

Webinar

DS/ISO 45003

Psykisk arbejdsmiljø

27. september 2021



ISO 45003

Psykisk arbejds miljø

Program

10:00

Velkomst og præsentation af Dansk Standard og mulighed for indflydelse

Lise Schmidt Aagesen, Senior konsulent Dansk Standard

10:10

ISO 45003 – Tilblivelse og perspektiver

Kåre Sørensen, Chefkonsulent Dansk Industri

10:30

Håndteringen af trivsel og psykisk arbejdsmiljø i arbejdsmiljøledelsessystemer

Lars V. Jensen, Business Developer & Lead Auditor, Bureau Veritas

- Erfaringer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø i ledelsessystemer
- ISO 45003 samt koblingen til ISO 45001
- Aktører, roller og opgaver
- Fundamentet for det proaktive og forebyggende arbejde

11:15

Virksomheders perspektiv på implementering af ISO 45003

Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse v/ Annemette Eriksen, Specialkonsulent
Forsvarsministeriets Personalestyrelse, v/ Jimmi Jensen, Chefkonsulent
Siemens v/ John Holst, QEHS Officer

11:45

Spørgsmål og afrunding

Lise Schmidt Aagesen, Dansk Standard

Praktik


Webinaret optages.

Webinar og præsentationer bliver tilgængelige på Dansk Standards hjemmeside.

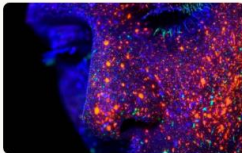
Spørgsmål stilles chatten. Skriv hvem spørgsmålet er henvendt til.

www.ds.dk/da/nyhedsarkiv


Seneste nyheder og artikler Se alle →




24. september 2021
World Tourism Day og standarder vil genstarte turismen
Den 27. september er det World Tourism Day - en årlig begivenhed, der begyndte i 1980, og som skal fremme bevidstheden om turismens sociale, kulturelle, politiske og økonomiske værdi. I de senere år har begivenheden desuden sat fokus på den værdi,...



20. september 2021
Danmark i spidsen for europæisk AI-vision
Kunstig intelligens er for flere og flere virksomheder næste skridt i digitaliseringen og kan føre til ny forretning og innovation.



20. september 2021
Data er afgørende, hvis potentialerne for en cirkulær økonomi skal indfries
Data og transparens er nøglekomponenter i en grøn cirkulær omstilling. Sådan lyder det fra Standardization Manager hos Danfoss, hvilket bakkes op af formanden for klimapartnerkabet.



15. september 2021
Få inspiration til cirkulære udbud i nye greenpapers om CO₂ i byggeriet
I de nyeste greenpapers får du mere viden om cirkulære principper og samarbejde i cirkulære udbud.

www.ds.dk/s-803

Arbejdsmiljøledelsessystemer (S-803)

Som medlem af udvalget får du stor indflydelse på udarbejdelsen af internationale standarder inden for arbejdsmiljøområdet.

Er du interesseret i at deltage i udvalget? →

Kontakt

Lise Schmidt Aagesen
Seniorkonsulent | Senior Consultant
Sekretariater, udvalg og netværk II
E: laa@ds.dk
T: 39966328

Dansk Standard – en stærk aktør i et europæisk og globalt standardiseringsnetværk



Om Dansk Standard

Hvem er Dansk Standard

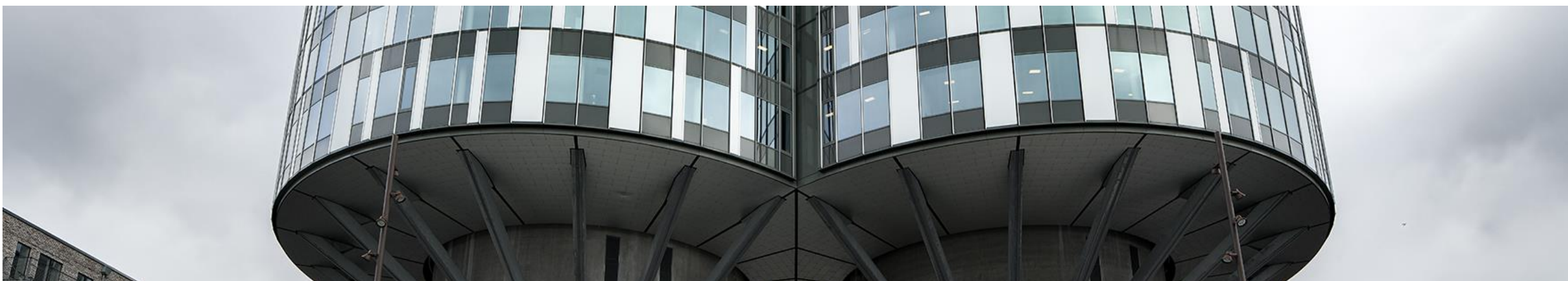
- Danmarks officielle standardiseringsorganisation
- Det er vores rolle at understøtte og facilitere udviklingen af standarder og sikre størst mulig indflydelse for danske interessenter.
- Erhvervsdrivende fond, grundlagt i 1926
- 168 medarbejdere (jan. 2021)
- Erhvervspolitisk partnerskab med Erhvervsministeriet
- En stærk platform af solide brands



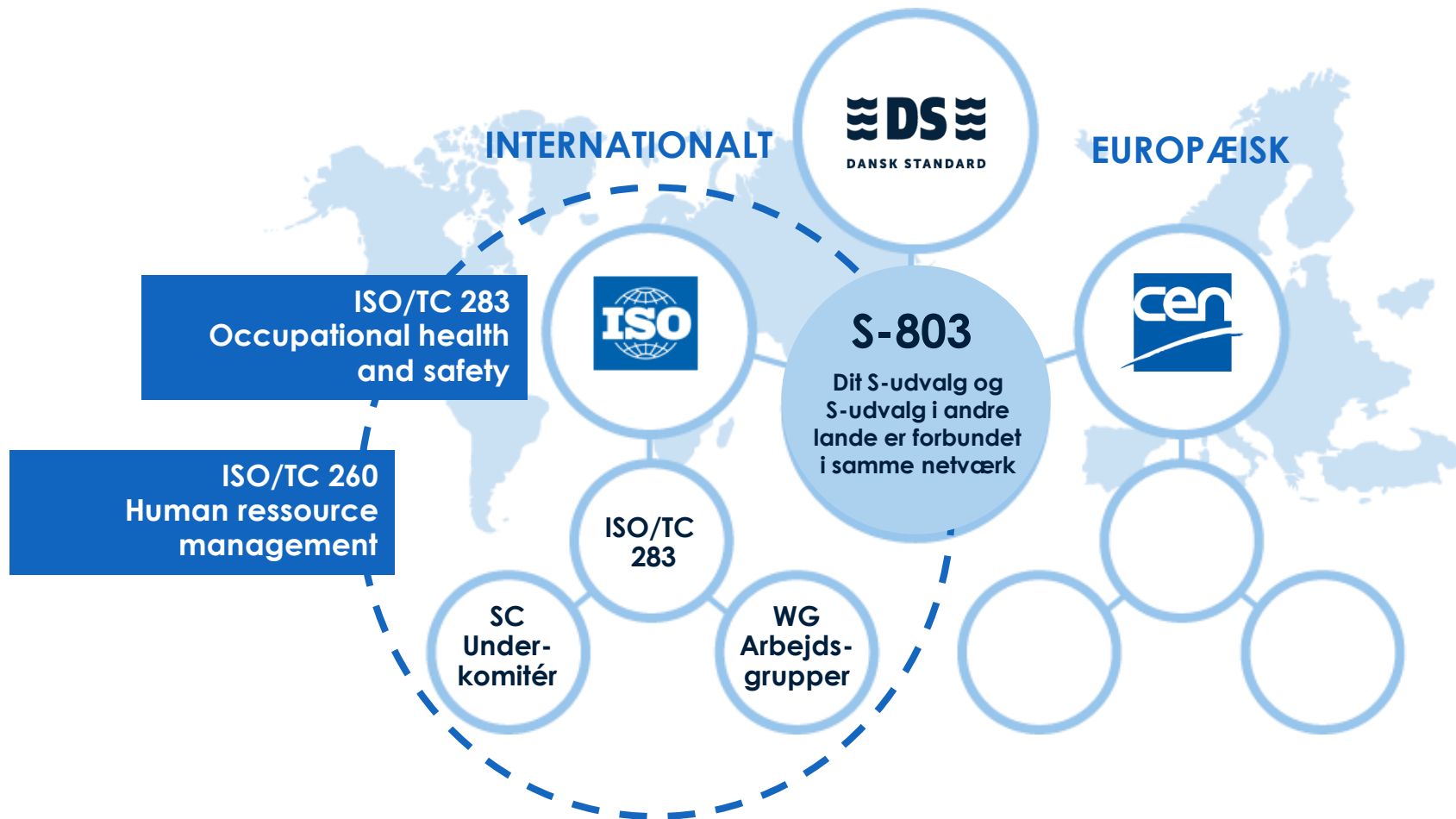
Miljømærkning
Danmark

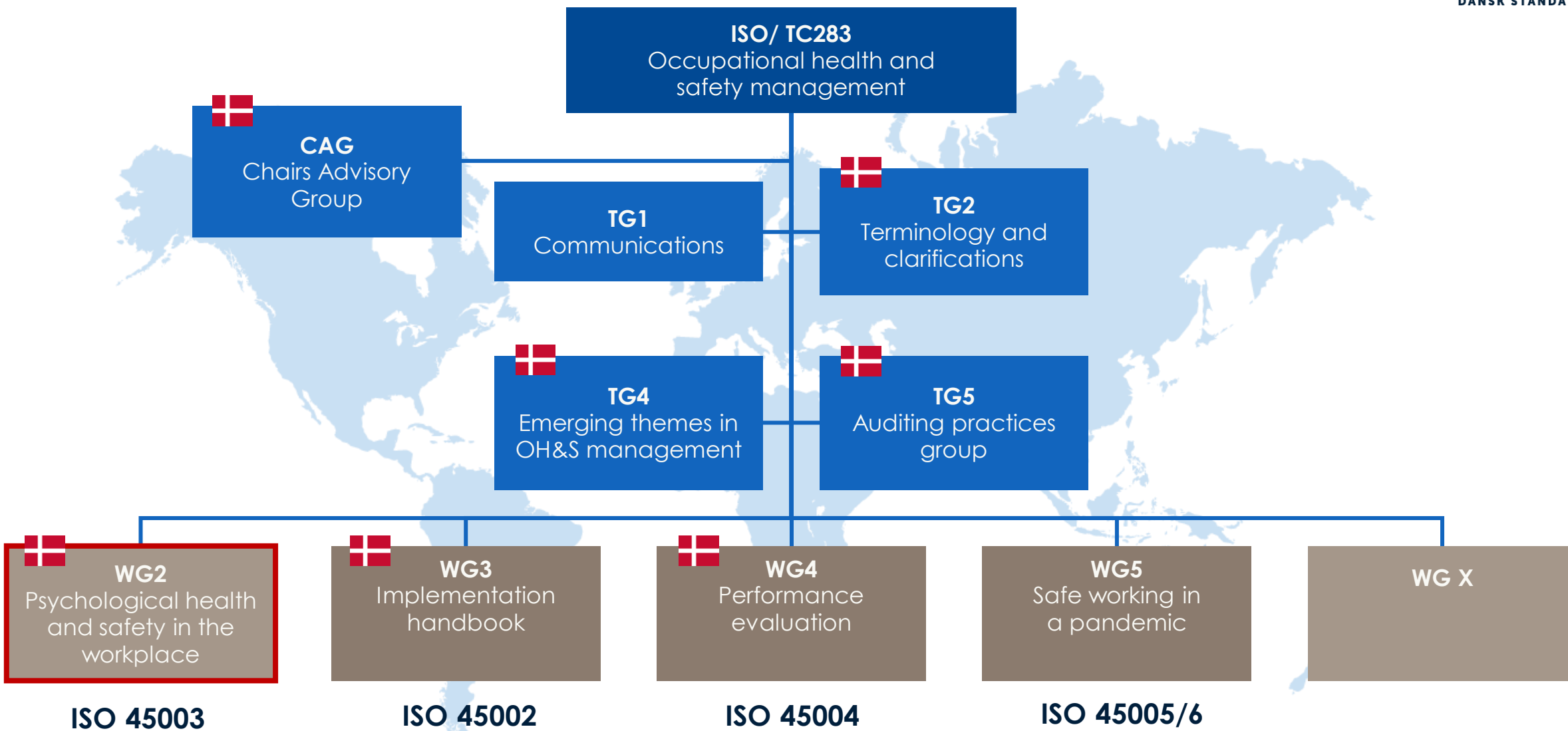


Vi er medlem af:



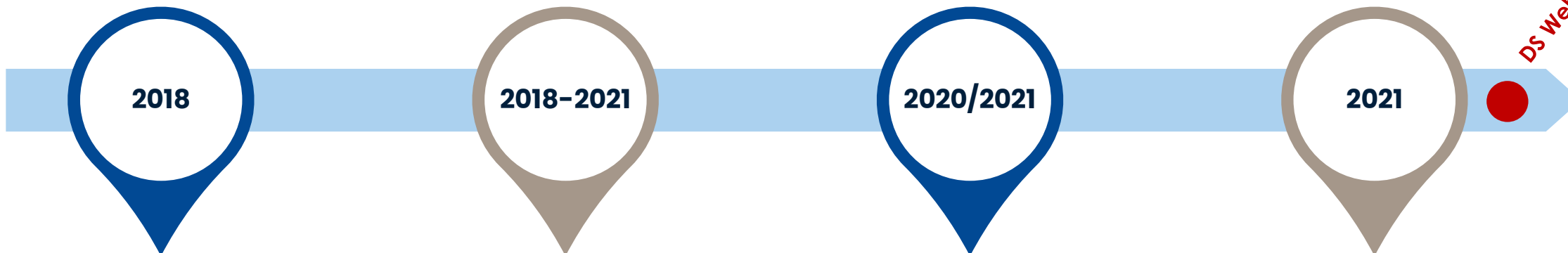
Deltagelse i udviklingen af standarder giver adgang til et internationalt netværk og mulighed for indflydelse





Udvikling af 45003

DS Webinar 2021



Opstart

Projektet blev startet efterår 2018



S-803

Arbejdsgruppe under det danske udvalg med fokus på psykisk arbejdsmiljø



Høring og afstemning

Høring: 441 kommentarer heraf 17 danske
Afstemning: 97 % stemte for



Publicering

Udgivet på dansk og engelsk
<https://webshop.ds.dk/>



ISO 45003:2021 Arbejdsmiljøledelsessystemer – Psykisk arbejdsmiljø – Vejledning i håndtering af psykosociale risici



ISO 45003:2021

Arbejdsmiljøledelsessystemer –
Psykisk arbejdsmiljø – Vejledning i
håndtering af psykosociale risici

1 Anvendelsesområde

Dette dokument indeholder vejledning om håndtering af psykosociale risici inden for arbejdsmiljøledelsessystemet baseret på ISO 45001.

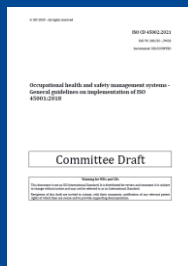
Det gør det muligt for organisationer at forebygge arbejdsrelateret skade og sygdom hos deres arbejdstagere og andre interessenter samt at fremme trivslen i arbejdet.

Det er anvendeligt for organisationer i alle størrelser og i alle sektorer, til udvikling, implementering, vedligeholdelse og løbende forbedring af sunde og sikre arbejdspladser.

ISO 45000-serien



ISO 45001:2018 Arbejdsmiljøledelsessystemer – Krav og vejledning om brug



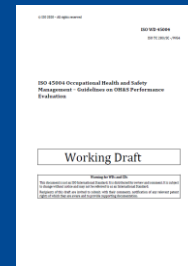
ISO 45002

Occupational health and safety management systems – General guidelines for the implementation of ISO 45001:2018



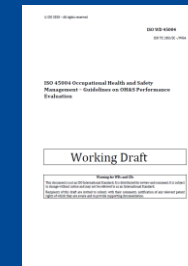
ISO 45003:2021

Arbejdsmiljøledelsessystemer – Psykisk arbejdsmiljø – Vejledning i håndtering af psykosociale risici



ISO 45004

Occupational Health and Safety Management – Guidelines on OH&S Performance Evaluation



ISO 45006

Occupational health and safety management – preventing and managing infectious diseases – General guidelines for organizations

ISO 45000-serien

Publicerede standarder



ISO 45001:2018 Arbejdsmiljøledelsessystemer –
Krav og vejledning om brug



ISO 45003:2021 Arbejdsmiljøledelsessystemer – Psykisk arbejdsmiljø –
Vejledning i håndtering af psykosociale risici



ISO PAS 45005 Occupational health and safety management –
General guidelines for safe working during the COVID-19 pandemic



ISO 45001:2018 Arbejdsmiljøledelsessystemer – En praktisk guide til små og mellemstore virksomheder

Under udvikling



ISO 45002 Occupational health and safety management systems –
General guidelines for the implementation of ISO 45001:2018



ISO 45004 Occupational Health and Safety Management –
Guidelines on OH&S Performance Evaluation



ISO 45006 Occupational health and safety management – preventing and
managing infectious diseases – General guidelines for organizations

Vi følger arbejdet i ISO TC 260 Human resource management



S-803 Udvalget for Arbejds miljø- ledelses- systemer

Læs mere om udvalget på
www.ds.dk/s-803

Medlemmer

- ABB A/S
- Bureau Veritas Certification Denmark A/S
- Dansk Erhverv Arbejdsgiver
- Dansk Industri
- Dansk Metal
- DNV Business Assurance Denmark A/S
- Force Technology
- Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse
- Glaesel HSEQ Management ApS
- Per Aarsleff A/S
- Red Barnet
- Siemens A/S
- VODA A/S
- Aalborg Universitet

Kom og vær med

Er I interesserede i at høre mere om standardisering inden for arbejdsmiljøledelse og human ressource management og deltagelse i udvalget, er I velkommen til at kontakte:

Lise Schmidt Aagesen
E: laa@ds.dk
M: 40 90 05 99

Næste møde i udvalget afholdes November 2021

Emner:

- Dansk engagement ved evt. revision af 45001
- Kommentering på 45002
- Engagement i Human Ressource management
- Strategi for udvalget

ISO 45003

Tilblivelse og perspektiver

Kåre Sørensen, Chefkonsulent, Dansk Industri

ISO 45003

Guide til håndtering af det psykosociale risici

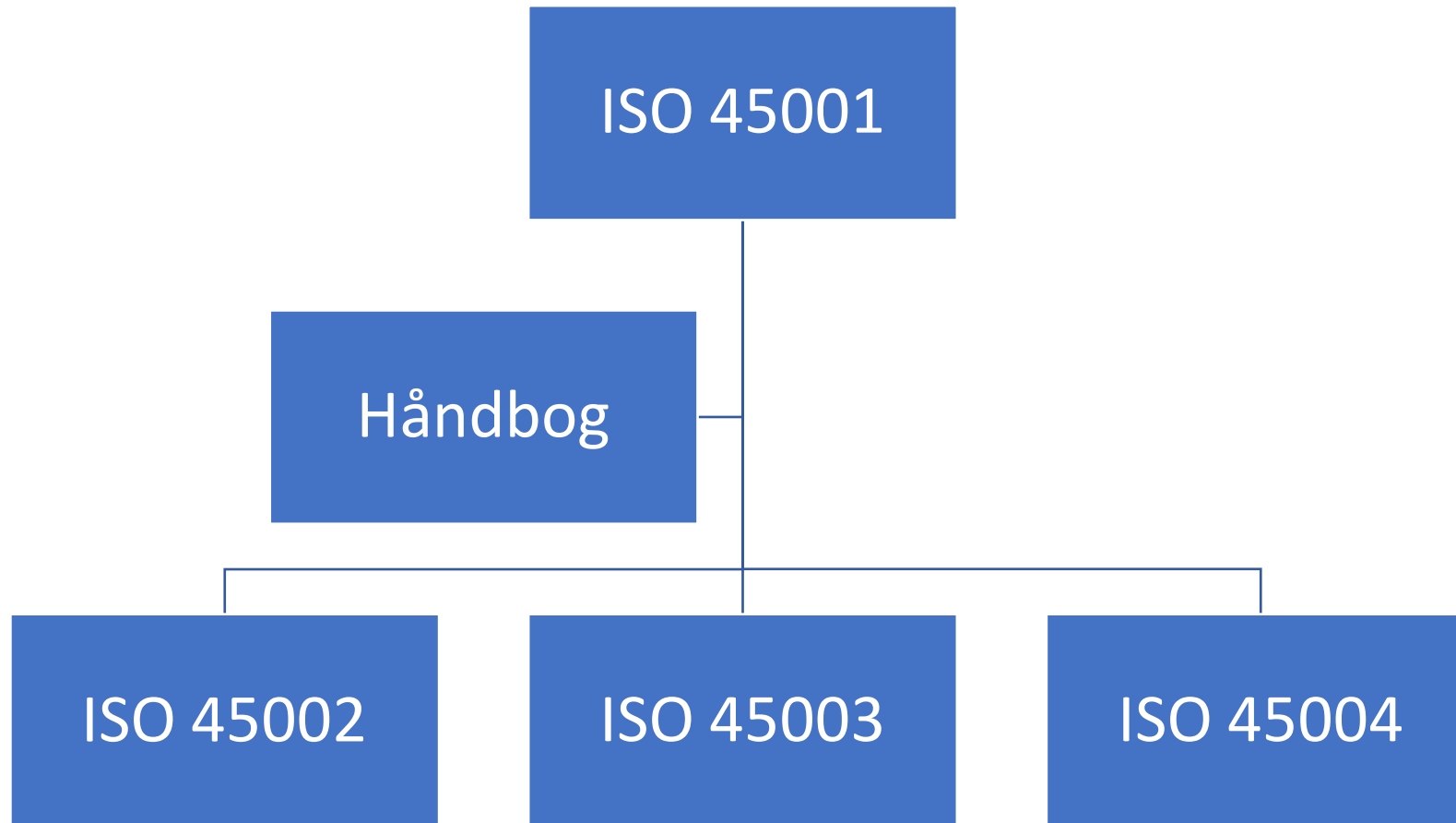
Chefkonsulent Kåre Sørensen

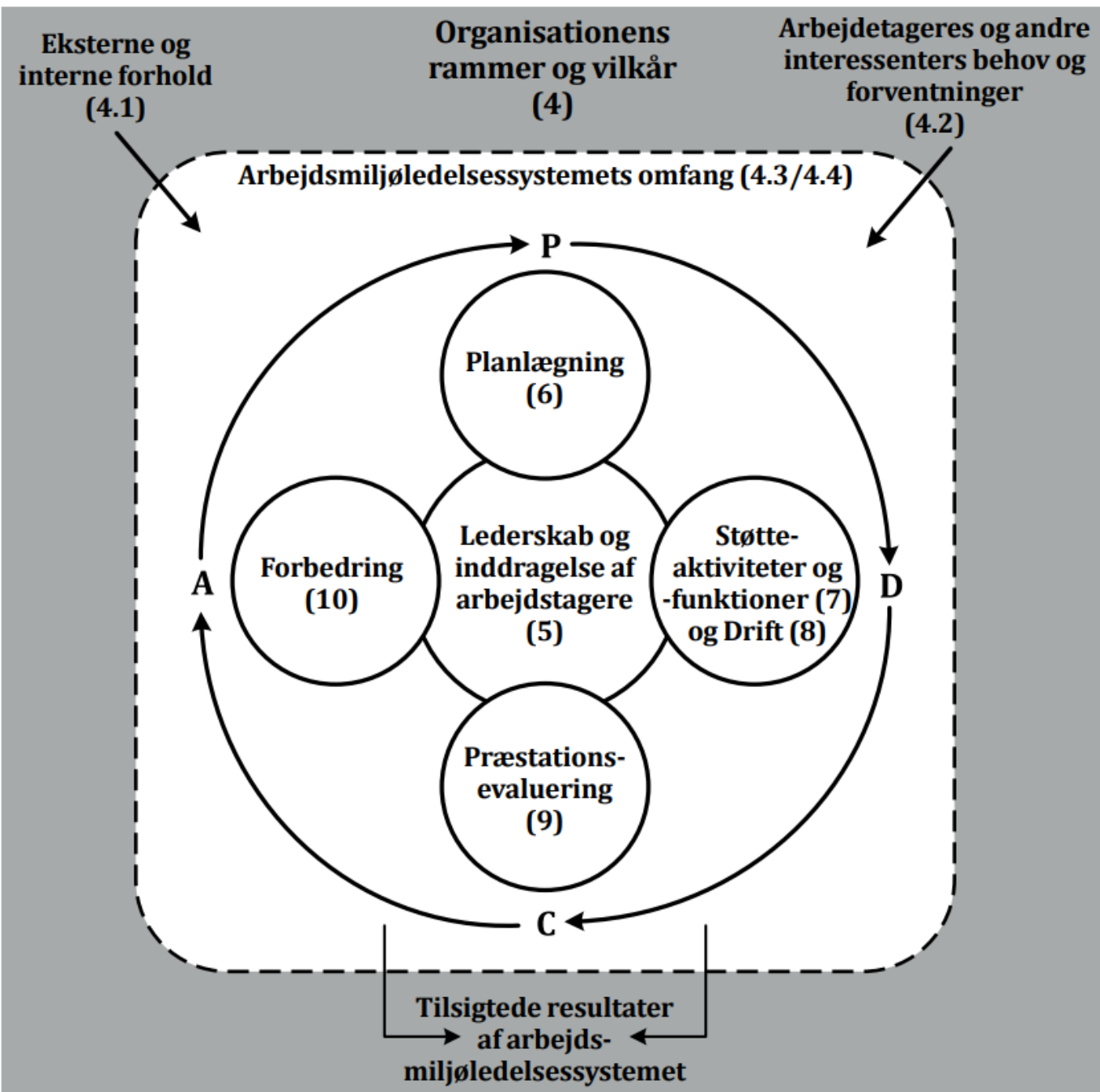
kaas@di.dk

29494464



Baggrund for ISO 45003





Struktur Arbejdsmiljøledelse

ISO 45001

- Fjerne farer
 - Fjerne farer
- Minimere arbejdsmiljørisici
 - Forebyggelse
 - Beskyttende

ISO 45003

- Fjerne farer
 - Arbejdets tilrettelæggelse
 - Relationer
 - Sociale faktorer
- Håndtere risici
 - Negative konsekvenser
 - Positive konsekvenser

Organisation og Rammer

- Organisationens overvejelser
 - Eksterne og interne forhold
 - Arbejdstageres behov og forventninger
 - Lovkrav og andre krav
 - Kunder
 - Leverandører
 - Image
 - Tilrettelæggelse af håndteringer af psykosociale risici
- Omfang og effektivitet

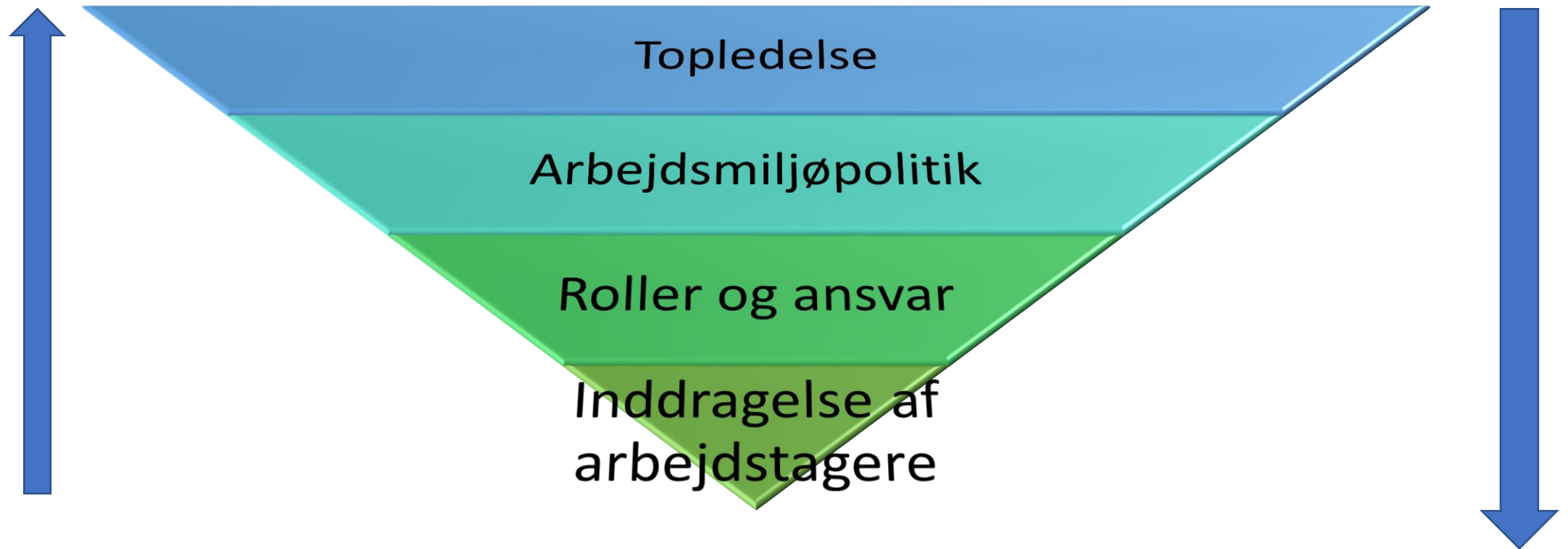


Organisation og Rammer

- Forbedringer og aktiviteter til håndtere psykosociale risici
- Iværksætte handleplaner



Lederskab og inddragelse



Planlægning- forhold ved risici og muligheder

- Psykosociale farer
- Forebyggelse af skader og sygdom
- Strategi for retur til arbejde
- Forbedringer der fremmer trivsel
- Vedligeholde forbedrer processer der håndterer psykosociale risici

Planlægning - mål

- Fastsætte mål
- Hvordan disse mål nås og opfyldelse af lovkrav m.m.
- Foretage løbende forbedringer

Tag med i overvejelser

- Behov og forventninger
- Karakteren af underliggende risici
- Handlinger der kan fjerne risici eller minimere risici
- Handlinger der inddrager alle ansatte

Identificering af farer

- Organisationen skal:
 - Forstå de underliggende faktorer
 - Etablere, implementere og vedligeholde processer
 - F.eks. Jobbegrivelser
 - Arbejdsopgaver
 - Kollegaer
 - Spørgeskemaer
 - Afholde samtaler
 - Audit

Eksempler på farer/risici af psykosocial karakter

- 3 Tabeller
 - Tabel 1: Arbejdets organisering
 - Tabel 2: Sociale faktorer i arbejdet
 - Tabel 3: Arbejdsmiljø, Arbejdsudstyr, farlige arbejdsopgaver

Risici og muligheder

- Ved vurdering af psykosociale risici:
 - Oplysninger om potentielle skader
 - Overveje interaktioner mellem psykosociale risici med risici af andre farer (f. eks. maskiner)
 - Prioritere farer i forhold til risici-niveauet
 - Vurdere de ansattes sammensætning og rammer
 - Vurdere foranstaltninger og forbedringer
- PÅ den baggrund skal organisationen:
 - Fastlægge målbare mål
 - Udarbejde og implementere planer til at sikre at mål nås.

Vigtige aktiviteter og funktioner

- Ressourcer
- Kompetencer
- Bevidsthed
- Kommunikation
- Information
- Fortrolighed

Drift og styring

- Effektiv håndtering af psykosociale risici:
 - Fjernelse af farer og minimere risici
- Forbyggelseshierarki
- Håndtering kan tage udgangspunkt i tre foranstaltninger:
 - Primært: organisatorisk niveau
 - Sekundært: øget ressourcer
 - Tertiært: Reducere skadelige virkninger

Styring

- Styring af psykosociale risici sker på baggrund af tabel 1, 2, 3
 - Arbejdets organisering
 - Sociale faktorer
 - Arbejdsudstyr og farlige opgaver
- Tegn på eksponering for psykosociale risici
- Interne og eksterne leverandører
- Nødberedskab
- Rehabilitering og tilbagevenden til arbejde

Evaluering

- Er politikken overholdt
- Oplysninger om aktiviteter i forhold til psykisk sundhed og sikkerhed
- Fungerer de etableret processer
- Forbedringer
- Sikre at foranstaltninger stadig er effektive
- Intern audit
- Ledelsens evaluering

Løbende forbedring

- Handlinger for løbende forbedringer:
 - Evalueringer
 - Hændelser
 - anbefalinger fra ansatte
 - Audit
 - Ledelsens evaluering
 - Skabe en proces, der håndterer afvigelser og hændelser

Tak for opmærksomheden



Håndteringen af trivsel og psykisk arbejdsmiljø i arbejdsmiljøledelsessystemer

Lars Vestergaard Jensen, Business Developer & Lead Auditor, Bureau Veritas



BUREAU
VERITAS

DS WEBINAR | D. 27. SEPTEMBER 2021

ISO 45003

ARBEJDSMILJØLEDELSESSYSTEM - PSYKISK ARBEJDSMILJØ
VEJLEDNING I HÅNDTERING AF PSYKOSOCIALE RISICI

LARS VESTERGAARD | BUSINESS DEVELOPER & LEAD AUDITOR
BUREAU VERITAS

+45 4020 1393 | LARS.VESTERGAARD@BUREAUVERITAS.COM



BUREAU VERITAS' ERFARINGER MED PSYKISK ARBEJDSMILJØ I ARBEJDSMILJØLEDELSES- SYSTEMER

- Fokusområde de sidste 10 år
- Efterspørgsel på viden, metoder og værktøjer fra virksomheder
- Erhvervs phd
- Deltagelse i forskningsprojekter
- Kundeopgaver - audit, rådgivning og sparring
- Deltagelse i tilblivelsen af ISO 45003
- Kurser og oplæg om ISO 45003
- Whitepaper om trivsel og psykisk arbejdsmiljø i arbejdsmiljøledelsessystemer



Download vores whitepaper:

**TRIVSEL OG PSYKISK
ARBEJDSMILJØ**

HVAD KENDETEGNER PSYKISK ARBEJDSMILJØ?

- Det psykiske arbejdsmiljø har en række karakteristika, som adskiller sig væsentligt fra de problemstillinger, man kender i forhold til det fysiske arbejdsmiljø
- Det psykiske arbejdsmiljø kan vanskeligt iagttages direkte
- Kontekstafhængigt og har ofte mere end en årsag
- Afhængigt af den enkelte persons opfattelse og fortolkninger
- Der er ikke beskrevet specifikke normer for, hvad der skal til, for at man kan sige, at der er tale om et godt psykisk arbejdsmiljø
- Knytter sig til en række forhold under ledelsesretten fx organisering af arbejdet, arbejdsprocessen/produktionsprocessen, ansættelsesforhold samt det at lede
- Udfordringer med at forebygge og håndtere psykisk arbejdsmiljø i virksomhederne og gennem lovgivning og i arbejdsmiljøledelsessystemer
- Forskellene i arbejdet med det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø betinger nye og andre tilgange og metoder



A ————— B

A ———— B



Arbejds miljøledelsessystemer - Psyki sk arbejdsmiljø - Vejledning i håndtering af psykosociale risici

Occupational health and safety management - Psychological health
and safety at work - Guidelines for managing psychosocial risks

DANSK STANDARD
Danish Standards Association

Göteborg Plads 1
DK-2150 Nordhavn
Tel: +45 39 96 61 01
dansk.standard@ds.dk
www.ds.dk

© Dansk Standard - Eftertryk uden tilladelse forbudt

RAMMEN FOR ISO 45003:2021

- Skal ses sammen med ISO 45001 - er ikke en selvstændig certificerbar standard
- Mange ligheder - og samme High Level Structure
- Giver retningslinjer for, hvordan trivsel og psykisk arbejdsmiljø tænkes ind og håndteres i et ledelsessystem efter ISO 45001
- Præciserer håndteringen af risici og muligheder i forbindelse med ledelse, arbejdets organisering, sociale faktorer samt ændringer i organisationen
- Giver konkrete beskrivelser af faktorer i det psykiske arbejdsmiljø samt eksempler på forebyggende tiltag
- Er en vejledning for certificerede (og ikke certificerede) virksomheder til, hvordan man kan arbejde systematisk og forebyggende med trivsel og psykisk arbejdsmiljø



TERMER OG DEFINITIONER - KAP 3

Psykosocial risiko:

- Kombination af sandsynligheden for forekomsten af eller eksponeringen for en eller flere arbejdsrelaterede farer af psykosocial karakter og den alvorlige skade og sygdom, der kan forårsages af disse farer

Note 1: Farer af psykosocial karakter inkluderer aspekter som arbejdets tilrettelæggelse, sociale faktorer på arbejdet, arbejdsmiljøet, arbejdsudstyr og farlige arbejdsopgaver. Tabel 1, 2 og 3 indeholder detaljerede eksempler på sådanne kilder.

Psykisk arbejdsmiljø:

- *Betegner de faktorer i arbejdsmiljøet eller kombinationen af disse faktorer - primært organisatoriske forhold og relationer på arbejdspladsen - som påvirker medarbejdere og lederes psykiske velbefindende og helbred*

Trivsel i arbejdet:

- Opfyldelse af en arbejdstagers fysiske, mentale, sociale og kognitive behov og forventninger i relation til arbejdet

Note 1: Trivsel på arbejdet kan også bidrage til livskvalitet uden for arbejdet.

Note 2: Trivsel på arbejdspladsen vedrører alle aspekter i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse, sociale faktorer i arbejdet, arbejdsmiljøet, arbejdsudstyr og farlige arbejdsopgaver.



ORGANISATIONENS RAMMER OG VILKÅR - KAP 4.0

4.1 Forståelse af organisationen og dens rammer og vilkår

- 4.1.1 Generelt
- 4.1.2 Eksterne forhold
- 4.1.3 Interne forhold

4.2 Forståelse af arbejdstagernes og andre interessenters behov og forventninger



LEDERSKAB OG INDDRAGELSE AF ARBEJDSTAGERE

- KAP 5.0

5.1 Lederskab og forpligtigelse

- En succesfuld styring og ledelse af psykosociale risici kræver en forpligtelse i hele organisationen
- Topleledelsen skal lede forpligtelsen og ledere og medarbejdere på alle niveauer bør bidrage ved implementeringen. Topleledelsen skal bl.a.:
 - Demonstrere lederskab ved at fremme trivsel og forebygge dårlig psykisk arbejdsmiljø
 - Være bevidst om dens roller og ansvar
 - Sikre nødvendige ressourcer
 - Styrke bæredygtigheden af ledelse af psykosociale risici og inkludere den i virksomhedens strategiske planer og eksisterende systemer, forretningsprocesser og rapporteringsstrukturer
 - Følge op og give feedback på styring af psykosociale risici
 - Beskytte medarbejdere mod repressalier
 - Fremme medarbejdernes deltagelse i arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø samt fjerne barrierer, som begrænser



LEDERSKAB OG INDDRAGELSE AF ARBEJDSTAGERE

- KAP 5.0



5.2 Arbejds miljøpolitik

- Ved fastlæggelse af en arbejdsmiljøpolitikken skal Topledelsen:
 - Sikre at forpligtelsen til at fremme trivsel i arbejdet og forebygge dårligt helbred og skader relateret til psykosocial risiko er indeholdt i arbejdsmiljøpolitikken
 - Afgøre om der er behov for en separat politik for ledelse af psykosociale risikofaktorer
 - Vurdere om andre relevante politikker er i overensstemmelse med arbejdsmiljøpolitik og mål

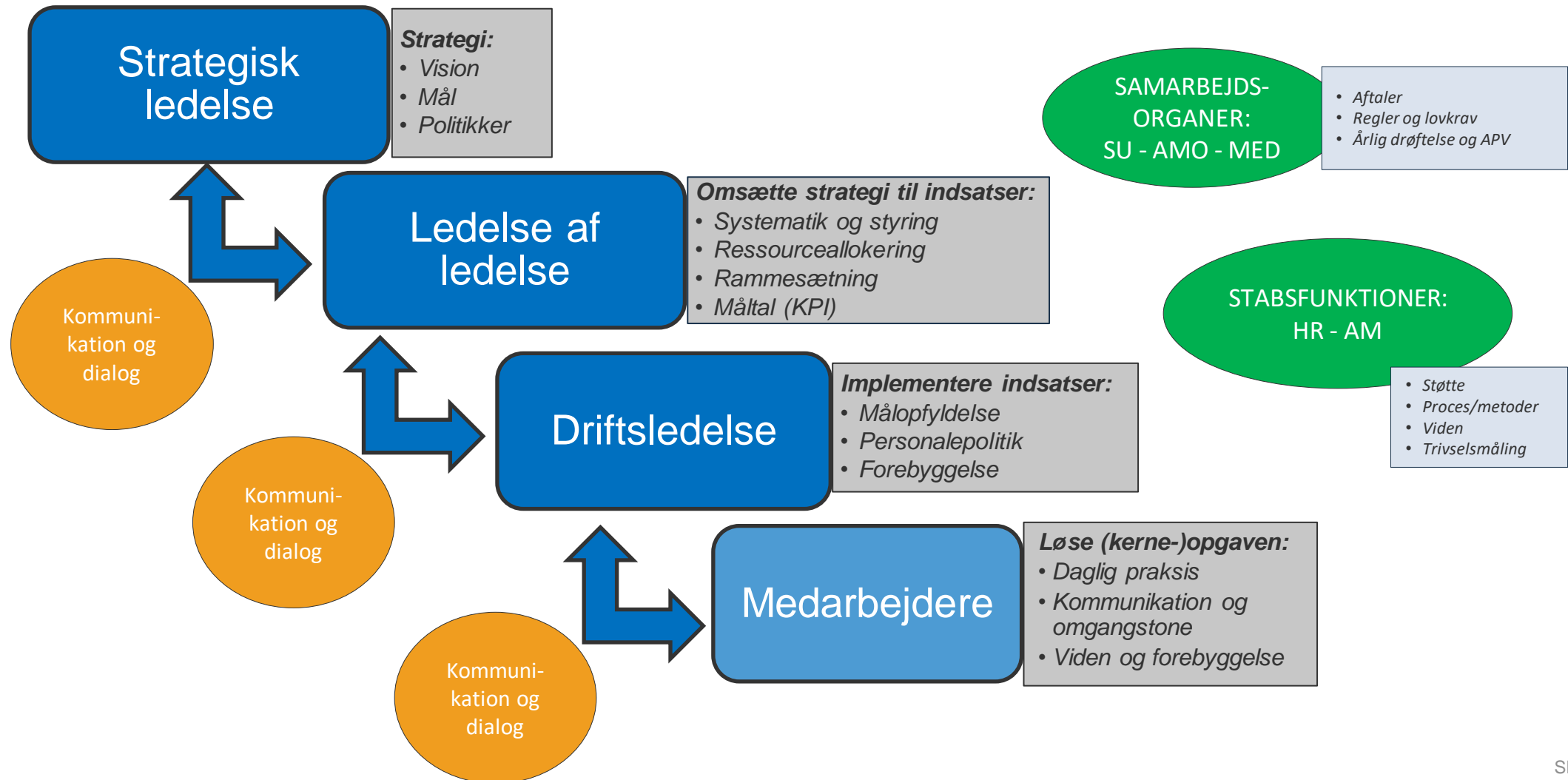
5.3. Roller, ansvar og beføjelser i organisationen

- Roller, ansvar, beføjelser og snitflader for alle aktører i organisationen bør præciseres

5.4. Konsultation og inddragelse af arbejdstagere

- Medarbejderinddragelse er en afgørende faktor i arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø
- Arbejdstagere skal have mulighed for at give feedback på håndteringen af psykosociale risikofaktorer
- Arbejdstagere skal tilskyndes til aktiv deltagelse

ANSVAR, ROLLER OG OPGAVER I ARBEJDET MED TRIVSEL OG PSYKISK ARBEJDSMILJØ I EN VIRKSOMHED



HÅNDTERING OG FOREBYGGELSE IFT. PSYKISK ARBEJDSMILJØ - DE TRE FOREBYGGELSESNIVEAUER



Primær forebyggelse

Forudse

Skabe rammer for løsning af kerneopgaven, fremme trivsel, undgå problemer.

Omfatter organisatoriske tiltag primært rettet mod arbejdets organisering, planlægning og udførelse.



Sekundær forebyggelse

Håndtering

Identificere, begrænse og reducere belastninger, opbygge kompetencer.

Omfatter organisationens ansvar for og evne til at tage hånd om problemer, når de opstår.



Tertiær forebyggelse

Beredskab og behandling

Bremse uheldig udvikling, genetablere ressourcer, tilbage til arbejdet.

Rettet mod (ofte individuelle) behandlingstilbud til ansatte, når helbredet er blevet påvirket af arbejdsmiljøet.

PLANLÆGNING - KAP 6.0

6.1 Handlinger til adressering af risici og muligheder

• 6.1.1 Generelt

- Planlægningen bør omhandle forebyggelse af de forhold, som er afdækket under *4. Rammer og vilkår*
- Planlægningsprocessen skal bruges til at opstille mål - hvor det er muligt ud over lovkrav - og bestemme hvordan målene nås

• 6.1.2 Identificering af farer og vurdering af risici og muligheder

- Organisationen skal forstå underliggende årsager til trivsel og psykisk arbejdsmiljø og sikre processer for proaktiv fareidentifikation
- Organisationen skal identificere farer af psykosocial karakter. Disse kan omfatte
 1. Forhold i relation til organisering af arbejdet (tabel 1)
 2. Sociale faktorer på arbejdspladsen (tabel 2)
 3. Arbejdsmiljø, udstyr og farlige opgaver (tabel 3)
- Vurdere muligheder for at fremme trivsel og mindske risici

6.2 Mål for adressering af psykosocial risiko

- Fastlægge målbare mål
- Aktiviteter og handlingsplaner for at nå opstillede mål



IDENTIFICERING AF PSYKOSOCIALE RISIKOFAKTORER

- KAP. 6.0 - TABELLER MED EKSEMPLER

Arbejdets organisering (tabel 1)

- Roller og forventninger
- Jobkontrol og autonomi
- Jobkrav
- Styring af ændringer
- Distancearbejde og isoleret arbejde
- Arbejdsmængde og arbejdstempo
- Arbejdstid og -plan
- Jobsikkerhed og jobusikkerhed

Arbejds miljø, arbejdsudstyr og farlige arbejdsopgaver (tabel 3)

- F.eks. manglende vedligeholdelse, mangel på plads, dårlig belysning, støj, manglende værnemidler, manglende teknisk udstyr samt arbejde under ekstreme forhold og i ustabile områder og miljøer

Sociale faktorer (tabel 2)

- Interpersonelle relationer
- Ledelse
- Organisations- og arbejdsgruppekultur
- Anerkendelse og belønning
- Karriereudvikling
- Støtteaktiviteter og -funktioner
- Feedback/vejledning
- Høflighed og respekt
- Balance mellem arbejdsliv og privatliv
- Vold i arbejdet
- Chikane
- Mobning



IDENTIFICERING AF PSYKOSOCIALE RISIKOFAKTORER - KAP. 6.0 - ARBEJDETS ORGANISERING (TABEL 1 - EKSEMPLER)

Roller og forventninger

- Rolleklarhed, rollekonflikt
- Ansvar for omsorg af andre mennesker
- Forventningsafstemning for roller og opgaver
- Hyppige ændringer i opgaver og metoder
- Udføre opgaver uden formål/med ringe værdi

Jobkontrol og autonomi

- Mulighed for at deltage i beslutninger
- Kontrol over arbejdsbyrden
- Indflydelse på eget arbejde

Jobkrav

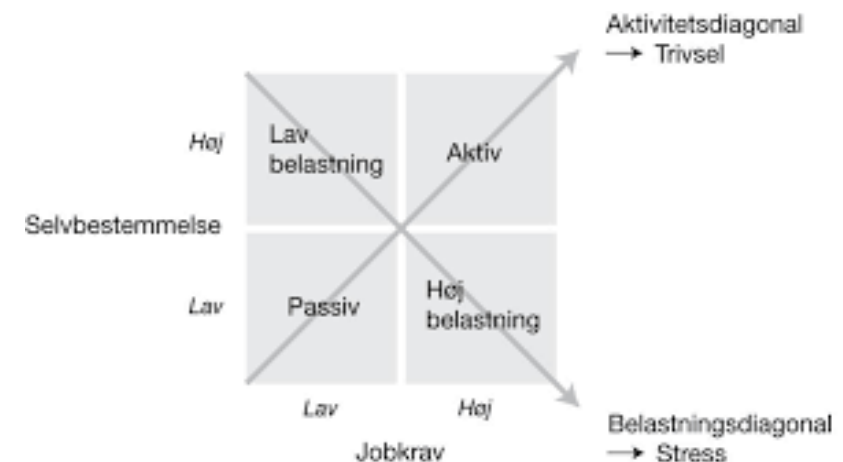
- Udnyttelse af kompetencer
- Arbejde med høj interaktion med mennesker
- Ubalance mellem opgaver og ressourcer
- Modsatrettede krav, urealistiske forventninger
- Opgavevariation, mange ens opgaver
- Meningsløst arbejde
- Høj koncentration i lange perioder
- Arbejde med udadreagerende mennesker

Styring af ændringer

- Manglende støtte og hjælp i overgangen
- Langvarige og hyppige omstruktureringer
- Mangelfuld information, kommunikation og inddragelse

Distancearbejde og isoleret arbejde

- Arbejde lang fra netværk, support, kollegaer, familie
- Alenearbejde uden social/menneskelig kontakt, fx hjemmearbejde
- Arbejde i borgers hjem fx pleje og rengøring



IDENTIFICERING AF PSYKOSOCIALE RISIKOFAKTORER - KAP. 6.0 - SOCIALE FAKTORER (TABEL 2 - EKSEMPLER)

Interpersonelle relationer (relationer mellem mennesker)

- Dårlig kommunikation, dårlig informationsdeling
- Dårlige relationer mellem ledere, kollegaer, klienter etc.
- Konflikter mellem personer
- Krænkelser, chikane, mobning, vold og trusler
- Manglende social støtte
- Ulige magtforhold
- Social eller fysisk isolation



Ledelse

- Manglende klar vision og målsætninger
- Ledelsesstil, der er ikke er afpasset arbejdets art og krav
- Ikke lyttende til klager og forslag
- Tilbageholdelse af oplysninger
- Utilstrækkelig kommunikation og support
- Manglende ansvarlighed
- Manglende retfærdighed
- Dårlig beslutningstagning
- Misbrug af magt



STØTTEAKTIVITETER OG -FUNKTIONER - KAP 7.0



7.1 Ressourcer

7.2 Kompetencer

7.3 Bevidsthed

7.4. Kommunikation

7.5. Dokumenteret information

STØTTEAKTIVITETER OG -FUNKTIONER - KAP 7.0



7.2 Kompetencer

Organisationen skal bl.a.:

- sikre kompetencer til at identificere psykosociale farer og håndtere psykosociale risici
- støtte arbejdstagere til at erhverve og vedligeholde den nødvendige kompetence
- søge relevant eksternt rådgivning, hvis denne viden ikke er tilgængelig i organisationen
- tage hensyn til individuelle arbejdstageres behov, erfaring, sprogfærdigheder, læsefærdigheder og mangfoldighed

Organisationen skal opstille kompetencekrav vedrørende psykosociale risikofaktorer til:

- Topledelse og ledere med linjeledelsesansvar
- Medarbejdere i AMGR, AMO, MED udvalg
- Stabsfunktioner og nøglemedarbejdere med opgaver relateret til trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Organisationen bør opbevare dokumenterede oplysninger om kompetence.



DRIFT - KAP. 8.0

8.1 Driftsplanlægning og -styring

8.1.1 Generelt

- Organisationen skal planlægge, implementere, kontrollere og vedligeholde processer tilstrækkeligt samt effektivt styre psykosociale risici og nye muligheder
- De 3 forebyggelsesniveauer - primær, sekundær og tertiær

8.1.2 Eliminering af farer, reduktion af arbejdsmiljørисici og fremme af trivsel i arbejdet

Nævner eksempler på psykosociale risikoforanstaltninger inden for

- Arbejdets organisering fx gennem redesign af arbejdsprocesser
- Sociale forhold fx gennem fokus på at reagere på tidlige signaler
- Fysiske forhold fx passende udstyr
- Nævner indikatorer som tegn på eksponering for psykosociale risici



DRIFT - KAP. 8.0

8.1.3 Styring af ændringer

- Proces for styring af ændringer herunder kommunikation samt medarbejderinddragelse under omstrukturering

8.1.4 Indkøb, kontraktindgåelse og outsourcing

8.1.4 8.2 Nødberedskab og afværgeforanstaltninger

- Proces for styring af beredskab, psykisk første hjælp mv. i forbindelse med voldsomme oplevelser

8.3 Rehabilitering og tilbagevenden til arbejde

(Ny ift. ISO 45003)

- Proces for tilbagevenden til arbejde efter fravær i en længere periode



PRÆSTATIONSEVALUERING - KAP. 9.0

9.1 Overvågning, måling, analyse og præstationsevaluering

9.2 Intern audit

9.3 Ledelsens evaluering



FORBEDRING - KAP. 10.0

10.1 Generelt

10.2 Hændelser, afvigelser og korrigerende handlinger

10.3 Løbende forbedring

VIGTIG MED FOKUS PÅ FUNDAMENTET

Fundamentet for virksomhedens arbejde med trivsel og psykisk arbejdsmiljø er en afgørende forudsætning for at kunne opnå en positiv og vedvarende effekt af det proaktive og forebyggende arbejde med trivsel og psykisk arbejdsmiljø gennem et arbejdsmiljøledelsessystem.



Et godt fundament skal skabes og initieres af topledelsen og indeholder bl.a.:

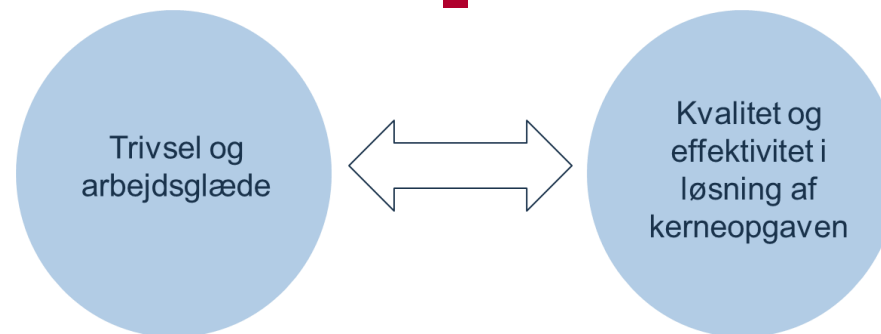
- Lederskab - ledelse af trivsel og psykisk arbejdsmiljø - på alle niveauer i virksomheden
- En kultur, hvor der er fora for dialog præget af åbenhed, tillid, tryghed og samarbejde
- Medarbejderinddragelse gennem synlige samarbejdspartnere i hele virksomheden, som HR, Arbejdsmiljøkoordinatorer, AMO, SU og MED-udvalg, som understøtter ledelsen på alle niveauer i arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø
- Klarhed over ansvar og opgaver samt organisering i relation til trivsel og psykisk arbejdsmiljø
- 'Politik' indeholdende forhold vedr. psykisk arbejdsmiljø/trivsel tilpasset virksomhedens organisatoriske værdier og ledelsesgrundlag/ledelsesprincipper

ARBEJDET MED TRIVSEL OG PSYKISK ARBEJDSMILJØ

- RESUMÉ

- Ledelse og dialog er væsentlige hovedingredienser for arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø
- Trivsel og psykisk arbejdsmiljø er tæt forbundet med løsningen af (kerne-)opgaven
- Trivsel og psykisk arbejdsmiljø skabes, der hvor opgaverne løses i hverdagen - gennem fokus i hele linjeledelsen og i en løbende dialog om opgaverne mellem ledelse og medarbejdere
- Medarbejdere er selv en del af processen og oplever trivsel og psykisk arbejdsmiljø forskelligt. Derfor skal den enkelte medarbejder aktivt inddrages i, hvordan forskellige forhold forebygges, opleves og håndteres på arbejdspladsen

- Forebyggelsen skal omfatte både primær, sekundær og tertiær forebyggelse
- Indsatser rettet mod den primære forebyggelse omfatter bl.a. indsatser med fokus på, at medarbejdere og ledere kan "lykkes med deres opgaver"
- Indsatserne omkring trivsel og psykisk arbejdsmiljø skal omfatte handlinger på de forskellige relevante organisatoriske niveauer i virksomheden - f.eks. med inspiration fra IGLO modellen
- Arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø skal ses som en dynamisk proces, hvor der hele tiden arbejdes hen mod en ønsket tilstand - og som løbende justeres og tilrettes i dialogen mellem ledelse og medarbejdere





Arbejdstilsynet



TILGÆNGELIGT MATERIALE FRA ARBEJDSSTILSYNET

"Ny" samlet bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

- Samlet al lovgivning ét sted
- Større overblik
- Nemmere at finde rundt i

"Nye" Værktøjer til ledelse af det psykiske arbejdsmiljø

- Aktører i ledelsessystemet og de tre ledelsesniveauer
- Faktorer i det psykiske arbejdsmiljø
- Dialog om evne og ambition
- Forstå jeres psykiske arbejdsmiljø
- Intern audit af det psykiske arbejdsmiljø
- Ekstern audit af det psykiske arbejdsmiljø



**BUREAU
VERITAS**

SHAPING A WORLD OF TRUST

WWW.BUREAUVERITAS.DK



FØLG
BUREAU VERITAS DENMARK



Virksomheders perspektiv på implementering af ISO 45003

Annemette Eriksen, Specialkonsulent, Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse
Jimmi Jensen, Chefkonsulent, Forsvarsministeriets Personalestyrelse
John Holst, QEHS Officer



Virksomhedsperspektiv på implementering af ISO 45003

Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse v/Annemette Eriksen

27. september 2021

Koncernfælles miljø- og energiledelse i Forsvaret – en central og lokal opgave

Forsvarsministeriets har givet Ejendomsstyrelsen:

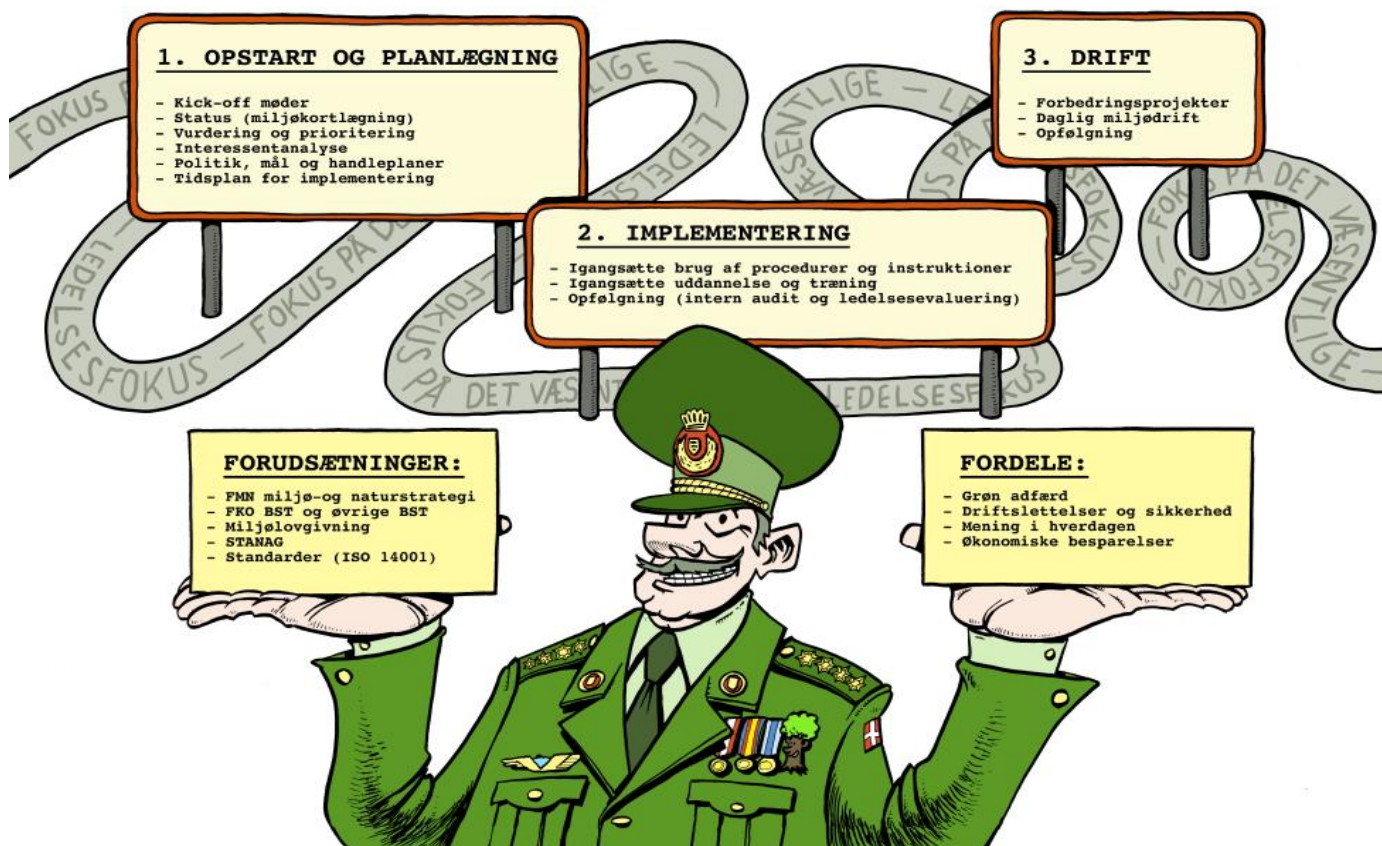
- det overordnede koncernansvar for miljø- og energiledelsessystemet
- ansvaret for at gennemføre audits i hele koncernen på området

Forsvarsministeriets miljø- og energiledelsessystem sikrer, at gældende lovgivning overholdes, og at der løbende monitoreres på Forsvarsministeriets miljø- og klimapåvirkninger, samt at præstationen løbende forbedres.

Den enkelte myndighed er ansvarlig for at sikre, at miljø- og energiledelse praktiseres indenfor hele myndighedens forretnings- og ansvarsområde.



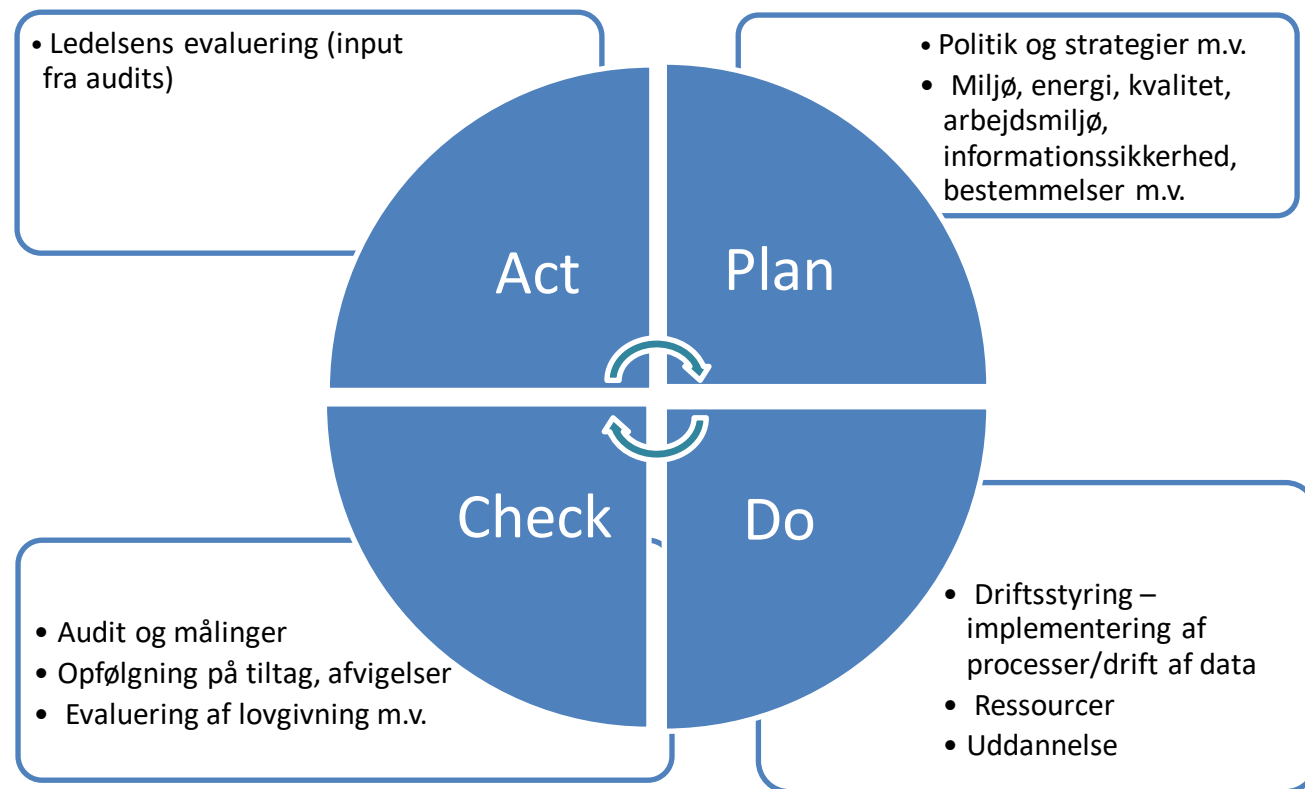
Koncernfælles miljø- og energiledelse – og koblingen til arbejdsmiljø m.v.



Figur 1: Figuren viser vejen til koncernfælles miljø- og energiledelse, jf. intentionerne i ISO 14001 og ISO 50001) i Forsvaret. Miljø- og energiledelse er tæt koblet til arbejdsmiljø (ISO 45001 og ISO 45003).



Ledelsessystemet – og løbende forbedringer



Figur 2: Figuren viser PLAN-DO-CHECK-ACT cirklen i ledelsessystemet, hvor audit indgår under CHECK, og skal bidrage til løbende forbedring, opfølgning og evaluering af systemet.



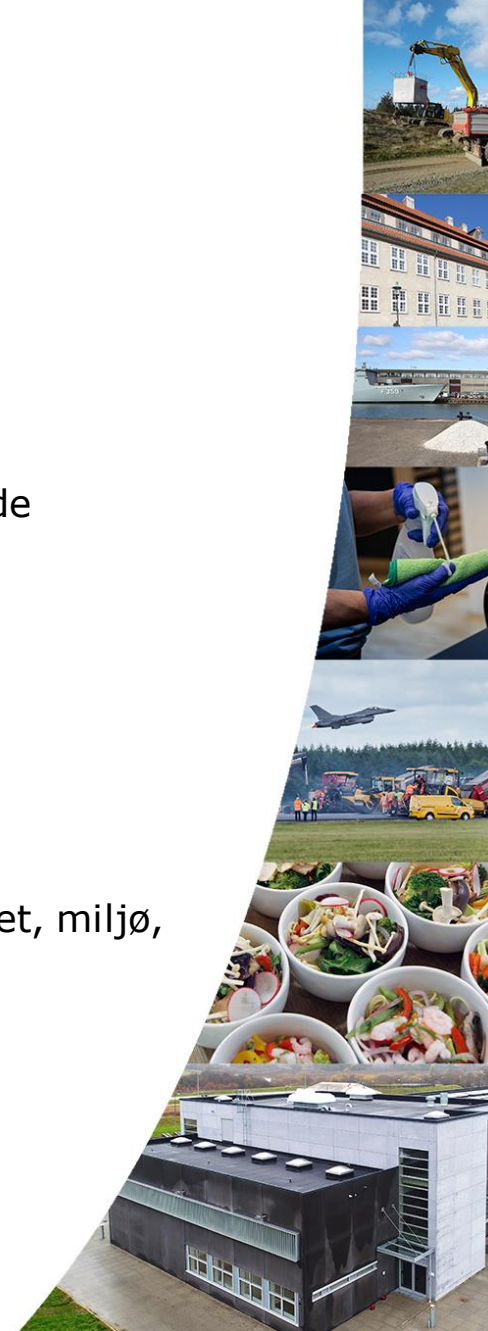
Audit

- **Formålet med audit ?**

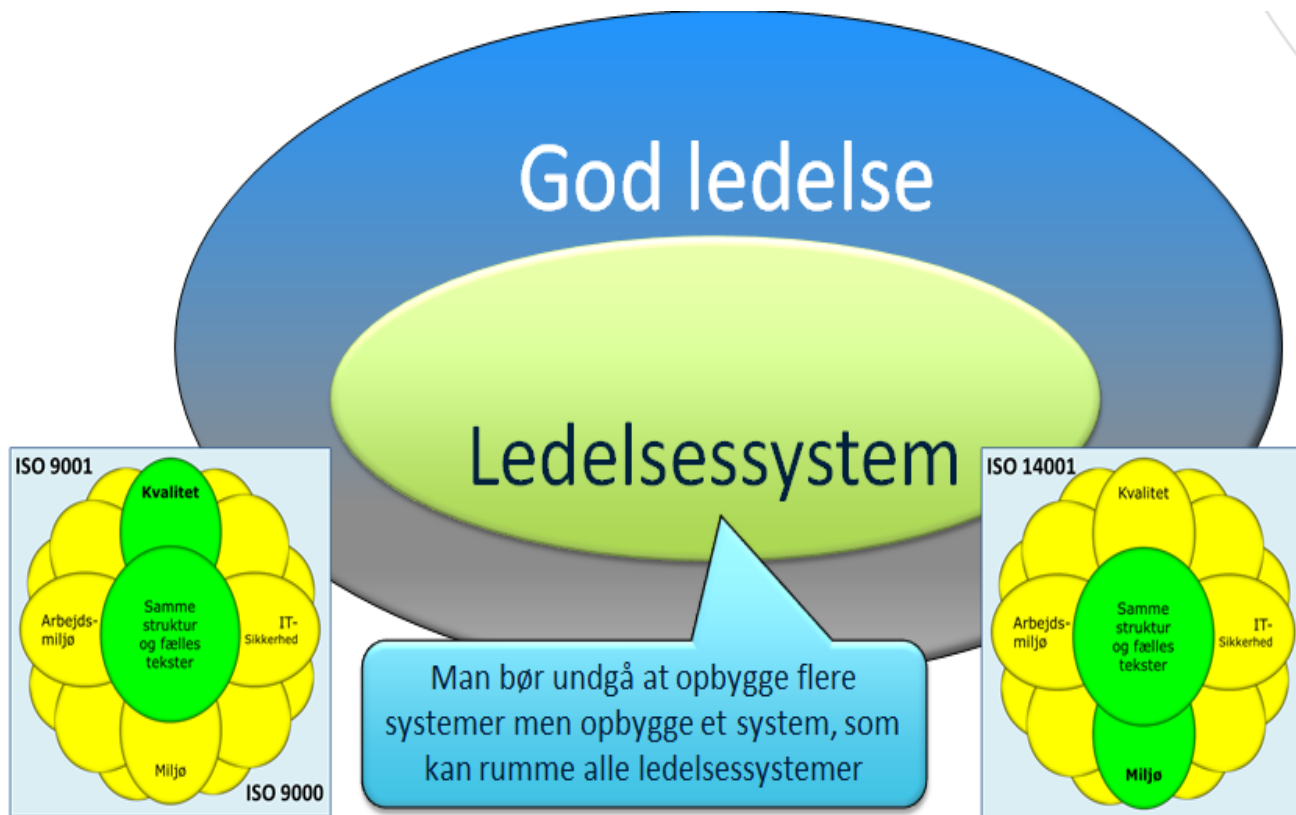
- Lette arbejdet i hverdagen
- Forbedre ovennævnte og virksomhedens præstationsevne
- Holde fokus på overholdelse af krav i ledelsessystemet, gældende lovgivning og andre bindende bestemmelser
- Støtte op om Forsvarsministeriets strategier, mål, politikker og kravgrundlag, samt egne krav, manualer og processer m.v. i Ejendomsstyrelsen
- Give "feed-back" til ledelse og medarbejdere om ovennævnte

- **Hvad er en audit ?**

- Gennemgang af hvordan arbejdet udføres i hverdagen, jf. kvalitet, miljø, arbejdsmiljø etc.
- Dialog om miljø- og energiarbejdet for at skabe forbedringer
- Følge op på egne forretningsgange, jf. krav i miljø- og energiledelsessystemet, lovkrav og andre bestemmelser
- Følge op på evt. tidligere audits og iværksatte tiltag m.v.



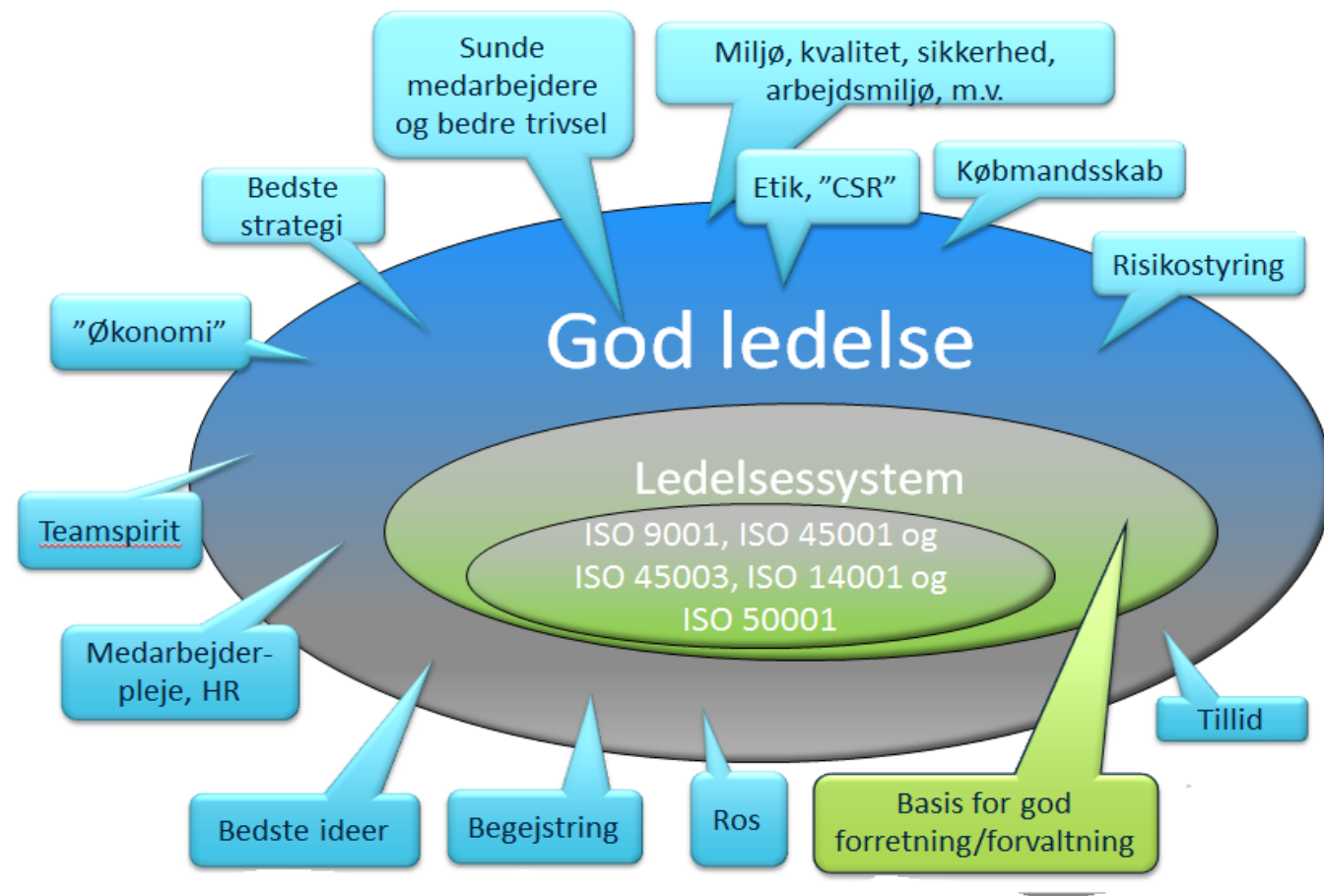
Synergieffekter ved etablering af ét fælles ledelsessystem (kvalitet, miljø, energi og arbejdsmiljø m.v.)



Figur 3: Figuren illustrerer synergieffekter ved at etablere ét fælles ledelsessystem (f.eks. kvalitet, miljø, energi og arbejdsmiljø), da ledelsessystemet opbygges efter samme struktur og med fælles tekster ("**H**igh-**L**evel-**S**tructure").



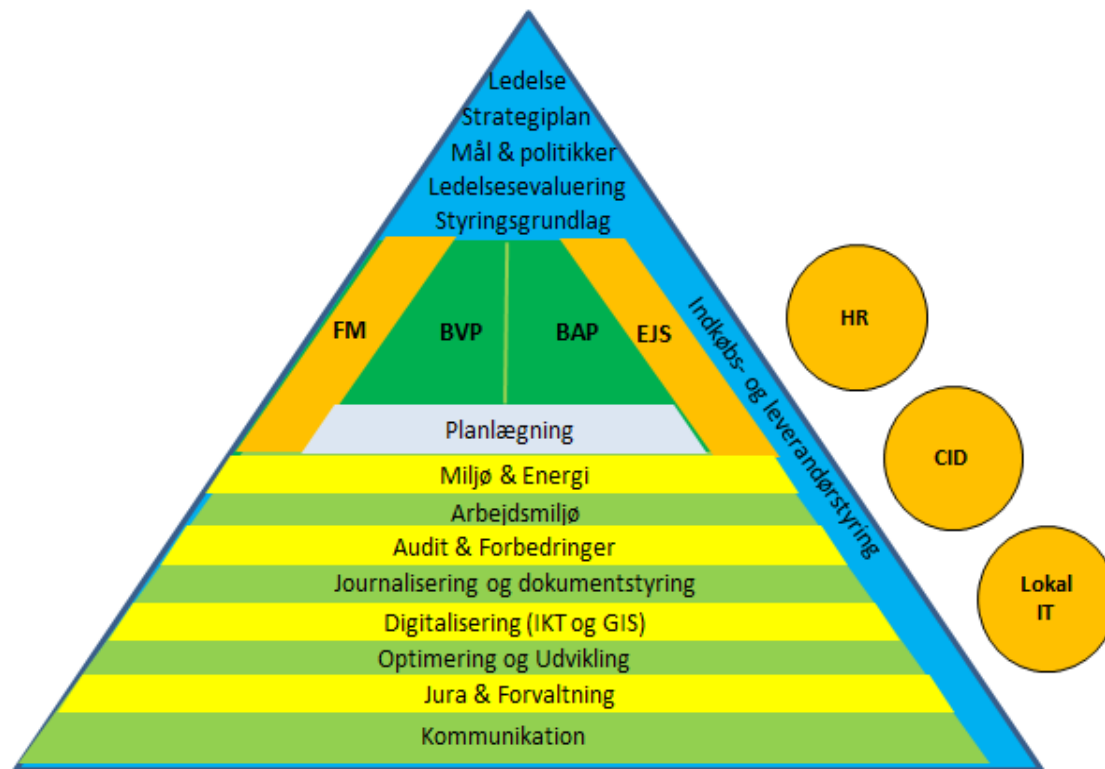
Synergieffekter ved etablering af et fælles ledelsessystem



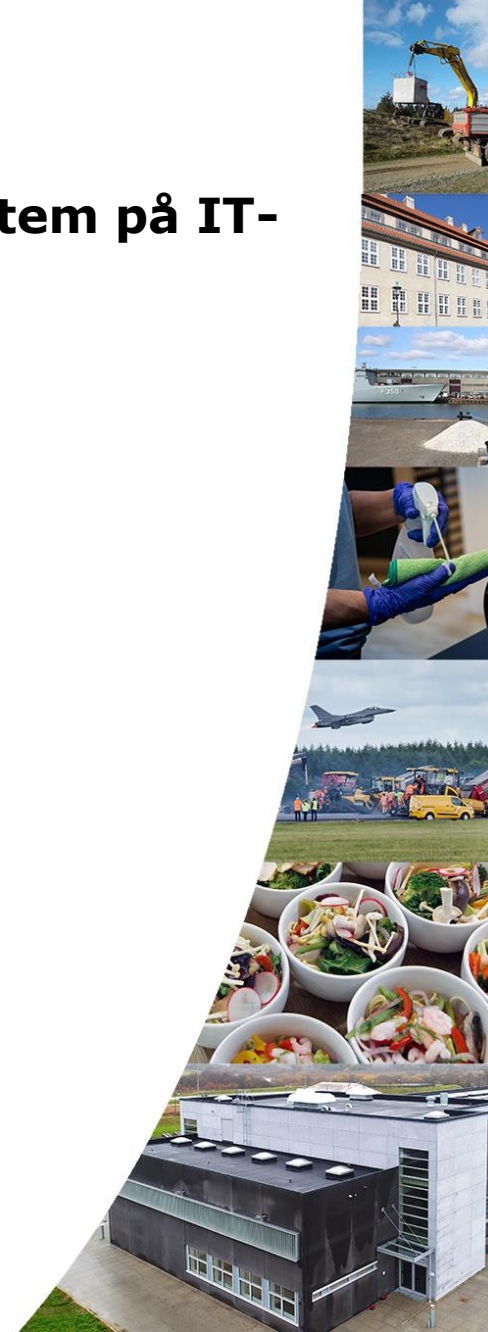
Figur 4: Figuren illustrerer flere synergieffekter ved at etablere ét fælles ledelsessystem (f.eks. kvalitet, miljø, energi og arbejdsmiljø).



Forslag til opbygningen af ét fælles ledelsessystem på IT-plattformen D4 i Ejendomsstyrelsen



Figur 5: Figuren viser et forslag til hvordan opbygningen af ét fælles ledelsessystem ved brug af IT-systemet, D4 kan struktureres i Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse. Ledelsessystemet i D4 kan evt. udvides til at rumme et koncernfælles ledelsessystem for miljø, energi, arbejds miljø, kvalitet m.v.



Ledelsessystemer og vejen til et bedre miljø/arbejds miljø

Ledelsessystemet sætter en systematisk "ramme" for at kunne skabe et bedre miljø/arbejds miljø via:

- Dialog, ledelse, medarbejderinddragelse, forebyggelse – og en systematisk tilgang til arbejdet med at skabe forbedringer indenfor miljø/energi, arbejds miljø etc.
- Et tæt samarbejde på tværs af styrelser/myndigheder i Forsvaret
- Det koncernfælles miljø- og energiledelsessystem kan anvendes som "løftestang" til at forbedre både miljø/energi - og arbejds miljøarbejdet i koncernen.
- Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste (FVT) er certificerede i ISO 9001 og ISO 45001, og kan evt. agere som "ambassadører" for det videre arbejde med løbende forbedringer indenfor kvalitet og arbejds miljø, herunder det psykiske arbejds miljø i hele koncernen
- Evt. gennemførelse af fælles rundringer og audits vedr. miljø/energi og arbejds miljø – herunder evt. udarbejdelse af fælles auditrapporter, input til ledelsens evaluering m.v. – for at skabe øget synergieffekt
- Ledelsesfokus på at sikre løbende lukning af evt. rejste afvigelser fra audits indenfor f.eks. miljø/energi via f.eks. månedlige forretningsmøder i Ejendomsstyrelsen, herunder sikring af opfølgende handlinger.



Vejen til succes ?

1: Ledelsens engagement (som udgangspunkt og vedvarende)

2: Medarbejdernes accept (inddragelse, skal opleve værdiskabelse)

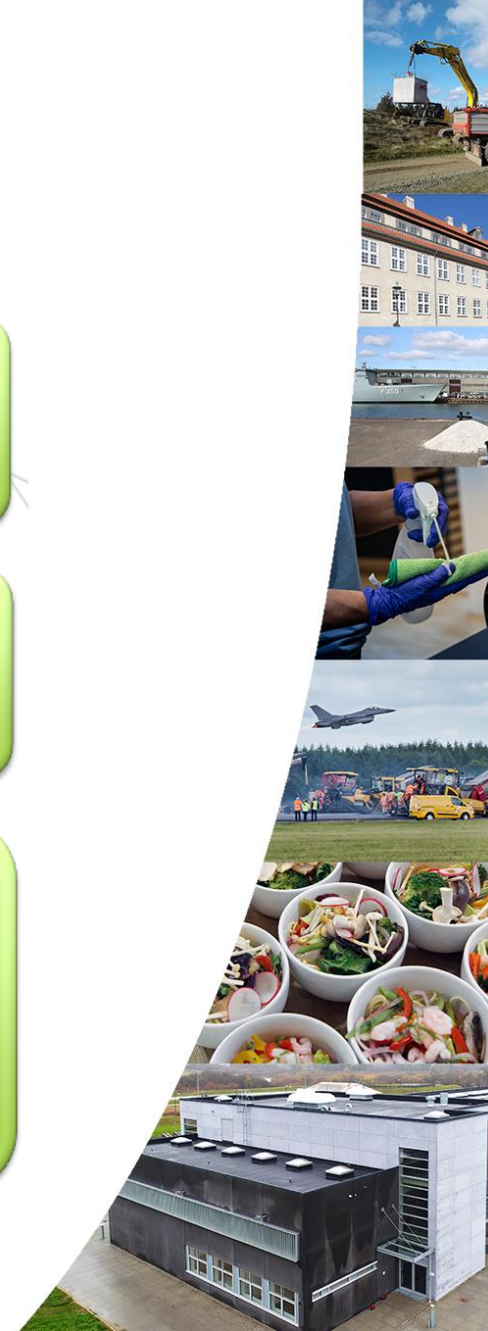
3: Fire effektive hovedmotorer:

- tænke i "muligheder og risici"
- korrigerende og forebyggende handlinger
- intern (og evt. ekstern) audit
- ledelsens evaluering

Planlægning

Planlægning

Planlægning



Psykisk arbejds miljø i Forsvaret



Program

- Centrale aktører
- Opgaveområder
- Strategi og centrale, aktuelle indsatser
- Styring og måling



CENTRALE AKTØRER I DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

- **Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø (FCA)**
 - ❑ Autoriserede arbejdsmiljørådgivere
 - ❑ Kan rådgive ved rådgivningspåbud fra Arbejdstilsynet
 - ❑ Autoriserede udbydere af arbejdsmiljøuddannelsen
 - ❑ 20 medarbejdere heraf 6 i sektionen om psykisk arbejdsmiljø
- **Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte**
 - ❑ 140 rådgivere fordelt i landet. Kan anvende 1 dag om ugen på fx støtte og rådgivning om mistrivsel
 - ❑ Modtager ca. 30 undervisningsdage samt efteruddannelse
- **Veterancentret**
- **Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) inkl. arbejdsmiljøkoordinatorer**



AKTØRER**OPGAVEOMRÅDER**

FCA
Organisations-
psykologer

Rådgiver om psykiske arbejdsmiljø på særligt gruppe-, leder- og organisationsniveau:

- Påbud om psykisk arbejdsmiljø
- Belastninger i det psykiske arbejdsmiljø (forandringsprocesser, mobning, stress)
- Forberedelse eller opfølgning på APV eller øvrige målinger/undersøgelser
- Afholdelse af de lovbestemte kurser, temadage mv.
- Afholdelse af arbejdsmiljøgennemgange, klar til tilsyn fra Arbejdstilsynet mv.

FCA foretager ikke terapeutisk behandling eller egentlig visitation i form af 1 til 1 samtaler.

OPRK

Personlig og anonym rådgivning og støtte til medarbejdere:

- Krænkende adfærd herunder kønskrænkende adfærd, mobning og vold
- Mistrivsel generelt
- Stress
- Krisehåndtering
- Traumatiske hændelser
- Kollegastøtte
- Konflikthåndtering herunder konfliktmægling

OPRK foretager ikke terapeutisk behandling eller egentlig visitation, men gennemfører 1 til 1 samtaler.

Veterancentret

Yder krisepsykologisk støtte til veteraner, der har oplevet traumatiserende hændelser:

- Behandling af psykiske efterreaktioner af veteraner (PTSD, depression, angst, tilpasningsreaktioner)
- Forberedelse og mental træning af soldater før udsendelse
- Psykologisk støtte under og efter udsendelse til soldater/veteraner og pårørende til udsendte.

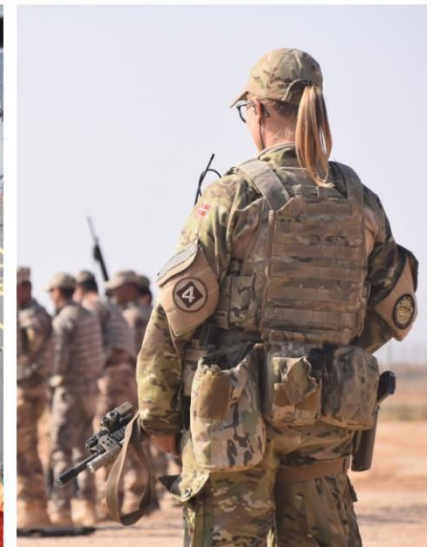
STRATEGI OG CENTRALE, AKTUELLE INDSATSER VEDR. PSYKISK ARBEJDSMILJØ

- Arbejdsmiljøstrategi 2021-2025.
 - Fokus på bl.a. stress og krænkende adfærd
- Særlig indsats over for kønskrænkende adfærd
 - Undersøgelse af kønskrænkende adfærd
 - Afgangundersøgelse for alle værnepligtige, der afgår før tid
 - Vejledningsmaterialer, med bl.a. budskabet om nultolerance
 - Opmærksomhedskampagne inkl. hjemmeside, plakater og foldere, chefpakke med oplæg, dialogværktøjer og film
 - Kurser, oplæg og dialogmøder
- Tilbagevenden til arbejdet efter COVID-19 inkl. videomateriale
- Fremadrettede fokusområder:
 - Psykisk arbejdsmiljø i relation til ledelse samt HR-området



STYRING OG MÅLINGER MV

- En koncernfælles bestemmelse for arbejdsmiljø (udmøntning af arbejdsmiljøloven)
- Vejledninger fx for kønskrænkende adfærd, stress, mobning, organisationsforandringer mv.
- Gennemførelse af APV samt måling af kønskrænkende adfærd hvert andet år
- Årligt arbejdsmiljøregnskab
- Kvartalsvist nyhedsbrev
- Arbejdsmiljøportal



ARBEJDSMILJØPORTAL

Krænkende adfærd	OPRK	Rådgivning & kontakt	Arbejdsskader/FAEK	Nyheder
				<ul style="list-style-type: none"> 31-08-2021 Nye materialer til understøttelse af APV 2021 27-08-2021 Nyhedsbrev om arbejdsmiljø - September 2021 24-08-2021 Arbejdsmiljøseminar 2021 - tilmeldingsfrist 31. august 2021 17-08-2021 Forsvarsministeriets arbejdsmiljøreanskab 2020 08-07-2021 Nyhedsbrev om arbejdsmiljø - juli 2021 05-07-2021 Program for det årlige arbejdsmiljøseminar på Forsvarsministeriets område
Uddannelser	Målinger og tal	Arbejdsmiljødatabase	Aktører og udvalg	
				
Påbud og tilsyn	Strategier og guides	Nyhedsbreve	Dokumenter	
				

Arbejdsmiljø under og efter COVID-19

På denne side kan du finde information og inspiration til arbejdet med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø under COVID-19. Det omfatter bl.a. information om tilvejebringelse af IT-udstyr og kontorinventar til brug for hjemmearbejdspladsen.

Du får også gode råd til, hvordan arbejdsmiljøkoordinatorer, medarbejdere og chefer/ledere i fællesskab kan forebygge og løse arbejdsmiljømæssige udfordringer under COVID-19.

[Læs mere om arbejdsmiljø under og efter COVID-19 her.](#)



Fysisk	Psykisk	Kemi	Ergonomi	Generelt/Q&A	Good practice	APV	Sundhedsfremme
							
Afskedigelser	Mobning	Psykisk arbejdsmiljø	Arbejdsglædes barometer	Stress	Organisationen for personlig rådgivning og kollegastøtte	Evaluering af psykisk arbejdsmiljø	Aktører i psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen
							Film om mobning på arbejdspladsen



Psykisk arbejdsmiljø

Et fokusområde

Siemens tilgang til det psykiske arbejdsmiljø

I Siemens arbejder vi ud fra, at forholdene på en arbejdsplads har en positiv eller negativ indvirkning på både vores fysiske og psykiske sundhed. Vores planlægning og design af arbejdsforholdene er essentiel for medarbejdertilfredshed og engagement.

Vores globale tilgang baserer sig på vore kerneværdier, anerkendte standarder, herunder også den nye ISO 45003 samt en stor grad af medarbejderinddragelse.

Der er etableret mål om at sikre, at alle dele af organisationen:

- Er dækket under EAP programmer (sundhedsfremme, psykosocial rådgivning etc)
- Deltager i og bruger PRM (Psykosocial Risk Management)
- Etablerer et ISO 45001 certificeret ledelsessystem

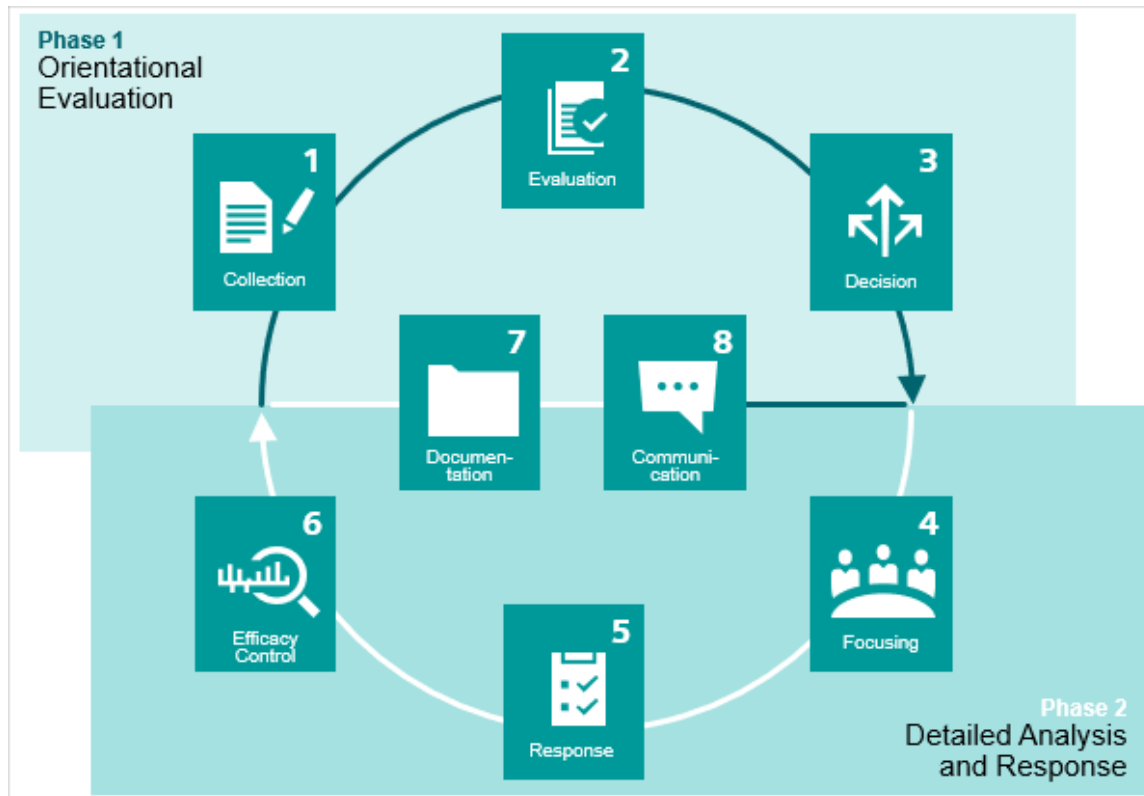
Health Essentials



Vi har udviklet et støtteværktøj til organisationen (EHS Essentials), som sætter en række minimums standarder / ønsker til organisationen og den enkelte medarbejder på områderne Miljø – Arbejdsmiljø – Sundhedsfremme.

Under Health Essentials ligger f.eks det globale mål om EAP ordninger til alle medarbejdere samt PRM aktiviteterne

Psykosocial Risk Management



Vi har udviklet en spørgeramme omkring det psykiske arbejdsmiljø som kører årligt i vores globale survey værktøj SGES (Siemens Global Engagement Survey)

Resultater herfra gennemgås og behandles på team/afdelingsniveau, divisions, lande og globalt. Alle dele med fuld inddragelse af medarbejdere og AMU

Der er ligeledes udviklet værktøjer til brug på team/afdelingsniveau.

Spørgsmål og afrunding

Lise Schmidt Aagesen, Dansk Standard

Kåre Sørensen, Dansk Industri

Lars Vestergaard Jensen, Bureau Veritas

Annemette Eriksen, Forsvarets Ejendomsstyrelse

Jimmi Jensen, Forsvarets Personalestyrelse

John Holst, Siemens



DANSK STANDARD