



Aktuelt om

# Arbejds miljø

## Gå til lægen efter uheld på jobbet

Overfald eller tilskadekomst på jobbet kræver lægebesøg. Også selvom I ikke betragter sagen som alvorlig.

Arbejdsskadekonsulenterne i Danmarks Lærerforening anbefaler, at du som arbejdsmiljørepræsentant altid råder din kollega til at gå til lægen for at få beskrevet en skade. Også selvom I i første omgang ikke vurderer, at det er noget særligt. Det skyldes, at arbejdsskadekonsulenterne har eksempler på medlemmer, som ikke får erstatning, fordi der mangler dokumentation fra et lægebesøg.

Udover at sende kollegaen til læge skal du også sikre dig, at hændelsen registreres som en arbejdsskade eller nærved hændelse/ulykke. Er der tale om vold, skal I vurdere, om det skal politianmeldes, eller om I vil udfylde et skema med angivelse af særlige pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn, som taler imod en politianmeldelse (udsendt af foreningen den 9. januar 2017). Husk, at der er en frist på 72 timer for begge forhold.

Det er *ikke* en overreaktion at sende en kollega til lægen, selvom vedkommende ikke føler sig syg eller tilskadekommet. Måske har kollegaen ikke engang haft en sygedag. Men for at kunne få anerkendt en arbejdsskade og eventuelt opnå erstatning, er det vigtigt, at der eksisterer et grundigt lægenotat om skaden. Der er flere eksempler, hvor mindre skader har udviklet sig til varige skader, men ikke har udløst erstatning, fordi der ikke var en detaljeret beskrivelse fra en læge.

I [denne artikel på folkeskolen.dk](#) beskrives et eksempel, hvor en lærer har fået en vaskemaskine ned over sig og herefter har fået den ene arm i gips på skadestuen og ugen efter fået den anden arm i slynge. Fem uger efter gør det stadig ondt, og det viser sig, at der også er en skade i hånden, som ikke blev opdaget ved de to første skadestuebesøg. Generne i håndleddet viser sig at være varige, men medlemmet får ingen erstatning, fordi de først er konstateret fem uger efter skaden.

Hvis der er noget, du er i tvivl om i forhold til registrering af arbejdsskader og/eller voldelige episoder, kan du altid kontakte din kreds.

## Lav forholdsregler for digital chikane før det sker

Selv om digital chikane eller cyberchikane sker forholdsvis sjældent, er det godt at have sine forholdsregler klar; ligesom I har det ved vold og trusler.

Digital chikane defineres som gentagen brug af mobiltelefoner, SMS, instant messaging, e-mail, chat, blogs og hjemmesider til at chikanere, true eller skræmme nogen.

Hvis I har en strategi for håndtering af trusler mod en leder eller lærer på jeres skole, kan det medvirke til at mindske belastningen både for den kollega, som føler sig chikaneret og for hele arbejdspladsen. Hvis man føler sig chikaneret, kan det få følgevirkninger i form af dårlig søvn, forringet koncentration og tvivl om egne kompetencer. Det kan medføre, at man ikke tør tage telefonen eller åbne mails, og hvis andre skal gøre det, øger det deres arbejdsbelastning og forsinker arbejdet.

### **Foretag risikovurdering**

Et led i forebyggelsen er ligesom ved vold og trusler at vurdere trusselsbilledet/omfanget af chikanetilfælde og drøfte, hvad der er foregået, og hvor grænsen går for, hvad man skal finde sig i.

Dialogen om tidligere hændelser kan bidrage til at bringe forhold frem i lyset og få kigget på, om der fx er mønstre i chikanen og /eller gentagen chikane fra samme person. Hvis man får at vide, at samme person har chikaneret flere, kan det til en vis grad berolige den chikanerede, fordi det så i mindre grad er personrelateret.

### **Lav aftaler for håndtering udadtil og indadtil**

Der er al mulig grund til at tage digital chikane alvorligt og lave en strategi for håndtering af det, før det sker. I kan enten vælge at have en fast kontaktperson for digital chikane eller fastlægge en procedure for, hvem der gør hvad i forhold til at:

- sikre dokumentation (ved hjælp af kopi af skærmbillede, gemme SMS eller mail)
- fjerne chikanen (fra nettet)
- rette henvendelse til krænker og håndtere kommunikation i relation hertil (evt. anmelde til politiet).

Udover at håndtere truslen i forhold til krænker, skal I tage hånd om den krænkede. Fx i form af dialog om hændelsen og eventuelt tilbud om psykologhjælp.

Du kan finde en kort liste med [gode råd til jeres procedure på Arbejds miljøweb](#).

Der er endvidere hjælp og inspiration at hente i [hæftet om chikane af medarbejdere på de sociale medier](#), som er udarbejdet af FTF blandt andet med bidrag fra Danmarks Lærerforening.

I skal vide, at respektpakken, som trådte i kraft den 1. januar 2017, skærper straffen for vold og chikane mod offentligt ansatte i forskellige situationer som fx indirekte trusler på internettet, pressen eller sociale medier. Du kan læse mere om [respektpakken her](#).

---

## Hjælp til det voldsforebyggende arbejde

I løbet af dette forår genlanceres forebyggelsespakken ”En skole uden vold og trusler”, som har til formål at forebygge vold og trusler på skolerne.

Voldsforebyggelsespakken er et tilbud, hvor I får stillet en konsulent gratis til rådighed til at hjælpe jer med at gennemføre et forløb af fire til ni måneders varighed.

Udover konsulentbistand til at planlægge jeres proces og yde støtte og rådgivning undervejs medfølger en programbeskrivelse til aktiviteter, som gennemgås i forhold til at få drøftet og lagt en plan for, hvordan I vil identificere, forebygge og håndtere vold og trusler på skolen.

Der gives lønkomensation for op til 49 ansatte. Det gælder alle medarbejdergrupper; dermed også sekretærer, pædagoger mv. I vælger selv, om den primære del af indsatsen afvikles på en samlet udviklingsdag eller fordelt på flere møder.

Der åbnes for ansøgninger 18. april 2017. Søg gerne, så snart der åbnes for ansøgninger – også selv om I først vil gennemføre indsatsen i skoleåret 2017/2018 eller 2018/2019.

I kan få mere information og søge via [Forebyggelsesfondens website](#).

---

## Nye værktøjer til at forebygge stress

Vores branchearbejdsmiljøråd Undervisning & Forskning har den 27. februar 2017 skiftet navn til BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration; men ellers ligner det næsten sig selv. Af særlig interesse for ansatte på skoler er der kommet et nyt videnshæfte om stress, der hedder ”[Forebyg stress i fællesskab](#)” samt seks hæfter med forskellige værktøjer til at forebygge stress. Du kan se hæfterne her:

- [Værktøj 1: Mening i arbejdet](#)

- [Værktøj 2: Prioritering af opgaverne](#)

- [Værktøj 3: Individuelle og kollektive strategier mod stress](#)

- [Værktøj 4: Hav øje for stress - hos din kollega og hos dig selv](#)

- [Værktøj 5: Giv jeres pausekultur et eftersyn](#)

- [Værktøj 6: Energibarometeret](#)

Materialet er hjælp til selvhjælp i form af inspiration og metoder til at imødegå arbejdsstress. Nogle værktøjer er rettet mod hele arbejdspladsen, mens andre kan bruges i teams og suppleres med den enkeltes egen indsats i forhold til stressforebyggelse. Alle branchefællesskabets værktøjer tager udgangspunkt i, at arbejdsmiljøgruppen er tovholder for skolens indsats.

---

## Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i

### Kommunerne – SPARK

Husk, at I stadig kan få besøg af en SPARK-konsulent til at hjælpe jer med trio-samarbejdet. SPARK-konsulenten kommer gratis til et eller flere møder med dig som arbejdsmiljørepræsentant, din leder og din TR og drøfter, hvilke muligheder I ser for en indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø.

SPARK-konsulenten kan vejlede jer med udgangspunkt i fire temaer:

- Vold og trusler
- Forandringer og omstilling
- Arbejds mængde
- Samarbejde

I kan søge indtil udgangen af 2018. [Læs mere om SPARK, og ansøg her](#).

---

# FTF-undersøgelse af det psykiske arbejds miljø

Danmarks Lærerforenings hovedorganisation FTF gennemfører i april 2017 en stor undersøgelse af FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø. Vi har sagt ja til at deltage, og derfor vil ca. 3.000 tilfældigt udvalgte medlemmer modtage et spørgeskema pr. mail.

Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen er vigtige både i forhold til at underbygge og udvikle det politiske arbejde med at sikre medlemmerne bedst mulige vilkår og det konkrete arbejde med at sikre et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne gennem udvikling af viden, værktøjer og metoder til at forbedre arbejdsmiljøet. Dette fx i forhold til arbejdspress, følelsesmæssige krav, vold og stress. Hvis du selv eller en kollega modtager spørgeskemaet, opfordrer vi til, at I besvarer det. En høj svarprocent øger resultaternes validitet.

## Min side

Hvis du skifter mailadresse, bedes du opdatere den her via ["Min Side"](#) på foreningens website. Vælg *Personlige oplysninger* i menuen til venstre, og indtast din nye mailadresse i *E-mail-feltet* under *Kontaktoplysninger*.

## DLinFo

Som AMR har du adgang til DLinFo, hvor du kan hente tidligere Aktuelt om Arbejdsmiljø mm. Du får adgang til DLinFo med brugernavn (dit medlemsnummer) og adgangskode (fødselsdag i 'ddmmåå'-format). Hvis du ikke kender dit medlemsnummer, kan du se det på ["Min Side"](#) eller få det tilsendt ved at indtaste dit CPR.nr. her. Husk i øvrigt altid at holde din mailadresse opdateret via ["Min Side"](#).



Danmarks Lærerforening  
Vandkunsten 12,  
1467 København K

Tlf. [33 69 63 00](tel:33696300)  
Mail: [dlf@dlf.org](mailto:dlf@dlf.org)