

## GL's arbejdsmiljøstrategi og principper

Rammen og retningen for GL's arbejdsmiljøarbejde

GL's arbejde med arbejdsmiljø tager afsæt i **arbejdsmiljøprincipperne nedenfor**. De udstikker den overordnede ramme for GL's tilgang til arbejdsmiljøarbejdet og præciserer, hvilke fora arbejdet foregår i og med hvilke aktører og metoder, GL arbejder.

Hvert andet år udarbejder GL en **arbejdsmiljøstrategi**, som skitserer retningen i det løbende arbejdsmiljøarbejde. Strategien tager afsæt i aktuelle problematikker og den nyeste viden og forskning om gymnasielæreres arbejdsmiljø.

## GL's arbejdsmiljøprincipper

### Fokus

Vi har hovedfokus på at forebygge frem for at håndtere arbejdsmiljøproblemer

- Når medlemmer bliver syge af deres arbejde, kan de selvfølgelig hente hjælp i GL. Det er dog GL's primære fokus at arbejde for at sikre medlemmerne et trivsomt fysisk og psykisk arbejdsmiljø og minimere antallet af medlemmer, der bliver syge af at gå på arbejde. Det arbejder vi for ved at fokusere på at forebygge og håndtere arbejdsmiljøbelastninger og aktivt anvende den erfaring, vi opbygger, i den målrettede indsats for at blive endnu bedre til at understøtte forebyggende tiltag på arbejdspladserne.

Vi anlægger et kollektivt blik på arbejdsmiljøproblematikker snarere end en individualiserende tilgang

- For størstedelen af de belastninger, der optræder i gymnasielærerarbejdet, gælder det, at de ikke kan ansues som individuelle problematikker. I arbejdet for et bæredygtigt arbejdsmiljø er det derfor nødvendigt at se på de strukturer og arbejdspladskulturer, der omgiver arbejdet, så der ikke alene fokuseres på den enkeltes præstationsevne.

### Fora

- Partssamarbejde i AC og BFA-regi
- Bilateral rådgivning fra sekretariat til AMR, TR, Netværk, enkeltmedlemmer og arbejdspladser
- Samarbejde med relevante arbejdsmiljøforskere
- Dialog med skole-/lederforeninger

### Aktører

- TR og AMR på de enkelte skoler og i netværk
- Arbejdspladsudvalget og øvrige politisk valgte
- Sekretariatet
- GL's medlemmer

### Metode

- Rådgivning
- Kompetenceudvikling af AMR, TR og medlemmer
- Professionel kapital
- GL som organiserende fagforening. Vi arbejder involverende.
- Kommunikation til AMR, TR, netværk og enkeltmedlemmer.

## GL's arbejdsmiljøstrategi frem mod 2023

Strategien tager afsæt i aktuelle forskningsprojekter og undersøgelser som fx:

- Arbejdsmiljø og Helbred 2018
- Belastninger og Håndteringsstrategier i Gymnasielærerarbejde 2021
- Trivsel og Motivation Gennem Arbejdslivet i Uddannelsessektoren 2021
- Løbende målinger af professionel kapital

Disse undersøgelser viser, at når gymnasielærere oplever belastninger i forbindelse med arbejdet, har det ofte med det psykiske (sociale og organisatoriske) arbejdsmiljø at gøre. Samtidig er der for gymnasielærere en tendens til, at belastninger håndteres individuelt frem for i fællesskab. Nogle af de arbejdsmiljøproblematikker, der særligt træder frem blandt gymnasielærere, er belastninger som følge af:

- Følelsesmæssige krav i arbejdet
- Belastninger vedrørende arbejdsmængde, intensitet og modstridende eller uklare krav
- Problematikker vedrørende grænseløshed og dermed også balancen mellem arbejds- og privatliv.

For at adressere, håndtere og forebygge disse problematikker - og skabe langsigtede og bæredygtige løsninger - er det nødvendigt at sikre et godt samarbejde mellem tillidsvalgte. Det forudsætter bl.a., at der sikres kompetenceudvikling af og mellem tillidsvalgte, og at arbejdspladskulturer præges af trivsel og psykologisk tryghed. Det er vigtigt, at man som gymnasielærer kan adressere oplevede belastninger i arbejdet og sammen med kollegerne kan arbejde henimod mere kollektive håndteringsstrategier og dermed mere varige løsninger.

### Høje følelsesmæssige krav i arbejdet

Denne arbejdsmiljøproblematik er i fokus i GL's arbejde med arbejdsmiljø. Vi arbejder på at identificere følelsesmæssige krav i gymnasielærerarbejdet og med at skabe et fælles sprog blandt medlemmerne om de høje følelsesmæssige krav i arbejdet. GL fokuserer på at indsamle erfaringer med forebyggelse af sundhedsskadelige følger af følelsesmæssige krav i gymnasielærerarbejdet. Desuden er det et centralt mål for GL at udbrede og dele erfaringerne med at håndtere denne risikofaktor på tværs af de gymnasiale arbejdspladser.

### Stress, moralsk stress og grænseløst arbejde

Som led i GL's fokus på følelsesmæssige krav i arbejdet indgår det faktum, at en relativt stor andel af gymnasielærere - sammenlignet med andre jobgrupper - angiver, at de jævnligt har følt og føler sig stressede og oplever et stort arbejdspress samt uklare krav i arbejdet. Desuden vidner flere undersøgelser om kombinerede følelser blandt gymnasielærere af, at det både er svært at leve op til krævede kvalitetsstandarder og samtidig være udsat for oplevelser af grænseløshed og ubalance mellem arbejdsliv og privatliv. Disse arbejdsmiljøbelastninger er også en del af GL's arbejdsmiljøstrategiske fokus, fx i arbejdet med at forebygge og håndtere moralsk stress.

## Copingstrategier og psykologisk tryghed

For gymnasielærere, som for mange andre jobgrupper, gælder det, at når man udsættes for arbejdsmiljøbelastninger, reagerer man i høj grad ved at anvende individuelle copingstrategier (forstået som måden man møder og håndterer sine udfordringer og belastninger på). Det kan betyde, at hver enkelt oplever at stå alene med at være udsat for en bestemt type belastninger, selvom det måske er en generel problematik på arbejdspladsen.

Når belastninger håndteres individuelt, bliver problemerne sjældent løst på længere sigt. For at kunne finde mere langsigtede, bæredygtige svar på de belastninger, der opleves i arbejdet, arbejder GL for, at belastninger, som er generelle og kollektive, også på sigt mødes med mere kollektive copingstrategier. Dette fokus hænger nært sammen med den arbejdspladskultur, belastningerne udspiller sig i. Det er i denne sammenhæng nødvendigt og vigtigt at arbejde henimod arbejdspladskulturer præget af psykologisk tryghed. Her skal man opbygge et fælles sprog om det arbejdsmiljø, man er i, og trygt være i stand til at dele erfaringer med belastninger og følelsen af ikke at kunne levere den krævede kvalitet med kollegerne.

## Professionel kapital

GL arbejder fortsat for at udbrede kendskabet til og brugen af målinger af professionel kapital. Det er et vigtigt redskab til at etablere en relevant samtale om arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads som afsæt for at håndtere og forebygge væsentlige arbejdsmiljøproblematikker. Der er desuden fokus på at styrke sammenhængen mellem den generaliserede indsigt, professionel kapital giver om de afdækkende skolers arbejdsmiljø, og GL's forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

## Kompetenceudvikling af tillidsvalgte og medlemmer, der arbejder med arbejdsmiljø

GL har fokus på at klæde arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter på med aktuel viden om arbejdsmiljø i gymnasiesektoren. Kompetenceudviklingen skal bidrage til etableringen af et fælles sprog, der gør det muligt præcist at adressere arbejdsmiljøudfordringerne. Kompetenceudviklingen skal samtidigt sigte mod at bevidstgøre de tillidsvalgte om mulige veje og strategier i det konkrete arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladsen. Dette sker delvist gennem TR-uddannelsen, den lovpligtige AMR-uddannelse, GL's årlige arbejdsmiljøseminar, temamøder, GL-E, podcasts, webinarer, nyhedsbreve, oplæg og undervisning på netværksmøder samt ved bilateral vejledning til enkeltmedlemmer og arbejdspladser.

## Samarbejdet mellem tillidsvalgte

Med det nødvendige fokus på særligt aspekter af det psykiske arbejdsmiljø er både AMR og TR centrale aktører i det daglige arbejde med at styrke arbejdsmiljøet på landets gymnasier. Dette kan til tider være en ensom og udsat opgave, hvor man kan have brug for sparring, viden og ideer. Det er en del af GL's fokus at styrke samarbejdet og muligheden for videndeling på tværs af arbejdspladser og tillidshverv. Dette sker blandt andet gennem facilitering af opbygning af netværk mellem arbejdsmiljørepræsentanter, som er geografisk parallelle med de allerede eksisterende TR-netværk, samt gennem understøttelse af fælles møder mellem TR og AMR.

### Partssamarbejde om arbejdsmiljø

GL er repræsenteret i flere typer partssamarbejde om arbejdsmiljø med indholdsmæssig og politisk relevans for GL's medlemmer. GL er således repræsenteret i Branchefællesskaberne for arbejdsmiljø – Velfærd og offentlig administration, i AC's arbejdsmiljøsekretariat samt i forskellige ad hoc grupperinger om relevante temaer og projekter.

### Løbende dokumentation af arbejdsmiljøproblematikker

GL arbejder for løbende at dokumentere aktuelle arbejdsmiljøproblematikker i gymnasieskolen. Dette arbejde sker gennem produktion og videreformidling af relevante undersøgelser af arbejdsmiljøet i branchen. Kommunikationen herom skal både sigte mod at styrke viden internt i organisationen samt gøre eksterne aktører opmærksomme på væsentlige udfordringer i gymnasialt ansattes arbejdsmiljø.

### GL som organiserende fagforening

Det er politisk besluttet, at GL skal arbejde henimod en organiserende tilgang, hvor medlemmernes evne og lyst til sammen at adressere og handle på oplevede belastninger på arbejdspladsen understøttes. Denne tilgang er central og relevant i GL's arbejdsmiljøarbejde for et mere kollektivt blik på styrkelsen af arbejdsmiljøet med fokus på at minimere og forebygge belastninger i arbejdet.