

Aktuelt om Arbejdsmiljø – nr. 4

September 2023

Det nye skoleår er forhåbentlig kommet godt i gang. I dette nyhedsbrev indleder vi med at præsentere vores netop udsendte håndbog 'Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og A20'. I håndbogen er det beskrevet, hvordan lovgivningen og arbejdstidsaftalen kan understøtte eller supplere hinanden, når psykiske belastninger skal forebygges. Det følges op af to konkrete værktøjer, som kan du kan bruge til lokale drøftelser af planlægning og opgavefordeling.

Vi bringer viden om, hvordan I kan støtte nyuddannede lærere, og vi fortæller om en indsats fra Nykøbing Falster Sygehus, hvor de har sat fokus på arbejdet med høje følelsesmæssige krav ved at skabe et fælles sprog om belastningerne og en systematik med et forebyggende sigte.

Da udadreagerende elever desværre er en del af nogles hverdag, fortæller vi om en podcast om emnet og viser vej til materiale, der giver gode råd om håndtering af vold i hverdagen. Vi fortæller også om Arbejdstilsynets besøg på en specialskole, der fik straks påbud om at beskytte gravide medarbejdere bedre mod vold. I kan læse om selve sagen og arbejdet med at lave APV for gravide.

Arbejdstilsynet har lanceret en kampagne om digital chikane. Det er desværre meget aktuelt for lærere, da 21,7 % angiver, at de i løbet af en periode på 12 måneder har oplevet chikane fra elever eller pårørende på enten sociale medier, telefon, e-mail eller skolens kommunikationsplatforme (*NOA-L, National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere*). Vi bringer kampagnens fem gode råd til at forebygge digital chikane og minder om vores egen pjece "Krænkelser – verbale og digitale - hvad stiller vi op?"

Til sidst i nyhedsbrevet linker vi til et undervisningsforløb om arbejdsmiljø. Selvom vi ikke har et didaktisk sigte i "Aktuelt om Arbejdsmiljø", er det oplagt at overveje, om det kan bruges på jeres skole.

God læselyst!

Håndbog til AMR og TR's samarbejde om indflydelse og forebyggelse

Foreningen har udarbejdet en [håndbog \(pdf\)](#) særligt til dig som AMR og til din tillidsrepræsentantkollega. Håndbogen viser, hvordan I kan anvende bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og arbejdstidsaftalen (A20) i jeres samarbejde om at skabe et godt arbejdsmiljø, hvor psykiske belastninger i arbejdet mindskes eller helt fjernes.

I håndbogen er der indsat tekststykker fra A20, fra bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø samt fra de medfølgende vejledninger for at vise, hvordan teksterne peger på ideer til forebyggelse.

Det er tanken, at I sammen kan anvende håndbogen som vidensgrundlag og bruge dens værktøjer til at samarbejde om god forebyggelse. Håndbogen kan anvendes til et systematisk arbejdsmiljøarbejde, hvor I løbende drøfter arbejdets tilrettelæggelse og opståede ændringers betydning for arbejdsmiljøet.

Udover viden i form af tekststykker er der inspiration til god forebyggelse og spørgsmål, som I kan drøfte med leder og kolleger. Sidst men ikke mindst er der indsat to værktøjer. Det ene værktøj kan bruges til at foretage vurderinger af opgaveoversigten; kompleksitet i opgaveløsningen. Værktøjet inspirerer til at indsætte flere informationer end timetal i jeres opgaveoversigter og dermed få øje på kompleksiteten, så I kan hjælpes om at foretage en retfærdig opgavefordeling. Det andet værktøj; prioriteringstrekanten kan bruges til at prioritere i de fælles opgaver, hvis tiden og ressourcerne er knappe.

Vi håber, at I vil tage godt imod håndbogen, og at I oplever, at I kan bruge dens viden og værktøjer til at skabe positive forandringer.

Støtte til nyuddannede lærere

Danmarks Lærerforening og KL har sammen udarbejdet inspirationskataloget '[Støtte til nyuddannede lærere](#)' (pdf).

Kataloget er ment som inspiration og viden til arbejdet med lærerstartsordninger, som allerede er sat i gang på mange skoler. De nyuddannede har generelt brug for særlig hjælp, da vi ved, at overgangen fra at være studerende til at være lærer er krævende. Når man er ny lærer, har man fra dag 1 ansvaret for elevernes trivsel, for elevernes udvikling og læring – og det er helt særligt for lærerprofessionen, at det fulde ansvar så hurtigt havner hos en nyuddannet.

Kataloget beskriver seks forskellige lærerstartsordninger rundt om i landet. De fleste nyuddannede lærere har en positiv oplevelse af den første tid som lærer. Men der er en del, som oplever udfordringer. Det kender I til fra skolerne, og vi ser desværre også, at flere nyuddannede stopper efter kort tid som lærere.

Kataloget peger på, at de nyuddannede særligt oplever udfordringer ved klasserumsledelse, konflikthåndtering, relationsarbejde og undervisning i elevgrupper, der spænder bredt fagligt, socialt og kulturelt. Rapporten peger på, at nyuddannede ikke kun har brug for professionel støtte, men at de også både har brug for personlig støtte (overgang fra studerende til lærer) og social støtte (hjælp til at finde vej til det sociale fællesskab på skolen). Gode lærerstartsordninger kan understøtte de nyuddannedes vej til en god start. Fire vigtige elementer at forholde sig til er:

- Resurser og tid til læreprocessen – det er vigtigt at støtten bakkes op med resurser og tid. Dels til den nyansatte dels til evt. mentor.
- Klarhed om roller og ansvar – der skal skabes klarhed over, hvilke aktører og roller som har hvilket ansvar i modtagelse af nyuddannede. Hvad gør lederen, teamet, mentoren, kredsen?
- Forståelse af læring – de mest effektive lærerstartsordninger er teoretisk funderet og bygger på en idé om, hvordan lærere lærer bedst.
- Skolekultur – Skoler med en stærk skolekultur har en klar fordel med hensyn til at tage imod nyuddannede lærere. På de skoler får de nyuddannede en forståelse af, at de kan bidrage til fælles læring på skolen.

Vi håber, at kataloget kan inspirere jer til at igangsætte eller videreudvikle indsatser i forhold til at støtte nyuddannede lærere. Det er en kærkommen lejlighed til at forholde sig til, om der skal ske justeringer i den måde, I modtager nye på.

Belastningspsykologisk værktøj fra Nykøbing Falster Sygehus til arbejdet med høje følelsesmæssige krav i hverdagen

Som lærer står man ofte i situationer, hvor man skal sætte ind i og håndtere menneskers følelser og adfærd. Samme udfordringer gælder hos andre jobs i velfærdssektoren, hvor man har direkte kontakt til borgerne.

På Nykøbing Falster Sygehus havde de over en periode haft indtrykket af, at de oplevede flere situationer, hvor belastningen var høj. De havde svært ved at måle på belastninger og gøre dem håndgribelige. Derfor har hospitalet arbejdet med at skabe et fælles sprog for, hvordan og i hvilket omfang man påvirkes af belastninger. De grundlæggende reaktioner blev opdelt på denne måde:

- Rød: Du overinvolverer dig, bliver emotionelt tyndhudet og føler, at du burde gøre mere.

- Blå: Du underinvolverer dig, bagatelliserer og ignorerer problemer og fremstår tykhudet og forrået.
- Grøn: Du er afstemt og i kontakt. Du udviser empati og medfølelse. Du forholder dig roligt, fagligt og løsningsorienteret til problemer.

Målet var dels at skabe et sprog, hvor man nemmere kan tale med sine kollegaer om omfanget af belastningen, man er udsat for. Men derudover (og primært) var målet at skabe en metode til at arbejde systematisk.

Når der havde været en hård situation, hvor en medarbejder oplevede stor belastning, skulle man sætte en streg og angive, i hvilken grad man var blevet påvirket. På hospitalet foregik det på et skema i personalestuen, så det var lettilgængeligt og 'let' at udfylde. Derfor fik mange det gjort. Værktøjet sætter fokus på selve belastningen, og derfor var der et naturligt sigte mod, at belastningerne skulle bearbejdes og forebygges i fællesskab.

Metoden er interessant, da den løbende giver et øjebliksbillede på den psykiske belastning på arbejdet – som også gør, at man i højere grad kan lede efter mønstre. Er der tidspunkter eller situationer, som ofte ligner hinanden, så kan vi forebygge i forhold til det? Og kan vi styrke medarbejdernes kompetencer og samspil, så belastningen bliver mindre?

I kan læse nærmere om hospitalets erfaringer på etsundtarbejdsliv.dk.

Podcast- Er det vold, hvis en elev sparker?

Projektet 'Vold som udtryksform' har udarbejdet en podcast, hvor de taler med to helt nyuddannede lærere om deres oplevelser med udadreagerende elever og lader en arbejdsmiljøforsker kommentere på oplevelserne.

Podcasten kan bruges til en drøftelse af, hvad man på skolen hver især og sammen kan gøre for at forebygge og løse konflikter i skolen.

Den ene nye lærer fortæller om en episode, hvor en 6. klasses elev skubber til hende og forlader lokalet i vrede efter en debat om at sætte sig på sin plads og sidde rigtigt på stolen. Den anden lærer fortæller om en episode, hvor hun er vikar i en klasse, hvor en elev ikke vil lytte til undervisningen og forstyrrer de andre elever. Da eleven får at vide, at han skal være stille og følge med, bliver han sur og skubber til sin stol og forlader ophidset lokalet og smækker med døren.

Det er ret kendetegnende, at de nyuddannede lærere først tænker, om de har gjort noget forkert. De tænker ikke, at et skub fra en elev er vold. Da læreren, som blev skubbet, fortæller det sin leder, får hun straks at vide, at det skal registreres som en voldsepisode, og teamet skal drøfte det.

Der er meget vigtig læring i de to fortællinger. Selv om de nye lærere ikke umiddelbart tænkte, at deres episoder er voldsomme eller giver ridser i lakken, skal episoder deles med kolleger, så det undgås, at de kommer til at fylde og f.eks. går ud over nattesøvnen. Det er heller hverken pinligt eller uprofessionelt men tværtimod godt at vende episoder med sine kolleger, der måske har ideer til at forebygge elevens reaktion.

Episoder skal registreres, så man kan få undersøgt, om der er et mønster. F.eks. om det altid er samme tidspunkt på dagen, i samme fag eller samme lærer. Sidst men ikke mindst skal episoder registreres, hvis det skulle ske, at læreren bliver syg som følge af spark, riv, bid og krads.

Psykolog og forsker Lars Peter Andersen fra Arbejdsmedicinsk Klinik på Regionshospitalet Gødstrup medvirker i podcasten og fastslår, at det er vold, når en elev f.eks. kaster en madkasse efter læreren. Vi tænker det ikke som vold, fordi man normalt taler om vold i forbindelse med bander og hård kriminalitet - men udadreagerende adfærd er vold. Og lærerne ligger i den høje ende, når man kigger på undersøgelser for hele arbejdsmarkedet, jf. rapporten [Arbejds miljø og Helbred i Danmark 2018 \(AH2018\) \(nfa.dk\)](#). Hver fjerde lærer har oplevet trusler, og hver femte lærer har oplevet vold. Det er flere gange højere end landsgennemsnittet på 8 %.

Udadreagerende adfærd forekommer. Også selv om lærerne forsøger at tage højde for elevers reaktioner, når der forberedes undervisning gennem overvejelser om, hvem der kan arbejde sammen i grupper, hvor længe eleverne kan koncentrere sig om et emne, og hvor arbejdet skal foregå, så konflikter undgås.

Ifølge Lars Peter Andersen ved vi, at det især er de mindre børn som slår, sparker eller spytter om eftermiddagen, hvor de er flade efter en lang skoledag. De, som slår, er pressede på den ene eller anden måde. Det kan være i form af, at de har en diagnose og skal inkluderes, har sociale problemer på hjemmefronten, har en anden etnicitet end flertallet eller har intellektuelle eller sproglige vanskeligheder.

At volden opstår oftere end før, kan der ifølge Lars Peter Andersen være mange forklaringer på. Flere faktorer spiller sammen. F.eks. lange skoledage, inklusion, elevsammensætning og fagopdelt undervisning samt kompetente børn, der ved, hvad de vil og ikke vil. Det kan alt sammen udfordre fællesskabet og/eller sætte elever i situationer, hvor de presses.

De nyuddannede er mere udsatte for vold og konflikter end andre, men det er en holdopgave at bidrage til at løse problemet. Ledelsen har ansvar for at italesætte, at man ikke skal finde sig i vold og sørge for, at episoder registreres, så man får et billede af omfanget og bruger informationen til at se sammenhænge, så der kan forebygges fremover. Fællesskabet har ansvar for at bidrage til velfungerende teams, hvor der er psykologisk tryghed, så den enkelte tør vise sårbarhed og dele det, som er svært. Det er godt, når der er tid til at overlevere mellem timerne, så det bliver mindre hårdt at gå fra en urolig klasse, og man kan gå hen og starte på en frisk i næste klasse. At man sammen når at blive klogere på, hvad der gik galt, og samtidig har fået fortalt kollegaen, hvad der er sket i den klasse, han/hun skal ind til.

De to nye lærere og Lars Peter Andersen er enige om, at det bidrager til god voldsforebyggelse, når der tales om episoder både på teamniveau og på fællesmøder. At ledelsen håndhæver voldspolitikken og sikrer, at hændelser registreres og drøftes til brug for at forebygge. Og at ledelsen er til rådighed, hvis en lærer har brug for at tale en svær situation igennem.

Podcasten er produceret af Bille Sterll for 'Vold som Udtryksform'. Hun har interviewet skolelærerne Stine Halkjær og Jenny Maria Jørgensen samt forsker Lars Peter Andersen. Du finder podcasten her: [Podcast: Vold og trusler i skolen - Relationen til eleverne betyder alt \(voldsomudtryksform.dk\)](#).

Du kan læse mere om håndtering af vold og trusler i pjecen fra BFA, som DLF har bidraget til udarbejdelsen af: [Værd at vide om arbejdsrelateret vold \(godtarbejds miljo.dk\)](#).

Gravid-APV – Risikovurder arbejdsforholdene for gravide

[Fagbladet Folkeskolen bragte i juni en artikel om et uanmeldt besøg fra Arbejdstilsynet hos Specialcenter Vonsild i Kolding](#). Skolen fik straks påbud om at sikre og beskytte gravide langt bedre mod vold.

Når en arbejdsgiver bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal arbejdsgiveren vurdere, hvorvidt der er forhold på arbejdet, som kan være skadelige for den gravide eller barnet. Står man derfor i en situation, hvor der er risiko for slag, spark og skub, skal der jf. arbejdsmiljøloven sikres foranstaltninger eller ændres i medarbejderens arbejdsopgaver, så det er sikkert.

Det kalder på en opmærksomhed for at sikre, at skolen løbende registrerer episoderne og forholder sig til adfærdsmønstre både på elev- og klasseniveau for at afdække, hvilke forebyggende tiltag der skal til for at sikre medarbejdernes sikkerhed. [Arbejdstilsynets Vejledning om gravid-APV kan læses i sin helhed her \(at.dk\)](#).

Arbejdstilsynet afskaffer varsling af tilsynsbesøg

Tidligere varslende Arbejdstilsynet virksomheder om, at de var udtaget til tilsyn inden for en periode på 12 måneder. Fremover vil Arbejdstilsynets besøg på arbejdspladserne som udgangspunkt ske uanmeldt. Arbejdstilsynet vil fortsat besøge arbejdspladserne ud fra en risikovurdering på baggrund af konkrete anledninger som f.eks. henvendelser eller arbejdsulykker. [Læs mere på at.dk](#).

Digital Chikane – hvordan forebygger og håndterer I det?

Arbejdstilsynet har lanceret en kampagne om digital chikane. Inden for undervisningsbranchen har 21,7 % af de ansatte oplevet chikane fra elever eller pårørende inden for en periode på 12 måneder. Enten via sociale medier, telefon, SMS, brev eller e-mail, viser undersøgelsen *'NOA-L, National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere'*.

Undersøgelsen var en temperaturmåling på arbejdsmiljøet i foråret 2021, hvor arbejdsforholdene som bekendt så anderledes ud grundet covid-19-pandemien. På trods af undersøgelsestidspunktet ved vi, at digital chikane fylder mere og mere, og derfor bringer vi her kampagnens fem gode råd til at forebygge:

1. Tal åbent om digital chikane. Det er vigtigt, at arbejdspladsen har en fælles forståelse af, hvad digital chikane er.
2. Hav en klar politik eller retningslinjer for, hvordan I håndterer digital chikane. Vær tydelig i fordelingen af ansvar og opgaver.
3. Udarbejd og oplys om forebyggende tiltag. Det kan være kompetencer i konfliktnedtrappende kommunikation.
4. Sørg for, at alle medarbejdere ved, hvordan de kan dokumentere chikanen. f.eks. ved at tage et skærmbillede.
5. Kortlæg karakteren og omfanget af digital chikane. Spørg ind til digital chikane i jeres APV, og undersøg tidligere episoder. Det kan hjælpe jer med løbende at lave en risikovurdering og tilpasse jeres forebyggende arbejde.

Derudover vil vi henvise til vores egen pjece ['Krænkelser – verbale og digitale – hvad stiller vi op?'](#) (pdf), hvor du kan læse yderligere om forebyggelse og derudover også om retslige konsekvenser og håndtering. [Arbejdstilsynets kampagne kan i sin helhed læses her \(at.dk\)](#).

Arbejdstilsynet – Undervisningsmateriale om Arbejdsmiljø

Vi har i Aktuelt om Arbejdsmiljø stort set aldrig et didaktisk sigte – men i dag får I et link til et undervisningsforløb rettet mod udkolingen, da temaet er arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet har i samarbejde med lærere og vejledere udarbejdet undervisningsmateriale om arbejdsmiljø, som sigter mod både det fysiske og psykosociale arbejdsmiljø. Det er et ret konkret forløb til seks lektioner, som fremstår nemt at gå til. Du finder materialet her:

- [Nyhed fra Arbejdstilsynet: Nyt undervisningsmateriale målrettet grundskolen \(at.dk\)](#)
- [Et undervisningsmateriale til elever i alderen 13-16 år: Arbejdsmiljøviden for unge mennesker \(norden.dk\).](#)