


Nyt om

Privatskolerne

Nr. 2 · Februar 2011 · Danmarks Privatskoleforening

TEMA:
Arbejds miljø

Side 3 - 13



Læg anerkendelsen i et syltetøjsglas. Projekt på Skanderborg Realskole.

Side 5

Interview med Henrik Krogh:
Vi skal lære af de langtids-
friske medarbejdere

Side 8



3 Hvem sørger for sikkerheden?

Arbejds miljøet er bestyrelsens ansvar! Det er bestyrelsen på skolen, der har det øverste juridiske ansvar i forhold til arbejds miljøet og sikkerheden på skolen.

4 Nye ord, nye regler!

Den 1. oktober 2010 trådte nye regler på arbejds miljøområdet i kraft. De har på flere felter betydning for skolerne.

5 Læg anerkendelsen i et syltetøjsglas

”Det var en erkendelse af, at det gode arbejds miljø er mere end blot de fysiske omgivelser, der satte os i gang med forløbet”, fortæller arbejds miljørepræsentanten på Skanderborg Realskole.

7 Find jeres problemer og løs dem!

Et dårligt psykisk arbejds miljø resulterer ofte i højt sygefravær, konflikter og hyppig udskiftning blandt personalet. Det er ingen skole tjent med!

8 Sådan får I raske medarbejdere

Lær af de langtidsfriske, fokuser på sygenærværet - og sørg så for at sygemelde de medarbejdere, som er i overhængende fare for at gå ned med flaget. Det betaler sig i længden, mener trivselsekspert Henrik Krogh.

10 Skolen bliver screenet uanmeldt - og hvad så?!

Screening er en hurtig gennemgang af skolens arbejds miljø. Formålet er at finde de skoler, som har væsentlige arbejds miljøproblemer og udtage dem til et grundigt tilsyn.

11 Miljø, der fremmer udvikling og læring

Elever er ikke omfattet af arbejds miljøloven. I stedet har vi en særlig ”lov om elevers og studerendes undervisnings miljø”.

DP kalender 2011

Kurser / møder	Dato	Tilmelding	Sidste frist
Forhandlingsteknik	1. marts	Sekretariatet	Overskredet
Skolelederkonference	10.-11 marts	Sekretariatet	Overskredet
Specialundervisningskonference	12. okt.	Sekretariatet	1. okt.



Hvem sørger for sikkerheden?

Arbejds miljøet er bestyrelsens ansvar! Det er bestyrelsen på skolen, der har det øverste juridiske ansvar i forhold til arbejds miljøet og sikkerheden på skolen.

Bestyrelsen er arbejdsgiveren på en fri grundskole. Som arbejdsgiver kan skolens bestyrelse i samarbejde med skoleledelsen i høj grad bestemme, hvordan arbejdet skal foregå, men ledelsesretten begrænses af arbejds miljøloven, der ikke må overtrædes.

Bestyrelsens pligter

Bestyrelsen har pligt til at sikre, at arbejds miljøet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, at skolens arbejds miljøarbejde omfatter alle relevante arbejds miljøproblemer, og at der arbejdes systematisk og vedvarende med at løse problemerne.

Bestyrelsens ansvar indebærer bl.a. at gøre de ansatte bekendte med ulykkesfarer, at sørge for at de ansatte får oplæring og instruktion, og at gøre arbejds miljø- og tillidsrepræsentant bekendt med eventuelle påbud fra Arbejdstilsynet.

Bestyrelsens forlængede arm

Bestyrelsen har det øverste ansvar for arbejds miljøet, men i samarbejde med skolens ledelse, der er bestyrelsens forlængede arm, og som også er juridisk forpligtet til at medvirke til, at arbejdsforholdene er forsvarlige arbejds miljømæssigt. Skolens ledelse skal afværge, at der opstår noget.



Nye ord, nye regler!

Den 1. oktober 2010 trådte nye regler på arbejdsmiljøområdet i kraft. Reglerne har på flere felter betydning for skolerne.

Vi skal vende os til at sige "Arbejdsmiljø" i stedet for "Sikkerhed"! Hvor vi tidligere brugte betegnelsen "Sikkerhedsrepræsentant" og "Sikkerhedsgruppe", hedder det nu – mere bredt – "Arbejdsmiljørepræsentant", "Arbejdsmiljøgruppe", "Arbejdsmiljøorganisation" osv.

Organiseringen

Som tidligere kan en skoleleder på en skole med 1 – 9 ansatte drøfte arbejdsmiljøet løbende med de ansatte, hvorimod skoler med 10 – 34 ansatte skal organisere arbejdet med arbejdsmiljøet i en såkaldt "arbejdsmiljøorganisation", der består af en eller flere arbejdsledere (fx. bestyrelsesrepræsentant, skoleleder, viceskoleleder) og en eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter (tidligere sikkerhedsrepræsentanter). Har skolen mere end 35 ansatte, skal der samarbejdes på to niveauer. En eller flere arbejdsmiljøgrupper, der varetager de daglige opgaver og et eller flere arbejdsmiljøudvalg, der varetager de overordnede opgaver.

Uddannelse

Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er fremover på 22 timer (3 dage) og skal være gennemført inden 3 måneder efter valget eller udpegningen, hvilket er en skærpet regel i forhold til tidligere. Medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen skal tilbydes supplerende uddannelse over tid efter nogle helt specifikke retningslinjer. Der skal fremover udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for medlemmerne i arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

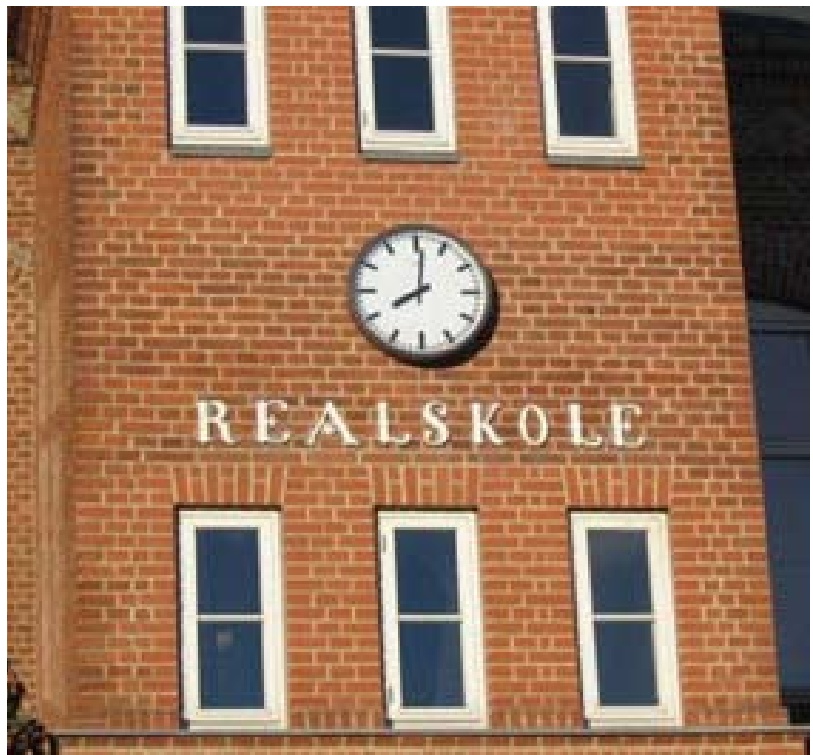
Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Fremover skal der ske en årlig "arbejdsmiljødrøftelse" på skolen mellem ledelse og ansatte. Drøftelsen skal indeholde:

- Evaluering af foregående års indsats/samarbejde om arbejdsmiljø.
- Drøftelse af indhold for kommende års indsats vedr. arbejdsmiljø.
- Der sættes mål for det kommende års samarbejde (mål, fokusområder, arbejdsmiljøopgaver).
- Det beslutes, hvilke aktiviteter, der eventuelt skal sættes i gang for at nå de opstillede mål.
- Det fastlægges, hvordan samarbejdet skal foregå (samarbejdsformer, deltagere, mødeintervaller, behov for ekstern bistand).
- Skolens ledelse skal dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.

Et løft for arbejdsmiljøet

Med den nye reform har man generelt ønsket, at samarbejdet mellem arbejdsgiver, arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter om arbejdsmiljøarbejdet får et løft og bliver sat tydeligere på dagsordenen til gavn for de ansattes arbejdsmiljø.



Læg anerkendelsen i et syltetøjsglas!

”Det var ikke konkrete problemer med medarbejdernes trivsel på skolen, men en erkendelse af, at det gode arbejdsmiljø er mere end blot de fysiske omgivelser, der satte os i gang med forløbet”, fortæller arbejdsmiljørepræsentanten på Skanderborg Realskole.

På Skanderborg Realskole har tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten sat fokus på personalets trivsel ved at lave en række aktiviteter, der kan skabe ”En god arbejdsdag”. Arbejdsmiljørepræsentant Klaus Knudsen og daværende tillidsrepræsentant, nu konstitueret viceskoleleder, Rikke Friis blev også inspireret af temadagen ”En god arbejdsdag” arrangeret af skoleforeningerne, herunder Danmarks Privatskoleforening, og FSL.

Det er en fælles opgave!

”Vi synes, det er vigtigt at signalere, at det psykiske arbejdsmiljø er alles ansvar og ikke mindst, at det er en fælles opgave for os, som er valgt af de øvrige til et tillidshverv”, udtaler Rikke Friis.

I samarbejde med skolens ledelse blev det besluttet at nedsætte et udvalg med fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Udvalget fik hurtigt kælenavnet PAM-gruppen (psykisk arbejdsmiljø-gruppen).

Det kan nogle gange være svært at skelne mellem, hvad der er TR-arbejde, og hvad der AMR-arbejde, når det kommer til det psykiske

arbejdsmiljø på en skole, er Klaus Knudsen og Rikke Friis enige om. En tæt kommunikation er derfor vigtig. Det har PAM-gruppen skabt mulighed for. Bl.a. har fordelingen af arbejdstid, timer og skemalægning og disse elementers konsekvenser for det psykiske arbejdsmiljø, været et emne, der har været diskuteret i gruppen.

Vi ville ryste dem lidt!

I PAM-gruppen opstod også ideer til aktiviteter og happenings for at sætte fokus på trivsel i personale-gruppen. Bl.a. opstod en ide om at lave nye faste pladser på lærerværelset i en to ugers periode. "Vi er jo tilbøjelige til at sætte os på samme plads og med de samme kolleger hver dag. Der er kolleger, man næsten aldrig taler med", siger Klaus Knudsen – "Vi ville bare ryste dem lidt", tilføjer Rikke Friis med et smil.

Mange syltetøjsglas med små sedler

Gruppen gennemførte også en ide, hvor formålet var, at man skulle tvinges til at fokusere på de positive sider ved ens kolleger. Alle personalegrupper deltog. Hver ansat havde et syltetøjsglas, hvori kollegerne, anonymt, over en 14 dages periode kunne lægge små sedler med positive udsagn. Det kunne være spontane udsagn; "Tak for hjælpen med flytning af bøgerne", men også mere generelle udsagn fx "Jeg beundrer dig for din store faglighed" eller "Du holder altid udendørsarealerne så pænt".

En sjov periode

"Efter de 14 dage måtte man se i sit syltetøjsglas. Vi besluttede, at man skulle vælge det udsagn, man var gladest for og hænge det op på en opslagstavle, som alle kunne se. Det skabte megen snak og gæstteri om, hvem de enkelte udsagn og anerkendende tilkendegivelser mon kunne passe på. Det var faktisk en sjov periode og en succes, siger Rikke Friis og Klaus Knudsen enstemmigt: "Men selvfølgelig er der forskellige måder at modtage den slags happenings på. Nogle fandt det overflødigt med argumentet "Vi har det jo godt nok her!" og andre udtrykte, at de havde fået meget ud af det, også personligt.

PAM lever!

"Ledelsens opbakning er alfa og omega", siger Klaus Knudsen og Rikke Friis: "Det samarbejde og den dialog, vi har haft, som henholdsvis tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, med skolens ledelse, har haft stor værdi. Det er godt at give rum og plads for tanker omkring arbejdsmiljø, der er af forebyggende karakter og ikke kun problemløsnede".

På Skanderborg Realskole har det vist sig at være en god ide, at have et forum, udover de lovbestemte, til at diskutere trivsel og arbejdsmiljø. PAM-udvalget vil fortsat sætte fokus på det, der kan blive bedre, og det, der er godt og skal bevares.

Find jeres problemer og løs dem!

Et dårligt psykisk arbejdsmiljø resulterer ofte i højt sygefravær, konflikter og hyppig udskiftning blandt personalet. Det er ingen skole tjent med! Det drejer sig om at sætte fokus på problemfelterne inden deres omfang bliver for stort.

Når skolen skal vurdere det psykiske arbejdsmiljø, skal der ses på helheden. Stor arbejdsmængde er især en belastning, hvis medarbejderen har ringe indflydelse og mangler social støtte i arbejdet.

Ledelsens vigtige rolle

Som skoleledelse skal man være opmærksom på om udsatte medarbejdere får konstruktiv hjælp og støtte til arbejdsopgaverne og hjælp til at prioritere dem. Mange oplever det som et problem, at de ikke er i dialog med ledelsen om, hvor godt de udfører arbejdet.

Under pres

Hvis man som lærer skal præstere en høj undervisningskvalitet og sikre, at mange elever med forskellige forudsætninger når et bestemt fagligt niveau inden for en bestemt tid, kan det opleves som belastende. Nye lærere med begrænset undervisningserfaring, lærere med mange fag, lærere med mange klasseskift og fagskift eller lærere med megen forældrekontakt er en risikogruppe. Som lærer skal man leve sig ind i elevernes sociale eller personlige problemer. Man risikerer klasser med mange konflikter eller mobning. Dårligt samarbejde mellem lærerne kan gøre problemet større. Verbale overfald, nedværdigende udtalelser fra fx forældre tackles lettere, hvis man ikke føler, man står alene. Konflikter blandt medarbejderne er et andet faremoment, særligt hvis det udvikler sig til personlige angreb.

Positive mål

Tilpasning af arbejdsmængden, indflydelse på eget arbejde, faglig og social støtte og udvikling af samarbejdet er positive mål hen mod et bedre psykisk arbejdsmiljø. For at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø er det afgørende, der på skolen fokuseres på de forhold, der kan ændres. Men ikke mindst skal der være fokus på det, der bidrager positivt til det psykiske arbejdsmiljø, fordi det giver energi til arbejdet og gør det muligt at bevare de positive forhold.



Henrik Krogh

Trivselsekspert Henrik Krogh er en ivrig foredragsholder og forfatter med blandt andet bogen "Fra overlevelse til overskud" på samvittigheden. Til april udkommer han med en dvd, der handler om at sætte fokus på de langtidsfriske - her er en del af materialet hentet fra Henrik Kroghs kurser på Det Kgl. Vajsenhus, Odense Arrest og seks forskellige plejehjem.

Foto Ida Wang

Sygemeld medarbejderne og nedsæt fraværet

Lær af 'de langtidsfriske', fokuser på 'sygenærværet' - og sørg så for at sygemelde de medarbejdere, som er i overhængende fare for at gå ned med flaget. Det betaler sig i længden, mener trivselsekspert Henrik Krogh.

Af Morten Reil Sørensen

Vi kender dem alle sammen. De medarbejdere, der altid møder veloplagte frem, aldrig er syge og i øvrigt trækker de største læs med et smil. Men hvordan gør de? Se, dét er et spørgsmål, som enhver skoleleder bør stille sig selv, mener trivselsekspert Henrik Krogh. For hvis man gerne vil have raske medarbejdere, så skal man se på dem, der er det.

"Hver eneste gang man som skoleleder har sygefraværet fremme og holder en samtale med én, der ligger højt i sygefraværet - så skal man også kigge i den modsatte ende og indkalde en af de langtidsfriske til en samtale omkring: Hvordan f.... kan det være, at du kommer hver eneste dag? Og hvorfor er du i så godt humør? Og det kan godt være, at det i begyndelsen er svært at se sammenhænge mellem de forskellige langtidsfriske og finde ud af, hvad det er, vi skal forstørre her på skolen. Men man kan være hundrede procent sikker på, at det skaber en anerkendelse, når man tager fat i de her personer. Mange af dem er også smitsomme, fordi de bagefter går ud og siger, at de blev indkaldt, fordi de er langtidsfriske. Og så giver det også lederen selv noget energi," siger Henrik Krogh.

Brandslukning eller trivsel

Her kunne en indvending måske være, at den slags samtaler er svære at finde tid til en travl hverdag, hvor der er mange brande at slukke. Men er der tid til at lade være? Erfaringen viser jo, at det er sin sag at komme tilbage på fuld tid efter at været nede - og det er endnu sværere at komme tilbage for fuld kraft. Så hvis en leder tvivler på, at trivselssamtaler er indsatsen værd, så bed ham eller hende om at besvare et enkelt spørgsmål:

"Har jeg nogle medarbejdere, der har været langtidsfriske, og som nu er blevet langtidssyge - og som jeg nu er tvunget til at bruge meget tid på, fordi de har brændt deres lys i begge ender? Hvis man kan sige ja til det spørgsmål, så mener jeg - fuldstændig frit fra hoften - at så skal man tage sig sammen som leder og sige: Det kan godt være, at jeg ikke føler, jeg har tid - men så må jeg tage et valg omkring at forebygge. Men det er nu også min erfaring, at en leder bare én gang skal have prøvet at være tæt på en medarbejder, der går ned - så er han meget mere motiveret for at fokusere på de langtidsfriske," siger trivselsekspert Henrik Krogh.

Sygefraværet falder i længden

Trivselseksperter Henrik Krogh mener, at ledere skal blive bedre til at sygemelde slidte medarbejdere, inden de går ned med flaget.

I starten giver det selvfølgelig bagslag at fokusere på 'sygenærværet'. Men resultaterne skal nok komme. For eksempel har Henrik Krogh været konsulent på et forløb i Odense Arrest, hvor sygefraværet i en kortvarig periode steg, da ledelsen tog hånd om sygenærværet - men set over en længere periode faldt sygefraværet fra gennemsnitligt 24 til 15 sygedage pr. medarbejder om året. I et andet projekt på et plejehjem faldt personalets sygefravær fra knap 19 sygedage til 9.

Kan de trække læsset?

Henrik Krogh definerer de langtidsfriske medarbejdere som personer, der har haft under fem sygedage om året i en periode på mindst to år - og som højst har én dag årligt, hvor de møder på arbejde, selvom de egentlig burde ligge hjemme i sengen. Det kan for eksempel være en lærer, der møder syg frem, fordi klassen lige dén dag skal spille skolekomedie. Og det er helt fint, men det må aldrig blive en vane at møde syg frem - og her har ledelsen også et ansvar.

"Hvor mange af dem, der virker langtidsfriske, har egentlig et godt helbred - og hvor mange af dem er bare aldrig syge, fordi de har en forbandet høj arbejdsmoral og gang på gang møder op på lærerværelset dampende af feber? Der skal man turde tage en beslutning om at udrydde sygenærværet og sige, at vi vil ikke have, at folk møder op, når de kan smitte andre," siger Henrik Krogh. Faktisk har han gentagne gange oplevet som konsulent, at tilsyneladende langtidsfriske medarbejdere er krakeleret, når de er blevet indkaldt til en trivelsamtale. For egentlig havde de det ikke så godt, som de gav udtryk for - men alligevel er de blevet ved med at trække et for stort læs. Og de bliver ved, lige indtil de går ned med flaget - eller til lederen sygemelder dem. Netop her kommer det forebyggende arbejde for alvor til sin ret. For det har en positiv effekt på hele medarbejdergruppen, når det er lederen, der går ind og forhindrer langtidssygdom.

"Mange virksomheder oplever, at sygefraværet stiger i en måned eller to - men samtidig sender man et klart signal om, at man vægter en stabil og langvarig trivsel i medarbejdergruppen i stedet for hele tiden at gå efter at tisse i bukserne for at holde varmen," siger Henrik Krogh.

At holde et minuts stolthed

For trivselseksperter handler et godt arbejdsmiljø meget om at sætte grænser. Det handler om at blive hjemme, når man rent faktisk er syg. Om at sige fra, før travlhed bliver til stress. Og som Henrik Krogh formulerer det - hvis man er træt, så lægger man sig til at sove, og så bliver man frisk igen. Det gør man ikke, hvis man er udmattet. Og det er noget af det, som de langtidsfriske ofte er rigtig gode til - de ved, hvor deres egne grænser går. For dem er et nej rent faktisk et nej, og de er gode til at definere skellet mellem arbejde og fritid. Mange af dem er også mestre i at styrke deres eget selvværd og se, hvornår de selv eller andre gør det godt. Men det kan andre heldigvis også lære, fortæller Henrik Krogh og giver et eksempel. I sine foredrag plejer han at drage paralleller til samuraikrigere, og det vækkede genklang, da han i 2010 holdt et heldagskursus på privatskolen Det Kgl. Vajsenhus i København.

"Jeg har en teknik med samuraiens stolthed, som handler om, at når man får ros, så skal man tage det til sig ved at fylde maven og brystkassen med ros - og så holder man et minuts stolthed. Og dén har de efterfølgende taget til sig og holder et minuts stolthed på lærerværelset, når noget er gået godt. Og jeg ved, at nogle af lærerne også er begyndt at gøre det ude i klasserne," siger Henrik Krogh.



Skolen bliver screenet uanmeldt – og hvad så?!

Screening er en hurtig gennemgang af skolens arbejdsmiljø. Formålet er at finde de skoler, som har væsentlige arbejdsmiljøproblemer og udtage dem til et grundigt tilsyn.

Screeningen, der foretages af Arbejdstilsynet, er uanmeldt og tager i gennemsnit to timer. Screeningen starter med, at Arbejdstilsynet kontakter skolens ledelse og nogle af dens medarbejdere. Arbejdstilsynet foretager screeningen uanset om ledelsen er til stede eller ej.

Det starter med et besøg

Besøget kan indledes med et møde, hvor Arbejdstilsynet og skolen i fællesskab planlægger forløbet af screeningen. Mødet kan også bruges til at vurdere skolens arbejdspladsvurdering (APV) og dens organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdstilsynet fokuserer på arbejdsmiljøforhold, der er relevante for en undervisningsvirksomhed, men har samtidig fokus på fire højt prioriterede områder - ulykker, psykisk arbejdsmiljø, muskel- og skeletbesvær samt støj. Screeningen omfatter altid en vurdering af det psykiske arbejdsmiljø på skolen.

Hvordan står det til?

Hvis screeningen viser, at der ikke er væsentlige arbejdsmiljøproblemer, får skolen ikke besøg af Arbejdstilsynet, før den skal screenes igen, medmindre der sker ulykker eller skolen udtages til stik-prøvekontrol. Hvis alt er i orden, får skolen en grøn smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside. Skulle screeningen derimod vise, at der er problemer i forhold til skolens arbejdsmiljøindsats, fx manglende organisering eller manglende APV, får skolen påbud om at løse dette. Skolen får da en gul smiley på arbejdstilsynets hjemmeside, og skolen vil blive kontrolleret igen for at sikre at problemerne er løst. Står det galt til får skolen et "tilpasset tilsyn". Ved grove overtrædelser af arbejdsmiljøreglerne, får skolen et straks påbud eller et forbud, og der kan blive tale om bøder eller politianmeldelse.

Vidste du? – Om DCUM

DCUM (Dansk Center For Undervisningsmiljø) er et uafhængigt, statsligt center, der blev etableret i april 2002 på baggrund af vedtagelsen af Undervisningsmiljøloven.

DCUM har til formål at sikre og udvikle et godt børne- og undervisningsmiljø i Danmark. DCUM formidler viden om børne- og undervisningsmiljø og udvikler værktøjer til arbejdet med den lovpligtige undervisningsmiljøvurdering, UMV, og den lovpligtige børnemiljøvurdering, BMV.

I Undervisningsmiljølovens § 2 er det fastsat, at DCUM yder vejledning og rådgivning i undervisningsmiljøspørgsmål.

Miljø, der fremmer udvikling og læring

Elever er ikke omfattet af arbejdsmiljøloven. I stedet har man vedtaget en særlig "lov om elevers og studerendes undervisningsmiljø", som omfatter alle forhold i elevers og studerendes "arbejdsmiljø".

Undervisningsmiljøet på skoler skal fremme elevernes muligheder for udvikling og læring og omfatter derfor også skolens psykiske og æstetiske miljø. Eleverne skal medvirke til og samarbejde med ledelsen om at opretholde et godt undervisningsmiljø og bidrage til de foranstaltninger, der træffes for at fremme et godt undervisningsmiljø virker efter hensigten.

Eleverne har ret til at vælge undervisningsmiljørepræsentanter til at varetage deres interesser. Undervisningsmiljørepræsentanterne deltager i skolens sikkerheds- og sundhedsarbejde, når der behandles forhold af betydning for elevernes undervisningsmiljø.

Skolens ledelse skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig undervisningsmiljøvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene samt forholdene vedrørende det psykiske og æstetiske miljø på skolen. Den skal revideres, når der sker ændringer, der har betydning for undervisningsmiljøet, dog mindst hvert tredje år.

Undervisningsmiljøvurderingen skal indeholde en kortlægning af skolens fysiske, psykiske og æstetiske undervisningsmiljø, en beskrivelse af eventuelle problemer, en handleplan og en opfølgingsplan. Det er bestyrelsen og skoleledelsen på en fri grundskole, der har ansvar for skolen og skal sørge for, at kravene til undervisningsmiljøet bliver opfyldt.



TJEK DET FYSISKE ARBEJDSMILJØ

TEMPERATUR

- Er temperaturen i arbejdsrummet højere end 25 °C eller lavere end 18 °C ved normal udetemperatur?
- Er der gener på grund af træk?
- Er der kuldenedfald eller kuldestråling?
- Stiger temperaturen i arbejdsrummet mere end 4 °C i løbet af dagen?
- Er der mere end 4 °C forskel mellem gulv- og hovedhøjde?

LUFTKVALITET

- Ligger der tit støv på vandrette flader?
- Forhindrer møbler og rod, at der kan gøres ordentligt rent?
- Er der slidte gulvtæpper eller lodne vægflader, fx med stof eller mineraluld?
- Er der generende lugt fra inventar, bygningen eller omgivelserne?
- Er der større eller flere printere/kopimaskiner i arbejdsrum uden ventilation?
- Bliver generende lugt hængende længe i rummet?
- Er der så mange personer i rummet, at luften bliver dårlig (der lugter)?

FUGT OG SKIMMELSVAMP

- Sker det, at der siver vand ind gennem tag, vægge og/eller gulv?
- Er der misfarvninger fra tidligere fugtskader på loft, vægge og/eller gulv?
- Lugter der ofte muggent?

STØJ

- Er der medarbejdere, der er udsatte for støj, der er så høj, at de må råbe for at kommunikere med en person, der står ½-1 m væk?
- Kan skolen dæmpe eller indkapsle støjkilderne, eller kan de placeres i særskilte rum?
- Mangler der støjskærme mellem støjkilder og arbejdsområder?
- Forsømmer skolen at indkøbe de mest støjsvage maskiner på markedet?
- Er der medarbejdere, der ikke bruger høreværn, selv om støjen er kraftig?

AKUSTIK / GENERENDE STØJ

- Mangler der lyddæmpning af lofter i støjbelastede rum?
- Er der lokaler, hvor lyden "runger" (giver let ekko)?
- Er der lokaler, hvor det er svært at opfatte tale, når der er flere, der taler?
- Er der installationer, der støjer, så det generer medarbejderne, når de taler almindeligt?
- Er der generende støj fra personer, maskiner eller installationer?
- Er der generende støj udefra?

TJEK DET FYSISKE ARBEJDSMILJØ

LYS

- Er der blænding eller spejlinger i pc-skærme?
- Er der pc-skærme, der står op mod et vindue?
- Er der for lidt lys på arbejdspladserne?
- Blænder lys fra lysarmaturer eller vinduer?
- Er vinduesarealet mindre end ca. 10 pct. af gulvarealet?
- Mangler der udsyn fra arbejdsrummet til omgivelserne?

TUNGE LØFT, TRÆK OG SKUB

- Løfter, trækker eller skubber medarbejderne tunge emner eller byrder manuelt?
- Løfter eller holder medarbejderne tungt værktøj eller redskaber under arbejdet?
- Bærer medarbejderne tunge emner eller redskaber, mens de går?
- Løfter medarbejderne mange emner over 3 kg i løbet af en arbejdsdag?
- Opstår der risikable situationer, når flere personer løfter byrder sammen?
- Løfter medarbejderne byrder i dårlige arbejdsstillinger, fx langt fra kroppen, over skulderhøjde eller under knæhøjde?
- Er der dårlige pladsforhold ved skub og træk?

ULYKKER GENERELT

- Er der sket ulykker, uden at der er gjort noget for at forhindre, at de kan ske igen?
- Er der rod i form af legeværktøj, materialer, affald mv., der ligger dér, hvor man skal færdes?
- Er der arbejdsområder og færdselsveje, der ikke er ryddede og ordentlige, eller hvor der ikke er nok lys?
- Er der arbejdsforhold, der gør, at medarbejderne har risiko for at træde forkert, fx genstande på gulvet eller ujævnt underlag?
- Er der glatte gulve og underlag, fx på grund af spildte væsker?
- Arbejder medarbejderne på en uforsvarlig måde med værktøj, der river, saver, høvler, skærer, snitter e.l.?

ARBEJDSSTILLINGER

- Arbejder medarbejderne i ubekvemme arbejdsstillinger?
- Arbejder medarbejderne med bøjet eller vredet ryg eller bøjet eller vredet nakke?
- Arbejder medarbejderne med hænderne over skulderhøjde?
- Arbejder medarbejderne med lange rækkeafstande?
- Arbejder medarbejderne på hug, knælende eller knæliggende?
- Arbejder medarbejderne i samme stilling i lang tid?
- Er der situationer, hvor medarbejderne foretager uhenigtsmæssige vrid eller drejninger?
- Er der snævre pladsforhold på arbejdspladsen, der begrænser bevægelsesfriheden?
- Er der ensidigt belastende arbejde på virksomheden fx computerarbejde?

Kort nyt:

Opsamling af de vigtigste nyheder bragt på www.privatskoleforening.dk den sidste måned:

28.02.11

Skolelederkonference

Svendborgkonference slår rekord med et deltagerantal på 100.

24.02.11

Vigtig oplysning – spar 2/3 på kurser og uddannelser

Hvis du er hurtigt, kan du få et kursus eller en diplomuddannelse til en tredjedel af normalprisen. Kompetenceportalen forlænger nemlig støtteperioden, så også kurser og uddannelser i foråret 2012 kan købes til spotpriser.

14.02.11

OK11-13

Lørdag d. 12. februar blev der om aftenen indgået overenskomst mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg, som fastlægger de generelle rammer for overenskomsterne.

08.02.11

Jerne Privatskole lukket

Jerne Privatskole, oprettet i 2006, måtte fredag d. 4. februar, indstille driften som følge af et vigende elevtal.

07.02.11

Specialundervisning

Specialkoordinatorforum med kursustemadag ved Lene Bentzen og formiddag med oplæg indenfor specialundervisningsområdet fra tre privatskoler. Kurset afholdes på Hornstrup den 12. og 13. maj 2011. Tilmeldingsfrist den 1. marts 2011.

04.02.11

Dispositionsbegrænsning 2010

Undervisningsministeriet har fredag d. 4. februar 2011 offentliggjort den endelige beregning af dispositionsbegrænsningen for 2010. Beløbet svarer til 1% af det udbetalte statstilskud for 2010.

23.02.11

Blå bog

Blå bog udkommer igen i 2011.

08.02.11

Forhandlingsteknik

Der er stadig få pladser på kurset i forhandlingsteknik.

01.02.11

APV

Læs Danmarks Privatskoleforenings vejledning til APV.

01.02.11

Bestyrelsesseminar

Slides fra weekendens bestyrelsesseminar.

24.01.11

Kontingentopkrævning 2011

Vigtig information vedr. kontingentopkrævning 2011.



Skanderborg Realskole

Skanderborg Realskole har ansat Christian Kronow som skoleleder. Christian Kronow kommer fra en stilling som skoleleder på As Friskole, hvor han har været ansat siden 1999, med i ledelsen fra 2002 og skoleleder i knap 4 år. Han er 40 år gammel og bor med sin familie i Gedved. Christian tiltræder på Skanderborg Realskole 1. juni 2011.

Nyt Om Privatskolerne udgives af:

Danmarks Privatskoleforening
Ny Kongensgade 10, 1472 København K
Tlf. 33 30 79 30, Fax: 70 20 26 43
info@privatskoleforening.dk
www.privatskoleforening.dk

Redaktør:

Morten Reil Sørensen
Kurt Ernst (ansv.)

Foto på forside, bagside og side 2:

Omar Ingerslev