

Aktuelt om Arbejdsmiljø nr. 8 - september 2020

I augustnummeret af Aktuelt om Arbejdsmiljø skrev vi velkommen tilbage til en næsten normal skolegang. Men det har vist sig absolut ikke at være en normal skolehverdag. Selv om skoleåret begyndte med alle elever retur i klasserne og lempeligere krav til afstand, har der hurtigt vist sig en stigning i antallet af coronasmittede i alle aldre og i hele landet. Det betyder, at der stadig skal være skrappe krav til afstand og hyppig håndspritning i skolerne samt til klare retningslinjer for, hvordan man forholder sig ved hjemsendelse af smittede elever eller kolleger. I dette nummer af Aktuelt om Arbejdsmiljø har vi sat fokus på håndtering og hjemsendelse ved smitte.

Retningslinjer for håndtering af smitte med coronavirus

Sundhedsstyrelsen har 17. september udsendt 3. udgave af sine forholdsregler ved tilfælde af COVID-19 i skoler. I retningslinjen er følgende hovedregel specificeret, hvis en enkelt elev er testet positiv:

- Hvis anbefalingen om 1 meters afstand mellem eleverne er fulgt: Der identificeres, hvem der både i klassen og uden for klassen er nære kontakter til den smittede elev. Nære kontakter sendes hjem og testes to gange. De øvrige elever i klassen, som ikke er nære kontakter, sendes hjem i forbindelse med screening af resten af klassen og testes 1 gang.
- Hvis anbefalingen om 1 meters afstand mellem elever **ikke** er fulgt, sendes hele klassen hjem og testes to gange. (Alle anses som værende nære kontakter). Herudover identificeres nære kontakter til den smittede elev uden for klassen.
- Hvad enten eleverne er sendt hjem som nær kontakt eller ved screening for COVID-19 i klassen, skal eleverne blive hjemme i isolation fra andre end personer i husstanden, indtil første negative testresultat foreligger.
- Hvis en elev under 12 år ikke testes, må eleven møde op igen 7 dage efter hjemsendelse. Hvis eleven udvikler symptomer i løbet af denne periode på 7 dage, skal eleven blive hjemme, indtil eleven har haft 48 timer uden symptomer.

Hvis en lærer er testet positiv for COVID-19, identificeres de nære kontakter, som læreren har undervist eller været i kontakt med inden for 48 timer, før læreren fik symptomer. De nære kontakter sendes hjem og testes to gange. Hele klasse(r) sendes ikke pr. automatik hjem, fordi deres lærer er testet positiv, idet det forventes, at læreren som udgangspunkt har holdt afstand og har haft god håndhygiejne.

Når en elev sygemeldes på grund af en positiv coronatest, skal skolelederen sammen med forældrene afklare, hvornår symptomerne begyndte, og om eleven har opholdt sig på skolen, inden for 48 timer før vedkommende fik symptomer. Hvis symptomerne f.eks. først er opstået en mandag morgen, og eleven derfor ikke har kunnet sprede smitte i weekendens 48 timer, skal der ikke foretages test af hele klassen.

Elever og lærere må komme tilbage på skolen, når første testresultat er negativt, og de ikke har symptomer. Er man blandt dem, som skal have foretaget en test to dage efter første test, skal man ved tilbagekomst være ekstra opmærksom på afstand, håndhygiejne mv., samt på om man udvikler symptomer.

Har der været smitte, bør der foretages ekstra rengøring alle steder, hvor den smittede elev har været de sidste 48 timer inden hjemsendelse.

I Sundhedsstyrelsens pjec: ["Forholdsregler ved tilfælde af COVID-19 i dagtilbud, skoler, ungdoms- og voksenuddannelser"](#), 3. udgave af 17. september kan du læse mere - blandt andet, hvordan man skal forholde sig ved flere tilfælde af COVID-19.

Se evt. også pjecen: ["Undgå smitte på skolen. Inspiration til lette løsninger"](#).

Bekymring over lange ventetider på test og svar på test

DLF har 21. september sammen med Skolederforeningen, BUPL og Lederforeningen i BUPL sendt et bekymringsbrev til sundhedsminister Magnus Heunicke, børne- og undervisningsminister Pernille Rosenkrantz-Theil og beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard, hvor der gøres opmærksom på, at der er øget fravær på skolerne på grund af ventetider på test og svar på test. Det er en uholdbar situation, og der er behov for lige så hurtig adgang til test og svar for pædagoger og lærere som for sundhedspersonale. Det er hverken arbejdsmiljømæssigt forsvarligt eller rimeligt i forhold til undervisningen eller børnenes trivsel, udvikling og læring, at vikarer står med ansvaret for hele børnegrupper.

Du kan finde mange gode råd til forebyggelse af corona via følgende links:

- DLFs hjemmeside i de tidligere Aktuelt om Arbejdsmiljø her: <https://www.dlf.org/loen-og-vilkaar/arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoerepraesentant>.
- Arbejdstilsynets hjemmesider her: <https://at.dk/coronasider/coronavirus> og her: <https://at.dk/coronasider/forebyg-coronasmitte-i-din-branche/coronasmitte-skoler-og-fritidsordninger/>
- BFA's hjemmeside f.eks. i forhold til rengøring og smitterisiko: <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/covid-19-og-arbejdsmiljoe>

Saml op på coronatiden med et SPARK-forløb

Coronakrisen er en forandring, der lægger pres på det psykiske arbejdsmiljø. På skolerne har hverdagen ændret sig markant med nye arbejdsgange og tiltag for at forebygge smitte. Tiden med COVID-19 fordrer stor fleksibilitet, velvilje og kreativitet hos medarbejdere og ledere i forsøget på at finde nye og tilpassede løsninger. Det gør noget særligt ved arbejdsmiljøet. Derfor er det afgørende, at man på arbejdspladsen får talt om, hvad forandringen betyder - både for organisationen og for hver enkelt, og at man sammen finder en vej frem. I kan som arbejdsplads få hjælp til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Du kan læse nærmere [her på vpt.dk](https://vpt.dk)

SPARK står for Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i kommunerne og hjælper lokale TRIO/MED-udvalg på kommunale arbejdspladser med gratis støtte og sparring om det psykiske arbejdsmiljø. Konsulenterne er partsneutrale og skræddersyr forløb i samarbejde med arbejdspladsen. Udgangspunktet er altid det, der optager arbejdspladsen.

Der kan ligeledes søges om forløb inden for andre problemstillinger. En specialskole i Sønderborg har gennem et SPARK-forløb fået redskaber til at tackle forandringer og høje følelsesmæssige krav. Om bistanden siger de: *"SPARK-forløbet har givet et kvalitetsløft i vores TRIO-samarbejde. Vi er blevet mere bevidste om, hvad vi er gode til, og hvor vi fortsat skal investere"*. [Læs mere på vpt.dk](https://vpt.dk).

Aftaleforløb med Arbejdstilsynet

Pr. 1. september kan virksomheder få mulighed for at indgå en aftale om bistand fra Arbejdstilsynet i forbindelse med at løse arbejdsmiljøproblemer. Aftaleforløbet kan enten være begrundet i, at Arbejdstilsynet hjælper med at løse et konkret problem, som er konstateret under tilsyn ét sted på arbejdspladsen, men hvor problemet formodes også at findes andre steder på arbejdspladsen: Eller forløbet kan være begrundet i en mistanke om et problem, som ikke er fuldt afdækket, f.eks. et psykisk arbejdsmiljøproblem. Arbejdspladsen får herefter hjælp fra Arbejdstilsynet til at løse problemet og kan dermed undgå et påbud. Som afslutning på aftaleforløbet gennemføres et tilsyn, hvor det kontrolleres, om

problemet er løst. [Læs mere på at.dk her.](#)

Kan du mærke indeklimaet?

Gener som forkølelse, hovedpine, kløe i øjnene, træthed, hoste eller hæshed kan være symptomer på dårligt indeklima. Kan du svare ja til et eller flere af de symptomer, når du er på arbejde, og forsvinder de, når du har fri? Så *kan* det have noget at gøre med indeklimaet på arbejdspladsen.

Ingen er i tvivl om, at udluftning og mekanisk ventilation kan være en del af løsningen for at få bedre indeklima i de danske folkeskoler, men der er andet, som kan udfordre. I januar 2019 udgav foreningen [pjece om indeklima \(pdf\)](#) med et overblik over de typiske udfordringer i skoler samt handleanvisninger hertil. På side 22 finder du en procesguide i 6 trin, som kan følges for at skabe overblik over, hvordan man handler, når noget bekymrer – de 6 trin er:

1. Bekymring
2. Undersøgelse
3. Handling
4. Opfølgning
5. Evaluering
6. Forebyggelse

Der er ligeledes hjælp at hente på indeklimaportalen i henhold til at [genkende symptomer og mulige årsager](#) og sætte spot på symptomer i [APV'en](#).

Og endelig kan man få hjælp fra arbejdsmedicinsk klinik, som udover at lave udredning af medarbejdere også kan hjælpe med at vurdere bygningsrapporter og skubbe på for at finde løsninger – f.eks. hvis man som medarbejder eller arbejdsplads oplever, at de ansvarlige ikke tager mistanken om dårligt indeklima alvorligt.

Viser symptomer sig hos enkeltpersoner, skal de gå til egen læge og blive henvist til arbejdsmedicinsk klinik, men er symptomerne mere udbredte, kan arbejdspladsen henvende sig direkte til arbejdsmedicinsk klinik – [læs mere her.](#)

Tag godt imod vikarer og nye ansatte på skolen

Det er desværre kendt viden, at de unge er udsatte, når de begynder på deres første arbejde. De er oftere end andre involveret i ulykker samt episoder med vold og trusler. Derfor har Arbejds miljørådet nu lanceret en kampagne: *"Tag godt imod jeres unge medarbejder"*. Kampagnen skal sætte fokus på, at unge, nyansatte får en god og sikker start på et langt arbejdsliv. Kampagnen indeholder anbefalinger om bl.a. planlægning, instruktion og feedback. Du kan finde anbefalingerne på [amr.dk her \(pdf\)](#)

Eftersom god modtagelse af nyansatte har betydning for, om de får lyst til at blive på arbejdspladsen, har DLF i BFA (BrancheFællesskab for Arbejds miljø for Velfærd og Offentlig administration) været med til at udarbejde en pjece om, hvordan I tager godt imod en ny kollega. Du kan finde pjecen: *"God modtagelse"* [her på arbejdsmiljøweb.dk](#). Pjecen kan anvendes både i forhold til vikarer, som kommer fra gymnasiet og nye kolleger, som bliver fastansatte på skolen.

Er I udsat for krænkelse og digital chikane, er der hjælp at hente

Krænkelser i forbindelse med arbejdet er et arbejdsmiljøproblem og skal forebygges og håndteres på arbejdspladsen. På Folkemødet i 2019 var DLF sammen med flere andre organisationer vært ved en workshop om krænkelse, og i november 2019 udgav vi på hjemmesiden en pjece om krænkende

handlinger; såvel dem vi møder ansigt til ansigt som de digitale, vi møder på nettet. DLF ønsker med pjecen at være på forkant i forhold til dette arbejdsmiljøproblem.

I lyset af samfundsdebatten i øjeblikket gør vi opmærksom på pjecen: *"Krænkelser. Verbale og digitale - hvad stiller vi op?"*. Pjecen kommer rundt om temaet ved først og fremmest at definere og give eksempler på, hvordan disse krænkelser kan vise sig, hvad de gør ved os, og hvordan de bør håndteres. F.eks. hvordan man i tilfælde af digital chikane skal sikre bevis og anmelde krænkelsen. Pjecen er fyldt med råd og inspiration til at forebygge og håndtere krænkelser. [Du finder pjecen på dlf.org her \(pdf\)](#)

Via vores deltagelse i BFA-samarbejdet har DLF også bidraget til nyt materiale om digital chikane. Dette materiale er nu udgivet i form af 4 faktakort, som kan anvendes til dialog om emnet. Faktakortene følger nogenlunde DLF-pjecen i opbygning, f.eks. ved at kort nummer 1 beskriver definitionen på digital chikane, og derefter stilles spørgsmål om, hvordan man definerer det på arbejdspladsen, og om man er i risiko for at blive udsat for digital chikane. Hvis man kan risikere det på sin arbejdsplads, ledes man videre til faktakort 2, som er en drøftelse af arbejdspladsens forebyggelse og håndtering. Faktakort 3 handler om arbejdsmiljøloven og faktakort 4 om anmeldelse af chikane som en arbejdsskade. Du [finder faktakortene på arbejdsmiljoweb.dk her](#)