

Erfaringer fra påbudsopgaver om psykisk arbejdsmiljø



ALECTIA

AM 2010

D. 9. nov. 2010

Arr. Nr. 417, workshop 15

Sara Lundhus

Organisationspsykolog ved ALECTIA

Program

Kl.	Aktivitet
13.00	Velkomst, program og præsentation
13.10	AT's arbejde og fokus De forskellige former for påbud AT's anbefalinger og ALECTIA's erfaringer Erfaringsudveksling i grupper og plenum
14.20	Opsamling og afslutning

Arbejdstilsynet

Den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet
(arbejdsmiljøloven & bekendtgørelser)

Mission

- At medvirke til et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø
(tilsyn & regulering + information)

Vision

- Fokus på de væsentligste arbejdsmiljøproblemer
(arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø, støj, muskel & skeletbesvær)
- Indsatsen rettet mod virksomheder med et belastende arbejdsmiljø (særlige indsatser = transport af passagerer og gods, hotel og restauration, hjemmepleje og døgninstitutioner, rengøring, skibsværfter samt bygge og anlæg)

AT's reaktionsområde vedr. psykisk arbejdsmiljø I

- AT griber ind, hvis problemerne er forårsaget af den enkeltes medarbejders arbejdsfunktion (arbejdsprocessen, metoderne, anvendte produkter eller fysiske rammer)
- Eks:
 - For lave eller høje krav
 - Ringe indflydelse på eget arbejde
 - Ringe kollegial eller ledelsesmæssige støtte og feedback
 - Traumatiske begivenheder i arbejdet (vold eller trusler)
 - Skifteholdsarbejde eller arbejde på forskudte arbejdstider
 - Fysiske forhold

AT reaktionsområde vedr. psykisk arbejdsmiljø II

- AT griber ikke ind, hvis problemerne er forårsaget af forhold uden for virksomheden, ledelsens overordnede beslutninger, samspillet mellem ledelsen, de ansatte og deres repræsentanter eller de ansatte indbyrdes.
- Eks.
 - Uoverensstemmelser og konflikter
 - Manglende belønning
 - Mangel på forudsigelighed ved væsentlige ændringer
 - Jobusikkerhed
 - Manglende mening
 - Manglende udviklingsmuligheder
 - Overvågning

Arbejdsmiljøvejvisere og risikofaktorer

Arbejdsmiljøvejvisere (36)

- Beskriver de vigtigste arbejdsmiljøproblemer i de enkelte brancher, og de arbejdsprocesser, hvor problemerne typisk forekommer.
- Generelle råd om, hvordan man kan løse problemerne.

Risikofaktorer (6)

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Følelsesmæssige krav
- Mobning og seksuel chikane
- Skifteholdsarbejde og forskudte arbejdstider
- Traumatiske hændelser
- Vold og trusler

Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved undersøgelser af forhold i det psykiske arbejdsmiljø (§5 påbud)

- Afgives, hvis AT har en konkret mistanke om, at der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø.
- Anvendes ved komplicerede mobningssager, komplekse psykiske arbejdsmiljøforhold, hvor der er uenighed om problemerne eller ved kendskab til gener hos medarbejderne, der af arbejdsgiver afvises som arbejdsrelaterede.
- Aftale med rådgiver – tilbagemelding til AT inden 6 uger
- Arbejdsgiver pligt til at inddrage AMO
- Rådgiver redegørelse til AT

Redegørelsen (§5 påbud)

- Arbejdsrådgiverens redegørelse skal indeholde:
 - Risikofaktorer (beskrevet i påbuddet samt evt. andre)
 - Forebyggelse af risikofaktorer
 - Hvordan forebygget?
 - Vilkår af betydning for undersøgelsens resultat
 - Sygefravær og personaleomsætning
 - Relevante forhold i det fysiske arbejdsmiljø
 - Anvendte undersøgelsesmetoder?
- Redegørelsen bør ikke indeholde oplysninger, der kan identificere enkeltpersoner - medmindre det er af væsentlig betydning for undersøgelsens resultat.
- Resultatet af undersøgelsen bruges til at vurdere, om der foreligger en overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

AT's anbefalinger (§5 påbud)

- Anvend flere uafhængige undersøgelsesmetoder, der passer til virksomheden
- Tilrettelæg undersøgelse og opbyg spørgeguide ud fra relevant arbejdsmiljøvejviser, risikofaktorer og evt. spørgeguide
- Brug AT's opbygning, sprog og systematik i redegørelse
- Redegørelsen bør både behandle de arbejdsmæssige og personlige konsekvenser
- Sørg for at redegørelsen er fyldestgørende, men konkret – AT skal kunne bruge redegørelsen alene til at vurdere om der er grundlag for et påbud
- Sørg for at de formelle krav er overholdt

Rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser (§6 påbud)

- Virksomheden har et (eller flere) arbejdsmiljøproblemer, som det kan være vanskeligt at finde en løsning på.
- Først vurderes om problemet udløser en afgørelse. Derefter vurderes om problemet også udløser et rådgivningspåbud.
- Hvis der afgives et rådgivningspåbud, skal der bruges en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med at løse problemet og forebygge, at denne type problemer gentager sig.
- De problemer, der udløser et rådgivningspåbuddet kan være konstateret ved et enkeltstående tilsyn (screening & strakspåbud) eller et samlet tilsynsforløb (screening, efterfølgende/tilpasset tilsyn)
- Aftale med rådgiver – tilbagemelding til AT inden 6 uger
- Arbejdsgiver pligt til at inddrage AMO
- Rådgiver redegørelse til virksomhed & tilbagemelding til AT

Redegørelse og tilbagemelding (§6 påbud)

Redegørelsen (til virksomheden):

- Hvordan rådgivningspåbuddet, og den eller de afgørelser, der førte til rådgivningspåbuddet er efterkommet.
- Hvordan AMO eller de ansatte har været inddraget i rådgivningsprocessen.
- Hvilke initiativer der er taget for at forebygge, at tilsvarende arbejdsmiljøproblemer opstår i virksomheden.
- Resultatet af den revision af arbejdspladsvurderingen for det eller de pågældende problemer, som rådgivningen skal tage udgangspunkt i.

Tilbagemeldingen (til AT)

- Hvordan rådgivningspåbuddet er efterkommet
- Hvordan den eller de afgørelser, der lå til grund for rådgivningspåbuddet er efterkommet

AT's anbefalinger (§6 påbud)

- Altid en god ide med egen kortlægning
- Beskriv hvordan AMO/medarbejderne allerede fra begyndelsen er blevet inddraget
- Dækker handleplanen alle områder i afgørelsen?
- Handleplanen skal være konkret. Hvem, hvordan og hvornår. Ikke hensigtserklæringer.
- Implementering er vigtig. Eks. ved udarbejdelse af politikker – kender de ansatte dem?

ALECTIA erfaringer I

- Døgninst: Stor arbejds mængde og modstridende krav; ringe indflydelse på eget arbejde; manglende støtte; konflikter, mobning og seksuel chikane; vold, trusler og traumatiske hændelser
- Døgninst: Stor arbejds mængde og modstridende krav; ringe indflydelse på eget arbejde; manglende støtte, konflikter, mobning og seksuel chikane; vold, trusler og traumatiske hændelser; skiftende arbejdstider og arbejde uden for dagtimerne; udviklingsmuligheder
- Folkeskoler: Stor arbejds mængde; modstridende eller uklare krav; ringe indflydelse på eget arbejde; manglende social støtte, konflikter og mobning blandt lærere; elever med svære problemer og konflikter med elever; vold og andre chokerende begivenheder
- Universiteter: Stor arbejds mængde; uklare eller modstridende krav, manglende social støtte; konflikter, mobning og seksuel chikane; mangel på forudsigelighed og jobusikkerhed
- Politi, beredskab og fængsler: Stor arbejds mængde og tidspres; høje følelsesmæssige krav; vold, trusler og traumatiske hændelser; ringe indflydelse på eget arbejde; manglende støtte; konflikter, mobning og seksuel chikane; skiftende arbejdstider, arbejde uden for dagtimerne og lange vagter

ALECTIA erfaringer II

- Altid 2 konsulenter (kvalitet & sparring)
- Afklar ansvar, opgaver og rolle først i forløbet (AMO, leder, styregruppe, rådgiver)
- Dialog med AT kontaktperson
- Fasedelt indsats. Eks. ved § 5 påbud: Etablering og organisering af forløbet, Undersøgelse, Analyse, Opsamling og redegørelse, Evaluering.
- Overvej grundigt fordele og ulemper ifht brug af individuelle og/eller fokusgruppeinterview vs. spørgeskema. Planlæg evt. undersøgelsen så der også indhentes input til evt. handleplan.

ALECTIA erfaringer III

- Ved § 5 påbud vær særlig opmærksom på henvisninger til enkeltpersoner – overvej grundigt de personlige/organisatoriske konsekvenser – inddrag og samarbejd med AT omkring personreferencer og mulighederne for aktindsigt.
- Ved § 5 påbud overvej grundigt om det er hensigtsmæssigt at udlevere redegørelse til medarbejderne – evt. i stedet gennemgå denne eller udform mindre problemorienteret skrivelse.
- Ved § 6 påbud skal redegørelsen også beskrive processen. Især hvis virksomheden selv løser problemerne – i så fald skal rådgiveren godkende indsatsen.
- Hvis muligt så fortsæt proces og styregruppe under implementering af og opfølgning på handleplan – giver følelse af kompetence og udvikling.

ALECTIA

Oplægsholder:

Organisationspsykolog Sara Lundhus

Tlf. : 30 10 96 23

Mail: salu@alectia.com

Mød os også på workshop:

105: En standard for CSR på vej - hvad med arbejdsmiljøet?

108: Sikker adfærd i den interne færdsel - erfaringer fra projekt hos Defco

204: Sikkerhedskoordinering på store byggeprojekter

205: De nye arbejdsmiljøregler – et ledelsesværkstøj

222: Lederuddannelse som centralt element for succesfuld arbejdsmiljøcertificering

301: Performativ arbejdsmiljøpsykologi - Nye veje i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø?

302: Ergonomisk Empowerment - som ringe i vandet

313: Vejen til en arbejdsmiljøpolitik

318: Social Kapital - fra teori til handling

319: Arbejdsmiljørigtig Projektering ved et megasygehus

403: Investeringsplaner og arbejdsmiljø går "hånd i hånd"

413: Byg Arbejdsmiljø – en database til inddragelse af arbejdsmiljø i byggesager

416: Gør noget ved indeklimaet!

419: Workspace Design og arbejdsmiljørigtig projektering

422: Fra fejlfinder til udvikler

ALECTIA

www.alectia.com

Fremtidens udfordringer løses tværfagligt