

Udskriftsdato: 2. januar 2026

KEN nr 9580 af 01/06/2012 (Gældende)

Påbud om at forebygge psykiske belastninger som følge af stor arbejdsomængde og tidspres og brug af arbejdsmiljørådgiver

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: 7000289-12/7000290-12

Påbud om at forebygge psykiske belastninger som følge af stor arbejdsmængde og tidspres og brug af arbejdsmiljørådgiver

Arbejdstilsynet besøgte Børne- og Familieafdelingen i en kommune ved et uanmeldt og et anmeldt kontrolbesøg, som en opfølgning på afgørelser om psykisk arbejdsmiljø blandt andet om, at kommunen skulle forebygge stor arbejdsmængde og tidspres i en del af afdelingen.

Ved besøgene fandt Arbejdstilsynet, at der fortsat var mange akutte arbejdsopgaver, som giver spidsbelastninger og tidspres for nogle af de ansatte i en del af afdelingen.

Der var trods en opnormering af en 30 timers stilling sket en konstant forøgelse i antallet af opgaver.

Det blev oplyst, at de ansatte ikke kunne nå de lovgivningsmæssige tilsyn, og problemerne med stor arbejdsmængde og tidspres havde blandt andet medført et anstrengt samarbejde med en anden del af afdelingen.

Det blev desuden oplyst, at der er tale om et uholdbart arbejdspress for de ansatte, og at flere ansatte har alvorlige stresssymptomer, som kan henføres til den utilstrækkelige forebyggelse af risikofaktoren ved stor arbejdsmængde og tidspres.

Kommunen havde selv konstateret, at der i afdelingen fortsat er behov for yderligere prioritering af opgaverne, idet der er pres på opgaveløsningen.

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets påbud således, at kommunen skal forebygge psykiske belastninger som følge af stor arbejdsmængde og tidspres, og som følge heraf bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med at efterkomme påbuddet.

Nævnet lagde vægt på, at der fortsat er mange akutte arbejdsopgaver med spidsbelastninger og tidspres, idet der trods opnormering fortsat er sket en forøgelse af antallet af opgaver, hvoraf mange er komplekse og tunge, og det ikke er muligt at overholde lovgivningsmæssige frister eller have indflydelse på prioriteringen af egne sager.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det er oplyst at flere ansatte har alvorlige stresssymptomer, og at tidsmæssig udstrækning af problemerne med stor arbejdsmængde og tidspres havde været lang, og at kommunen trods Arbejdstilsynets tidligere afgørelse om psykisk arbejdsmiljø ikke havde været i stand til at løse problemerne.

Endelig lagde nævnet vægt på, at kommunen i forbindelse med høringssvar i sagen anerkendte problemstillingerne vedrørende tids- og arbejdspress i afdelingen, og at det er nødvendigt at arbejde med en forbedring af disse forhold.

[Adressat udeladt]

Arbejdsmiljøklagenævnet har på møde den 29. maj 2012 behandlet virksomhedens klage over Arbejdstilsynets afgørelse af 3. januar 2012 om, at [Navn udeladt] skal:

- 1) forebygge psykiske belastninger som følge af stor arbejdsmængde og tidspres, og som følge heraf
- 2) bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå sig med at efterkomme påbuddet.

Nævnet traf følgende

A F G Ø R E L S E

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets afgørelse af 3. januar 2012 således, at [Navn udeladt] skal forebygge psykiske belastninger som følge af stor arbejdsmængde og tidspres, og som følge heraf bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå sig med at efterkomme påbuddet.

Nævnets afgørelse skal efterkommes senest den 1. august 2012.

Tilbage melding skal ske til Arbejdstilsynet senest den 8. august 2012.

[Navn udeladt] skal senest den 15. juli 2012 give meddelelse til Arbejdstilsynet om, hvilken autoriseret arbejdsmiljørådgiver kommunen har indgået aftale med.

B E G R U N D E L S E

Det er Arbejdsmiljøklagenævnets vurdering, at der fortsat er mange akutte arbejdsopgaver, som giver spidsbelastninger og tidspres for ansatte i Specialgruppen og hos Familieplejekonsulenterne.

For familieplejekonsulenterne vedkommende har Arbejdsmiljøklagenævnet lagt vægt på, at Familieplejekonsulenterne i skema af 9. september 2011, har oplyst, at der, selvom der er tilført en opnormering med en 30 timers stilling, er sket en konstant forøgelse i antallet af opgaver.

Arbejdsmiljøklagenævnet finder det problematisk, at Familieplejekonsulenterne efter det oplyste ikke kan nå de lovgivningsmæssige tilsyn, og at problemerne med stor arbejdsmængde og tidspres bl.a. har medført et anstrengt samarbejde med Myndighedsgruppen.

For specialgruppens vedkommende har Arbejdsmiljøklagenævnet lagt vægt på, at Specialgruppen aktuelt har op til 60 sager i gennemsnit pr. rådgiver, hvoraf mange er komplekse og tunge, at der er et voldsomt arbejdspress i gruppen, hvor det efter det oplyste bl.a. ikke er muligt at overholde lovgivningsmæssige frister eller have indflydelse på prioriteringen af egne sager.

Arbejdsmiljøklagenævnets vurdering understøttes af, at den tidligere faglige leder (nuværende afdelingsleder) i januar 2011 fremsendte en e-mail til [Navn udeladt], hvori det fremgår, at der er store problemer med at overholde lovgivningsmæssige frister i hele "myndighedsgruppen", og at der er tale om et uholdbart arbejdspress for de ansatte.

Arbejdsmiljøklagenævnet lægger desuden vægt på, at flere ansatte har alvorlige stresssymptomer, som kan henføres til den utilstrækkelige forebyggelse af risikofaktoren stor arbejdsmængde og tidspres.

Arbejdsmiljøklagenævnet lægger endvidere vægt på, at den tidsmæssige udstrækning af problemerne med stor arbejdsmængde og tidspres i Specialgruppen og hos Familieplejekonsulenterne har været lang, og at [Navn udeladt] på trods af afgørelsen fra Arbejdstilsynet fra 20. maj 2011 ikke har været i stand til at løse problemerne.

Arbejdsmiljøklagenævnet lægger yderligere vægt på, at det af [Navn udeladt] egen effektevaluering af 27. juni og 25. august 2011 fremgår, at der fortsat er en række problemstillinger vedrørende den store arbejdsmængde og tidspres i Specialgruppen og hos Familieplejekonsulenterne, som kun delvist eller fortsat ikke er løst.

Arbejdsmiljøklagenævnet lægger endelig vægt på, at kommunen selv har konstateret, at der i Familieplejekonsulentgruppen fortsat er behov for yderligere prioritering af opgaverne, idet der er pres på opgaveløsningen i gruppen.

Arbejdsmiljøklagenævnet har ved vurderingen noteret sig, at det fremgår af effektevalueringen, at der er sket en tilpasning af arbejdsomængden i Specialgruppen ved hjælp fra en faglig leder, men at gruppen har stået uden faglig leder siden februar 2011 og fortsat ikke har fået tildelt en koordinator, på trods af, at det fremgår som et forebyggende tiltag i Kommunens handlingsplan fra 2010.

Arbejdsmiljøklagenævnet lægger i den forbindelse vægt på, at [Navn udeladt] ved høringssvar af 28. november 2011 fra [Navn udeladt] anerkender problemstillingerne vedrørende tids – og arbejdspress i børne- og familieafdelingen, og at det er nødvendigt at arbejde med forbedring af disse forhold.

På baggrund heraf er det nævnets samlede vurdering, at de beskrevne problemstillinger med risikoen for psykiske belastninger som følge af stor arbejdsomængde og tidspres, som beskrevet i den tidligere afgørelse, fortsat er tilstede.

Der er risiko for, at de konstaterede problemer i det psykiske arbejdsmiljø kan have indvirkning på medarbejdernes fysiske og psykiske sundhed både på kort og langt sigt.

[Navn udeladt] har anført, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad udviser forståelse for den situation, som Børne- og Familieafdelingen var i ved tilsynets første besøg i foråret 2010 og den indsats, som er gjort for at forbedre arbejdsmiljøet.

Der udvises ligeledes ikke tilstrækkelig forståelse for de vilkår, der er for arbejdet i en Børne- og Familieafdeling, og den proces og de planer for det videre arbejde med arbejdsmiljøet, som ledelsen forlagde tilsynet både ved omorganisering af afdelingen og tilførsel af flere medarbejderressourcer på grund af udviklingen i sagsmængderne.

[Navn udeladt] har desuden anført, at metoden og formen for indsamling af de såkaldte ”data” er problematisk, hvilket efterfølgende medarbejderudtalelser viser.

Arbejdsmiljøklagenævnet skal hertil bemærke, at Arbejdstilsynets afgørelser træffes på baggrund af en vurdering af de psykiske forhold i arbejdsmiljøet på tilsynstidspunktet.

Arbejdstilsynet skal træffe afgørelse på baggrund af en vurdering af forholdene på tilsynstidspunktet, selvom virksomheden forud for besøgstidspunktet har gjort en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet, hvis det vurderes, at der stadig er alvorlige problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Det samme gør sig gældende, hvis virksomheden oplyser, at der fortsat bliver arbejdet på at forbedre arbejdsmiljøet, eller at der er planer om at gøre det.

Ved vurderingen af det psykiske arbejdsforhold, skal Arbejdstilsynet tage hensyn til de grundvilkår, der er for arbejdet i en børne- og familieafdeling. I det tilfælde, at Arbejdstilsynet vurderer, om en virksomhed ikke har gjort tilstrækkeligt for at modvirke eventuelle negative konsekvenser af grundvilkårene i arbejdet, skal tilsynet træffe afgørelse om, at dette skal ske.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderer, at Arbejdstilsynet på tilstrækkelig vis har oplyst og dokumenteret psykiske arbejdsmiljøproblemer i Specialgruppen og hos Familieplejekonsulenterne.

Arbejdsmiljøklagenævnet skal desuden henvise til, at Arbejdstilsynet har oplyst, at detailtilsyn på baggrund af tidligere afgørelser som hovedregel er uanmeldte.

Dataindsamlingen vil derfor i disse tilfælde ske via observationer og samtaler med de medarbejdere og ledere, som er til stede og ikke sidder i møder, når Arbejdstilsynet kommer. Dette er med til at give et billede af arbejdsmiljøet på tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg.

Hvis det ikke er muligt for Arbejdstilsynet at opnå kontakt med både ledelses- og medarbejderrepræsentanter ved et detailtilsyn, bliver tilsynet gennemført alligevel og med de personer, der er til stede, og der vil efterfølgende blive foretaget et anmeldt besøg i forlængelse af det første uanmeldte, hvis der eksempelvis er forhold, som forudsætter, at både ledelse og medarbejderrepræsentanter er til stede, eller at der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø, som skal belyses nærmere.

Arbejdstilsynet har oplyst, at det ikke er muligt for Arbejdstilsynet under detailtilsynet den 4. oktober 2011 at komme i kontakt med alle relevante ledere og medarbejderrepræsentanter, hvorfor der blev anmeldt et yderligere besøg den 31. oktober 2011.

Om kommunens vurdering af Arbejdstilsynets arbejdsmetode, herunder datagrundlag har nævnet ingen bemærkninger, idet Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse ligger uden for Arbejdsmiljøklagenævnets kompetence.

Eventuel klage over Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse behandles af Direktøren for Arbejdstilsynet og efterfølgende af Beskæftigelsesministeriet.

Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver:

Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af et påbud skal indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Det fremgår af Arbejdstilsynets bekendtgørelse om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, at en arbejdsgiver skal efterkomme påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet afgiver afgørelse om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som er et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, der indebærer risiko for sikkerhed og sundhed.

Der er tale om et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, hvis der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø, der giver anledning til, at Arbejdstilsynet afgiver påbud om psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsgiveren får ikke påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdsplads, og løsningen umiddelbart kan overføres.

Der er ikke oplysninger om, at [Navn udeladt] inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, hvor løsningen umiddelbart kan overføres, hvorfor påbuddet om brug af autoriseret rådgiver skal efterkommes.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

R E G L E R

Arbejdsmiljøklagenævnet har ved afgørelsen benyttet følgende regler:

– Om påbud om psykisk arbejdsmiljø

- § 38, og § 77, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010.
- § 4 og § 7, stk. 1, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse.

– Om autoriseret arbejdsmiljørådgiver:

- § 77 a, i lov om arbejdsmiljø jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010.
- § 6, § 36 § 43, stk. 1, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 259 af 20. marts 2007 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere.

Reglerne kan læses på følgende sider

OPLYSNINGERNE I SAGEN

Sagen er afgjort på grundlag af de akter, som klagenævnet har modtaget fra Arbejdstilsynet samt brev af 31. januar 2012 fra Arbejdstilsynet.

På klagenævnets vegne

[Navn udeladt]

Kopi til

Arbejdstilsynet

[Navn udeladt] Att. Arbejdsmiljørepræsentanten/de ansatte.

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010

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.

Kapitel 13

Arbejdstilsynet

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

Stk. 2. Skønner Arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås, herunder

- 1) at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen,
- 2) at brugen af en maskine, en maskindel, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale standses, eller
- 3) at arbejde i øvrigt standses.

Stk. 3. Direktøren for Arbejdstilsynet kan påbyde, at den, der har leveret eller markedsført et teknisk hjælpemiddel, et personligt værnemiddel eller et stof eller materiale, som anvendt i overensstemmelse med dets bestemmelse alligevel viser sig at frembyde fare for sikkerhed eller sundhed, træffer de nødvendige foranstaltninger til afværgelse heraf. Det kan herunder påbydes,

- 1) at levering eller markedsføring standses,
- 2) at de pågældende tekniske hjælpemidler, personlige værnemidler eller stoffer eller materialer tilbagekaldes fra markedet.

Stk. 4. Arbejdstilsynet kan efter anmodning fra Europa-Kommissionen påbyde, at markedsføring af tekniske hjælpemidler forbydes eller begrænses, eller at de tekniske hjælpemidler underkastes særlige betingelser, når

- 1) de tekniske hjælpemidler som følge af deres tekniske karakteristika udgør den samme risiko som et teknisk hjælpemiddel, hvor markedsføring er forbudt eller begrænset, eller hvor det tekniske hjælpemiddel er underkastet særlige betingelser, eller
- 2) de tekniske hjælpemidler har tekniske karakteristika, der udgør en risiko som følge af mangler ved en harmoniseret standard.

Stk. 5. Arbejdstilsynet kan

- 1) forbyde markedsføring af tekniske hjælpemidler eller personlige værnemidler, der er mærket i strid med reglerne om CE-mærkning,
- 2) påbyde, at tekniske hjælpemidler eller personlige værnemidler, der er mærket i strid med reglerne om CE-mærkning, kaldes tilbage fra markedet, eller
- 3) påbyde, at markedsføring af tekniske hjælpemidler eller personlige værnemidler, der er mærket i strid med reglerne om CE-mærkning, begrænses.

Stk. 6. Arbejdstilsynet kan påbyde den, der har leveret eller markedsført et teknisk hjælpemiddel, et personligt værnemiddel eller et stof eller materiale, at destruere dette på en forsvarlig måde, når det pågældende tekniske hjælpemiddel, personlige værnemiddel eller stof eller materiale udgør en alvorlig risiko for sikkerhed og sundhed.

§ 77 a. Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om rådgivningspåbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 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. Ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller lang sigt, kan Arbejdstilsynet stille krav om, at særlige arbejdsmiljømæssige foranstaltninger skal gennemføres. Sådan-

ne foranstaltninger kan være særlige velfærdsforanstaltninger og andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v.

Stk. 3. Hvor arbejdet i særlig grad kan bringe sikkerhed og sundhed i fare, kan Arbejdstilsynet, hvor denne fare ikke kan imødegås på anden måde, stille krav om pauser og begrænset arbejdstid for dette arbejde. Samme krav stilles, hvor der anvendes særligt arbejdstøj og personlige værnemidler.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 259 af 20. marts 2007 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere

Kapitel 2

Påbud om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere

§ 6. Arbejdsgiveren skal efterkomme påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet afgiver en eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen om et eller flere komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der indebærer risiko for sikkerhed og sundhed og som angivet i kapitel 3, når overtrædelserne er

- 1) konstateret ved et enkeltstående tilsyn eller ved et tilsynsforløb bestående af screening og et deraf efterfølgende tilsyn, og
- 2) konstateret ved tilsyn med arbejde tilknyttet én produktionsenhed.

Stk. 2. Der afgives ikke påbud efter stk. 1, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og løsningen umiddelbart kan overføres.

Kapitel 3

Komplekse og alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen

Det psykosociale område

§ 36. Problemer i det psykiske arbejdsmiljø, der giver anledning til, at Arbejdstilsynet afgiver påbud om psykisk arbejdsmiljø.

Kapitel 4

Rådgivningspligt

§ 43. Modtageren af påbud om rådgivning skal give en tilbagemelding til Arbejdstilsynet om indgåelse af en aftale om rådgivning senest 6 uger efter, at påbuddet om rådgivning er modtaget.

Stk. 2. Tilbagemeldingen påtegnes af sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, af en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Modtageren af påbud om rådgivning skal sørge for, at tilbagemeldingen påtegnes af den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, som herved bekræfter, at der er indgået en aftale i henhold til § 43.

Stk. 4. Bygherren er undtaget fra pligten i stk. 2.