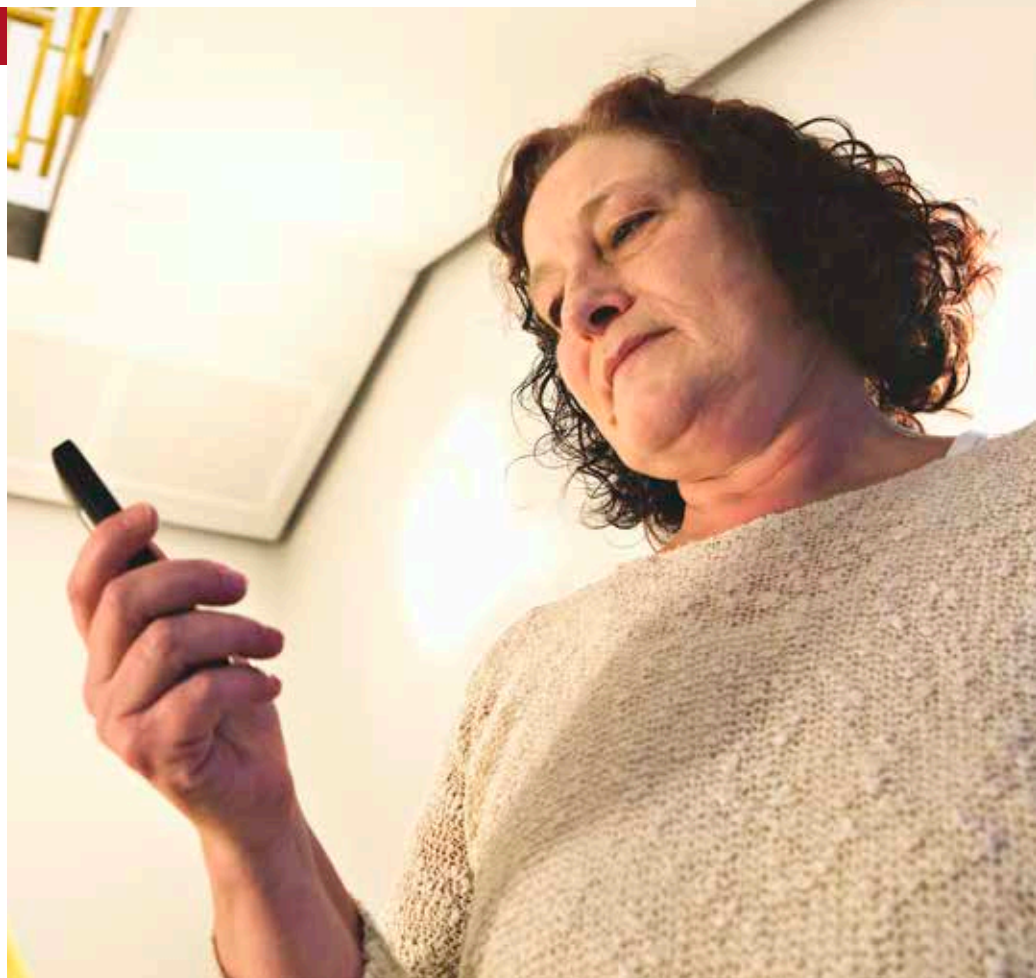


3 argumenter mod alenearbejde

Et værktøj til at sikre, at alenearbejde
ikke belaster medlemmerne



Indhold

3 argumenter mod alenearbejde	3
Borgerargumentet	6
Arbejds miljøargumentet	8
Økonomiargumentet	13

Politisk ansvarlig: Jens Nielsen

Redaktion: Nina Hedegaard

Illustration: Niels Aage Skovbo og Jørgen True

Produktion: Grafisk Team/JA og FOAs trykkeri

3 argumenter mod alenearbejde

Dette værktøj er til dig, som arbejder for at sikre, at alenearbejde ikke belaster medlemmerne. Måske har du svært ved at komme igennem med argumenter til arbejdsgivere og ledere om det problematiske ved alenearbejde? Vi har derfor samlet 3 argumenter og 9 gode råd, som du kan bruge i din dialog med arbejdsgivere, politikere, ledere og tillidsvalgte.

Man kan arbejde alene på mange måder. Når vi i FOA taler om alenearbejde, tænker vi på flere forskellige situationer:

- man er helt alene på arbejdspladsen.
- man er alene i hele vagten eller hele arbejdsdagen.
- man arbejder isoleret fra [fag] kolleger og ledelse.
- man er alene i forskellige 'situationer', som kan være farlige eller krævende.

Der er argumenter i dette værktøj til alle former for alenearbejde.

Argumenterne kan både bruges ved forslag om indførelse af alenearbejde, og ved problemer med det alenearbejde, som allerede findes.

Hvorfor kan alenearbejde være et problem?

Problemerne med alenearbejde opstår bl.a. når:

- alenearbejdet finder sted sammen med fx voldsrisiko eller anden risiko for at komme alvorligt til skade.
- medlemmerne mangler støtte, hjælp og sparring pga. alenearbejdet.
- der mangler muligheder for faglig udvikling, fx fordi medlemmerne ikke får feedback eller hjælp til arbejdet.
- medlemmerne ikke er klædt på til at udføre arbejdet alene på en sikker, sund og faglig forsvarlig måde.

- medlemmerne forflytter eller løfter alene, selvom det på arbejdspladsen er vurderet, at man skal være 2.
- opgaven er for krævende til at udføre alene over længere tid.
- omfanget er stort ('altid alene').

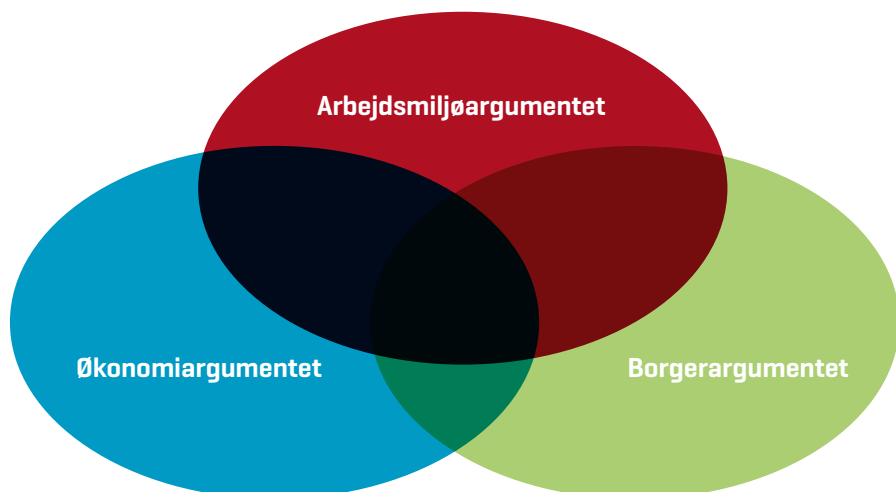
Alenearbejde kan derved udgøre en risiko for medlemmernes sikkerhed, deres psykiske sundhed samt for den faglige kvalitet i arbejdet.

De 3 argumenter er:

- Arbejdsmiljøargumentet
- Borgerargumentet
- Økonomiargumentet

Argumenterne overlapper hinanden – fx er sygefravær ofte en konsekvens af et dårligt arbejdsmiljø, samtidig med at det er en økonomisk byrde for arbejdsgiveren.

Det giver ofte mening, at overveje sin argumentation efter hvor meget vægt, man vil lægge på det ene eller andet type argument. Overvej også hvilke af de 3 argumenter, der har mest gennemslagskraft overfor modtageren. Eller om du skal bruge en kombination.





Borgerargumentet

Opgaven er at argumentere for, at politikere, arbejdsgivere og ledere grundigt skal vurdere konsekvenser for borgerne, inden de beslutter at ansatte skal arbejde (mere) alene, eller af det alenearbejde, som allerede forefindes.

Logikken bag dette argument er, at det er borgeren/borgerne, vi er her for. Det nytter ikke at indføre alenearbejde, hvis det betyder, at kvaliteten, omsorgen og servicen falder for meget i forhold til det behov, borgerne har. At opgaven simpelthen ikke bliver løst godt nok.

Borgernes sundhed og trivsel afhænger også af, om at der er rent og om indeklimaet er i orden. Derfor kan du også overveje at bruge Borgerargumentet, når medlemmer, som arbejder med eksempelvis rengøring og vedligehold, arbejder alene.

3 måder, du kan bruge Borgerargumentet

1. Indhent den rette dokumentation.

Brug viden fra borgertilfredshedsundersøgelser:

- Kan man se et fald i tilfredsheden, efter at der er indført alenearbejde fx på andre arbejdspladser?
- Har borgere direkte skrevet, at de er utrygge ved, eller der er sket fejl, hvor ansatte har været alene på arbejde?

Brug viden fra dem, som modtager service:

- Er ledelsen på fx en skole tilfreds med rengøringen eller den tekniske service? Kan man se et fald i tilfredsheden, efter at ansatte går mere alene?
- Findes der skriftlig dokumentation, fx mails eller referater fra møder?

Brug arbejdspladsens kvalitetsstandarder eller anden beskrivelse af, hvad kvaliteten skal være:

- Kan konkrete mål eller dele af standarderne eller kvalitetsbeskrivelserne ikke opfyldes, når ansatte er alene, eller når ansatte ikke får mulighed for faglig sparring, hjælp og støtte?

2. Brug FOAs medlemsundersøgelse om alenearbejde.

Undersøgelsen viser bl.a., at når medlemmerne er alene i dagtilbud oplever de altid, meget ofte eller ofte at:

- børn kommer op at slås: 28,5 %
- manglende tid til trøst og omsorg: 47 %
- manglende tid til nærvær: 62 %
- manglende tid til dialog med forældre: 38 %
- blear bliver ikke skiftet til tiden: 18 %.

Når medarbejderne er alene indenfor ældreområdet oplever de altid, meget ofte eller ofte at:

- de ældre er kommet meget sent op/tidligt i seng: 27 %
- demente ikke har kunnet få den fornødne støtte: 32 %
- behandlingen af en borger må udskydes, indtil der var flere kolleger på arbejde: 11 % .

Find hele undersøgelsen på foa.net/politikGindsatser/arbejds miljø/alenearbejde

3. Find eksempler på, hvordan alenearbejdet er gået ud over borgerne.

Er der medlemmer eller kolleger, som kan fortælle historier, om hvordan alenearbejde har påvirket borgerne? Skriv historierne ned, fx i en logbog, og aftal med kolleger eller tillidsvalgte, hvornår og hvordan de kan bruges i en dialog med arbejdsgiver, politikere eller leder. Det kan også være, der er pårørende eller en organisation, som kan fortælle historierne.

Oftentimes har disse konkrete historier større gennemslagskraft end undersøgelser og faglige argumenter.

Arbejdsmiljøargumentet

Opgaven er at argumentere for, at politikere, arbejdsgivere og ledere grundigt skal vurdere konsekvenser for arbejdsmiljøet, inden de beslutter at ansatte skal arbejde mere alene eller vil begrænse ansattes muligheder for at mødes.

Logikken bag Arbejdsmiljøargumentet er, at arbejdsgiveren har en forpligtelse til at leve op til arbejdsmiljølovgivningen. Dette er både en etisk forpligtelse til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø og en forpligtelse, som hvis den ikke efterleves, kan føre til påbud fra Arbejdstilsynet, sur smiley, bøder eller dårlig omtale.

Er arbejdspladsen arbejdsmiljøcertificeret er arbejdsgiveren omend endnu mere forpligtet til at sikre et godt arbejdsmiljø.

Arbejdslederen har også overfor sin ledelse og sine medarbejdere en opgave med indenfor sit område at sikre et godt arbejdsmiljø.

4 måder, du kan bruge Arbejdsmiljøargumentet

1. Argumenter mod alenearbejde, hvor der er risiko for vold.

Når der er risiko for vold, er der regler og praksis for, om medarbejderne må arbejde alene. Dem kan du bruge i din argumentation.

I bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 11 står:

“Hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.”

Bestemmelsen bliver af Arbejdstilsynet tolket på denne måde:

- Vold og trusler om vold udgør en særlig fare.
- Ved 'faren imødegås' forstås, at der kommer hurtig og effektiv hjælp, hvis ansatte bliver udsat for vold.

Ud fra Arbejdstilsynets påbud¹ kan vi se, at arbejdsgiver skal:

- sikre, at der foretages risikovurderinger af borgere, hvor man har mistanke om risiko for vold. Risikovurderingerne skal gentages jævnlige.
- sikre, at ansatte kan få hurtig og effektiv hjælp, hvis risikovurderingerne viser, at der er borgere med 'kendt voldelig adfærd'.
- vurdere, om det er nødvendigt at sikre 'auditiv eller visuel kontakt' med en kollega.

Hvis der borgere med 'kendt voldelig adfærd', altså hvor man på arbejds-

pladsen **ved**, at borgeren kan være udadreagerende og 'farlig', vurderer Arbejdstilsynet, at ansatte ikke må arbejde alene uden enten 'auditiv' eller 'visuel' kontakt. Ansatte skal altså kunne råbe en kollega op, eller en anden kollega skal kunne se den ansatte. Hvis borgernes adfærd er uforudsigelig – altså at man ikke kan være sikker på, at risikovurderingen holder – vurderer Arbejdstilsynet også, at ansatte skal kunne ses eller høres af en kollega.

Fakta

2 grunde til ikke at arbejde alene

Ifølge Arbejdstilsynet er der 2 grunde til, at ansatte skal være 2 og altså ikke arbejde alene med borgere med kendt voldelig adfærd:

- At være 2 ansatte til stede minimerer risikoen for voldelig adfærd mod en ansat.
- Hvis en borger udøver vold, vil en kollega kunne hjælpe umiddelbart og derved minere skades omfang.

¹ Påbuddene er fastholdt i arbejdsmiljøklagenævnet, hvilket betyder, at det er fastlagt praksis. Læs arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser i en kommenteret version på [sagsbehandlerzone/offentlig/arbejdsmiljø](https://sagsbehandlerzone/offentlig/arbejdsmiljo)

I situationer, hvor risikoen for vold ikke er helt så stor, kan Arbejdstilsynet vurdere, at et velfungerende og effektivt alarmsystem hvor hjælp kommer hurtigt, er godt nok.

2. brug resultater fra FOAs medlemsundersøgelser.

Alenearbejde kan udgøre en risiko for medlemmernes fysiske og psyki-

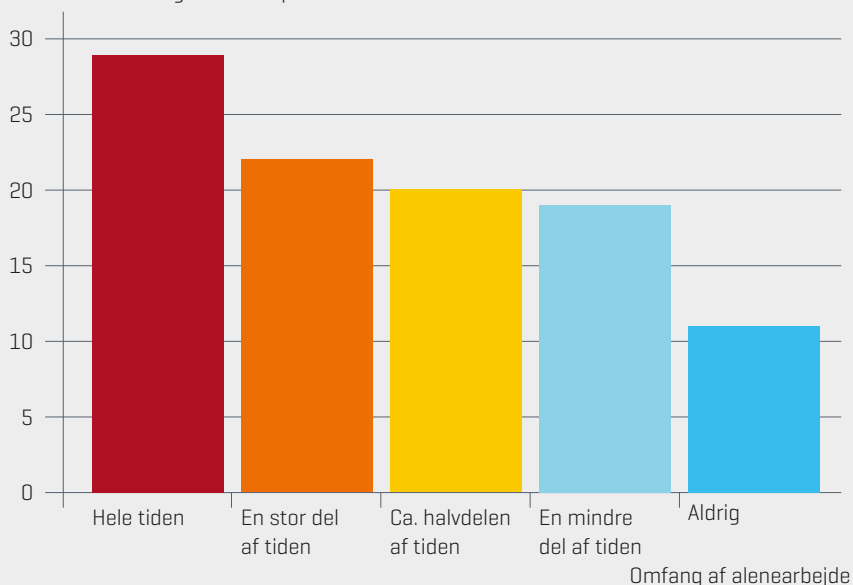
ske sundhed. For at argumentere for dette, kan du bl.a. bruge resultaterne fra FOAs medlemsundersøgelser.

FOAs medlemsundersøgelse om arbejdsmiljø fra 2015 viser at:

- medlemmer, der arbejder mest alene, er mere stressede. 16 % af medlemmerne, som aldrig arbejder alene, angiver at være stres-

De, der arbejder mest alene, er mest stressede

Andel som føler sig stresset i procent



sede, mens hele 28 % af medlemmer, som hele tiden arbejder alene, angiver at være stressede.

- 6 % oplyser, at de må gå alene ind til en borger, selvom de er utrygge.
- 21 % må foretage forflytninger alene, som man burde være 2 om. For ældreplejen er tallet endnu højere.
- 8 % kan ikke få hjælp fra kolleger i akutte situationer.

Læs hele undersøgelsen om alenearbejde på foa.net/politik&indsatser/arbejds miljø/alenearbejde

3. Argumenter for, at alenearbejdet betyder, at man ikke kan sparre med og få hjælp fra kolleger og ledelse.

Uden sparring, hjælp og støtte har medlemmerne ofte ikke mulighed for at leve op til de forventninger og krav, der stilles til deres arbejde. Og det går ud over den psykiske sundhed. Man ved, at netop et godt samarbejde betyder, at en stor arbejdsmængde (man har travlt) ofte ikke bliver en sundhedsskadelig belastning. Når man derimod både har travlt og arbejder alene uden mulighed for at få hjælp og sparring i hverdagen, øges risikoen for bl.a.

stress, som igen kan føre til angst og depression.

Arbejdstilsynet skriver om stor arbejdsmængde og tidspres.

”Stor arbejdsmængde og tidspres kan især være en belastning, hvis de ansatte har ringe indflydelse og mangler social støtte i arbejdet.”

kilde: at.dk

Det er også skadeligt for den psykiske sundhed, når man ikke har nogen at dele svære oplevelser eller vanskelige arbejdsopgaver med. Er borgerne/børnene, de pårørende eller andre på arbejdspladsen krævende og svære, udsættes ansatte for høje følelsesmæssige krav. Dette skal arbejdsgiveren forebygge. Fx gennem muligheder for faglig sparring og supervision. Og gennem at man har gode muligheder for at mødes og tale med sine kolleger.

Arbejdstilsynet skriver om høje følelsesmæssige krav

”Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker handler om, at arbejdet indebærer kontakt med eksterne personer, herunder klien-

ter, kunder og patienter, hvor kontakten stiller høje krav til medarbejdernes indlevelsessevne, evne til at rumme menneskers følelser, evne til at håndtere eller skjule egne følelser, evne til at tilpasse kommunikation og adfærd til de mennesker, man arbejder med, eller tilsvarende høje krav. Kontakten med disse mennesker kan blive en stor psykisk belastning for medarbejderne, hvis de ikke oplever, at de har indflydelse på deres arbejde eller har mulighed for at få hjælp og støtte, når de har behov for det.”

Kilde: at.dk - Læs mere i Arbejdstilsynets piece Arbejdsbetinget stress

Til brug for at løfte dette argument, kan du undersøge om alenearbejde er beskrevet som et problem i arbejdspladsens APV eller trivselsmålinger. Eller er der angivet problemer som fx stress eller dårligt psykisk arbejdsmiljø, hvor alenearbejdet kan være en medvirkende årsag?

4. Find eksempler på, hvordan alenearbejdet går ud over arbejdsmiljøet.

Er der medlemmer eller kolleger, som kan fortælle historier, om hvor-

dan alenearbejde har påvirket medarbejderne og det psykiske arbejdsmiljø? Skriv historierne ned, fx i en logbog og aftal med kolleger eller tillidsvalgte, hvornår og hvordan de kan bruges. Fx i en dialog med arbejdsgiver, politikere eller leder. Det kan også være, der er medlemmer, som er blevet udredt på arbejdsmedicinsk klinik, hvor alenearbejdets betydning for medlemmets lidelse er beskrevet.

Kombiner gerne en historie om dårligt arbejdsmiljø pga. alenearbejde med, hvad det betyder for borgerne, at medarbejderne arbejder alene. Ofte har konkrete historier større gennemslagskraft end undersøgelser og faglige argumenter.



Økonomiargumentet

Opgaven er at få politikere, arbejdsgivere og ledere til grundigt at overveje, om det virkelig kan betale sig på lidt længere sigt, inden de beslutter, at ansatte skal arbejde mere alene eller begrænser ansattes muligheder for at mødes.

Logikken bag Økonomiargumentet er, at alenearbejde ikke altid kan betale sig. Selv når vi kun taler kroner og øre, og ikke inddrager de menneskelige omkostninger.

Det kan godt være, at det ser ud til at indførelse af alenearbejde eller begrænsning af den tid, ansatte er sammen på arbejdet, sparer penge. Men det kan ikke ses isoleret, da det ofte bliver dyrere i længden.

Der er 2 typer omkostninger, som kan opstå som følge af alenearbejde:

- omkostninger til medarbejderne i form af mere sygdom, arbejdsulykker og -skader samt omkost-

ninger ved ikke at kunne tiltrække og fastholde den arbejdskraft, der er brug for (øget personaleomsætning).

- omkostninger til borgerne, hvis kvaliteten falder. Man kan fx få flere genindlæggelser. Der kan gå længere tid, inden borgerne bliver selvhjulpne. Flere børn vil senere kræve støttetimer, osv.

Begge typer af omkostninger vil fordele sig i 3 forskellige pengekasser:

- Kommune[arbejdsgiver]kassen, dvs. virkningen på kommunens samlede budget.
- Medarbejdernes egen økonomi - eksempelvis løntab.
- Samfundsøkonomien som helhed – stigende hospitalsudgifter, penge til overførselsindkomst/sygedagpenge og omkostninger ved at mangle den arbejdskraft, som ikke står til rådighed som følge af sygdom.

Politikere og arbejdsgivere skal derfor tænke sig om en ekstra gang, da

deres besparelse meget vel kan blive ædt op igen – alene for kommunekassen.

Økonomiargumentet kan desværre være svært at løfte, da det kan virke som 'fugle på taget', set i forhold til den besparelse, som arbejdsgiveren står med i hånden.

Der er meget viden om, at det koster dyrt, når arbejdsmiljøet ikke er i orden. Det svære er, at få det omsat til forholdene på den konkrete arbejdsplads og få det knyttet til alenearbejdet. Nedenfor er et par bud på, hvordan du kan gribe det an.

2 måder, du kan bruge Økonomiargumentet

1. Brug FOAs arbejdsmiljøberegner.

Gå ind på foa.dk/amberegner og lav en beregning, som giver et skøn over, hvad alenearbejdet koster på arbejdspladsen. På siden kan du læse om, hvordan beregneren bruges og hvilke [få] oplysninger, du skal bruge.

Vær opmærksom på, at der også kan være arbejdsulykker, hvor årsagen til ulykken bl.a. kan være alenearbejde. Arbejdsmiljøberegneren giver også et skøn over, hvad arbejdsulykker koster arbejdspladsen.

Arbejdsmiljøberegneren er lavet for FOA af COWI, som har brugt deres viden om arbejdsmiljøøkonomi til at opstille de modeller, som ligger til grund for beregningerne.

Fakta

Omkostninger ved alenearbejde, et eksempel:

På en arbejdsplads er problemer med alenearbejdet angivet i APV'en.

På arbejdspladsen er der 100 ansatte, sygefraværet er på 10 dage om året, og den gennemsnitlige timeløn er på 140 kr.

FOAs arbejdsmiljøberegner viser, at alenearbejdet 'koster' 280.000 kr. om året. De 280.000 kr. er ikke en ekstra udgift, men et skøn over, hvor mange penge arbejdsgiver betaler, uden at få noget for dem.

2. Find eksempler på, hvordan alenearbejdet har betydet ekstra borgerudgifter.

Undersøg om medlemmer eller TR og AMR har historier om, hvordan alenearbejde har haft betydning for fx genindlæggelser, forlænget behandlingstid, ekstra støttetimer osv.

Det kan også være, du har eksempler på, hvordan der er begået fejl, når ansatte har været alene, og det har haft en betydning for udgifterne til en bestemt borger.

Eksemplerne kan også uddybes med tal for omkostningerne ved genindlæggelse, forlænget behandlingstid osv. Kommunerne har konkrete opgørelser over deres udgifter til det regionale sundhedsvæsen og om de aktuelle takster, kommunen skal betale for borgernes træk på sundhedsvæsenet.

MAJ 2017

3 argumenter mod alenearbejde

**Et værktøj til at sikre, at alenearbejde
ikke belaster medlemmerne**

Værktøjet henvender sig til valgte og ansatte
i FOAs afdelinger.

Brug det til at argumentere for, at alenearbejde
går ud over borgerne, arbejdsmiljøet eller ikke kan
betale sig økonomisk.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

FOA

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. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.