



Arbejdstilsynets tilsynspraksis

SOCIALPÆDAGOGERNE

Møde med SL Kreds Lillebælt
d. 29. april 2014
v. Tilsynsførende Mette Bomholt

Agenda



- De overordnede rammer for Arbejdstilsynets tilsynsindsats
 - Arbejdstilsynets reaktioner
 - Arbejdstilsynets tilsynsindsatser
 - Tilsyn med psykisk arbejdsmiljø i døgninstitutionsindsatsen
 - Gensidig dialog
-

Arbejdstilsynets opgaver



- Arbejdsmiljøloven 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.
-



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**

Strategien indeholder 19 initiativer

Arbejdstilsynets strategi 2013



Psykisk arbejdsmiljø

- Der skal ske en reduktion i antallet af personer, der oplever stress på 2% i 2014 målt i forhold til baseline i 2012 indenfor brancherne døgninstitutioner og hjemmepleje, daginstitutioner, hospitaler, domstole og fængsler og folkeskoler.
 - Der skal ske en reduktion af antallet af anmeldte arbejdsulykker på 1% i 2013 set i forhold til antal beskæftigede som følge af vold inden for brancherne døgninstitutioner og hjemmepleje, daginstitutioner, hospitaler, domstole og fængsler og folkeskoler. Måles i forhold til foregående års ulykker.
-

Arbejdstilsynets strategi 2013



Muskel- og skeletbesvær (MSB)

- Der skal ske en reduktion af eksponeringer inden for "løft" og "arbejdsstillinger" på 3% i 2014 målt i forhold til baseline i 2012 inden for brancherne bygge og anlæg, metal og maskiner samt døgninstitutioner og hjemmepleje.
 - Der skal ske en reduktion af anmeldte arbejdsulykker på 2% set i forhold til antal beskæftigede, som skyldes forstuvninger ved akutte fysiske overbelastninger inden for brancherne bygge og anlæg, metal og maskiner samt døgninstitutioner og hjemmepleje. Måles i forhold til foregående års ulykker.
-

Arbejdstilsynets reaktioner

- Påbud med frist
 - Strakspåbud eller forbud
 - Afgørelse uden påbud
 - Påbud om undersøgelse af arbejdsmiljøforholdene (§21)
 - Rådgivningspåbud
 - Vejledning
-

Arbejdstilsynets tilsynsindsatser

- Risikobaserede tilsyn
 - Særlige indsatser i nedslidningstruede brancher 2011-2015
 - Særlige indsatser med fokus på psykisk arbejdsmiljø 2013-2015
 - Detailtilsyn
 - Arbejdsulykker (fx vold, 112)
 - Klager over arbejdsmiljøforhold
 - Erhvervsbetingede sygdomme
 - Medier
-

Klager



- Ca. 5.000 klager hvert år
 - Klager kvoterer mhp. prioritering
 - Kvotering sker ud fra alvorligheden af klagen
 - Anonymitet ved klager
 - Tilsyn med klager er en del af de godt 50.000 tilsyn, der gennemføres årligt
-

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.
-

Typisk tilsynsbesøg med fokus på psykisk arbejdsmiljø



Faser	Aktiviteter
Dataindsamling	<ul style="list-style-type: none">• Møde med AMO• Dialog om APV, sygefravær, personaleomsætning, trivselsundersøgelser etc.• Observation af arbejdet• Samtale med ansatte (enkeltpersoner eller grupper ud fra spørgeguide)• Samtale med ledelsen
Vurdering	<ul style="list-style-type: none">• På virksomhed eller i tilsynscentret
Tilbage-Melding til AMO	<ul style="list-style-type: none">• Afsluttende møde med AMO• Telefonisk tilbagemelding

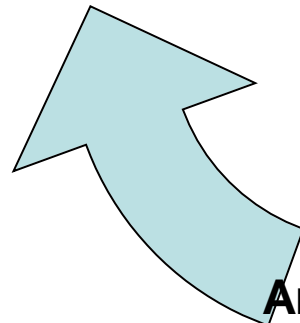
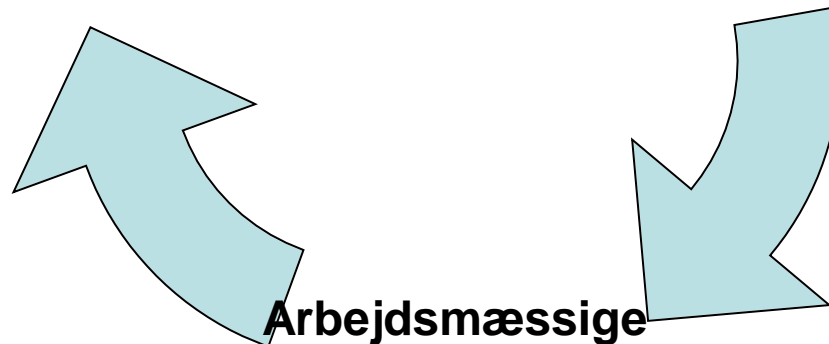
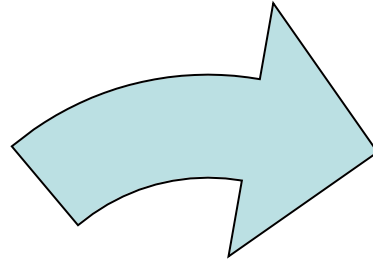
Arbejdstilsynets terminologi

- i sager om psykisk arbejdsmiljø

**Risikofaktorer i det
psykiske arbejdsmiljø**

**Forebyggelse/
Håndtering**

**Arbejds
mæssige
Konsekvenser**



Risikofaktor: Stor arbejdsmængde og tidspres

Forekomst

Arbejdet på modtageafdelinger og skadestuer er som udgangspunkt kendetegnet ved følgende (grund)vilkår:

- Krav om at være på forkant med situationen og kunne træffe hurtige beslutninger
- Spidsbelastninger med akutte indlæggelser og uforudsigelighed i arbejdet
- Håndtere patienter som har alvorlige traumer/er i fare for at dø eller dø.

Kan I generelt nå det, der forventes af Jer i forhold til målsætninger for arbejdet?

Gælder det alle medarbejdere eller er der særligt udsatte grupper/medarbejdere?

Spørg ind til hvem, hvor, hvor ofte og hvornår

Over hvor lang tid har arbejdspresset stået på: _____

Er der udsigt til at det fortsætter?

Ja

Arbejdet er kendetegnet ved:

- mange opgaver i forhold til bemanning
- ophobning af mange krævende opgaver på samme tid
- mange forstyrrelser (fx åbne telefoner, kolleger som beder om hjælp, støj på kontorerne)
- modsatrettede forventninger – uoverensstemmelse mellem hvad der tilbydes borgerne og hvad der forventes fra borgernes/pårørendes side
- mange administrative opgaver
- høje krav til dokumentation af arbejdet i færd med at indføre IT-teknologi (EPJ)
- omfattende samarbejde med andre afdelinger
- andet

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

Forebyggelse

Howdan sikrer I, at den enkeltes arbejds- og tidspres ikke er for stort? Giv et eksempel. Virker det?

Howdan får medarbejderne hjælp og støtte i arbejdet af leder og kolleger?

- justering af personalemængden i forhold til antallet af patienter/opgavetyngden
- prioritering af opgaver generelt og ved uforudset personalemangel arbejdet er tilrettelagt, så der er mulighed for uforstyrret at udføre koncentrationskrævende arbejde
- passende fysiske rammer (tilstrækkelig plads og ro)
- klare forventninger til arbejdet
- funktionsbeskrivelser
- hensigtsmæssig fordeling af opgaver i forhold til tyngde og sværhedsgrad
- nødvendig information for at kunne udføre arbejdet
- anerkendelse for udført arbejde
- vikardækning/vikarkorps
- fælles holdning til diagnose og behandling
- retningslinier for håndtering af klager over medarbejdere
- tekniske hjælpemidler (it-udstyr og it-software, undersøgelses- og behandlingsudstyr mv.), der passer til opgaven
- effektiv back-up, hvor medarbejdere kan få hjælp ved mange samtidige opgaver (især læger)
- gode muligheder for kollegial hjælp og sparring i dagligdagen

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

Har medarbejdere fx indflydelse på:

- vagtplaner
- pauser
- fordeling af opgaver
- hvilke arbejdsmetoder de anvender
- rækkefølgen af opgaver
- hvem de arbejder sammen med
- målsætninger for arbejdet

Opnås indflydelse fx ved:

- jævnlige møder (fx personalemøder, teammøder)
- teamorganisering
- jævnlig dialog med leder i forhold til eget arbejde og egne arbejdsbetingelser
- andet

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

- systematisk oplæring og uddannelse i forhold til patientgruppernes diagnoser, problematikker, og behandling
- tilstrækkelig oplæring og uddannelse i IT-systemer

Er der andet der medvirker til at mindske belastningen af arbejdsmængden og tidspresset?

Arbejds-mæssige konsekvenser

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

- fejlbehandling (fx fejlmedicinering, fejlagnostisering, patienter sendes til forkerte afdelinger)
- behandlingsmetoder og plejeplaner følges ikke/kan ikke følges
- udbredt oplevelse af modstridende krav i arbejdet
- opgaver, der skal laves, bliver ikke lavet. Få konkrete eksempler.
- højt arbejdstempo gennem hele dagen (løbe stærkt)
- ikke muligt at holde pauser
- meget overarbejde
- overarbejde kan ikke afspadseres
- klager fra patienter/pårørende m. fl.
- konflikter med patienter
- vold og trusler
- mobning
- andet



Hvornår afgiver Arbejdstilsynet en afgørelse om stor arbejdsmængde?

- 1) Kravene i arbejdet virker ind på medarbejderne, således at de er nødsaget til at arbejde meget/arbejde i højt tempo.
- 2) Omfanget er så stort, at der er risiko for, at det er sundhedsskadeligt.

Fokus på oplysninger fra ledelsen og medarbejdere, egne kortlægninger, eventuelle konstateringer samt tilgængelige faktuelle data (belægningsprocent, sygefravær, arbejdsulykker og registrerede utilsigtede hændelser)

Forebyggelse



- Passende balance mellem krav og ressourcer
- At tilrettelægge arbejdet hensigtsmæssigt og med realistiske målsætninger og tidsrammer
- At afstemme forventninger og tydelighed om kravene
- At ledelsen delegerer ansvar og kompetence til medarbejderne afpasset efter medarbejdernes kunnen
- At sikre klar kommunikation, støtte og opbakning samt anerkendelse
- Nødvendig instruktion, oplæring og uddannelse
- At planlægge og gennemføre ledelsesudvikling – med fokus på ledelsens færdigheder i at bidrage til et godt psykisk arbejdsmiljø
- Klar udmelding om kvalitets- og serviceniveau
- Faglig sparring fra ledelse og medarbejdere

OBS: de gode løsninger udvikles lokalt i en gensidig dialog

Forebyggelse - er de dyre løsninger bedst?



- **Risikofaktor: Stor arbejdsmængde og tidspres**
- **Antagelse:** "Det skyldes for få ansatte til at udføre opgaven!"
- **Andre mulige årsager til problemet:**
 1. Opgaven er dårligt defineret og beskrevet
 2. De ansatte er dårligt klædt på til at prioritere deres tid og ressourcer
 3. De ansatte pålægges en lang række unødige ekstraopgaver, der forhindrer dem i at løse deres kerneopgave tilfredsstillende.
 4. De ansattes egne krav og forventninger til opgaveløsningen er ikke afstemt

Løsningen heraf er en central ledelsesopgave, men løsningen består sjældent i at ansætte flere mennesker til at udføre dårligt definerede opgaver.

- **Andre løsninger:** Social støtte, anerkendelse, klare krav, feedback og forudsigelighed. At forbedre disse forhold, har stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø, kræver meget få ressourcer, men til gengæld en bevidst indsats og en klar prioritering.
-

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

1. Hvor højt **prioriteres** løsning af problemer reelt af ledelse, mellemledere 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?
-

Indsatser med psykisk arbejdsmiljø

1. Fase 0
 - Klarhed, prioritering og ambition
 - Ressourceforbrug og forankring i organisation
 - Informations- og kommunikationsplan
 2. Styring og ledelse
 - Øverste ledelses prioritering fastholder fokus
 - Styring af fortsat fremdrift og prioritering i organisationen
 3. Beskrivelse, vurdering og analyse
 - Handleplaner og indsatser bliver sjældent bedre end kvaliteten af beskrivelse, vurdering og analyse af problemet
 - Inddragelse af flere data og de rette kompetencer
 - Integration af APV indsatser med eksisterende planer
-