



SCREENING PÅ SKOLER – HVA' SÅ?

– OM DE NYE ARBEJDSMILJØKRAV TIL SKOLERNE

Vejledning

Februar 2005



Vejledning vedr.

Screening på skoler – hva' så?
– om de nye arbejdsmiljøkrav til skolerne

Februar 2005

Indledning

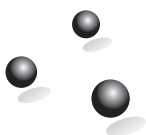
Frie Grundskolers Lærerforening, som samarbejder med to andre lærerforeninger i Frie Skolers Lærerforening – FSL – ønsker med denne pjece at give skolerne mulighed for at forholde sig til de nye krav, der stilles til skolerne som følge af den arbejdsmiljøreform, som Folketinget vedtog i juni og december 2004.

Nye krav kan opfattes som besværlige problemer, som skolerne nu skal bruge kræfter på. Men ... midt i det besværlige kan de kan også give muligheder, åbne for nyt syn på forhold, som man ellers opfatter som stationære.

FGL opfordrer skolerne til at se på de nye muligheder.

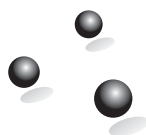
I pjecen gives en hurtigt overblik over de væsentligste nye forhold for skolerne, ligesom der gives nogle råd om selve arbejdet i relation til screening, APV, smiley's, påbud osv. – alle de nye begreber, som nu skal introduceres i skolens arbejdsmiljøarbejde.

Pjecen udgives i papirudgave og kan derudover findes på FSL's hjemmeside: www.fslnet.dk



Indholdsfortegnelse

Kort om arbejdsmiljøreformen	side	7
Kort om screening.....	side	8
Kort om rådgivningspåbud	side	9
Kort om smiley-ordningen	side	10
Nye krav til arbejdspladsvurdering	side	11
Når Arbejdstilsynet kommer på screeningsbesøg.....	side	12
Hvem vil Arbejdstilsynet spørge efter?	side	12
Hvad vil Arbejdstilsynet spørge om?	side	13
Hvordan vil Arbejdstilsynet bevæge sig rundt?	side	15
Hvordan vil Arbejdstilsynet afslutte besøget?	side	15
Hvordan kan skolen forberede sig?	side	16
Hvordan kan skolen få hjælp udefra?.....	side	17
Forkortelsesliste	side	18



Kort om arbejdsmiljøreformen

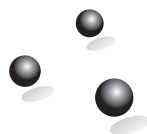
Arbejdsmiljøreformen repræsenterer den mest vidtrækkende ændring af arbejdsmiljøloven siden 1975. Den overordnede hensigt med reformen er, at arbejdsmiljøindsatsen fra myndighedernes side skal rettes mod de virksomheder, der sløser med arbejdsmiljøet – uden at alle andre danske virksomheder glemmes.

Helt overordnet kan det udtrykkes således, at nu får skolerne faktisk besøg af Arbejdstilsynet, hvilket der tidligere ikke var den store sandsynlighed for. Dette repræsenterer – alt andet lige – en stor fordel for skolerne, som gennem det gode samarbejde med myndigheden, Arbejdstilsynet, kan skabe endnu mere sikre arbejdspladser end hidtil – til gavn for de ansatte, men i øvrigt til gavn for det positive læringsmiljø, som skolen skal overleve på i fremtiden.

En anden positiv vinkel i reformen er, at det til stadighed understreges, at løsning af arbejdsmiljøproblemer foregår i et samarbejde mellem ledelsen og de ansatte. Ikke alene skal de ansatte inddrages, medvirke og orienteres i alle faser af arbejdsmiljøarbejdet, – også samarbejdet i sikkerhedsorganisationen fremhæves som særdeles nyttigt og nødvendigt.

At der er behov for opmærksomhed på arbejdsmiljøet og på sikkerheden vidner bl.a. de mange anmeldte arbejdsulykker og erhvervs sygdomme, som de tre lærerforeninger til stadighed behandler. Konstant er mellem 40 og 50 arbejdsskader fra frie skoler (*eksempelvis idrætsskader, voldsskader, faldskader og chikanesager*) under sagsbehandling i sekretariaterne. Bag disse tal er der mennesker, der får deres personlige liv og deres arbejdsliv ændret, muligvis så grundlæggende ændret, at de ikke mere kan fungere som lærere.

Mange af disse skader kunne være undgået ved et ordentligt forebyggende arbejdsmiljøarbejde på den enkelte skole.



Reformens indhold

Også for skolerne er der mange nyheder i reformen, som vil kunne ændre og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte skole. De vigtigste er følgende:

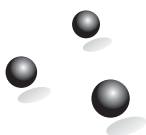
- Screening – og dermed BST-fritagelse – af alle skoler
- Ændringer i kravene til arbejdspladsvurdering
- Kollektive aftaler på arbejdsmiljøområdet i stedet for lovgivning
- Forbedret overvågning af arbejdsmiljøet med henblik på prioriteringer
- Ændringer i BAR'ernes og ASC's arbejde
- Arbejdstilsynet skal kunne give forhåndsbesked
- Ligebehandling i relation til virksomheders strafansvar

I denne manual vil kun de første to “bomber” blive behandlet.

Kort om screening

Efter den 1. januar 2005 vil alle danske virksomheder, herunder alle skoler, modtage screeningsbesøg af Arbejdstilsynet. En screening er et besøg af i gennemsnit 1½ times varighed. Besøgene gennemføres efter en bestemt rækkefølge, men ikke med nøjagtige, offentligt kendte datoer. To typer af virksomheder vil blive besøgt først: De, der er BST-pligtige og de, der hører til “et prioriteret område”. Skoler hører til den sidste gruppe, idet det psykiske arbejdsmiljø er et højt prioriteret indsatsområde.

Den tilsynsførende fra Arbejdstilsynet skal danne sig et overblik over skolens arbejdsmiljø, og herigennem vurdere, om skolen har behov for et grundigere tjek – et såkaldt tilpasset tilsyn – af arbejdsmiljøet, som evt. kan udløse påbud om at søge rådgivning (*se nedenfor*) – eller om skolen vurderes som fornuftigt agerende på arbejdsmiljøområdet. Er det sidste udgangen af screeningen, må det ikke opfattes som en godkendelse – en blåstempling af arbejdsmiljøet – der er blot tale om, at der for nuværende ikke er anledning til bemærkninger.



Det fremhæves flere gange i reformen, at alle skoler kan blive screenet til enhver tid – også kort tid efter en screening, der i øvrigt ikke viste problemer med arbejdsmiljøet.

Hvis en afdeling af skolen har pligt til at være tilknyttet en BST-ordning, ophæves denne pligt i det øjeblik, screeningen igangsættes.

Læs nedenfor om fremgangsmåden ved screeningsbesøget (*se side 12*).

Kort om rådgivningspåbud

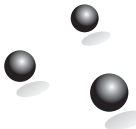
Arbejdstilsynet giver som hovedregel ikke påbud ved screeningsbesøget, med mindre Arbejdstilsynet støder på grove overtrædelser. Hvis Arbejdstilsynet vælger at komme igen på en skole, er det fordi der ved screeningen er konstateret forhold, der er enten åbenlyst ulovlige eller bør vurderes nærmere. Ved det tilpassede tilsyn kan Arbejdstilsynet om nødvendigt påbyde skolen at bruge en autoriseret rådgiver. Heri ligger, at Arbejdstilsynet har konstateret alvorlige eller komplekse arbejdsmiljøproblemer, eller hvis der er en række forskellige arbejdsmiljøproblemer. Se mere om det "tilpassede tilsyn" side 16.

Der findes to slags rådgivningspåbud: problempåbud og periodepåbud.

Problempåbud

Et problempåbud gives, hvis der er et nærmere defineret alvorligt og kompliceret arbejdsmiljøproblem på skolen. Det kan f.eks. være problemer med dårligt indeklima på grund af svamp eller for dårlig ventilation, dårlig akustik, støj, manglende vilje og evne til at løse psykiske arbejdsmiljøproblemer.

Med henblik på at løse problemet skal skolen tage kontakt til og anvende en autoriseret rådgiver, indtil Arbejdstilsynet har fået en tilbagemelding fra skolen og rådgiveren om, at nu er problemet løst.



Arbejdstilsynet har vurderet, at et problempåbud kan “koste” mellem 30.000 og 100.000 kr.

Periodepåbud

Et periodepåbud gives, hvis skolens egen arbejdsmiljøindsats er mangelfuld, og der samtidig er flere konkrete arbejdsmiljøproblemer. Det kan f.eks. være mangler i relation til en mangelfuld arbejdspladsvurdering eller at sikkerhedsorganisationen ikke opfylder lovens krav. Samtidig skal der være nogle konkrete problemer i skolens arbejdsmiljø.

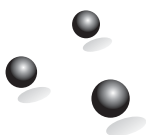
Med henblik på at løse problemet skal skolen lade sig rådgive af en autoriseret rådgiver i ét år, hvis skolen har færre end 20 ansatte eller to år, hvis skolen har 20 ansatte eller derover og dermed pligt til at oprette sikkerhedsudvalg.

Arbejdstilsynet har vurderet, at et periodepåbud vil være dyrere end et problempåbud.

Kort om smiley-ordningen

Arbejdsmiljøreformen fokuserer meget på synlighed i arbejds-miljøarbejdet. Som et element heri indføres en smiley-ordning, som kendes fra bl.a. fødevareområdet. Formålet er at synliggøre og offentliggøre virksomhedernes arbejdsmiljøindsats på en enkel måde, men også at give virksomhederne et incitament til at få løst sine arbejdsmiljøproblemer. Dette understøttes af, at alle smiley'er offentliggøres på Arbejdstilsynets hjemmeside – og det overvejes, om den enkelte virksomhed skal have pligt til at offentliggøre den tildelte smiley på egen hjemmeside.

Når skolen har gennemgået screeningen, modtager skolen en cirkel (eller et øje-lignende symbol), der med en dato i midten fortæller, hvornår skolen er blevet screenet. Der er altså ikke tale om en smiley, idet man ikke får smiley'er blot for at overholde loven.



Får skolen et problempåbud, udstyres skolen med en gul smiley, som fjernes igen, når påbudet er efterkommet.

Får skolen et periodepåbud, udstyres skolen med en rød smiley, som afløses af en gul smiley, når de konkrete problemer i arbejdsmiljøet er løst, og den gule forsvinder, når periodepåbudet er efterkommet.

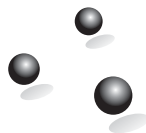
En grøn smiley kan kun opnås, hvis skolen lader sig certificere efter meget præcise standarder og udført af en autoriseret certificeringsvirksomhed. En grøn smiley medfører, at virksomheden er fritaget for tilsyn fra Arbejdstilsynet.

Nye krav til arbejdspladsvurdering

Overordnet set stilles der krav om, at APV'en fokuserer endnu mere på forebyggelse. Heri ligger, at skolerne gennem APV-arbejdet i endnu højere grad skal søge at visionere sig frem til indsatser, som kan hindre et negativt arbejdsmiljø i at opstå. Dette gælder naturligvis skolens fysiske indretning, herunder de traditionelle forhold omkring indeklima, ventilation, støj, lys, ergonomi osv. Men det gælder også de mindre konkrete forhold som f.eks. arbejdsbelastning, stress, mobning/chikane, samarbejde, kommunikation osv.

Et eksempel på "de mindre konkrete forhold" er årets arbejds- og fagfordeling. Når denne er overstået, hviler der en forpligtelse på sikkerhedsgruppen til at vurdere, om arbejdet nu synes fordelt på en måde, så alle "kan bære de udleverede byrder" under "hensyn til den ansattes alder, indsigt, arbejdsevne og øvrige forudsætninger" (citater fra bekendtgørelsen om arbejdets udførelse).

Et andet og nyt krav til indholdet i APV'en er sygefravær. Sikkerhedsorganisationen skal vurdere de forhold i arbejdsmiljøet, som kan føre til sygefravær. Der er flere årsager til, at det



anses for betydningsfuldt at forholde sig til sygefravær på en skole. De menneskelige hensyn vejer tungt, idet det må slås fast, at ingen skal blive syge på grund af arbejdsmiljøforhold på skolen. Ligeledes er det en kendsgerning, at sygefravær kan føre til udstødelse fra arbejdsmarkedet. Pædagogiske hensyn er også relevante at inddrage, når det drejer sig om undervisning og børn. Der er imidlertid også økonomiske hensyn i spil, såvel for skolen som for samfundet.

Det er vigtigt at fastslå, at udgangspunktet for APV-arbejdet er skolens sygefravær. Sikkerhedsorganisationen skal ikke sagsbehandle individuelt sygefravær. Det er arbejdsmiljøet, man skal forholde sig til. Et arbejdsgrundlag er en analyse af sygefraværstatistikken, som skal afdække om noget af sygefraværet har årsag i arbejdsmiljømæssige forhold.

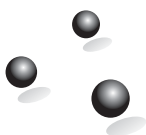
Arbejdstilsynet udgiver vejledende information om sygefravær og arbejdsmiljø (www.at.dk).

Når så Arbejdstilsynet kommer på screeningsbesøg ...

- Hvem vil de spørge efter?
- Hvad vil de spørge om?
- Hvordan vil de bevæge sig rundt på skolen?
- Hvordan vil de afslutte besøget?
- Hvordan kan vi forberede os?
- Hvordan kan vi få hjælp udefra?

... hvem vil Arbejdstilsynet spørge efter?

Arbejdstilsynet kommer som nævnt uanmeldt på skolen. Arbejdstilsynet kan som myndighed (*jf. §76 i arbejdsmiljøloven*) ikke hindres adgang til skolen.



Som udgangspunkt vil Arbejdstilsynet spørge efter sikkerhedsgruppen (arbejdsleder og sikkerhedsrepræsentant) for sammen med disse to eller blot den ene, hvis den anden er fraværende, at gå rundt på skolen. Hvis ingen fra sikkerhedsgruppen kan træffes, sker screeningen alligevel. Så vil den tilsynsførende selv forsøge at vurdere skolen. Kan man ikke skaffe sig et tilstrækkeligt grundlag til bedømmelsen, arrangeres der et tilpasset tilsyn (se side 16).

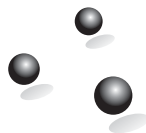
De ansatte vil få mulighed for at give udtryk for deres opfattelse af forholdene. Den tilsynsførende har pligt til at tage udgangspunkt i den arbejdsmiljøvejviser (nr. 48. www.at.dk) der gælder for undervisningsområdet. Dette skulle bl.a. sikre, at det psykiske arbejdsmiljø bliver vurderet.

... hvad vil Arbejdstilsynet spørge om?

Arbejdstilsynet vil altid starte med at spørge til skolens indsats for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø – altså viljen og evnen til at handle arbejdsmiljømæssigt. Inden gennemgangen af skolen vil Arbejdstilsynet spørge til en række formelle forhold, som alle på skolen skal have kendskab til:

Arbejdspladsvurderingen (APV)

- Der skal være en skriftlig APV, og den skal være let tilgængelig for medarbejderne.
- Det skal kunne dokumenteres, hvordan de ansatte har været inddraget.
- APV'en skal have forholdt sig til de væsentligste problemer i branchen (dvs. undervisning, andet skolearbejde og SFO i grundskolen) herunder:
 - Psykisk arbejdsmiljø ex. arbejdsmængde, tidspres, modstridende krav og rollekonflikter, chikane og mobning, arbejde med mennesker med svære personlige eller sociale problemer, risiko for chokerende begivenheder, vold og trusler.
 - Støj ex. fysiske forhold, akustik, uro, støj udefra.
 - Indeklima ex. høj/lav temperatur, træk, stærkt solindfald,



lys- og lydforhold, snavs, ubehagelig lugt, fugt, skimmel-svampe, dårlig bygningsvedligeholdelse.


- Sygefravær skal være med i APV'en fra den 1. januar 2005.
- Der skal foreligge lister over de kemikalier, der forefindes på skolen, og som er klassificeret og mærket: sundhedsfarlig.

Sikkerhedsorganisationen

Der skal være oprettet en sikkerhedsorganisation efter de gældende regler.

- Den øverste leder er formand for sikkerhedsorganisationen.
- Skriftligt materiale, der vedrører sikkerhedsorganisationen, skal være let tilgængelig for medarbejderne.
- Sikkerhedsgruppens medlemmer skal have gennemført eller være tilmeldt arbejdsmiljøuddannelsen.
- Sikkerhedsorganisationen skal gennemføre systematisk og regelmæssig gennemgang af arbejdsmiljøet.
- Ved planlægning af arbejdet på skolen, ved indkøb og ved indretning mv. skal der være taget højde for arbejdsmiljøforhold.
- Ulykker skal undersøges, analyseres og der skal ske en opfølgning.
- På samme måde skal såkaldte "tæt på/nær ved ulykker" undersøges, analyseres og opfølges.

Oplæring, instruktion, kontrol, brugsanvisninger og eftersyn

- Der skal gives oplæring til jobbet og instruktion i brug af tekniske hjælpemidler.
 - Der skal være udarbejdet instrukser ved risikofyldte arbejdsopgaver.
 - Der skal føres kontrol med, at arbejdet, arbejdsprocesser og -metoder er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt.
 - Ved kemikalier, der er klassificeret og mærket: sundhedsfarlig, skal der foreligge arbejdspladsbrugsanvisninger på dansk.
 - Der skal være brugsanvisninger på dansk ved maskiner, have-traktorer, græsslåmaskiner mv.
- 

- Der skal være udført lovpligtigt eftersyn af el-værktøj, og det skal være dokumenteret.
- Der skal være udført lovpligtigt eftersyn på anlæg til nød- og panikbelysning mv. og det skal være dokumenteret.

... hvordan vil Arbejdstilsynet bevæge sig rundt på skolen?

Er ovenstående forhold fundet tilfredsstillende, påbegyndes den egentlige rundgang på skolen.

Så vidt vides eksisterer der ikke én bestemt procedure, som Arbejdstilsynet vil anvende på skoler. Den tilsynsførende vil formentligt bede om at se potentielle risikozoner. Det kan f.eks. være sløjd- og produktionsværksteder, fysik- og kemilokalet, hjemkundskabs-, køkken- og billedkunstlokaler, gymnastiksalen.

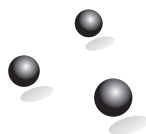
Undervejs vil den tilsynsførendes erfarne øjne vurdere gangarealer, støjniveau, rengøringsstandard, indeklima, evt. vandskader, gulvbelægninger, hygiejniske forhold osv. Hertil kommer, at den tilsynsførende vil samtale med de ansatte, der tilfældigt mødes på rundgangen, lytte til “stemningen”, fornemme “lugten i bageriet” osv.

Alt sammen forhold, som for den erfarne tilsynsførende danner grundlag for vurderingen: Er dette en god, forsvarlig, sikker og sund arbejdsplads, eller er der forhold, som tyder på det modsatte ?

... hvordan vil Arbejdstilsynet afslutte besøget?

Hvis Arbejdstilsynet vurderer, at de formelle forhold er i orden, og hvis den tilsynsførende i øvrigt ikke er stødt på problematiske forhold ved rundgangen, siger Arbejdstilsynet pænt “tak for i dag”, og skolen vil siden hen få tilsendt et symbol, som signalerer, at screeningen er gennemført uden bemærkninger. Herefter vil der sikkert gå nogen tid, inden Arbejdstilsynet igen melder sig på skolen (men det er præciseret, at screening kan gentages/besøg kan aflægges når som helst)

Som nævnt kan besøget også blive meget kortvarigt, hvis sko-



len ikke har orden i de formelle forhold (APV, dannelse af sikkerhedsorganisation, uddannelse af sikkerhedsgruppen osv.). Er dette mangelfuldt, sker der ingen rundgang på skolen.

I stedet udtages skolen til tilpasset tilsyn, som er en helhedsorienteret og systematisk gennemgang af skolens egen indsats for at forebygge arbejdsmiljøproblemer og en vurdering af, hvordan skolens arbejdsmiljø faktisk er. Når Arbejdstilsynet har gennemgået skolens egenindsats og dens arbejdsmiljø, foretages en samlet vurdering af resultaterne, og skolen modtager en samlet rapport, som også kan indeholde forskellige påbud (se om problem- og periodepåbud side 9), en beskrivelse af problemer, som skal indarbejdes i APV'en eller skal forbedres og en besked om at melde tilbage til Arbejdstilsynet. En sådan afgørelse er omfattet af skolens ret til at anke afgørelsen til Arbejds miljøklagenævnet inden 4 uger efter modtagelsen af afgørelsen.

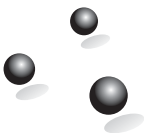
... hvordan kan skolen forberede sig ?

I almindelighed bør skolen se screeningsbesøget som en positiv mulighed for kontakt til og dialog med myndigheden, Arbejdstilsynet. Herigennem får skolen mulighed for at få vurderet, om den indsats, som skolen udfører for det sikre og sunde arbejdsmiljø, er relevant, realistisk og tilstrækkelig.

Skolen bør derfor ikke betragte besøget som en eksamen, hvor man "kun lige skal bestå" – eller agere med frygt for, at Arbejdstilsynet skal opdage noget, som man ellers havde forsøgt at gemme væk.

Der ligger ikke det helt store og vanskelige i at bringe de formelle forhold i orden. Naturligvis kan det tage tid, hvis APV'en slet ikke eksisterer. Skolen bør dog betragte den tid, der medgår til udarbejdelse af APV'en – og den proces, der medfølger – som en god investering. Efterfølgende bliver revisionerne af APV'en meget mere overskuelige, såvel i tidsforbrug som i indhold. Det er vigtigt at huske, at alle ansatte skal inddrages i udarbejdelsen af APV'en.

Skolen bør også – i et fællesskab af alle ansatte – drøfte evt.



“problemområder”/risikozoner på skolen, som man gerne vil have Arbejdstilsynets vurdering af – og selvfølgelig skal man inden besøget søge at indrette forholdene efter reglerne, så der ikke udløses påbud.

Skolen bør også sikre, at alle ansatte er orienteret om det forestående besøg af myndigheden. Dette er specielt vigtigt, fordi Arbejdstilsynet ved sit besøg måske ikke træffer sikkerhedsgruppens medlemmer og derfor henvender sig til dem, de møder.

I denne orientering skal indgå en grundig gennemgang af APV’ens indhold, og særligt bør handlingsplanen være kendt af de ansatte. Den del af APV’en, der handler om det psykiske arbejdsmiljø, er naturligvis særlig vigtig på en skole. De ansatte bør vide, hvordan APV’en er udarbejdet, og de bør kunne gøre rede for deres egen involvering i processen.

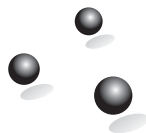
Hvis der er iværksat særlige beskyttelsesforanstaltninger på skolen, bør de være kendt af alle ansatte. Hvis der f.eks. er særlige bestemmelser om brandforhold på skolen, skal de være kendte af alle (varslingssignaler, pligter i tilfælde af brand (f.eks. over for eleverne), evakueringsplaner m.m.).

Skolen bør altså foranstalte en proces, der giver et samlet overblik over forholdene vedr. arbejdsmiljøet på skolen, udbygge informations- og vidensniveauet hos de ansatte, sikre sig en samlet plan over de forhold og emner, som skolen ønsker at præsentere for Arbejdstilsynet – og bruge anledningen til – om nødvendigt – at revitalisere sikkerhedsorganisationen, drøfte hvordan samarbejdet i sikkerhedsgruppen er tilrettelagt og udføres, om evt. sikkerhedsudvalg udfører sine opgaver og pligter osv. osv.

... hvordan kan skolen få hjælp udefra?

En god idé kan være at engagere et autoriseret BST-firma til at foretage en gennemgang af “alt det synlige”. Det koster skolen noget, men yder også en god sikkerhed.

Men der er også hjælp at hente på internettet, idet der to steder kan findes forslag til skolens forberedelse forud for et scree-



ningsbesøg. Skolen kan teste sig på en række spørgsmål, som giver skolen et indtryk af mulighederne for at blive positivt vurderet og undgå påbud:

Arbejdstilsynet: www.at.dk (klik på: Hjemmeside om arbejdsmiljøreformen).

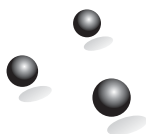
På denne hjemmeside er der meget mere om den nye arbejdsmiljøreform.

SAT (Statens Arbejdsmiljø Tjek), som er udarbejdet i fællesskab mellem statens arbejdsgiver (Personalestyrelsen) og de ansattes forhandlingsfællesskab (CFU):

www.cfu-net.dk eller www.perst.dk

Forkortelsesliste

APV	Arbejdspladsvurdering
ASC	Arbejdsmiljørådets Servicecenter
At	Arbejdstilsynet
BAR	Branchearbejdsmiljøråd
BST	Bedriftssundhedstjeneste
CFU	Centrale forhandlingsudvalg (på det statslige område)
FSL	Frie Skolers Lærerforening
SFO	Skolefritidsordning



Frie Grundskolers Lærerforening

Ravnsøvej 6

8240 Risskov

Tlf. 87 46 91 10

Fax 87 46 91 11

E-mail: fgl@fgl.dk

Telefontid:

Man.-tors. 10-12 / 12³⁰-16

Fredag 10-12 / 12³⁰-15