

**STOFFER PÅ JOB:
HASH OG KOKAIN HAR
AFLØST BAJERE PÅ
ARBEJDSPLADSEN**

**NY FORSKNING:
VOLD RAMMER
ARBEJDSMILJØET
HÅRDT**

**NY RAPPORT:
SUNDHEDS- OG UDDANNELSES-
SEKTOREN ER MEST PLAGET
AF DÅRLIGT INDEKLIMA**



FOREBYGGELSE AF STRESS ER EN GOD FORRETNING

Efteråret har meldt sig igen. Traditionen tro betyder det, at den politiske sæson på Christiansborg er gået i gang igen, og her har opmærksomheden om danskernes vilje til at arbejde været stor.

Statsministeren har forklaret, at velfærdssamfundet ikke kan hænge sammen, hvis alle har et ønske om at arbejde mindre. Men er det overhovedet rigtigt, at danskerne arbejder mindre og mindre?

I en undersøgelse fra Rockwoolfonden, som blev offentliggjort sidste måned, slår forskerne fast, at der ikke er meget, som tyder på, at vi skulle arbejde mindre. Man har nemlig skønnet arbejdstiden for selvstændige for lavt og ikke taget højde for ubetalte arbejdstimer, som mange steder bliver mere udbredt.

Faktisk har udviklingen i antal arbejdstimer siden 1990'erne været ret flad. Kort fortalt: Der er ingen grund til at tænde nogen advarselsslamper endnu. Det er der til gengæld andre steder – og selv om vi som arbejdsmiljøprofessionelle hver dag kæmper for et godt og sundt arbejdsmiljø, må vi samtidig erkende, at vi ikke er herre over rammebetingelserne for den enkelte medarbejders arbejdsliv.

ET PROBLEM FOR SAMFUNDSØKONOMIEN

I dette magasin kan du på side 16 læse om, at rammebetingelser har gjort kommunernes socialrådgivere til den næstmest stressede medarbejdergruppe i landet.

Det betyder tårnhøj personaleomsætning og mange sygedage. Det betyder dårligere service og mindre tid til det forebyggende arbejde. Dermed bliver det et problem for hele samfundsøko-

nomien – det sker nemlig, når borgerne fastholdes på offentlige ydelser meget længere end nødvendigt.

FOREBYGGELSE ER VEJEN FREM

Arbejdslivet er lige nu omdrejningspunkt for et hav af aktuelle problemstillinger. Det momentum skal vi i vores organisationer udnytte til at gøre opmærksom på arbejdsmiljøet – ja, måske kan vi ligefrem få justeret arbejdsmiljøloven?

Lad os være enige om, at arbejdstid og produktivitet ikke nødvendigvis hænger sammen – og lad os så i stedet rette opmærksomheden mod forebyggelse.

Et sted at starte er ved at fokusere mere på det fysiske som psykiske arbejdsmiljø – for der er områder, hvor ekstra fokus er nødvendigt. På side 8 kan du f.eks. læse mere om, hvor mange arbejdspladser der fortsat er plaget af dårligt indeklima, mens du på side 4 kan læse om en bekymrende tendens med flere yngre medarbejdere, der tager stoffer for at kunne præstere på jobbet.

På vegne af hele bestyrelsen vil jeg ønske jer god fornøjelse med læsningen – og rigtig god arbejdsmiljøelg!

Charlotte Breinholt,
formand

INDHOLD

SIDE 4

HASH OG KOKAIN HAR AFLØST BAJERE PÅ ARBEJDSPLADSEN

SIDE 8

NY RAPPORT: SUNDHEDS- OG UDDANNELSESEKTOREN ER MEST PLAGET AF DÅRLIGT INDEKLIMA

SIDE 12

VOLD RAMMER ARBEJDSMILJØET HÅRDT

SIDE 15

NYT FRA FORENINGEN

SIDE 16

NYT FRA BORGEN

SIDE 20

NYT OM ARBEJDSMILJØ

SIDE 22

ARBEJDSMILJØUGE: NORDISK FÆLLESFOKUS PÅ SIKKERHED OG SUNDHED

Udgivet oktober 23
Arbejds miljøNET

ANSVARSHAVENDE REDAKTØR

Charlotte Breinholt

STRATEGI, KONCEPT, DESIGN OG TEKST

Lindskov Communication

I REDAKTIONEN

Charlotte Breinholt,
Stig Holm, Catrine Eisenreich,
Lars Lindskov, Sandra Nielsen,
Karsten Lorentzen,
Torben Kristensen

ANNONCESALG

Lindskov Communication
Tlf.: 70 26 19 79
marketing@lindskov.com

HASH OG KOKAIN HAR AFLØST BAJERE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Misbrugseksperter får stadig yngre folk i behandling – arbejdsmarkedets parter prøver også at gøre noget ved problemerne

Af Torben Kristensen

For en generation siden var det altid bajerne, der blev skyllet ned i lange baner, når arbejderne tog en 'kitdag' i byggepladsernes skurvogne. Eller når de ansatte holdt en "lang og fugtig pause" i mange andre brancher – lige fra avisproduktion til lærerværelser eller på mange uddannelser.

Men nu om dage er det "flydende misbrug" gået op i røg og er blevet afløst af hash eller hårde stoffer som kokain rundt om på et voksende antal arbejdspladser. Ifølge den senest tilgængelige undersøgelse foretaget af et analyseinstitut for fagforbundet 3F, havde 24 pct. af 3F-medlemmerne mellem 18 og 39 år oplevet kolleger, der på jobbet var påvirket af stoffer som kokain og speed. Men hele 41 pct. af 3F'erne i samme aldersgruppe havde oplevet kolleger, der var skæve af hash.

Misbruget med kokain kan opstå pga. "præstations-angst", hvor nogle bliver fristet, når de vil give den en "ordentlig

skalle". Man får hurtigt ekstra energi, men når afhængigheden så kommer, ender det i stedet med mange sygedage og til sidst fyringer.

Misbrugseksperter har længe mærket denne nye tendens. Arbejdsmarkedets parter har ligeledes oplevet problemerne med narko, og de prøver også at gøre noget ved det, men kunne godt ønske sig nogle tydeligere regler.

YNGRE MISBRUGERE

En af dem, der oplever problemet til hverdag, er Christina Bredahl Frederiksen, som er socialrådgiver og leder på Søgården ved Hobro, som er et af misbrugscentrene i den landsdækkende kæde Tjele.

- Nu har jeg arbejdet med klienter med narkomisbrug gennem mere end 20 år og set mange hundrede tilfælde. Gennem disse år er narko blevet stadig mere udbredt i arbejdslivet, og vores klienter bliver stadig yngre. For år tilbage var gennemsnitsalderen for en

misbruger i behandling hos os på 45-50 år. Nu er den kommet ned på 35-40 år. Dvs. et fald på 10 år i løbet af en kortere årrække, fortæller er Christina Bredahl Frederiksen. Christina Bredahl Frederiksen mener, at grænserne for det normale har flyttet sig:

- Nu tager man ofte noget "opkvikkende" for at kunne gå på arbejde, mens det tidligere især blev brugt til fester og for at slå sig løs i fritiden, fortæller hun.

BRUG FOR RÅDGIVNING

Mette Møller Nielsen er oprindelig uddannet cand.tech.soc. fra RUC og er i dag chef for arbejdsmiljø hos Byggeri i arbejdsgiverorganisationen DI. Desuden er hun formand for Branchefælleskabet for arbejdsmiljø i Bygge og Anlæg. Hendes organisation hjælper medlemsvirksomhederne bedst muligt med rådgivning om arbejdsmiljøet, især når det kommer til håndtering af narkotika på arbejdspladsen. >>





- På et tidspunkt undersøgte vi, om der var interesse for at få oplæg og sætte fokus på dette problem. Her viste det sig at have interesse i Hovedstadsområdet.

Hun fortæller, at en arbejdsgiver ikke kan kræve en narkotest af en medarbejder når som helst. Hertil skal der være en begrundet mistanke, og brug af test skal varsles. Derfor anbefaler Mette Møller-Nielsen altid DI's medlemsvirksomheder, at skriftligt varsler brug af test.

- Men en test er ikke i alle tilfælde den bedste løsning, da det er et vidtgående skridt. I stedet er opfordringen, at arbejdsgiveren skal tage en dialog med sine ansatte så tidligt som muligt.

- For at klæde vore arbejdsgivere på til sådan en snak har vi udgivet en pjece om, hvordan man forholder sig til misbrug af narkotikum på byggepladser. Desuden har vi sikret, at man i den eksisterende sundhedsordning via Pensionsdanmark er klædt på til at hjælpe arbejdsgivere videre med sådan en snak, forklarer Mette Møller Nielsen.



PAS PÅ HURTIGE KONKLUSIONER

I landets største fagforbund, 3F, der blandt andet repræsenterer grupper som bygningsarbejdere og ansatte inden for hotel- og restaurationsbranchen, er der også observeret, at narkotika i visse tilfælde har erstattet alkohol som det primære misbrugsmiddel i fag, hvor traditionelt alkoholmisbrug tidligere var udbredt. Ikke desto mindre prioriterer fagforbundet 3F primært at sikre retssikkerheden for sine medlemmer og advarer imod at drage forhastede konklusioner.

Man har oplevet tilfælde, hvor folk er røget ud fra jobbet alene på grundlag af en enkelt test, som kan være meget usikker. Derfor anbefaler 3F altid, at der også bliver foretaget en ekstra kontroltest, fortæller pressechef Lasse Ravnø. Samtidig anbefaler 3F i lighed med arbejdsgiverne, at indsatsen mod narko på jobbet, foregår gennem oplysning og dialog.

En test er ikke i alle tilfælde den bedste løsning, da det er et vidtgående skridt. I stedet er opfordringen, at arbejdsgiveren skal tage en dialog med sine ansatte så tidligt som muligt.

Mette Møller-Nielsen
Chef Arbejds miljø Bygger, DI

Jeg har arbejdet med klienter med narkomisbrug gennem mere end 20 år og set mange hundrede tilfælde. Gennem disse år er narko blevet stadig mere udbredt i arbejdslivet, og vores klienter bliver stadig yngre.

Christina Bredahl Frederiksen
Socialrådgiver og leder, Søgården



CHRISTINA BREDAHL FREDERIKSEN FRA BEHANDLINGSCENTRET SØGÅRDEN, DER BLA. HJÆLPER FOLK MED MISBRUG AF NARKOTIKA, HAR GENNEM EN ÅRRÆKKE KONSTATETER, AT KLIENTERNE I GENNEMSNIT ER BLEVET 10 ÅR YNGRE.

STYRK JERES ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHEDSKULTUR MED PROAKTIV KOMMUNIKATION

Et sundt arbejdsmiljø og en stærk sikkerhedskultur er afgørende for enhver virksomhed, og ingen ønsker at fejle på dette område.

Søger I et strategisk og kreativt bureau specialiseret i at

FORSTÆRKE OG SYNLIGGØRE JERES SIKKERHEDSKULTUR OG ARBEJDSMILJØ.

Vi brænder for at skabe stærke fortællinger, kampagner, engagerende aktiviteter, SoMe, film og andet relevant materiale, der gør en forskel.

VI TROR PÅ, AT DEN RETTE KOMMUNIKATION ER EN VIGTIG DEL AF ET GODT ARBEJDSMILJØ OG NØGLEN TIL RESULTATER.

Kontakt os på tlf. 70 26 19 79 og hør, hvordan vi i fællesskab kan bidrage til trivsel og sikre, at alle arbejder for de samme strategiske mål.

L!NSKOV



SE MERE OG BOOK ET UFORPLIGTENDE INSPIRATIONSMØDE



NY RAPPORT: SUNDHEDS- OG UDDANNELSES- SEKTOREN ER MEST PLAGET AF DÅRLIGT INDEKLIMA

Ansatte i børnehaver, skoler og sundhedsbygninger topper statistikken over medarbejdere, som oplever dårligt indeklima i en nordisk undersøgelse. Lungeforeningen er bekymret over den negative udvikling i Danmark, der også rammer børn, unge og mennesker med sundhedsmæssige udfordringer.

Af Catrine Eisenreich

I undersøgelsen "Indeklimate i arbejdslivet 2023", som Respons Analyse netop har gennemført for GK, fremgår det, at hver fjerde medarbejder lider af dårligt eller meget dårligt indeklimate på arbejdspladsen. Af dem, der arbejder i børnehaver eller uddannelsesbygninger, sundhedsbygninger og hospitaler, angiver to ud af fem, at de arbejder i et dårligt eller meget dårligt indeklimate.

- Det er trist at læse, at en ud af fire generes af dårligt indeklimate i Danmark, og det er særligt problematisk, når det er børnehaver, undervisningsinstitutioner, hospitaler og sundhedshuse, hvor problemet er størst, fortæller direktør Ann Leistiko fra Lungeforeningen.

At det står skidt til med indeklimate på uddannelsesinstitutioner, kommer dog ikke som en uventet nyhed for Lungeforeningens direktør:

- Det overrasker os desværre ikke, at det netop er på skolerne, at de ansatte oplever dårligt indeklimate. I 2021 undersøgte en forskergruppe indeklimate i 709 klasser. I 53 pct. af klasserne var indeklimate for dårligt. Det går ud over både trivsel og indlæring, men det forværrer også symptomer hos de 7-10 pct. af børnene med astma. Samtidig øger det også risikoen for smittespredning med virus, siger Ann Leistiko.

DÅRLIG VENTILATION ER HOVEDÅRSAG

GK's undersøgelse viser, at dårlig ventilation og forkert indetemperatur er hovedårsagerne til dårligt indeklimate på danske arbejdspladser. Halvdelen af dem, der lider af dårligt indeklimate, mener, at det skyldes manglende eller utilstrækkelig ventilation. Også her har børnehaver og skolebygninger de værste resultater. 56 pct. af de medarbejdere, der lider af dårligt indeklimate på disse arbejdspladser, angiver, at det skyldes manglende eller dårlig ventilation.

- I undersøgelsen rapporterer 44 pct. af dem, der udsættes for dårligt indeklimate på arbejdspladsen, at forholdene gør dem mindre produktive. Derudover har forskning vist, at manglende ventilation øger kortvarigt fravær på arbejdspladsen, siger adm. direktør Jørgen L. Christensen fra GK Danmark.

Ud over fysiske lidelser som hovedpine, svedtendens eller luftvejslidelser angiver fem pct. af dem, der er generet, at de overvejer at skifte job som følge af dårligt indeklimate.



Det overrasker os desværre ikke, at det netop er på skolerne, at de ansatte oplever dårligt indeklimate. I 2021 undersøgte en forskergruppe indeklimate i 709 klasser. I 53 pct. af klasserne var indeklimate for dårligt. Det går ud over både trivsel og indlæring, men det forværrer også symptomer hos de 7-10 pct. af børnene med astma. Samtidig øger det også risikoen for smittespredning med virus.

Ann Leistiko
Direktør, Lungeforeningen



Ansatte i børnehaver, skoler og sundhedsbygninger topper statistikken over medarbejdere, som oplever dårligt indeklime i en nordisk undersøgelse. Lungeforeningen er bekymret over den negative udvikling i Danmark, der også rammer børn, unge og mennesker med sundhedsmæssige udfordringer.

- Et dårligt indeklime koster både samfundet og arbejdsgiverne dyrt, da det fører til lavere produktivitet, flere sundhedsmæssige udfordringer, øget sygefravær og højere omsætning i brancher, der i forvejen kæmper med rekruttering, fremhæver Jørgen L. Christensen.

BYGNINGSVEDLIGEHOLDELSE SOM BÆREDYGTIG LØSNING

Utilstrækkelig ventilation er imidlertid ikke den eneste kilde til dårligt indeklime. Jørgen L. Christensen henviser til en rapport udarbejdet af Foreningen af Rådgivende Ingeniører, som belyser, at dårligt indeklime også kan være et resultat af et stort vedligeholdelsefterslæb i kommunale bygninger og sundhedsbygninger.

- Rapporten anslår, at dårligt indeklime i kommunale bygninger ofte er en konsekvens af manglende værdibevarende vedligeholdelse af offentlige bygninger. Desuden er misligholdte bygninger mere energikrævende, når de optimale temperaturer skal opretholdes, fortæller GK's direktør. Han tilføjer:

- En opgradering af kommunale faciliteter, som skoler og børnehaver til et acceptabelt niveau vil indebære omkostninger på omkring 50 milliarder kroner for samfundet.

Selvom det er store omkostninger, argumenterer Jørgen L. Christensen for, at det er ineffektiv økonomisk praksis at lade de offentlige bygninger forfalde. Hans håb er, at politikerne vil anerkende bygningsvedligeholdelse som en væsentlig dagsorden op til fremtidige lovgivningsinitiativer, teknologiske fremskridt og bæredygtighedsstandarder.

- Gevinsterne er langt højere end investeringsomkostningerne. Kommunerne opnår øget bygningsværdi, øget læringsudbytte i skolerne og mere tilfredse og produktive medarbejdere, samt et mere klimavenligt energiforbrug, slutter Jørgen L. Christensen.



Et dårligt indeklime koster både samfundet og arbejdsgiverne dyrt, da det fører til lavere produktivitet, flere sundhedsmæssige udfordringer, øget sygefravær og højere omsætning i brancher, der i forvejen kæmper med rekruttering.

Jørgen L. Christensen
adm. direktør, GK



En opgradering af kommunale faciliteter, som skoler og børnehaver til et acceptabelt niveau vil indebære omkostninger på omkring 50 milliarder kroner for samfundet. Selvom det er store omkostninger, argumenterer Jørgen L. Christensen for, at det er ineffektiv økonomisk praksis at lade de offentlige bygninger forfalde.

5 TIPS TIL BEDRE INDEKLIMA PÅ ARBEJDSPLADSEN

1. Medarbejderne koncentrerer sig bedst, når indetemperaturen er mellem 20 og 24 grader. Et termometer hjælper dig med at holde overblikket. Brug vinduer og udluftningsåbninger til at regulere indetemperaturen, hvis arbejdspladsen mangler et godt ventilationssystem.
2. Forskning viser, at god luftkvalitet har indflydelse på ydeevnen. CO2 er en god luftkvalitetsindikator og nem at måle. Hvis værdierne overstiger 1000 PPM, skal man forlade rummet og ventilere godt.
3. Fugt og kondens på vinduer og vægge om vinteren indikerer risikoen for fugt og rådneskader. Sørg for at fjerne fugttilskud og luft lidt ekstra, hvor der er mistanke om høj luftfugtighed.
4. Ved at gennemføre regelmæssige undersøgelser blandt medarbejderne kan ledelsen få vigtig indsigt i indeklimaforhold og lave bedre og mere indsigt-baserede tiltag.
5. Service og vedligeholdelse er nøglen til velfungerende og effektive ventilationssystemer. For at sikre, at faciliteterne fungerer korrekt, bør der udføres regelmæssig service.

Kilde: Tipsene er udarbejdet af LHL Astma og Allergi og Mads Mysen, direktør for GK Norge og professor ved OsloMet.

OM UNDERSØGELSEN "INDEKLIMA I ARBEJDSLIVET 2023":

Undersøgelsen er gennemført af Respons Analyse for GK sommeren 2023. Undersøgelsen er gennemført i Norge, Sverige og Danmark på baggrund af i alt 3.217 respondenter mellem 18 og 66 år. Stikprøven udtrækkes tilfældigt med en jævn fordeling efter køn, alder og geografi. Data vægtes på befolkningstal fra Norges Statistik, SCB og DST. Fejlmargenerne i undersøgelsen ligger mellem +/- 1,4 % og +/- 3,2 % på landniveau afhængigt af svarprocenten i alternativet.

OM GK

GK er Skandinaviens førende leverandør af teknologi i byggeri med en omsætning på omkring NOK 6 milliarder. Med omkring 3.000 medarbejdere og 100

kontorer i Norge, Sverige og Danmark leverer vi smarte og bæredygtige løsninger inden for ventilation, køling, rørføring, el og bygningsautomatik.

VOLD RAMMER ARBEJDSMILJØET HÅRDT

Forskere præsenterer overbevisende resultater efter grundige og omfattende undersøgelser af voldens indvirkning på arbejdsmiljøet

Af Torben Kristensen

- Flere af vores undersøgelser peger på en øget risiko for depression eller andre psykiske lidelser i job, hvor der er fare for vold.

Sådan forklarer Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen, der er seniorforsker ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Hun har bidraget til flere omfattende undersøgelser af, hvordan arbejdsmiljøet i en virksomhed kan påvirke de ansattes mentale sundhed. I løbet af syv år er næsten en million ansatte blevet fulgt, og forskerne har undersøgt deres risiko for at blive diagnosticeret med depression.

Undersøgelserne, der er udført af NFA, har set på forskellige jobtyper og brancher, men der er også udført samtaler med personer.

- Her kan vi måske ikke så overraskende se, at der f.eks. i psykiatrien eller i fængselsvæsenet er en højere risiko for vold end gennemsnitligt på arbejdsmarkedet. Det kan give ekstra stress og en øget risiko for depression, forklarer Ida E.H. Madsen og fortsætter:

- Andre faktorer kan dog også spille ind, såsom egen personlighed eller ens privatliv i øvrigt. Men der er en sammenhæng, som viser, at risiko for vold på jobbet er forbundet med dårligt arbejdsmiljø og større sandsynlighed for stress og depressioner.

FEM UDSATTE GRUPPER

Ifølge den seneste undersøgelse fra NFA har 5,8 pct. af lønmodtagerne inden for det seneste år været udsat for vold, mens 8,4 pct har oplevet

trusler derom. En stor del af volden på arbejdspladser rammer ansatte, der har direkte kontakt til patienter, borgere, kunder eller elever. De fem grupper, som er mest udsatte for vold er ifølge NFA: Specialpædagoger 37,3 pct., Politi- og fængselsbetjente 34,8 pct., Sosu'er 30,7 pct., Portører 27,6 pct. og Pædagoger 26,6 pct. Det Kriminalpræventive Råd har opgjort, at arbejdsrelateret vold er steget fra 8 pct. til 13 pct. i perioden 2008 til 2020. Til sammenligning er der i samme periode sket et fald i antallet af voldsskader fra 25 til 12 pct. i forbindelse med sport og andre fritidsaktiviteter.



Uanset hvordan volden opstår på arbejdet, er det meget alvorligt. Derfor skal arbejdspladserne og deres ledelse prioritere forebyggelse

Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen,
Seniorforsker, Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø





FORSKEL PÅ MÆND OG KVINDER

Undersøgelserne viser lidt forskellige resultater for henholdsvis kvinder og mænd. Generelt føler kvinder sig oftere mere udsatte. Ifølge forskeren kan det forklares med, at mænd gennemsnitligt er fysisk stærkere end kvinder og derfor kan føle sig mindre truet. Det kan dog også hænge sammen med, at kvinder i det hele taget oftere bliver diagnosticeret med depression, sammenlignet med mænd.

Hos Kvinderne ses sammenhængen mellem risiko for vold og øget risiko for depression generelt, mens sammenhængen blandt mændene er koncentreret til bestemte brancher, hvor der er størst risiko for vold. Det gælder bl.a. handel, hotel og restauration og forretningsservice.

- Uanset hvordan volden opstår på arbejdet, er det meget alvorligt. Derfor skal arbejdspladserne og deres ledelse prioritere forebyggelse, fortæller Ida E.H. Madsen.

Integreret voldsforebyggelse
En af Idas kolleger på Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø er cand.psych Sofie Jaspers, der har specialiseret sig i, hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan forbedres for at undgå vold og trusler på jobbet. Hun kalder metoden for 'Integreret voldsforebyggelse'.

Den overordnede idé bag denne fremgangsmåde er, at ledelse og medarbejdere på arbejdspladser, der kan blive udsat for vold og trusler, skal samarbejde meget tæt og systematisk.

På den måde kan arbejdspladsen bedre kortlægge de farlige situationer, før de eventuelt udvikler sig til vold. Det gælder bl.a. psykiatriske hospitaler, i fængslerne eller f.eks. på et kommunalt socialkontor, der hører med til de mest udsatte arbejdspladser.

- De farlige situationer kan f.eks. opstå, når der overbringes en negativ besked i form af afslag eller lignende til patienter, indsatte fanger eller klienter hos kommunen. Så bør man på arbejdspladsen være bedst muligt forberedt, fortæller Sofie Jaspers.

SÆT FOKUS PÅ RISIKOSTYRING

Ifølge forskeren er det derfor af afgørende betydning at tage hensyn til, hvordan en negativ besked formidles, og overveje, om det måske er hensigtsmæssigt at have to medarbejdere til stede, da dette i visse situationer kan mindske risikoen for eskalerende konfrontationer, selvom det ikke altid er tilfældet.

Der opstår i visse tilfælde et særligt mønster, hvor risikoen for vold er højere på bestemte tidspunkter af dagen under møder. Dette er en faktor, som man bør tage i betragtning.

- Hvis man på forhånd har kendskab til patienten eller klienten og deres tidligere reaktioner, kan det også være en stor hjælp til at mindske spændinger, fortæller Sofie Jaspers.

Ifølge hendes forskning kan en sådan tilgang i mange tilfælde bidrage til at mindske spændingsniveauerne og dermed reducere risikoen for, at situationen udvikler sig alvorligt.

ET SAMFUNDSPROBLEM

Seniorforsker Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø konkluderer, at vold på arbejdspladserne er et samfundsproblem, der berører alle:

- Vold og deraf ringere arbejdsmiljø er en meget negativ faktor på en arbejdsplads. Når ansatte kan føle sig truet, giver det ekstra stress og i værste fald psykiske lidelser. Sådan et dårligt arbejdsklima rammer jo ikke kun i arbejdstiden. Det påvirker hele tilværelsen for de ansatte og måske deres familier.

Hertil forklarer seniorforskeren, at der er tegn på, at det er svært at rekruttere arbejdskraft til brancher, der er udsat for vold. Også derfor kan vold være et problem, hvis det medfører sygefravær og behov for yderligere personale for at løse opgaverne.

NYT FRA FORENINGEN

Arbejds miljøNET handler først og fremmest om netværk. Hold derfor øje med din mail og kalenderen på websitet, hvor alle kommende netværksmøder løbende bliver skrevet ind. Mangler der en gruppe, eller har du en idé til foreningen, kan du give bestyrelsen et praj på info@arbejds miljønet.dk

Sekretariatet er i øjeblikket ved at gennemgå foreningens udeståender og derfor kontakter vi i øjeblikket medlemmer, der måtte have eventuelle åbne poster. Det kan være, at det er en forglemmelse, manglende rekvisitions- eller PO- nummer, forkert EAN eller mail - eller noget helt femte. Så lad os endelig få det korrigeret.

MODTAGER DU VORES NYHEDSBREVE?

Hvis ikke, kan du klikke på knappen, og melde dig til som nyhedsbrevsmodtager i bunden af vores webside

31

NYT FRA BORGEN

DÅRLIGT ARBEJDSMILJØ HOS SOCIALRÅDGIVERE KAN ENDE I EN KÆMPEREGNING FOR SAMFUNDET

Socialrådgivere skal på den ene side administrere kompleks lovgivning, mens de på anden skal hjælpe udsatte borgere med sociale og beskæftigelsesmæssige problemer. Aktuelt er der forhandlinger om nye budgetter for 2024, hvor besparelser er på dagsordenen. Det får Dansk Socialrådgiverforening til at advare

Af Karsten Lorentzen

I en kronik i kommunen.dk skrev forkvinden for Dansk Socialrådgiverforening Signe Færch i august, at når borgernes problemer får lov at vokse, så bliver det dyrere at gribe ind. Dette alarmråb handlede ikke mindst om arbejdsmiljøet hos de frontmedarbejdere i kommuner og regioner, hvis opgave det er at varetage behov hos børn i mistrivsel, arbejdsløse, syge eller hjemløse.

Signe Færch pegede på, at hverdagen slider på socialrådgiverne, og at statistikker viser, at socialrådgiverne er landets næstmest stressede faggruppe, hvor næsten halvdelen overvejer at søge helt væk fra børne- og familieområdet, fordi arbejdspresset ganske enkelt er for stort.

KUN EN TREDJEDEL AF DE NYUDDANNEDE FÅR EN GOD START

For mange nyuddannede socialrådgivere er begyndelsen på arbejdslivet desuden meget hård. Ifølge en rundspørge, foretaget af Dansk Socialrådgiverforening, får kun omkring en tredjedel af de nyuddannede et introforløb, en mentor færre arbejdsopgaver i starten. Størstedelen af forløbene varer kortere tid end Dansk Socialrådgiverforening anbefaler.

I stedet bliver de kastet hovedkulds ud i at indkalde borgere, som de aldrig har mødt, til møder, som de ikke har tilstrækkelig oplæring og træning i at

afholde. Det forklarer næstforkvinde i Dansk Socialrådgiverforening, Ditte Brøndum, der til Magasinet Arbejds miljøNET nævner et grelt eksempel.

- To uger efter, at en nyuddannet socialrådgiver var blevet ansat i en kommune, skulle hun ud at akutanbringe et barn alene. Det er helt urimeligt. Ét er at du har lært en masse og at du har været i praktik, men der er noget andet, når det er dig, der står med ansvaret og skal omsætte det, siger Ditte Brøndum.

FOREBYGGELSE ER SJÆLDEN

Hun peger på de manglende introforløb som en del af årsagen til en tårnhøj personaleomsætning hos socialrådgivere på omkring 26 procent

om året på børneområdet og 24 procent på de øvrige indsatsområder. Men en anden del er følelsen af at være forhindret i at yde det optimale til gavn for borgerne og i stedet blot praktisere "brandslukning" i stedet for forebyggelse.

- At være socialrådgiver er faktisk et "håndværk". Det handler for vores medlemmer om faglig stolthed at have tid til borgerne og tid til at forebygge, at problemer vokser sig store. Man må huske på, at vi ikke blot er administration eller myndighed, men at vi er dem, der møder borgerne i øjenhøjde og skal hjælpe børn og udsatte borgere med en lang række udfordringer lige fra alkoholisme til hjemløshed. Men når budgetterne i kommunerne



Ditte Brøndum
Næstforkvinde,
Dansk Socialrådgiverforening



Arbejds miljøet for socialrådgivere hænger tæt sammen med den aktuelle diskussion om “velfærd eller skattelettelse”, for antallet af medarbejdere har stor betydning for arbejds miljøet ude i kommunerne.

Astrid Carøe,
Medlem af Folketinget (SF)

skal hænge sammen, er der pludselig kun råd til at tænke et år frem i tiden, siger Ditte Brøndum.

NOGLE KOMMUNER LYKKES

I nogle kommuner lykkes man med at prioritere en styrket faglig indsats. Ditte Brøndum nævner blandt andet et vevaluert frikommuneforsøg i Aarhus Kommune, hvor man som en sidegevinst lykkedes med at nedbringe sygefraværet og oplevede et godt arbejds miljø. Men strukturerne forhindrer, at investeringer i det godt fagligt arbejde og arbejds miljø er mere udbredte, og her der virkelig en opgave for politikerne.

- Vi har set flere kommuner, hvor man har forsøgt at løse sociale problemer frem for at brandslukke. Og ud over at borgerne er blevet mødt på en mere positiv måde og socialrådgiverne er blevet glattere, så har det også vist sig at være en god forretning. Men de nuværende strukturer står i vejen for de gode og langsigtede løsninger, siger Ditte Brøndum

Hun peger på, at hun selv har oplevet borgmestre bekræfte, at tiltagene virkede, men var nødt til at droppe dem for at få budgettet til at hænge sammen her og nu. Det betyder, at der er behov for en debat om, hvordan kommunerne i grunden budgetterer.

- De fleste borgernære indsatser kan ikke måles et år frem i tiden, sådan som budgetstrukturen er indrettet. Vi har at gøre med sårbare gruppe i samfundet, hvor netop en langsigtet strategi i øjenhøjde med borgerne er påkrævet. Det kan ikke klares her og nu, og det går ud over både borgerne og socialrådgivernes arbejds miljø.

ØNSKER TIL CHRISTIANSBORG

Dansk Socialrådgiverforening kan nævne en lang række initiativer, som ikke alene vil lette socialrådgiverne i hverdagen, men også sikre, at udgifterne til borgere med problemer ikke vokser sig gigantiske.

- Man burde f.eks. stille krav til kommuner og regioner om at sikre ordentlig oplæring af socialrådgivere ude i

kommuner og regioner – og sikre, at de ikke efter blot få uger står helt alene med store opgaver. Derudover er det klart, at størrelsen på sagsbunkerne og den enkelte medarbejders trivsel hænger sammen. Derfor er det godt, at vi har fået en bekendtgørelse om det psykiske arbejds miljø, fordi vi har noget konkret at have dialogen om med arbejdsgivere og politikere.

En idé kunne også være via lovgivningen at pålægge kommunerne at fastsætte årlige sagstal for socialrådgivere. Det gør nogle kommuner allerede i dag.

- På den måde vil kommunalbestyrelserne sort på hvidt kunne se den arbejdsbyrde og det antal sager, som ligger på den enkelte sagsbehandlers bord, og dermed kan de forholde sig helt konkret til vilkårene for deres ansatte, slutter Ditte Brøndum.



I forhold til “praksischocket” for nyuddannede, så er det jo noget, som vi ser i mange velfærdsfag. Man ser det med pædagoger og sygeplejersker, og her taler jeg også af erfaring som uddannelsesordfører, når jeg siger, at det er et stort problem for alle disse grupper. Der er helt klart behov for mere praksis på uddannelsen, og man får en blødere start. Man skal ikke efter et par uger kunne sættes ud i en situation med tvangsfjernelse af børn.

I SF foreslog vi derfor i forbindelse med forhandlingerne om Barnets Lov, at man på uddannelsen laver en overbygning i forhold til børnesagerne. Det er nemlig noget af det, som er svært at lære inden for de almindelige rammer for uddannelsen. Vi fik det desværre ikke igennem, men socialrådgiverne siger selv, at det er noget af det, der fylder allermost, fordi børnesagerne virkelig er noget af det, der skærer i hjertet. Det kunne også afhjælpe rigtig meget i forhold til arbejds miljøet.

Med hensyn til frikommuneforsøgene så vi helst, at succeshistorierne helt blev sat i system overalt. I det hele taget kan vi se, hvor meget forebyggelsen betyder. Det er bedre for den enkelte og dermed også godt for hele samfundet. Frikommuneforsøgene viser, at jo tættere på borgerne beslutningerne bliver taget, jo bedre er de typisk også. Vi skal have mere tillid til kommunerne og lade dem tilpasse arbejdspladserne til det, der passer hos dem.

Astrid Carøe
MF Arbejds miljøordfører, SF

Det er klart, at det må gøre indtryk på enhver, hvis socialrådgiverne ikke kan yde den indsats, som de skal og ikke har tid til den forebyggende indsats. For socialrådgiverne er arbejds miljøet tæt forbundet med de rammebetingelser, som de har for deres arbejde, og her skal vi bestemt se nærmere på, om bunkerne af opgaver er for store til, at de kan håndtere dem på en måde, så det ikke går ud over sårbare borgere. Men vi skal også se på, om uddannelsen af socialrådgivere er optimal, og om det sikres, at de er ordentligt rustede til at varetage de opgaver, som de bliver stillet overfor. Det er noget, som jeg vil tage op med mit parti uddannelses- og forskningsordfører. Vi ved, at mødet med virkeligheden ude hos borgerne er noget helt andet end at sidde på skolebænken, og at det kan være en barsk opgave at komme ud og stå ansigt til ansigt med borgere i pressede situationer. Det er et forhold, som også gør sig gældende inden for andre velfærdsområder som f.eks. ældreområdet.

FREMHÆV DE GODE EKSEMPLER

Det skal naturligvis samtidig sikres, at mentorforløb for socialrådgivere følger de retningslinjer, som er fastlagt, og det håber jeg sandelig også, at kommunalbestyrelserne får et indblik i. I Dansk Folkeparti er vi i øvrigt store tilhængere af frikommuneforsøg, og vi er helt på det rene med, at man i nogle kommuner har haft held med

at organisere arbejdet anderledes og sætte den forebyggende indsats i højsædet – vel at mærke uden øgede udgifter. Derfor skal de gode eksempler fremhæves og bruges aktivt som inspiration. Dansk Folkeparti har tidligere kritiseret den måde, som mange kommuner har skåret på ældreområdet, og det har været baggrund for vores ønske om at øremærke midler til netop dette område. Jeg kan bestemt ikke udelukke, at det sociale område også skal have øget opmærksomhed og at vi måske skal have en pulje, der er øremærket til den forebyggende sociale indsats på f.eks. børneområdet, så vi sikrer, at pengene ikke forsvinder i kommunernes øvrige drift.

Sidst, men ikke mindst, er vi tilhængere af alt, som kan øge kommunalbestyrelsernes indsigt i kommunens drift, og her taler jeg af erfaring som byrådsmedlem. Alt for ofte sidder vi i et mødelokale og har ikke den fornødne kontakt med de mange dygtige medarbejdere, som vi har.

Nick Zimmermann
beskæftigelsesordfører,
Dansk Folkeparti

Nyt om arbejdsmiljø

Fleksibilitet holder seniorer på arbejdsmarkedet, udfordringer med manglende kendskab til konsekvenserne ved kemiske stoffer og leg kan øge arbejdsmiljøet. Bliv opdateret på de seneste forskningsnyheder om arbejdsmiljø her

Af Baraa Hussam Bashir Khalil El-Hallak

FLEKSIBEL ARBEJDSSTID HOLDER SENIORER I JOBBET

I en tid med mangel på arbejdskraft er det afgørende at fastholde seniorerne på arbejdsmarkedet, og skal man lykkes med det, skal der være mulighed for fleksibel arbejdstid og et sundt arbejdsmiljø. Det viser en undersøgelse fra NFA.

Over 14.000 respondenter over 50 år har deltaget i undersøgelsen, der viser, at seniorer ønsker mulighed for mere fleksibilitet gennem nedsat tid, fridage og veltilrettelagt arbejdsforhold, så de har mulighed for at have tid til familie og interesser ved siden af arbejdet. Og så er et godt arbejdsmiljø også en motivation for at fortsætte i jobbet, navnlig ved job med mindre fysisk belastning.

MANGEL PÅ VIDEN OM KEMISKE STOFFERS PÅVIRKNING

NFA har udarbejdet en rapport for Arbejds miljørådets Kemikalieudvalg, der kortlægger, at der bliver anvendt 275 reproduktionsskadelige kemiske stoffer på de danske arbejdspladser. Selvom stofferne er udbredte på de danske arbejdspladser, er der ifølge NFA ikke nok viden om, hvad stofferne gør ved kroppen, og om det skader reproduktionen – det er nemlig kun en mindre del af de stoffer, der er registreret under den europæiske kemikalielovgivning REACH, der er testet ordentligt for påvirkning af frugtbarhed.

Det begrænsede kendskab til stoffernes virkning på reproduktionen kan udfordre arbejdsmiljøet, fordi

virksomhederne måske ikke træffer tilstrækkelige forholdsregler, hvis effekterne ikke er kendte.

For at beskytte fertilitet og graviditet anbefaler NFA derfor at begrænse, hvor meget de ansatte bliver udsat for de kemiske stoffer, herunder både kendte skadelige stoffer og dem, hvor effekterne endnu ikke er kendte.

ARBEJDSPLADSER SKAL TALE OM ANGST OG DEPRESSION

Manglende viden om angst og depression kan føre til at stigmatisering og usikkerhed på arbejdspladsen. Ny forskning fra NFA peger på, at indsatser, der nedbryder fordomme og øger viden om mentalt helbred, giver positive resultater. Indsatserne kan inkludere onlinekurser og fysiske træningsprogrammer og har vist sig at ændre medarbejdernes holdninger til mentale udfordringer som angst og depression positivt.

DEN EUROPÆISKE ARBEJDSMILJØUGE STÅR FOR DØREN...

... og i forlængelse af arbejdsmiljøugen holder Det Europæiske Arbejds miljøagentur (EU-OSHA) konferencen 'Digitalisering på arbejdspladsen' den 23. november 2023 klokken 11-15 hos NFA i København.

Oplev flere spændende oplæg om digitalisering, arbejdsmiljø og etik, kunstig intelligens og digitalisering på henholdsvis offentlige og private arbejdspladser. Tilmelding skal ske senest den 16. november.



BLIV MEDLEM AF ARBEJDSMILJØNET

- og få inspiration til bedre arbejdsmiljøledelse

- Bliv en del af et **stærkt netværk sammen med andre arbejdsmiljøledere**
- Kom med til **inspirerende (digitale) arrangementer, konferencer og møder**
- Få vores **medlemsblad i postkassen**
- Modtag vores nyhedsbrev – og få **masser af gode råd, artikler og inspiration**

Læs mere på arbejdsmiljonet.dk

KUN 1.995,- EKSKLUSIV MOMS PR. ÅR!

Meld dig ind i dag

arbejdsmiljø**NET**

MAGLEKILDEVEJ 7
4000 ROSKILDE
info@arbejdsmiljonet.dk
+45 70 20 20 75