

# Aktuelt om Arbejds miljø nr. 1 - januar 2022

---

## Kære arbejdsmiljørepræsentanter

2021 sluttede desværre som det begyndte – med stigende coronasmitte, hjemsendelser mange steder og stigende bekymring for smitte på alle de arbejdspladser, der fortsat måtte holde åbent.

Hvornår verden igen bliver almindelig, kan vi vist kun lade krystalkuglen spå om, men ikke desto mindre, vil vi starte året med at ønske jer alle et godt nytår og håbe på, at I fortsat hænger i med jeres store, flotte arbejdsmiljøarbejde rundt om i landet på arbejdspladserne – I gør en kæmpe indsats, og tak for det!

I denne udgave af AOA har vi ud over corona også fokus på:

- Den nye vejledning fra Arbejdstilsynet om stor arbejdsmængde og tidspres
- Gratis webinar om pausekultur den 20. januar.
- Ny rapport om vold og trusler
- Værktøj til bedre skolebyggeri
- Muligheden for at indstille jeres arbejdsplads til Arbejds miljøprisen 2022 – deadline 1. februar.

## Corona – risikovurdér lokalt

I kender efterhånden til hudløshed de gode råd om forebyggelse og håndtering vedr. smitte, så det vil vi ikke gentage, men blot henvise til tidligere numre af AOA, som I finder både på [dlf.org](http://dlf.org) :: [arbejds miljørepræsentant](#) og på DLF InSite. Bemærk, at ”Politisk orientering om Arbejds miljø 2”, vi sendte ud 1. december 2021 med handleanvisninger udelukkende ligger på InSite. Er I i tvivl om, hvordan I får adgang til DLF InSite, så kontakt kredsen.

Corona-siden [dlf.org](http://dlf.org) :: [information vedrørende coronavirus](#) bliver hele tiden opdateret med aktuelle problemstillinger, og her finder I også links til gældende retningslinjer fra Børne- og Undervisningsministeriet samt til deres spørgsmål/svar side.

## Den lokale risikovurdering

Det overordnede gode råd er fortsat, at man skal foretage en lokal risikovurdering ud fra gældende retningslinjer – I kan finde inspiration til udarbejdelse af retningslinjer i vores pjece [COVID-19' s betydning for arbejdsmiljøet \(pdf\)](#) på side 19.

Vi anbefaler, at I som AMR sammen med TR og skoleleder foretager den lokale risikovurdering hvor følgende bør indgå (listen er ikke udtømmende):

- Mindsk kontakter (undervisning i stamklasser) – og sørg for god afstand mellem elever og lærere, hvor det er muligt. Gerne ved hjælp af nudging og afstandsmarkeringer (husk også personalerum).
- Luft ud ofte – smitten er i aerosolerne og øges, hvis der er dårlig ventilation. Effektivt luftskifte kan minimere risikoen for at sprede smitte med virus. Hvis I har mekanisk ventilation, så tjek op på, om de er vedligeholdt, og der er udskiftet filtre.
- Hyppig rengøring af kontaktpunkter. Drøft med rengøringspersonalet, hvor det er vigtigst, at ressourcerne sættes ind. Hvis nogle lokaler f.eks. ikke er i brug, kan rengøringen øges andre steder.
- Sørg for, at der er værnemidler til stede – håndsprit, visir og handsker.
- Overvej, om alle team- og personale møder kan holdes virtuelt (når det giver mening) – og forbered i videst muligt omfang undervisningen hjemmefra. Dette er ud fra anbefalingen om, at der holdes afstand blandt de ansatte.

- Hold fast i det faglige og sociale fællesskab med kollegerne, og giv plads til frustrationer, men også støtte og opbakning for dem, der oplever det sværest. Måske har nogen brug for ekstra kontakt til kolleger og ledelse i denne tid.
- Husk at stå sammen, selvom I kan være uenige om afstandskrav, værnemidler eller vacciner. Sundhedsstyrelsen har lavet 2 humoristiske kampagnevideoer, som I kan tage et blik på. [Stå sammen også om uenighed - Sundhedsstyrelsen.](#)

I kan læse om indeklima og gode råd til rengøring og ventilation på Indeklimaportalen: [Luftkvalitet og indeklimaet - Læs om ventilation, rengøring m. m. \(indeklimaportalen.dk\)](#) og [Indeklima med mindre risiko for smitte \(indeklimaportalen.dk\)](#).

### Visir og mundbind

Måske har I også studset over, at der på Børne- og Undervisningsministeriets hjemmeside står, at medarbejderne selv skal afholde udgifter til indkøb af visir. Vi har erfaret, at de fleste kommuner heldigvis stiller visir til rådighed. Formuleringen om udgifter til visir kan skyldes, at hvis det bliver et krav, at arbejdsgiver betaler, så kan det jf. arbejdsmiljølovgivningen også mødes med et krav om, at alle medarbejdere skal anvende visir, på samme måde som medarbejdere på en byggeplads skal anvende hjelm. Derfor håber vi, at I lokalt har fundet gode løsninger, så de, der ønsker at anvende visir, får det stillet til rådighed.

Ansatte i skoler og dagtilbud har p.t. ikke samme ret til at anvende mundbind, som de har til visir. Indtil nu har det været ud fra beslutning i det lokale MED-udvalg, hvis ansatte (f.eks. særligt sårbare kolleger) i særlige situationer har kunnet anvende mundbind. Det forventes at Børne- og Undervisningsministeriet kommer med ændringer i løbet af denne uge. Vi opdaterer dlf.org med ændringerne, så snart de kendes.

### Kommunikér til jeres kolleger

Der kan være mange bekymringer på jeres arbejdspladser. Det kan være godt at kommunikere om jeres arbejde som AMR, så jeres kolleger oplever, at der tages hånd om smitteforebyggelsen. Sørg derfor for at orientere om rengøringsindsatsen på jeres skoler/arbejdspladser, og om hvordan I arbejder med at risikovurdere lokalt.

## Ny vejledning fra AT om stor arbejdsmængde og tidspres

I november 2021 udkom den første vejledning i kølvandet på bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø fra 2020. Vejledningen om stor arbejdsmængde og tidspres konkretiserer gældende regler og giver råd til, hvordan man løbende skal vurdere og sikre, at arbejdsmængde og tidspres ikke belaster medarbejderne. Afdækning kan både ske i det daglige arbejde og gennem APV eller andre undersøgelser af det psykiske arbejdsmiljø. Vejledningen skal hjælpe arbejdspladserne med at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø og bl.a. forebygge stress.

Vejledningen går i afsnittene 2 og 3 tættere på at definere stor arbejdsmængde og tidspres, og hvordan forholdene kan afdækkes. Stor arbejdsmængde og tidspres er f.eks., når den ansatte arbejder intensivt og i et højt tempo haster fra én opgave til den næste, har mange korte tidsfrister, mange opgaver på samme tid og i det hele taget ikke kan nå arbejdet inden for den fastsatte tidsramme. For lærerne kan det f.eks. handle om, at mange opgaver tager tid fra forberedelsen, så man ikke oplever at have tid nok til at kunne forberede og udføre kvalificeret undervisning, og at man eventuelt oparbejder mange timers overarbejde eller udfører skygearbejde ved selv at lægge ekstra arbejdstimer uden at få betaling herfor.

Lærerarbejde er et intensivt arbejde, som kræver stor opmærksomhed, koncentration og nærvær. Lærere har ansvar for mange elever og skal kunne håndtere høje følelsesmæssige krav. Det kan være særligt

belastende, hvis man både har meget travlt og udsættes for støj, som vanskeliggør koncentration. Derfor bør lærerne have tid til at holde pauser og restituere i løbet af arbejdsdagen.

Afsnit 4.2 viser, hvilke forhold man kan arbejde med for at forebygge, at stor arbejdsmængde og tidspres belaster medarbejderne psykisk. Forhold som indflydelse på arbejdets udførelse, klare mål og procedurer, forventningsafstemning og hjælp til prioritering samt støtte i arbejdet fra ledelse og kolleger er væsentlige.

DLF har bl.a. bidraget til vejledningen med casen om langtidssygemelding og hjælp til prioritering. I kan læse hele vejledningen her: [Stor arbejdsmængde og tidspres - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#). Arbejdstilsynet har lavet en kampagneside om vejledningen, som I kan finde her: [Kampagne: Forebyg stress - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#).

## Gratis webinar om pausekultur

Vi har tidligere reklameret for BrancheFællesskab for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlige administrations (BFA) dialogkort om pausekultur [Dialogkort \(arbejdsmiljoweb.dk\)](#). Nu afholder de sammen med TeamArbejdsliv et gratis webinar, hvor I får viden og inspiration til, hvordan I kan arbejde med restitution og jeres pausekultur i praksis. Det ligger godt i tråd med AT's nye vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres.

Hvile, variation og pauser er afgørende for at løse opgaverne godt og sikre et sundt arbejdsmiljø.

Webinaret afholdes 20. januar fra klokken 14.00 til 15.00 – I kan læse mere og tilmelde jer her: [Webinar om restitution og pausekultur \(etsundtarbejdsliv.dk\)](#). Tag gerne din TR, leder og kolleger med.

## Ny forskningsrapport om vold og trusler i skolen

Ultimo december udkom den afsluttende rapport: *"Chikane, trusler og vold mod undervisere i den danske folkeskole"*. Rapporten er en sammenfatning af forskning gennemført af forskere fra NFA og Arbejdsmedicinsk klinik i Herning i perioden 2018-2021 og er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden.

Rapportens hovedresultater er ret nedslående og bekræfter, hvad vi desværre allerede ved – at hyppigheden af vold, trusler og chikane på skolerne er meget høj.

Helt overordnet har 45 % af underviserne angivet, at de mindst én gang i løbet af de sidste 12 måneder har været udsat for en eller flere handlinger, som relaterer sig til vold eller trusler om vold.

I den nationale arbejdsmiljøundersøgelse: "Arbejdsmiljø og Helbred" (AH) fra 2018 var tallet for vold og trusler 21 % for undervisere. Den høje forskel mellem de to tal skyldes formentlig, at der i den nye undersøgelse konkret formuleres, hvad der menes med vold og trusler. I AH fra 2018 blev der blot stillet et overordnet spørgsmål om vold og trusler. Det kan medføre, at mange måske overså eller ikke betragtede et skub eller slag fra en elev som vold.

Her følger udvalgte resultater for specifikke forhold, som undervisere og ledere på skoler oplever.

### Chikane - oplevet mindst en gang inden for det seneste år

- 53 % af underviserne har oplevet chikane i form af at blive kaldt nedværdigende ting, mens 31 % af lederne har oplevet det.
- 81 % af underviserne har oplevet, at en elev gemmer sig eller stikker af i forbindelse med en konflikt. 77 % af lederne har oplevet det.

- 31 % af underviserne har oplevet, at en elev har truet med at udtale sig negativt om underviseren til f.eks. andre undervisere eller forældre.
- 28 % af lederne har svaret, at de har oplevet at blive chikaneret af forældre.
- 30 % af lederne har været udsat for digital chikane, mens 11% af underviserne har oplevet det. 5 % af underviserne har oplevet mod sin vilje at blive filmet i timerne eller andre steder på skolen.

#### **Trusler om vold - oplevet mindst en gang inden for det seneste år**

- 41 % af underviserne har oplevet at blive råbt ad/skældt ud på truende facon, 21 % at blive truet med en genstand og 15 % at blive truet med bank.
- 34 % af lederne har oplevet at blive råbt ad/skældt ud på truende facon, og 11 % har modtaget trusler over telefonen. 7 % har oplevet at blive truet med bank.

#### **Vold - oplevet mindst en gang inden for det seneste år**

- 29 % af underviserne har oplevet at blive slået, 28 % at blive skubbet til og 27 % at blive sparket.
- 22 % af lederne har oplevet at blive sparket, 19 % at blive skubbet og 15 % at blive slået.

40 % af hændelserne finder sted i indskolingen, 22 % på mellemtrinnet, og 10 % finder sted i udskolingen. Hændelserne sker oftest om eftermiddagen og i situationer, hvor underviseren stiller krav til eleven og sætter grænser for elevens adfærd.

37 % kender ikke skolens voldspolitik, og hele 51 % svarer, at de ikke registrerer trusler. 43 % svarer, at de ikke registrerer voldsepisoder. Manglende kendskab til politikken og manglende registrering af hændelser er en hindring for god forebyggelse, i og med at registrering medvirker til, at hændelser kan analyseres og forebyggende indsatser iværksættes. Nedenfor er et af de gode råd derfor fremover at sikre kendskab til voldspolitik og registrering af alle typer hændelser.

På en skala fra 1 til 5 svarer underviserne 2,8 på spørgsmålet om, hvorvidt de har tilstrækkelige kompetencer. De svarer 2,9 på spørgsmålet om, hvorvidt de modtager tilstrækkelig vejledning til at forebygge og håndtere og vold og trusler.

En høj score på klasserumsledelse viser en tydelig tendens til mindre grad af udsættelse for negativ adfærd. Det er ligeledes stor enighed i, at en god relation mellem undervisere og elever giver mindre udsættelse for vold og trusler. Samme tendens gør sig gældende vedrørende et godt forældresamarbejde.

#### **Arbejdsmiljøet kan enten øge eller beskytte mod risiko for negative hændelser:**

- Hvis der er høje arbejdskrav og/eller høje følelsesmæssige krav, øger det risikoen for vold.
- Social støtte (især fra leder) og høj grad af indflydelse på arbejdet kan mindske risikoen for negativ adfærd fra elever.
- Hvis der er høje arbejdskrav eller høje følelsesmæssige krav, øger det risikoen for chikane og trusler, uagtet at der er social støtte og indflydelse på arbejdet.
- Chikane, trusler og vold øger risiko for udbrændthed. Stress øger også risiko for udbrændthed. At arbejde på at mindske stressniveauet er ikke et håndtag til at mindske risiko for udbrændthed, hvis man har været udsat for negative handlinger.

#### **Hvilke løsninger skal vi arbejde for?**

Selv om rapporten viser nedslående resultater, peges der også på løsningsmuligheder for forebyggende indsatser. Der er flere gode råd som f.eks.:

- Sikring af kendskab til skolens voldspolitik og hermed affødt registrering af alle hændelser, så de kan forebygges fremover, OG der gives støtte til den, som udsættes for negative handlinger.
- Et godt voldsforebyggelsesklime bl.a. forstået som fælles holdninger og praksis i forhold til forebyggelse samt fokus på de rette, tilstrækkelige kompetencer og bedre normering.
- Fokus på klasserumsledelse, gode relationer mellem undervisere og elever og et godt forældresamarbejde, fordi det mindsker risikoen for negativ adfærd.

Og måske vigtigst af alt skal vold og trusler ses som et kollektivt arbejdsmiljøproblem, hvor forebyggelse og håndtering involverer alle på skolen. Det er et problem, som absolut ikke hverken kan eller skal løses af den enkelte underviser/leder alene!

DLF har i 2017 udgivet en pjece om vold og trusler, hvor I kan finde mange gode råd til forebyggelsesarbejdet. Pjecen (opdateret i 2020) kan findes på [dlf.org](http://dlf.org) - [Pjece om vold, trusler og magtanvendelse \(pdf\)](#).

Eftersom et godt arbejdsmiljø kan bidrage til at nedsætte risiko for chikane, trusler og vold, er et godt arbejdsredskab også den nye vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres (også omtalt i dette nummer). Vejledningen sætter fokus på, hvordan man kan planlægge arbejdet, så det ikke belaster psykisk. I kan finde vejledningen her: [Stor arbejdsmængde og tidspres - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#).

I kan læse mere om resultaterne og downloade rapporten her: <https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2021/en-fjerdedel-af-folkeskolelederne-har-oplevet-chikane-fra-foraeldrene>.

På NFA's hjemmeside ligger også flere artikler om lærere og vold og forskning i arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser: <https://bm.peytmil.com/v/asdozd/rxbzhvsziu/1012940690/send>.

Sidst men ikke mindst kan I på folkeskolen.dk læse udvalgsformand Thomas Andreasens kommentar til resultaterne: [DLF til voldsramte lærere: Få det registreret - Folkeskolen.dk](#).

## Værktøj til bedre skolebyggeri fra Bygherreforeningen

Står I over for et større byggeprojekt på skolen, kan I læse med her – det gælder både, om det er nybyggeri, ombygninger eller modernisering.

Bygherreforeningen har udarbejdet et tredelt dialogværktøj til bedre skolebyggeri. Det er gratis og til fri afbenyttelse, og I finder det her: [Byg til velfærd - Bygherreforeningen](#).

### Et dialogværktøj til intern afklaring

Dialogværktøjet er henvendt til projektgruppen og særligt bygherreorganisationen og/eller den faglige forvaltning omkring projekter med ny- eller ombygning af skoler, men også til moderniseringsprojekter. Det er vigtigt, at I som AMR er inddraget tidligt i processen, når der sker ny- eller ombygninger, da I har indgående kendskab til slutbrugerne af bygningerne (elever og ansatte). Den viden er vigtig at få med fra start.

Værktøjet er primært tænkt til grundskoler i kommunerne, men kan også bruges til andre typer af undervisningsbyggeri.

Værktøjet skal hjælpe til begrebsafklaring på tværs af faglighederne i projektgruppen. Det skal være med til at sikre, at I kommer hele vejen rundt om projektet, og at I taler om de samme ting på samme niveau, så I finder et fælles fodslag om, hvordan de pædagogiske visioner kan understøttes af de fysiske rammer.

Der findes dialogkort til:

- **Strategiske overvejelser:** Vision & mission, Lokalsamfund, Interessenter og brugere, Kommunikation, Fysiske rammer
- **Pædagogik, didaktik og organisering:** Pædagogik og didaktik, Skolens organisering, Placering af fællesarealer
- **Skolens rum og funktioner:** Stamlokaler, Faglokaler, Udearealer, Personalerum og arbejdspladser, Fritidstilbud, Skolens faciliteter.

## Arbejdsmiljøprisen 2022

Igen i år uddeler Arbejdsmiljørådet Arbejdsmiljøprisen. I år foregår det ved en temadag i København 19. maj 2022. Prisen uddeles i de fire priskategorier:

- Arbejdsulykker
- Muskel- og skeletbesvær (ergonomi)
- Psykisk arbejdsmiljø
- Kemi og vådt arbejde.

Har I gjort en særlig indsats for jeres arbejdsmiljø, som har skabt mærkbare forbedringer inden for en af kategorierne? Så indstil jer nu til Arbejdsmiljøprisen.

Sidste frist er 1. februar 2022. I kan læse mere om arbejdsmiljøprisen og de 4 kategorier, tidligere vindere, og hvordan I indstiller netop jeres arbejdsplads her: [Arbejdsmiljøprisen \(arbejdsmiljoepriisen.dk\)](https://arbejdsmiljoepriisen.dk).