

Udskriftsdato: 3. januar 2026

VEJ nr 9048 af 31/01/2024 (Historisk)

Påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdstilsynet, j.nr. 202356001769

Senere ændringer til forskriften

SKR nr 10233 af 12/12/2025

Påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø

AT-vejledning 1.10.6

1. februar 2024

Indhold

1. Om vejledningen
2. Hvad er et påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved at anvende en autoriseret rådgivningsvirksomhed på området?
3. Du skal som arbejdsgiver anvende en ekstern, autoriseret rådgivningsvirksomhed
4. Giv Arbejdstilsynet besked om, hvordan du har efterkommet påbuddet
5. Relaterede bekendtgørelser og vejledninger

1. Om Vejledningen

1.1. Hvad indeholder vejledningen?

Denne vejledning beskriver de vigtigste pligter, du som arbejdsgiver skal leve op til for at løse et påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved at anvende en rådgivningsvirksomhed, der er autoriseret inden for det psykosociale område. Desuden får du vejledning om, hvad du skal gøre for at leve op til pligterne. Vejledningen bygger på de regler, der er på området. Reglerne fremgår af bekendtgørelse om påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø.

Bemærk, at en AT-vejledning ikke nødvendigvis er dækkende for alle de arbejdsmiljøregler, der findes på området. Det kan derfor være nødvendigt at orientere sig i den bagvedliggende bekendtgørelse og andre AT-vejledninger.

1.2. Hvem er vejledningen relevant for?

Målgruppen for denne vejledning er først og fremmest arbejdsgivere, som vil vide, hvad et påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved at anvende en rådgivningsvirksomhed indebærer, og hvordan påbuddet skal efterkommes. I praksis vil målgruppen også være ledere og andre ansatte.

Alle virksomheder kan modtage et påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø. Derfor er denne vejledning relevant for virksomheder i alle brancher.

2. Hvad er et påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved at anvende en autoriseret rådgivningsvirksomhed på området?

Et påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved at anvende en rådgivningsvirksomhed betyder, at du som arbejdsgiver skal anvende en ekstern, autoriseret rådgivningsvirksomhed til at afdække, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Ekstern hjælp til arbejdsmiljøarbejdet

Hvis der ikke er den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal du som arbejdsgiver indhente sagkyndig bistand fra eksterne for at sikre, at arbejdet er fuldt forsvarligt. Denne almindelige forpligtigelse følger af arbejdsmiljøloven og gælder uanset, om du har fået et påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved at anvende en rådgivningsvirksomhed.

2.1. Hvornår skal en arbejdsgiver anvende en rådgivningsvirksomhed?

En arbejdsgiver skal anvende en rådgivningsvirksomhed, når denne får et påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø. Det sker i de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet har en konkret mistanke om, at der kan være problemer i det psykiske arbejdsmiljø, der udgør en sikkerheds- eller sundhedsmæssig risiko.

Det kan fx være tilfældet:

- I komplicerede sager om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.
- Ved komplekse forhold i det psykiske arbejdsmiljø, hvor der er uenighed om forholdenes karakter og betydning internt i virksomheden.
- I sager, hvor der er kendskab til gener hos ansatte, men hvor arbejdsgiveren afviser, at generne kan skyldes arbejdet.

Vigtigste paragraf

Bekendtgørelse om påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø - § 4, stk. 1

3. Du skal som arbejdsgiver anvende en ekstern, autoriseret rådgivningsvirksomhed

Som arbejdsgiver skal du anvende en ekstern, autoriseret rådgivningsvirksomhed til at afdække, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Rådgivningsvirksomheden skal foretage en undersøgelse af de påvirkninger, som er beskrevet i påbuddet om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø.

Det er forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvilket rådgivningsforløb der er behov for, at rådgivningsvirksomheden gennemfører. Derfor er der ikke faste regler for, hvor mange timer rådgivningen skal vare. Virksomheden skal bruge den rådgivning, som der er behov for i den konkrete sag.

Arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, skal inddrages i rådgivningsprocessen.

Når rådgivningsvirksomheden har afdækket, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø, skal den udarbejde en redegørelse til virksomheden.

Undersøgelsen og redegørelsen skal være egnet til, at arbejdsgiveren og Arbejdstilsynet kan vurdere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

3.1. Indgå aftale med eksternt, autoriseret rådgivningsvirksomhed

Du skal som arbejdsgiver indgå en skriftlig aftale med den eksterne rådgivningsvirksomhed for at efterleve påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø.

Det skal indgå i aftalen med rådgivningsvirksomheden, at den skal foretage en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø, som inddrages i en redegørelse.

Du skal som arbejdsgiver sørge for, at aftalen med den eksterne rådgivningsvirksomhed er tilgængelig for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Som arbejdsgiver skal du sikre, at den eksterne rådgivningsvirksomhed er autoriseret inden for det psykosociale område. Du kan se en liste over de autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet på at.dk/raadgivere.

3.2. Giv Arbejdstilsynet besked om dit valg af rådgivningsvirksomhed

Du skal som arbejdsgiver give os besked om, at du har indgået en aftale med en ekstern, autoriseret rådgivningsvirksomhed. Det skal du gøre ved at logge på som virksomhed på at.dk senest 4 uger efter, at du har modtaget påbuddet.

Du skal ved tilbagemeldingen erklære, at arbejdsmiljøorganisationen eller en repræsentant for de ansatte, hvis virksomheden ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, er gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen.

3.3. Sørg for en redegørelse fra den eksterne, autoriserede rådgivningsvirksomhed

Som arbejdsgiver skal du sikre, at redegørelsen indeholder en beskrivelse af nedenstående elementer, som undersøgelsen som minimum skal omhandle. Redegørelsen skal også beskrive de anvendte undersøgelsesmetoder. Hvis et af elementerne ikke er medtaget i redegørelsen, skal rådgiverens virksomhed begrunde dette.

Redegørelsen må ikke indeholde oplysninger, der gør det muligt at identificere enkeltpersoner, medmindre det er af væsentlig betydning for undersøgelsens resultat.

Endelig skal redegørelsen indeholde en beskrivelse af rådgivningsvirksomhedens forløb med virksomheden og af, hvordan arbejdsmiljøorganisationen og de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, har været inddraget i rådgivningsprocessen.

Undersøgelsen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- Hvordan og i hvilket omfang de påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø, der er beskrevet i påbuddet, forekommer, og hvad virksomheden har gjort for at forebygge dem.
- Om der er andre relevante påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø, som Arbejdstilsynet kan træffe afgørelser om, og i givet fald, hvordan og i hvilket omfang de forekommer, og hvordan virksomheden har forsøgt at forebygge dem.
- Vilkår, der har betydning for undersøgelsens resultat.
- Forhold i det fysiske arbejdsmiljø, der har betydning for det psykiske arbejdsmiljø, fx støj og indretning af arbejdsstedet.
- Oplysninger om sygefravær og personaleomsætning i virksomheden.

Du skal sikre, at redegørelsen er tilgængelig for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet. Du skal desuden videregive redegørelsen til arbejdsmiljøorganisationen eller til en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation.

Hvis Arbejdstilsynet beder om det, skal du kunne dokumentere, at den eksterne rådgivningsvirksomhed har bekræftet, at påbuddet er efterkommet.

Vigtigste paragraffer

Bekendtgørelse om påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø - § 6, § 7, § 10 og § 12, stk. 1

4. Giv Arbejdstilsynet besked om, hvordan du har efterkommet påbuddet

Som arbejdsgiver skal du give besked til Arbejdstilsynet om, at påbuddet er efterkommet. Det skal du gøre via Arbejdstilsynets selvbetjeningsløsning. Rådgivningsvirksomhedens redegørelse, herunder resultatet af undersøgelsen, skal vedhæftes, når du sender din besked til Arbejdstilsynet.

Du skal ved tilbagemeldingen erklære, at arbejdsmiljøorganisationen eller repræsentant for de ansatte, hvis virksomheden ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, er gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen.

Vigtigste paragraf

Bekendtgørelse om påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø - § 14

5. Relaterede bekendtgørelser og vejledninger

AT-vejledningen om påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø bygger på følgende regler:

Påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø

Bekendtgørelse om påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø

Andre relevante bekendtgørelser

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde

Bekendtgørelse om autorisation af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet

Hvad er en AT-vejledning?

AT-vejledninger vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes.

AT-vejledninger bruges til at

- uddybe og forklare ord og formuleringer i reglerne (lov og bekendtgørelser)
- forklare, hvordan kravene i reglerne kan efterkommes efter Arbejdstilsynets praksis
- oplyse om Arbejdstilsynets praksis i øvrigt på baggrund af bl.a. afgørelser og domme
- forklare arbejdsmiljølovgivningens områder og sammenhæng m.v.

Er en AT-vejledning bindende?

AT-vejledninger er ikke bindende for virksomhederne, arbejdsmiljøorganisationerne eller andre, men vejledninger bygger på regler (lov og bekendtgørelser), der er bindende. Arbejdstilsynet vil ikke foretage sig mere i de situationer, hvor fx en virksomhed har fulgt en AT-vejledning. Virksomhederne kan vælge andre fremgangsmåder m.v., men Arbejdstilsynet vil i så fald vurdere, om den valgte fremgangsmåde er lige så god og i overensstemmelse med reglerne. Når en AT-vejledning gengiver bindende metodekrav m.v. fra lov eller bekendtgørelser, skal virksomhederne følge de pågældende metoder. Det vil altid fremgå tydeligt af en AT-vejledning, når der gengives bindende metodekrav m.v.

Arbejdstilsynet, den 31. januar 2024