

## Workshop: Den nye arbejdsmiljølovgivning og dens betydning for arbejdsmiljøet



# Arbejdsmiljøet hos jer



- Hvordan arbejder I med arbejdsmiljøet i dag?
- *AMO / AMG: traditionel – TRIO – Kvartet .....*
- *Årlige arbejdsmiljøplanlægning*
- *Det daglige arbejdsmiljøarbejde*
- *AMiRs rolle*
- *Tjekliste fra AT*

# Arbejdsmiljøloven

AT-vejledning 1.3.1

&

AT bekendtgørelse nr. 65

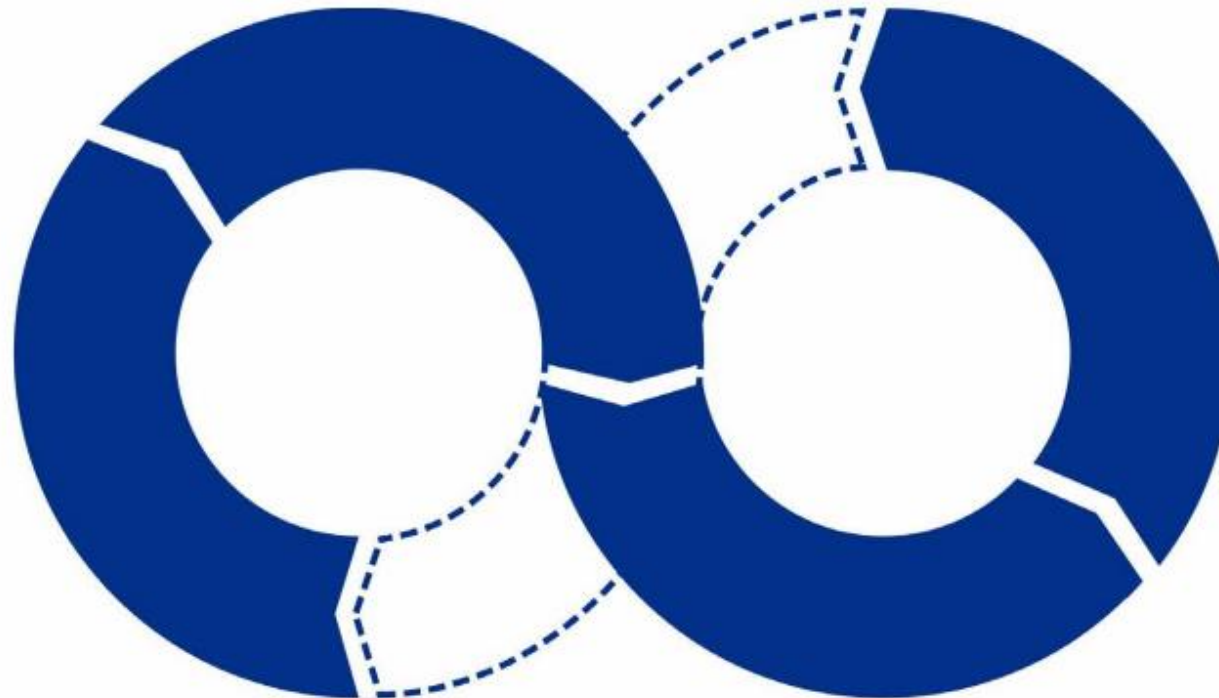
Et uddrag over ændringer, der er trådt i kraft den 1. februar 2024.

**Systematisk arbejdsmiljøarbejde, herunder APV og årlig arbejdsmiljødrøftelse**

# Systematisk arbejdsmiljøarbejde

Vurdér risikoen for de ansattes sikkerhed og sundhed

Før effektivt tilsyn med arbejdets udførelse



Afdæk påvirkninger

Forebyg risikoen for de ansattes sikkerhed og sundhed

# Påvirkninger som opstår ifm. følgende



Organisatoriske forhold



Den måde arbejdet er planlagt og tilrettelagt på



Arbejdets indhold og krav i arbejdet



Den måde arbejdet udføres på

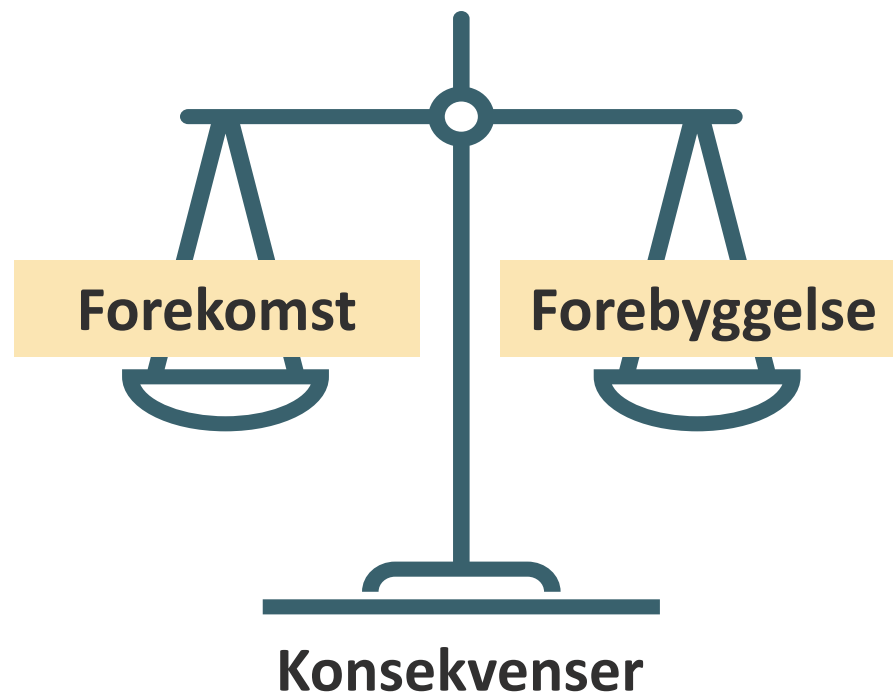


De sociale relationer i arbejdet

# Vurdér risiko for sikkerhed og sundhed

- På kort og langt sigt

Andre påvirkninger?



- Arbejds-mæssige og personlige



# Generelle forebyggelsesprincipper

- Forhindring af risici.
- Evaluering af risici, som ikke kan forhindres.
- Bekæmpelse af risici ved kilden.
- Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen, valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder - i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet.
- Hensyntagen til den tekniske udvikling.
- Udskiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt.
- Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet.
- Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.
- Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

# Arbejdspladsvurdering - APV



- **Stadig gældende:**
  - Metodefrihed
  - Gennemføres ved ændring eller min. Hvert 3. år
  - AMO skal være med i processen
  - Alle skal have adgang til APVen
  - Skal være skriftlig behandlingsmåde – ikke kun skriftlig handleplan?

## Nyt

- **Følgende elementer skal indgå i APVen:**
  1. En risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
  2. En skriftlig handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Handlingsplanen skal indeholde en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager og oplysninger om, hvornår og hvordan problemerne skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne.
  3. En gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger, herunder opfølgning på, om igangsatte løsninger er fyldestgørende og effektive.

# APV - metode



- Hvilken metode(r) bruger I på jeres apotek?
- Hvad er fordele og ulemper ved metoderne?
- Hvordan håndterer I evt. anonymitet?

# APV på apoteket



- APV'ens 4 centrale elementer
- Afdæk virksomhedens arbejdsmiljøforhold og foretag en vurdering af eventuelle risici og arbejdsmiljøproblemer
- Vurder, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til sygefravær
- Lav en handlingsplan, hvor I beskriver problemerne og angiver, hvordan og hvornår de skal løses
- Gennemfør handlingsplanen og følg op på, om løsningerne har den ønskede effekt

# CRECEA Risikovurderingsmodel

		Sandsynlighed			
		Usandsynligt (1)	Sjældent (2)	Muligt (3)	Sandsynligt (4)
K o n s e k v e n s	Lille (1)	Acceptabel risiko (1)	Acceptabel risiko (2)	Lille risiko (3)	Lille risiko (4)
	Væsentlig (2)	Acceptabel risiko (2)	Lille risiko (4)	Moderat risiko (6)	Moderat risiko (8)
	Alvorlig (3)	Lille risiko (3)	Moderat risiko (6)	Moderat risiko (9)	Høj risiko (12)
	Katastrofal (4)	Lille risiko (4)	Moderat risiko (8)	Høj risiko (12)	Høj risiko (16)

# Sandsynlighed med lidt ord på

## Usandsynligt

Hændelsen sker nok ikke

## Sjældent

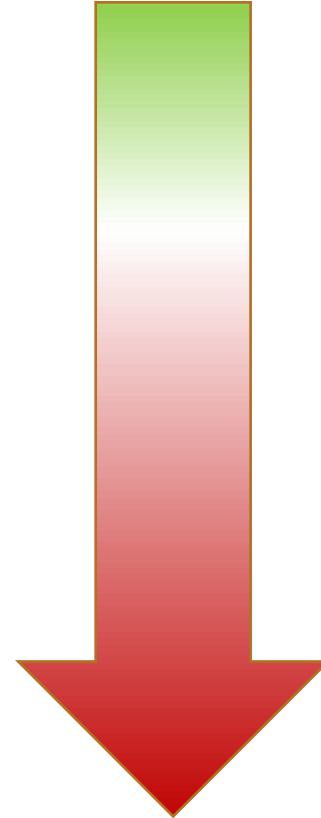
Hændelsen sker måske på et tidspunkt

## Muligt

Hændelsen vil ske med tiden

## Sandsynligt

Hændelsen vil sikkert ske



# Risikovurderingen:

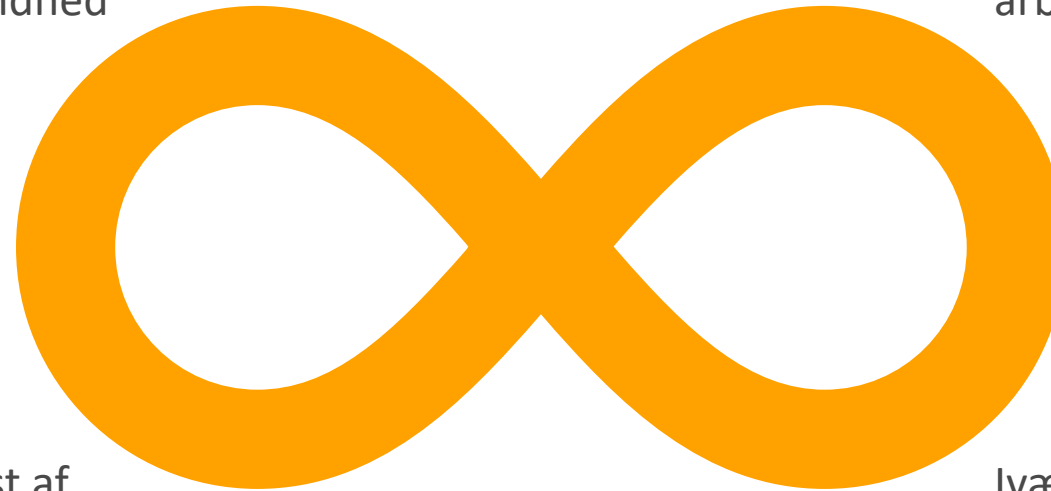
## Skal vi sætte ind – og hvordan?

	Værdi	Risikofaktor	Handling
Acceptabel risiko	$R \leq 2$	Risikofaktor 2 eller mindre	Ingen indsats eller handling krævet
Lille risiko	$2 < R < 5$	Risikofaktor højere end 2 men mindre end 5	Såfremt det er teknisk eller økonomisk muligt sættes handlinger i gang
Moderat risiko	$5 < R < 12$	Risikofaktor højere end 5 men mindre end 12	Sæt handling i gang med fokus på forebyggelse. Typisk tidshorisont 1-3 måneder
Høj risiko	$R \geq 12$	Risikofaktor 12 eller højere	Risikoen er uacceptabel høj og tiltag til at eliminere eller opnå en tilfredsstillende styring kræves. Sæt handlinger i gang straks

# AMOs arbejde med det psykiske arbejdsmiljø

**Vurder** risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed

Gennemfør handlingsplan og følg op: **Før tilsyn** med arbejdets udførelse



**Afdæk** forekomst af påvirkninger

Iværksæt **forebyggende** tiltag:  
Udarbejd en handlingsplan

# Konsekvens – Psykisk arbejdsmiljø

- Vold, trusler om vold og andre traumatiske hændelser i arbejdet
- Stor arbejdsmængde og tidspres, herunder også tidspres, der øger risikoen for ulykker
- Uklare og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Konsekvens	Kommentar
Lille (1)	Som sædvanligt eller oplevelse af lettere øget arbejdspress eller belastning
Væsentlig (2)	Øget korttidssygefravær, Sammenstød mellem kollegaer Begyndende fald i produktivitet
Alvorlig (3)	Langtidsygemeldinger pga. stress/konflikter Alvorlige personkonflikter Tilfælde af mobning/chikane/krænkende adfærd Vold / trusler om vold
Katastrofal (4)	Opsigelser, fyringer Sygemeldinger med risiko for permanent skade Hyppige mobningstilfælde Ødelæggende personkonflikter

# Konsekvens og Sandsynlighed?

- Når vi skal risikovurdere på psykisk arbejdsmiljø skal vi (også) være enige om, hvad vi taler om

- Hvad er:

- En lille konsekvens?
- En væsentlig konsekvens?
- En alvorlig konsekvens?
- En katastrofal konsekvens?

Forebyggende tiltag  
– hvad gør vi allerede?

- Hvad er:

- Usandsynligt
- Sjældent
- Muligt
- Sandsynligt

Beslutninger – er det godt nok  
eller skal vi gøre mere?

# Risikovurdering som et beslutningsredskab – et eksempel

Analyse af identificeret risikosituation: *Udmelding om ny organisering – to teams skal fusioneres*

Risikobeskrivelse	Forebyggende tiltag	Risikovurdering	Handlingsplan	Fornyset risikovurdering
Beskrivelse og vurdering af forventet konsekvens 1. <i>Alvorlige personkonflikter særligt mellem to, fra hvert sit team =alvorlig konsekvens (3)</i>				

# Risikovurdering som et beslutningsredskab – et eksempel

Analyse af identificeret risikosituation:

Risikobeskrivelse	Forebyggende tiltag	Risikovurdering	Handlingsplan	Fornyet risikovurdering
Beskrivelse og vurdering af forventet konsekvens	Hvilke tiltag har vi i forhold til den risiko vi vurderer på?  Fungerer disse tiltag efter hensigten?	Vurdering af konsekvens:  Vurdering af sandsynlighed:  Risikovurdering:	Handling til at reducere konsekvens og/eller sandsynlighed.	Vurdering af konsekvens:  Vurdering af sandsynlighed:  Risikovurdering:

# Gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse

Gennemførelse af obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse senest 3 måneder efter valg/udpegning



Gennemførelse af obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse senest 3 måneder efter tiltrædelse

# Kompetenceudviklingsplan

Krav om skriftlig  
kompetenceudviklingsplan



Krav årlig drøftelse og ikke  
krav om skriftlighed.

## CRECEA anbefaler

Fasthold en form som skriftlighed om virksomhedens kompetencer og sagkundskab – Helst i forbindelse med den lovpligtige årlig arbejdsmiljødrøftelse.

# Beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanten



- Hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold efter stk. 2, skal den pågældende have et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger.
- Medmindre vedkommende er organiseret inden eller tilsvarende faglige område der kan henvises til.

# Kompetence- og undersøgelsespåbud

Påbud der kræver  
autoriseret rådgivere

Kompetencepåbud

- Alle kompetencepåbud med krav om brug af aut. Rådgivning ophæves

Undersøgelsespåbud  
(§21)

- Kan kun gennemføres af autoriseret rådgivere - *det gælder kun psykiske området.*



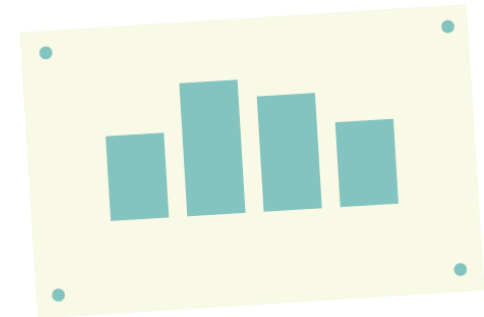
# Afdæk forekomst af påvirkninger



Samtaler på  
arbejdspladsen



Resultater af  
Spørgeskema-  
undersøgelse



Statistik i  
virksomheden