

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Fredag den 30. oktober 2020

Program

Velkomst og introduktion v. kontorchef Inger Sandgrav

Præsentation af den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø v. psykolog Jenny Hjortebjerg

Arbejdstilsynets tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø v. tilsynsførende Anne Mette Rasmussen


Spørgsmål og refleksioner fra deltagerne



Mød Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet fremmer et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø. Vi forebygger arbejdsskader og nedslidning, samt modvirker sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet.





”Reglerne for det psykiske arbejdsmiljø skal skrives ind i en bekendtgørelse, så det bliver tydeligere, hvad der er gældende regler for forebyggelse af risici i det psykiske arbejdsmiljø. Med bekendtgørelsen vil den nuværende retstilstand blive mere tydelig, og det vil blive klarere for arbejdsgivere, ledere og medarbejdere, at Arbejdstilsynet efter gældende praksis reagerer over for problemer med fx stor arbejdsmængde og tidspres, uklare krav i arbejdet, høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold”.

Den politiske aftale banede vejen

(Initiativ 11 i den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet)

Bekendtgørelsen viser vej

A photograph of a wooden boardwalk leading from a grassy dune area towards the ocean. The boardwalk is made of weathered wooden planks and leads the eye from the foreground towards the waves. The background shows the ocean with white-capped waves under a clear sky. Three blue circular callout boxes are overlaid on the right side of the image, containing text.

Tydeligt signal om,
at psykisk
arbejds miljø er et
vigtigt område, som
skal prioriteres

Lettere for
virksomheder at
efterleve reglerne

Gennemsigtighed i
forhold til
Arbejdstilsynets
praksis

Rejsen herhen

Ekspert-
udvalg
(2018)

Den politiske
aftale bliver
vedtaget
(2019)

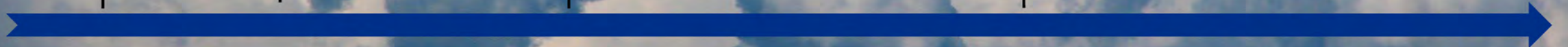
Udarbejdelse
af udkast,
herunder
inddragelse af
NFA

Drøftelse af
udkast i
arbejds miljø-
forligskreds

Høring af
arbejds-
markedets
parter
(regeludvalg)

Offentliggjort
30. sept.
2020

Træder i
kraft 1. nov.
2020





Præsentation af den nye bekendtgørelse om psykisk arbejds miljø

Det hurtige overblik

- De centrale regler om psykisk arbejdsmiljø er nu samlet
- Alle påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø er omfattet af bekendtgørelsen (§ 5)
- Ingen nye krav, ingen ny praksis – men mange nye bestemmelser
- Større tydelighed om hvad psykisk arbejdsmiljø er.



Opbygning

Kapitel 1

Område-
bestemmelser
og pligtssubjekter

Kapitel 2

Generelle
bestemmelser

Kapitel 3

Bestemmelser
om enkelte
påvirkninger

Kapitel 4

Klage, straf og
ikrafttræden

Bilag

Forebyggelses-
tiltag og
forebyggelses-
principper

Kapitel 2 – generelle bestemmelser

§ 5. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt.

§ 6. Forebyggende tiltag iværksættes under hensyn til de generelle forebyggelsesprincipper, jf. bilag 1.

§ 7. Ved påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø forstås i denne bekendtgørelse psykosociale påvirkninger i arbejdet, som opstår i forbindelse med følgende:

- 1) Den måde, som arbejdet er planlagt og tilrettelagt på.
- 2) De organisatoriske forhold af betydning for de ansattes arbejde.
- 3) Arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet.
- 4) Den måde, som arbejdet udføres på.
- 5) De sociale relationer i arbejdet.

Kapitel 2

– generelle bestemmelser

§ 8: Hensyn til den ansattes forudsætninger og beskyttelse af særlige risikogrupper, herunder gravide og ammende

§ 9: Nødvendig sagkundskab ift. det psykiske arbejdsmiljø

§ 10: Oplæring og instruktion i at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

§ 11: Tilsyn med at arbejdet udføres sikkerheds og sundhedsmæssigt forsvarligt

§ 12: Sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig indretning af arbejdsstedet



Kapitel 3

– særlige bestemmelser for enkelte påvirkninger

De særlige bestemmelser, som knytter sig til enkelte påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Arbejdsrelateret vold

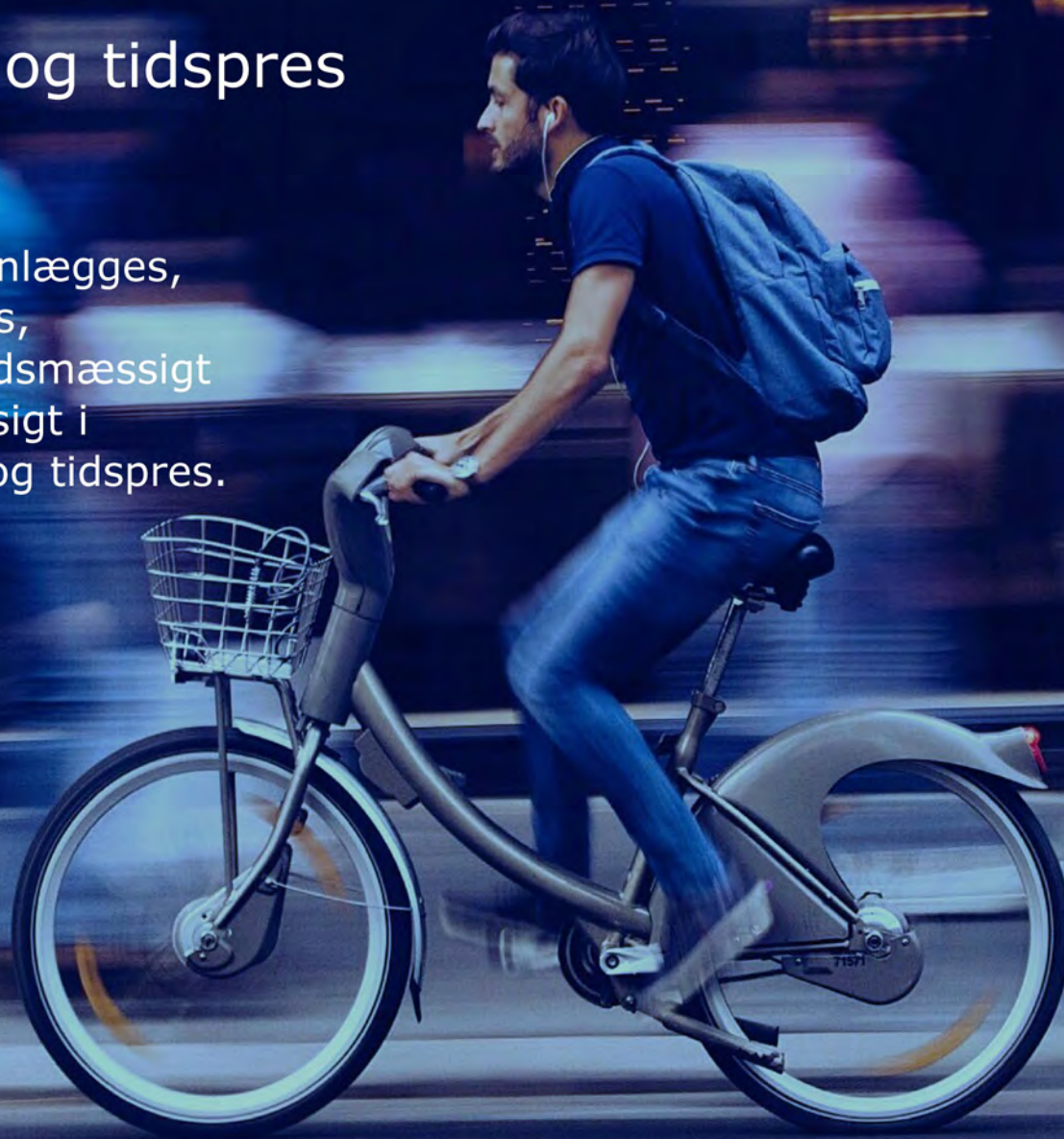
Konstruktion: pligt, definition og vurdering



Eksempel på pligt

Stor arbejdsmængde og tidspres

§ 13. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til stor arbejdsmængde og tidspres.



Eksempel på definition

Stor arbejdsmængde og tidspres

§ 14. Ved stor arbejdsmængde og tidspres forstås i denne bekendtgørelse, at der er ubalance mellem det arbejde, der skal udføres, og den tid, der er til rådighed til at udføre arbejdet således, at der arbejdes

1) intensivt, herunder i højt tempo eller uden pauser til restitution, eller

2) mange timer, som kan påvirke muligheden for restitution.

Stk. 2. Stor arbejdsmængde og tidspres kan indebære en risiko for sikkerhed eller sundhed, jf. § 15.



Eksempel på vurdering

Stor arbejdsmængde og tidspres

§ 15. Ved vurderingen af, om stor arbejdsmængde og tidspres indebærer en risiko for sikkerhed eller sundhed, skal især lægges vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) Omfanget af stor arbejdsmængde og tidspres, herunder den tidsmæssige udstrækning.
- 2) Karakteren af stor arbejdsmængde og tidspres.
- 3) Forebyggende tiltag, herunder de tiltag, der er nævnt i bilag 1.

Stk. 2. Derudover skal der ved vurderingen efter stk. 1 lægges vægt på, om andre påvirkninger i arbejdsmiljøet øger risikoen for sikkerhed eller sundhed ved stor arbejdsmængde og tidspres.



Arbejdstilsynet

Tilsyn med psykisk arbejds miljø

Den tilsynsførendes rolle

- Kommer som myndighed og kontrollerer, om AML er overholdt
- Afdækker og dokumenterer eventuelle overtrædelser af AML → udsteder påbud
- Tilbyder aftaleforløb herunder hjælp og vejledning ift. konkrete arbejdsmiljøproblemer
- Går i dialog med og vejleder virksomheden om deres arbejdsmiljøarbejde
- Har udelukkende fokus på de ansattes arbejdsmiljø.



Anledninger til vores besøg

Automatisk udtag via
risikomodel

Stikprøve

Arbejds-
ulykker

Kontrol af
tidligere
påbud

Anmeldte
erhvervs-
sygdomme
(Anonymt)

Klager
(Anonymt)

Psykisk arbejdsmiljø – et prioriteret område

Løbende særlige
indsatser i
nedslidningstruede
brancher med et
særligt fokus
(udelukkende) på det
psykiske arbejdsmiljø

Psykisk
arbejdsmiljø
skal indgå i
ALLE
grundtilsyn.

Adskiller sig fra tilsyn
med andre
arbejdsmiljøområder, da
det ikke er muligt at
konstatere
overtrædelser alene ved
at iagttage arbejdet og
arbejdspladsens
indretning

Hvad træffer vi typisk afgørelser om?

Påvirkninger i arbejdet:

- Stor arbejds mængde og tidspres
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Arbejdsrelateret vold (fysisk og psykisk)



Typisk tilsynsforløb & datakilder ift. psykisk arbejdsmiljø

Tilsynsforløb:

Indledende møde

Rundgang, observation og samtale i udvalgte afdelinger med tilstedeværende medarbejdere

Evt. gruppesamtaler med ansatte eller interviews med enkeltpersoner.

Samtale med ledelse.

Afsluttende møde

Kilder til data:

Samtaler med ledelse og ansatte
- gruppesamtaler og samtaler med enkeltpersoner

Observationer

Skriftlige materialer
- fx APV, trivselsmåling, sygefravær, arbejdsulykker, interne registreringer af vold og trusler mv.

Vurderingen jf. bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø

Her eksemplificeret med stor arbejdsbelastning og tidspres (SAT):

Ved vurderingen af, om stor arbejdsbelastning og tidspres indebærer en risiko for sikkerhed eller sundhed, skal der især lægges vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- 1) **Omfanget** af stor arbejdsbelastning og tidspres, herunder den tidsmæssige udstrækning
- 2) **Karakteren** af stor arbejdsbelastning og tidspres
- 3) **Forebyggende tiltag**, herunder tiltag, der er nævnt i bilag 1.

Stk. 2. Derudover skal der ved vurderingen efter stk. 1 lægges vægt på, om **andre påvirkninger** i arbejdsmiljøet øger risikoen for sikkerhed eller sundhed ved stor arbejdsbelastning og tidspres.



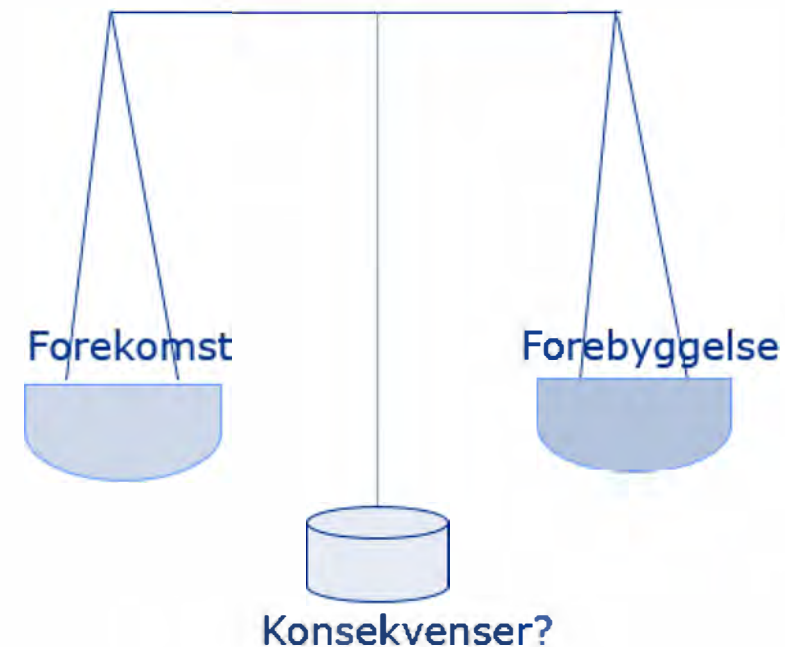
Vurdering af psykisk arbejdsmiljø

- er der en sikkerheds- og/eller sundhedsmæssig risiko forbundet med arbejdet?

Hvordan er balancen mellem krav og ressourcer i arbejdet?

- Forekomst: Omfang og karakter af påvirkningen (hvordan, hvor ofte, hvor længe, hvem)?
- Forebyggelse: Er påvirkningen forebygget effektivt?
- Er der nogle arbejdsmæssige konsekvenser?

ALTID en konkret vurdering af aktuelle og konkrete forhold



Vurdering af sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko ift. SAT

FOREKOMST

Omfanget af SAT

- Højt arbejdstempo? Mulighed for pauser?
- Overarbejde?
- Hele arbejdsdagen/alle ugens dage?
- Hvor længe har det stået på?
- Er der udsigt til det fortsætter?

Karakteren af SAT

- Store opgaver?
- Mange (samtidige) opgaver?
- Korte deadlines?
- Mange afbrydelser?

Andre påvirkninger som øger risikoen

- Høje krav til koncentration, opmærksomhed?
- Ansvar for andre mennesker?
- Høje følelsesmæssige krav?
- Uklare krav?
- Støj?

FOREBYGGELSE

- Tydelige mål, rammer og retningslinjer?
- Tydeligt udmeldt service- og kvalitetsniveau?
- Tydelig ansvarsfordeling og prioritering?
- Faglig støtte og sparring?
- Ledelsesmæssig støtte og opbakning?

ARBEJDSMÆSSIGE KONSEKVENSER

Fx opgaver der ikke udføres, fejl, manglende overholdelse af lovkrav/sagsfrister, klager fra kunder/borgere, hård tone ansatte imellem, risiko for ulykker

Kan ledelsen bekræfte de ansattes oplysninger?

Arbejdstilsynets reaktioner ift. psykisk arbejdsmiljø

- Strakspåbud (Betydelig fare) → tilbud om dialog & vejledning
 - Påbud med frist (Helbredsrisiko) → tilbud om dialog & vejledning
 - Undersøgelsespåbud (§21)
 - Rådgivningspåbud (mobbe påbud)
 - Afgørelse uden handlepligt (AUH)
-
- Aftaleforløb (Bestyrket mistanke) → hjælp & vejledning undervejs
 - Skriftlige vejledninger



Spørgsmål og refleksioner



Skal vi dele viden? Tag fat i os...

Inger Wesenberg Sandgrav
insa@at.dk
Tlf: 72208541

Arbejdstilsynets Call Center
Tlf: 70121288

Arbejdstilsynets hjemmeside
at.dk



Tak for i dag