

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 9848 af 01/04/2009 (Gældende)

Psykisk arbejdsmiljø - stor arbejdsmængde og tidspres i storkøkken

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdsmarkedets Ankenævn, j. nr. 5900166-08

Psykisk arbejdsmiljø - stor arbejdsomængde og tidspres i storkøkkenet

ResuméArbejdstilsynet foretog tilsyn i storkøkkenet på plejehjemmet påi perioden 25. - 27. november 2007.Ved besøgene blev det psykiske arbejdsmiljø undersøgt ved hjælp af såvel gruppesamtaler som observationer.På baggrund af samtalerne og observationerne vurderede Arbejdstilsynet, at arbejdet med fremstilling af mad i køkkenet på plejecenteret ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet de ansatte blev udsat for helbredsskadelige forhold som følge af stor arbejdsomængde og tidspres.Arbejdstilsynets traf herefter afgørelse om at arbejdet med madproduktionen i køkkenet på skulle planlægges, tilrettelægges og udføres, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og på langt sigt.Arbejdsmiljøklagenævnet var enig i Arbejdstilsynets vurdering.Arbejdsmiljøklagenævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at flere ansatte havde tilkendegivet at de følte at arbejdet er psykisk belastende på grund af den store arbejdsomængde og at pladsforholdene i køkkenet er en forværrende faktor.Arbejdsmiljøklagenævnet lagde videre vægt på, at sygefraværet i storkøkkenet i 2007 var på 3,9 % og at sygefraværet p.t. var faldet til 1,5 %.Arbejdsmiljøklagenævnet lagde endvidere vægt på, at de ansatte og den lokale ledelse af køkkenet havde tilkendegivet, at de havde forsøgt at påpege problemerne overfor ledelsen på plejehjemmet og kommunen, men at der havde manglet lydhørhed og forståelse.

Vedr.: psykisk arbejdsmiljø i storkøkkenet på Plejehjemmet YY

Arbejdsmiljøklagenævnet har på møde den 31. marts 2009 behandlet XX's kommunes klage over Arbejdstilsynets afgørelse af 17. marts 2008 over at arbejdet med madproduktionen i køkkenet på YY skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og på langt sigt.

Nævnet traf følgende

A F G Ø R E L S E

Arbejdsmiljøklagenævnet er enig med Arbejdstilsynet i, at arbejdet med madproduktionen i køkkenet på YY skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og på langt sigt.

Tilbage melding skal ske til Arbejdstilsynet ved en tids - og handlingsplan senest den 2. juni 2009.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholder således Arbejdstilsynets afgørelse af 17. marts 2008.

B E G R U N D E L S E

Arbejdsmiljøklagenævnet har ved afgørelsen lagt til grund, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget i november 2007 bl.a. har fået oplyst følgende:

- At køkkenet i etaper har overtaget madproduktionen til alle plejecentrene i kommunen, herunder senest fra plejehjemmet ZZ, hvilket indebærer, at der skal laves mad til ca. 100 mennesker flere end hvad man tidligere har gjort,
- at ansatte og køkkenets ledelse beskriver det som meget belastende at der i denne sammenhæng reelt ikke er blevet ansat flere medarbejdere der kan hjælpe til og at der heller ikke er fjernet tilsvarende opgaver,
- at flere ansatte over for Arbejdstilsynet har oplyst, at de for at nå arbejdet har måttet møde op inden arbejdstids begyndelse og på fridage,
- at køkkenet er normeret til at være tre ansatte ved opvasken, men at man oftest kun er to, hvilket bevirker at opvasken hober sig op og ofte fysisk står i vejen for og besværliggør de øvrige dele af madproduktionen,

- at det har været svært at få kvalificeret arbejdskraft under sygdom og ferier,
- at alt køkkenarbejdet skal køre efter en meget præcis tidsrækkefølge, da chauffører, der skal bringe maden videre til kommunens øvrige plejecentre, skal have maden på et bestemt tidspunkt. Dette forhold beskrives som belastende og frustrerende, idet de ansatte er særligt pressede for at nå at blive færdig til tiden, hvilket ikke altid er muligt,
- at pladsforholdene i køkkenet tvinger til uhensigtsmæssige, besværlige og tidskrævende arbejdsgange, hvorunder medarbejderne udsættes for fysiske belastninger i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger,
- at de ansatte og den lokale ledelse af køkkenet beskriver, at man gentagne gange skriftligt og mundtligt har forsøgt at påpege problemerne for ledelsen af plejecentret og kommunen, men at der har manglet lydhørhed og forståelse,
- at der afholdes meget få personalemøder og de møder der afholdes ofte er tids - og indholdsmæssigt begrænsede, hvilket gør, at der ikke er mulighed for at tale om de belastninger, man oplever i køkkenet,
- at flere af de ansatte giver udtryk for at de er nået dertil hvor de mangler overskud og energi til at hjælpe hinanden,
- at de ansatte på fridage er udmattede og bruger mange psykiske kræfter hjemme på at forberede sig til næstkommende arbejdsdag,
- at flere ansatte under gruppeinterviewet udviste grådlabilitet, og
- at mange ansatte er stoppet i køkkenet pga. stort arbejdspress og stress.

Arbejdsmiljøklagenævnet har videre lagt til grund, at XX Kommune i brev af 22. februar 2008 bl.a. har udtalt:

- At medarbejderstaben i forbindelse med overflytningen af madproduktionen fra plejehjemmet blev udvidet med 3 medarbejdere,
- at kommunen ikke er bekendt med, at der lige til opvasken er ansat 3 medarbejdere,
- at der i flere omgange har været anvendt vikarbureau. Der er i perioden 1. december 2007 til 30. september 2008 ydet ekstra hjælp med 28 timer om ugen,
- at der afholdes regelmæssige personalemøder, som giver de ansatte mulighed for indflydelse og involvering i ændringer af arbejdsgangene i køkkenet, og
- at kommunen er i gang med en ombygning, og at der i den forbindelse vil blive taget højde for pladsforholdene i køkkenet med 2008.

Arbejdsmiljøklagenævnet har herudover lagt til grund,

- at Arbejdstilsynet den 17. marts 2009 overfor klagenævnet har oplyst, at der ved gruppeinterviewet deltog omkring 8 medarbejdere fra storkøkkenet,
- at plejehjemslederen for YY den 18. marts 2009 overfor klagenævnet har oplyst, at der ved tilsynsbesøget i storkøkkenet i november 2007 var tilknyttet 15,25 fuldtidsstillinger i storkøkkenet, og
- at Arbejdstilsynet den 19. marts 2009 overfor klagenævnet har oplyst, at sygefraværet i storkøkkenet i 2007 var på 3,9 %.

Efter arbejdsmiljølovens § 38 skal arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Efter § 4 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse skal arbejdet 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 forudsættes anvendt detallosninger 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.

Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af bl.a. de psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed, jf. bekendtgørelsens § 7, stk. 1.

Arbejdsmiljøklagenævnet finder ikke, at arbejdet med madproduktionen i køkkenet på tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg og afgørelse var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet har ved afgørelsen lagt vægt på, at flere ansatte har tilkendegivet at de føler at arbejdet er psykisk belastende på grund af den store arbejdsmængde og at pladsforholdene i køkkenet er en forværrende faktor.

Arbejdsmiljøklagenævnet har endvidere lagt vægt på, at sygefraværet i storkøkkenet i 2007 var på 3,9 % og at sygefraværet p.t. er faldet til 1,5 %.

Arbejdsmiljøklagenævnet har endvidere lagt vægt på, at de ansatte og den lokale ledelse af køkkenet har tilkendegivet, at de har forsøgt at påpege problemerne overfor ledelsen på plejehjemmet og kommunen, men at der har manglet lydhørhed og forståelse.

Kommunen har i klagen anført, at medarbejderne i storkøkkenet er overgået fra at arbejde hver anden weekend til hver 3. weekend, hvilket indebærer et større antal medarbejdere i hverdagen. Herudover arbejdes der fortsat aktivt for at rekruttere medarbejdere til køkkenet, bl.a. ved henvendelse til den svenske arbejdsformling. Der er videre anført, at der er anskaffet et MasterCater System (MCS), og at dette edb-system bl.a. giver en bedre mulighed for planlægning. Det er yderligere anført, at plejehjemmet er startet en proces med Institut for Serviceudvikling med at effektivisere arbejdsgangene i køkkenet, herunder også at give en større indflydelse til medarbejderne.

Arbejdsmiljøklagenævnet skal hertil bemærke, at de af kommunen anførte tiltag til forbedringer af arbejdsmiljøet ikke kan føre til en ændret vurdering, idet de beskrevne tiltag ligger efter Arbejdstilsynets endelige rapport af 17. marts 2008 om det psykiske arbejdsmiljø.

R E G L E R

Arbejdsmiljøklagenævnet henviser til:

- § 38, stk. 1, § 39, stk. 1, nr. 1, og § 77, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005, og
- § 4, § 7, stk. 1 og bilag 1, nr. 1 og 2, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse.

O P L Y S N I N G E R N E I S A G E N

Sagen er afgjort på grundlag af de akter, som klagenævnet har modtaget fra Arbejdstilsynet, brev af 5. september 2008 fra YY Kommune, e-mail af 26. januar 2009 til klagenævnet fra sikkerhedsrepræsentant), Arbejdstilsynets e-mail den 17. marts 2009, telefoniske oplysninger fra plejehjemsleder)) og telefoniske oplysninger fra Arbejdstilsynet den 19. marts 2009.

På klagenævnets vegne

.....

Kopi til

.....

De kan læse om afgørelsens retlige grundlag på de følgende sider.

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005

Kapitel 5

Arbejdets udførelse

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

Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 39. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, herunder om

- 1) sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger vedrørende arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, f.eks. for at undgå sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskridning, rystelser, stråling, støj eller eksplosions-, brand- eller sundhedsfare ved luftarter, dampe, støv og røg, hede, kulde eller lugt, sygdomssmitte eller forkerte arbejdsstillinger, bevægelser eller belastninger,
- 2) ...

Kapitel 13

Arbejdstilsynet

...

§ 77. Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, bringes i orden straks eller inden en frist.

Stk. 2. ...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse

Kapitel 2

Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet

§ 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, detaljløsninger 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.

...

Kapitel 3

Arbejdets udførelse

Almene krav

§ 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.

Stk. 2. ...

Bilag 1

Generelle forebyggelsesprincipper

(Jf. artikel 6, stk. 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet).

- 1) Forhindring af risici.
- 2) Evaluering af risici, som ikke kan forhindres.
- 3) Bekæmpelse af risici ved kilden.
- 4) Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt 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.

- 5) Hensyntagen til den tekniske udvikling.
- 6) Udskiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt.
- 7) 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.
- 8) Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.
- 9) Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.