

Aktuelt om Arbejdsmiljø nr. 5 - november 2022

Kære arbejdsmiljørepræsentanter

Nu, hvor efterårsferien og halloween er overstået, må vi nok forvente koldere tider udendørs og dermed udfordringer for vores indeklima. I dette nummer skriver vi lidt om, hvad I kan gøre for at sikre udluftning og rimelige arbejdsvilkår i klasseværelser, der måske er lidt koldere end ellers, hvis jeres kommune har valgt at sænke temperaturen til 19 grader.

Indholdet er som følger:

- Sænket temperatur - betydning og gode råd
- BFA's nyreviderede dialogspil om vold
- Mobbedom og vigtigheden af dokumentation
- AT-kampagne vedr. seksuel chikane og værktøj til forebyggelse
- Nyt spørgeskema vedr. psykisk arbejdsmiljø og trivsel.

Sænket temperatur - og hvad så?

Der er appelleret til at vise samfundssind og spare på energien ved at sænke temperaturen i offentlige bygninger. Ifølge reglerne bør temperaturen ved stillesiddende arbejde ikke komme under 18 grader; men derfor kan nogle godt opleve, at 19 grader er lidt til den kolde side.

Man bliver ikke syg af at arbejde i 19 grader, men man kan blive syg af at fryse, fordi slimhinderne bliver mindre modstandsdygtige. Kolde tæer giver lavere blodtilførsel til mandlerne, som så bliver dårligere til at beskytte dig mod smitte med virus og bakterier. Så mærk efter, hvordan du trives ved 19 grader, og hvis du fryser, skal der mere tøj på ben, fødder og krop, og har du tendens til kolde fingre, er håndleds- og fingervarmere måske løsningen, hvis du sidder og forbereder dig.

Udover varmt tøj og eventuelt varme drikke skal udluftning bevares og må ikke ske mindre end vanligt. Effektiv udluftning en gang i timen er en god tommelfingerregel.

Det var lidt fakta, men hvordan gør man i øvrigt i praksis. I en artikel fra Aalbæk Skoleafdeling i Nordjylland kan du læse, hvad de har gjort for at komme helskindet gennem en kold vinter. De har f.eks. skiftet deres brain breaks ud med varmbreaks og benytter erfaringen med bevægelse i undervisningen til også at lægge en aktivitetspause ind i personalemøderne.

Udover varme bevægelsespåuser har de givet mulighed for at tage arbejde med hjem, og der er indkøbt fleecetæpper til at bruge under møder og forberedelse på skolen.

Skolen har tidligere kørt med åbne døre under undervisningen for at opfordre til samarbejde mellem kolleger men har nu valgt at give køb på det og lukke dørene. Også døre til udendørsarealer holdes nu lukket. Og i stedet for at have åbne vinduer i hele pausen på en halv time, er man gået over til blot at have åbne vinduer i de sidste fem minutter af hver time. Der skal sikres frisk luft; samtidig med at der skal være varme i bygningen.

I kan læse artiklen i sin fulde version på [BFA's hjemmeside](#), og I kan hente [AT's regler her](#).

BFA har revideret sit dialogspil om vold

BFA's kortspil: "Tæt på vold" er i år blevet opdateret med nyt design og nye kort, så det dækker alle BFA's brancher.

Spillet er et kortspil, som kan bruges som "dåseåbner" for dialog på personalemøder om vold på arbejdspladsen. Spillet kan bidrage til dialog om situationer, hvor man har oplevet at være presset eller utryg. Deltagerne vælger et tema som f.eks. chikane eller retningslinjer og procedurer og taler om temaet og oplevelser med det. Formålet er at kende hinanden og dele erfaringer om, hvordan man kan støtte hinanden og få afstemt en fælles holdning til vold og trusler, hvilket kan bidrage til en tryggere hverdag på arbejdet.

Spillet findes til download fra BFA's hjemmeside og kan også købes i fysisk form. På hjemmesiden ligger spillevejledning og en video.

I finder spillet på [Arbejds miljøweb her](#).

Dom om mobning på arbejdsplads

Landsretten har dømt en arbejdsgiver ansvarlig efter arbejdsmiljøreglerne i en sag, som angik kollegers mobning af en ansat. Dommen er et nybrud og et eksempel på, at arbejdsgivere risikerer at blive erstatningsansvarlige, hvis de ikke sørger for et godt psykisk arbejdsmiljø; også selvom mobningen foregår mellem ansatte.

Foreningen håber, at dommen kan blive løftestang for andre lignende sager og får arbejdsgivere til at tage det psykiske arbejdsmiljø mere alvorligt og handler, når de bliver bekendte med problemer på arbejdspladsen.

Kort om sagen

En sosu-assistent havde fået anerkendt en erhvervssygdom som følge af den mobning, hun havde været udsat for fra sine kolleger under udførelsen af sit arbejde på et bosted.

Landsretssagen handlede om, hvorvidt arbejdsgiver kunne gøres ansvarlig for sosu-assistentens erhvervssygdom i medfør af arbejdsmiljøreglerne.

Landsretten lagde ved afgørelsen til grund, at bostedets teamleder allerede i foråret 2014 vidste, at sosu-assistenten følte sig mobbet, og at hun havde psykiske følger heraf. Det blev understøttet af en e-mail, som teamlederen havde modtaget i februar 2014.

Der var vidner i sagen, som forklarede om episoder over en længere periode, hvor der blev talt nedladende til sosu-assistenten på personalemøder, hvilket også kom til udtryk i et negativt kropssprog og nedgøring af hendes faglige forslag. Der havde også fundet mobning sted i andre sammenhænge. Der var også rapporteret om mobning i en mini-APV fra 2015, hvor teamlederen ikke havde grebet ind over for det.

Landsretten lagde herefter til grund, at sosu-assistenten gennem en længere periode i 2014 var udsat for mobning, der førte til psykiske gener og sygemelding 25. juni 2014. Landsretten lagde endvidere til grund, at den lokale ledelse var eller burde være bekendt med mobningen, idet ledelsen deltog i personalemøderne, hvor en del af mobningen foregik, og at ledelsen ikke greb effektivt ind over for det. Endelig lagde landsretten til grund, at ledelsen ikke holdt møder med de øvrige kolleger men kun møder med sosu-assistenten med henblik på at korrigere hendes adfærd.

Landsretten konkluderede, at de arbejdsmiljømæssige tiltag fra ledelsen ikke i tilstrækkelig grad var rettet mod at bedre sosu-assistentens individuelle situation eller havde til formål at stoppe mobningen af hende på trods af generelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø og på trods af de oplysninger om mobning, der var tilgået ledelsen. Ved vurderingen inddrog Landsretten bl.a. Arbejdstilsynets vejledning D.4.2. af 1. marts 2002 om definition af mobning. I forhold til sosu-assistentens psykiske arbejdsmiljø var arbejdet ikke planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og arbejdsgiver blev dømt til at betale en samlet erstatning på knap 2,5 mio. kr. i tabt arbejdsfortjeneste, differencekrav for tab af erhvervsevne og godtgørelse for svie og smerte.

Derfor husk altid ved mobbesager:

- Sørg for dokumentation på, at ledelsen er gjort opmærksom på problemet (pr. mail, referat af møde el.lign.).
- Dokumentér alt; fra både samtaler og møder, og vis, at det er påtalt gentagne gange.
- Orientér AMR og TR om problemet.
- Bed TR deltage som bisidder i eventuelle møder.
- Lad det fremgå af mødereferater, hvilke fremsatte forslag til tiltag som ville kunne løse problemet.
- Følg op på tiltag/manglende tiltag i forbindelse med møder i arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg.
- Få gerne beskrivelser af konkrete situationer fra vidner.

Arbejdstilsynet har lanceret hotline og kampagne for seksuel chikane

De seneste år har der været fokus på seksuelle krænkelser. På finansloven for 2021 blev der derfor afsat midler til en styrket indsats målrettet seksuel chikane og psykisk trivsel. Det har bl.a. resulteret i, at Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i 2021 har gennemført en undersøgelse af seksuelle krænkelser.

I NFA's undersøgelse fra 2021 er der spurgt til konkrete erfaringer med chikane: *"Har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed som f.eks. "berøringer", "vittigheder" eller "kommentarer med seksuelle undertoner?"* Resultatet viser, at når der spørges således, stiger tallet for, hvor mange som har oplevet det til hele 22 %, hvor det i en tidligere NFA-undersøgelse fra 2018 var 3,8 %, som svarede "ja" til spørgsmålet: *"Har du været udsat for seksuel chikane de seneste 12 måneder?"*. Det vil altså sige, at når man hjælper svarpersonerne, så de ikke selv skal definere, hvad seksuel chikane er, stiger andelen af personer, som har oplevet det. Du kan finde mere om NFA's nye undersøgelse her: [Ny undersøgelse kortlægger grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen \(nfa.dk\)](#).

Det øgede fokus og de nye tal har givet anledning til, at Arbejdstilsynet har fået midler til at oprette en hotline for seksuel chikane, hvortil både medarbejdere og ledere kan ringe anonymt og få afklaring og rådgivning. Nummeret er: 7022 1280. Typisk ringer medarbejdere for at høre, om det, de har været udsat for, er seksuel chikane. Det kan hjælpe dem at få dette bekræftet og få råd om, hvor de kan få hjælp. Ledere ringer for at få rådgivning om, hvordan de kan arbejde med så følsomt et forhold og samtidig sikre fortrolighed for de involverede. De bliver rådgivet om, hvordan man undgår personificering, og hvordan man kan arbejde med emnet som et arbejdspladsproblem. Du kan læse mere på AT's kampagneside her: [Kampagne: Seksuel chikane skal stoppes - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#).

AT har en særlig hjemmeside, der kaldes: **"Hvor går grænsen"**. På denne side er der masser af viden, links til værktøjer og gode råd til ledere og medarbejdere. [Kampagne: Hvor går grænsen? - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#).

Du kan bl.a. finde dialogkort, der kan bruges som samtalestarter til emnet, som det kan være svært at tage hul på. Kortene beskriver forskellige situationer som f.eks.: *"Til julefrokosten ser du, at en kollega befamler en anden kollega, der er meget beruset. Hvad vil du tænke, hvad vil du sige, hvad vil du gøre, og hvad bør din arbejdsplads gøre?"*

Det er tanken, at drøftelserne af forskellige situationer kan medvirke til at øge bevidstheden om individuelle grænser og dermed være med til at forebygge seksuel chikane og krænkende adfærd. Endvidere kan input fra drøftelserne bruges til at give jeres nuværende politik en revision og/eller bruges som et startskud til udviklingen af en politik mod seksuel chikane; naturligvis med inddragelse af MED-udvalget.

Du bør sidst men ikke mindst være opmærksom på, at der gælder to forskellige AT-vejledninger i forhold til krænkelser. Når krænkelsen foregår internt mellem ansatte og deres ledere, gælder AT-vejledning 4.3.1 om krænkende handlinger. Hvis krænkelserne stammer fra forældre, pårørende altså eksterne personer, gælder AT-vejledning D.4.3-5 om vold.

Spørgeskema om trivsel

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har udviklet et nyt spørgeskema, som kan bruges gratis af alle arbejdspladser. Arbejdspladsskemaet indeholder 87 spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø og trivsel, og NFA anbefaler, at arbejdspladser anvender samtlige spørgsmål, fordi det giver den bedste og mest troværdige kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Arbejdspladsskemaets spørgsmål belyser 30 forskellige emner inden for følgende områder:

- Arbejdets organisering
- Krav
- Samarbejde
- Ledelse
- Forandringer
- Negativ adfærd
- Trivsel i arbejdet

Alle emner og spørgsmål er udviklet i forbindelse med, at NFA udviklede et spørgeskema til forskning. Det nye spørgeskema er en tilrettet version til arbejdspladser. Temaerne er udvalgt i samarbejde med en følgegruppe med repræsentanter for arbejdsmarkedets parter og er dermed blåstemplet af arbejdstager og arbejdsgiver. Du finder spørgeskemaet her: [Spørgeskemaet 'Psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen' \(nfa.dk\)](https://www.nfa.dk/spoergeskemaet-psykisk-arbejdsmiljo-og-trivsel-pa-arbejdspladsen).

Det er muligt at få NFA til at hjælpe med dataindsamlingen og til at udarbejde rapporter. Det kræver blot, at alle medarbejdere har en mailadresse, og NFA garanterer naturligvis, at besvarelserne behandles anonymt. I kan læse mere om den fortrolige dataindsamling og kriterier for tilsendelse af rapporter fra NFA her: [Trivelspakke.dk: Fase 2 Kortlægningsfasen \(nfa.dk\)](https://www.nfa.dk/trivelspakke.dk).

Efter dataindsamlingen kan I selv downloade en rapport over det nationale gennemsnit baseret på 19 brancher, som vurderes som repræsentative for arbejdstagere i Danmark. Det nationale gennemsnit kan bidrage som et afsæt for det videre arbejdsmiljøarbejde. Ved at få viden om, hvorvidt arbejdspladsen ligger højere eller lavere end gennemsnittet, opnås viden om styrker og udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø. Det kan evt. medvirke til at lette processen med at udpege områder, hvor der bør gøres en indsats. De nationale referencetal findes i dette notat: ['DPQ-Arbejdspladsskema. Nationale referencetal, NFA, 2020'](#).