

Aktuelt om Arbejdsmiljø nr. 4 – maj 2020

I dette AOA tager vi både fat i de fysiske og psykiske konsekvenser af COVID-19. Du kan bl.a. læse om, at COVID-19 kan anerkendes som en arbejdsskade og om, hvordan I kan støtte hinanden på arbejdspladsen, når nogle kolleger fortsat arbejder hjemmefra, mens andre er til stede på arbejdspladsen.

Du finder også link til tilmelding til foreningens uddannelse for nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter. Kurserne afholdes efter sommerferien.

GDPR og registrering – man må godt registrere udadreagerende elevers navne

Ifølge arbejdsmiljøloven skal arbejdsmiljøorganisationen have den nødvendige viden i forhold til at kunne forebygge voldsrisiko. Dette er uddybet i Arbejdstilsynets vejledning D.4.3.4 om vold, hvor der står, at arbejdsgiver har pligt til at forebygge arbejdsrelateret vold.

DLF har fået en del spørgsmål om, hvorvidt registrering af elevers navne i forbindelse med voldsepisoder er i overensstemmelse med GDPR-reglerne. DLF har på den baggrund bedt Advokatfirmaet Elmer Advokater om at tage stilling til spørgsmålet.

Det er Elmer Advokaters juridiske vurdering, at registrering af oplysninger om elevers udadreagerende adfærd tjener et sagligt formål; nemlig overholdelse af arbejdsmiljøloven og den ovenfor nævnte AT-vejledning. Ifølge databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra c. må og kan kommuner registrere og behandle oplysninger som navn og kontaktoplysninger, når det er nødvendigt for at overholde en forpligtelse, dvs. i dette tilfælde arbejdsmiljøloven.

Ifølge arbejdsmiljøloven skal arbejdsgiver blandt andet sørge for:

- at planlægge arbejdet, så det kan udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- at give den nødvendige oplæring og instruktion og oplyse om ulykkes- og sygdomsfarer.
- at vurdere, hvornår der er risiko for arbejdsrelateret vold, vurdere hvem der er udsat for hvilke type episoder, instruere i forebyggelse, reducere forekomst mest muligt samt træffe foranstaltninger om (psykisk) førstehjælp og evaluere og lære af episoder.

For at overholde arbejdsmiljølovens krav er arbejdsmiljøorganisationen nødt til at registrere elevers udadreagerende adfærd, så man ved, hvem man skal passe på – og hvordan. Og så man kan forebygge og lære af sine registreringer. En registrering er også vigtig for en eventuel efterfølgende arbejdsskadesag/erstatningssag.

Elmer Advokater vurderer, at en registrering af elevens navn kan finde sted, så længe der fastlægges klare retningslinjer for,:

- hvem der skal foretage registreringen – altså til hvem oplysninger om adfærd skal indberettes.
- hvad der skal registreres af hensyn til at sikre dataminimering.
- hvordan man sikrer, at de registrerede data er korrekte og objektive (og f.eks. ikke kun ensidigt beskrevet).
- hvem der skal have adgang til oplysningerne. Karakteren af oplysningerne gør, at de ikke må være tilgængelige for alle, men kun for en lille afgrænset kreds, der varetager arbejdsmiljømæssige hensyn.
- at der fastlægges klare sletteprocedure for registreringen.

- **at** der iværksættes de nødvendige tekniske sikkerhedsforanstaltninger, der afspejler ovenstående om dataminimering, adgangsbegrænsning og sletning.

Det vurderes, at det er naturligt, at kommunens HovedMED udarbejder disse retningslinjer.

COVID-19 kan anerkendes som en arbejdsskade

Smitte med COVID-19 vil efter en konkret vurdering kunne anerkendes som arbejdsskade.

For at kunne anerkende sygdom med COVID-19 som en arbejdsskade, skal den sygdomsramte kunne sandsynliggøre, at vedkommende har været i kontakt med personer, der har været smittet med COVID-19 i forbindelse med arbejdet.

Da den sygdomsramte skal kunne sandsynliggøre, at vedkommende har været i kontakt med personer, der har været smittet med COVID-19 i forbindelse med sit arbejde, bør skolen registrere alle tilfælde af positive coronasmittede. Det kan f.eks. foregå ved, at skolens administration opretter og ajourfører en oversigt over alle klasser. I oversigten skal det registreres, hvis der er en elev eller en nær pårørende til en elev, der er testet positiv. Det samme bør ske, hvis nogle af de ansatte på skolen bliver testet positiv med coronavirus. Det er ikke nødvendigt, at navnet på den smittede fremgår af oversigten, idet den sygdomsramte blot skal sandsynliggøre, at vedkommende har været i kontakt med personer, der har været smittet, og det kan man, hvis man f.eks. har undervist eller på anden måde været i kontakt med den pågældende klasse eller gruppe, hvor der er registreret smittede. Det samme gælder, hvis der er tale om en kollega, der er registreret smittet med COVID-19.

Du kan læse mere om anerkendelse af COVID-19 som en arbejdsskade på foreningens hjemmeside under "[Information vedrørende coronavirus](#)". Her kan du også finde et link til Beskæftigelsesministeriets vejledning vedrørende anerkendelse af COVID-19 som en arbejdsskade.

Den nye teststrategi i et arbejdsmiljøperspektiv

Den 20. april 2020 iværksættes en ny teststrategi, som helt kort går ud på, at alle, der har symptomer på COVID-19, skal testes. Det betyder helt konkret, at man skal ringe til sin egen læge, hvis man har tør hoste, feber eller problemer med vejrtrækningen. Lægen vil derefter visitere til en test.

Men hvad betyder denne strategi så i praksis på skolerne? Hvis f.eks. en af dine eller dine kollegers elever udviser symptomer, skal eleven straks sendes hjem, og det anbefales, at eleven hurtigst muligt bliver testet for coronavirus. Alle, der har været i kontakt med eleven, bør udvise ekstra påpasselighed med hensyn til afstand, hyppig håndvask mv. Hvis eleven bliver testet positiv for coronavirus, skal skolelederen straks informere de øvrige elever og ansatte, der har været i kontakt med eleven, og alle opfordres til hurtigst muligt at blive testet for coronavirus. Skoleledelsen skal informeres, hvis man bliver testet positiv. Eleven og alle andre, der er testet positive, skal blive hjemme, indtil de har været raske i 48 timer.

I skrivende stund er det den teststrategi, der er meldt ud, men forholdene kan ændre sig i takt med myndighedernes udmeldinger.

Værnemidler

Vi har fået en del henvendelser om brug af værnemidler – særligt brug af mundbind. Brug af værnemidler skal drøftes lokalt, og der kan være forskellige hensyn. Det er vigtigt, at medarbejderne føler sig trygge ved at gå på arbejde, og der kan være særlige hensyn mht. elevgrupper, undervisningssituationer eller for at passe på sig selv eller egne pårørende, som gør, at man har brug for særlige værnemidler i nogle

situationer. Det er vigtigt, at arbejdsmiljøorganisationen inddrages i sådanne drøftelser, så bekymringer og usikkerheder mht. udførelse af arbejdet ikke opleves som værende op til den enkelte.

Når arbejdstid og fritid flyder sammen, og undervisning med højt fagligt indhold bliver til nødundervisning og nødpasning

At bruge sin faglighed, differentiere undervisningen og fordybe sig i nye fagområder og vejlede de ældste mod afgangsprøverne er noget af det, lærerne dagligt er optaget af i deres arbejde. Det har ikke ændret sig, men rammerne for, hvordan man kan bruge sine faglige kompetencer, er ændrede. For nogen giver det en oplevelse af meningstab i arbejdet samt en følelse af at være meget alene. For andre giver det en oplevelse af at stå i forreste linje, hvor den fornemste opgave p.t. er at lære elever at holde afstand, vaske hænder og planlægge udendørs aktiviteter og "nødpasse" dem.

Corona har vendt op og ned på arbejdsdagene, og fra første færd har lærerne tilpasset sig de nye rammer og normer på bedste vis. Det har der heldigvis været meget ros af bl.a. fra politisk side.

Sammenholdet på skolerne om at få alt til at lykkes og stå sammen i et "alarmberedskab" har fyldt og fylder fortsat meget. Nogle finder god mening i det nye, mens andre måske stille og roligt taber modet mere og mere.

I kan på arbejdspladsen sætte fokus på, hvordan jeres kolleger oplever hele situationen og være med til at finde på løsninger, så fællesskabet mellem alle medarbejdere – både de nærværende og de virtuelle opretholdes. Det kan være via virtuelle teammøder, virtuelle fredagscaféer eller lignende.

Metode: Føling med arbejdspladsen

I en hverdag, hvor ikke alle færdes sammen fysisk, kan det være en udfordring at have føling med, hvordan medarbejdere og kolleger har det og håndterer arbejdsopgaverne. I denne metode finder arbejdsmiljøgruppen støtte til at skabe overblik over, hvordan det går med ansatte og kolleger, og hvordan jeres føling er med dem i den nye situation.

Når I har god føling med alle faggrupper og alle dele af arbejdspladsen, vil jeres arbejde i arbejdsmiljøgruppen bedre dække den arbejdsplads, som det er jeres opgave at repræsentere. Du finder en enkel metode til at skabe overblik her: <https://www.godtpsykiskarbejds miljo.dk/arbejds miljoarbejdet/paa-forkant/konkrete-metoder/metode-foeling-med-arbejdspladsen>.

De medarbejdere, der primært arbejder med fjernundervisning, kan opleve at mangle faglig og social støtte i arbejdet – og måske ikke føle sig som en del af et kollegialt fællesskab. De har måske heller ikke så let adgang til mere uformel dialog, sparring og feedback fra ledelsen. Det er godt at være opmærksom på det virtuelle samarbejde og på, hvordan kollegerne trives – følgende opmærksomhedspunkter udarbejdet af BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration kan anvendes:

"Opmærksomhedspunkter i det virtuelle samarbejde:

Overvej, om de virtuelle kolleger er i særlig risiko for:

- *At opleve sig ensomme eller socialt isolerede i jobbet.*
- *At deres arbejdsindsats forekommer usynlig og uden anerkendelse.*
- *At krav om høj fleksibilitet fører til grænseløst arbejde.*
- *At opleve sig forfordelt, fx fordi attraktive opgaver og vilkår går til andre.*

- *At mangle støtte fra leder eller kolleger omkring opgaveløsning.*

Overvej, om jeres virtuelle samarbejdsrelationer:

- *Gør det sværere at opbygge tillid og nære professionelle relationer.*
- *Øger risikoen for fragmentering af det kollegiale fællesskab.*
- *Udfordrer den fælles rytme i arbejdsopgaverne – med risiko for grænseløst arbejde.*
- *Skaber ekstra behov for tydelig forventningsafstemning og inkluderende ledelse”*

Du kan læse mere fra BrancheFællesskabet for Arbejds miljø for Velfærd og Offentlig administration om, hvordan man samarbejder godt med [virtuelle kolleger](#).

Hjemmearbejdspladsen, pauser og kommunikation mellem skole og hjem

Hjemmearbejdspladsen har nu fungeret som primær fysisk arbejdsplads for mange de seneste 7 uger. Sofaborde, spiseborde, sengen eller lænestolen med en bærbar pc på skødet er for mange blevet det nye "normale". Det kan give dårlige arbejdsstillinger og smerter i f.eks. ryg og skuldre. I vores "Aktuelt om arbejdsmiljø" [AOA 2](#), som blev sendt ud 1. april henviste vi til Arbejdstilsynets (AT) gode råd og oplyste om, at loven fortsat gælder, selvom der ikke føres tilsyn med arbejdspladser i private hjem. I stedet opfordrer AT til, at arbejdsgivere, ansatte og arbejdsmiljøorganisationen samarbejder om at finde gode midlertidige løsninger. Udover at skifte arbejdsstilling, holde pauser, strække ud og måske indlægge en gåtur i løbet af arbejdsdagen, kan det også være, at I på arbejdspladsen har mulighed for at låne f.eks. tastatur, mus og en skærm med hjem, så man får en bedre arbejdsstilling.

Pauser er vigtige, uanset om I arbejder hjemme eller er tilbage på arbejdspladsen.

Der har forståeligt været mange forhold, som skolerne skulle have styr på op mod genåbningen for de mindste klasser, og skemalægningen er måske også gået så stærkt nogle steder, at man ikke har fået indlagt pauser. Måske har man fået et skema, hvor der er undervisning og opsyn med elever fra skoledagens start til slut uden indlagte pauser. Har I ikke fået indtænkt pauserne, vil det være en opgave i TRIO-gruppen (TR, AMR og leder) at få kigget på, hvordan arbejdsdagen også arbejdsmiljømæssigt hænger sammen for de ansatte.

Ligeledes er der lærere, der både underviser på skolen, og samtidig har fjernundervisning med de ældste klasser hjemmefra. Her skal der selvfølgelig også tages højde for mulighed for pauser og kigges på arbejdsbelastning for den enkelte.

Det siger [loven](#): Man har ret til pause efter 6 timers arbejde - det betyder ikke, at der skal være forløbet 6 timer, før pausen holdes. Man kan derfor også have ansatte, som ikke har ret til pause, hvis deres arbejdsdag er kortere end 6 timer. F.eks. hvis de er deltidsansatte. Lærernes ansættelsesmæssige forhold er uændrede i coronatiden, og de har fortsat samme ansættelsesgrad. Det vil for fuldtidsansatte lærere betyde, at de har ret til pauser.

Pausen skal være, "af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses". Er formålet, at medarbejderen skal indtage et måltid, betragtes 29 minutter som regel som et minimum. Er pausens formål at drikke kaffe og skifte klasselokale, vil 10-15 minutter måske være passende. Der skal selvfølgelig altid være mulighed for toiletbesøg uden for pauserne også, da arbejdet skal sikres tilrettelagt, så det er sundhedsmæssigt forsvarligt.

Kommunikation mellem skole og hjem kan opleves mere flydende og grænseløs måske særligt for de ældste klasser, der undervises via fjernundervisning. Da coronasituationen har givet ændringer i arbejdets tilrettelæggelse, bør der ifølge arbejdsmiljølovgivningen laves en APV og følges op med en handleplan. Her kan følgende temaer være vigtige at drøfte og lave en fælles handleplan for:

- kommunikation mellem skole og hjem
- forventningsafstemning til det kollegiale samarbejde
- samarbejde med ledelsen

Nogle oplever måske et øget samarbejde med nye kolleger, elever og forældre. Det kunne være udskolingslærere, som bliver brugt til nødundervisning på skolen. Andre kan også opleve et endnu større behov for kommunikation med forældre og får mange henvendelser, som det er godt at have en plan for – hvem skal svare på hvad og hvornår?

I kan bruge dialogspillet om arbejdsmiljøperspektiver på lærerarbejdsliv og vælge de 3 temaer, som I kan drøfte og derefter lave en handleplan for. Det hele er samlet med vejledning til, hvordan I anvender dialogspillet. Man kan sagtens holde et virtuelt teammøde og lave en kortere version, hvor I f.eks. drøfter spørgsmålene på bagsiden af temakortene og bruger svararkene til at lede jer igennem processen. Til slut laver I en handleplan – den kan både være på teamniveau, men det kan også følges op af TRIO-gruppen og drøftes videre derfra.

Du finder den digitale version med alle spørgsmål, svarark og handleplan [her](#), og du kan læse mere om metoden på [hjemmesiden](#).

Nyvalgt AMR og medlem af DLF? Så tilmeld dig ét af efterårets AMR introkurser

Er du nyvalgt AMR og medlem af DLF, har du nu mulighed for at tilmelde dig foreningens 2-dages introkursus. Du kan tilmelde dig via 'Min side' og dette [link](#). Giv kredsens besked, når du har tilmeldt dig – de kan også være behjælpelige med tilmelding.

Kurset henvender sig til nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter – valgt første gang ved seneste valg – eller arbejdsmiljørepræsentanter, som har været AMR i op til 2 år, men som ikke tidligere har været på introkurset. Kurset skal bl.a. give viden om specifikke arbejdsmiljøemner for undervisningsarbejdspladser og kompetencer vedrørende anvendelse af metoder og værktøjer til fremme af trivsel og forebyggelse af dårligt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.