

Velkommen til vores konference

## **”Arbejdsliv og arbejdsmiljø frem mod år 2020”**

Jeg er rigtig glad for, at vi er så mange her i dag!

Når vi holder konferencen i dag  
er det bl.a. for at signalere,  
at arbejdsmiljøområdet  
er blevet kraftigt opprioriteret  
i AC i løbet af det sidste års tid.

Det skyldes selvfølgelig, at i en tid med mange  
ændringer på arbejdsmarkedet,  
hvor der er nedskæringer alle vegne,  
bliver det vigtigere og vigtigere, at  
vi i de faglige organisationer  
er på dupperne for at sikre  
rimelige arbejdsforhold for  
medlemmerne.

Konferencen er udtryk for,  
at forbedringer af arbejdsmiljøet  
er meget højt prioriteret  
på ACs dagsorden,  
både på offentlige og private arbejdspladser

Vi har i det sidste årstid fået  
meget mere arbejdsmiljøpolitik på hylderne  
og vi har fået et egentlig arbejdsmiljø udvalg  
med Lars Qvistgaard fra DJØF som formand.

Så derfor er det vigtigt, at vi  
– og her tænker jeg både på  
politikere og sekretariatsmedarbejderne  
fra ACs medlemsorganisationer –  
mødes og får et fælles billede af,  
hvor vi skal sætte ind for at  
forbedre akademikernes arbejdsmiljø

Og så er det godt en gang  
imellem at få pudset brillerne  
og få diskuteret og afprøvet,

hvad det egentlig er vi mener

Og vi har også søgt,

at give jer lidt ny inspiration.

Se programmet.

Vi har selvfølgelig forberedt konferencen

gennem nogen tid,

men nu kan vi afholde den på baggrund

af de helt aktuelle begivenheder.

Vi er rigtig, rigtig triste over, at

trepartsforhandlingerne blev aflyst.

Det er nødvendigt med et større arbejdsudbud.

Og vi var også parate til at forhandle om, hvordan.

Så det er kedeligt, at forhandlingerne blev aflyst.

Lige nu, hvor vi - efter lang tids benarbejde –

var kommet til et sted med regeringen,

hvor der var linet op til en række fornuftige tiltag og

diskussioner om det psykiske arbejdsmiljø.

Det er ekstra ærgerligt, for det var i 11. time,

at en forbedring af arbejdsmiljøet og  
ambitionen om at øge arbejdsudbuddet  
ved mindre sygefravær kom med  
i kommissoriet for trepartsforhandlingerne.  
I første udkast var arbejdsmiljø ikke nævnt med et ord.

Det blev så ikke til noget  
ved de "store" forhandlinger.  
Men vi er dog stadig fortrøstningsfulde.  
Og forventer, at vi skal i gang med en større øvelse med  
regeringen om vores konkrete forslag.

Det er blevet fremført,  
at når vi skal arbejde mere, vil  
akademikernes tendens til det grænseløse arbejde  
blot føre til en endnu mere forjaget hverdag.

Her synes jeg, at det er nødvendigt, at pointere,  
at det er ude på arbejdspladserne, at  
det gode og det mindre gode arbejdsmiljø skabes.

Det handler naturligvis om ledelse.

Og der er ingen tvivl om, at ledelsernes viden om planlægning, prioritering og psykologi med fordel kan styrkes!

Men der er ingen enkle håndgreb eller "Sådan skaber du et godt arbejdsmiljø"

Jeg tror, at den stress vores medlemmer får, skyldes en kombination af vilkårene på deres arbejde, i privatlivet og ikke mindst samfundets udvikling, Det grænseløse arbejde vokser i tidsånden, og det påvirker work/life-balancen.

En cocktail, hvor vi skal præstere hele tiden og måske også presser os selv mere end rimeligt

et ER svært at løse det dilemma, Og i de faglige organisationer kan vi ikke løse problemet ved forhandlingsbordet.

Der skal en indsats til hos den enkelte,

hos ledelsen, på arbejdspladserne,  
men selvfølgelig skal vi fra organisationerne og  
fra politisk hold skabe de rammer,  
der kan være med til at fremme  
en positiv indsats på arbejdspladserne.

Så selvom trepartsforhandlingerne er blev aflyst,  
er AC's forslag stadig lige relevante.  
for der er stadig flere og flere akademikerarbejdspladser,  
der belastes af dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Udgangspunktet er for vores forslag er,  
at vi som lønmodtagere  
må kræve mindre stress  
for mere arbejde

Mobning, konflikter med chefen og  
et hæsblæsende arbejdstempo  
skal forebygges ligeså effektivt som støj,  
vakkelvorne stilladser og dårligt indeklima.

Derfor skal psykisk og fysisk arbejdsmiljø sidestilles i lovgivningen..

Der er lavet en stribevis af undersøgelser  
i ACs medlemsorganisationer af,  
at medlemmernes sygedage og alt for ofte afsked  
er et resultat af et dårligt psykisk arbejdsmiljø,

Vi vil gøre, hvad vi kan for at bringe forslagene videre  
i alle de relevante politiske  
fora i den kommende tid,  
så vi får adresseret udfordringerne  
på det akademiske arbejdsmarked.

### **Først og fremmest:**

stiller vi forslag om en styrket indsats,  
der er målrettet psykisk arbejdsmiljø.

En principiel ligestilling af fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Det kan formelt ske ved at satse på tre områder:

1. Psykisk arbejdsmiljø prioriteres ligeværdigt med det fysiske arbejdsmiljø i Arbejdsmiljølovens formålsparagraf.
2. Der bør indgå krav om at skabe trivsel og godt arbejdsmiljø som metode til at modvirke fysisk og psykisk nedslidning på langt sigt.
3. Lovgivningen skal gennemgås systematisk

for at konsekvensrette lovgivningen i overensstemmelse med hovedprincippet om ligestilling.

## **Men der bør også ses på**

metoder og kriterier vedr. psykisk arbejdsmiljø

Akademikernes arbejdsmarked er ikke opdelt i faste brancher

1. Derfor er det oplagt, at der i stedet for en branchetilgang skal være en arbejdspladstilgang, når man skal vurdere, om der er risiko for nedslidning inden for det psykiske arbejdsmiljø.
2. Der bør også inddrages nye kriterier, som relevante for at vurdere risikoen for psykisk nedslidning oveni de eksisterende kriterier, der stammer fra den traditionelle tilgang til arbejdsmiljøet. De traditionelle kriterier opfanger ikke psykisk nedslidning eller jobgrupper spredt over mange brancher og evt. med få i hver virksomhed.

Man kan som et nyt kriterium se på bl.a. personaleomsætning og trivselsmålinger.

Men selvfølgelig også på de *eksisterende kriterier* som antal anmeldte skader, antal anerkendte skader, antal personer på førtidspension og niveauet for sygefraværet.

Endelig bør man overveje at få igangsat et bredere udredningsarbejde, da det kan være med til at skabe ensartet terminologi, som vil være nødvendigt u udgangspunkt for at udvikle af en mere tidssvarende arbejdsmiljøpolitik, hvor man bl.a. inddrager de



belastningsfaktorer, der opstår på arbejdspladsen.  
Fx mobning, dårlig ledelse,  
lav social kapital mv.

Der er den fornødne viden,  
men der mangler en systematisk stillingstagen og  
fastlæggelse af terminologien.

### **Endelig har vi Forebyggelsesfonden**

AC har i flere år kæmpet for at få ændret  
grundlaget for Forebyggelsesfondens  
aktiviteter og nu håber vi snart,  
at der kommer et gennembrud

1. Vi mener, at de midler,  
der ud over generelle midler til arbejdsmiljørådgivning,  
er afsat,  
skal fordeles ligeligt mellem indsats  
mod fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

2. Fordelingen af midler inden for det psykiske arbejdsmiljøområde  
skal ske på baggrund af dokumentation  
af særlige udfordringer på arbejdspladsen,  
og ikke efter såkaldte nedslidningstruede  
brancher, som jeg nævnte før.

Som en mellemløsning foreslår vi, at  
videnarbejdere bliver identificeret som en  
jobgruppe med adgang til initiativerne.

3. Endelig er der også behov for  
at vi får en samlet afhandling af hele fonden,  
så den ikke stykkevis tappes for midler,  
til fx seniorformål.

### **Til sidst vil jeg nævne forslaget om, at**

psykisk arbejdsmiljø skal være et  
obligatorisk element i

lederuddannelser.

Da ledelsen er afgørende for, at der sker en indsats imod dårligt psykisk arbejdsmiljø, er det nødvendigt at styrke lederes kendskab til at forebygge og håndtere udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø – med både viden og værktøjer.

Derfor bør psykisk arbejdsmiljø indgå som obligatorisk modul i de lederuddannelser, der udbydes på grundlag af bekendtgørelser fra Uddannelsesministeriet, herunder længerevarende lederuddannelser på diplom- og masterniveau.

Som I kan høre, er der nok "at arbejde med"!

Og det vil vi gøre, hvad vi kan for i den nærmeste tid.

Men her og nu vil jeg overlade ordet til

Stine Carsten Kendal,

der skal lede os igennem dagens program!

**VELKOMMEN!**