

A group of five children are gathered around a table in a workshop, smiling and clapping their hands. On the table are various electronic components and small projects. In the background, there are computer monitors and other workshop equipment.

Organisatorisk og socialt arbejdsmiljø

Workshop for TR og AMR om den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

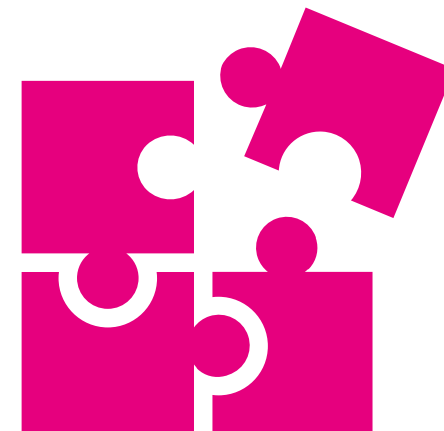
BUPL Nordsjælland, 4. november 2021, Hillerød

Per Tybjerg Aldrich, BUPL Forbundet

Program

Cirka kl.	Indhold
09.00-09.30	Velkomst og præsentationsrunde
09.30-10.30	Hvad er et godt psykisk arbejdsmiljø?
10.30-10.45	Pause
10.45-12.00	Den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og de tilhørende vejledninger
12.00-13.00	Frokost
13.00-14.00	Hvad kan den nye bekendtgørelse bruges til – og hvad kan den ikke bruges til?
14.00-14.15	Pause
14.15-15.15	Hvordan kan den nye bekendtgørelse bruges – og hvad gør vi i forhold til det, den ikke kan bruges til?
15.15-15.30	Afslutning

Hvad er et godt psykisk arbejdsmiljø?



Gruppearbejde

Hvad kendetegner et godt psykisk arbejdsmiljø?

- Skriv stikord på blok
- Vælg én til at skrive
- Vælg én til at fremlægge i plenum



Andre bud (fra forskningen) på hvad godt arbejdsmiljø er

- De 6 guld-korn



- De tre diamanter



- De 6 trivselsbolde



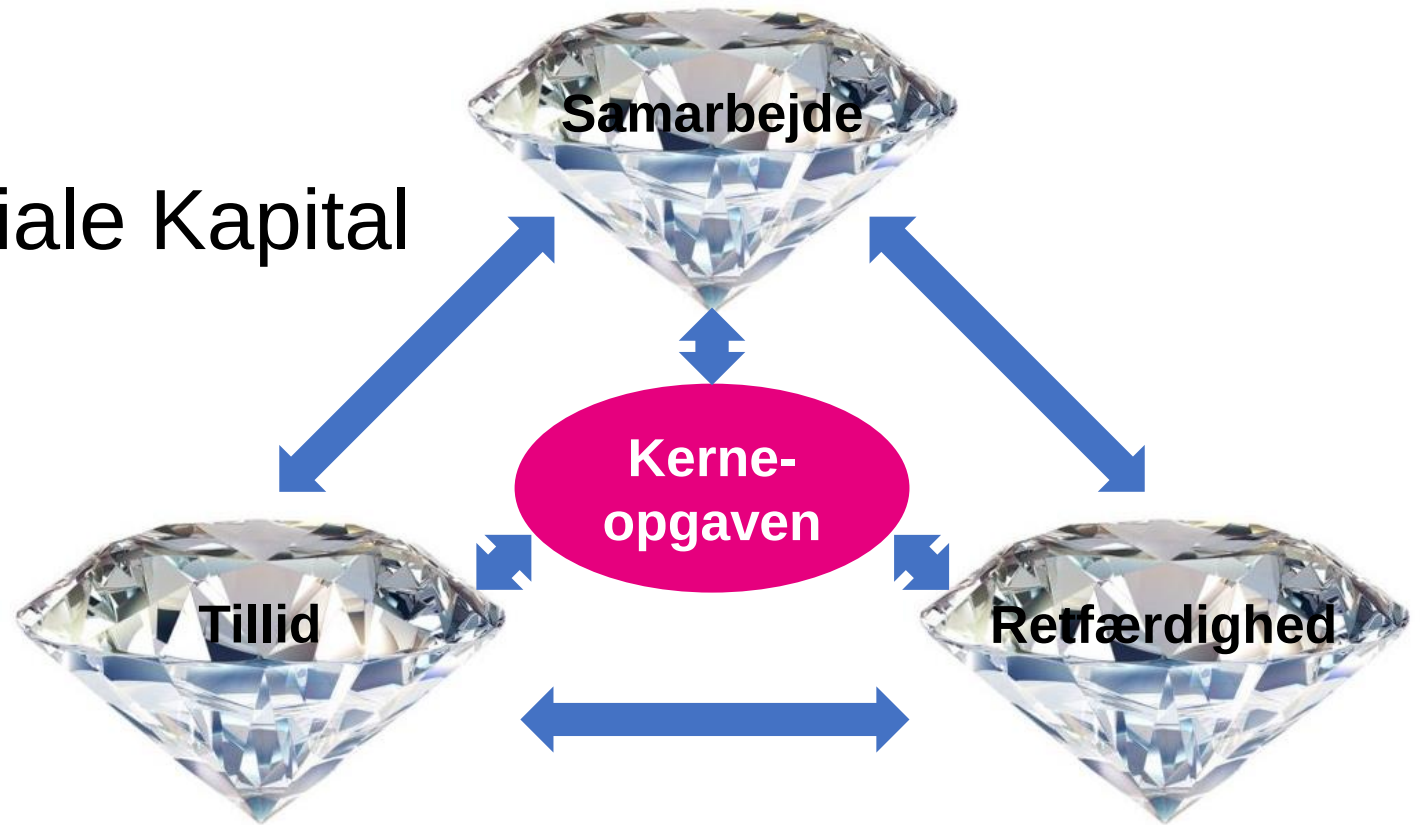
De seks guldkorn

Forskningens bud
på ingredienserne i
et godt job



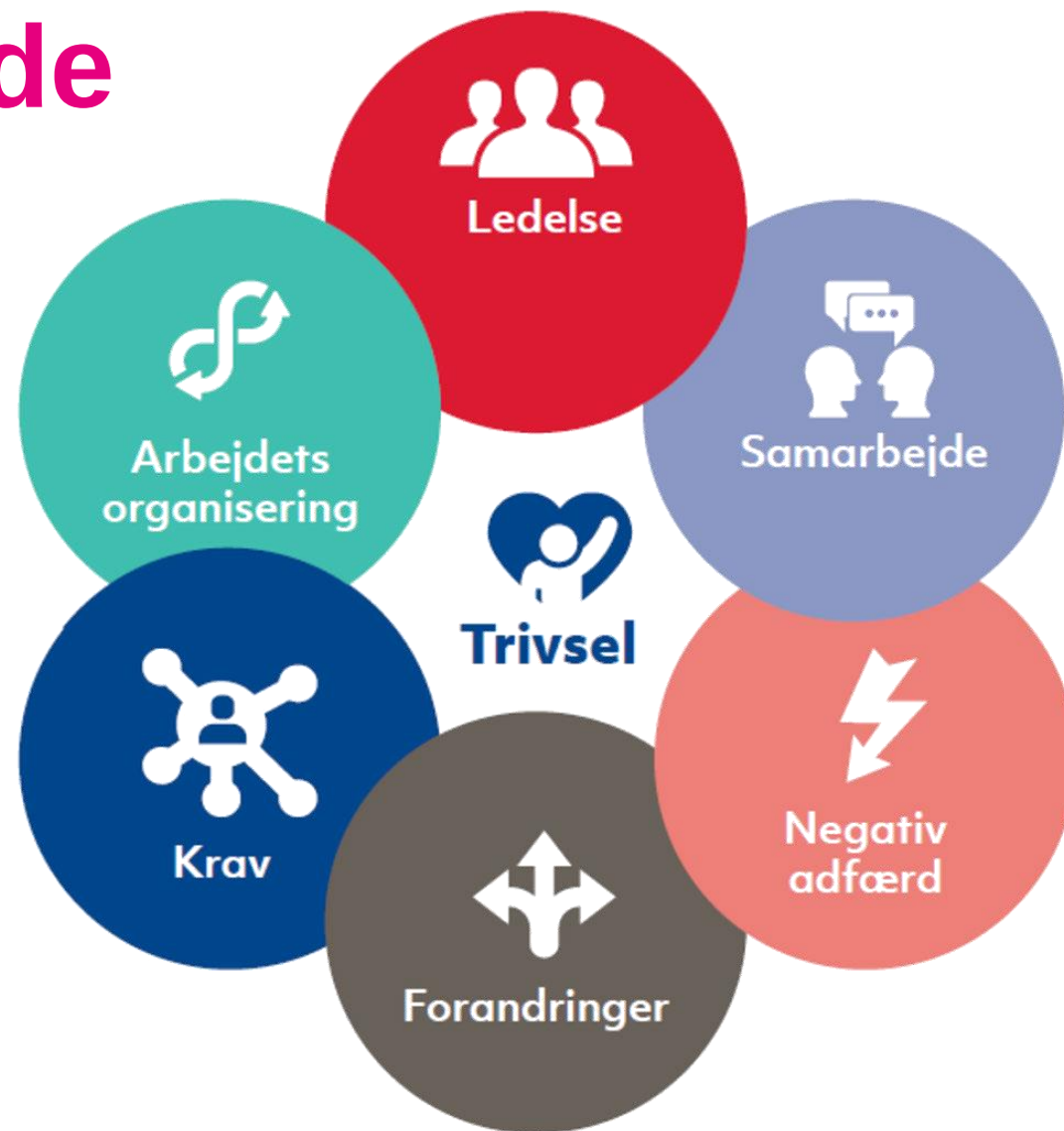
De tre diamanter

Forskningens bud
på ingredienserne i
Virksomhedens Sociale Kapital

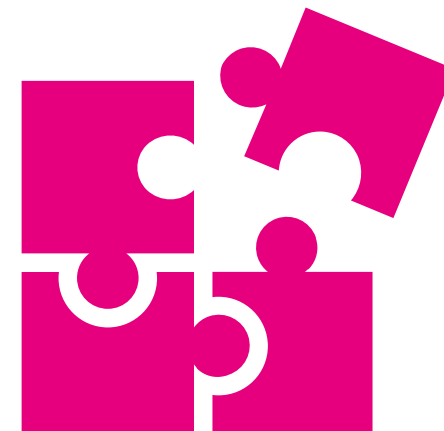


De seks trivselsbolde

Forskningens bud
på ingredienserne i
trivsel i arbejdet



Den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø



Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø

- Sammenfatter og tydeliggør eksisterende regler og tilsynspraksis
- Sender tydeligt signal: Psykisk arbejdsmiljø skal tages lige så alvorligt som fysisk arbejdsmiljø

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Version

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406

Udgivelsesdato

26. september 2020

[Om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](https://at.dk/om-psykisk-arbejdsmiljo)

Forhistorien

1873: Den 1. arbejderbeskyttelseslov

1975 Arbejdsmiljøloven

1995: Metodeudvalgets anbefalinger

Metodeudvalgets anbefalinger



Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet kan gribe ind ved:

- Problemer direkte eller indirekte knyttet til:
 - De ansatte arbejdssituation med udspring i:
 - Arbejdsprocessen
 - Arbejdsmetoder
 - De anvendte produkter
 - De fysiske rammer for udførelsen af arbejdet
- For eksempel:
 - For lave eller for høje krav i arbejdet
 - Stor arbejdsmængde og tidspres
 - Høje følelsesmæssige krav
 - Ringe indflydelse på eget arbejde
 - Ringe kollegial eller ledelsesmæssig støtte
 - Fysisk vold og trusler
 - Mobning, herunder seksuel chikane



Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet kan *ikke* gribe ind ved:

- Problemer med direkte baggrund i:
 - Ledelsens overordnede beslutninger
 - Forhold uden for virksomheden
 - Samspillet mellem ledelsen, de ansatte og deres repræsentanter eller mellem de ansatte indbyrdes*
- For eksempel:
 - Uoverensstemmelser eller konflikter, der er begrundet i forskelle i temperament, sym- og antipatier samt følelsen af at være forbigået*
 - Hvis de ansatte mangler:
 - Udviklingsmuligheder
 - Mening i arbejdet
 - Belønning af deres arbejdsindsats,
 - Forudsigelighed ved større ændringer
 - Jobusikkerhed

Forhistorien

1873: Den 1. arbejderbeskyttelseslov

1975: Arbejds miljøloven

1995: Metodeudvalgets anbefalinger

2013: Ændring af § 1 i Arbejds miljøloven

2016: Föreskrift om "Organisatorisk
och social arbetsmiljö" i Sverige

2017: Metodeudvalgets anbefalinger ikke ændret

2018: Ekspertudvalgets anbefalinger

2019: Arbejds miljøforliget "Ny og forbedret arbejds miljøindsats"

2020: Bekendtgørelsen om psykisk arbejds miljø

2021-: Vejledninger på vej

Bekendtgørelsens indhold

- Afgrænsning af gyldighedsområde
- Generelle bestemmelser
 - Definition
 - Forebyggelse
 - Særlige hensyn
 - Oplæring og instruktion
 - Ekstern sagkyndig bistand
- Særlige bestemmelser
- Klagebestemmelse
- Strafbestemmelser
- Ikrafttrædelsesbestemmelse



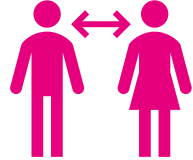
Gyldighedsområde

- Psykisk arbejdsmiljø
- Ethvert arbejde, der udføres for en arbejdsgiver
- Forpligter:
 - Arbejdsgivere
 - Virksomhedsledere
 - Arbejdsledere
 - Øvrige ansatte
 - Udbydere af tjenesteydelser
 - Projekterende og rådgivere m.fl.



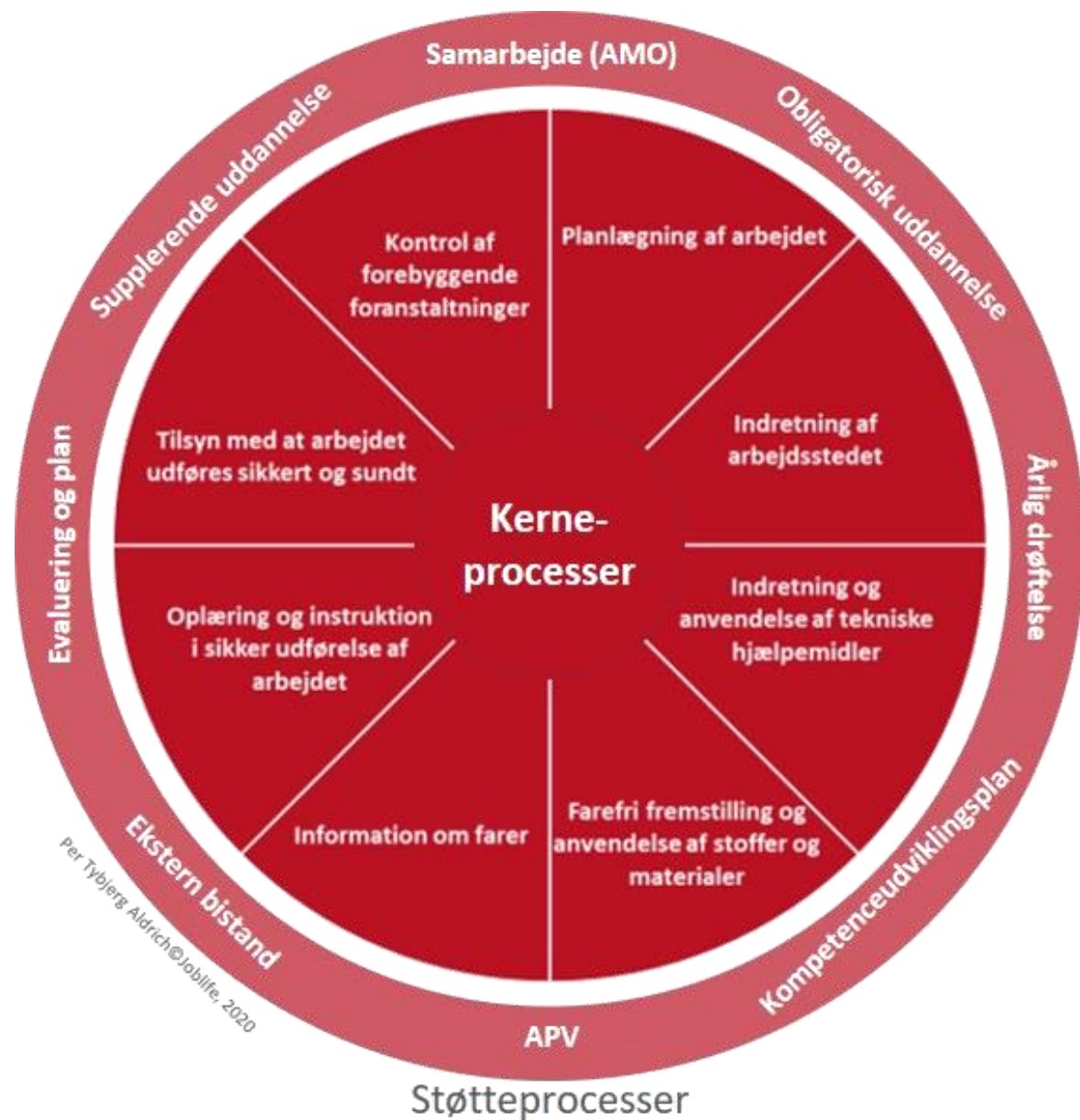
Definition på påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø

Psykosociale påvirkninger i arbejdet i forbindelse med:

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

Forebyggelse 1

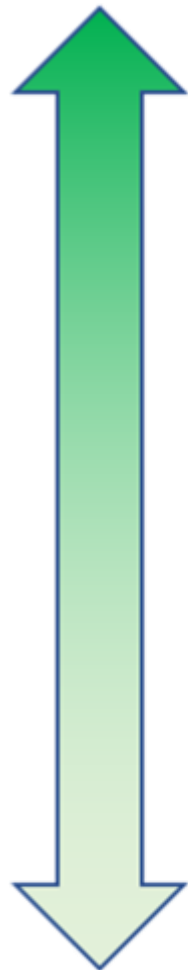
§ 5. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt



Forebyggelse 2

§ 6. Forebyggende tiltag iværksættes under hensyn til de generelle forebyggelsesprincipper

Størst effekt

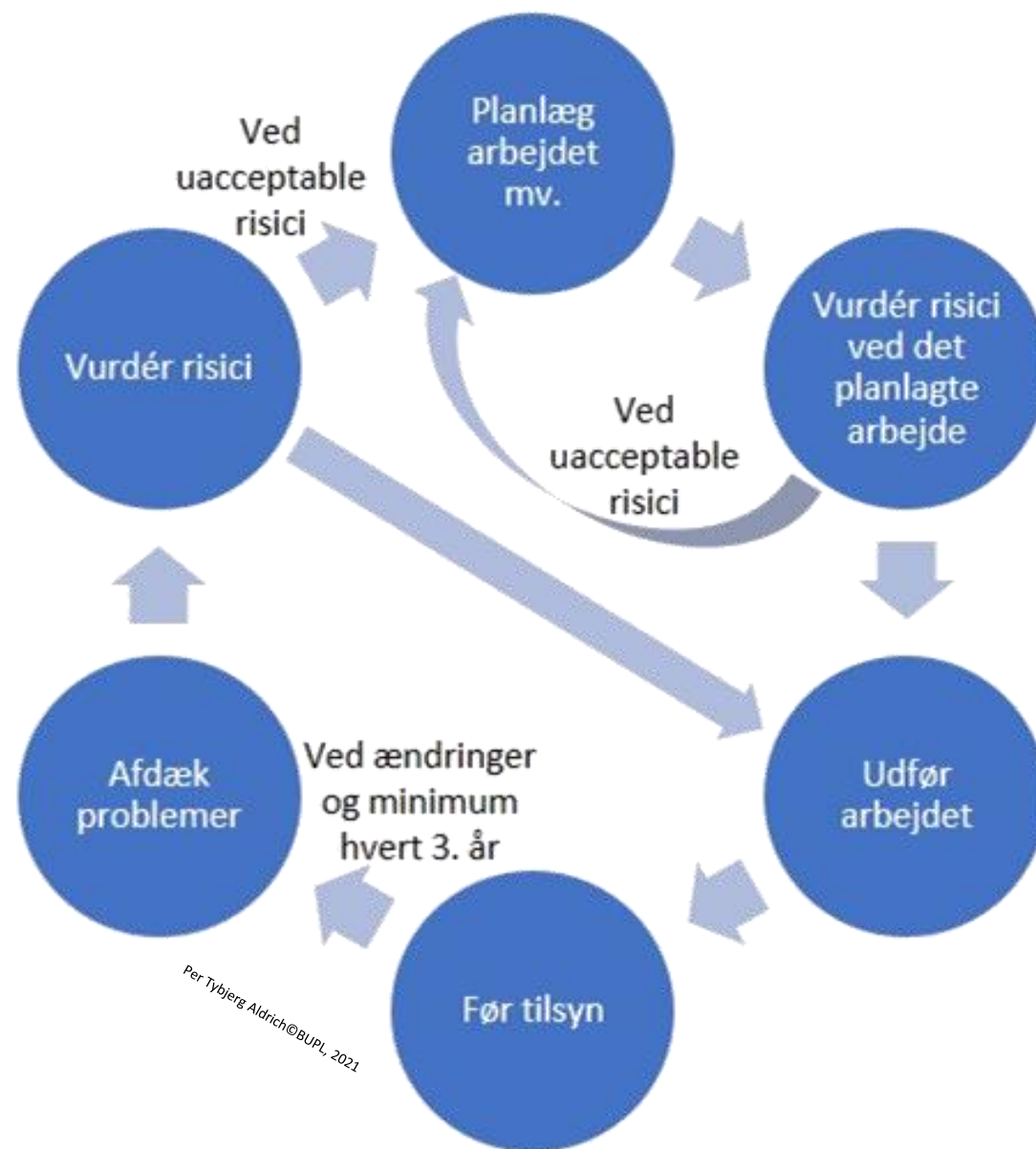


Undgå, at belastninger og risikofaktorer opstår	Forhindring af risici.
	Evaluering af risici, som ikke kan forhindres.
	Bekæmpelse af risici ved kilden.
Tilpas arbejdet til mennesket	Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet.
	Hensyntagen til den tekniske udvikling.
	Udskiftning af det, der er farligt, med noget, der er ufarligt eller mindre farligt.
	Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet.
Personfokus	Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.
	Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

Mindst effekt

Forebyggelse 3

Risikovurdering er en løbende proces – ikke kun i forbindelse med APV hvert 3. år



Per Tybjerg Aldrich@BUPL, 2021

Særlige hensyn

- § 8. Ved arbejdets udførelse skal der tages hensyn til den ansattes alder, indsigt, arbejdsevne og øvrige forudsætninger
- Stk. 2. Særligt følsomme risikogrupper, herunder gravide og ammende ansatte, skal beskyttes mod risici i det psykiske arbejdsmiljø, som for dem er særlig alvorlige



Oplæring og instruktion

- § 10. Arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med
 - ansættelsen,
 - forflyttelse af ansatte,
 - ændring af arbejdsopgaverne,
 - indførelse eller ændring af arbejdsudstyr,
 - indførelse af ny teknologi og
 - anvendelse af tekniske hjælpemidler
- Stk. 2. [...] Oplæring og instruktion skal om nødvendigt gentages regelmæssigt



Ekstern sagkyndig bistand

- § 9. Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes psykiske arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt



Særlige bestemmelser om enkelte påvirkninger

- Stor arbejdsomængde 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

[Stress skal forebygges:
Arbejdstilsynet klar med ny
vejledning om stor
arbejdsomængde og tidspres -
Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Version
At-vejledning 4.3.1-1

Udgivelsesdato
26. februar 2019

Note
Opdateret november 2020

Vold

Version
At-vejledning D.4.3-5

Udgivelsesdato
1. juni 2011

Note
Opdateret november 2020

Disposition for hver af de særlige bestemmelser

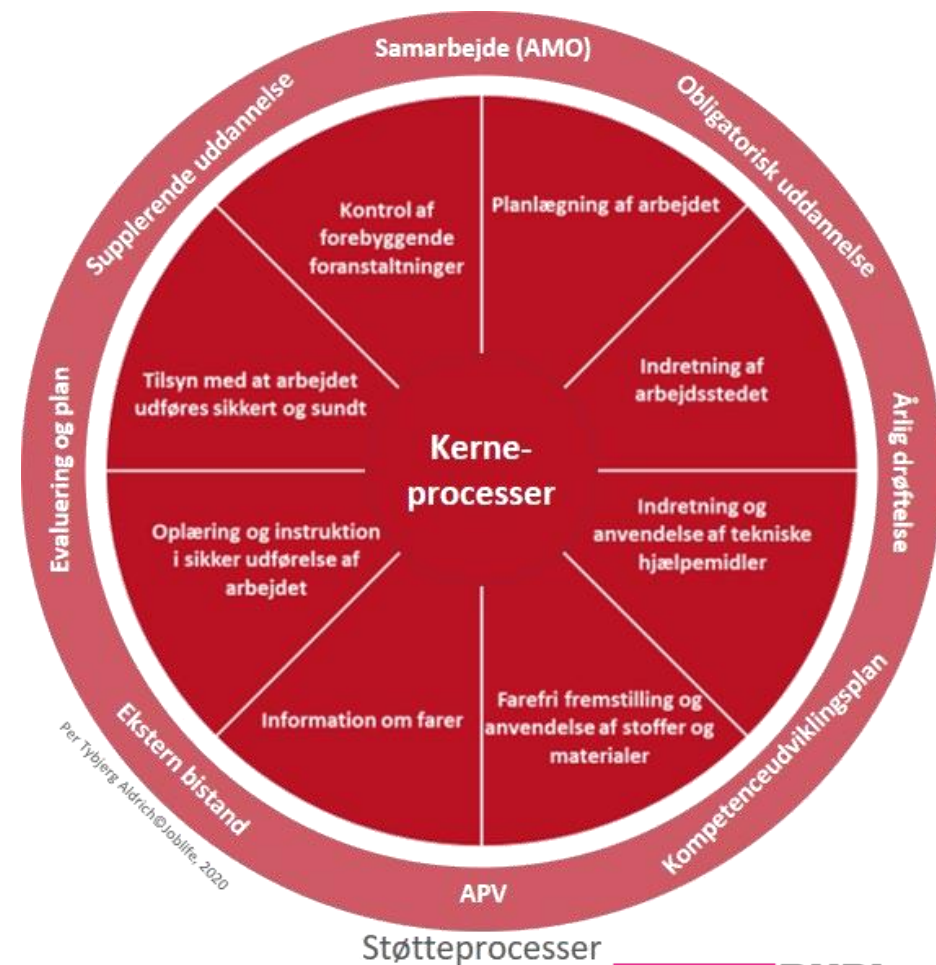
- Forebyggelse
- Definition
- Vurdering



Eksempel: *Forebyggelse*

Stor arbejds-mængde 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 arbejds-mængde og tidspres



Eksempel: *Definition*

Stor arbejdsmængde og tidspres

§ 14. Ved stor arbejdsmængde og tidspres forstås, 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

- **intensivt**, herunder i højt tempo eller uden pauser til restitution, eller
- **mange timer**, som kan påvirke muligheden for restitution



Eksempel: *Vurdering* Stor arbejdsmængde og tidspres

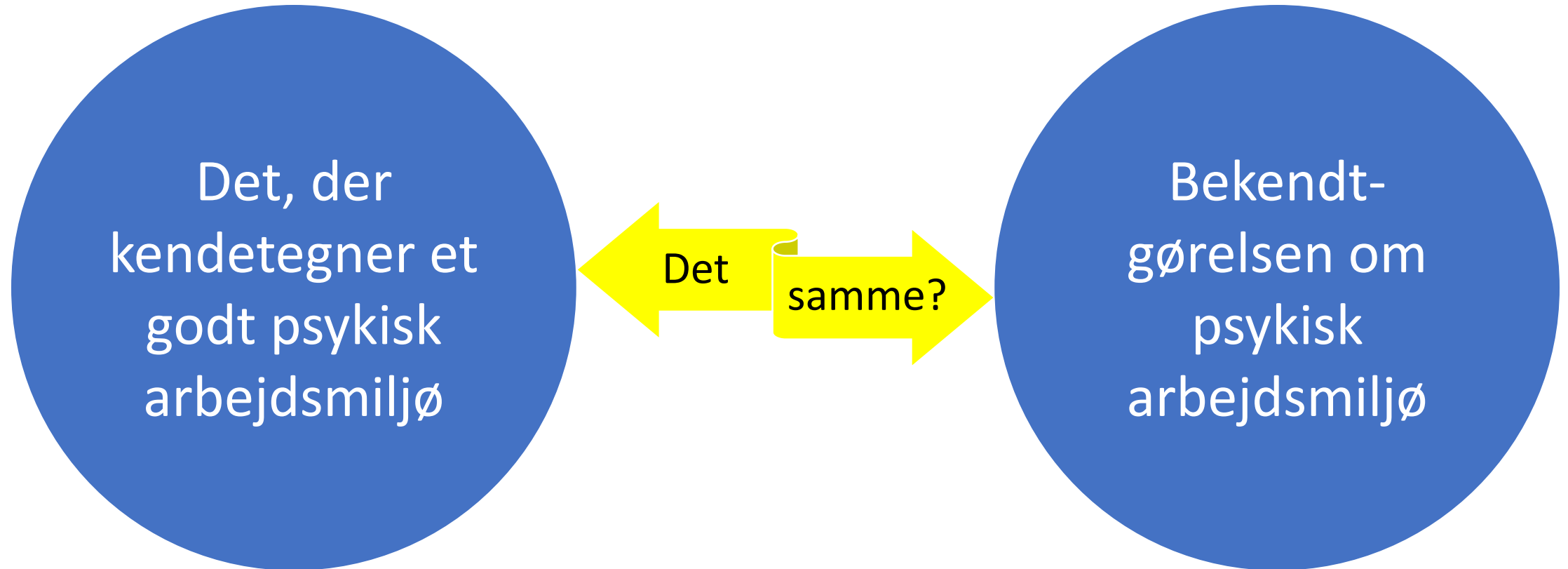
§ 15. Ved vurderingen af, om stor arbejdsmængde og tidspres indebærer en risiko for sikkerhed eller sundhed, lægges vægt på forholdet mellem:

- **Omfanget** af stor arbejdsmængde og tidspres, herunder den tidsmæssige udstrækning
- **Karakteren** af stor arbejdsmængde og tidspres
- **Forebyggende tiltag**

Der lægges også vægt på, om **andre påvirkninger** i arbejdsmiljøet øger risikoen



Hvad tænker I, når I sammenligner?



Mit bud

Det, der giver et godt arbejdsmiljø

Det, som arbejdsmiljølovgivningen handler om

Det, som faktisk bliver reguleret i arbejdsmiljølovgivningen

Det, som Arbejdstilsynet kan give påbud mv. om

Det, som Arbejdstilsynet faktisk giver påbud mv. om

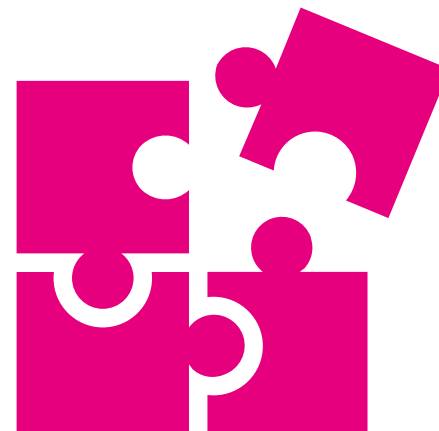
Inden for psykosocialt arbejdsmiljø: Fx mening i arbejdet, forudsigelighed, udviklingsmuligheder, retfærdighed, belønning og tryghed i ansættelsen, jf. bl.a. "de seks guldorn" og "diamanterne" i virksomhedens sociale kapital

Et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø/sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige arbejdsforhold, jf. bl.a. AML § 1 og § 15. Dvs. et arbejdsmiljø, som sikrer, at man ikke kommer ud for en arbejdsulykke eller bliver syg af arbejdet

Inden for psykosocialt arbejdsmiljø: For lave eller for høje krav, stor arbejdsmængde og tidspres, uklare og modstridende krav, høje følelsesmæssige krav, ringe indflydelse, ringe støtte og feedback, krænkende handlinger, arbejdsrelateret vold, andre traumatiske hændelser, skifteholdsarbejde o.l. samt fysiske forhold, jf. At-intern instruks IN-4-1. Arbejdstilsynets tilsyn med psykisk arbejdsmiljø

Inden for psykosocialt arbejdsmiljø: Stor arbejdsmængde og tidspres, uklare og modstridende krav, høje følelsesmæssige krav, krænkende handlinger og arbejdsrelateret vold, jf. bkg. om psykisk arbejdsmiljø og At-intern instruks IN-4-1. Arbejdstilsynets tilsyn med psykisk arbejdsmiljø

Ud af 15.909 reaktioner afgivet af Arbejdstilsynet i 2019 vedrørte 1.120 reaktioner psykisk arbejdsmiljø, fordelt på 69 strakspåbud, 237 påbud, 79 afgørelser uden handlepligt, 730 vejledninger og 5 §21-påbud (undersøgelsespåbud), jf. "Tilsyn i tal" på at.dk. Påbuddene vedrører oftest vold og traumatiske hændelser. Derudover gives påbud vedr. høje følelsesmæssige krav, tidspres og stor arbejdsmængde, jf. Inf. 18. januar 2019



Hvad kan den nye bekendtgørelse bruges til?

Og hvad kan den ikke bruges til?

Gruppearbejde

1. Hvad kan den nye bekendtgørelse bruges til?
 2. Hvad kan den *ikke* bruges til?
- Skriv stikord på blok
 - Vælg én til at skrive og én til at fremlægge i plenum



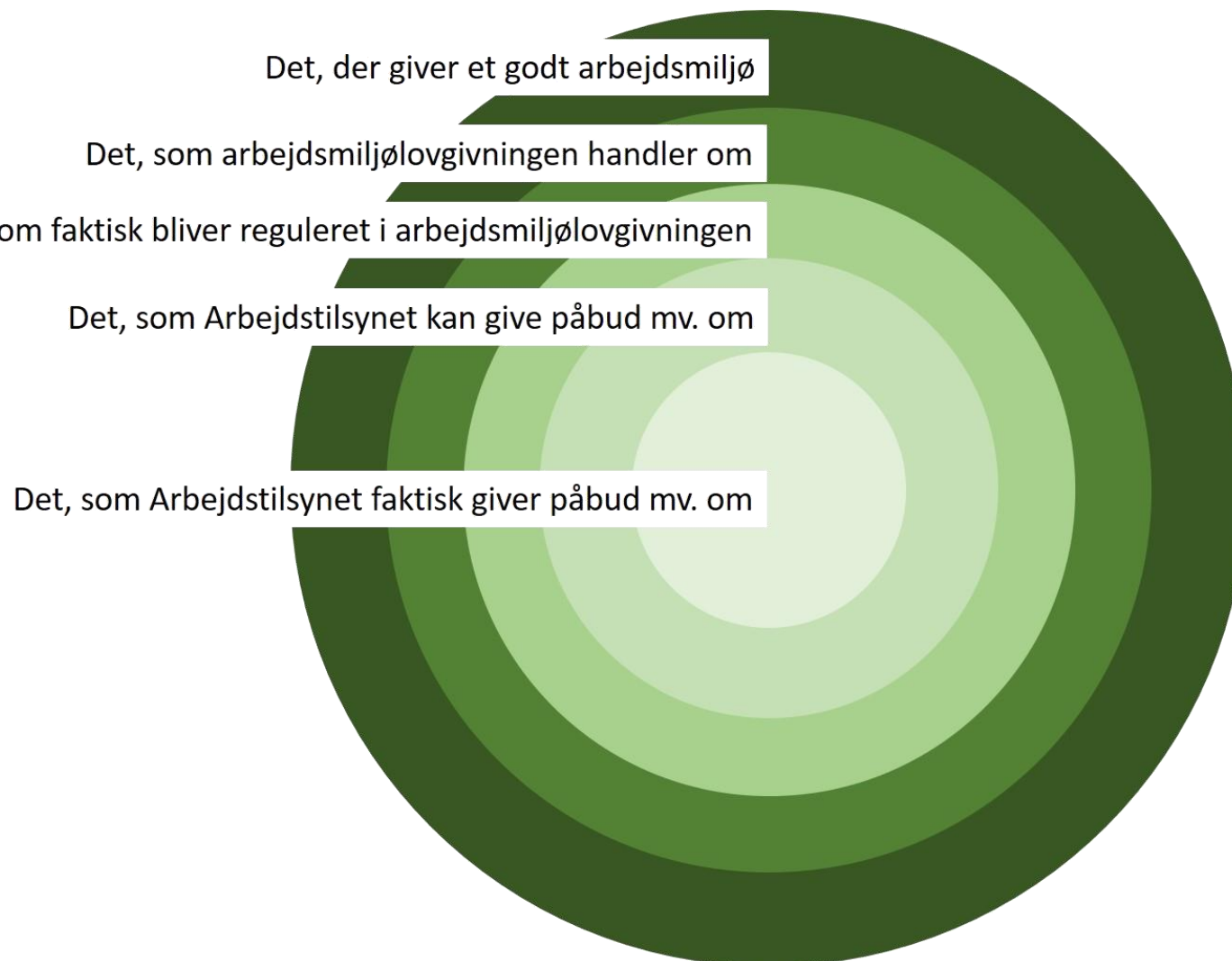
Mit bud

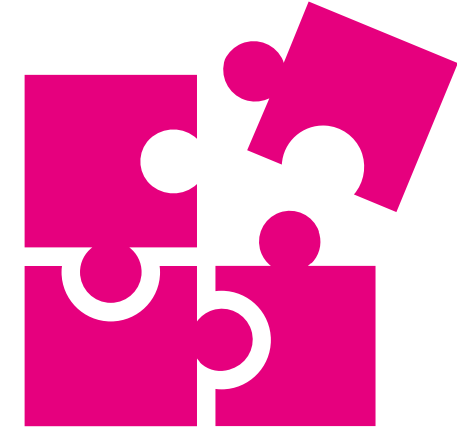


At sikre, at man ikke bliver syg af at gå på arbejde



At sikre, at man trives på jobbet





Hvordan kan den nye bekendtgørelse bruges?

Og hvad gør vi i forhold til det, den ikke kan bruges til?

Gruppearbejde

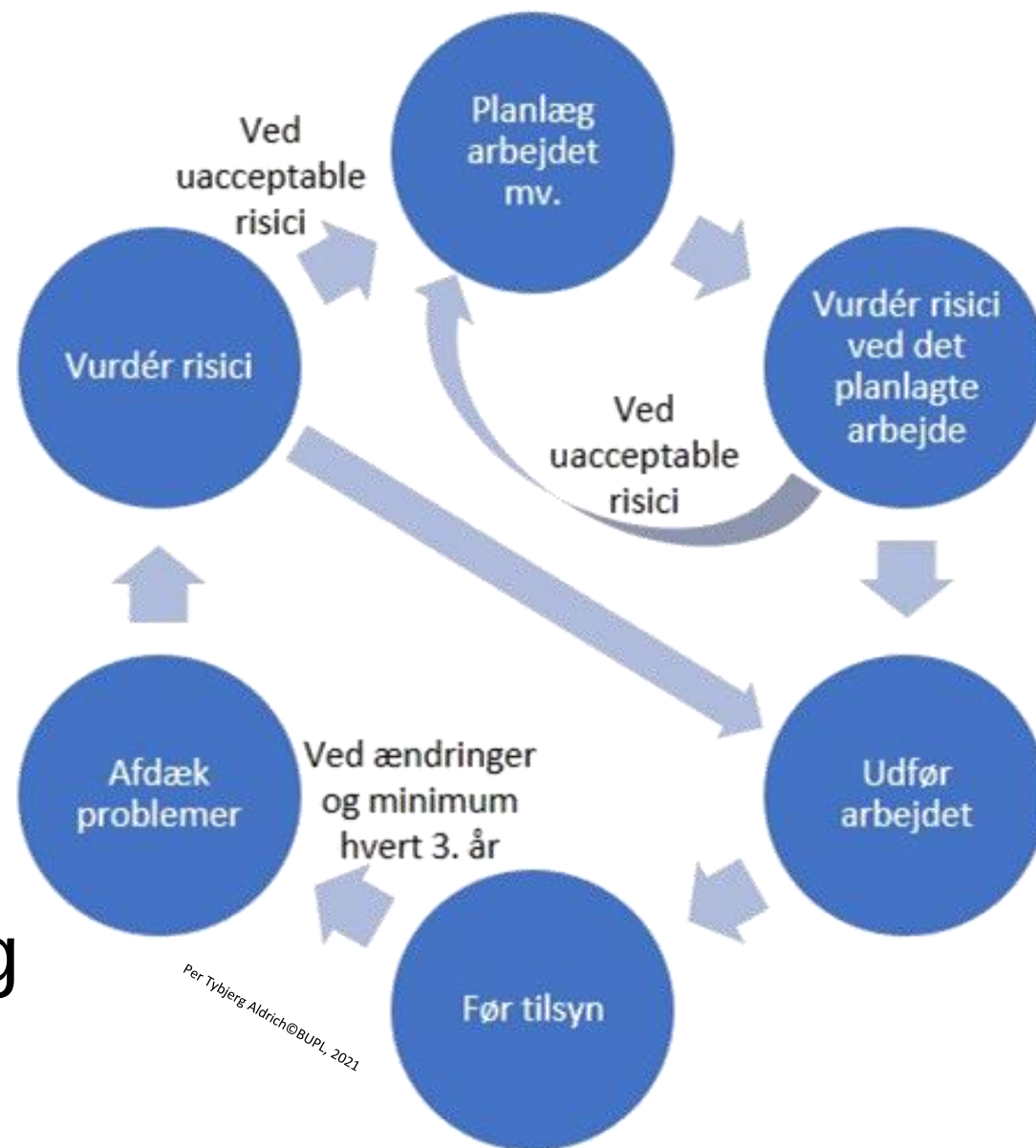
1. Hvordan kan den nye bekendtgørelse bruges?
 2. Hvad gør vi i forhold til det, den *ikke* bruges til?
- Skriv stikord på blok
 - Vælg én til at skrive og én til at fremlægge i plenum



Mit bud ang. brug

I AM-gruppe/TRIO og MED:

1. Krav til planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet og indretning af arbejdspladsen
2. Løbende risikovurdering
3. Løbende risikohåndtering
4. Fokus på særlige påvirkninger



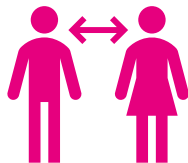
Per Tybjerg Aldrich@BUPL, 2021

Aftale om trivsel og sundhed

- Indgået 2015 mellem KL og Forhandlingsfællesskabet
- Gælder i KL's forhandlingsområde, inkl. selvejende institutioner
- Formål: At skabe grundlag for:
 - Forbedring og udvikling af de ansattes **trivsel og sundhed**
 - Styrkelse af **forebyggelses- og fastholdelsesindsatsen**
 - At nedbringe **sygefraværet**



Aftale om trivsel og sundhed

- Supplerer arbejdsmiljølovgivningen 
- Indeholder bl.a. bestemmelser om:
 - Redegørelse om **sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsomængde** 
 - Indsats mod arbejdsbetinget **stress** (retningslinjer for identifikation, forebyggelse og håndtering) 
 - Indsats mod **vold, mobning og chikane** fra såvel interne og eksterne (retningslinjer for identifikation, forebyggelse og håndtering) 
 - **Håndhævelse** af forpligtelserne 