

Krav

- Psykisk arbejdsmiljø skal indgå i arbejdspladsvurderingen. I skal forholde jer til, om der er forhold i det psykiske arbejdsmiljø, som opleves belastende.
- Der er ikke krav til, hvilke metoder I skal bruge til at vurdere det psykiske arbejdsmiljø.

Gode råd

- Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg anbefaler [Trivselstjekket](#) - som er et skema der er beregnet til at tage temperaturen på det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen. Det er lavet, så I selv kan anvende det uden hjælp fra konsulenter. Det er kort, meget konkret og brancherelevant.
- Forbered grundigt hvordan I vil bruge skemaet - hvem skal udfylde, hvordan, hvornår etc.
Der er et særligt faktaark med relevante overvejelser I bør gøre jer - se [faktaark trivselstjekket](#)
- Trivselstjekket er ikke en uddybende kortlægning, men kan give et overordnet billede af det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen. Det kan anvendes som:
 - en tjekliste for arbejdsmiljøgruppen
 - et spørgeskema til kortlægning af medarbejdernes vurdering af det psykiske arbejdsmiljø

Den bedste metode til at skabe overblik er at spørge medarbejderen, så hurtigt som muligt efter de er tilbage på arbejde, om deres fravær skyldtes noget i arbejdsmiljøet.

Arbejdstilsynets regler og praksis

Arbejdstilsynets kompetence i forhold til psykisk arbejdsmiljø er alene at føre tilsyn med forhold, der er relateret til den enkeltes arbejdsfunktioner eksempelvis:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Indflydelse på eget arbejde - planlægning, fordeling, rækkefølge og lignende
- Kollegial eller ledelsesmæssig støtte og feedback
- Konflikter, mobning og seksuel chikane
- Skifteholdsarbejde

Hvis Arbejdstilsynet finder, at der er en konkret begrundet mistanke om et problem i det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden, gives påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Rådgiveren skal så udføre en undersøgelse af forhold i det psykiske arbejdsmiljø, der gør det muligt for Arbejdstilsynet at vurdere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Yderligere tiltag

- bevar medarbejdersamtalerne, værdimøderne eller de metoder I normalt anvender til at holde dialog
- Hold løbende kontakt til syge medarbejdere
- Lav evt. en moppepolitik

Relevante links

Arbejdstilsynets vejledning om kortlægning af psykisk arbejdsmiljø D.4.1. Klik [her](#)
Arbejdstilsynets vejledning om mobning og seksuel chikane D.4.2. Klik [her](#)
Branchens Trivselstjek klik her <http://savportalen.dk/Trivselstjek>
NFA's spørgeskemaer om psykisk arbejdsmiljø. Klik [her](#)
Arbejdstilsynets tema side om psykisk arbejdsmiljø. Klik [her](#)

Krav

Med udgangspunkt i afdelingens sygefravær skal arbejdsmiljøgruppen vurdere om der er arbejdsmiljøforhold, der kan medføre sygefravær.

Vurdér om

- Evt. sygefravær i jeres afdeling kan være arbejdsmiljørelateret. Vurderingen foretages bedst i samarbejde med medarbejderne.
- Der er behov for at ændre på arbejdsmiljøet på baggrund af sygefraværet.

Metodefrihed

Der er metodefrihed i forhold til vurdering af afdelingens sygefravær.

Kravet er blot, at I kan dokumentere, at I har forholdt jer til om en del af fraværet kan være arbejdsrelateret.

I Arbejdstilsynets APV tjeklister præsenteres følgende to spørgsmål som tilstrækkelig:

- Er der forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til sygefravær?
- Kan ændringer i arbejdsmiljøet bevirke, at sygefraværet mindskes?

Gode råd

Skab et overblik over sygefraværet i afdelingen.

1. Find ud af hvor mange timers sygefravær der er i forhold til mulige antal arbejdstimer
2. Find ud af om bestemte arbejdsfunktioner eller – områder er særlig belastet af sygefravær.
3. Snak med medarbejderne ved funktionerne om de oplever, at der er særlige arbejdsbelastninger ved deres arbejde.
4. Hvis der er særlige arbejdsbelastninger håndteres de som alle andre arbejdsbelastninger gennem en handlingsplan.

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Det er kun sygefravær der har forbindelse med arbejdsmiljøet, der skal behandles i APVen.
- Det er altså vigtigt at finde ud af, hvilken form for sygefravær, der har forbindelse til arbejdsmiljøet, og ikke hvem der er syg.
- Arbejdstilsynet vil se dokumentation for, at sygefraværet er vurderet i forhold til arbejdsmiljøet.

Yderligere tiltag

- Lav en politik der beskriver virksomhedens reaktionsmuligheder ved sygefravær.
- Politikken bør bl.a. beskrive medarbejderens og virksomhedens muligheder for at sikre medarbejderens arbejdsvilkår under fraværet og umiddelbare opstart efter fravær.

Relevante links

Arbejdstilsynets vejledning om arbejdspladsvurdering. At-vejledning D1.1-3, juli 2009. Klik [her](#)
Branchens pjece om APV og sygefravær. Klik [her](#)