

Faktaark om ændringer inden for psykisk arbejdsmiljø



Psykisk arbejdsmiljø er kommet meget i fokus de senere år. Bl.a. er der et politisk ønske om, at psykisk arbejdsmiljø i højere grad skal på dagsordenen i de danske virksomheder. Det skyldes ikke mindst, at et dårligt psykisk arbejdsmiljø i sig selv er uacceptabelt, men også at det ofte har store konsekvenser for sygefraværet og udstødelsen fra arbejdsmarkedet.

De ændringer, der nu sker i den måde Arbejdstilsynet vil føre tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø, er et resultat dels af justeringen af arbejdsmiljøreformen og dels det Velfærdsforlig, som blev indgået i foråret 2006.

Ændringerne indebærer, at Arbejdstilsynet fra den 1. april 2007 vil prioritere tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø på de danske virksomheder i endnu højere grad, end det sker i dag. Det betyder konkret, at der iværksættes følgende initiativer:
(Initiativerne uddybes efter opremsningen)

- Arbejdstilsynet vil undersøge det psykiske arbejdsmiljø på alle screeninger.
- Arbejdstilsynet har udviklet et nyt afklaringsværktøj, som de tilsynsførende skal benytte ved screening.
- Arbejdstilsynet indfører en ny metode til at undersøge det psykiske arbejdsmiljø ved et tilpasset tilsyn.
- Arbejdstilsynet sikrer, at alle tilsynsførende har tilstrækkelig viden til at kunne arbejde med psykisk arbejdsmiljø.
- Arbejdstilsynet vil tilbyde procesvejledning til de virksomheder, der får en rapport om psykisk arbejdsmiljø.
- Arbejdstilsynet tilbyder udvidet vejledning til de virksomheder, som modtager et strakspåbud om psykisk arbejdsmiljø.
- Arbejdstilsynet opretter en task force på psykisk arbejdsmiljø i hvert af de fire tilsynscentre.
- Arbejdstilsynet reviderer alle 49 arbejdsmiljøvejvisere, så de indeholder et afsnit om psykisk arbejdsmiljø.

Psykisk arbejdsmiljø undersøges på alle screeninger

Forligspartierne bag justeringen af arbejdsmiljøreformen har besluttet, at Arbejdstilsynet skal undersøge det psykiske arbejdsmiljø på alle screeninger. Det indebærer, at:

Arbejdstilsynet reviderer alle 49 arbejdsmiljøvejvisere, så de indeholder et afsnit om de problemer i det psykiske arbejdsmiljø, der kan være i den enkelte branche.

Arbejdstilsynet indfører derudover et nyt redskab til de tilsynsførende, som de skal bruge, når de screener en virksomhed – et såkaldt afklaringsværktøj. Afklaringsværktøjet indeholder en spørgeguide og et vurderingsskema for hvert af de fire prioriterede områder, herunder psykisk arbejdsmiljø. (De øvrige områder er støj, ulykker og muskel-skeletbesvær). Afklaringsværktøjet skal hjælpe de tilsynsførende med at afgøre om virksomhedens psykiske arbejdsmiljø er i orden, eller om der er behov for, at vi kommer på et tilpasset tilsyn med særlig fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Ny metode til at undersøge det psykiske arbejdsmiljø ved tilpasset tilsyn

Viser en screening, at en virksomhed har eller kan have væsentlige problemer med det psykiske arbejdsmiljø, bliver virksomheden udtaget til et tilpasset tilsyn. I den forbindelse har Arbejdstilsynet indført en ny metode, der skal forenkle tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø.

Den nye metode består af en række brancherettede spørgeguides til de tilsynsførende. De brancherettede spørgeguides skal hjælpe med at afdække de risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø, der er centrale for de enkelte brancher og jobgrupper.

Før foretog Arbejdstilsynet en helhedsvurdering af det psykiske arbejdsmiljø ved at spørge ind til en bred vifte af risikofaktorer. Når vi nu kommer på et tilpasset tilsyn, vil vi fokusere på de få udvalgte risikofaktorer, der er centrale for de enkelte brancher og jobgrupper.

Alle tilsynsførende skal kunne arbejde med psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet ønsker, at alle tilsynsførende kan gennemføre et tilpasset tilsyn med psykisk arbejdsmiljø som fokusområde og kunne træffe afgørelse om væsentlige problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Det betyder, at alle tilsynsførende bliver uddannet i at føre tilsyn med psykisk arbejdsmiljø. Det betyder bl.a., at de skal lære at bruge det nye afklaringsværktøj på screeningen og den nye metode på det tilpassede tilsyn.

Ved komplekse problemer i det psykiske arbejdsmiljø vil vi dog fortsat bruge tilsynsførende med specialviden om psykisk arbejdsmiljø.

Virksomheder kan modtage procesvejledning

Virksomheder, der har problemer med det psykiske arbejdsmiljø, vil modtage en rapport om psykisk arbejdsmiljø. Når en virksomhed får en rapport om psykisk arbejdsmiljø, vil den samtidig få et tilbud om at få procesvejledning fra Arbejdstilsynet. Procesvejledning betyder, at virksomheden får vejledning om, hvilke metoder og processer den kan anvende, når den skal udarbejde en tids- og handlingsplan. Tids- og handlingsplanen udgør virksomhedens tilbagemelding til Arbejdstilsynet om, hvad virksomheden vil gøre for at løse problemerne. Hensigten med procesvejledningen er at hjælpe virksomheden godt i gang med at løse de konkrete arbejdsmiljøproblemer, de måtte have i det psykiske arbejdsmiljø.

Virksomheder kan modtage udvidet vejledning

En virksomhed, der har væsentlige problemer i det psykiske arbejdsmiljø, der udløser et strakspåbud, vil få et tilbud om at modtage udvidet mundtlig vejledning. Den udvidede mundtlige vejledning består i, at Arbejdstilsynet vejleder virksomheden om den umiddelbare løsning på problemet. Virksomheden får desuden påbud om at få en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at hjælpe med at løse det konkrete problem og revidere virksomhedens arbejdspladsvurdering. Den udvidede vejledning gives først efter 1. oktober 2007.

Arbejdstilsynet opretter Task Force om psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet har oprettet en Task Force inden for psykisk arbejdsmiljø i hver af Arbejdstilsynets fire tilsynscentre. Disse Task Forces har til opgave at støtte de tilsynsførende i deres daglige arbejde med at rette fokus på det psykiske arbejdsmiljø. De enkelte Task Forces vil også af egen drift kunne tage sager op om psykisk arbejdsmiljø på baggrund af fx klager og anmeldelser.