

# Arbejdsmiljø-NYT

1. april 2020

## Arbejdsmiljø og kriseforløb

### Fra desorientering over nøddrift ...

Så fik vi tilrettelagt arbejdslivet ud fra forhåndenværende søms princip, så det bedst muligt kan fungere under samme tag med familieliv. Flere arbejdsopgaver har krævet en voldsom omstilling med begrænset omskoling og under arbejdsvilkår, som langt fra er optimale.

Vi kiggede først ind i en 14 dages periode, men nu er der mange, der har en forventning om at situationen yderligere fortsætter efter den 13. april. Vi har organiseret os og handlet på det akutte, og vi kører nu på grundlag af de gode eller mindre gode erfaringer vi har høstet. Vi er nu på vej ind en fase, hvor alt det unormale skal til at være vores hverdag for en periode; nøddrift. Vi har hver i sær forskellige muligheder for at kunne realisere det, og vi har det forskelligt med at være i det.

På det individuelle plan er der derfor fortsat et stort behov for jævnlige 1:1 med tætte og løbende forventningsafstemninger.

Fordi vi nu er i nøddrift, så er der på den kollektive bane et behov for at få (gen)etableret de demokratiske beslutningsprocesser, så forretningsordenerne bliver så normale som muligt. Der er også behov for at styrke det faglige og sociale fællesskab, sådan enkelte kan se sig i det.

Det har – og er fortsat – en hektisk periode, hvor det at komme i gear er udfordret af både motivationstab og mæthed. Det er en stor mundfuld for vores ledelse og personale med ledel-

sesopgaver, og derfor ekstraordinært vigtigt i ledelsesstrengen at tage aktivt fat om lederens arbejdsmiljø, således at de ikke udmattes, men bevarer overblikket og har overskud til at lede videre i den ny situation. Den systematiserede sociale og faglige kontakt mellem kolleger vil være med til at aflaste lederen. Arbejdsmiljøgruppen har til opgave at være opmærksom på mekanismerne i denne krisetid og få dem adresseret så hurtigt som muligt.

### ... til new normal

Vi er i gang med en kollektiv krise og når vi kommer tilbage på SDU bliver det ikke som det var før. Vi kommer til en ny hverdag, som vi skal skabe sammen; det kalder på ny opmærksomhed, nye prioriteringer og forventningsafstemninger. Når vi mødes i genforening, skal vi sørge for at få talt om hvad der er sket, både for hver enkelt og for SDU. Vi har haft forskellige oplevelser, er påvirket forskelligt og har haft forskellig indsigt i hvad der skete for SDU. Og vi har helt sikkert også lært noget som vi skal sikre os at tage med os.

## Sunde arbejdsrytmer

Trivsel i arbejdet er en vigtig brik i den mentale sundhed, som vi skal opretholde for at komme godt igennem sundhedskrisen. Men den pludselige hjemsendelse indebærer, at vi skal omstille os hurtigt for at opretholde driften: Opgaver udføres i et højt og accelereret tempo. Arbejdet kommer ud af takt og uden fælles mål pga. den fysiske adskillelse fra kolleger og samarbejdspartnere, utilstrækkelige fysiske og teknologiske rammer og manglende erfaring med kommunikationssoftware. Arbejdsrytmen bliver slået i stykker når de private arbejdsvilkår sætter forstyrrende ind på koncentration og fordybelse.

Forskere har påvist, at der er en klar sammenhæng mellem det at føle sig produktiv og 1) have et mix af korte hhv. fordybende opgaver, 2) arbejdet er koordineret med kollegerne, og 3) der er flow i arbejdet uden afbrydelser.

Hvis I som arbejdsmiljøgruppe vil arbejde med at understøtte den mentale sundhed med sunde arbejdsrytmer, så kan "[Sunde arbejdsrytmer – bedre samspil mellem tid og arbejdsopgaver](#)" fra BFA varmt anbefales. Her findes gode refleksoriske spørgsmål som kan bruges i dialogen mellem jer, ledere og kolleger.

➡ Den 3-årige stilling som arbejdsmiljøkonsulent fra 1/11-18 til 31/10-20 bliver ikke forlænget. Arbejdsmiljøkonsulent Maj Olsson har desværre valgt at sige farvel til SDU allerede den 30. april, da hun har fået nyt arbejde. Arbejdsmiljøkontoret består herefter af Luise Thuesen Marling og Merete Skov Habermann. Kristian Græsborg er fortsat tilknyttet Arbejdsmiljøkontoret.

## Bevægelse i hverdagen

I øjeblikket bevæger vi os nok alle mindre, end vi plejer – og sikkert også mindre end vi burde.

Dette i kombination med at mange ikke sidder i en optimal arbejdsstilling, kan give smerter og ubehag i kroppen.

Vi har derfor fundet nogle øvelser til jer, så I kan få arbejdet kroppen igennem. Øvelserne får pulsen op og giver sved på panden – og tager kun henholdsvis **2.5 minutter**, **5 minutter** eller **15 minutter**. Efterfølgende er der inspiration til [udstrækning](#). Er der en særlig del af din krop, fx nakken eller lænden, du gerne vil træne, kan du finde en række korte film [her](#).

### Gode råd til bevægelse

- Skab gode rutiner omkring din træning og hold pauser i løbet af arbejdsdagen.
- Rejs dig op, når du kan – stå fx op når du snakker i telefon eller læser mails.
- Varier din arbejdsstilling ved at skifte mellem forskellige stole og borde.
- Hold aktive pauser i løbet af din arbejdsdage.
- Prioriter en daglig gåtur.



## Risikovurdering ved trinvis genoptagelse i lab og værksteder

Arbejdsmiljøgruppen har til opgave, dels at bistå med at afdække og løse eksisterende arbejdsmiljøproblemer, og dels at arbejde forebyggende så nye problemer ikke opstår. Arbejdsmiljøgruppen har også en vigtig opgave i at påvirke medarbejderne til løbende at arbejde hen imod et godt arbejdsmiljø. Under nøddrift er det vigtigt at have fokus på den fysiske og psykiske trivsel ved at gå med i planlægningen af, hvordan det kollegiale sammenhold fastholdes, at fylde kollegerne med gode råd om hjemmeholdning, arbejdstilrettelæggelse og gode vaner, og ved at gennemføre et hurtigt arbejdsmiljøtjek.

### Trinvis genoptagelse: lab og værksted

Arbejdsmiljøgruppen skal dog også allerede nu have øje for det, som kommer. Indtil nu er meldingen fra statsministeren, at vi skal tilbage igen på SDU den 13. april (the new normal). Måske bliver det ikke sådan, måske er det kun nogle af os, der skal tilbage og måske skal nogle af os møde på andre tider end vi plejer.

### Trinvis genoptagelse: risikovurdering

Den trinvis genoptagelse kan særligt give nye udfordringer på det våde område, hvis ikke der er fornøden forsynings-sikkerhed og understøttende funktioner for laboratoriedrift og værkstedsarbejde.

Det er helt afgørende, at der sker en forudgående risikovurdering, som indeholder et kritisk dobbelttjek af alt, hvad

der plejer at fungere, fx ventilation, forsyningsanlæg, personlige værnemidler, beredskabsassistance, alenearbejde, opvask, rengøring. Særlige risikoområder som fx peroxiddannende stoffer skal efterses efter den længerevarende henstand.

### Coronasmitte: lab og værksteder

Smitterisiko blev i 2020 et fokusområde, som vi skal have et ekstra fokus på i arbejdsmiljøarbejdet. Når vi kommer tilbage, ser vi fortsat ind i risikoen for smitte med COVID-19. Smitterisikoen skal stadig risikovurderes og adresseres. Nedenfor er der nogle forslag til fokusområder for smitterisiko i det våde arbejde:

- Planlæg hvordan unødigt kontakt undgås og hvordan nødvendig afstand kan holdes i det enkelte laboratorium, udstyrsrum, depot mv
- Identificer og marker de fælles kontaktpunkter og fastlæg den maksimale bemanding af laboratorier og værksted
- Hav ligeledes fokus på brugen af og kontaktpunkter på fællesarealer.
- Medtænk kontaktrisiko under klargøring, hjælpefunktioner og afrydning.
- Tilrettelæg og klargør det konkrete arbejdet så færden og kontakt begrænses.
- Sørg for tydelig information og instruktion.
- Hav forudgående backup- og nødplan hvis arbejdet om nødvendigt skal gennemføres ved sygdom.

## Mini hjemmeAPV/ Arbejdsmiljøtjek

APV'en danner ramme om det systematiske og løbende arbejdsmiljøarbejde. Den samler risikovurdering og handlingsplaner under en hat med fokus på at skabe sikre og sunde arbejdsforhold. APV'en kan hjælpe med til at holde fokus på arbejdsmiljø ved hjemmearbejde.

Nedenfor er en række eksempler på spørgsmål, som kan bruges i jeres arbejde med at skaffe jer overblik over risici, så jeres APV og jeres arbejdsmiljøindsats forbliver retvisende. I kan stille spørgsmålene elektronisk eller på dialogmøder i grupper eller via 1:1 omsorgssamtaler.

- ⇒ Hvordan går det alt i alt?
- ⇒ Varierer du dine arbejdsstillinger i løbet af dagen?
- ⇒ Lufter du ud og sikret dit indeklima derhjemme?
- ⇒ Laver du fysisk aktivitet i løbet af dagen?
- ⇒ Har du det nødvendige udstyr til rådighed til at udføre dit arbejde?
- ⇒ Er du fortrolig med at samarbejde og kommunikere digitalt?
- ⇒ Er du en aktiv spiller i arbejdsfællesskabet med løbende kontakt til dine kolleger?
- ⇒ Har du afstemt forventninger og får løbende feedback på dit arbejde?
- ⇒ Er onlinemøderne involverende og frugtbare for dig?
- ⇒ Er du tilstrækkelig informeret om og inddraget i prioriteringer og beslutningsprocesser?
- ⇒ Kan du udføre dit arbejde med tilfredsstillende kvalitet og produktivitet?
- ⇒ Ser du nogle udfordringer i den nærmere fremtid?
- ⇒ Er der noget, som din arbejdsmiljøgruppe kan hjælpe dig med?

### Tidsplan for valg til Arbejdsmiljøorganisationen

25/6-31/8	Arbejdsmiljøgrupperne (AMG) evaluerer organisationens egnethed for 2021-2023.
15/9	Hovedarbejdsmiljøudvalget (HoAMU) godkender organisationsstrukturen.
17/9-16/11	Valgperioden: Medarbejderne gennemfører valg af arbejdsmiljørepræsentanter til AMG.
17/11-20/11	Hovedområdechefer godkender valgene.
23/11-10/12	Valg af arbejdsmiljørepræsentant til hovedområdernes arbejdsmiljøudvalg (FAMU). 2., 3. og 4/12 afholdes faciliterede valgmøder.
11/12-17/12	Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til HoAMU. 15/12 afholdes faciliteret valgmøde.
Jan/feb 2021	Lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse: 2 forløb.

