



Region Syddanmark
Damhaven 12
7100 Vejle

Tilsynscenter Syd
Postboks 1228
0900 København C
Tlf. 70121288
Fax 70121289
at@at.dk
www.at.dk
CVR-nr. 21481815

Vejledning

Som vi oplyste ved tilsynsbesøget den 24. november 2011 hos Voksenpsykiatrisk afdeling, Skovvangen 2-8, 6000 Kolding, hvor vi talte med oversygeplejerske Heine Rasmussen, ledende overlæge Kirsten Støvring, afdelingssygeplejerske Tone Høydalsvik, arbejdsmiljørepræsentant Cis Jessen og arbejdsmiljørepræsentant Andreas Kerl, vil Arbejdstilsynet gerne vejlede om:

- at forebygge belastninger i det psykiske arbejdsmiljø i forhold til arbejdsmængde og tidspres i ambulatoriet i Voksenpsykiatrisk Afdeling Kolding (se bilag 1).

Vi gør opmærksom på, at der er tale om en vejledning og ikke om en afgørelse.

Husk, at de ansatte bør orienteres

Alle berørte arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter i virksomheden bør orienteres om den.

Venlig hilsen

Pia Grauslund
Tilsynsførende

16. december 2011

Vores sag
20110087345/6
Vores ref.
Pia Grauslund

CVR-nr.29190909

Bilag 1: Vejledning om at forebygge belastninger i det psykiske arbejdsmiljø i forhold til arbejdsmængde og tidspres i ambulatoriet i Voksenpsykiatrisk Afdeling Kolding

<p>Virksomhed</p>	<p>Region Syddanmark, Damhaven 12, 7100 Vejle</p>
<p>Vejledning</p>	<p>Arbejdstilsynet har besøgt Voksenpsykiatrisk Afdeling Kolding ved et tilpasset tilsyn den 24. november 2011. Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Ole Daughjerg og Pia Grauslund.</p> <p>Ved besøget var der blandt andet fokus på det psykiske arbejdsmiljø og temaet stor arbejdsmængde og tidspres blev drøftet med ledelse og medarbejdere knyttet til tværfaglige teams i ambulatoriet. Arbejdstilsynet ønsker på baggrund af disse drøftelser at vejlede generelt om forebyggelse af belastninger i det psykiske arbejdsmiljø med fokus på klare krav i arbejdet. Som tiltag i forhold til at forebygge uklare krav i arbejdet kan Arbejdstilsynet generelt anbefale nedenstående:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skabe klare mål for arbejdet ved at debattere og beskrive rammer for og indhold af de enkelte ansattes og lederes roller, ansvars- og kompetenceområder. • Skabe klarhed over de ansattes rolle i gruppen (hvad har den enkelte indflydelse på) og afklaring af opgaver og opgavefordelingen i gruppen (hvad laver den enkelte og hvad laver de andre). • Fremme regelmæssig og konstruktiv feedback fra kolleger og ledelse, f.eks. til teammøder og medarbejdersamtaler. • Ledelsesmæssigt at sikre sig, at der gives relevante informationer, så forudsigelighed i arbejdet bliver imødekommet mest muligt. F.eks. ved ændringer i arbejdet. • Opstille realistiske succeskriterier for, hvornår man som ansat har gjort sit arbejde, og give anerkendelse for udført arbejde. • Sikre en relevant og tilpasset introduktion af alle ansatte. • Løbende vurdere og tilpasse forholdet mellem arbejdsmængde, ressourcer og øvrige krav i arbejdet. • Sikre tilstrækkelig ledelsesmæssig støtte og opbakning. • Sikre tilstrækkelig kompetenceudvikling for både ansatte og ledere, herunder sikre at der er tid til oplæring af nye kolleger eller opkvalificering af ansatte til at kunne varetage nye opgaver. • Sikre at arbejdsopgaver fordeles hensigtsmæssigt, f.eks. gennem jævnlig mulighed for møder, kollegial og faglig sparring og videndeling. • Følge op på og evaluere gennemførte tiltag. <p>I kan læse mere om at forebygge belastninger i det psykiske arbejdsmiljø i At-publikationen om arbejdsbetinget stress på adressen www.at.dk/sw23462.asp. Se også håndbog om psykisk arbejdsmiljø på adressen www.at.dk/sw5729.asp.</p> <p>Arbejdstilsynet gør opmærksom på, at der er tale om en vejledning og ikke om en afgørelse.</p>
<p>Til Arbejdstilsynets brug</p>	<p>P-nr. 1013743335 - Vores sag: 20110087345/7/Vejledning</p>