

# FTF: Behov for en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø



# Syv gode grunde til at styrke lovgivningen om psykisk arbejdsmiljø

## 1 Problemerne vokser

Tal fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser, at andelen af de psykisk mest belastede lønmodtagere er steget med 16,8 pct. siden 2012. I stedet for at nærme os målet i 2020 strategien om en 20 pct. reduktion af belastede lønmodtagere, nærmer vi os en forværring på 20 pct. Antallet af anmeldte psykiske arbejdsskader er samtidig på et markant højere niveau end for ti år siden. At problemet er i stigning understreger, at den hidtidige indsats ikke har været tilstrækkelig, og at vi har behov for at tage stærkere virkemidler i brug.

## 2 Kravene til arbejdsgivere bliver tydelige

En bekendtgørelse vil konkretisere hvilke krav, der gælder for det psykiske arbejdsmiljø. Dermed bliver det mindre komplekst at foreholde sig til. Det er en viden, arbejdsgivere og ledere ofte efterspørger. Fx svarer over halvdelen (53 pct.) af lederne i en FTF-undersøgelse fra 2016, at de har behov for mere viden og flere redskaber i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. En bekendtgørelse vil styrke forebyggelsen og regelefterlevelsen. Og gøre det nemmere for ledelsen at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i overvejelserne om arbejdspladsens drift og strategiske udvikling.

## 3 Dialogen om psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne styrkes

Arbejdsgivere, ledere, tillidsvalgte, medarbejdere, HR-afdelinger m.fl. vil have et langt bedre udgangspunkt for dialogen om psykisk arbejdsmiljø. Med det samme udgangspunkt i konkrete bestemmelser i en bekendtgørelse, kommer dialogen i højere grad til at handle om, hvordan arbejdspladsen forebygger, og i mindre grad om, hvad psykisk arbejdsmiljø er, og om arbejdspladsen har problemer, de skal handle på.

## 4 Det bliver klart for arbejdspladserne, hvad Arbejdstilsynet giver påbud om

Arbejdstilsynet giver i dag stort set altid påbud indenfor to bestemmelser: §§ 4 og 7, stk. 1 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse (se fakta nedenfor). Af disse bestemmelser fremgår, "at arbejdet i alle led skal planlægges, tilrettelægges og udføres, således at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt". Bestemmelserne anvendes både i forhold til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det betyder, at det er uklart for arbejdspladser og arbejdsgivere, hvad det faktisk er, Arbejdstilsynet lægger vægt på, når de skal vurdere, om det psykiske arbejdsmiljø er i orden.

## 5 Det bliver tydeligt, at psykisk arbejdsmiljø er prioriteret

Klare regler vil gøre det synligt overfor arbejdsgivere, arbejdspladser, medarbejdere og offentligheden, at psykisk arbejdsmiljø og forebyggelse af psykisk nedslidning er højt prioriteret.

## 6 Bedre ligestilling af fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Med en bekendtgørelse vil lovgivningen om psykisk arbejdsmiljø i højere grad svare til de andre arbejdsmiljøområder (fx ulykker, ergonomisk arbejdsmiljø, kemi og støj). Det ligger i naturlig forlængelse af den formelle ligestilling af fysisk og psykisk arbejdsmiljø, som blev gennemført i arbejdsmiljøloven i 2013 (§ 1a), hvor det fremgår, at "Loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø".

## 7 Sverige har succes med en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Sverige har udarbejdet en ambitiøs bekendtgørelse om organisatorisk og socialt arbejdsmiljø. Til bekendtgørelsen hører en omfattende vejledning til arbejdspladserne om, hvordan de kan efterleve reglerne. De første erfaringer med den nu 1 ½ år gamle lov viser bl.a., at langt flere ledere og medarbejdere tager kurser i psykisk arbejdsmiljø, det svenske arbejdstilsyn giver langt flere påbud om emnet. Og det er blevet tydeligt for arbejdspladser og arbejdsgivere hvilke krav, de skal leve op til. Alene de første 9 måneder efter bekendtgørelsen trådte i kraft, har 20.000 ledere og 3.000 arbejdsmiljørepræsentanter taget kurser (af typisk 3 dages varighed) om psykisk arbejdsmiljø.

# FTF's bud på indhold i en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Bekendtgørelsen skal sikre, at arbejdsgiverne forebygger belastninger i det psykiske arbejdsmiljø gennem krav om:

- **Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø til ledere med personaleansvar.** Der kan i en bekendtgørelse stilles krav om, at ledere har kompetencer i forhold til psykisk arbejdsmiljø. Målet er, at give lederne konkret viden om psykisk arbejdsmiljø og konkrete redskaber til at forebygge belastninger.
- **Sikring af balance mellem krav og ressourcer.** Et af de største problemer i det psykiske arbejdsmiljø i dag er, at mængden af opgaver ikke hænger sammen med den tid, som er til rådighed. Med andre ord er arbejdspresset for højt. Efter svensk forbillede skal det derfor være klart for arbejdsgiver, at arbejdsmængden skal tilpasses arbejdstiden og den kvalitet, som opgaverne skal løses til. Ligeledes skal arbejdsgiverne sikre, at de har dialog med medarbejderne om, hvad der forventes af dem og hvilke mål, de arbejder efter.
- **Krav og forventninger skal være klare.** Når det er uklart for medarbejderne, hvornår de har løst deres opgave godt nok, fører det ofte til stress og andre belastninger. Det samme gælder, hvis kravene og forventningerne er modstridende, fx fra ledelse, borgere og pårørende. Derfor skal bekendtgørelsen tydeliggøre arbejdsgivers ansvar for, i dialog med medarbejderne, at tydeliggøre og løbende afstemme krav og forventninger, herunder til hvilken kvalitet, opgaverne skal løses.
- **Belastninger ved høje følelsesmæssige krav skal forebygges.** I arbejde med mennesker, som bl.a. har behov for hjælp, støtte, omsorg og behandling, og som kan stå i svære situationer, opstår krav om, at medarbejderne skal kunne håndtere egne negative følelser, skjule egne følelser og kunne rumme at blive skældt ud. Det skal være tydeligt, at arbejdsgiverne skal forebygge, at følelsesmæssige krav fører til stress og psykisk nedslidning. Dette kan bl.a. gøres gennem systematisk brug af supervision, faglig sparring, mulighed for at få hjælp og støtte samt ved at sikre, at der er den nødvendige tid og de nødvendige kompetencer til rådighed for at løse opgaverne.
- **Håndtering af forandringer, så de ikke udgør sundhedsmæssige belastninger.** Det skal være tydeligt for arbejdsgivere og arbejdspladser, at de skal tage hensyn til det psykiske arbejdsmiljø, når de planlægger og gennemfører forandringer, som eksempelvis fusioner, nedlæggelse af arbejdspladser og fyringsrunder. Det handler fx om at sikre et højt informationsniveau samt at inddrage synspunkter og forslag fra medarbejderne i processen.
- **Forebyggelse af arbejdsrelateret vold.** Kravene om at forebygge arbejdsrelateret vold, som finder sted i arbejdstiden, skal beskrives. Herunder eksempelvis krav om uddannelse og kompetencer, krav om hensigtsmæssig fysisk indretning, krav om tilkaldesystem/alarmer samt krav om, at man ikke må arbejde alene, når der er risiko for vold.
- **Forebyggelse af mobning, seksuel chikane og håndtering af konflikter.** Udover den eksisterende bestemmelse (i den nuværende bekendtgørelse om arbejdets udførelse), skal det være tydeligt, at mobning og seksuel chikane både skal forebygges og håndteres, når det er

opstået. Det skal også være tydeligt, at arbejdsgiver har ansvaret for, at konflikter forebygges og håndteres hensigtsmæssigt, så de ikke udvikler sig til eksempelvis mobning. Og at kulturen på arbejdspladsen ikke understøtter sexismen og seksuel chikane.

- **Brug af rådgivning til løsning af komplekse problemer i det psykiske arbejdsmiljø.** Det skal være tydeligt for arbejdsgiverne, at hvis de (trods eventuelle kurser/efteruddannelse) ikke selv besidder kompetencer til at løse problemer i det psykiske arbejdsmiljø, skal de trække på ekstern rådgivning.
- **Nat- og skiftarbejde skal tilrettelægges hensigtsmæssigt.** Det skal være tydeligt for arbejdsgivere og arbejdspladser, at de skal planlægge og tilrettelægge arbejdstiden ved natarbejde og skiftende vagter, så helbredsgener og lidelser forebygges bedst muligt.
- **Håndtering af grænseløst arbejde.** Arbejdsgiverne skal forebygge, at arbejde, som foregår udenfor arbejdspladsen og udenfor normal arbejdstid, fører til stress og psykisk nedslidning. Det kan fx gøres ved krav om, at arbejdspladserne har tydelige retningslinjer for og forventningsafstemning om i hvilke situationer, ansatte står til rådighed for arbejdspladsen udenfor arbejdstiden.

## Fakta om psykisk arbejdsmiljø i den nuværende arbejdsmiljølovgivning

Danmark har en omfattende arbejdsmiljølovgivning, som består af en arbejdsmiljølov, fire hovedbekendtgørelser og en mængde underliggende bekendtgørelser. I dette lovkompleks findes ingen bekendtgørelse, der retter sig direkte mod udfordringerne i det psykiske arbejdsmiljø.

I selve arbejdsmiljøloven står i **§ 1 a**. *Loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.*

I loven er der en rammebestemmelse, som lyder:

**§ 38.** *Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.*

Denne rammebestemmelse er i bekendtgørelse om arbejdets udførelse (en af de fire hovedbekendtgørelser) foldet ud i to bestemmelser:

**§ 4.** *Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detalilløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.*

**§ 7.** Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Endelig er der en bestemmelse om mobning og seksuel chikane:

**§ 9 a.** Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Arbejdsrelateret vold er i arbejdsmiljølovgivningen kun nævnt i bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold udenfor arbejdstiden: [https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/bekendtgørelser/v/arbejdsrelateret\\_vold\\_uden\\_for\\_arbejdstid](https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/bekendtgørelser/v/arbejdsrelateret_vold_uden_for_arbejdstid)

### **Mangler i lovgivningen**

Lovgivningen nævner ikke følgende væsentlige risikofaktorer i det psykosociale arbejdsmiljø:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Høje følelsesmæssige krav
- Uklare og modstridende krav
- Uhensigtsmæssig håndtering af konflikter
- Arbejdsrelateret vold (i arbejdstiden).
- Uhensigtsmæssig håndtering af forandringer
- Arbejde i skiftende vagter, herunder natarbejde.

Alle er forhold, som der er forskningsmæssigt belæg for, udgør en sundheds- og/eller sikkerhedsrisiko.

Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med og skrive påbud om ovenstående, selvom de ikke er beskrevet i lovgivningen. De er således kun beskrevet i Arbejdstilsynets interne instrukser om, hvordan de tilsynsførende skal føre tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø.

Derudover stiller lovgivningen ingen krav til ledelsens og arbejdsgivers viden om og kompetencer indenfor psykisk arbejdsmiljø.

Lovgivningen stiller heller ikke krav om, at arbejdsgiverne skal bruge autoriseret rådgivning ved problemer det i psykiske arbejdsmiljø. Dog med undtagelse af, hvis arbejdsgiveren modtager et påbud fra Arbejdstilsynet om mobning.



Hovedorganisation for 450.000  
offentligt og privat ansatte