

## **”Aftalepakke” om arbejdsbetinget stress**

### **1. Indledning**

Denne redegørelse oplister elementerne og perspektiverne i den samlede ”aftalepakke” om arbejdsbetinget stress, indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO ved overenskomstforhandlingerne i 2005, jf. afsnit 2.

Redegørelsen omhandler i afsnit 3 endvidere hvilke forhold der fører til stress, problemets omfang og konsekvenser.

Endelig er der angivet en række kilder til sidst i redegørelsen.

### **2. Aftalepakke om arbejdsbetinget stress**

Parterne på det (amts)kommunale område blev enige om en aftalepakke, der indeholder følgende elementer:

- MED/SU i kommuner og amter skal fastlægge retningslinjer om indsatsen mod stress (Bilag 1)
- Den europæiske aftale om stress implementeres (Bilag 2)
- Det Personalepolitiske Forum iværksætter en prioriteret indsats mod arbejdsbetinget stress (Bilag 3)
- Senest 1. oktober 2007 optages forhandlinger mellem overenskomstparterne om initiativer/indsats i kommuner/regioner om håndtering, identificering og forebyggelse af arbejdsbetinget stress.

Der kan fremhæves følgende perspektiver i forhold til de enkelte elementer i pakken:

#### *MED/SU skal fastlægge retningslinjer om indsatsen mod stress*

Som noget nyt indføres i MED- og SU-aftalen, at der skal fastlægges retningslinjer for indsatsen mod stress. Det gælder både i forhold til at identificere, håndtere og forebygge stress.

Retningslinjerne kan fx dreje sig om kortlægning, stresspolitikker for hvordan konkrete sager håndteres, og tilbud i forhold til individuel stresshåndtering.

Med aftalen sendes også et vigtigt signal om at tænke i retningslinier om forebyggelse. Stress er således ikke noget, der skal gøres til den enkeltes problem, men er et kollektivt anliggende. Det skal tænkes ind i måden arbejdet tilrettelægges, udfoldelsesmuligheder i arbejdet og kulturen på arbejdspladsen.

Med aftalen er der fundet en balance mellem aftale og lovgivning, således at parterne har en forventning om, at de kommuner og amter, som viser vilje og evne til at forebygge og løse problemerne, gives det nødvendige råderum, medens Arbejdstilsynet stadig har en rolle at spille, navnlig der hvor der er problemer, og hvor der ikke tages ordentlig hånd om problemerne.

Med aftalen om, at alle arbejdspladser skal udarbejde retningslinier, lægges der op til en øget og fokuseret indsats fra parterne lokalt.

#### *Den europæiske aftale om stress implementeres*

Der er i oktober 2004 indgået en aftale på europæisk plan om arbejdsbetinget stress, som forudsættes implementeret i alle EU's medlemslande. Implementeringen af aftalen vil for mange af navnlig de sydeuropæiske - og for de nye medlemslande – kunne være et frem-skridt, idet der her hverken er aftaler eller lovgivning på området.

De (amts)kommunale parter er de første i Danmark, der har implementeret aftalen. Implementeringen er sket i form af et protokollat til MED og SU-aftalens nye bestemmelse om, at der på arbejdspladserne skal fastlægges retningslinier, jf. lige ovenfor, for identificering, håndtering og forebyggelse af stress. Protokollatet, og den aftale parterne har indgået, er udtryk for, at den europæiske aftale er implementeret i overensstemmelse med dansk lovgivning og praksis.

Selvom der ikke er de store nydannelser i forhold til den eksisterende lovgivning, lægger den europæiske aftale op til en forøget indsats på arbejdspladserne for at reducere og minimere stress. Der gives også i aftalen eksempler på indenfor hvilke områder tiltag kan være relevante: nemlig i forhold til ledelse, arbejdsorganisation, arbejdsbetingelser, uddannelsesvirksomhed mv.

#### *Det Personalepolitiske Forum iværksætter en prioriteret indsats mod arbejdsbetinget stress*

For at sætte fokus på arbejdsbetinget stress gennemfører Det Personalepolitiske Forum i aftaleperioden en række aktiviteter. Formålet med indsatsen er også at sikre, at arbejdspladserne på den måde får nogle redskaber til at identificere, håndtere og forebygge arbejdsbetinget stress.

Aktiviteterne drejer sig om:

- En række magasiner om stress.

- Konferencevirksomhed.
- Et stafetprojekt.

Der udsendes fire magasiner og en håndbog i løbet af de næste to år. Dertil er planlagt to stafetmagasiner. Magasinerne vil have fokus på følgende målgrupper:

- MED/SU/SIO.
- Direktionsniveauet og det politiske niveau.
- Lederen i samspil med medarbejdere/tillidsvalgte på arbejdspladsniveau.
- Den enkelte leder/medarbejder/kollegas egen indsats.

Konferencevirksomheden indeholder bl.a. en konference den 2. december 2005 med titlen ”Stress på dagsordenen”. KTO sendte indbydelse til medlemsorganisationerne den 5. oktober 2005. Der er allerede nu tilmeldt næsten 1.000 deltagere.

Med stafetprojektet ønskes skabt sammenhæng mellem den generelle personalepolitiske indsats der må forventes i forhold til opgave- og strukturreformen, og den særlige indsats, der må forventes til arbejdet med og forebyggelsen af arbejdsbetinget stress.

Derfor igangsætter Forum et stafetprojektet rettet bl.a. imod den ledelsesmæssige og personalemæssige håndtering af det psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med reformprocessen.

Det Personalepolitiske Forums indsats skal ikke ses isoleret. Der findes allerede en del viden, metoder og redskaber, fx er der i de tre offentlige branchearbejdsmiljøråd aftalt en række initiativer for en indsats mod stress. Det er idéen, at den samlede indsats skal supplere hinanden.

Det kan vise sig nødvendigt at parterne udvikler videre på de eksisterende måle- og APV-redskaber i forhold til det (amts)kommunale område.

Herudover vil Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF), se på behovet for kursusvirksomhed. Sigtet hermed er at styrke SU- og MED-udvalgene og dets enkelte medlemmer i arbejdet med at opfange og håndtere stress med såvel personalepolitiske som arbejdsmiljø-mæssige virkemidler.

*Senest 1. oktober 2007 optages forhandlinger mellem overenskomstparterne om initiativer/indsats i kommuner/regioner om håndtering/forebyggelse af stress.*

Ved OK-05 aftalte de centrale overenskomstparter, at der senest pr. 1. oktober 2007 skal føres forhandlinger mellem parterne om hvilke initiativer/hvilken indsats, der skal igangsættes i kommuner og regioner for at forebygge/reducere eventuel arbejdsbetinget stress.

De erfaringer parterne får i perioden via arbejdet med retningslinier og projektet i Forum-regi, skulle gerne sætte KTO i stand til at komme med nogle mere præcise forventninger til, hvilken indsats og hvilke initiativer alle kommuner og regioner skal iværksætte.

KTO ser gerne, at der indføres en minimumsindsats på samtlige kommunale og regionale arbejdspladser vedrørende håndtering, forebyggelse og reduktion af arbejdsbetinget stress. Denne indsats indebærer, at der på alle arbejdspladser skal igangsættes initiativer. Metoder til at måle stress vil kunne være ét af disse initiativer. Men det skal parterne forhandle om i efteråret 2007.

### **3. Lidt fakta om stress**

#### *Stress skyldes mange faktorer*

Stress på arbejdspladsen skyldes en lang række psykosociale faktorer, der er knyttet til, hvorledes arbejdet er organiseret, arbejdsbelastningen, indholdet i arbejdet, hvilke muligheder den enkelte har for at udfolde sig, og hvorledes samarbejdsrelationerne er på arbejdspladsen. Arbejdet med stress og psykisk arbejdsmiljø hænger derfor tæt sammen.

Det er ikke faktorerne i sig selv, som giver stress, men samspillet mellem den enkelte og disse faktorer, som kan medføre stress. At det netop er samspillet, der er afgørende for, om man bliver stresset, forklarer også hvorfor det er så forskelligt, hvad der giver den enkelte stress.

Kortvarig udsættelse for stress er ikke nødvendigvis skadeligt, og kan ligefrem være fremmende for præstationsevnen. Langvarig udsættelse for stress, er imidlertid ikke godt, og kan virke helbredsskadende.

Der er i hvert fald tre forskellige typer af jobkrav og problemstillinger i forhold til arbejdsbetinget stress:

1. Ensidigt gentaget arbejde: Højt tempo, lav indflydelse, få udviklingsmuligheder mv.. Problemstillinger der typisk kan genfindes hos stillingsgrupper som buschauffører, rengøringsassistenter og ansatte ved call-centre.
2. Arbejde med mennesker/klientarbejde: Høje følelsesmæssige krav, krav om at skjule følelser, stort tidspres, uklare og modsatrettede krav, vold, trusler, chikane og konflikter, men som oftest meningsfyldt arbejde med god social støtte, fx arbejde med patienter, indsatte, elever, beboere, børn og studerende mv. Problemstillinger der typisk kan genfindes hos stillingsgrupper som socialrådgivere, lærere, (social)pædagoger, SOSU-arbejdere og dagplejere.
3. Det grænseløse arbejde: Høje kvantitative og kvalitative krav, uklare krav, rollekonflikter, manglende social støtte, manglende forudsigelighed og undertiden utryghed i ansættelsen, men til gengæld store udviklingsmuligheder, høj indflydelse og relativt bedre lønninger. Problemstillinger der typisk kan genfindes hos stillingsgrupper som arbejdsledere, mange AC-grupper, edb-folk osv. (Kilde: NAK 2000)

Kvinder ligger markant dårligere end mænd på stressskalaen - træthed/udbrændthed, mentalt helbred og søvn - også inden for samme jobgrupper. Årsagen hertil kan måske findes i en manglende ligestilling i forhold til arbejde/familieliv, men selvom kvinderne har det dårligere, lever de stadig længere end mændene. (Kilde: NAK 2000)

Generelt, men måske særligt i forhold til strukturreformen, har ændrede arbejdsformer, ændringer i strukturerne/opgaveflytninger og nye roller for medarbejderne som hinandens sparringspartnere, ledere og hjælpere givet medarbejderne nye muligheder og udfordringer, men har også bevirket et øget behov for fokus i forhold til personer, der ikke trives, som oplever pres, stress og frustration i deres arbejde.

### *Problemets omfang og konsekvenser*

En række undersøgelser viser uafhængigt af hinanden, at andelen af "meget stressede" eller "kroniske stressede" ligger på knap 10 % af den voksne befolkning i den arbejdsføre alder. Her er der tale tilfælde hvor der er akut behov for at ændre tilstanden. (DIKE, Østerbro- og FTF-undersøgelsen).

I en Gallupundersøgelse, gennemført i 2004 for Det Personalepolitiske Forum angiver ca. 50 % af de (amts)kommunalt ansatte (svarende til ca. 300.000 medarbejdere), at de oplever stress eller højt arbejdstempo. Under 17 % af dem, der er udsat for disse oplevelser, er tilfreds med indsatsen i forhold hertil. (Bilag 4)

WHO har vurderet, at 50 % af alle dødsfald om 10 år skyldes stress, og at stress og depression i 2020 vil være en af de største sygdomsfaktorer.

Arbejdspladsens symptomer på arbejdsbetinget stress kan bl.a. vise sig ved højt fravær, stor personaleudskiftning, manglende overholdelse af tidsfrister, samarbejdsproblemer, aggressiv adfærd, kvalitetsforringelse, faldende produktion og dårlig kommunikation.

Arbejds miljøinstituttet (AMI) har således i en undersøgelse fra 2003 opgjort, at en tredjedel af sygefraværet skyldes arbejdsmiljøfaktorer. De væsentligste faktorer er psykosociale, ergonomi og indeklima. De fleste psykosociale faktorer kan også føre til stress. Der angives en hyppigere sammenhæng mellem arbejdsforhold og langvarigt sygefravær.

I Sverige skyldes mindst 26 % af langtidssygefraværet en psykisk lidelse. Danmarks Statistik viser i en undersøgelse fra 17. februar 2005, at der er sket en forholdsmæssig stor stigning i sygefravær (ca. 5 %), primært over to uger fra 2003 til 2004 på det danske arbejdsmarked.

Undersøgelser viser, at sygefraværet er lavere på arbejdspladser, der har et godt psykisk arbejdsmiljø.

I under halvdelen af virksomhederne generelt, er psykisk arbejdsmiljø og herunder forebyggelse af stress en integreret del af virksomhedens strategi. Prioriteringen af psykisk arbejdsmiljø i APV er dog højere nu end for tre år siden.

Flere undersøgelser viser imidlertid også at ledelse og medarbejdere, på trods af stigende fokus på arbejdspladserne overfor arbejdsbetinget stress, mange steder fortsat står famlende over for, hvad man kan gøre ved det (AMI og CASA).

#### **4. Kilder**

Arbejdsmiljø i Danmark 2000 - Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte (NAK), Arbejdsmiljøinstituttet (AMI), maj 2003.

Sygefravær i et arbejdsmiljøperspektiv, AMI, maj 2003.

Måling af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet for visionen: Helbredsskader på grund af psykosociale risikofaktorer på arbejdet, AMI og Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA).

Dansk Institut for Klinisk Epidemiologi, DIKE, Forskning, udredning og rådgivning vedrørende befolkningsgruppers sundhedsforhold og sundhedsvæsenets funktion.

Østerbroundersøgelsen 2003, Bispebjerg Universitetshospital, The Copenhagen City Heart Study – since 1996.

FTF'ernes arbejde er udfordrende, men det slider på sjælen, undersøgelsesrapport fra FTF, 2003.

Personalepolitisk undersøgelse 2004 – Ansatte i kommuner og amter, Det Personalepolitiske Forum.

## Bilag 1

### **Retningslinier om identificering, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress**

#### **Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse**

§ 8, stk. 4

Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. vedlagte protokol-lat (bilag 9) om indsats mod arbejdsbetinget stress. Såfremt sikkerhedsarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, forudsættes at indsatsen koordineres med sikkerhedsorganisationen.

*Kilde: Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse pr. 1. april 2005.  
De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO.*

#### **Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg**

§ 17, stk. 3

Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. vedlagte protokol-lat (bilag 11) om indsats mod arbejdsbetinget stress. Det forudsættes at indsatsen koordineres med sikkerhedsorganisationen.

*Kilde: Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, pr. 1. april 2005. De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO.*

## **Protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress**

KL  
AMTSRÅDSFORENINGEN  
KØBENHAVNS KOMMUNE  
FREDERIKSBERG KOMMUNE

KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE

## **PROTOKOLLAT**

### ***Indledning***

Dette protokollat omhandler arbejdspladsens indsats for at reducere eller minimere forekomst af arbejdsbetinget stress.

Stress kan potentielt påvirke ethvert arbejdssted og enhver ansat uanset størrelsen af virksomheden, hvilket område der arbejdes indenfor, eller hvilken form for ansættelsesforhold der er tale om. I praksis vil ikke alle arbejdssteder eller alle ansatte nødvendigvis blive påvirket af stress.

Forebyggelse af arbejdsbetinget stress kan forbedre sikkerhed og sundhed og føre til større effektivitet. Konsekvenserne heraf kan være såvel økonomiske, arbejdsmæssige som sociale for virksomheden, arbejdstagerne og for samfundet som helhed. Det er vigtigt at tage hensyn til, at de ansatte er forskellige, når man håndterer arbejdsbetinget stress.

Målsætningen med protokollatet om indsats mod arbejdsbetinget stress er, at:

- Øge opmærksomheden og forståelsen hos arbejdsgivere, ansatte og deres repræsentanter om arbejdsbetinget stress
- Øge deres opmærksomhed mht. signaler der indikerer arbejdsbetinget stress

Formålet er at give ledelse og ansatte en ramme til at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Formålet er ikke at lægge skylden for stressrelaterede problemer på den enkelte.

Parterne er enige om, at KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter med dette protokollat har aftaleimplementeret den europæiske aftale "Draft framework agreement on work-related stress" indgået mellem UNICE, CEEP og ETUC den 8. oktober 2004.

### ***Beskrivelse af stress og arbejdsbetinget stress***

Stress er en tilstand som ledsages af fysiske-, psykiske-, eller sociale reaktioner eller funktionssvigt, som er resultatet af den enkeltes følelse af utilstrækkelighed i forhold til at kunne imødekomme de krav eller forventninger, der er stillet til ham/hende.



Den enkelte er i stand til at håndtere stress i kortere perioder, hvilket kan ses som noget positivt, men har vanskeligt ved at håndtere langvarigt intensivt pres. Yderligere kan forskellige individer reagere forskelligt i sammenlignelige situationer, og det samme individ kan reagere forskelligt i sammenlignelige situationer på forskellige tidspunkter i hans/hendes liv.

Stress er ikke en sygdom, men længerevarende udsættelse for stress kan føre til helbreds-lidelser og kan resultere i reduceret effektivitet på arbejdspladsen.

Stress, der udspringer af forhold uden for arbejdspladsen, kan lede til ændret opførsel og reduceret effektivitet på arbejdspladsen. Ikke alle udtryk for stress kan betragtes som arbejdsrelateret stress. Arbejdsbetinget stress kan forårsages af forskellige faktorer så som arbejdsindhold, arbejdets organisering, arbejdsmiljø, dårlig kommunikation, osv.

### ***Identificering af problemer skabt af arbejdsbetinget stress***

Stressfænomener er meget komplekse. Dette protokollat indeholder derfor ikke en udtømmende liste over potentielle stressindikatorer. For eksempel kan høj fraværsprocent, hyppig personaleomsætning, hyppige personalekonflikter eller klager fra de ansatte være tegn, der måske indikerer et arbejdsbetinget stressproblem.

For at klarlægge om der er et problem mht. arbejdsbetinget stress, kan det være nødvendigt at analysere forskellige faktorer så som:

- arbejdsorganisation og arbejdsprocesser (arbejdstidsfastlæggelse, graden af selvstændighed i arbejdet, samspillet mellem den ansattes kvalifikationer og de krav som arbejdet stiller, arbejdsindsatsen osv.),
- arbejdsvilkår og arbejdsmiljø (risiko for udsættelse for krænkende adfærd, støj, varme, farlige materialer osv.),
- kommunikation (usikkerhed med hensyn til: hvad der forventes på arbejdspladsen, beskæftigelsen eller forestående forandringer osv.) og
- subjektive faktorer (følelsesmæssig- og socialt pres, en fornemmelse af utilstrækkelighed, en oplevet mangel på støtte osv.).

Hvis der er konstateret problemer med arbejdsbetinget stress, skal der tages skridt til at forebygge eliminere eller reducere det. Det er arbejdsgiverens ansvar at iværksætte passende foranstaltninger. Planlægningen af og gennemførelsen af disse tiltag skal ske med deltagelse af og i samarbejde med de ansatte og/eller deres repræsentanter.

### ***Ledelsens og medarbejdernes ansvar***

Ledelsen har en retlig forpligtelse til at beskytte sikkerheden og sundheden for alle ansatte. Denne forpligtelse omfatter også problemer som følge af arbejdsbetinget stress i den udstrækning, dette medfører risiko for sikkerhed og sundhed. Alle ansatte har en generel forpligtelse til at anvende beskyttelsestiltag, der er fastsat af ledelsen.

Håndtering af problemer med arbejdsbetinget stress kan gennemføres indenfor arbejdspladsvurderingsprocessen, gennem separate stresspolitikker og/eller via særlige tiltag, der er målrettet identificerede stressfaktorer.

***Forebyggelse, fjernelse eller reduktion af arbejdsbetinget stress***

Forebyggelse, fjernelse eller reduktion af arbejdsbetinget stress kan indeholde forskellige tiltag. Disse tiltag kan være kollektive, individuelle eller begge dele. De enkelte tiltag kan gennemføres som specifikke tiltag, der er målrettet ovenfor identificerede stressfaktorer eller som integreret del af en stresspolitik indeholdende såvel forebyggende som handlingsorienterede tiltag.

Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab skal arbejdsgiveren efter LBK nr. 784 § 12 indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt.

Når retningslinier er fastlagt og tiltag mod stress er gennemført, bør disse gennemgås regelmæssigt for, at vurdere om tiltagene stadig er tilstrækkelige og nødvendige. Herunder om tiltagene medfører en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Sådanne tiltag kan for eksempel omfatte:

- Ledelses- og kommunikationstiltag, som eksempelvis: Afklaring af virksomhedens mål og rollen for den enkelte ansatte. Sikring af tilstrækkelig ledelsesstøtte for den enkelte og for teams. Sikre sammenhæng mellem ansvar og kontrol over arbejdet, forbedring af arbejdsorganiseringen og arbejdsprocesserne, arbejdsbetingelser og arbejdsmiljø.
- Efteruddannelse af ledelse og ansatte med henblik på at øge opmærksomheden og forståelsen af stress, dets mulige årsager og hvordan man håndterer stress, og/eller hvordan man håndterer ændringer.

København den 24. maj 2005

For KL  
*Kjeld Hansen / Johnny Kristensen*

For Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte  
*Dennis Kristensen / Jørgen Holst*

For Amtsrådsforeningen  
*Signe Friberg Nielsen / Per Korshøj*

For Københavns Kommune  
*Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen*

For Frederiksberg Kommune  
*Lisbeth Haagensen*

*Kilde: KTO-forliget 2005, bilag 5.2.a, samt MED og SU-aftalen, hhv. bilag 9 og 11*

## Bilag 3

### **Personalepolitisk indsats og opfølgning på aftale om arbejdsbetinget stress i regi af Det Personalepolitiske Forum**

I forlængelse af aftaleimplementeringen af den europæiske aftale om stress er der enighed om i regi af Det Personalepolitiske Forum at gennemføre et personalepolitisk projekt med følgende hovedelementer:

- Idé- og inspirationskatalog
- Konferencevirksomhed
- Stafet

Parterne er enige om, at der i forlængelse af projektets afslutning (dog senest pr. 1. oktober 2007) skal føres forhandlinger mellem overenskomstparterne om hvilke initiativer/hvilken indsats, der skal igangsættes i kommuner og regioner for at forebygge og/eller reducere eventuel arbejdsbetinget stress.

Formålet med projektet er at styrke SU- og MED-udvalgene og dets enkelte medlemmer (Leder, TR og SR) i arbejdet med at opfange og håndtere arbejdsbetinget stress med såvel personalepolitiske som arbejdsmiljømæssige virkemidler.

På det første møde i Det Personalepolitiske Forum forelægges en egentlig projektbeskrivelse for projektet (formål, tidsplan, organisering, metoder/aktiviteter, økonomi, produkter/resultater, formidling og evaluering) med henblik på godkendelse. I projektbeskrivelsen skal indgå overvejelser om samspillet mellem de enkelte hovedelementer og om samspillet med Det Personalepolitiske Forums personalepolitiske messe.

#### **Idé- og inspirationskatalog**

I regi af Det Personalepolitiske Forum udarbejdes et idé- og inspirationskatalog med eksempler på, hvordan arbejdspladser konkret kan kortlægge eller måle eksistensen af eventuel arbejdsbetinget stress, og hvordan arbejdspladserne kan forebygge, håndtere og afbøde konsekvenser af arbejdsbetinget stress.

Der findes en række redskaber til måling eller dokumentation af arbejdsbetinget stress, herunder redskaber til anvendelse i forbindelse med APV. I kataloget beskrives relevante redskaber med særligt sigte på, at de skal kunne anvendes på de lokale arbejdspladser.

Der præsenteres eksempler på redskaber til opfølgning på ”måleresultater”, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress.

På baggrund af de eksisterende redskaber vurderes behovet for at foretage en videreudvikling af bl.a. APV-redskaberne, så disse integrerer aspekter vedr. arbejdsbetinget stress – dvs. både om at opfange/måle stress og en handlingsplan til at forebygge og afbøde stress.

Sigtet med kataloget skal være at skabe øget opmærksomhed om eksistensen af eventuel arbejdsbetinget stress, og forståelse for en lokalt tilpasset indsats for at forebygge og afbøde virkningerne af arbejdsbetinget stress. I idékataloget lægges vægt på samspillet mel-

lem ledelse og medarbejdere og på inddragelse af MED-systemet og sikkerhedsorganisationen på den enkelte arbejdsplads. Spørgsmålet om, hvordan man i forandringsprocesser kan afbøde stressvirkninger skal indgå i inspirationskataloget.

I forbindelse med udarbejdelse af idékataloget kan tillige indhentes erfaringer med eksterne rådgiveres bistand i forbindelse med arbejdspladsernes arbejde med arbejdsbetinget stress. En sammenfatning heraf kan give SU- og MED-udvalgene samt arbejdsgiveren et bedre grundlag for at rekvirere professionel rådgivning.

Ved formidlingen af idé- og inspirationskataloget skal der tænkes bredt (papirform, elektronisk form (Personaleweb m.v.), konferencer m.v.).

### **Konferencevirksomhed**

Det Personalepolitiske Forum afholder en eller flere konferencer om forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress, med deltagelse af forskere, praktikere m.fl. med erfaring på området.

### **Stafet**

Det personalepolitiske Forum tager initiativ til igangsættelse af en stafet, hvor der med respekt for, at opgave- og strukturreformen forventes at blive Det Personalepolitiske Forums overordnede indsatsområde, skal ske en særlig prioritering af ansøgninger, hvor forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress også indgår. Stafetmetoden indebærer, at en række kommuner og amter efter ansøgning udvælges til at arbejde med temaet og forpligtes til at offentliggøre mål, metoder og resultater, samt til at videregive stafetten til andre kommuner og amter.

### **Finansiering**

Ovenstående finansieres via Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter § 4 (Det Personalepolitiske Forum) suppleret med 1,5 mio. kr. afsat under § 11. Ekstern finansiering kan yderligere undersøges.

## **Personalepolitisk indsats og opfølgning på aftale om arbejdsbetinget stress i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF)**

På det første møde i bestyrelsen for PUF forelægges det, om der bl.a. i forlængelse af aftaleimplementeringen af den europæiske aftale om stress skal igangsættes kursusvirksomhed, med det formål at styrke SU- og MED-udvalgene og dets enkelte medlemmer (Leder, TR og SR) i arbejdet med at opfange og håndtere arbejdsbetinget stress med såvel personalepolitiske som arbejdsmiljømæssige virkemidler.

### **Finansiering**

I givet fald vil der være mulighed for finansieringsmæssig støtte til udviklingsaktiviteter fra "Aftale og udviklingsmæssige aktiviteter", § 10, Fælles drift og udvikling af uddannelser.

*Kilde: KTO-forliget 2005, Bilag 5.2.b*

## Personalepolitisk undersøgelse 2004

### – Ansatte i kommuner og amter

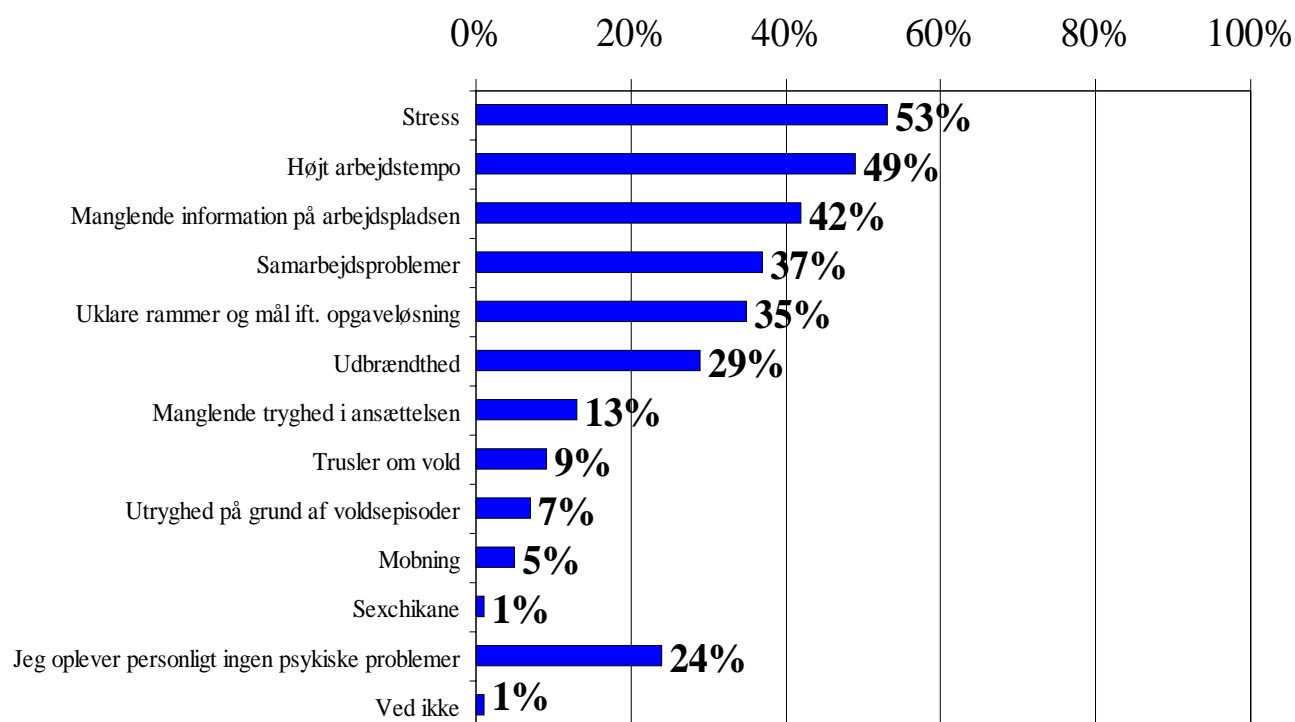
Undersøgelsen er udarbejdet af Gallup for Det Personalepolitiske Forum i maj 2004

**Arbejds miljø:** 75% af medarbejderne oplever personligt psykiske arbejdsmiljøproblemer i deres arbejde. Det er først og fremmest stress og højt arbejdstempo, som medarbejderne oplever som psykiske arbejdsproblemer. Manglende information på arbejdspladsen opleves dog også som et væsentligt problem af mange, mens samarbejdsproblemer samt uklare mål og rammer også kommer højt oppe på listen.

Undersøgelsen viser, hvilke psykiske arbejdsproblemer som de ansatte i kommunerne oplever:

Det Personalepolitiske Forum: Personalepolitisk undersøgelse, 2004

#### 13. Oplever du personligt nogle af følgende psykiske arbejdsproblemer på dit arbejde?



Base: 2685 medarbejdere i kommuner og amter

Det er først og fremmest stress og højt arbejdstempo, som medarbejderne oplever som psykiske arbejdsproblemer. Manglende information på arbejdspladsen opleves dog også som et væsentligt problem af mange, mens samarbejdsproblemer samt uklare mål og rammer også kommer højt oppe på listen.

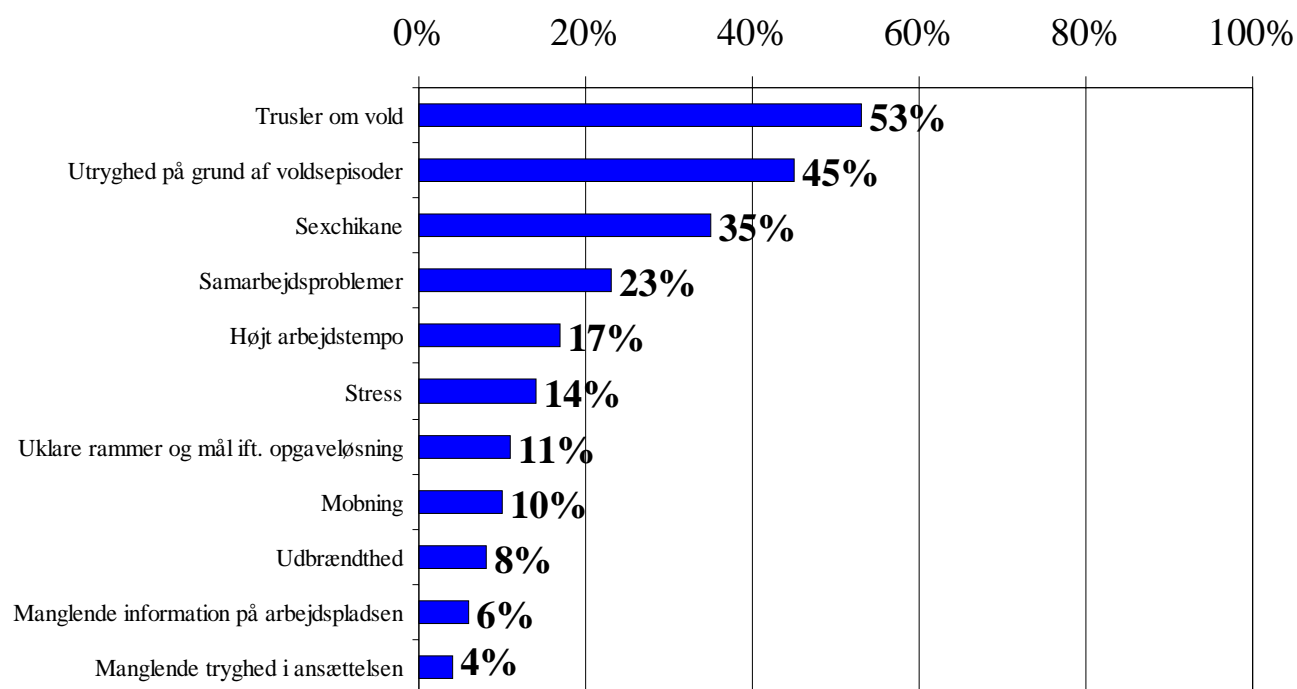
Der er en række forskelle i vurderingen af psykiske arbejdsmiljøproblemer afhængig af, hvilket arbejdsområde man har. Mest markant er det, at højt arbejdstempo opleves som et arbejdsmiljøproblem af over 60 % af de ansatte på ældreområdet i kommunerne.

25 % af de ansatte oplever ingen psykiske arbejdsmiljøproblemer. På det kommunale og amtslige område er der det samme billede.

De medarbejdere, som oplever psykiske arbejdsmiljøproblemer, er efterfølgende blevet spurgt om, hvorvidt de er tilfredse med indsatsen overfor dette problem:

Det Personalepolitiske Forum: Personalepolitisk undersøgelse, 2004

#### 14. Hvor tilfreds er du med indsatsen overfor...



Base: 14-1126 medarbejdere i kommuner og amter – forskelligt fra emne til emne

De psykiske arbejdsmiljøproblemer, som mange oplever som et problem – stress, højt arbejdstempo og manglende information på arbejdspladsen – er der kun få, som er tilfredse med indsatsen overfor. Modsat er der forholdsvis mange, der er tilfredse med ind-

satsen på de områder, hvor kun få har angivet at der er problemer – trusler om vold, utryghed på grund af voldsepisoder, sexchikane etc.

Dette peger på, at problemerne omkring psykisk arbejdsmiljø i høj grad opleves som uløste blandt ansatte i amter og kommuner.