

# Arbejdstilsynet

## Tilgang og metode til psykisk arbejdsmiljø



## Arbejdsmiljølovens formål

**§ 1.** Ved loven tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet,

Samt grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.

**§ 1 a.** Loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø

## Arbejdstilsynets opgaver

Arbejds miljøloven sætter den overordnede ramme for Arbejdstilsynets virke.

Heraf følger, at det er virksomhedernes ansvar at sørge for, at arbejdsforholdene på virksomhederne er sikkerheds- og sundhedsmæssige fuldt forsvarlige

Arbejdstilsynet skal som en blandt flere aktører på arbejdsmiljøområdet bidrage til, at ansvaret varetages af virksomhederne. For Arbejdstilsynets vedkommende sker dette ved, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med virksomheder, udarbejder regler samt vejleder om arbejdsmiljøforhold.



## Indsats på det psykiske arbejdsmiljø

- Et godt psykisk arbejdsmiljø er med til at forhindre sygdom og fastholde medarbejderne. Statistiske analyser viser, at ca. en femtedel af langvarigt sygefravær hænger sammen med det psykiske arbejdsmiljø.
- Initiativet er et af flere, som beskæftigelsesminister Mette Frederiksen lancerede i august 2012 for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Initiativer udspringer fra Regeringens udspil: Et god og langt arbejdsliv for alle.

Kilde: Arbejdstilsynets hjemmeside, [www.at.dk](http://www.at.dk)



# Ny arbejdsmiljøstrategi frem mod 2020

Strategiens mål:

- 25 pct. færre alvorlige **arbejdsulykker**
- 20 pct. færre med overbelastninger af **muskel og skelet**
- 20 pct. færre **psykisk overbelastede**

## Psykisk arbejdsmiljø

Rammerne for tilsynet:

- Er der en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko som er forbundet med ansattes arbejdsfunktion?
- Arbejdstilsynet kan ikke reagere på frustrations- og irritationsmomenter, uhensigtsmæssige arbejdsgange, uoverensstemmelser, jobusikkerhed, manglende udviklingsmuligheder, antipati, lønforhold etc.

## Ramme for hvornår AT må gå ind i forhold om psykisk arbejdsmiljø

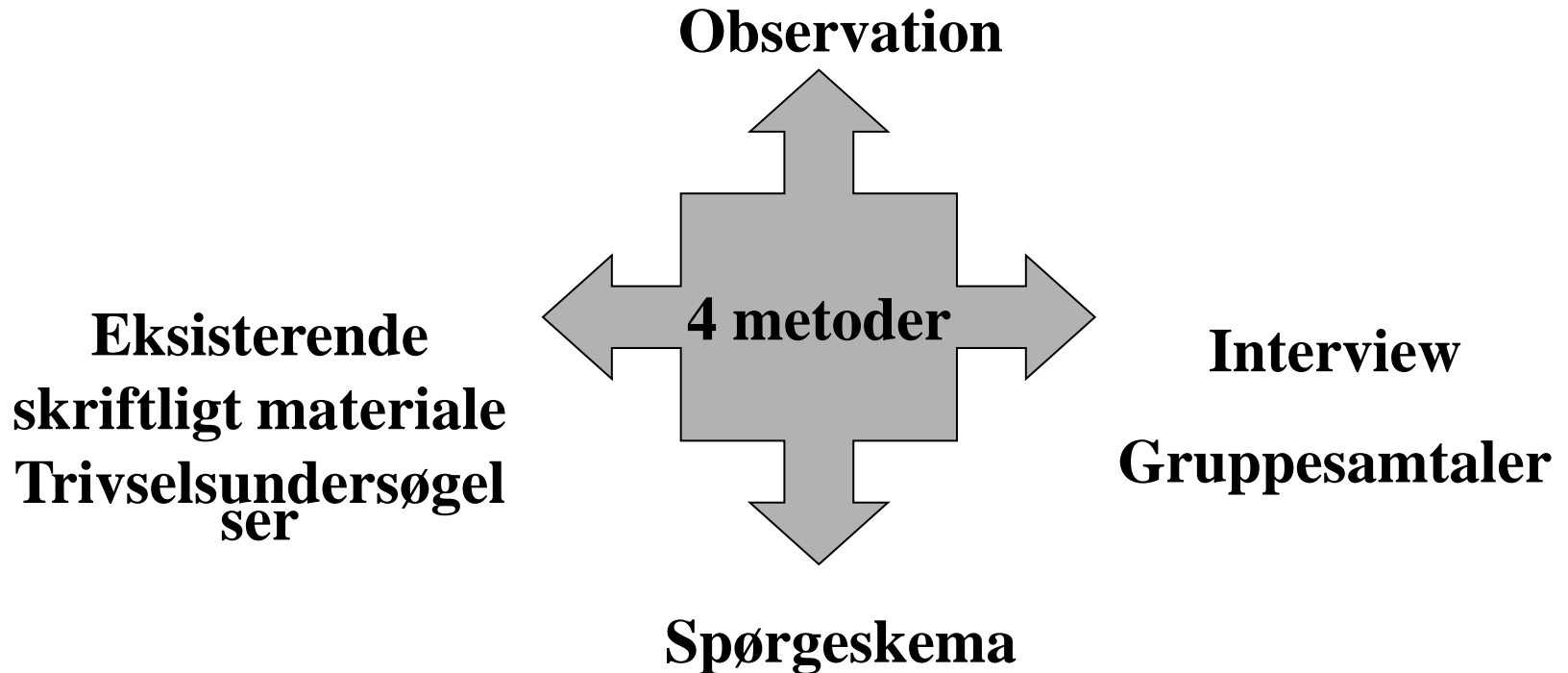
Arbejdstilsynets interne instruks nr. 38 om tilsyn med psykisk arbejdsmiljø -

- Der må kun træffes afgørelse i sager, hvor problemer i det psykiske arbejdsmiljø direkte eller indirekte er forårsaget af den enkeltes arbejdsfunktion.
- Arbejdstilsynet kan altid gå ind i sager om mobning og seksuel chikane.

## Tilsynet

- sådan indsamles dokumentation

---



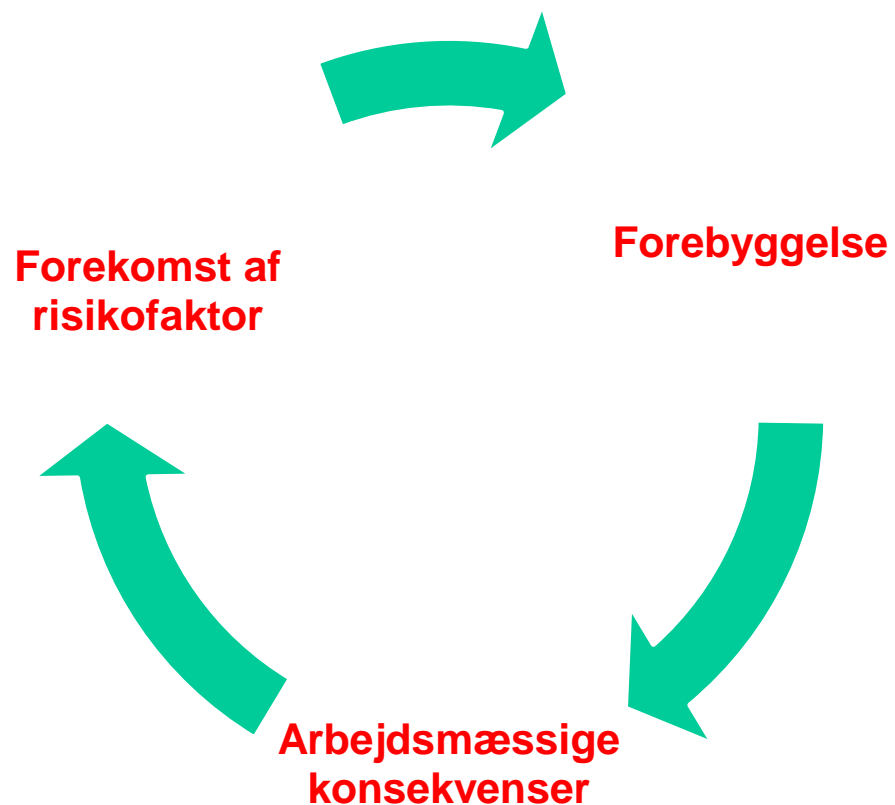


## Forløb ved særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø

Tilsynsbesøg på det psykiske arbejdsmiljø omfatter:

- **Mundtlig aftale** om tilsynsbesøg med formål til at følge op på fokus fra fx risikobaseret tilsyn og for at aftale gennemførelse af gruppesamtaler.
- Udsendelse af **brev** med anmeldelse af besøg.
- **Indledende møde** med arbejdsmiljøgruppen om APV, DBA m.m.
- **Gruppesamtale** med virksomhedens ansatte ud fra spørgeguide. Gruppesamtaler er erfaringsmæssigt i Arbejdstilsynet et godt middel til at afdække eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø.
- **Samtale med ledelsen** med fokus på de samme temaer, der har været talt om ved gruppesamtalen.
- **Afsluttende møde** med arbejdsmiljøgruppen med formidling af Arbejdstilsynets vurdering af det psykiske arbejdsmiljø.

# Vurdering af psykisk arbejdsmiljø



## Risikofaktorer i psykisk arbejdsmiljø

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- Vold og trusler, traumatiske hændelser
- Mobning og chikane

I vurdering af forholdene anvendes spørgeguide på undervisning

<http://arbejdstilsynet.dk/da/om%20arbejdstilsynet/interne-instrukser-og-kvalitetsprocedurer-mv/kvalitetsprocedurer/generelt-for-tilsyn/g-401-sporgeguides-psykisk/oversigt-over-sporgeguides.aspx>

## Risikofaktor: Stor arbejdsmængde

### Forekomst

Arbejdet med undervisning af elever og studerende er som udgangspunkt kendetegnet ved følgende (grund)vilkår:

- Krav om at overholde lovgivning fra undervisningsministeriet (fx folkeskoleloven, udarbejdelse af elevplaner og tests, gymnasierformen).

Kan I generelt nå det, der forventes af Jer indenfor den afsatte arbejdstid?

Over hvor lang tid har arbejdspresset stået på: \_\_\_\_\_  
Er der udsigt til at det fortsætter?

Ja

Gælder det især bestemte arbejdsopgaver eller funktioner?  
(fx klasseledere, teamkoordinatorer, specialklasseledere, AKT-lærere, problematiske årgange og klasser)

### Arbejdet er kendetegnet ved:

- ofte lange planlagte arbejdsdage
- "grænsløst" arbejde (beskriv nærmere)
- mange forstyrrelser, fx pga. urolige elever
- problemer med at nå pensum, fx pga. forstyrrelser af undervisningen
- mange henvendelser fra forældre og elever udenfor arbejdstiden
- mange elever i klasserne. Antal: \_\_\_\_\_
- mange elever med svære problemer
- mange arbejdsopgaver, som skal udføres med høj kvalitet på kort tid (modstridende krav)
- modstridende krav fra hhv. undervisningsministeriet (folkeskoleloven, fx elevplaner og tests, gymnasierformen), kommunen, forældre, elever og ledelse (beskriv kravene og hvordan de er modstridende)
- stort behov for undervisnings-differentiering ("inkluderende" og "rummelig skole")
- nye opgaver, fx i forbindelse med ændring af undervisningsplaner og undervisningsformer (reformer)
- udarbejdelse af elevplaner/ nye eksamensformer/tests
- udbud af nye fag/nye studieretninger
- nyt pensum/nye eksamenskrav
- mange administrative opgaver som tager tid fra selve undervisningen og forberedelse til undervisningen (fx møder, krav til dokumentation)

Hvad mener I årsagen er til den store arbejdsmængde og tidspress?

### Arbejds-mæssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af stor arbejdsmængde I kan genkende?

- opgaver, der skal laves, bliver ikke lavet (hængpartier, fx at planer ikke følges)
- lav kvalitet i arbejdet (fx når man ikke får forberedt sig godt nok)
- for lidt tid til kerneydelsen (undervisning og forberedelse af undervisning)

### Forebyggelse

Hvordan sikrer I, at den enkeltes arbejdsmængde ikke er for stort?

Giv et eksempel. Virker det?

Hvordan får medarbejderne hjælp og støtte fra leder?

- hjælp til prioritering af arbejdsopgaver ift. mængde
- klare udmeldinger om kvalitetsniveau til omverden
- medvirker til at skabe klare målsætninger/retningslinier samt afstemme ambitioner og succeskriterier
- funktionsbeskrivelser – klar udmelding om hvad der forventes af underviserne
- facilitere/skabe rammer for kollegial støtte/sparring – eksempelvis gennem prioritering af teamsamarbejdet
- klare retningslinier for teams' funktioner og kompetencer
- retningslinier for mængden af kontakt til forældre og elever (skolehjemssamarbejde)
- konstruktiv feedback på og anerkendelse af udført arbejde
- tid til uplanlagte og uforudsete opgaver
- velfungerende vikardækning

Hvordan får medarbejderne hjælp og støtte fra kolleger?

- velfungerende teamsamarbejde
- sparring i forhold til fx elever, opgaver, kvalitet
- konstruktiv faglig/social feedback
- feedback på tilrettelæggelse af pensum
- udveksling af faglige idéer og erfaringer

Hvordan har medarbejdere indflydelse på planlægning, prioritering og udførelse af deres eget arbejde?

Har medarbejdere fx indflydelse på:

- arbejdstid/pauser
- indkøb af undervisningsmaterialer
- målsætninger for arbejdet
- organisering af teams

Opnås indflydelse fx ved:

- jævnlige møder (fx team-/lærermøder, Pædagogisk Råd, udvalg)
- jævnlig dialog med leder om eget arbejde og egne arbejdsbetingelser
- andet

Hvilken form for løbende instruktion, oplæring og uddannelse i forhold til arbejdsopgaverne tilbydes medarbejdere?

- systematisk oplæring og efteruddannelse i forhold til nye fag og undervisningsmetoder mv.
- oplæring og uddannelse i ny teknologi, fx IT

Er der andet der medvirker til at mindske belastningen?

- ikke muligt at holde pauser
- meget overarbejde
- overarbejde kan ikke afspædres
- inddragelse af feriedage/fridage
- mange konflikter med kolleger og/eller elever
- klager fra elever og forældre
- vold og trusler
- mobning mellem lærere eller mellem skoleledelse og lærere
- andet



WorkLife

# Forekomsten af stor arbejdsmængde og tidspres

## Kvantitative krav i arbejdet

- Arbejdes der i et højt arbejdstempo og/eller mange timer om ugen?
- Er arbejdet kendetegnet ved f.eks.?:
  - Mange opgaver, der skal nås
  - Korte deadlines / tidspres
  - Både planlagte og akutte / uforudsete opgaver
  - Hyppige situationer med stor arbejdspress
  - Oplevelsen af fornøden tid til forberedelse



## Forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres

- Passende balance mellem krav og ressourcer
- Ledelsen indgår i dialog med de ansatte om bl.a. følgende:
  - Klar og tydelig prioritering af opgaver i forhold til arbejdsopgavernes tyngde, sværhedsgrad mv.
  - hjælp og støtte i forbindelse med udførelsen af arbejdet (metoder, it m.m.)
  - tydelighed om kravene i arbejdet og service/ kvalitetsniveau
  - anerkendelse for udført arbejde
- Indflydelse på egen arbejdssituation
- Kollegial støtte og opbakning
- Løbende instruktion og introduktion til at kunne løse kerneopgaven
- Møder, supervision o.lign.

## Konsekvenser ved stor arbejdsmængde og tidspres

- Højt arbejdstempo gennem hele dagen fx svært ved at afholde pauser, nå til møder
- Problemer med at overholde kvalitet og serviceniveau
- Opgaver, der skal udføres, der ikke bliver udført
- Tidsfrister eller lovgivningsmæssige krav, der ikke kan overholdes
- Klager fra elever og forældre og / eller samarbejdspartnere
- Fejlvurdering af sager
- Modstridende krav i arbejdet (ingen tydelig prioritering af kerneopgaven)

## Typiske reaktionsområde

### **Situation A**

De ansatte er i en situation, hvor der er opgaver, der slet ikke bliver løst, eller opgaver, der ikke bliver løst til tiden –

og hvor dette har alvorlige og uacceptable arbejdsmæssige konsekvenser, at opgaverne ikke bliver løst eller ikke bliver løst til tiden.



## Typiske reaktionsområde

### **Situation B**

De ansatte er i en situation, hvor de er tvunget til at slække på kvaliteten i deres arbejde, så den går under et niveau, som ledelsen har meldt ud.

### **Situation C**

De ansatte er i en situation, hvor de er tvunget til at slække på kvaliteten i deres arbejde, så den går under et niveau, de selv finder passende.

Ledelsen har ikke meldt et tydeligt serviceniveau ud, hvorved kravene til de ansattes arbejde bliver uklare.

## Følgende tre forhold har stor betydning for udviklingen af det psykiske arbejdsmiljø:

1. Hvor højt **prioriteres** løsning af problemer reelt af ledelse, mellemedere og ansatte?
2. Anvender man tilstrækkelige **ressourcer** til at løse problemet?
3. Har man personale (ledelse og ansatte) med tilstrækkelige **kompetencer** til at medvirke i processen?

## Reaktioner i ft. psykisk arbejdsmiljø

- Påbud med frist
- Strakspåbud
- § 21 Påbud om undersøgelse af virksomhedens psykiske arbejdsmiljø
- Vejledning

Arbejdstilsynet kan give påbud om at et problem skal løses fx mobning, men ikke hvordan, det skal løses

