

Bliv opdateret af Arbejdstilsynet

- rundt om regler, tiltag og nyheder

Oplæg ved Arbejdsmiljødagene
den 22. marts 2018

Kirsten Elkjær Schrøder, Tilsynscenter Nord



Arbejdstilsynet

Program

Viden om og erfaringer med bl.a.:

- Arbejdsrelateret vold udenfor arbejdstiden
- Ledelsens deltagelse i tilsyn med psykisk arbejdsmiljø
- Forebyggelse af krænkende adfærd
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse
- OnlineAt

Arbejdsform:

Vekslen mellem oplæg, refleksion, dialog og gruppearbejde

Vold udenfor arbejdstiden

Arbejdsrelateret vold er, når borgere

- udsætter ansatte for angreb mod legemet,
- fremsætter trusler mod ansatte eller
- udøver anden krænkende adfærd, herunder chikane, over for ansatte.

Vold udenfor arbejdstiden

- **Arbejdsgiveren skal forebygge risikoen for arbejdsrelateret vold udenfor arbejdstiden**
- Risikovurdering – forebyggelse – vejledning
- Krav siden 2016

Vold udenfor arbejdstiden

- **Risikovurdering:**

Løbende vurdering i forbindelse med den almindelige vurdering af arbejdsmiljøet.

- **Forebyggelse:**

Samme generelle forebyggelsesprincipper, som gælder inden for arbejdstid.

- **Vejledning:**

Retningslinjer og vejledning – før, under og efter.

At-vejledning D.4.3-3 Vold

Vold udenfor arbejdstiden

Vejledning kan fx handle om:

- Konfliktforebyggelse og konfliktnedtrappende kommunikation
- Se og handle hensigtsmæssigt på advarselssignaler fra potentielt voldelige borgere
- Konkret adfærd under optrappede arbejdsrelaterede voldsepisoder
- Håndtering af trusler og anden krænkende adfærd fremsat digitalt, fx i sms, på e-mail, hjemmesider eller sociale medier.

Voldsforebyggelsespakker

- Døgninstitutioner og hjemmepleje
 - Lærere
 - Hospitaler
 - Fængsler
 - Politi
-
- Frist: 6. april kl. 12
 - Se mere på www.star.dk

Ledelsens deltagelse i tilsyn med psykisk arbejdsmiljø

Regelændring PÅ VEJ:

- Arbejdstilsynet får formentlig fremover ret til at gennemføre uovervågede samtaler med de ansatte.

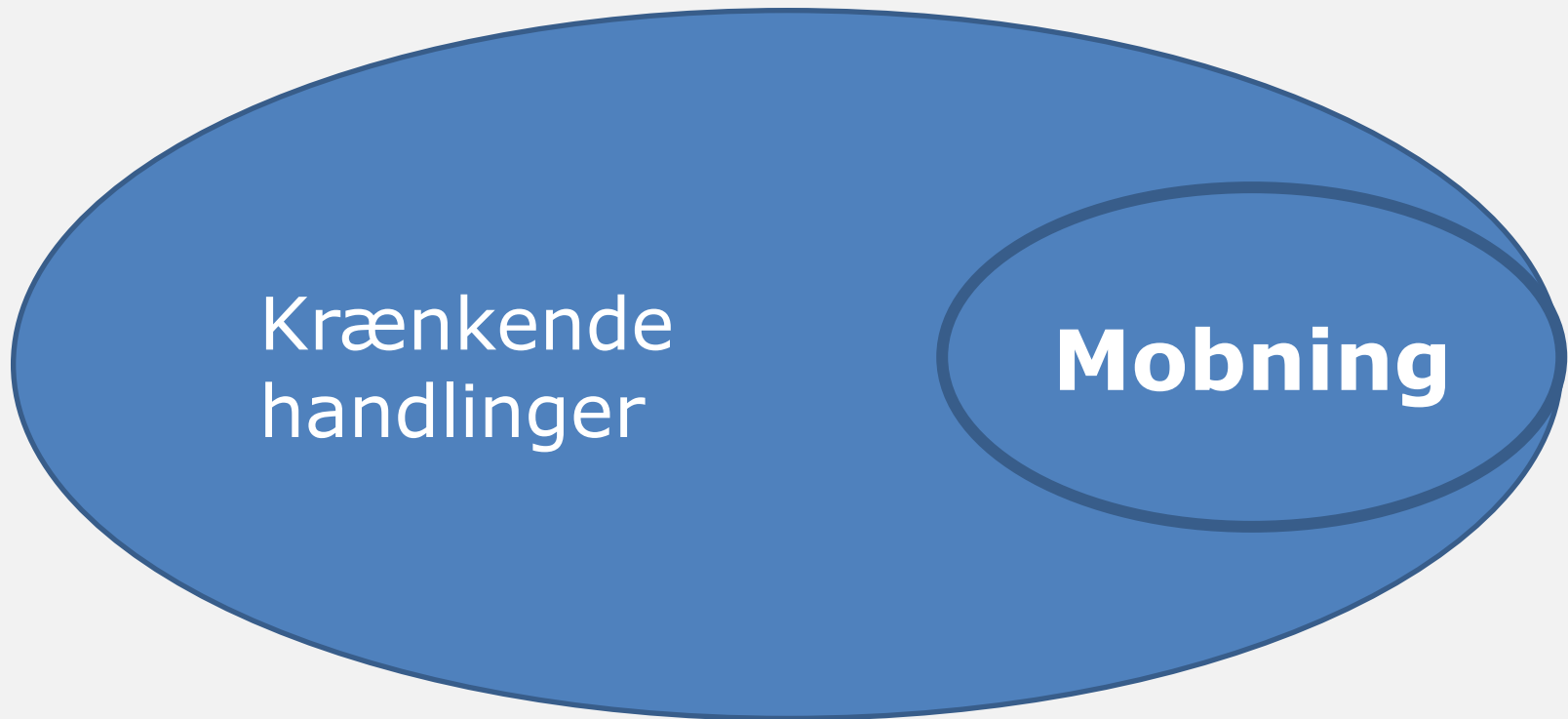
Ledelsens deltagelse i tilsyn med psykisk arbejdsmiljø

Regelændringen vil betyde, at:

- Arbejdstilsynet kan **tale med ansatte**, uden at andre er til stede.
- Arbejdstilsynet kan gennemføre **gruppesamtaler med ansatte**, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet.
- Arbejdsgiveren har **ret til at være til stede ved gruppesamtaler**, medmindre Arbejdstilsynet vurderer, at der er risiko for, at formålet derved forspildes.

Krænkende handlinger internt på arbejdspladsen

Arbejdstilsynets beføjelser til at gribe ind



Krænkende handlinger internt på arbejdspladsen

OBS!

Der er endnu ikke truffet beslutning om hvilke beføjelser Arbejdstilsynet får i forhold til at gribe ind overfor krænkerne handlinger, der ikke har karakter af mobning.

Mobning - definition

- Når en eller flere personer **regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis** –
- udsætter en eller flere andre personer for **krænkende handlinger**, som vedkommende opfatter som **sårende eller nedværdigende**.
- De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, **ikke** er i stand til at **forsvare sig** effektivt imod dem.

At-vejledning D.4.2 Mobning og seksuel chikane

Mobbehandlinger

- **Tilbageholdelse** af nødvendig information, **sårnde** bemærkninger, **usaglig** fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver, **bagtalelse** eller **udelukkelse** fra det sociale og faglige fællesskab, **skældud** og **latterliggørelse**, **fysiske overgreb** eller trusler herom, **fjendtlighed** eller **tavshed** som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale, **krænkende** telefonsamtaler eller meddelelser, **ubehagelige** drillerier, **udnyttelse** i jobbet, fx til private ærinder.
- Typiske mobbebehandlinger i forbindelse med seksuel chikane er **uønskede** berøringer, **uønskede** verbale opfordringer til seksuelt samkvem, **sjofle vittigheder**, **uvedkommende** forespørgsler om seksuelle emner.
- Bemærk, at listerne **ikke** er **udtømmende**!



Mobning - forebyggelse

- **Fælles holdning** til adfærd og omgangstone!
- **Kompetence** til at håndtere mobning og seksuel chikane.
- **Handlingsplan**, hvis der opstår mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen.
- **Klare regler og retningslinjer** for,
 - hvor de ansatte kan **klage** og få **rådgivning**,
 - hvordan der kan **mægles** i konflikter.
 - **rehabilitering** af mobbeofre.
 - for **sanktioner** i forbindelse med mobning og seksuel chikane.

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

- Alle virksomheder med ansatte skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse.
- Virksomheden skal drøfte, hvordan det står til med arbejdsmiljøet i virksomheden, og hvilke udfordringer I står overfor.

At-vejledning F.3.3 Samarbejde om arbejdsmiljø

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Virksomheden skal

- lave en plan for arbejdsmiljøarbejdet (hvem gør hvad hvornår),
- fastsætte og evaluere tidligere mål,
- finde ud af om I har den nødvendige viden,
- dokumentere at drøftelsen har fundet sted.

OnlineAt

Digital kommunikation med Arbejdstilsynet:

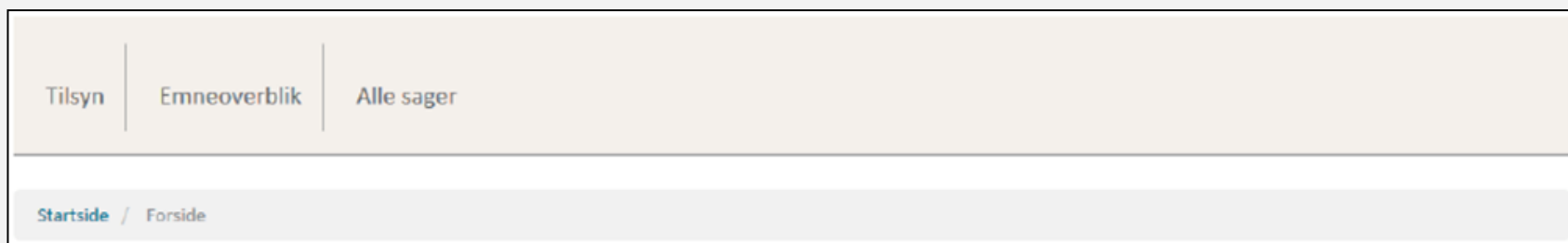
- Obligatorisk
- Anvendes i forbindelse med
 - Høring
 - Efterkommelse af påbud
 - Ansøgning om fristforlængelse
 - M.v.
- Overblik over arbejdsmiljøarbejdet

At-vejledning 1.10.5

Krav om digital kommunikation med Arbejdstilsynet

OnlineAt

Hovedmenuen efter login:



Hovedmenuen findes på alle sider, og giver adgang til:

- **Tilsyn** - her finder du din/dine P-enhed(er) og de tilsynssager, der findes på dem - aktive og afsluttede for de seneste fem år inkl. dertilhørende dokumenter
- **Emneoverblik** - giver dig et overblik over de arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse eller vejledt om på jeres virksomhed. Det er et overblik, der statistisk kan sige noget om jeres tidligere udfordringer i arbejdsmiljøet for at undgå det i fremtiden
- **Alle Sager** - Her finder du virksomhedens sager med Arbejdstilsynet og de dertilhørende dokumenter inden for de seneste fem år. Der kan være sager, du ikke kan se. Det vil i så fald dreje sig om strafferetslige sager, klagesager mv. Dem finder du i jeres digitale postkasse.