdelingerne har vi dog også et ansvar for at hjælpe medlemmerne med at sige til og fra. Vi skal ruste medlemmerne med viden og arbejde med det store gab, der er mellem, hvad der forventes af medlemmerne og de muligheder, der reelt er til stede.

Trivsel er ikke raketvidenskab

På baggrund af indlæg ved Thomas Milsted, forfatter og generalsekretær i Stresstænk tanken

Robusthed er ikke et nyt, moderne ledelsesredskab. Det er en måde at løbe fra ansvaret på, og det bliver ikke af den grund medarbejdernes ansvar.

Forfatter og generalsekretær i Stresstænk tanken Thomas Milsted lagde ikke fingrene imellem, da han skulle tale om trivsel og arbejdsglæde på arbejdsmiljøkonferencen.

– I de 20 år, jeg har beskæftiget mig med psykisk arbejdsmiljø, er det kun lovgivning, der har fået arbejdsgiverne til at handle. Og med hensyn til det psykiske arbejdsmiljø er der ikke sket meget lovgivningsmæssigt i de år.

Til sammenligning er svenskerne meget bedre til at sikre et godt arbejdsmiljø – og de har det også bedre end danskerne.

Sygemeldinger på grund af stress er ofte langvarige, og at så mange lønmodtagere er stressede, er ifølge Thomas Milsted hundedyrt.

Det faktum, at det ikke er arbejdsgiverne, men pensionselskaber og samfundet, der betaler, betyder dog, at incitamentet for at gøre noget ikke er stort for arbejdsgiverne.

– Stress er dyrt for samfundet. Men det ved vi alle sammen godt, og det ændrer ingenting. Hvis man skal ændre noget, skal man slå på anstændighed.

Og hvis vi vil have et sikkert og sundt arbejdsmarked, kræver det desuden ledere, der har ordentlige forhold og kvalifikationer til at tage ansvaret på sig.

Citat

Thomas Milsted,
Stresstænk tanken

Uanset hvor meget, man træner medarbejderne i ditten og datten for at tilpasse dem arbejdspladsen, skaber det ikke trivsel. Man kan ikke skabe trivsel på et hvilket som helst grundlag.

Vejen til trivsel

De tilbud, der har været taget i brug for at øge trivslen på arbejdspladsen, er i høj grad individorienterede kurser som fx Mindfulness.

Men det individuelle er ifølge Thomas Milsted det forkerte fokus.

– Hvad bliver det næste, robusthedskurser? spurgte han.

– Vi har selvfølgelig alle et personligt ansvar for vores trivsel, men kursusaktiviteter for medarbejdere og medlemmer løser ikke udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø.

Og det er ikke forskning, der mangler. Vi ved, ifølge Thomas Milsted, rigeligt.

– At skabe trivsel og forebygge fx stress er ikke raketvidenskab, som han sagde.

– Det handler ikke om mere viden men om reel vilje. Den vilje, der mangler i forhold til medarbejders trivsel, er i fuldt flor indenfor andre områder. Fx har vi en velfungerende lovgivning om dyrevelfærd. Og her i landet forebygger vi stress hos dyr bedre end stress hos medarbejdere.

Definition

Stress

Reaktionen er en hensigtsmæssig, nedarvet beskyttelsesmekanisme, som sætter os i stand til at reagere på og imødegå en ydre trussel eller mulig skadepåvirkning samt klare en ekstra belastning.

Stress koster

Stress og manglende trivsel er et stort problem på arbejdspladser i hele Europa. Efter sygdomme i bevægeapparatet er stress det hyppigst rapporterede arbejdsrelaterede helbredsproblem i de europæiske lande. Omkring halvdelen af alle arbejdstagere mener, at det er et almindeligt problem på deres arbejdsplads, 4 ud af 10 mener ikke, at stress håndteres godt nok på arbejdspladsen, og 50-60 procent af alle mistede arbejdsdage i Europa skyldes stress.

– Hvis hver medarbejders sygemelding lavt sat koster samfundet 200.000 kroner, er der tale om uhyrlige beløb, sagde Thomas Milsted.

– Stress er ikke en diagnose, men kan føre til diagnoser.

I kølvandet på finanskrisen er der kommet en holdningsændring, der ifølge Thomas Milsted, flytter ansvaret for trivsel over på de menige medarbejdere.

– Vi får hele tiden at vide, at vi ikke har råd, at vi må arbejde hurtigere og mere, at færre skuldre skal løfte en større byrde. Men er det sandheden? spurgte han.

– Det handler om penge ja, men løn-kroner. Og hvis det er et fælles ansvar, og vi skal løfte i flok, hvori består så



ledelsesansvaret? At tilbyde stressramte kurser, så medarbejderne bedre kan tackle belastningerne, er ikke ansvarsvaretagelse.

Årsager til stress

Foruden overarbejde og mobning, indebærer de mange omstruktureringer stor risiko for udvikling af stress. Kost- og Servicesektorens medlemmer er blandt dem, der har denne uro om arbejdsforholdene helt tæt på.

Siden midten af 80'erne har salami-metoder fx i rengøringen på sygehusene og kommunerne været et yndet spareredskab, og noget tyder på, at forekomsten af mobning og chikane stortrives i skyggen af manglende ledelse.

– Konstante forandringer eller forventninger om, at der sker forandringer, stresser utroligt meget, fordi det har stor indflydelse på menneskers liv, sagde Thomas Milsted.

– Jeres sektor bonner ud i statistikkerne. Hvis der hele tiden sker nedskæringer, bliver det til latent forventning og uro. Selvom man ikke selv blev ramt denne gang, bliver man det måske næste gang, og så kommer stressen.

Kontrol over arbejdet

At kunne forudse og planlægge er vigtigt for trivslen. Det faktum, at de medlemmer, der er ansat i madordningerne i daginstitutionerne, vælges for 2 år ad gangen af forældrebestyrelsen, har en indbygget uforudsigelighed og stressfaktor.

Fakta

Årsager til arbejdsrelateret stress

- Omstruktureringer eller jobusikkerhed [72 %]
- Overarbejde eller for stor arbejdsbyrde [66 %]
- Mobning eller chikane på arbejdspladsen [59 %]

– Man kan sagtes have en stor arbejdsbyrde, hvis den kan løses og man selv kan forudse og tilrettelægge den, sagde han.

– Alle arbejdsmiljøundersøgelser viser, at detailstyring på minutniveau er det stik modsatte af trivsel. Vi har alle en faglig stolthed, og hvis vi simpelthen ikke kan nå at udleve den, hvis vi fx kun kan nå at vaske halvdelen af et gulv, så går det ud over trivslen. Det er vigtigt, at man har friheden til at styre det ustyrlige.

Det er et grundlæggende behov for mennesker at have kontrol. Kontrol handler om tempo, mængden af opgaver og hvor vanskelig opgaven er.

Fakta

Positive faktorer for trivsel

- Kontrol
- Retfærdighed
- Engagement
- Organisatorisk målklarhed
- Positiv arbejdsklima
- Kontrol i arbejdet
- Balance mellem krav og belønning
- Mindsket tidspres
- Personale-fokuseret lederskab
- Støtte [hjælpsom arbejdskultur]
- Indflydelse/inddragelse
- Udviklingsmuligheder og tryghed i ansættelsen
- Arbejdstilfredshed

– Og det er individuelt, hvornår man føler, man er i kontrol, og opgaverne skal passe til hver enkeltes kapacitet, sagde Thomas Milsted.

– Mens nogle mennesker trives med 15 bolde i luften, får andre stress med 3.

Årsager til sygefravær

Sygefraværstatistikkerne tegner også en række individuelle årsager og holdninger til, hvornår man melder sig syg. Men ifølge Thomas Milsted antager man, at en tredjedel af alt sygefravær direkte kan forklares ved faktorer i arbejdsmiljøet. International forskning viser, at hovedparten af sygefraværet skyldes ikke-specifikke symptomer, der ikke kan forklares medicinsk.

Fakta

Negative faktorer for trivsel

- Anspændt arbejde [høje krav/lav kontrol]
- Høje krav
- Lav kontrol
- Manglende støtte
- Ubalance mellem krav og belønning
- Ringe udviklingsmuligheder
- Rollekonflikter
- Mobning
- Katastrofeoplevelser
- Utryghed i ansættelsen
- Skifteholdsarbejde

– Og de væsentligste årsager skal findes i det psykiske arbejdsmiljø, sagde Thomas Milsted.

– Manglende kontrol ovre arbejds-situationen er en stor synder. Lav eller moderat grad af indflydelse på arbejdet og lav ledelseskvalitet øger risikoen for mere end 3 ugers fravær.

Fleksibilitet og inddragelse er blandt de begreber, der længe har været svaret på behovet for kontrol.

– Fleksibiliteten skal dog ikke ligge hos den enkelte men i rammerne for arbejdets udførsel, sagde Thomas Milsted.

– Der er behov for, at arbejdsgivere og arbejdstagere diskuterer rammerne, og hvordan de skal indrettes, så den enkelte selv kan vælge tempo, mængde af opgaver og måden, de udføres på. Spørgsmålet er ikke fleksibilitet, men hvordan fleksibiliteten giver mere trivsel.

Et spørgsmål om ledelse

Trivsel er afhængig af en god ledelse. Og en god leder, kan ifølge Thomas Milsted blandt andet kendes på sit menneskesyn.

– Der findes ledere, der ikke tror på stress eller som mener, at stress er et privat problem, sagde han.

Citat Birgit Lundsberg, FOA Sjælland

Du må selv bestemme, hvordan du tilrettelægger dit arbejde. Men du har ikke tiden, der skal til. Resultatet er bare, at man bliver længere.

– De mener også, at ’hvor der er en vilje, er der en vej’. Men det kan ikke være meningen, at medarbejderne skal være elitesoldater, der skal træne sig selv for at passe et helt almindeligt job. Der er behov for nye typer af ledere. At skabe et godt psykisk arbejdsmiljø er som sagt ikke raketvidenskab.



Alenearbejde – et problem?

På baggrund af indlæg ved Inger Bolwinkel, forbundssekretær i FOA

Mange trives med alenearbejde, og målet for FOA er ikke at forbyde det. Men det skal være sikkert og sundt at arbejde alene.

I 2012 vedtog FOA en strategi for arbejdet med arbejdsmiljøet. Det psykiske arbejdsmiljø og herunder alenearbejde er prioriteret i strategien, som skal styrke FOA som politisk aktør, når alenearbejde er på dagsordenen.

Citat Lis Udengaard Rasmussen, FOA Århus

Nogle gange er vi hinandens værste fjender. Det er vi fx, når vi, i stedet for at være 2, deler opgaverne imellem os, så vi kan holde en længere pause sammen bagefter.

– Man har alenearbejde, både når man er mutters alene på arbejdspladsen, og når man er isoleret fra kolleger og ledelse, sagde faglig sekretær i FOA, Inger Bolwinkel.



– I FOA har vi en del faggrupper, der mere eller mindre naturgivent arbejder meget alene. Det gælder fx medlemmer, der arbejder som dagplejere, med rengøring på skoler, eller laver mad i daginstitutioner. Selvom mange af dem omgås kolleger fra andre faggrupper, er en af deres store udfordringer at få den faglige sparring.

Alenearbejde handler om sundhed

De belastninger, medlemmerne har i arbejdet, forstærkes, når man udover at arbejde alene også har et psykisk arbejdsmiljø, der er præget af et højt arbejdstempo, mange krav, manglende hjælp, støtte og feedback, eller hvis man arbejder i skiftende arbejdstider og om natten.

– At stå alene med vigtige beslutninger eller svære opgaver øger risikoen for at udvikle stress, depression og angst, sagde Inger Bolwinkel.

– Hvis man arbejder alene om natten er muligheden for kontakt til kolleger og ledelse ofte minimal, og det er belastende i sig selv at være uden samarbejdsrelationer.

Fakta

Alenearbejde indebærer, at

- man enten er helt alene på arbejdspladsen
- eller man arbejder isoleret fra kolleger og ledelse
- eller man er alene i forskellige situationer.

Citat

Jette Hammer, FOA Sydfyn

Hos os er det politisk bestemt, at vi i hjemmeplejen kører alene, og så er det svært at sige fra.

Alenearbejde handler om sikkerhed

Hvis man er alene på en arbejdsplads, er man også generelt mere udsat, både i forbindelse med udførelse af arbejdet, fx hvis der sker en arbejdsulykke eller er indbrud, eller hvis der er risiko for at møde voldelige eller truende borgere.

– Da jeg var ung, arbejdede jeg i et køkken, hvor den medarbejder, der havde morgenvagt mødte klokken 5 om morgenen, før alle andre, for at sætte det kød over, som senere skulle blive til dagens suppe, fortalte Inger Bolwinkel.

– Men efter indbrud i køkkenet blev det besluttet, at man altid skulle være 2 om morgenen. Det er vigtigt for medlemmer, der arbejder alene, at der er retningslinjer for, hvordan man forholder sig, hvis man fx føler sig truet.

Der skal være mulighed for at få både akut hjælp og faglig sparring.

Alenearbejde skal ikke være forbudt

Mange af FOAs medlemmer, der arbejder alene, foretrækker denne arbejdsform. Målet med en strategi for alenearbejde er da heller ikke at fjerne muligheden, men at nedbringe de risici, der er forbundet med arbejdet.

– Det skal være sundt og sikkert at gå på arbejde, også når man arbejder alene, sagde Inger Bolwinkel.

Fakta

FOAs politik for alenearbejde

FOA arbejder for, at belastninger ved alenearbejde forebygges. Det vil sige:

- at omfanget af alenearbejde begrænses
- at ingen skal arbejde alene, når der er risiko for vold
- at medarbejdere, som arbejder alene, skal sikres støtte og sparring.

FOAs arbejdsmiljøstrategi kan hentes på www.foa.dk

Fokus på alenearbejde – værktøj og handling

**Debat på baggrund af indlæg
ved Nina Hedegaard,
arbejdsmiljøkonsulent i FOA**

10 gode råd om alenearbejde samt et skema til at vurdere omfanget af og udfordringerne med alenearbejde på den enkelte arbejdsplads skal hjælpe fagligt aktive med at styrke indsatsen for det psykiske arbejdsmiljø.

De gode råd kan bruges i det daglige af hver enkelt medlem til at styrke egen trivsel og som udgangspunkt for dialog om alenearbejde med kolleger og ledelse.

En af kerneudfordringerne i forhold til alenearbejde er netop det faktum, at det ikke er en gruppe men enkelte medlemmer, der oplever udfordringerne. I afdelingerne er alenearbejde derfor heller ikke noget, man hører meget om. Som Lis Udengaard Rasmussen fra FOA Århus sagde:

– Vi hører ikke meget til dem, der arbejder alene, og det vil sikkert være sundt at sætte fokus på netop dette område. Mange tænker jo, at sådan er vilkårene bare, og det er noget, man affinder sig med.

Grundvilkår og vilkår

Selvom alenearbejde er selvvalgt, og medlemmet trives med at arbejde alene som dagplejer eller sammen



med kolleger, der udelukkende kommer fra andre faggrupper, kan man ifølge arbejdsmiljøkonsulent i FOA, Nina Hedegaard, stadig have udækkede behov for faglig sparring.

– En mulighed er at etablere faglige netværk fx for rengørings- eller køkkenassistenter på tværs af daginstitutioner, hvor man mødes med fagfæller, udveksler gode idéer og lærer hinanden at kende.

Ifølge Nina Hedegaard er der både hos dem, der arbejder alene, i det fagpolitiske niveau og hos ledelsen en udpræget accept af, at de negative faktorer ved alenearbejde er et vilkår, man ikke kan ændre på.

– Jeg plejer at sige, at der findes grundvilkår og vilkår. Grundvilkår kan man ikke ændre på.

Det kan fx handle om, at arbejdet består i at gøre rent hos en bestemt gruppe af borgere. Vilkår kan derimod ændres, hvis viljen og pengene er der. Jeg tror på, at det kan betale sig at ruske lidt op i, om der er vilkår, der ikke er, som de skal være.

Bjerger kan flyttes

Jose Louis Camacho da Gama fra FOA Sønderborg arbejder i en svømmehal. Han har oplevet at stå alene med mange mennesker fx ved svømmestævner. Det er lykkedes i Sønderborg at råbe ledelsen og politikerne op med relevante argumenter, og i dag er man så vidt muligt altid 2 på arbejde.

– At skabe den slags forandringer er op ad bakke. Men min erfaring er, at hvis vi taler om det, kan vi flytte bjerge, sagde han.

– Lederne kender ikke altid konsekvenserne af alenearbejde for medarbejdere og brugere. Som fagligt valgte er det vores opgave at gøre opmærksom på det og finde forståelige argumenter. Indenfor mit område blev argumentet for, at vi havde brug for at være mindst 2 på arbejde problemet med voldelige og truende brugere og pædofili. Det var udfordringer, ledere og politikerne kunne forstå og handle på.

Hvordan bliver det bedre?

Hvordan er det hos jer? Hvor meget alenearbejde har I? Hvad truer trivslen? Hvilke erfaringer har I? Er det noget, I taler om på arbejdspladserne og i afdelingen?

Nina Hedegaard præsenterede det skema, FOA har udarbejdet, og som kan bruges til at identificere lokale udfordringer med alenearbejde.

– Vi har ikke tal på det, men der kommer flere og flere påbud fra Arbejdstilsynet om, at der skal være visuel eller auditiv kontakt, når man arbejder med borgere, som kan være uforudsigelige og udadreagerende. Og at det ikke er alt alenearbejde, der er i orden, sagde hun.

Fakta

4 ting, du bør aftale med din leder, kolleger, TR og AMR om

- Hvordan sikrer I, at I altid kan få akut hjælp?
- Hvordan får I tid til at mødes og sparre med hinanden?
- Hvordan får I støtte og hjælp fra kolleger i situationer, som er svære eller konfliktfyldte?
- Hvordan vil I tage alenearbejde med i jeres arbejdspladsvurdering [APV]?

Plus 6 ting, du selv kan gøre

- Vurder altid, om der er en risiko for, at du kan komme til skade og tag ingen chancer, når du arbejder alene.
- Hold pauser sammen med kolleger, når du kan.
- Løft eller forflyt aldrig alene, når I på arbejdspladsen har vurderet, at I skal være 2.
- Gå aldrig ind til en borger eller en patient alene, hvis I på arbejdspladsen har vurderet, at I skal være 2.
- Lav klare aftaler med dine kolleger om, at de holder sig i nærheden, hvis du er alene med en borger, som kan være udadreagerende.
- Tal med din arbejdsmiljø-/tillidsrepræsentant eller leder, hvis du oplever, at alenearbejde er et problem.

Alenearbejde og psykisk arbejdsmiljø

Resumé fra arbejdsmiljøkonference i Kost- og Servicesektoren 19. januar 2016

FORTÆLLINGER OM VIRKELIGHEDEN

Kost- og Servicesektorens fagfortællere var også repræsenteret på årets arbejdsmiljøkonference.

Serviceassistent Brian Sæther arbejder i kapellet på Regionshospitalet Holstebro. Han fortalte om, hvordan debriefing og sparring kan opleves som en mangelvare, når man arbejder alene og konfronteres med det chokerende og menneskeligt krævende.

Husassistent Diana René Larsen arbejder i Døgntilbud Østergården i Slagelse. Hun fortalte om, hvordan hun som ung og ny i faget blev mødt af et par ældre kolleger, der sendte hende hjem igen med en forkølelse, drog omsorg for og lærte hende at passe på sig selv.

Fagfortællerne sætter virkelighedens billeder på den faglige diskussion. Hvis du har lyst til at få en fagfortæller ud til et arrangement, kan de bookes kvit og frit resten af 2016.

Læs, hvordan du booker en fagfortæller og se filmene fortællinger på www.foa.dk/forbund/temaer/a-i/fagfortaeller



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
www.foa.dk

Kost- og Servicesektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på køkken- og rengøringsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.