

## Mundtlig beretning – 16. marts 2021

v/ **Karla Kirkegaard, afdelingssektornæstformand i HK Kommunal Hovedstaden**

### Hjemmearbejde

I min del af videoberetningen, som blev optaget før overenskomstforhandlingerne var færdige, talte jeg blandt andet om Corona og den deraf afledte øgede brug af hjemmearbejde.

I HK troede vi helt bestemt, at KL og regionerne også ville være interesseret i, at dykke ned i vores rammeaftaler om tele-hjemmearbejde.

Der er nemlig sket rigtig meget på området siden 1997, hvor de oprindelige aftaler er fra – specielt det sidste års tid med Corona er udbredelse af hjemmearbejde steget enormt!

Men sådan skulle det ikke være:

Modkravet for ændringer var nemlig, at det ikke skulle være muligt at indgå lokale aftaler om hjemmearbejde – og det giver jo slet ikke mening!

HK Kommunal går nu i stedet i gang med at lave egne "Up-to-date vejledninger" for der er ingen tvivl om at hjemmearbejde er kommet for at blive.

Der er heller ingen tvivl om, at det er lokalt man bedst ved, hvordan man mest hensigtsmæssigt kan indrette sig.

Så dér hvor der ikke allerede er indgået lokale aftaler om hjemmearbejde, dér skal man til og i gang!

HK har i efteråret godkendt en overordnet politik for hjemmearbejde og der kan man finde inspiration.

Af politikken fremgår blandt andet:

- at hjemmearbejde skal være frivilligt og skal bunde i en fleksibilitet som kommer både lønmodtagere og arbejdsgivere til gode, samt

- at regelmæssigt hjemmearbejde skal baseres på klare aftaler – både kollektivt og lokalt – og med inddragelse af ansatte og tillidsvalgte.

### Arbejds miljø

Når vi taler om arbejdsmiljø, så er det på vores område primært det psykiske arbejdsmiljø vi har udfordringer med - ikke så meget det fysiske - når vi ser bort for de særlige omstændigheder med hjemmearbejde i forbindelse med Corona.

Mange har – udover "Corona hår" som jeg 😊 - ondt i nakke og skulder af at sidde i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger dag ud og dag ind i - det kan fysioterapeuter og kiropraktorer skrive under på.

Jeg kan i den forbindelse nævne, at der i HK's politik for hjemmearbejde også indgår, at det skal sikres, at hjemmearbejde kan foregå på en ergonomisk forsvarlig måde, så det fysiske arbejdsmiljø er i orden.

Tilbage til det psykiske arbejdsmiljø som fylder indenfor vores område:

På sidste generalforsamling omtalte jeg hvordan lovgivning og juridiske rammer spænder ben for, at vi kan få et bedre psykisk arbejdsmiljø.

Der har nemlig været så uklare regler på området, at det kun meget sjældent er lykkedes at sanktionere et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

HK, og resten af fagbevægelsen, har derfor i mange år kæmpet for, at det psykiske arbejdsmiljø skulle ligestilles med det fysiske arbejdsmiljø.

Det er nu lykkedes med en ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø som trådte i kraft den 1. november.

Selvom det ikke er nyt, at arbejdsgiverne har pligt til at forebygge problemer med det psykiske arbejdsmiljø, så har området kun været beskrevet meget overordnet.

Der her ikke været en samlet konkret beskrivelse af de risikofaktorer, hvor det er særlig vigtigt at forebygge.

For eksempel har det ikke tidligere fremgået direkte af reglerne, at arbejdsgiver skal forebygge, at medarbejderne bliver syge på grund af for stor arbejdsmængde eller for højt tidspres.

Arbejdstilsynet vil supplere bekendtgørelsen med tre nye vejledninger som alle er relevante indenfor vores områder.

- En vejledning om "Stor arbejdsmængde og tidspres"  
Den kender vi kun alt for godt! Vi har tidligere omtalt det som "manglende sammenhæng mellem opgaver og ressourcer".
- En vejledning om "Uklare krav og modstridende krav i arbejdet"  
den kender vi sørme også
- En vejledning om "Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker"  
Der er rigtig mange af vores medlemmer som her myndighedsopgaver og direkte borgerkontakt, så det er meget relevant..

Med OK 21 er der også gode takter til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Her er der nemlig enighed om at udvikle en uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleledelse, samt en uddannelse for arbejdsplads TRIO'erne.

Vi synes, at de samlede tiltag på området, lover godt for en forbedring af vores psykiske arbejdsmiljø.

Og vi håber og tror på, at den nye bekendtgørelse vil gøre en væsentlig forskel, så der bliver taget bedre hånd om det psykiske arbejdsmiljø fremover.

Og er det ikke tilfældet...

Ja, så må vi fra HK råbe vagt i gevær – om ikke før, så når evaluering skal ske!

Det var ordene fra mig – nu vil jeg give ordet til dirigerterne.