



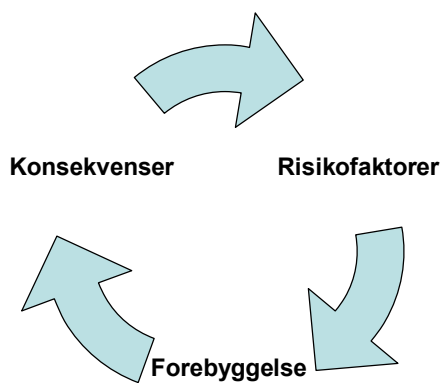
Arbejdstilsynets afgørelser vedrørende psykisk arbejdsmiljø

Workshop nr. 112
v/Charlotte Skydsbjerg
Steen Christensen



Arbejdstilsynets 3 fokuspunkter

- i sager om psykisk arbejdsmiljø




Risikofaktor	Forebyggelse
<p>Kan I generelt nå det, der forventes af Jer i forhold til målsætninger for arbejdet? Gælder det alle ansatte eller er der særligt udsatte grupper/ansatte? Spørg ind til hvem, hvor, hvor ofte og hvornår? Over hvor lang tid har arbejdspresset stået på? Er der udsigt til at det fortsætter? Ja</p> <p>Arbejdet er kendetegnet ved: medarbejderne skal udføre både planlagte og uforudsete arbejdsopgaver medarbejderne skal både levere arbejde af høj kvalitet og nå en stor arbejdsomfang det kan medføre alvorlige konsekvenser for kunden, hvis visse opgaver ikke udføres (fx infektionsrisiko på sygehuse eller økonomiske konsekvenser), medarbejderne er ofte nødt til at fravæge den fastlagte plan der arbejdes om natten (dvs i lidersrummet 23-06) alenearbejde andet</p> <p>Hvad mener I årsagen er til den store arbejdsomfang og tidspress?</p> <p>Arbejdsomfang og tidspress</p> <p>Er der nogen af disse typiske konsekvenser af stor arbejdsomfang og tidspress I kan genkende? det er ikke muligt at afholde pauser meget skjult overarbejde (uden lov) opgaver der skal laves, bliver ikke lavet. Få konkrete eksempler overholder ikke tidsplaner/rengøringsplaner højt arbejdsomfang gennem hele dagen neddragelse af feriedage/fridage andet</p>	<p>Hvordan sikrer I, at den enkelte arbejdsomfang ikke er for stort? Giv et eksempel. Virker det? Hvordan får ansatte hjælp og støtte i arbejdet fra leder og kolleger?</p> <p>prioritering af opgaver gensidigt og ved akut personalemangel hensigtsmæssig fordeling af opgaver i forhold til fx opgavetyngdeklaare og realistiske forventninger til arbejdet, herunder dialog med ansatte om forventninger og serviceniveau/funktionsbeskrivelse nødvendig information for at kunne udføre arbejdsopgaver støtte til medarbejdere med anden etnisk baggrund feedback og anerkendelse for udført arbejdsopgaver/vikaropsættelseslinier for håndtering af klager over rengøringen/medarbejderomsorgs/sygefraværspolitik med fokus på arbejdsomfangsproblemer mulighed for at mødes med kolleger og ledelse – formelt og uformelt</p> <p>Hvordan har ansatte indflydelse på planlægning og prioritering af deres eget arbejde?</p> <p>Har ansatte fx indflydelse på arbejdsomfang arbejdstider mængden af arbejdsopgaver/opgavefordeling kontrol af eget arbejde rækkefølgen af opgaver/hvem der arbejder sammen med målsætninger for arbejdet</p> <p>Opnås indflydelse fx ved: jævnlige møder (fx personalemøder, teammøder) teamorganisering jævnlig dialog med leder og eget arbejde og egne arbejdsbetingelser</p> <p>Hvilken form for løbende instruktion, oplæring og uddannelse forhold til arbejdsopgaverne tilbydes ansatte? systematisk oplæring og uddannelse i forhold til de enkelte arbejdsopgaver øvrig relevant efteruddannelse</p> <p>Er der andet der medvirker til at ske belastningen af arbejdspresset?</p>

Forekomst af risikofaktor:
 Kan I generelt nå det, der forventes af Jer i forhold til målsætninger for arbejdet?


Forebyggelse:
 Hvordan får ansatte hjælp og støtte i arbejdet fra leder og kolleger?

Konsekvenser:
 opgaver der skal laves, bliver ikke lavet.



Dataindsamlingsmetoder

- Gruppesamtale
- Enkeltpersonsamtale
- Observation
 - systematisk
 - usystematisk





Strukturen i en psyk afgørelse

- **Beskrivelse af** :virksomheden,datagrundlaget, risikofaktoren,virksomhedens forebyggelse samt de arbejdsmæssige og personlige konsekvenser for de ansatte
- **Begrundelsen for afgørelsen**
- **Afgørelsen**
- **Hjemmel**
- **Vejledning**



Begrundelse, ex. stor arbejdsmængde og tidspres

Der er risiko for, at de konstaterede problemer i det psykiske arbejdsmiljø kan have indvirkning på den fysiske og psykiske sundhed på både kort og på langt sigt.

Vi har ved vurderingen lagt vægt på, at stor arbejdsmængde og tidspres ikke er forebygget tilstrækkeligt:

Arbejdstilsynet vurderer dette idet det på besøget blev oplyst, at de ansatte gennem en længere periode har et stort tidspres, at de ansatte er nødt til at arbejde meget over for at kunne nå arbejdsopgaverne, samt at opgavemængden er steget i 2008.



Begrundelse ex. Stor arbejdsmængde, fortsat

Endvidere har Arbejdstilsynet lagt vægt på, at den store arbejdsmængde og tidspres har konsekvenser i form af flere fejl i arbejdet og en forøget ulykkesrisiko ved ansattes udtrætning, samt at der er beskæftiget unge under 18 år, der opholder sig omkring det opstabilede gods.

Arbejdstilsynet har endelig lagt til grund, at de forebyggende tiltag som virksomheden har taget ved Arbejdstilsynets besøg, herunder brugen af vikarer og midlertidige ansættelser ikke har forebygget den sikkerheds- og sundhedsmæssige belastning tilstrækkeligt, idet tiltagene ikke har medvirket til at nedbringe den store mængde overarbejde i højsæsonen.

Det er desuden Arbejdstilsynets vurdering, at de sundhedsskadelige faktorer i arbejdet forværres af planlægningen med ordresedlerne, der medvirker til en ekstra unødigt arbejdsbyrde.



Begrundelse, ex. høje følelsesmæssige krav

Plejeopgaverne i aftenplejegruppen omfatter løbende kontakt med særligt krævende borgere, herunder borgere som kan reagere voldeligt. Det drejer sig typisk om opgaver, som stiller meget høje følelsesmæssige krav til medarbejderne. Et stort tidspres i det daglige arbejde kan forstærke dette problem.

For at forebygge at medarbejderne pådrager sig en sundhedsmæssig belastning ved arbejdet med borgerne, skal der ske den nødvendige forebyggelse af psykiske belastninger ved høje følelsesmæssige krav.

Arbejdstilsynet finder, at der ikke er sket den nødvendige forebyggelse i aftenplejegruppen, da der er medarbejdere, der har svært ved at rumme de særligt krævende borgere. At der er medarbejdere, der ikke føler sig rustet til at håndtere konflikter ude hos borgere og pårørende, og savner ledelsesmæssig støtte og opbakning til opgaven. At der er utilstrækkelige rammer til, at alle i gruppen har tilpas mulighed for at få talt om og bearbejdet svære oplevelser i arbejdet.

Et arbejde, som er følelsesmæssigt krævende indebærer grundlæggende en risiko for sundhedsskadelige stressreaktioner, der kan belaste medarbejderne på kort eller på langt sigt. Risikoen øges væsentligt i det omfang medarbejderne ikke deltager i forebyggende foranstaltninger med henblik på at imødegå væsentlige risici for udvikling af arbejdsbetinget stress.



Begrundelse ex. vold

Ved udsættelse for trusler eller vold kan tilskadekomne, kolleger mv. få korterevarende eller længerevarende psykiske belastningsreaktioner. F.eks. genoplevelse af hændelsen, søvnproblemer, angst, nedtrykthed/ depression samt i nogle tilfælde udvikle såkaldt post traumatisk stress syndrom (PTSD).

Vi har ved vurderingen lagt vægt på, at risikoen for vold og trusler ikke er forebygget tilstrækkeligt, idet ansatte og ledelse oplyser, **at** de ansatte udsættes for trusler og chikane ved omdelingen af post, **at** de mangler uddannelse og instruktion i forhold til forebyggelse og håndtering af trusler, chikane mv., samt **at** flere ansatte oplyser, de ikke har kendskab til de eksisterende procedurer. Vi har desuden lagt vægt på, **at** både ledelse og ansatte oplyser der er stor personaleomsætning i afdelingen, hvilket understreger behovet for tilstrækkelig instruktion i håndteringen af trusler, vold mv.



Brugen af § 21 påbud

- Komplicerede mobningssager
- Komplekse psykiske arbejdsmiljøforhold, hvor der er uenighed om problemerne på virksomheden
- Kendskab til gener hos medarbejdere, men hvor arbejdsgiver afviser, at generne kan skyldes arbejdet
- Vanskeligheder forbundet med at afdække problemstillinger i det psykiske arbejdsmiljø



Krav til § 21 redegørelse fra arbejdsmiljørådgiveren

Indeholde en beskrivelse af flg. elementer:

1. de risikofaktorer, som er beskrevet i Arbejdstilsynets påbud, og øvrige relevante risikofaktorer inden for AT's reaktionsområde, og
2. hvordan disse risikofaktorer er søgt forebygget,
3. vilkår, der har betydning for undersøgelsens resultat,
4. sygefravær og personaleomsætning i produktionsenheden,
5. relevante forhold i det fysiske arbejdsmiljø og anvendte undersøgelsesmetoder.

Må ikke indeholde identificerbare oplysninger, medmindre af væsentlig betydning, skal indeholde en beskrivelse af rådgivningsprocessen, og hvordan sikkerhedsorganisationen har været inddraget.

§ 47 i rådg.bek.



Hvornår gives procesvejledning



