

# Auditering af psykisk arbejdsmiljø

## Fokuspunkter, muligheder og begrænsninger

Operation Manager Ruth Kjeldsmark  
Oktober 2008



Move Forward with Confidence

## Agenda



1. Hvorfor er psykisk arbejdsmiljø i fokus for virksomheder med arbejdsmiljøledelse?
2. Hvad er arbejdsmiljøaudit?
3. Karakteristika ved audit af psykisk arbejdsmiljø
4. Audit af kortlægning og risikovurdering
5. Audit af psykisk arbejdsmiljø i planlægningen og det daglige arbejde
6. Audit af nødberedskab overfor belastninger i det psykiske arbejdsmiljø
7. Audit og overvågning og opsamling af data om det psykiske arbejdsmiljø
8. Audit af arbejdsmiljø-forbedringsmål om psykisk arbejdsmiljø
9. Erfaringer med audit af psykisk arbejdsmiljø
10. Opsamling og spørgsmål

## Præsentation - Bureau Veritas



Certificering	Inspektion
Miljø	ATEX/PED
Arbejds miljø	SKS
Kvalitet	Vindmølleinspektion
Træning/uddannelse	Skibsinspektioner
Produktcertificering	Designverifikation
Social ansvarlighed	Træning/uddannelse
Fødevarsikkerhed	



Audit af psykisk arbejdsmiljø 21. oktober 2008 Operation Manager Ruth Kjeldsmark

3

## Præsentation – Ruth Kjeldsmark



- ▶ Driftchef for de ledende auditorer i Bureau Veritas Certification
- ▶ Ledende arbejdsmiljøauditor
- ▶ Ledende miljøauditor
- ▶ Produktansvarlig for arbejdsmiljøcertificering

Audit af psykisk arbejdsmiljø 21. oktober 2008 Operation Manager Ruth Kjeldsmark

4

## Hvorfor er psykisk arbejdsmiljø i fokus for virksomheder med arbejdsmiljøledelse?



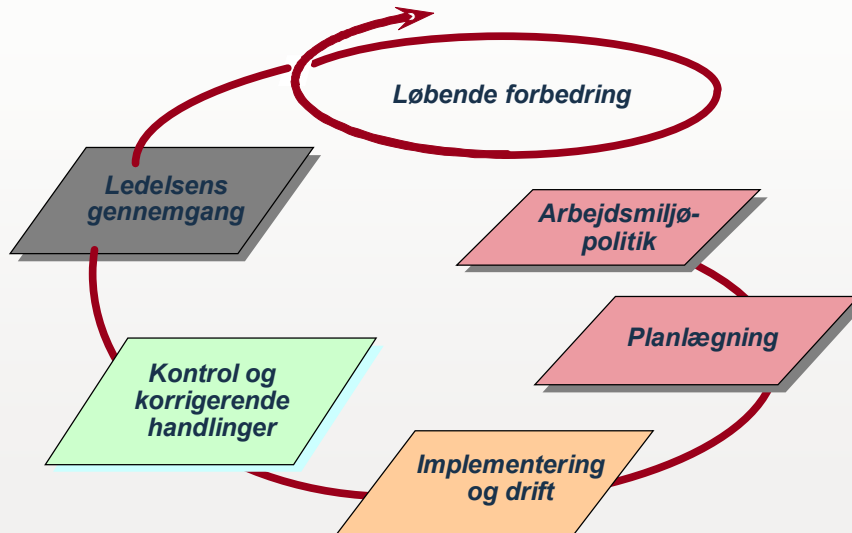
- ▶ Den nye OHSAS 18001:2007 omfatter det udvidede arbejdsmiljøbegreb, hvor trivsel og belastninger vægtes lige så højt som støj, røg og møj.
- ▶ Psykisk arbejdsmiljø er nu fokusområde i alle branchers arbejdsmiljøvejvisere fra Arbejdstilsynet
- ▶ Højt sygefravær er ofte en driver til at skabe et bedre arbejdsmiljø

## Arbejdsmiljø audit



- ▶ Hvad er audit
  - eftervise at kravene efterleves
  - stikprøver
  - interne audit/eksterne audit
- ▶ En typisk audit
  - gennemgang af systematikken
  - gennemgang af det faktiske arbejdsmiljø

## Skitse arbejdsmiljøledelsessystemer



## Krav til det psykiske arbejdsmiljø ifm arbejdsmiljøcertificering



**Målbare mål**

**Kortlægning**

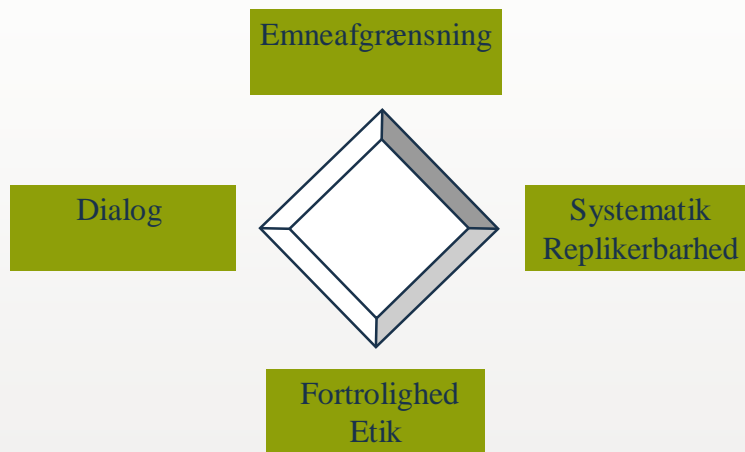
Forbedringsindsatser

Aftalte driftkriterier

Overvågning

Beredskab

## Karakteristika ved audit af psykisk arbejdsmiljø

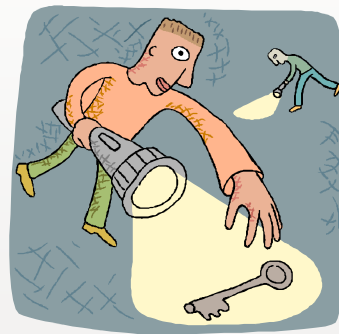
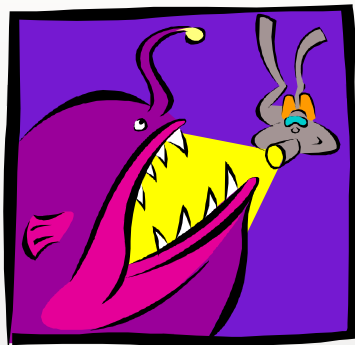


## Karakteristika ved audit af psykisk arbejdsmiljø



- ▶ Tabu
- ▶ Vi ved ikke, hvad der sker, hvis vi tager hul på det
- ▶ Diffust begreb
- ▶ Vi er ikke klædt på til det
- ▶ For store overskrifter, f.eks. kommunikation
- ▶ Der igangsættes et forløb, som ikke fortsættes
- ▶ Kan pege tilbage på ledelsen, derfor ikke opbakning

## Karakteristika ved audit af psykisk arbejdsmiljø



## Audit af kortlægning og risikovurdering



- ▶ Findes resultater af kortlægningen
- ▶ Vurdering af kortlægningen, emnerne, medarbejderinvolveringen, fagligheden blandt de udførende
- ▶ Findes risikovurderingen
- ▶ Vurdering af risikovurderingen. Er der sat acceptkriterier op. Hvordan er fagligheden blandt de udførende
- ▶ Er der sat forbedrende aktiviteter op, hvor der er kortlagt problemer
- ▶ Er der løbende metoder til kortlægning og vurdering
  - På medarbejderniveau – f.eks. MUS-samtaler
  - På afdelingsniveau – f.eks. personalemøder
  - På systemniveau – f.eks. APV, trivselsbarometer, periodisk kortlægning

## Metoder til kortlægning af psykisk arbejdsmiljø



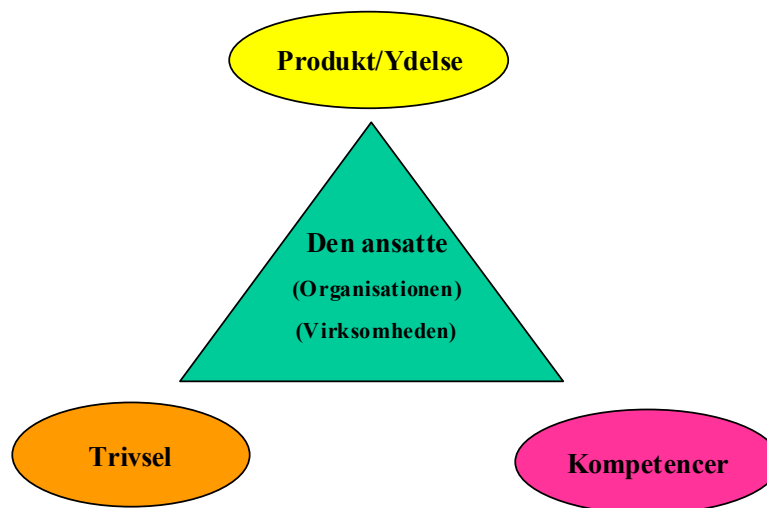
### Kvantitative metoder:

- ▶ Spørgeskema
- ▶ Trivselsundersøgelser
- ▶ Indsamling af data om fravær og personaleomsætning

### Kvalitative metoder:

- ▶ Dialogmetoden
- ▶ Interviews individuelt el. i grupper
- ▶ Udsagn fra APV om sygefravær

## Faglige krav til auditoren



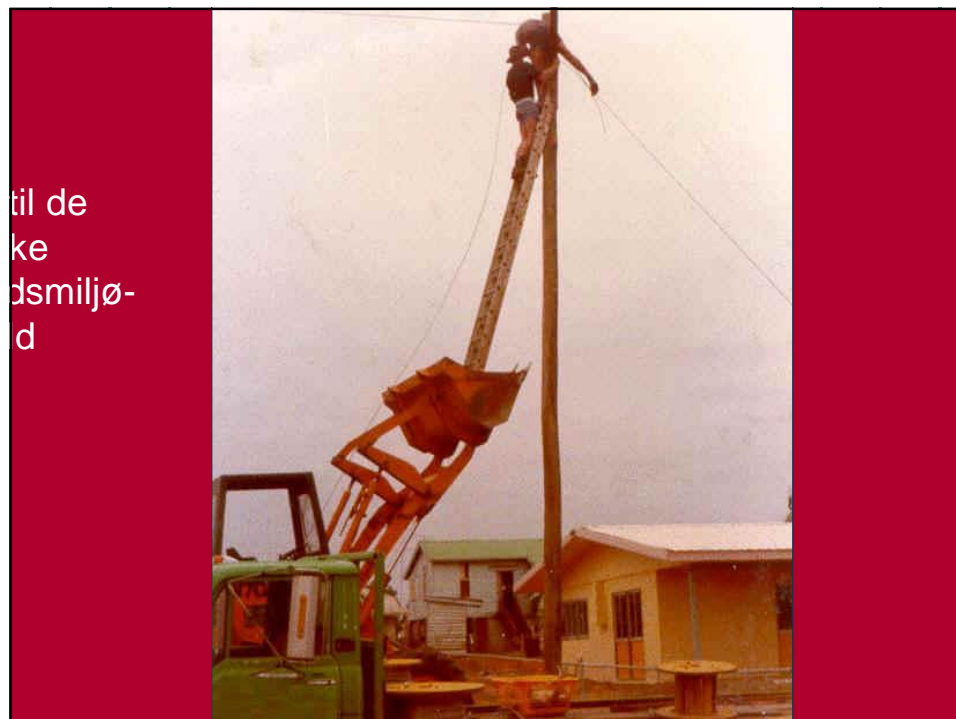
## Audit af kortlægning og risikovurdering



### ► Faglige krav til auditoren:

- Kendskab til branchen
- Kendskab til psykiske arbejdsmiljøforhold i branchen
- Kendskab til forebyggelse af psykiske arbejdsmiljøforhold
- Kendskab til kortlægningsmetoder og risikovurdering, deres muligheder og begrænsninger

### ► Kommunikation



## Krav til de faktiske arbejdsmiljøforhold



- voldsomme hændelser
- vold
- trusler
- arbejdsmængde og tidspres
- stress
- ledelsesmæssig opbakning
- samarbejde
- oplæring/uddannelse
- alenearbejde
- monotont arbejde
- indflydelse på eget arbejde
- social støtte
- skiftende arbejdstider
- konflikter
- mobning
- høje følelsesmæssige krav
- udbrændthed
- information

## Audit af psykisk arbejdsmiljø i planlægningen og det daglige arbejde



- ▶ Se efter værktøjer til
  - Politikker og instruktioner
  - Værdigrundlag
  - Fordeling af arbejde
  - Information
  - Uddannelse
  - Udviklingsmuligheder
  - Uddannelse af ledere
  - Uddannelse af medarbejdere
  - Kollegial supervision
  - Faglig supervision
  - MUS-samtaler
- ▶ Spørg om dette er kendt og anvendt
  - Politikker og instruktioner
  - Værdigrundlag
  - Fordeling af arbejde
  - Information
  - Uddannelse
  - Udviklingsmuligheder
  - Uddannelse af ledere
  - Uddannelse af medarbejdere
  - Kollegial supervision
  - Faglig supervision
  - MUS-samtaler

## Audit af nødberedskab overfor belastninger i det psykiske arbejdsmiljø



- ▶ Udpegede nøglepersoner
- ▶ Tilkaldemuligheder
- ▶ Kollegial supervision
- ▶ Faglig supervision
- ▶ Debriefing
- ▶ Psykologhjælp
- ▶ Krisehjælp
- ▶ Sygefraværssamtaler
- ▶ Information til kollegaer

## Måling af det psykiske arbejdsmiljø



## Audit af overvågning og opsamling af data om det psykiske arbejdsmiljø



- ▶ Sygefraværstatistikker
- ▶ APV kortlægning
- ▶ Medarbejdertilfredshedsanalyser
- ▶ Lederundersøgelser
- ▶ Ulykker
- ▶ Nærvedhændelser
- ▶ Omsætningshastighed i medarbejdere
- ▶ Fokusgruppeinterview
- ▶ Trivselsbarometer

## Audit af arbejdsmiljø-forbedringsmål om psykisk arbejdsmiljø



- ▶ Målene
  - Kendt udgangspunkt
  - Målbart succeskriterie
- ▶ Valg af målemetode bestemmer ofte indsatsen
- ▶ Indsatser – handlingsplaner
  - Planer
  - Hvem gør hvad
  - Er der sammenhæng mellem indsats og det man ønsker at opnå

## Arbejds miljømål - Udgangspunktet skal være kendt



## Erfaringer med audit af psykisk arbejdsmiljø - 1



### Audit med psykisk arbejdsmiljøfokus

Afgrænsende  
møde

Audit

Afrappor-  
tering

Drejbog  
Emner  
Udbytte  
Materialebehov

Ledelse  
Nøglepersoner  
Fokusgrupper  
Data

Forløbet  
Vurdering  
Anbefalinger

## Erfaring med audit af psykisk arbejdsmiljø



### Drejebog

Lederinterview	0,75 time
Gruppeinterview	1,5 timer
TR og SR	0,5 timer
Opsummering med lederen	0,25 timer

### Deltagere

Skoleleder

3 lærere med 1-2 års anciinitet samt 3 lærere med 8 – 30 års ancinitet

TR og SR

Skoleleder

## Materiale til auditor inden interview



- ▶ Medarbejdertilfredshedsundersøgelse
- ▶ APV-kortlægning
- ▶ APV-handlingsplaner evt.
- ▶ Handlingsplaner for indsatsområder/mål
- ▶ Registreringer af ulykker, vold, trusler og tilløb til ulykker
- ▶ Intern auditrapporter
- ▶ Instruktioner specielt for arbejdsstedet eller området i realtion til psykisk arbejdsmiljø
- ▶ Politik/Instruktioner om syge/fraværs - samtaler
- ▶ Om beredskab overfor belastninger og pludselige hændelser
- ▶ Sygefraværsstatistik
- ▶ Værdigrundlag evt.
- ▶ Referater fra personalemøder, MED-møder, SiGr-møder

## Erfaringer med audit af psykisk arbejdsmiljø - 2



Tjekskemaer med spørgsmål til:

- ▶ Ledere
- ▶ Mellemledere
- ▶ Medarbejder
- ▶ Sikkerhedsrepræsentanter-tillidsrepræsentanter

## Materiale lavet af auditor inden interview



- ▶ Tjeklister
- ▶ Observationsskemaer
- ▶ Interview-id-nummerlister

## Erfaringer med audit af psykisk arbejdsmiljø



- ▶ Det er godt at psykisk arbejdsmiljøaudit bygger på forudleveret dokumentation.
- ▶ Auditeringen kan med fordel i højere grad gå ind i resultat af planlægning af opgaver og værktøjer hertil.
- ▶ Det er vigtigt, at der er de personer tilstede, som vi har aftalt
- ▶ Det er vigtigt, at der er den aftalte tid til rådighed.
- ▶ Det er vigtigt, at når der er udmeldt en tid til de auditerede, så ændres denne ikke.
- ▶ Ensartet skema til tre på hinanden følgende interview er et godt værktøj.
- ▶ Det er et spørgsmål, om man skal vægte sygefraværsaudit som en adskilt del af audit af psykisk arbejdsmiljø.
- ▶ Gruppeinterview: Runde er en god, idet på hvert emne belyses af flere
- ▶ Forbered evt de auditerede ved at fremsende oplysninger jfr emnerne fra arbejdsmiljøvejviserne – men positivt vinklet
- ▶ Godt at sikkerhedsrepræsentanter er forpligtet til at møde op
- ▶ Auditeringen kan med fordel bruge dobbelt så lang tid.

## Erfaringer med audit af psykisk arbejdsmiljø



**Information til de auditerede forud for audit**

**Kompetencer hos auditor**

**God tid !**

**Opsamling – rapportering – etiske forhold**

## Afrunding og spørgsmål



Spørgsmål

Hjemmeside ([www.certification.bureauveritas.dk](http://www.certification.bureauveritas.dk))