

FRI  
ESKO  
LER  
SLÆR  
ERF  
OREN  
ING

ARBEJDSMILJØPOLITIK

## FSL'S ARBEJDSMILJØPOLITIK

Som lærere og børnehaveklasseledere (fremover samlet lærerne) bruger vi en væsentlig del af vores tid og vores liv på arbejdet. Arbejdet bør derfor være sundt, udviklende og motiverende. Det giver de bedste arbejdspladser. Det giver gladere og mere engagerede medarbejder, og det giver i sidste ende bedre skoler og mere tilfredse elever og forældre.

Frie Skolers Lærerforening (FSL) arbejder centralt og lokalt aktivt på at skabe et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø på skolerne. Foreningen fokuserer sin indsats på nedenstående udfordringer og områder ●

### INDHOLD

- 2 Fysisk arbejdsmiljø
- 3 Trivsel og udvikling
- 4 Psykisk arbejdsmiljø
- 7 Samarbejdets organisering
- 8 Ledelse og arbejdsmiljø

## FYSISK ARBEJDSMILJØ

### ***Skoleledelsen skal tage ansvar for lærernes fysiske arbejdsmiljø***

Som arbejdsgiver har skolen medansvar for lærernes arbejdsliv og velfærd, og det er vigtigt, at ledelsen tager det ansvar alvorligt og sikrer lærerne et godt arbejdsmiljø.

Det betyder for eksempel, at skolerne skal forebygge skader og nedslidning på grund af det fysiske arbejdsmiljø. Skolerne skal have procedurer for at gennemgå de fysiske rammer, som arbejdet foregår inden for, for at sikre, at medarbejderne ikke overbelastes

Det er arbejdsgiverens ansvar, at skolen har et godt, sundt og trygt arbejdsmiljø. Frie Skolers Lærereforening arbejder aktivt for, at arbejdsgiverne lever op til dette ansvar. Det sker lokalt gennem samarbejdsudvalgene, via tillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten og centralt gennem kampagner og møder, som sætter fokus på arbejdsmiljøet og skolernes ansvar.

### ***Lærerne skal have gode og sunde arbejdspladser***

Lærerne har krav på gode og sunde arbejdspladser til at udføre deres job på forsvarlig vis. De forskellige arbejdspladser skal være tilpasset de meget forskellige funktioner og opgaver, som lærernes dag indeholder (rum til spise- og kaffepauser, grupperum, hvor teams kan tale uforstyrret sammen, og rum, hvor lærerne har ro til at forberede sig, mødelokaler, rum til forældresamtaler, undervisningslokaler osv.).

Kravene om gode og professionelle lærerarbejds-

pladser kom mere i fokus med Lov 409 og de nye arbejdstidsregler, hvor lærere tilbringer mere tid på skolen. Men også skoler, hvor der ikke er fuld tilstedeværelse, skal sørge for, at der er så mange velegnede og funktionstilpassede arbejdspladser, så lærerne ikke bliver nødt til at udføre deres arbejde på steder, der ikke er egnet til det, eller må vente unødvendigt længe på at arbejdspladserne bliver ledige.

### ***Ledelsen skal forebygge potentielt farlige situationer***

Lærerarbejdet indeholder situationer og aktiviteter, som er forbundet med risici og farer.

Det kan fx være sejlads med elever, cykelture, lejrskoler eller transport.

Skolens ledelse skal i samarbejde med lærerne udarbejde skriftlige retningslinjer for arbejdet med disse farlige situationer, så den enkelte lærer har et klart billede af, hvordan han eller hun skal agere i situationen. Lærerne skal kende reglerne og forventningerne, og det er ledelsens ansvar i samarbejde med lærerne, at skolens politik og regler overholdes.

Behovet for retningslinjer og information gælder også for kriser og ulykker på den enkelte skole – det kan være brand, det kan være en ulykke i fysiklokalet men det kan også være et skoleskyderi eller et terrorangreb ●

## TRIVSEL OG UDVIKLING

### ***Skolerne skal tilrettelægge arbejdet hensigtsmæssigt***

Arbejdet skal tilrettelægges på en måde, så det er overskueligt, gennemskueligt og forudsigeligt for den enkelte, og den enkelte lærer skal vide, hvad der forventes af ham eller hende.

Uforudsigelighed i arbejdet er en stressfaktor. Det er det også, hvis man som lærer ikke har et klart billede af, hvilke opgaver man skal løse, hvilken kvalitet der forventes i opgaveløsningen, hvor meget tid der er til rådighed, og hvornår man har fri. Det er ledelsens opgave i samarbejde med lærerne gennem planlægning og aftaler at eliminere disse stressfaktorer.

### ***Ledelsen skal sikre en god balance mellem krav og tid for den enkelte***

Skolens ledelse skal løbende være opmærksom på og i dialog med lærerne om balancen mellem de opgaver, medarbejderne har, og den tid, de har fået tildelt til at udføre arbejdet.

I praksis betyder det, at ledelsen inden skoleårets start skal have en dialog med den enkelte lærer om det kommende års arbejdsopgaver (opgaveoversigten), ledelsen skal informere om komme-/gå-tiderne, og ledelsen skal sikre, at den præsterede arbejdstid konkret registreres og gøres op for den enkelte lærer. Der kan indgås lokale aftaler, som fritager ledelsen for disse opgaver eller dele af dem. I så fald er det afgørende, at man i lokal-aftalen beskriver, hvad der står i stedet for L409.

Hvis det ikke sker, er det et brud på arbejdstidsreglerne og en trussel mod lærernes arbejdsmiljø.

### ***Ledelsen bør have tydelige visioner for den enkelte og skolens udvikling.***

Skolens ledelse skal sørge for, at lærerne har de nødvendige kompetencer til at udføre deres arbejde, men også for, at lærerne kan udvikle sig i og med deres job. Derfor skal skolen arbejde systematisk med lærernes kompetenceudvikling, blandt andet gennem medarbejderudviklingssamtalerne.

Ledelsen skal have tydelige visioner for skolens udviklingsretning og for, hvordan den enkelte forventes at indgå i visionen. Skolens målsætninger og visioner skal være synlige for og kendte af alle lærere, og det er ledelsens ansvar, at det er tilfældet.

Det er vigtigt, at arbejdet med og udviklingen af skolens visioner sker i et tæt samarbejde mellem bestyrelse, ledelse og lærere ●

## PSYKISK ARBEJDSMILJØ

### ***Skolerne skal prioritere det psykiske arbejdsmiljø***

Det er afgørende, at skolerne arbejder systematisk og aktivt med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Og det er i den forbindelse vigtigt, at skolens ledere har de fornødne kompetencer til at arbejde med og tage hånd om lærernes psykiske arbejdsmiljø.

FSL vil arbejde tæt sammen med skoleforeningerne om at sikre, at skolens ledelse, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant alle er godt klædt på til arbejdsmiljøarbejdet.

### ***Skolen skal forebygge for høje følelsesmæssige krav***

Lærerarbejdet stiller høje følelsesmæssige krav, for eksempel når lærerne i løbet af en arbejdsdag møder mange forskellige mennesker (kolleger, elever, forældre mv.), der hver for sig har forventninger til læreren.

Det er afgørende, at ledelsen er tydelig, så lærerne ved, hvornår de står til rådighed for elever og forældre samt, hvilken kvalitet der forventes i opgaveløsningen. Skolerne skal i SU/ MIO (eller tilsvarende) arbejde systematisk med at forebygge, at de høje krav ikke udvikler sig til et problem.

### ***Klar ledelsesinformation og gode aftaler modvirker moralsk stress***

Mange lærere har konstant dårlig samvittighed, fordi de oplever, at de ikke kan nå at udføre arbejdet med den kvalitet, som de forventer af sig selv som professionelle og ansvarlige lærere.

Det er skolens ressourceforbrug og – fordeling, som afgør skoletilbuddets kvalitet – det må aldrig blive et individuelt samvittighedsproblem. Det er derfor vigtigt, at skoleledelsen tydeligt kommunikerer sine forventninger til lærernes arbejde, og at der på skolen indgås klare aftaler, så lærerne har de nødvendige ressourcer til at indfri forventningerne. Klar kommunikation og gode lokale aftaler kan være med til at

### ***Skoleledelsen skal håndtere lærernes trivselsproblemer***

Lærere må ikke blive syge af at gå på arbejde.

For at sikre at det ikke sker, skal skolen udarbejde politikker for, hvordan den identificerer, forebygger og håndterer psykiske arbejdsmiljøproblemer. Politikkerne skal følges op af handleplaner og indsatser, som forebygger trivselsproblemer og udvikler et godt psykisk arbejdsmiljø på skolen.

Det er ledelsens pligt og ansvar i tæt samarbejde med lærerne at være opmærksom på, at den enkelte lærer trives på arbejdspladsen.

### ***Vold og trusler skal forebygges***

Undersøgelser peger på, at en ikke ubetydelig del af lærerne på de frie skoler udsættes for vold og trusler om vold i forbindelse med deres arbejde.

Det er vigtigt, at skolerne tager vold og trusler om vold alvorligt.

Det betyder, at skolerne skal have procedurer til at identificere, forebygge og håndtere vold og trusler om vold. Og der skal i det hele taget være en skolekultur, hvor der tales åbent om eventuel-

## PSYKISK ARBEJDSMILJØ

le episoder, så problemet løftes fra den enkelte lærers skuldre og over på organisationen.

Procedurerne skal være kendte af medarbejderne. Det giver tryghed, for eksempel i arbejdet med udadreagerende børn, at man som lærer kender skolens regler, holdninger og procedurer. Vold må aldrig blive et personligt anliggende, hvor det er op til den enkelte lærer at afgøre, hvordan man handler. Derfor skal skolen have klare regler for pædagogisk intervention, pædagogiske redskaber, og der skal være fælles aftaler om, hvordan man på den enkelte skole håndterer fysiske konflikter

Vold og trusler om vold må aldrig blive en accepteret del af skolens hverdag. FSL arbejder lokalt og centralt for, at skolerne forebygger vold og uhenigtsmæssig adfærd, og at de har en politik for både at forebygge og efterbehandle vold eller trusler om vold – et punkt som også eksplicit fremgår af samarbejdsaftalen.

### ***Skolen skal have aftaler om elever, som påvirker arbejdsmiljøet***

Elever med store problemer og for eksempel udadreagerende adfærd kræver en særlig indsats og opmærksomhed fra skolens side.

Det er vigtigt, at skolen har klare regler for pædagogisk intervention, og at skolen har pædagogiske redskaber og fælles aftaler om, hvordan man håndterer for eksempel konflikter, uhenigtsmæssig eller grænsesøgende og larmende adfærd.

Det er ledelsens ansvar at sikre, at skolen har de professionelle ressourcer der skal til, for at sikre, at udfordrede og udfordrende eleverne trives, og

at de ikke påvirker lærernes og de andre eleveres arbejdsmiljø uhenigtsmæssigt. Det kan i den forbindelse være nødvendigt med efter- eller videreuddannelse af lærerne.

### ***Ledelsen skal være særlig opmærksom ved større organisatoriske forandringer***

De frie skoler er dynamiske, og lærere skal være indstillede på, at forandringer på arbejdspladsen og i arbejdet er en uundgåelig del af hverdagen. Men det er afgørende for arbejdsmiljøet i den forbindelse, at ledelsen sikrer stor åbenhed om de forandringer, som kommer, og om de konsekvenser, som forandringerne udløser. Forandringerne skal drøftes i god tid, inden de indtræffer, og de skal forberedes grundigt.

Det er vigtigt, at lærerne oplever, at de har indflydelse på forandringsprocessen, og at de kan få ejerskab til det, som følger med forandringerne. Ejerskab er en forudsætning for, at de frie skoler kan lykkes, og ejerskab kræver indsigt, inddragelse og gennemskuelse i forandringsprocesser.

### ***Skolerne skal understøtte et godt socialt klima på arbejdspladsen***

ingen må opleve, at de systematisk bliver valgt fra.

Det er et ansvar både for ledelsen og lærerne at sikre, at ingen føler sig udenfor, og at ingen føler sig mobbet.

Ledelsen skal sikre, at skolen systematisk arbejder med sin samarbejdskultur i fx SU/ MIO – herunder de udfordringer, som kan opstå i teamsamarbejdet.

## PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Kravet indebærer også, at de forskellige personalegrupper kan og gives mulighed for at samarbejde og respektere hinanden.

### ***Skolen skal tage ansvar for, at der udarbejdes retningslinjer for brug af sociale medier***

Skolen skal ifølge samarbejdsaftalen udarbejde en politik, som alle medarbejderne kender, om psykisk chikane. Derudover skal skolens ledelse sørge for, at der i samarbejde med lærerne udarbejdes retningslinjer for lærernes brug af de sociale medier – herunder, for eksempel, om og i givet fald hvordan, lærerne kan være venner med deres elever på Facebook og lignende, samt skolens regler.

Skolen skal desuden være opmærksom på, at sociale medier kan være et medie for chikane og mobning. Det er derfor ledelsens ansvar, at skolen reagerer hurtigt og effektivt, hvis lærere hænges ud på Facebook eller lignende for noget, som har relation til deres arbejde og stilling på skolen. ●

# SAMARBEJDETS ORGANISERING

## ***Arbejdsmiljøarbejdet skal bruges***

### ***konstruktivt***

Arbejdsmiljøarbejdet bør systematisk foregribe udfordringer og planlægges strategisk, så det kan bidrage til at udvikle en bedre arbejdsplads.

Et strategisk og udviklende arbejdsmiljøarbejde kræver et tæt og godt samarbejde mellem områdets tre nøglefunktioner – skolens ledelse, tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten. Det er ledelsens ansvar at skabe grobund for et konstruktivt samarbejde i fx SU/ MIO og forme indsatsen, så den kan bidrage til at udvikle gode skoler med et godt arbejdsmiljø.

## ***Skolens arbejdsmiljøansvarlige bør årligt deltage i efteruddannelse***

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter bør deltage i de samme arbejdsmiljøkurser og kompetenceudviklingssammenhænge som lederen. Det forbedrer samarbejdet, at parterne har det samme udgangspunkt for arbejdet.

Det er vigtigt for det gode arbejdsmiljø på skolen og for lærerne, at tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten jævnligt har mulighed for at mødes.

## ***Arbejdsmiljørepræsentanten bør være lærer og medlem af FSL***

Arbejdsmiljørepræsentanten bør findes i den største personalegruppe – lærerne – og være medlem af FSL. Kun på den måde kan FSL støtte arbejdsmiljørepræsentanten og klæde denne på til at varetage lærernes interesser ●



## LEDELSE OG ARBEJDSMILJØ

### ***Ledelsen skal være professionel***

#### ***– det forbedrer arbejdsmiljøet***

Ledelsen har afgørende indflydelse på skolens arbejdsmiljø. Et godt arbejdsmiljø kræver en god og professionel ledelse.

Konkret betyder det, at ledelsen skal være tydelig og klar i sine forventninger og sikre en god forventningsafstemning med lærerne og deres repræsentanter. En god ledelse sørger også for, at kommandovejene er kendte og klare, at der er en klar ansvars- og arbejdsfordeling og klare politikker og retningslinjer.

Desuden kendes god ledelse på, at der bliver fulgt op på politikker og udfordringer, og at ledelsen systematisk overvåger og evaluerer trivslen og arbejdsmiljøet på skolen både i hverdagen og i SU/MIO ●

**FRIE SKOLERS LÆREFORENING**

