

Aktuelt om Arbejdsmiljø nr. 3 - maj 2022

Kære arbejdsmiljørepræsentanter

Foråret er kommet, og I har sikkert fuld gang i både eksaminer og planlægning af næste skoleår. Vi har derfor valgt at sætte lidt fokus dels på puljer, hvor I kan søge økonomisk bistand og dels indsatser, hvor I kan få gratis konsulentbistand. Begge dele er noget, som I kan lægge ind i jeres planlægning.

Herudover er der nyt om:

- Gratis besøgsteam fra BFA (BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration) til fælles arbejdsmiljøindsats via MED-systemet
- Et værktøj fra BFA til at åbne en dialog om arbejde og motivation
- Gode råd når I planlægger modtagelse af nye kolleger til næste skoleår og værktøj til teamsamarbejde
- Genudsendelse fra AOA 5, 2021: Nye råd til sikkerhed og kriseberedskab
- Korte nyheder fra arbejdstilsynet som er 'nice to know' - bl.a. lancerer de et nyt digitalt værktøj til kemisk risikovurdering

Søg penge fra Arbejdsmiljøpuljen til forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker

Siden 20. april har det været muligt for offentlige virksomheder med op til 50 ansatte at søge om økonomisk tilskud til arbejdsmiljørådgivning, fysisk træning og afprøvning af tekniske hjælpemidler – læs mere her: [Arbejdsmiljøpulje til forebyggelse af nedslidning - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#).

Det betyder, at skoler/arbejdspladser med op til 50 ansatte også kan søge fra puljen, som dækker:

- støtte til autoriseret arbejdsmiljørådgivning med henblik på at forebygge fysisk eller psykisk nedslidning hos de ansatte
- tilskud til sundhedsfremmende aktiviteter i form af fysisk træning, som kan forbedre sundhed og mindske smerter
- tilskud til leje og afprøvning af tekniske hjælpemidler, der kan forbedre det ergonomiske arbejdsmiljø samt reducere risikoen for arbejdsulykke
- tilskud til indsatser vedr. høreskadende støj, støv og kemiske påvirkninger.

Man kan få dækket op til 80 procent af udgifterne til et projekt. Dog maksimalt 500.000 kroner.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at der ikke gives tilskud til projekter, der har til formål at opfylde gældende lovkrav. Har skolen/arbejdspladsen modtaget et påbud eller anden reaktion fra Arbejdstilsynet på området, kan I derfor ikke benytte puljen til at udbedre påbuddet.

I kan få mere viden her, hvor der gives eksempler på indsatser: [Bilag 1 - Indsatser - Arbejdstilsynet](#) og søge her: [Nye regler om Arbejdsmiljøpuljen – udvidelse af ansøgerkredsen mm. - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#).

Bliv klædt på til udarbejdelse af kemisk risikovurdering

Vedrørende kemisk risikovurdering kan der som udgangspunkt søges om hjælp til forebyggende indsatser, der ligger ud over lovens krav indenfor feltet:

- Kortlægning af kilder til farligt støv/kemi og niveauer for udsættelse
- Prioritering af forebyggelsesindsatser
- Opbygning af og styrkelse af en god forebyggelseskultur
- Undersøgelse og vurdering af effekter, herunder kombinationseffekter, af arbejdsmiljømæssig udsættelse

- Indsatser for effektiv instruktion og anvendelse af værktøjer i det forebyggende arbejde.

Kilde: AT

Læs mere her: [Rådgivning om forebyggelse af kemiske påvirkninger - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#).

Der kan hentes hjælp til at søge om indsatser gennem autoriserede arbejdsmiljørådgivere. Hvis man eksempelvis søger om hjælp indenfor kemi, kan man f.eks. kontakte Joblife, som hjælper med ansøgningen og selve indsatsen. I kan læse mere på deres hjemmeside om, hvordan I kan få hjælp til jeres indsatser: [Arbejdsmiljøpuljen - få 80% tilskud til en arbejdsmiljøindsats \(joblife.dk\)](#).

Bemærk, at I længere nede i nyhedsbrevet under ”korte nyheder fra Arbejdstilsynet” kan læse om et nyt digitalt værktøj til kemisk risikovurdering.

Gratis besøgsteam fra BFA til fælles arbejdsmiljøindsats via MED-systemet

Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration har med baggrund i trepartsaftalen fra 2020 fået midler til at oprette et besøgsteam bestående af 5 konsulenter, som gratis kan bidrage til arbejdspladser styrkede, systematiske forebyggelsesarbejde og håndtering af arbejdsmiljøproblemer.

Samarbejdet med besøgsteamet begynder på det overordnede niveau. F.eks. kommunens forvaltnings-MED eller sektor-MED, hvor der gives hjælp til kortere eller lidt længere fælles forløb med det formål at styrke forebyggelsesarbejdet.

For dig som AMR betyder det, at hvis din kommune f.eks. for nylig har gennemført en trivselsmåling, og det er konstateret, at flere arbejdspladser har samme udfordringer, kan I foreslå kredsens arbejdsmiljøansvarlige eller jeres repræsentant i sektor- eller hoved-MED at bringe problemstillingen op i hoved- eller sektor-MED. Der skal nemlig være flere skoler på tværs af en kommune, som deler fælles udfordringer i arbejdsmiljøet og er enige om at kontakte besøgsteamet, for at få et fælles forløb. I kan f.eks. få hjælp til at:

- Tage mere gennemgribende fat på arbejdsmiljøproblemer inden for områderne:
 - Krænkende handlinger såsom vold og trusler om vold, chikane, seksuel chikane og mobning
 - Ubalance mellem opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder
- Tage et service-tjek på jeres forebyggelsesindsats, blive inspireret til at give den mere kraft, nyt liv og sætte den mere i system.
- Styrke jeres fælles forebyggelseskultur.
- Forenkle og trimme jeres indsats og afprøve mere virksomme tiltag.
- Sikre en tidlig forebyggelse af et godt arbejdsmiljø, hvis I f.eks. står foran større forandringer, som kræver særlig opmærksomhed.

Du kan læse mere her: [Hvad kan vi gøre for jer? BFA's besøgsteam \(arbejdsmiljoweb.dk\)](#).

Vil I arbejde med trivsel og motivation - så brug dette BFA-værktøj

Som medlem af BFA's styregruppe om psykisk arbejdsmiljø har DLF før corona været med til at søsætte en kvalitativ undersøgelse af underviseres trivsel og motivation, og hvordan disse faktorer kan fremmes. Resultaterne findes i rapporten ”*Trivsel og motivation gennem arbejdslivet i uddannelsessektoren*”.

Rapporten sætter fokus på de forskelle, som hersker alt efter om svarpersonerne er først, midt i eller sidst i arbejdslivet. Generelt er mange glade for deres arbejde; især for kerneopgaven, og de vil gerne fortsætte i

samme type arbejde eller et lignede. Men næsten op til halvdelen synes, at der er et stort arbejdspress, som det kan være svært at holde til i resten af arbejdslivet.

Kerneopgaven opleves som det mest motiverende, og heri ligger implicit, at man gør en forskel for elever/studerende og i samfundet. Også samarbejde, tid til opgaverne og indflydelse opleves som forhold, der er positive og motiverer.

Barrierer for trivsel og motivation er arbejdspress og topstyrede, bureaukratiske krav og mål, som opleves som tidkrævende og frustrerende både af medarbejdere og ledere.

Det er forskelligt, hvordan erfarne medarbejdere oplever forventninger til deres arbejdsindsats. Det kan være i orden, at arbejdsbyrden stiger i takt med erfaringen, men stigende arbejdsbyrde kan også opleves som udtryk for manglende anerkendelse. Det er derfor afgørende, at man på arbejdspladsen drøfter, om de erfarne ansatte oplever deres arbejdsbyrde som anerkendende og retfærdig eller udelukkende som ekstra belastning.

Rapporten findes på BFAs hjemmeside:

[trivsel og motivation gennem arbejdslivet i uddannelsessektoren med bilag.pdf \(godtpsyiskarbejdsmiljo.dk\)](#), hvor du også finder 7 podcast: [Trivsel og motivation i uddannelsesverdenen \(arbejdsmiljoweb.dk\)](#).

Sidst men ikke mindst er der udviklet et dialogværktøj, som kan hjælpe debatten i gang på jeres arbejdsplads. Værktøjet er et arbejdshæfte: "*Trivsel, motivation og barrierer i uddannelsesverdenen*". Undersøgelsens hovedresultater inden for de 6 temaer (Kerneopgave, Arbejdspress, Bedre med årene, Midt i arbejdslivet, Tvivl om resten af arbejdslivet og Ledelse på Uddannelsesinstitutioner) gennemgås kort. Derefter følger rammende citater og spørgsmål, som I kan bruge til en drøftelse af forholdet på egen skole. Arbejdshæftet finder du her: [trivsel-motivation-og-barrierer-i-uddannelsesverdenen-web.pdf \(arbejdsmiljoweb.dk\)](#)

God velkomst til nye kolleger skoleåret 2022/2023

En god velkomst, når man starter på en ny arbejdsplads, er afgørende for, om man bliver i jobbet. Derfor kan I med fordel sætte tid af til planlægning af et godt introduktionsforløb for de nye kolleger, som I skal byde velkommen efter sommerferien – og måske er de allerede inviteret med til jeres fagfordeling. Vi giver nogle bud på opmærksomhedspunkter, som I kan tænke med ind i modtagelsen af de nye kolleger:

Vi anbefaler at opdele introduktionen i fire faser:

- Forberedelsen
- Den første uge
- De første 3 måneder
- Det første år

Med til forberedelsen hører, at arbejdspladsen skal sørge for, at der er en forberedelsesplads, IT-udstyr, koder, nøgler og andre praktiske foranstaltninger klar til den første dag. Og der bør findes en kollega, som gerne vil være mentor. Til dette kan I måske anvende det ovenfor nævnte dialogværktøj om trivsel og motivation.

Den første dag må der gerne være fælles morgenmad, hvor der introduceres til de nærmeste kolleger og mentor. Herefter skal der introduceres til arbejdsopgaver, møder mv. Som AMR er det godt, hvis du alene

eller sammen med TR fortæller den/de nyansatte om, hvorledes vedkommende kan bruge jeres bistand. TR modtager et velkomstmateriale fra foreningen. Du kan evt. koordinere indsatsen med TR.

I forbindelse med fagfordelingen er det godt at være opmærksom på, at man som nyuddannet endnu ikke kender til skolens dagligdag, og hvis timerne fordeles over mange forskellige klasser, giver det et stort relationsarbejde med mange elever og samarbejde med mange forskellige kolleger. Nogle trives godt med det, mens andre foretrækker færre relationer, selvom det måske kan betyde, at man skal undervise i nogle fag, man ikke er linjefagsuddannet i. Tag gerne snakken med de nye kolleger, så de er klædt på til at byde ind i fagfordelingen.

Du kan hente inspiration til den gode velkomst i pjecen: *"Den gode modtagelse"* her: [Grundskolen - Den gode modtagelse \(arbejds miljoweb.dk\)](http://Grundskolen - Den gode modtagelse (arbejds miljoweb.dk)).

Når teamene er etableret, er det vigtigt at komme godt fra start sammen - uanset om der er nye kolleger ansat på skolen. Det kan være godt givet ud at få forventningsafstemt i forhold til det kollegiale samarbejde. Teamet kan således løbende gennem året sammen vende tilbage til deres aftaler og være en god støtte for hinanden. Hvis I ikke allerede har aftaler om, hvordan I starter teamsamarbejdet eller laver teamkontrakter, kan I lade jer inspirere af "Håndslaget" som I finder på side 7 i DLF's pjece "Genstart arbejdsfællesskaber og kollegial trivsel" df trivsel a4 web.pdf.

Håndslag



Relationsfingeren	Hvordan ønsker vi, at vores sociale og arbejdsmæssige relationer skal være?
Retningsfingeren	Hvilken retning vil vi gå og er vi enige om, hvor den fører hen? Trækker vi alle i samme retning?
Regelfingeren	Hvilke (spille-) regler skal gælde for vores samarbejde?
Rollefingeren	Hvordan fordeler vi rollerne mellem os? Og hvordan vil vi sikre, at vi lever op til de forventninger, vi har til hinanden?
Rammefingeren	Hvilke rammer (ressourcemæssige, fysiske, sociale etc.) arbejder vi indenfor?

Kilde: Arbejdsrelationer & Relationsarbejde - 6 værktøjer til dig der leder mennesker i processer".
C. Raymond, Dansk Psykologisk forlag, 2012

Genudsendelse fra AOA 5, 2021: Nye råd til sikkerhed og kriseberedskab

På opfordring genudsender vi nyheden om udarbejdelse af beredskabsplaner, som kan være godt at få tjekket op på, inden et nyt skoleår starter.

Har I beredskabsplaner klar, så I kan håndtere f.eks. væbnet angreb, brand, personskade, hjertestop, bombetrussel, gas-/kemikalieudslip, bygningssvigt, trusler og voldelig adfærd eller andre relevante risici hos jer? Ellers er der hjælp at hente i Børne- og Undervisningsministeriet opdaterede vejledning [safeseberedskabsplan-for-uddannelsesinstitutioner.pdf \(dcum.dk\)](#), hvor PET, Rigspolitiet og KL har bidraget til væsentlige forbedringer.

Formålet med guiden er at bidrage med konkrete og praktiske eksempler på Undervisningsministeriets vejledning, som viser, hvordan skolers beredskabsplaner faktisk kan redde elever, studerende og ansattes liv – også under ekstremt truende forhold. Der går typisk 5-20 minutter, inden politi, brandfolk og ambulance når frem. Og i den tid er det vigtigt, at skolens kriseberedskab fungerer, da det er her, flest menneskeliv, bygninger og andre værdier kan reddes.

Der er gode eksempler i guiden til beredskabsplaner. De er enkle at overføre til egen praksis. Ligeledes er der ny viden at hente bl.a. vedrørende skoleskyderier. Hvor man førhen blev instrueret i at barrikadere sig indendørs mod en gerningsperson, så lyder rådet i dag, at man skal flygte, hvis det er muligt ud fra det internationale handlingsmønster "RUN - HIDE - FIGHT".

Korte nyheder fra Arbejdstilsynet

Nyt digitalt værktøj til kemisk risikovurdering

Arbejdstilsynet har udarbejdet et værktøj til kemisk risikovurdering – i første omgang er det rettet mod virksomheder, der arbejder med rengøringsmidler eller svejser eller skærer i metal. Begge dele er kemiske arbejdsprocesser, der kan skade medarbejdernes sundhed, hvis risici ikke forebygges tilstrækkeligt. Hvis man arbejder med rengøringsmidler uden korrekt beskyttelse, kan det give hudsygdomme. Hvis man svejser, kan røggasserne fra svejseprocesser være kræftfremkaldende og give lungesygdomme, hvis beskyttelsen ikke er tilstrækkelig. Du kan læse mere her: [Ny digital kemisk risikovurdering skal hjælpe virksomheder til bedre arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#).

Arbejdstilsynet oplyser, at de løbende vil udvide værktøjet med flere arbejdsprocesser, der involverer kemi. Du finder værktøjet her: [Værktøj til kemisk risikovurdering - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#).

Nye arbejdsmiljøregler om hjemmearbejde

Fra 30. april 2022 gælder der nye arbejdsmiljøregler om hjemmearbejde. Kort fortalt har de nye regler ikke den store betydning for lærere, men de kan have det for ansatte i f.eks. PPR.

Der er slækket vedrørende arbejdsmiljølovgivningens krav til hjemmearbejdspladser i forhold til f.eks. krav til belysning, dagslystilgang mv. I forhold til skærmarbejde gælder reglerne i skærmbekendtgørelsen stadig, men de særlige arbejdsmiljøkrav for skærmarbejde - herunder kravene til arbejdsstedets indretning - træder nu først i kraft for skærmarbejde derhjemme, hvis man arbejder ved skærm mere end to dage om ugen gennemsnitligt set fordelt over en måned. De særlige krav i skærmbekendtgørelsen er f.eks. en skærm, som kan drejes, tastatur adskilt fra skærmen, plads til at hvile hænder og underarme på bordpladen, stol der kan indstilles mv.

Du kan læse mere på Arbejdstilsynets temaside om hjemmearbejde: [Nye arbejdsmiljøregler om hjemmearbejde - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#).

Arbejdstilsynets APV-værktøj er genåbnet

Arbejdstilsynet (AT) har siden 4. november 2019 haft et APV-værktøj liggende til fri afbenyttelse på deres hjemmeside. Ca. 13.000 brugere har indtil videre benyttet værktøjet, som i 2021 blev nedlukket en periode, så AT kunne få nedskrevet og præciseret adgangen til data.

Adgangen til data er nu formuleret i en bekendtgørelse om fælles dataansvar i forbindelse med brug af Arbejdstilsynets APV-værktøj: ([Bekendtgørelse om fælles dataansvar i forbindelse med brug af Arbejdstilsynets APV-værktøj \(retsinformation.dk\)](#)), og værktøjet er igen åbent til fri afbenyttelse af alle arbejdspladser.

APV-værktøjet har en tjekliste på 7-20 relevante spørgsmål om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø målrettet specifikke brancher. Det er i værktøjet muligt selv at redigere og formulere spørgsmål samt vælge mellem kvalitativ og kvantitativ metode.

Bekendtgørelsen beskriver, at alle data betragtes som fortrolige personoplysninger og ikke kan tilgås af AT; men udelukkende af virksomheden selv.

Sikkerheden består i, at:

- alle data (såvel kvantitative som kvalitative), betragtes som personoplysninger
- AT ikke har adgang til virksomhedernes data - hverken før, under eller efter et tilsynsbesøg
- data er hostet hos Statens IT
- AT udelukkende kan gennemføre "systemtekniske" forbedringer i forhold til brugen af selve værktøjet
- de eneste data, som AT må generere, er antal brugere af systemet
- AT ikke må lave rapporter om arbejdsmiljøet pga. data
- den eneste virksomhed, som kan slette data, er Statens Information på baggrund af en henvendelse fra arbejdspladsen.

Du kan få adgang til Arbejdstilsynets APV-værktøj her: [APV-værktøjet \(at.dk\)](#).

Nye AT-vejledninger til arbejdet med at efterkomme et kompetencepåbud

Den 1. april 2021 trådte reglerne i bekendtgørelsen om kompetencepåbud i kraft. Kompetencepåbud erstatter det tidligere rådgivningspåbud, som udelukkende gav mulighed for at anvende en ekstern, autoriseret rådgivningsvirksomhed til at efterkomme påbud.

Kompetencepåbuddet giver arbejdspladserne mulighed for at opbygge egne kompetencer ved at bruge intern ekspertise til at efterkomme påbuddet fremfor ved alle typer påbud at være tvunget til at indhente ekstern rådgivning.

Når arbejdsgiver anvender egne kompetencer, skal kompetenceopbygningen bl.a. indebære, at problemet kortlægges, prioriteres, og at der findes og implementeres brugbare løsninger, hvis effekt evalueres. Arbejdsgiver skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen og vedligeholde de erhvervede kompetencer. Planen for kompetenceopbygning skal indsendes til Arbejdstilsynet og skal være til rådighed for virksomhedens ansatte. Ligeledes skal arbejdsgiver give Arbejdstilsynet en tilbagemelding om, at kompetencepåbuddet er efterkommet.

Du får denne nyhed netop nu, fordi Arbejdstilsynet har udarbejdet 4 nye vejledninger, som beskriver, hvordan man konkret kan arbejde med at efterkomme et påbud. De fire vejledninger er:

- AT-vejledning om kompetencepåbud om alvorlige og komplekse arbejdsmiljøproblemer
- AT-vejledning om kompetencepåbud i forbindelse med påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø

- AT-vejledning om kompetencepåbud om mange arbejdsmiljøproblemer
- AT-vejledning om kompetencepåbud om plan for sikkerhed og sundhed.

Det skal bemærkes, at kompetencepåbud i forbindelse med at undersøge det psykiske arbejdsmiljø stadig kræver, at virksomheden skal benytte en ekstern, autoriseret rådgivningsvirksomhed inden for arbejdsmiljøområdet.

Du kan læse mere på Arbejdstilsynets hjemmeside: [Arbejdstilsynet offentliggør nye vejledninger om kompetencepåbud - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#), hvor der også gives eksempler på en tjekliste til arbejdsgiver og eksempler på en plan, som viser, hvordan virksomheden kan opbygge sine kompetencer.