

Bilag 1: Afgørelse om at håndtere belastninger som følge af stor arbejdsmængde og tidspres i ambulatoriet på Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling, Kolding.

Udkast

Virksomhed	Region Syddanmark, Damhaven 12, 7100 Vejle
Beskrivelse af de faktiske forhold	<p>Virksomheden Region Syddanmarks hovedopgave er sundhedsvæsenet herunder den behandlende psykiatri. Regionen har desuden et overordnet ansvar for den regionale udvikling og skal løse opgaver, som kommunerne i regionen ikke selv kan løse hensigtsmæssigt.</p> <p>For yderligere information henvises til www.regionsyddanmark.dk</p> <p>Afdelingen Børne- og Ungdomspsykiatrien er det lægelige specialområde, som tager sig af børn og unge med så alvorlige psykiske problemer, at de ikke kan undersøges og behandles i primærsektoren.</p> <p>I Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding, er der ansat ca. 110 medarbejdere, og afdelingen modtager børn og unge i alderen fra 0 til 20 år. Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding har sengeafsnit og ambulatorium, og der er derudover integrerede tværgående funktioner køkken- og rengøringsfunktion, sekretariat og skole for de skolepligtige børn og unge. Afdelingen er fra årsskiftet 2011 fusioneret med Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling i Augustenborg, og afdelingens ledelse varetages af ledende overlæge Klaus Müller - Nielsen og oversygeplejerske Susanne Bissenbacher.</p> <p>I ambulatoriet på Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding er medarbejderne opdelt i tværfaglige teams. Et team består som hovedregel af en behandlingsansvarlig overlæge, yngre læger, psykologer, socialrådgivere samt sygeplejersker. Der er følgende teams: Småbørnsteam, storebørnsteam, spiseforstyrrelseteam, neuroteam, psykoseteam og affektivt team.</p> <p>Denne afgørelse vedrører medarbejdere, der er ansat i ambulatoriet på Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding.</p> <p>Grundlag for afgørelsen <u>Besøg på virksomheden</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Screeningsbesøg den 31. august 2011 og den 6. september 2011. Fra Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding deltog overlæge Sanne Bornholdt og afdelingssygeplejerske Torben Schjoldager. Ved rundgang i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding talte Arbejdstilsynet med medarbejdere.• Tilsynsbesøg den 25. oktober 2011. Fra Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding deltog arbejdsmiljørepræsentant Heine Fricke, ledende overlæge Klaus Müller – Nielsen og oversygeplejerske Susanne Bissenbacher. Ved tilsynsbesøget var der indledende møde med arbejdsmiljørepræsentant Heine Fricke, gruppesamtale med henholdsvis yngre læger og psykologer samt møde med afdelingsledelsen. Ved mødet med afdelingsledelsen drøftede vi blandt andet oplysninger indsamlet ved

gruppesamtalerne.

- Tilsynsbesøg den 17. november 2011. Fra Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding deltog ledende overlæge Klaus Müller – Nielsen, oversygeplejerske Susanne Bissenbacher og sikkerheds- og arbejdsmiljøchef Bo Jonø. Ved tilsynsbesøget drøftede vi blandt andet oplysninger indsamlet ved gruppesamtalerne.
- Tilsynsbesøg den 18. november 2011. Tilsynet blev afsluttet med et møde med afdelingsledelsen og ambulatoriets arbejdsmiljøgruppe. Fra Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding deltog overlæge Sanne Bornholdt, arbejdsmiljørepræsentant Heine Fricke, ledende overlæge Klaus Müller – Nielsen, oversygeplejerske Susanne Bissenbacher, sikkerheds- og arbejdsmiljøchef Bo Jonø og medarbejdere, der havde deltaget i gruppesamtalerne.

Samtaler med medarbejdere og ledelse

- Arbejdstilsynet har afholdt to gruppesamtaler med henholdsvis tre yngre læger og fire psykologer i ambulatoriet i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding den 25. oktober 2011. Deltagerne var udpeget af afdelingsledelsen og arbejdsmiljøgruppen efter vores ønsker med hensyn til, at de så vidt muligt var repræsentative for den pågældende medarbejdergruppe. Der var taget hensyn til afdelingens struktur, arbejdets organisering og forhold som anciennitet og køn. Vi tog ved samtalerne udgangspunkt i arbejdsmiljøvejviser nr. 33 om hospitaler og spørgeguide for sengeafdelinger på sygehuse samt spørgeguide om sygehuse – skadestuer og modtageafdelinger. Vi spurgte om tilstedeværelsen af følgende risikofaktorer: Stor arbejdsmængde og tidspres samt høje følelsesmæssige krav ved arbejde med patienter og pårørende. Vi spurgte om, hvordan virksomheden forebygger og håndterer problemer med risikofaktorerne. Desuden spurgte vi, om medarbejderne har kendskab til konsekvenser for ambulatoriet i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding af eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med afdelingsledelsen i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding henholdsvis den 25. oktober 2011 og den 17. november 2011. Temaerne for samtalerne var de samme, som blev drøftet under gruppesamtalerne.

Skriftlige materialer

- Kortlægningsmateriale fra APV - undersøgelse i ambulatoriet. Kortlægningen er gennemført i foråret 2011 med en svarprocent på 60 %.
- PSYKISK – APV for ambulatoriesiden BUPA: FOKUSOMRÅDER: Arbejdsmiljøgennemgang / okt.2011.
- Respons til arbejdsmiljøgruppen efter arbejdsmiljødrøftelse i november 2011 i henholdsvis børneneuroteam, småbørnsteam og affektive team.
- Oversigt over sygefravær i ambulatoriet i 2011. Data var sidst opdateret den 21. oktober 2011.
- Oversigt over lederteam Kolding Augustenborg.
- Organisationsoversigt over Børne- og Ungdomsafdeling Kolding / Augustenborg.

Forekomst af stor arbejdsmængde og tidspres

Medarbejdere, arbejdsmiljøgruppe og afdelingsledelse oplyste, at der i ambulatoriet undersøges og behandles børn og unge med alvorlige psykiske

lidelser. Der er lovgivningsmæssigt et krav om, at patienterne bliver set til en førstegangssamtale indenfor maksimalt 56 dage. Afdelingsledelsen oplyste, at medarbejderne i ambulatoriet har haft det som en bunden opgave i 2011 at nedbringe ventetiden i forhold til førstegangssamtale med patienterne således, at disse samtaler afholdes indenfor lovens rammer.

Arbejdsmiljøgruppen oplyste, at arbejdspresset i ambulatoriet har været stort i både 2010 og 2011. Medarbejderne har i efteråret 2011 meldt ud, at det ikke er muligt at omfordele opgaverne, da der ikke er flere ledige hænder. Afdelingsledelsen oplyste ligeledes, at medarbejderne har givet udtryk for, at de har for mange arbejdsopgaver. Ved gruppesamtalerne oplyste medarbejderne, at alle er pressede af stor arbejdsmængde og tidspres, og at det er svært at nå arbejdsopgaverne indenfor arbejdstiden.

Afdelingsledelsen oplyste, at affektivt team og småbørnsteam i en periode i 2011 har aflastet neuroteamet i forhold til at tage førstegangssamtaler, hvilket imidlertid medførte uacceptable store belastninger i disse teams. På den baggrund blev disse samtaler lagt tilbage til medarbejderne i neuroteamet.

Der var ansatte, der oplyste, at medarbejdere med vagtarbejde skal tage og tager det samme antal patienter som medarbejdere uden vagtarbejde.

I kortlægningsmaterialet fra foråret 2011 knyttet til arbejdspladsvurdering af det psykiske arbejdsmiljø i ambulatoriet fremgår blandt andet følgende:

- 72,7 % har en konstant stor arbejdsmængde.
- 56,8 % arbejder under konstant tidspres.
- 47,7 % oplever modstridende eller uklare krav til sit arbejde.

Ved markering af ovennævnte udsagn har forudsætningen for den enkelte medarbejder været, at følgende tre udsagn har gjort sig gældende:

- Medarbejderen har selv oplevet situationen.
- Oplevelsen fylder meget i medarbejderens bevidsthed.
- Oplevelsen er belastende for medarbejderen.

Virksomhedens forebyggelse

Afdelingsledelsen oplyste, at de fra den 1. januar 2011 blev indsat som ny afdelingsledelse i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding. De er fast til stede i afdelingen i Kolding på tirsdage og torsdage samt efter behov. Afdelingsledelsen oplyste, at de i 2011 har haft fokus på at skabe relationer til medarbejderne.

Afdelingsledelsen oplyste, at de har holdt møder med medarbejderne på initiativ fra såvel ledelse som medarbejdere. Møderne har været både tværfaglige og monofaglige. Der var ved Arbejdstilsynets besøg blandt andet planlagt et monofagligt møde med lægerne samt tværfaglige møder med ambulatoriets medarbejdere på henholdsvis børnesiden og ungesiden.

Afdelingsledelsen oplyste, at de har gennemført trivselssamtaler, MUS-samtaler og sygefraværs- og omsorgssamtaler.

Der var medarbejdere, der oplyste, at de mangler et ledelsesmæssigt nærvær i dagligdagen. Der er medarbejdere, der mangler en leder, de kan gå til og få hjælp til, hvordan de skal håndtere arbejdsmængden. Afdelingsledelsen oplyste, at der pr. 1. december 2011 er ansat en funktionsleder til at varetage

personaleledelse i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding. Med denne ansættelse vil der dagligt være en leder til stede i afdelingen.

Afdelingsledelsen oplyste, at der i sensommeren 2011 er blevet ansat tre medarbejdere i børneneuroteamet på baggrund af en ubalance i ressourcefordelingen. I sommerferien 2011 havde der været ansat to medicinstuderende til at skrive epikriser.

Afdelingsledelsen oplyste, at der hver måned udsendes ”Rigets tilstand”, hvori afdelingen og det enkelte team kan orientere sig om, hvor mange patienter der i den givne måned er taget ind, og hvor mange der er blevet udskrevet.

Sparring, supervision, og coaching:

Afdelingsledelsen oplyste, at medarbejderne har mulighed for at arbejde sammen to og to om patienter i forbindelse med førstegangssamtalerne.

Medarbejderne oplyste, at de kan bringe sager op til drøftelse på deres teammøder. Disse møder er dog så tidsmæssigt pressede, at der er meget begrænset tid til den enkelte sag.

Ved gruppesamtalerne blev det oplyst, at mulighederne for faglig sparring er begrænsede. Der var medarbejdere, der oplyste, at de skal være insisterende ved behov for supervision eller sparring. Der var endvidere medarbejdere, der oplyste, at kollegerne ikke har tid og / eller overskud til at give kollegial sparring. Der var medarbejdere, der oplyste, at de ikke har mulighed for at få supervision, medens andre medarbejdere oplyste, at de ikke har overskud til at arrangere dette.

Afdelingsledelse og medarbejdere oplyste, at neuroteamet i 2011 har fået bevilget et coachingforløb.

I kortlægningsmaterialet fra foråret 2011 knyttet til arbejdspladsvurdering af det psykiske arbejdsmiljø i ambulatoriet fremgår blandt andet følgende:

- 25 % har ikke mulighed for at få faglig sparring.

Ved markering af ovennævnte udsagn har forudsætningen for den enkelte medarbejder været, at følgende tre udsagn har gjort sig gældende:

- Medarbejderen har selv oplevet situationen.
- Oplevelsen fylder meget i medarbejderens bevidsthed.
- Oplevelsen er belastende for medarbejderen.

Arbejdspladsvurdering af det psykiske arbejdsmiljø:

Arbejds miljøgruppen oplyste, at de på baggrund af kortlægningsmateriale i forbindelse med arbejdspladsvurdering af det psykiske arbejdsmiljø har grupperet de mest opsigtsvækkende tal i 5 større grupper. Dette har resulteret i følgende fem emner:

- 1) ”Den vanskelige samtale/trusler/Pt. aggressive adfærd”: Mange medarbejdere oplever, at pt. er voldsomt udad reagerende eller har tanker om /truer med selvmord, og mange medarbejdere oplever at være ene - kontaktperson for en meget dårlig patient.
- 2) ”Arbejds mængde, tidspres og modstridende krav”: Mange medarbejdere oplever de skal træffe svære og selvstændige beslutninger, at arbejde med en konstant stor arbejds mængde.
- 3) ”Indhold og variation i arbejdet”: Mange medarbejdere oplever ikke tid til refleksion og fordybelse.

- 4) "Indflydelse på eget arbejde"/ helbred og trivsel: Mange medarbejdere oplever de kun har lidt indflydelse på mængden af arbejdsopgaver. En del har oplevet utilfredshed med sine fremtidsudsigter på arbejdspladsen. Mange oplever de ofte er trætte.
- 5) "Manglende ledelsesmæssig støtte": Mange oplever at deres leder ikke har fokus på trivsel blandt personalet.

Det enkelte team skal vælge et til to af ovenstående emner, det vil arbejde videre med. Der er planlagt møder i uge 50, hvor arbejdsmiljøgruppen og afdelingsledelsen sammen med det enkelte team kan drøfte det videre arbejde med det eller de emner, teamet har valgt at arbejde med.

Arbejdsmæssige og personlige konsekvenser

Afdelingsledelse, arbejdsmiljøgruppe og medarbejdere oplyste, at der i 2010 og i 2011 har været medarbejdere, der har været sygemeldt på baggrund af arbejdsrelateret stress. Der har eksempelvis været fem medarbejdere i et team, der indenfor det seneste år har været sygemeldt med stress. Ved Arbejdstilsynets besøg var der aktuelle arbejdsrelaterede sygemeldinger.

Medarbejderne oplyste, at der er et stort arbejdspress, og det er svært at nå arbejdsopgaverne, hvilket medfører, at der er medarbejdere, der tager arbejdsopgaver med hjem.

Medarbejderne oplyste, at der er medarbejdere, der føler sig tvunget til at tage opgaver, de ikke føler sig klar til, og der er medarbejdere, der med baggrund i hvad de oplever som en utilstrækkelig undersøgelse træffer vurderinger på et spinkelt grundlag.

Ved gruppesamtalerne oplyste medarbejderne, at man på grund af det store indtag af patienter til førstegangssamtaler først kunne give patienten en ny tid to til tre måneder senere. For medarbejderne kræver et tidsmæssigt langt forløb fra en samtale til den næste, at de bruger ekstra tid og ressourcer på at genopfriske og erindre forløbet og problematikker knyttet til en given patient.

Der var medarbejdere, der oplyste, at de ved langvarige undersøgelsesforløb presses for svar fra forældre og fra behandlere. Der var medarbejdere, der oplyste, at de har været ringet op af grædende forældre på grund af lang udredningstid.

Arbejdsmiljøgruppen oplyste, at der er medarbejdere, der har efterlyst tid til refleksion og fordybelse. Dette fremgår ligeledes i kortlægningsmaterialet knyttet til arbejdspladsvurdering af det psykiske arbejdsmiljø i ambulatoriet. Her har 68,2 % svaret, at de ikke har tid til refleksion og fordybelse. Ved markering af ovennævnte udsagn har forudsætningen for den enkelte medarbejder været, at følgende tre udsagn har gjort sig gældende:

- Medarbejderen har selv oplevet situationen.
- Oplevelsen fylder meget i medarbejderens bevidsthed.
- Oplevelsen er belastende for medarbejderen.

Der var medarbejdere, der oplyste, at de ikke har tid og / eller overskud til kollegerne.

I kortlægningsmaterialet knyttet til arbejdspladsvurdering af det psykiske arbejdsmiljø i ambulatoriet fremgår blandt andet følgende:

- 47,7 % arbejder ofte mere end 37 timer om ugen.

	<ul style="list-style-type: none"> • 27,3 % tager sine psykisk belastende opgaver med hjem. • For 38,6 % tager arbejdet så meget energi, at det går ud over privatlivet. • For 13,6 % har faglige konflikter udviklet sig til personlige konflikter. • 13,6 % er indenfor de sidste 12 måneder blevet udsat for mobning af en ansat på arbejdspladsen. • 45,5 % er ofte trætte. • 29,5 % er ofte psykisk udmattede. <p>Ved markering af ovennævnte udsagn har forudsætningen for den enkelte medarbejder været, at følgende tre udsagn har gjort sig gældende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medarbejderen har selv oplevet situationen. • Oplevelsen fylder meget i medarbejderens bevidsthed. • Oplevelsen er belastende for medarbejderen.
<p>Begrundelse for afgørelse</p>	<p>Begrundelsen for afgørelsen tager udgangspunkt i en vurdering af, om og hvordan problemer med stor arbejdsmængde og tidspres er til stede i arbejdet, og hvordan virksomheden har søgt at forebygge problemerne.</p> <p>Det er Arbejdstilsynets vurdering, at arbejdet med undersøgelse og behandling af børn og unge i ambulatoriet i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for, at de konstaterede problemer med stor arbejdsmængde og tidspres kan forringe medarbejdernes sikkerhed eller sundhed og dermed have indvirkning på medarbejdernes fysiske eller psykiske sundhed både på kort og langt sigt.</p> <p>Vi har ved vurderingen lagt vægt på, at den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved stor arbejdsmængde og tidspres ikke er forebygget tilstrækkeligt. Det bygger vi på følgende:</p> <p>Medarbejderne i ambulatoriet i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding arbejder med undersøgelse og behandling af børn og unge med alvorlige psykiske lidelser. Medarbejderne arbejder blandt andet indenfor et lovgivningsmæssigt krav om, at ventetiden i forhold til førstegangssamtaler med patienterne er på maksimalt 56 dage.</p> <p>Problemerne med stor arbejdsmængde og tidspres har været til stede siden 2010 og gør sig fortsat gældende. Arbejdsmængden er så stor, at medarbejderne har svært ved at nå arbejdsopgaverne indenfor den normale arbejdstid. I den seneste kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø i ambulatoriet har 72,7 % af de medarbejdere, der har deltaget, svaret, at de har en konstant stor arbejdsmængde, og 56,8 % har svaret, at de arbejder under et konstant tidspres.</p> <p>Arbejdstilsynet anerkender, at afdelingsledelsen siden deres tiltrædelse i januar 2011 i stigende grad har haft fokus på tiltag vedrørende håndtering af stor arbejdsmængde og tidspres. Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg er der dog fortsat tydelige konsekvenser for medarbejderne på baggrund af stor arbejdsmængde og tidspres, og Arbejdstilsynet vurderer derfor, at de etablerede forebyggelsestiltag ikke fungerer i tilstrækkelig grad ligesom der er forebyggelsestiltag, der endnu ikke er trådt i kraft, hvorfor effekten af disse er ukendt.</p>

	<p>Der er medarbejdere, der mangler ledelsesmæssigt nærvær i dagligdagen med mulighed for at drøfte håndtering af stor arbejdsmængde og tidspres. Der er medarbejdere, der oplever modstridende eller uklare krav til deres arbejde, og der er medarbejdere, der er usikre på, om de yder nok.</p> <p>For nogle medarbejdere er mulighederne for hjælp og støtte i form af kollegial og faglig sparring samt supervision begrænsede, medens andre medarbejdere ikke har tid og / eller overskud til at arrangere dette.</p> <p>Der er medarbejdere, der føler sig tvunget til at tage opgaver, de ikke føler sig klar til, og der er medarbejdere, der med baggrund i, hvad de betragter som en mangelfuld vurdering, oplever, at de træffer konklusioner på et spinkelt grundlag.</p> <p>Ved tidsmæssigt lange undersøgelsesforløb for patienterne er der medarbejdere, der presses for svar af forældre og / eller behandlere.</p> <p>I kortlægningsmaterialet knyttet til arbejdspladsvurdering af det psykiske arbejdsmiljø i ambulatoriet fremgår det, at der er faglige konflikter, der har udviklet sig til personlige konflikter, og der er medarbejdere, der har oplevet sig udsat for mobning. Der er medarbejdere, der ofte er trætte, og der er medarbejdere der føler sig psykisk udmattede.</p> <p>Der har i 2010 og 2011 været medarbejdere, der har været sygemeldt på baggrund af arbejdsrelateret stress. Ved Arbejdstilsynets besøg var der aktuelle arbejdsrelaterede sygemeldinger.</p> <p>Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at arbejdet med undersøgelse og behandling af børn og unge i ambulatoriet i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding udsætter medarbejderne for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af den sikkerheds og sundhedsmæssige risiko ved stor arbejdsmængde og tidspres forøger medarbejdernes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme som fx angst, depression og hjertekarsygdomme.</p>
Afgørelse	<p>Virksomheden skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt både på kort og på langt sigt. Virksomheden skal derfor forebygge, at stor arbejdsmængde og tidspres forringer medarbejdernes sikkerhed eller sundhed i forbindelse med arbejdet med undersøgelse og behandling af børn og unge i ambulatoriet i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding .</p>
Hjemmel for afgørelse	<ul style="list-style-type: none"> • § 38 og § 77, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010 med senere ændringer. • § 4 og § 7, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse.
Vejledning	<p>Arbejdstilsynet kan rådgive generelt om en række metoder til at forebygge problemer med stor arbejdsmængde og tidspres . Områder, som kan være</p>

centrale med henblik på varige løsninger, er nævnt nedenfor. Det kan være hensigtsmæssigt, at I selv foretager en afdækning af konkrete og specifikke løsninger til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø, herunder at I inddrager medarbejderne i en sådan afdækning.

For at forebygge problemer med stor arbejdsmængde og tidspres kan ledelse og medarbejdere i et samarbejde fx:

- Tilrettelægge arbejdet med en hensigtsmæssig fordeling af arbejdsopgaver i forhold til tyngde og sværhedsgrad.
- Drøfte og afklare forventninger til arbejdet.
- Sikre hjælp og støtte i arbejdet fra ledelse og kolleger.
- Give mulighed for relevant faglig sparring og supervision i dagligdagen.
- Håndtere faglige konflikter.
- Forebygge og håndtere personlige konflikter og mobning.
- Udvikle og gennemføre personalepolitikker, fx en stresspolitik.

I kan læse mere om at forebygge problemer med stor arbejdsmængde og tidspres i At-publikationen om arbejdsbetinget stress på adressen www.at.dk/arbejdsbetinget-stress. Se også håndbog om psykisk arbejdsmiljø på adressen www.at.dk/handbog-om-psykisk-arbejdsmiljo.

Arbejdstilsynet kan endvidere henvise til arbejdsmiljøweb på adressen: <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/> Her kan der blandt andet læses om stress og stresshåndtering på følgende adresse: <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/stress/>

Sådan udarbejder I en tids- og handlingsplan

I skal indsende en tids- og handlingsplan til Arbejdstilsynet. Tids- og handlingsplanen skal beskrive, hvordan I vil arbejde med at løse problemerne med i det psykiske arbejdsmiljø. Hvis I allerede har aktiviteter i gang, kan I også beskrive dem i tids- og handlingsplanen.

Når I skal i gang med at udarbejde tids- og handlingsplanen, er det en god idé, at I overvejer:

- Hvad I vil opnå med jeres indsats.
- Hvilke ressourcer I har til rådighed - fx tid, viden og kompetencer.
- Hvilke aktiviteter der kan hjælpe jer med at løse problemerne i det psykiske arbejdsmiljø og opnå det, I gerne vil.
- Hvordan aktiviteterne passer sammen med andre aktiviteter i virksomheden.
- Hvad der skal til for, at aktiviteterne bliver prioriteret.
- Hvem der skal have ansvaret for indsatsen.
- Hvem der skal inddrages - fra ledelsen og medarbejderne - i udarbejdelsen og gennemførelsen af tids- og handlingsplanen.
- Hvordan der skal kommunikeres om indsatsen internt i virksomheden.
- Om I har brug for hjælp udefra - og i givet fald til hvad.

Når I har fundet frem til de aktiviteter, I ønsker at sætte i værk, kan I udarbejde en samlet tids- og handlingsplan. Den kan fx beskrive:

- De problemer, der skal løses.
- De aktiviteter, der skal løse problemerne.

- Hvordan aktiviteterne skal bidrage til at løse de problemer, som Arbejdstilsynet har peget på.
- Den rækkefølge, som aktiviteterne skal gennemføres i.
- De delmål, der skal nås undervejs.
- Hvilke deadlines der er, og hvornår problemerne vil være løst.
- Hvem der er ansvarlig for hvilke dele.
- Hvordan I vil vurdere effekten af jeres indsats.

Tids- og handlingsplanen kan se ud på mange forskellige måder. Et eksempel på en ramme kan være:

Beskrivelse af aktivitet(er)	Hvordan aktiviteten bidrager til løsningen	Start- og sluttidspunkt	Ansvarlig(e)	Vurdering af effekt

I kan læse mere om, hvordan I kan arbejde med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø i virksomheden i pjecen "Et godt psykisk arbejdsmiljø - hver dag" på adressen www.at.dk/temaer/psykisk-arbejdsmiljo/viden-om.aspx

Til Arbejdstilsynets brug

P-nr. 1013743432 - Vores sag: 20110082169/16 - Arbejdsmiljøproblem nr. 417838 - Kategori: Psykisk arbejdsmiljø

Tilbage melding om tids- og handlingsplan

Sendes til:

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Syd
Postboks 1228
0900 København C

Tilbage melding om tids- og handlingsplan om at forebygge, at stor arbejdsmængde og tidspres forringer medarbejdernes sikkerhed eller sundhed

Afgivet til:

Region Syddanmark, Damhaven 12, 7100 Vejle

Blanketten skal indsendes til Arbejdstilsynet senest den 14. marts 2012.

Tids- og handlingsplanen skal indeholde oplysning om:

- Hvilke foranstaltninger virksomheden eventuelt allerede har iværksat for at løse problemerne.
- Hvordan virksomheden yderligere vil forebygge og håndtere problemerne.
- Hvornår problemerne vil være løst.

___ Tids- og handlingsplan er vedlagt

Blanketten skal underskrives af virksomheden og arbejdsmiljørepræsentanten.

Undertegnede bekræfter at være blevet gjort bekendt med ovenstående

Dato

Underskrift ledelse

Dato

Underskrift arbejdsmiljørepræsentant

Til Arbejdstilsynets interne brug:

Vores sag: 20110082169/16

Vores ref.: Pia Grauslund
1013743432

20110332676 T