

# Spørgeguide til industriproduktion

---

## **Tips til fremgangsmåder for indhentning af data om psykisk arbejdsmiljø ved industriproduktion**

Vi skelner i denne spørgeguide mellem småproduktion og industriproduktion. Spørgeguiden tager udgangspunkt i industriproduktion i store virksomheder. Du skal ved brugen af spørgeguiden være opmærksom på, at enkelte spørgsmål kan have mindre relevans for småproduktion i mindre virksomheder. Småproduktion kan eksempelvis være kendetegnet ved:

- Mere uformelle organisationsstrukturer
- Manuelt arbejde, som er mere varieret
- Mindre forekommende skifteholds- eller natarbejde

Udover samtaler med ledelse og arbejdsmiljøorganisation ved det indledende og afsluttende møde kan der være behov for at gennemføre

- gruppesamtaler med udvalgte medarbejdere
- gruppesamtaler med mellemledere
- samtaler med medarbejdere under rundgang
- jobobservationer

Vær opmærksom på, at dataindsamlingen kan have en anden form på mindre virksomheder. Det kan eksempelvis være svært at arrangere gruppesamtaler. Derfor kan det være en god idé at arrangere enkeltsamtaler og/eller observationer af arbejdet.

---

# Spørgeguide til industriproduktion

---

## Indledning

Præsenter tilsynet med psykisk arbejdsmiljø.

Ved risikobaserede tilsyn kan man sige ”Vi skal (bl.a.) tale om jeres psykiske arbejdsmiljø, da psykisk arbejdsmiljø er et af de emner, der altid skal spørges ind til, når Arbejdstilsynet gennemfører et risikobaseret tilsyn”.

## Indledende spørgsmål

Disse spørgsmål kan benyttes til at få en samtale i gang om psykisk arbejdsmiljø.

Start med generelle spørgsmål til virksomheden. Afklar hvilken form for industriproduktion eller småproduktion, der er tale om.

Industriproduktion:  
Småproduktion:

Vil I fortælle lidt om:

- Hvad I producerer?
- Hvilke kunder I har?
- Hvordan er virksomheden opbygget?: Hvilke afdelinger har I?, Hvordan arbejder afdelingerne sammen?, og Supplerer de hinanden?

Spørg herefter ind til, om virksomheden har forholdt sig til det psykiske arbejdsmiljø i virksomhedens APV. Er dette tilfældet, kan spørgeguiden benyttes som inspiration til at spørge uddybende ind til hvordan virksomheden har forholdt sig til det psykiske arbejdsmiljø i APV'en. Hvis virksomheden ikke har forholdt sig til det psykiske arbejdsmiljø i APV'en, kan spørgeguiden benyttes til at afklare, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Spørgsmål: APV

- Har I forholdt Jer til det psykiske arbejdsmiljø i Jeres APV?
- Har I fundet problemer? Hvilke?
- Hvad har I gjort for at afhjælpe problemerne? Spørg efter en beskrivelse

## Øvrige indledende spørgsmål:

- Hvordan trives I her? Trives I?
- Er det et godt sted at arbejde? Prøv at beskrive, hvorfor du/I oplever det sådan?
- Har man det godt her?
- Hvad er det for opgaver, I har lige nu?

## Præsentation af risikofaktorer, der vil blive spurgt ind til

I forhold til det psykiske arbejdsmiljø vil vi spørge til følgende risikofaktorer:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Traumatiske hændelser (alvorlige ulykker)
- Skiftende arbejdstider og natarbejde

Desuden vil vi spørge nærmere ind til mobning og seksuel chikane, hvis vi får oplysninger om, at dette er et problem i virksomheden.

Forholdene kan være væsentlige problemer i jeres branche.

Hvordan har I arbejdet med disse forhold, fx i jeres arbejdspladsvurdering? (bed om at se APV)  
(Kortlægning, vurdering, handlingsplan, opfølgning, sygefravær)

---

## Forhold, der generelt kan tyde på et dårligt psykisk arbejdsmiljø

Er det jeres indtryk, at der er medarbejdere, der forlader virksomheden på grund af belastninger i det psykiske arbejdsmiljø? Har I en stor udskiftning i personalegruppen?

Er det jeres vurdering, at der er fravær, som skyldes forhold i arbejdet, fx stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø?

Er der sket forandringer i sygefraværet indenfor det sidste år? (bed. evt. om statistik)

Er det jeres indtryk, at der er konflikter på virksomheden, som skyldes belastninger i arbejdet, fx stress og stor arbejdsmængde?

Hvis der forekommer konflikter, spørg nærmere ind til, om konflikterne har karakter af mobbebehandlinger, herunder seksuel chikane.

---

## Spørgsmål til risikofaktorerne

- Se de enkelte risikofaktorer

---

## Afsluttende spørgsmål

Er der andre forhold i Jeres psykiske arbejdsmiljø, vi ikke har talt om (fx forværende faktorer såsom; ensidigt gentaget arbejde, støj, belysning)?

Er der andre, det kunne være relevant for Arbejdstilsynet at tale med?

# Risikofaktor: Stor arbejdsmængde og tidspres

## Forekomst

Hvor ofte er der situationer, hvor der er stort tidspres?

Kan I overholde jeres produktionsmål?

Hvis ikke, gælder det bestemte medarbejdere /bestemte produktioner?

Over hvor lang tid har problemerne stået på: \_\_\_\_\_

Er der udsigt til, at det fortsætter?

Ja

### Arbejdet er kendetegnet ved:

- Mange opgaver i forhold til bemanding
- Korte tidsfrister/stramme tidsplaner
- Sæsonudsving
- Høj kompleksitet (fx i produkteller fremstillingsproces)
- Uforudsete opgaver/ikke planlagte opgaver
- Ofte afbrydelser i arbejdet (fx hvis tekniske hjælpemidler bryder sammen)
- Mange tekniske problemer
- Nøje overvågning af medarbejdere (fx registrering af produktionsmål)
- Medarbejdere er socialt isoleret
- Afhængighed af kollegers arbejde (fx tempo)
- Præstationsfremmende lønformer (fx akkordløn, bonusløn)
- Monotont/ensformigt arbejde (fx samlebandsarbejde, overvågningsarbejde)

Hvad mener I årsagen er til den store arbejdsmængde/- tidspreset?

## Forebyggelse

Hvordan sikrer I, at arbejdsmængde og tidspres ikke er for stort? Giv et eksempel. Virker det?

Hvordan får medarbejdere hjælp og støtte fra leder og kolleger?

- Prioritering af opgaver
- Hensigtsmæssig fordeling af opgaver, fx i forhold til fordelingen af akutte opgaver og planlagte opgaver
- Klare forventninger til arbejdet
- Funktionsbeskrivelser
- Nødvendig information for at kunne udføre arbejdet
- Feedback og anerkendelse for udført arbejde
- Sikring af mandskabsdækning ved sygdom og ved særligt mandskabskrævende opgaver
- Gode muligheder for sparring med kolleger
- Fysiske rammer med tilstrækkelig plads og mulighed for ro.

Hvordan har medarbejdere indflydelse på planlægning, prioritering og udførelse af deres eget arbejde?

- Mængden af arbejde
- Pauser
- Fordeling og rækkefølge af opgaver
- Hvilke arbejdsmetoder og udstyr de anvender
- Vagtplaner og hvem de arbejder sammen med
- Målsætning for arbejdet

### Opnås indflydelse fx ved:

- Jævnlig møder, hvor alle har mulighed for at få indflydelse
- Teamorganisering
- Jævnlig kontakt med leder i forhold til udførsel af eget arbejde

Hvilken instruktion, oplæring og uddannelse tilbydes medarbejdere?

- der er løbende oplæring i forhold til arbejdsopgaverne
- der er løbende erfaringsudveksling,

Er der andet, der medvirker til at mindske belastningerne af arbejdsmængde og tidspres?

## Arbejds-mæssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af stor arbejdsmængde og tidspres I kan genkende?

- Produktionsmål bliver ikke nået
- Højt arbejdstempo gennem hele dagen
- Meget overarbejde (notér ca. hvor lang tid pr. dag/uge og over hvor lang en periode)
- Overarbejde kan ikke afspadseres
- Inddragelse af feriedage/fridage
- Manglende mulighed for at holde pauser
- Mange fejl/lav kvalitet i arbejdet
- Der er problemer med at overholde gældende arbejds miljø- og sikkerhedsregler (fx brug af sikkerhedsudstyr eller overholdelse af 11-timers reglen)
- Der er ulykker og nærvæd ulykker, som kan skyldes tidspres
- Utilstrækkelig oplæring og instruktion til medarbejdere (også i nye arbejdsopgaver)
- Mobning
- Andet

## Risikofaktor: Traumatiske hændelser (alvorlige ulykker)

### Forekomst

Arbejdet er som udgangspunkt altid kendetegnet ved følgende (grund)vilkår:

- Der findes arbejdsopgaver, hvor der er særlig fare, som skal forebygges med en særlig indsats.
- Der er i branchen risiko for, at der forekommer alvorlige ulykker – herunder dødsulykker

Dette kan bl.a. medføre alvorlige psykiske belastninger, herunder traumatiske reaktioner.

Har der i virksomheden været alvorlige ulykker (fx, maskinulykker, nedstyrtning af materiale, elektrisk stød, eksplosioner, brand)

- spørg til konkrete eksempler
- spørg til virksomhedens egen registrering og anmeldte ulykker samt evt. nærved ulykker.

Arbejdet er kendetegnet ved:

- Arbejdsopgaver, hvor der er særlig fare (fx arbejde der er omfattet af bekendtgørelsen om ATEX)
- Arbejdsopgaver, hvor man ud fra en risikovurdering har vurderet, at medarbejdere ikke må arbejde alene.
- Situationer, hvor der er problemer med at overholde gældende arbejdsmiljø- og sikkerhedsregler (pga. arbejdets karakter, arbejdets organisering eller tidspres).
- Problemer med, at medarbejdere ikke følger gældende arbejdsmiljø og sikkerhedsregler, fx udviser risikoadfærd og tager chancer.
- Eksempler på at medarbejdere har stoppet arbejdet eller burde have stoppet arbejdet pga. særlig fare
- Andet

Hvad mener I årsagen er til, at de alvorlige ulykker forekommer?

### Forebyggelse

Disse spørgsmål stilles for at vurdere, om der er tilstrækkelig forebyggelse og beredskab, når du har konstateret en risiko.

#### 1. Forebyggelse af traumatiske hændelser

Ved konstatering af konkret utilstrækkelig forebygget ulykkesrisiko reageres som sædvanligt med henvisning til bestemmelser i relevante bekendtgørelser. Vær opmærksom på sammenhæng mellem tidspres og alvorlige arbejdsulykker.

#### 2. Beredskab hvis hændelsen er indtruffet

Håndtering umiddelbart efterfølgende ulykken

- Ledelsesmæssig støtte
- Plan for hvem gør hvad (fx følge med på skadestuen, sikre at den medarbejdere ikke tager alene hjem, ringe til pårørende, information til resten af virksomheden (undgå rygter))
- Psykisk 1. hjælp – kendskab til og anvendelse

#### 3. Opfølgning på traumatisk hændelse

- Psykisk krisehjælp – til skadelidte, vidner, arbejdspladsen som helhed.
- Ledelsesmæssig støtte og kollegial støtte, fx telefonisk kontakt, særlige tiltag ved tilbagevenden til arbejdspladsen

Er der andet, der medvirker til at mindske belastningen af de traumatiske hændelser?

## Arbejds-mæssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af traumatiske hændelser, I kan genkende?

- Uvilje/angst for bestemte arbejdsopgaver
- Tab af engagement/manglende lyst til arbejdet
- Holdning om at tilskadekomst er en risiko, man må leve med – ”tarzansyndrom”
- Medarbejdere indrapporterer ikke ulykker og nærvedulykker af frygt for negative konsekvenser
- Andet

# Risikofaktor: Skiftende arbejdstider og natarbejde

## Forekomst

*Arbejdet i en industri virksomhed kan være tilrettelagt i dag/aften/nathold.*

### Forekommer der skiftende arbejdstider og natarbejde?

Er arbejdstiden fast eller vekslende og helt eller delvist placeret uden for normal arbejdstid (dvs. uden for tidsrummet fra kl. 06 til kl. 18)

### Hvordan er skiftarbejdet tilrettelagt?

Bed om at få udleveret arbejdsplaner

### Hvor mange har skiftende arbejdstider, der går ind i nattetimerne (kl. 22-05)?

### Hvor mange har skiftende arbejdstider, der ikke går ind i nattetimerne?

#### Arbejdet er kendetegnet ved:

- Der er medarbejdere, som har flere på hinanden følgende nattevagter (arbejde som helt eller delvis er placeret tidsrummet 22-5) i træk. Hvor mange vagter: \_\_\_\_\_
- Der er tidligt morgenarbejde (før kl. 6)
- Der er dag-, aften- eller natarbejde, der er længere end 9 timer

#### Har I følgende belastende krav i arbejdet:

- Farligt arbejde, herunder arbejde, der er forbundet med risiko for ulykker, fx vold?
- Krav om at arbejde i konstant højt tempo?
- Høje krav til koncentration og opmærksomhed

## Forebyggelse

### Hvordan sikrer I, at skiftarbejdet er tilrettelagt hensigtsmæssigt ift. arbejdsmiljøet?

- Der er ingen nattevagter, der er længere end 9 timer
- Der er ingen medarbejdere, der har mere end 4 nattevagter
- Der er ingen arbejdsuger over 48 timer (vær obs. på at en "arbejdsuge" kan starte midt i ugen)
- Medarbejdere har mindst et ugentligt fridøgn i slutningen til en hvileperiode, eller et kompenserende fridøgn i tilslutning til såvel daglig hvileperiode som andet fridøgn, således at perioden mellem to fridøgn ikke overstiger 12 døgn.
- Der følger en friperiode efter natarbejde, som er så lang, at søvnmangel kan indhentes
- Arbejdet er tilrettelagt i medursturnus (dvs. skift fra dag til aften til nat)
- Der er ingen overtrædelser af 11-timers reglen
- Vagterne er tilrettelagt, så mødetidspunkter er nogenlunde ens
- Medarbejdere kender deres arbejdstider i god tid (fx 1 måned inden)
- Afvigelser fra planlagte arbejdstider varsles i god tid
- andet

### Hvordan har medarbejdere indflydelse på tilrettelæggelse af skiftarbejdet?

#### Har medarbejdere fx indflydelse på:

- Placeringen af den enkeltes arbejdstider
- Principper for planlægning af arbejdstider
- Principper for pauser
- Arbejdstider er fleksible, så der er mulighed for at bytte vagter

#### Opnås indflydelse fx ved:

- Jævnlig møder (hvor aften/nathold også er repræsenteret)
- Opsøgende tillids- og sikkerhedsrepræsentant, som giver mulighed for struktureret dialog med kolleger.
- Teamorganisering og selvstyring i forhold til planlægning af arbejdstider
- individuelle ønsker tilgodeses

### Findes der andre former for forebyggelse?

- Medarbejdere er grundigt informeret om de mulige helbredsmæssige konsekvenser af skiftarbejdet
- Medarbejdere tilbydes regelmæssig helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end tre år.

## Arbejds mæssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af skiftende arbejdstider og natarbejde, I kan genkende?

- Udtalt træthed
- Svært ved at holde sig vågen
- Problemer med opmærksomhed og forlænget reaktionstid
- Mulige helbredsmæssige konsekvenser
- Arbejdsulykker og nærved ulykker
- Andet

## Risikofaktor:

# Mobning og seksuel chikane

(Spørgsmål stilles kun, hvis der er oplysninger om, at der forekommer mobbehandlinger)

## Forekomst

*Mobning* defineres på følgende måde:

- En eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger
- Personen opfatter handlingerne som sårende eller nedværdigende.
- Personen er ikke i stand til at forsvare sig effektivt imod de krænkende handlinger

*Seksuel chikane* defineres på følgende måde:

- En eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter
- Personen opfatter handlingerne som krænkende.

*NB! Ved risikofaktoren mobning og seksuel chikane er der tale om forhold internt på arbejdspladsen. Oplever medarbejderen mobning og seksuel chikane fra brugere er der tale om forhold under risikofaktoren "vold, trusler og andre traumatiske hændelser".*

Er der problemer med ubehagelige drillerier?

Er der eksempler på mobning eller seksuel chikane?

Hvordan kommer mobning til udtryk (mobbehandlinger)?

- Sårende bemærkninger
- Skældud og latterliggørelse
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Usaglig nedvurdering af ofrenes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende telefonsamtaler
- Nedvurdering eller umyndiggørelse, fx på grund af alder, køn, religion, nationalitet og seksualitet.
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Andet

Hvordan kommer seksuel chikane til udtryk (seksuelt krænkende handlinger)?

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Uønskede sjofle vittigheder
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner.
- Andet

Hvor længe har det stået på? \_\_\_\_\_

Hvor ofte er det forekommet? \_\_\_\_\_

Er det fortsat aktuelt?

Hvem er involveret?:

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ledelse til medarbejder | <input type="checkbox"/> Medarbejder til medarbejder |
| <input type="checkbox"/> Medarbejder til leder   | <input type="checkbox"/> Leder til leder             |

Hvad mener I er årsagen til, at mobning/seksuel chikane forekommer i virksomheden?

## Forebyggelse

*Spørgsmål omkring forebyggelse stilles kun ved konstaterede problemer.*

Hvordan har I håndteret episoder omkring mobning eller seksuel chikane?

- Aktiv handling for at stoppe mobningen (fx ledelsesmæssig fokus, konflikthåndtering, evt. brug af sanktioner).
- Brug af rådgivning/mægling
- Tilbyde medarbejdere psykisk krisehjælp

Hvordan forhindrer I at mobning eller seksuel chikane forekommer igen?

- Virksomheden har en klar politik om at forebygge mobning og seksuel chikane

Politikken indeholder fx:

- Definition af mobning og seksuel chikane, herunder at der tages udgangspunkt i offerets oplevelse
- Klare holdninger og værdier om at mobning/seksuel chikane ikke kan accepteres
- Beskrivelse af hvilke handlinger, der er uacceptable
- Klare retningslinjer for sanktioner ved mobning og seksuel chikane
- Beskrivelse af ledelsens forpligtelse til at stoppe mobning og tilløb til mobning
- Beskrivelse af pligt til at reagere, når man er vidne til mobning
- Retningslinjer for håndtering af konkrete episoder (fx hvem man går til, hvem der gør hvad)
- Beskrivelse af mulighed for anvendelse af bisidder ved svære samtaler
- Beskrivelse af medarbejderes mulighed for henvendelse til sikkerheds- og tillidsrepræsentant
- Beskrivelse af hvordan konflikter håndteres, så de ikke går fra at være faglige til personlige
- Klare retningslinjer for, hvor medarbejdere kan klage og få rådgivning i tilfælde af mobning og seksuel chikane
- Andet

Øvrige tiltag

- Dialog mellem medarbejder og ledelse om hvordan man omgås hinanden på arbejdet, og hvordan man undgår at nogle oplever sig krænkede
- Uddannelse af ledelse og sikkerhedsrepræsentanter til at håndtere mobning og seksuel chikane
- Involvering af medarbejdere og deres repræsentanter i risikovurdering og forebyggelse af mobning
- Andet

## Arbejds-mæssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af mobning og seksuel chikane I kan genkende?

- Medarbejdere har svært ved at arbejde sammen
- Negativ stemning
- Langvarigt sygefravær som kan tilskrives konflikter eller mobning
- Nogle medarbejdere kommer aldrig til orde
- Klikedannelser
- Andet