

## Aktuelt om Arbejdsmiljø nr. 3- juni 2023

Kære arbejdsmiljørepræsentant. Vi håber, I har gennemført gode fagfordelinger på arbejdspladserne og er godt i gang med at forberede det kommende skoleår.

I dette nummer af Aktuelt om Arbejdsmiljø kan du læse om udgivelsen af den nye vejledning om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker. Vi bringer også nyt fra forskning, som fortæller, at det særligt er yngre kvinder, som bliver syge på arbejdspladser med høje følelsesmæssige krav. Vi har (igen) en beskrivelse om NFA's Safety Observer App, som er blevet opdateret. Den er et godt redskab til jeres runderinger på arbejdspladserne.

Fra forskningens verden er der fundet sammenhæng mellem diskrimination på arbejdspladserne og depression – det forholder vi os til, og vi giver bud på, hvordan man kan forebygge. Der er tilmelding til både BFA's netværk, som kommer til at foregå i hhv. Horsens og København, samt til SPARKS netværksforløb i Aarhus med fokus på stor arbejdsmængde og tidspres.

Slutteligt er der en invitation til arbejdsmiljø-workshop i Odense 27. juni.

Det bliver det sidste Aktuelt om Arbejdsmiljø i dette skoleår, og vi vil ønske dig en god og velfortjent sommerferie.

### Indhold:

- Beskrivelse af vejledning om høje følelsesmæssige krav
- Nyt fra forskning: Unge kvinder er særligt udsat for højt sygefravær i jobs med høje følelsesmæssige krav
- NFA Safety Observer App: Godt runderingsværktøj
- Nyt fra forskning: Diskrimination og depression. Arbejd forebyggende med rummelighed på arbejdspladsen. Dialogkort til at gå i gang med.
- BFA's besøgsteam: Netværk i Horsens og København med fokus på krænkende handlinger og ubalance mellem krav og opgaver
- SPARK netværksforløb i Aarhus
- Arbejdsmiljøworkshop i Odense 27. juni.

### Vejledning om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker

I forlængelse af bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø er der 31. maj 2023 udgivet en vejledning om forebyggelse af høje følelsesmæssige krav. Vejledningen uddyber, hvordan man i praksis arbejder med §§19-21 i bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.

Nedenfor beskrives vejledningens indhold i korte træk. Vejledningen er naturligvis relevant at kende for dig som AMR, fordi der er høje følelsesmæssige krav i underviserarbejdet. Sammen med din leder kan du bruge vejledningens konkrete anvisninger i det forebyggende arbejde. I vejledningens afsnit 1 står, at særligt arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation er målgruppen, og at høje følelsesmæssige krav kan forekomme f.eks. i pædagogisk arbejde og undervisning. Det beskrives, at forebyggelse skal ske løbende og i et samarbejde mellem arbejdsgiver og ansatte.

Det tydeliggøres, at det er arbejdsgiver, som har pligt til at sikre, at arbejdet i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres sådan, at det er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker. Altså at forebygge, at de ansatte ikke bliver psykisk belastet af arbejdet, hvis de høje følelsesmæssige krav ikke kan undgås. Vejledningen fastslår, at arbejdsgiver skal afdække og vurdere mulige forhold, som kan være årsag til høje følelsesmæssige krav og forebygge, at disse forhold belaster. Og arbejdsgiver skal føre tilsyn med, at arbejdet udføres forsvarligt, og at de forebyggende tiltag har effekt.

I afsnit 2 defineres det, at vejledningen udelukkende vedrører de følelsesmæssige krav, der er relateret til de mennesker, som man qua sit arbejde yder en service til og ikke andre ansatte. Og der er specificeret, hvilke risici som høje følelsesmæssige krav kan indebære for den ansattes fysiske og psykiske helbred. Det nævnes heldigvis også, at arbejdet med mennesker kan være forbundet med mening i arbejdet, men er der risici, skal arbejdsgiver iværksætte tiltag, som kan sikre, at de ansatte ikke bliver syge eller kommer til skade pga. høje følelsesmæssige krav.

Afsnit 3 vejleder i, hvordan arbejdsgiver kan afdække og vurdere de høje følelsesmæssige krav. Det foreslås, at arbejdsgiver f.eks. bruger APV til afdækning og inddrager de ansatte gennem dialog om deres oplevelser af udfordringer. I arbejdet med mennesker er det ofte nødvendigt, at den ansatte er i stand til at aflæse, rumme og håndtere andres følelser og adfærd – og samtidig skjule egne tanker og følelser.

I afdækningen foreslås det, at arbejdsgiver ser på situationen for de mennesker, der er kontakt til. Hvordan har de det, er de i mistrivsel, sorg eller krise, og hvordan håndterer de det? Er det sandsynligt, at de vil reagere med gråd, reagere utilregneligt, udadreagerende mv.? Afdækningen bidrager til at vurdere de følelsesmæssige krav, som arbejdet stiller til de ansatte. Forebyggelsen skal matche karakteren af kontakten; f.eks. hvor kompleks og alvorlig livsomstændighederne er hos de mennesker, der arbejdes med, og hvor udfordrende deres adfærd er. Det er et led i forebyggelsen, at den ansatte får eller opnår nødvendig viden om brugernes adfærd og har tilstrækkelige kompetencer til at håndtere adfærden.

Tegn på manglende forebyggelse i arbejdet kan f.eks. være: konflikter med de mennesker, der arbejdes med, mangel på engagement eller distance til arbejdet, højt sygefravær samt fejl og arbejdsulykker. For individet kan tegn f.eks. vise sig ved søvnproblemer, at have let til tårer, koncentrationsbesvær, ligegyldighed, afmagt eller skyldfølelse.

Påvirkninger, som kan øge risiko for høje følelsesmæssige krav, er f.eks.:

- Risiko for vold i arbejdet
- Stor arbejdsomængde og tidspres
- Uklare krav og modstridende krav
- U hensigtsmæssige fysiske rammer
- Støj.

Der skal i forebyggelsen også tages hensyn til de ansattes forudsætninger f.eks. alder, indsigt, arbejdsevne mv.

I afsnit 4 er der beskrevet tiltag, som arbejdsgiver kan fokusere på for at forebygge risikoen ved høje følelsesmæssige krav i arbejdet (hvis kravene ikke kan undgås). F.eks.:

*Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, så arbejdet er forsvarligt*

- At have fælles mål, metoder og tilgang til arbejdet og fælles (afstemt) kvalitetsniveau
- Sikre tilstrækkeligt med tid til forberedelse, varetagelse og efterbearbejdning af kontakten; herunder give mulighed for supervision
- Tilrettelægge arbejdet, så der kan ske afveksling fra de følelsesmæssigt krævende opgaver
- Sørge for passende fysiske rammer så der kan trækkes hen i andre rum til fortrolige og svære samtaler.

*Tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet*

- Sikre kompetencer og viden om den gruppe mennesker, der arbejdes med; herunder oplæring i relevante metoder til kommunikation og konfliktnedtrapning.

*Støtte i arbejdet fra ledelse og kolleger*

- Skabe mulighed for dialog om følelsesmæssige belastninger og drøftelse af løsninger; herunder i det daglige at have mulighed for hjælp, støtte og sparring fra ledelse og kolleger
- Skabe mulighed for konstruktiv feedback og samt støtte ved særligt belastende situationer.

*Indflydelse i arbejdet i forhold til det arbejde, som skal udføres*

- Sikre inddragelse af de ansatte i tilrettelæggelse af arbejdet i forhold til faglige mål, metoder, roller og retningslinjer
- Sørge for mulighed for at drøfte forebyggelse af risikoen ved højere følelsesmæssige krav.

Vejledningen giver eksempler i form af cases om et udfordrende samarbejde med pårørende, en omfordeling af opgaver, så alvorlige sager fordeles mellem flere ansatte, instruktion i handlemuligheder i forhold til elever med tegn på mistriksel og sikring af tid på personalemøderne til efterbearbejdning af hændelser.

Afsnit 5 beskriver, hvordan der kan føres effektivt tilsyn med arbejdets udførelse, så det sikres, at de forebyggende tiltag er effektive i forhold til de høje følelsesmæssige krav, og at de ansatte udfører arbejdet jf. oplæring og instruktion, og at der justeres, hvis den ansatte ikke udfører arbejdet på den forventede måde.

Vejledningen slutter i afsnit 6 med at henvise til relaterede bekendtgørelser og vejledninger. [Du finder vejledningen her - Arbejdstilsynet \(at.dk\).](#)

**Nyt fra forskning: Kvinder med høje følelsesmæssige krav bliver mere syge.**

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har undersøgt sammenhængen mellem det psykosociale arbejdsmiljø og sygefravær blandt yngre medarbejdere i perioden 2010-2018. Undersøgelsen har fulgt over 300.000 yngre arbejdstagere via registre.

Hos kvinder er der fundet en klar sammenhæng mellem høje følelsesmæssige krav i arbejdet og sygefravær. Resultaterne svarer til, at for hver 100 tilfælde af sygefravær blandt kvinder med lave følelsesmæssige krav, vil der forventes 144 tilfælde af sygefravær blandt kvinder med høje følelsesmæssige krav. Det kommer ikke som en overraskelse hos os i skoleverdenen. Hos mændene ses ikke den samme sammenhæng.

Undersøgelsen viser derudover, at yngre mænd i jobs med lav grad af indflydelse har flere sygefraværsperioder. I alt har de 1,34 flere sygefraværsperioder end dem, der var ansat i jobs med høj indflydelse. Til sammenligning var forholdet 1,27 blandt kvinder. [Du kan læse yderligere om undersøgelsen her – Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø \(nfa.dk\).](#)

I skolerne oplever vi ofte elever og forældre, som gør, at det er nødvendigt at sætte arbejde med høje følelsesmæssige krav på dagsordenen.

Det er oplagt at benytte vejledningen, vi har beskrevet herover, som vej ind i arbejdet med høje følelsesmæssige krav. Derudover har [Viden på Tværs \(vpt.dk\)](#) beskrevet temaet og bringer her tre spørgsmål, der kan belyse omfanget af følelsesmæssige krav:

1. Bringer dit arbejde dig i krævende, følelsesmæssige situationer?
2. Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive over for dig?
3. Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?

## Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's Safety Observer App

Når fagfordelingen forhåbentlig har lagt sig, og eleverne så småt er sommerferieklar, kan det være et godt tidspunkt til rundering. Vi anbefaler rundering to gange årligt, hvor arbejdsmiljøgruppen sammen gennemgår skolen og løbende kontrollerer sikkerheden på arbejdspladsen.

Vi har tidligere i Aktuelt om Arbejdsmiljø beskrevet appen [Safety Observer – Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø \(nfa.dk\)](#), som nu er opdateret og udviklet yderligere. Appen er et værktøj, I kan bruge til at skrive jeres observationer i.

Få et billede af sikkerhedsniveauet. Resultater vises med tal, der udregnes på baggrund af de udførte registreringer.

- Der kan tilføjes noter, billeder og smileys. Resultaterne kan straks ses på skærmen (tablet eller smartphone) og bliver samtidig sendt som pdf til observatøren (dig som AMR).
- Resultater kan sammenlignes over tid med tidligere målinger, og rapporten videresendes til AMG/Arbejdsmiljøleder, hvorefter I sammen udarbejder en handleplan som opfølgning på målingerne.

## Nyt fra forskning: Diskrimination på arbejdspladsen kan føre til depression

Selvom det kan virke som en selvfølge, er det første gang, at der vises forskningsmæssig sammenhæng mellem diskrimination og depression.

Medarbejdere, der oplever at blive diskrimineret på grund af f.eks. deres køn, seksualitet eller religion, har næsten tre gange højere risiko for at udvikle depression. Det viser nyt studie fra [Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø](#).

I [rapporten "Det psykosociale arbejdsmiljø" – Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø \(nfa.dk\)](#) – som blev udgivet i september 2022, angiver 6% af arbejdstagerne i grundskolen, at de inden for de sidste 12 måneder har oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på arbejdspladsen på grund af f.eks. køn, alder, etnicitet, religion, helbred eller seksuel orientering. Derfor er det også nødvendigt at forholde sig til den problemstilling på skolerne.

Arbejdspladsen skal have en politik for, hvordan I håndterer diskrimination, når det opstår. Det er derudover vigtigt at have et præventivt og forebyggende fokus på diskrimination, hvor en mulighed er at arbejde med mangfoldighed og rummelighed på arbejdspladserne. På vores arbejdspladser skal vi forholde os til mange aktører; både elever, forældre, kollegaer og andre samarbejdspartnere, og herunder følger links til en række dialogkort, som kan sætte samtalen i gang på arbejdspladsen om dilemmaer og situationer, som for nogle vil opfattes som grænseoverskridende, mens de for andre er i småtingsafdelingen. Flere af spørgsmålene kan være relevante på arbejdspladser som vores, mens andre kan være længere væk fra vores hverdag – det kan være en god idé at 'grovsortere'. Her er nogle eksempler på dilemmaerne:

"Du bliver kontaktet af en borger, som ikke vil finde sig i at blive hjulpet af din kollega, som bærer tørklæde."

"Din 38-årige kollega har en del fravær, da hun går i fertilitetsbehandling for at blive enlig mor. En anden kollega bemærker til dig, at hendes fravær er stort, og at det sikkert bliver større, hvis der kommer et barn."

"Du har et par gange bemærket, at en kollega lugter af alkohol i arbejdstiden."

Dialogkortene kan findes her, hvor de også beskrives yderligere: [Dialogkort om mangfoldighed – Arbejdsmiljøweb \(arbejdsmiljoeweb.dk\)](#).

Derudover opstarter BFA's besøgsteam et netværk, som har fokus på krænkende handlinger, og som også kan være brugbart i denne forbindelse. Det kan I læse mere om herunder:

### [BFA's besøgsteam opstarter netværk med fokus på krænkende handlinger og ubalance mellem krav og handlinger.](#)

For skoleåret 2023/24 er der tilbud om deltagelse i netværk, som kan hjælpe med at understøtte et godt arbejdsmiljø. Netværket vil være styret af erfarne konsulenter fra BFA (BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø).

Hvis I allerede sidder i et tværfagligt netværk, kan I få direkte sparring til jeres eget behov: [Netværkstilbud til eksisterende netværk – Arbejdsmiljøweb \(arbejdsmiljoeweb.dk\)](#).

Derudover afvikles også et træningsnetværk, som foregår fysisk i hhv. Horsens og København. Her vil I få inspiration til metoder, fif og værktøjer, der kan holde liv i jeres arbejdsmiljøindsats og sætte fokus på, hvordan I får indsatserne til at brede sig til kollegaerne. Temaerne vil som udgangspunkt være:

- Krænkende handlinger (mobning, chikane), vold og trusler
- Ubalance mellem krav og indflydelsesmuligheder i arbejdet
- Det ergonomiske arbejdsmiljø
- En styrket forebyggelse af disse.

Men der vil også være mulighed for at påvirke netværket i den retning, I selv ønsker.

Deadline for ansøgning til forløbet i Horsens: mandag 21. august.

Deadline for ansøgning til forløbet i København: onsdag 11. oktober.

Du kan læse mere her: [Netværkstilbud til eksisterende netværk - Arbejdsmiljøweb \(arbejdsmiljoeweb.dk\)](#). Og her: [Træningsnetværk – Arbejdsmiljøweb \(arbejdsmiljoeweb.dk\)](#).

### [SPARK Netværksforløb i Aarhus](#)

For skoleåret 2023/2024 kommer der nu et tilbud særligt målrettet skoler og SFO'er i form af oprettelsen af et netværk, hvor SPARKs (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne) konsulenter gratis vil bistå deltagerne i deres arbejde med at forebygge og håndtere stor arbejdsmængde og tidspres, som vil være yderst relevant tema for mange skoler. SPARK har eksisteret siden 2015 og har hjulpet mange arbejdspladser med at arbejde med det forebyggende arbejdsmiljø. For at komme i betragtning skal I tilmelde jer som arbejdsmiljøgruppe; dvs. leder og AMR sammen.

Netværket opstartes i september. Der er tilmeldingsfrist 20. juni.

Læs mere her: [Info til kredse om gratis SPARK forløb på skoler - DLF InSite \(dlfinsite.dlf.org\)](#).

### [Gratis Workshop: Afprøv nye værktøjer til et godt arbejdsmiljø. Odense 27. juni](#)

I BFA er man i gang med at udvikle en række nye værktøjer, som skal støtte jer i at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Fokus er på, at det skal være letanvendeligt og brugbart.

27. juni er ikke den mest optimale dag i skoleregi, men hvis I ønsker at prioritere det, kan det være en god mulighed.

På testdagen vil I få værktøjer til at arbejde med temaerne "Forebyg vold og krænkende handlinger i relation til borgere" samt "Styrk arbejdsfællesskabet, den fælles kerneopgave og opgaveløsning". Det er to relevante temaer, som vil være gode at sætte fokus på lokalt på skolerne. Anbefalingen er, at I deltager minimum to fra samme arbejdsplads – så tag din TR eller leder under armen, så I sammen kan afprøve værktøjerne.

### **Dato og tilmelding**

*Odeon i Odense 27/6 kl. 10-15.* Deltagelse er gratis og inklusive frokost. Tilmeldingsfristen er 20/6 - med forbehold for overtegning inden.

Tilmeld dig direkte her: [Conference Manager \(conferencemanager.dk\)](https://conferencemanager.dk).

Læs mere her: Workshop: [Tag det første skridt - få et godt arbejdsmiljø med enkle værktøjer – Arbejdsmiljøweb \(arbejdsmiljoweb.dk\)](#).