



## Aktuelt om Arbejds miljø nr. 3 - maj 2021

---

Kære arbejds miljørepræsentanter

Snart er det sommerferie, og hold op, hvor har vi længtes efter og trænger til den. Det har været et hårdt skoleår med vanvittigt mange omstillinger, og I har haft mange ekstra opgaver med smitteforebyggelse. Godt gået! Vi håber, at I har haft glæde af vores forsøg på rådgivning om corona her i Aktuelt om Arbejds miljø (AOA) og i de to pjecer om corona og betydningen for arbejds miljøet. Husk, at du altid kan finde tidligere udsendelser på hjemmesiden [Arbejds miljørepræsentant - Danmarks Lærerforening :: Fagforening for lærere \(dlf.org\)](https://www.dlf.org), hvor du hurtigt kan få overblik over indhold i tidligere AOA-udsendelser.

I dette AOA kan du bl.a. læse om tilmelding til foreningens kurser for nyvalgte AMR'er i efteråret, hvis du ikke tidligere har været på introkursus samt råd til at komme videre efter corona. Derudover informerer vi om videreførelse af SPARK og inspiration og værktøjer herfra. Ny forskning om risiko for stress ved forandringer og til slut nyt fra arbejdstilsynet om indsats mod seksuel chikane og nye digitale guides.

### Covid-19 status

Med fuld genåbning af skolerne er størstedelen af alle medlemmer nu tilbage på deres fysiske arbejdspladser. Mange har været hjemsendt og har arbejdet hjemmefra i lange perioder, mens andre har været på arbejde det meste af tiden under nedlukningen (f.eks. specialtilbud). Uanset forholdene har de kollegiale arbejdsfællesskaber været udfordret, og de er det til stadighed mange steder. Derfor er en indsats for at styrke arbejds miljøet på skolerne nødvendig. Der har meget længe været distance mellem lærerne i det store kollegiale fællesskab, uagtet om man har arbejdet hjemme eller fysisk på skolerne, så der er mange steder et 'efterslæb' og et behov for at genfinde det kollegiale fællesskab på skolerne. Omstillingerne er desværre ikke slut, for coronavirus er her stadig, hvilket betyder fortsat nedlukning og genåbninger lokalt og et stort apparat med smitteopsporing, som igangsættes hver gang. Tiltag som ekstra rengøring, afstand og afspritning er selvfølgelig heller ikke slut, ligesom hyppig test og vaccination fortsat er noget, foreningen følger tæt.

Vi vil den kommende tid have fokus på at formidle viden og værktøjer til styrkelse af arbejdsfællesskaberne, som I kan bruge til inspiration, alt efter hvad der passer til jeres lokale forhold og arbejdspladsens behov. Som altid – brug det, der giver mening hos jer.

### Podcast om at komme videre efter corona

BFA har udarbejdet tre korte podcasts, hvoraf to af dem er med ledende arbejdspsykolog Pia Ryom fra Arbejdsmedicinsk Klinik i Aalborg, som omhandler coronaperioden. I AOA 1 (fra februar 2021) fortalte vi om første podcast, som handlede om, hvad den megen tid på hjemmearbejdspladsen gør ved os. I dette nummer fortæller vi om podcast nummer tre, som handler om, hvordan vi bedst kommer videre efter corona-pandemien og oplevelsen af et mentalt jordskælv. Lyt gerne til podcasten sammen med jeres lokale MED/TRIO, og tal om, hvad der giver mening hos jer at handle på. Du finder BFA's podcast her: [Godt arbejds miljø \(arbejdsmiljoweb.dk\)](https://www.arbejdsmiljoweb.dk) (Den varer ca. 15 min).

Pia Ryom giver bl.a. følgende gode råd i episode 3: "*Jeg kunne mere, end jeg troede*":

- **Udmattelse og tålmodighed:** Alle, der har arbejdet som frontpersonale, har fundet et ekstra reservoir af kræfter, som de har kunnet anvende det seneste år. Men en efterreaktion kan være udmattelse. Den kommer ikke samtidig eller hos alle, men det er vigtigt, at der både fra ledelse og kollegers side udvises tålmodighed og gives plads til at lade hinanden få det sådan. Det er en naturlig reaktion, og man skal ikke frygte, at den er permanent.

- **Tilbagevenden efter sygemelding og leders rolle:** Kommer man tilbage fra en sygemelding, er det nødvendigt at se på ansvarsområder. Det kan være, at medarbejderen i en periode ikke skal være ansvarshavende på opgaver, men at der er mulighed for, at de tilrettelægges mere fleksibelt. Her spiller lederen en afgørende rolle i tilrettelæggelsen af arbejdet.
- **AMO's rolle:** Ligeledes er det vigtigt, at man bruger arbejdsmiljøorganisationen (AMO) mere proaktivt i forebyggende aktiviteter og f.eks. ikke kun sætter restituerende aktiviteter i gang, men at der også er plads til gode grin f.eks. gennem små lege eller konkurrencer.
- **Tag medarbejderne med på råd:** Og så skal man være opmærksom på, at de, der har brug for hjælp, skal tages med på råd i forhold til, hvad de har brug for, så man ikke kommer til at overtage – som Pia Ryom siger, *"sundhed er oplevelsen af at have magt over egen livssituation."*
- **AMR har en vigtig rolle:** Det kan være at tage ugentlige (eller hver 14. dag) korte runder med kollegerne i forhold til: 'Hvad lykkes vi med, hvad er svært og hvad skal vi have hjælp til'. Og her skal man være særlig opmærksom på dem, der ikke beder om hjælp – det kan være dem, der har allermost brug for det, men de siger det ikke højt, måske fordi de er for ansvarsfulde eller tænker andre har mere brug for hjælpen.
- **Kollegialt** er det vigtigt at holde fast i den kollektive mestringskultur – alt det vi er lykkedes med. Altid starte med det positive og ikke tænke at alt skal laves om, men have overbærenhed og tålmodighed med hinanden, når udmattelsen melder sig.
- **Arbejdsfællesskabet:** Alle har været helte og den ekstra dimension skal der holdes fast i, men vi skal være mere præcise på de krav vi stiller til hinanden, til arbejdspladsen og lederne. De arbejdspladser, hvor ledelsen har arbejdet med rammer, kulturen og trivslen undervejs, har det haft stor betydning for arbejdsfællesskabet.
- **Relationerne:** En læring, Pia Ryom håber, vi tager med fra corona er, hvor afhængig vi er af relationerne til hinanden, og selvom virtuelle møder kan være mere effektive, så skal man fremover være opmærksom på, at de ikke er optimale i forhold til at styrke relationen og være socialt støttende.
- **En advarsel** kommer hun også med: Vi skal acceptere, at hele det sidste år *ikke* har været normalt og heller ikke må blive "new normal". Den effektivitet, der har været udvist i en krisesituation, kan ikke fortsætte. Det kan vi holde til i kortere perioder, men ikke på længere sigt. Så kan det give langvarig stress.
- **Få hjælp:** Et sidste personligt råd lyder at tillade sig en kortere periode med udmattelse (1-2 uger). Hvis det varer længere, skal man søge professionel hjælp.

På AT's hjemmeside kan du finde en kort liste med gode råd i forhold til at vende fysisk tilbage til arbejdspladsen efter en lang periode med hjemmearbejde. Du finder de gode råd her: [Hvad kan I gøre for at komme godt tilbage på arbejdspladsen efter en lang hjemmearbejdsperiode? - Arbejdstilsynet.](#)

### Efterårets AMR introkurser er åbne for tilmelding

Er du nyvalgt AMR, så husk at tilmelde dig DLF's 2-dages introkursus. Du kan tilmelde dig via 'Min side' og dette link [DLF - Kursusportal](#). Giv kredsens besked, når du har tilmeldt dig. Kredsen kan også være behjælpelig 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 introkursus. 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.

Vær opmærksom på, at kurset ikke erstatter det lovpligtige kursus, som din arbejdsgiver skal sikre, at du tilmeldes.

## SPARK. Den gratis konsulentordning videreføres med OK21 indtil 2024

I forbindelse med OK21 er det besluttet at forlænge Samarbejde om Psykisk Arbejds miljø i Kommunerne (SPARK). Det betyder, at I på din arbejdsplads stadig kan få gratis bistand (omfatter kommunale arbejdspladser) fra en SPARK-konsulent, hvis I har problemer med følgende:

- Forandringer og omstillinger
- Samarbejde mellem medarbejdere og/eller ledere på arbejdspladsen
- Risiko for vold og trusler fra borgere, brugere eller beboere
- Arbejdets indhold, omfang og udførelse
- Chikane, herunder mobning og seksuel chikane
- Alenearbejde.

Du kan læse, hvordan I som TRIO (TR, AMR og leder) sammen søger SPARK-bistand på: <https://vpt.dk/spark>

SPARK har eksisteret siden overenskomstforhandlingerne i 2015, hvor KL og Forhandlingsfællesskabet blev enige om en fælles indsats for at understøtte kommunale arbejdspladser arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø.

## Gør dit arbejdsmiljøarbejde synligt med SPARKs dynamiske opfølgingsmodel

SPARK-konsulenterne har udarbejdet en simpel model, som gør arbejdsmiljøindsatser synlige og lette at følge op på. Modellen består af en plakat, hvorpå man placerer post-it-sedler med alle indsatser. Indsatserne starter i venstre side i kolonnen: **Tiltag**. Herefter flyttes sedlerne efterhånden videre hen på **Start**, **Godt i gang** og **I mål**. Når plakaten hænger synligt i et personalerum, kan alle følge med i arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen. Find værktøjet her: [Før jeres indsatser ud i livet med den dynamiske opfølgingsmodel | VPT](#).

## Ny forskning: Forandringer giver højere risiko for stress

Konklusionerne fra 5 års forskning viser, at forandringer på arbejdspladsen øger risikoen for stressreaktioner hos både medarbejdere og ledere. Undersøgelsen er udført i hospitalssektoren og baseret på data fra godt 37.000 ansatte fordelt på 2600 arbejdsenheder, men cand.psych., ph.d. Johan Høy Jensen mener, at konklusionerne kan overføres til f.eks. skoler og undervisningsinstitutioner.

Svarene i undersøgelsen er holdt op mod seks typer af forandringer, som generelt viste sig at have negativ indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø og stressniveau; **sammenlægning af arbejdspladser, opsplnitning af teams, fysisk flytning, lederskifte, afskedigelsesrunder og budgetbesparelser**. Men god planlægning og gennemførelse af forandringsprocesser kan modvirke de negative effekter ved at have fokus på de tre elementer i social kapital: Tillid, samarbejde og retfærdighed.

De 3 gode råd er:

- Ledelsen inddrager medarbejderne, så de reelt får indflydelse og et fælles ejerskab.
- Medarbejderne klædes på til at indgå i den nye virkelighed efter forandringerne er gennemført
- Ledelsen kommunikerer åbent og vedholdende

I kan læse mere om forskningsprojektet og hente materialer til inspiration her [Ny forskning: Forandringer giver højere risiko for stress \(godtpsykiskarbejds miljo.dk\)](#).

## Den gode forandringsproces på en skole

Hærvejsskolen i Rødekro fik hjælp fra SPARK efter skolesammenlægning af to skoler [Case: Fællesskab, stolthed og god ledelse \(godtpsykiskarbejds miljo.dk\)](#). Corona har vanskeliggjort processen, men både leder og TR fremhæver den læring, de tager med:

Leder: "Det, jeg tager med mig til andre forandringsprocesser, det er, at man ikke skal være bange. Man skal gå stille og roligt ind i de forandringer, som skal ske, og lytte til hinanden. Man må ikke gå i panik over,

at nogen protesterer eller mener noget andet undervejs. Man skal gå ind i det og tro på, at det kan lade sig gøre", siger Pernille Reschat.

TR: "Det har været rigtig godt at forankre hele processen i MED-udvalget, så vi har mulighed for at tænke også de vanskelige spørgsmål igennem sammen. Og så er det rigtig godt, at vi har alle faggrupper med i MED-udvalget, for så får vi også de forskellige perspektiver med fra starten", supplerer Camilla Nielsen.

### **Arbejdstilsynet startede indsats mod seksuel chikane den 3. maj**

Hvis din arbejdsplads får besøg af Arbejdstilsynet (AT) i de kommende to år, vil du opleve, at de spørger om seksuel chikane og andre krænkende handlinger og oplyser om regler og god forebyggelse. Dette fordi seksuel chikane har mange negative konsekvenser for individ og arbejdsplads.

DLF har udarbejdet en pjece om krænkende handlinger, som I kan anvende, hvis I vil vide mere om emnet og måske sætte fokus på forebyggelse og udarbejdelse af skolens egen politik på området. Du finder pjecen her: [Krænkelse som pjece \(dlf.org\)](https://dlf.org/krankelse-som-pjece).

AT's indsats følges op af en landsdækkende kampagne i foråret 2021. Du kan læse om AT's indsats her: [Arbejdstilsynet starter indsats mod seksuel chikane - Arbejdstilsynet](https://at.dk/indsats-mod-seksuel-chikane).

### **Arbejdstilsynet lancerer 4 nye digitale guides**

Arbejdstilsynet har lanceret nye guides, som bryder centrale arbejdsmiljøopgaver ned i simple trin og giver tips og værktøjer til, hvordan I bedst kommer i mål, så I overholder arbejdsmiljølovens krav og finder den rigtige løsning for arbejdspladsen.

De 4 guides handler om:

- At forberede sig til besøg af Arbejdstilsynet
- At etablere den lovpligtige arbejdsmiljøorganisation
- At finde den rigtige arbejdsmiljørådgiver
- At komme i mål med APV arbejdet

Du finder de nye guides her: [Få styr på arbejdsmiljøet trin for trin - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](https://at.dk/styr-pa-arbejdsmiljoet-trin-for-trin)

Arbejdstilsynet vil løbende komme med flere guides og oplyser, at en guide til den kemiske risikovurdering er på vej.