



Forslag til Kongres 2018

Nr. 2.02 Dansk Sygeplejeråd styrker indsatsen indenfor arbejdsmiljø med konkrete handlinger, der kan forbedre medlemmers arbejdsvilkår ude på arbejdspladsen

Forslagsstiller: Kredsbestyrelsen, Kreds Hovedstaden

Indstilling: At Dansk Sygeplejeråd i denne valgperiode styrker indsatsen med flere initiativer herunder konkrete koordinerede handlinger indenfor arbejdsmiljø.

At Dansk Sygeplejeråd etablerer handlekraftige og involverende fællesskaber på tværs i organisationen.

Motivation:

Ifølge "Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed" § 28 er det arbejdsgivers ansvar at sikre et godt arbejdsmiljø.

<https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/bekendtgorelser/s/samarbejde-om-sikkerhed-og-sundhed-1181>

Vi anerkender, at Dansk Sygeplejeråd gør en stor indsats indenfor arbejdsmiljø. De værktøjer, vi har, kan være virksomme, men bruges ikke nok. Der er brug for en ny strategi!

Når arbejdsgivere ikke lever op til deres ansvar, så er det vigtigt, at vi som fagforening viser handlekraft og ikke accepterer arbejdsvilkår, som gør vores medlemmer syge.

Vores formand nævner i sin jule- og nytårshilsen: "Rigtig mange sygeplejersker oplever en hverdag, hvor tempoet er alt for højt, og stadig flere bukker under med stress og bliver sygemeldt."

Det synes vi, er uacceptabelt! Flere medlemmer kæmper for overlevelse og føler sig svigtet i forhold til deres arbejdsmiljø i hverdagen. Vi skal derfor som fagforening i endnu højere grad sørge for, at arbejdsgiverne lever op til ansvaret om et godt arbejdsmiljø, så det ikke sker. Men hvordan gør vi det?

Det er bekymrende, at regeringen overvejer at gennemføre millionbesparelser i Arbejdstilsynet.

<https://www.magisterbladet.dk/news/2017/august/storebesparelseriarbejdstilsynet>

Sygeplejerskernes arbejdsvilkår hører til en af fagforeningens kerneopgaver. Det er et område, som fylder meget hos de medlemmer, hvor arbejdsbetingelserne ikke er optimale. Skal vi som fagforening være med til at forandre det, skal den nuværende indsats styrkes med konkrete handlinger. De skal være anvendelige og brugbare for medlemmer, AMiR og TR/FTR ude på arbejdspladserne, når de beder Dansk Sygeplejeråd om støtte og hjælp. Vi skal som fagforening endnu mere på banen og kæmpe for medlemmernes interesser.

Hvad skal der til, før det rykker i den rigtige retning m.h.t. et godt fysisk og psykosocialt arbejdsmiljø? Vi anbefaler, at Dansk Sygeplejeråd drøfter dette og involverer organisationens medarbejdere, de politisk valgte, Arbejdsmiljøpolitisk Forum, AMiR, TR/FTR og ikke mindst medlemmer mhp. at styrke, vidensdele og udvikle kommende indsatser.

Vi ønsker arbejdspladser med høj social kapital ~ arbejdspladser med høj grad af TILLID, SAMARBEJDSVNE og hvor de beslutninger der træffes opleves RETFÆRDIGE. Arbejdspladser med høj social kapital har lavere sygefravær, en lavere personaleomkostning samt højere produktivitet.

<https://dsr.dk/loen-og-arbejdsvilkaar/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/social-kapital>

Hovedbestyrelsens bemærkninger:

I DSR ønsker vi at være handlekraftige og synlige i forhold til medlemmernes arbejdsmiljø. Derfor er arbejdsmiljø med kongrespapiret netop sat på som et af de tre prioriterede indsatsområder i den kommende kongresperiode, ligesom kongresbeslutningen fra 2016 om at udarbejde et holdningspapir om sygeplejerskers arbejdsmiljø er et udtryk herfor.

Holdningspapiret – der nu foreligger og er klart til at blive bragt i anvendelse – indeholder en politisk stillingtagen til prioriterede områder indenfor sygeplejerskers arbejdsmiljø, som vi i DSR fremadrettet har forpligtet os til i fællesskab at rette arbejdsmiljøinitiativer mod. Holdningspapiret giver således retning og afsæt for, at der lokalt og centralt i DSR besluttet konkrete handlinger sammen med medlemmer og tillidsvalgte, der kan fastholde presset på sygeplejerskers ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

I den sammenhæng er det imidlertid vigtigt, at være bevidste om, hvad DSR's muligheder er, når vi taler om arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads. Som det også fremgår af forslaget, er det i henhold til Arbejdsmiljøloven arbejdsgivers ansvar at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er afgørende, at arbejdsmiljø netop er et lovgivningsreguleret felt, og at vi i DSR vedholdende arbejder for, at lovgivningen bliver overholdt, at arbejdsmiljøarbejdet bliver prioriteret på arbejdspladserne samt at der kan sanktioneres, når lovgivningen ikke bliver efterlevet. Derfor besluttede HB i 2015 en handleplan for DSR's opfølgning på tilsyn fra Arbejdstilsynet. Handleplanen har fokus på, at medlemmerne oplever, at DSR aktivt arbejder på at holde politikere og arbejdsgiver ansvarlige for at handle, når arbejdsmiljøet er under pres.

DSR vedtog allerede på den ekstraordinære kongres i juni 2017 at interessevaretagelsen sker i tæt samspil med medlemmer og tillidsvalgte gennem involverende, forpligtigende og handlekraftige fællesskaber både lokalt og centralt samt i tværgående udvalg. Det er realiseret med § 2, stk. 2 i DSR's love og med de fire politiske pejlemærker og er også gældende ift. arbejdsmiljøområdet.

Organisatorisk uddannelse for tillidsvalgte, herunder lokale møder i kredsene/lederforeningen/SLS, netværk, interessegrupper om arbejdsmiljø, medlemsmøde, Arbejdsmiljøpolitisk Forum m.v. er eksempler på allerede eksisterende fora der – sammen med nye – kan benyttes til at styrke handlekraften og involvere medlemmer og tillidsvalgte. Flere af disse sammenhænge kan også bidrage til, at der skabes fællesskaber på tværs i organisationen, fx ved at invitere hinanden til møder og samarbejde.