

ARBEJDSBETINGET STRESS



- et fælles anliggende



- VEJLEDNING TIL MED OG SU



APRIL 2007



ARBEJDSBETINGET STRESS

- VEJLEDNING TIL MED OG SU

Ansv. redaktør

Hans Hvenegaard, TeamArbejdsliv,
hhv@teamarbejdsliv.dk

Redaktion

LYNX//VERMØ og TeamArbejdsliv

Art Director

Lea Madsen,
LYNX//VERMØ

Foto

"Das Buro"
v/Ulrik Jantzen & Peter Sørensen

Udgiver:

Det Personalepolitiske Forum
Projektledere på projekt
Arbejdsbetinget stress:
Flemming Blønd - fbl@kl.dk
Anne Kathrine Kragh Petersen
- akp@regioner.dk
Henrik Carlsen - hc@kto.dk

Tryk

Scanprint

Oplag

25.000

Download

www.personaleweb.dk/stressvejledning
www.lederweb.dk/stressvejledning

INDHOLD

- 3** ALLE KOMMUNER OG REGIONER SKAL GØRE EN INDSATS MOD ARBEJDSBETINGET STRESS
- 4** HVAD ER STRESS?
- 5** HVAD KAN RETNINGSLINIERNE INDEHOLDE?
- 6** ALLE KAN GØRE NOGET I STRESSARBEJDET
- 6** EN GOD FOREBYGGELSE AF STRESS KAN STARTE HER!
- 7** HVOR KAN JEG LÆSE MERE?



ALLE KOMMUNER OG REGIONER SKAL GØRE EN INDSATS MOD ARBEJDSBETINGET STRESS



DER ER INDGÅET EN AFTALE – NU ER DET OM AT KOMME I GANG

Arbejdsbetinget stress skal identificeres, forebygges og håndteres. Det er arbejdsgiverens ansvar at beskytte de ansatte mod problemer, der kan opstå som følge af arbejdsbetinget stress. Men når initiativerne mod stress skal planlægges og føres ud i livet, skal det ske i samarbejde med de ansatte og tillidsvalgte.

Det er vigtigt, at de vedtagne retningslinier indeholder mål og initiativer mod arbejdsbetinget stress og overvejelser om konstant at evaluere de vedtagne retningslinier og initiativer mod arbejdsbetinget stress. Bl.a. for at vurdere om der er tale om en effektiv udnyttelse af ressourcerne. Mål der kan evalueres kan for eksempel være:

ningen er at øge opmærksomheden og forståelsen hos arbejdsgivere, ansatte og tillidsvalgte om arbejdsbetinget stress. Og samtidig lære hvilke signaler, der indikerer arbejdsbetinget stress.

HovedMED/HSU skal tage stilling til, hvordan retningslinierne skal se ud, og hvordan de realiseres. Det giver mulighed for selv at finde den form og det indhold, der passer bedst til arbejdspladsen. Arbejdet skal koordineres med sikkerhedsudvalget i de tilfælde, hvor udvalgene ikke er slået sammen. ◀

§ SU- og MED-aftalen fra april 2005 pålægger SU/MED-udvalget at fastlægge retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats mod arbejdsbetinget stress. Samarbejdsudvalg og MED-udvalg, der ikke har til opgave at varetage sikkerhedsarbejdet, skal koordinere indsatsen med sikkerhedsorganisationen (SU-aftalen §17 stk. 3 og MED-aftalen §8 stk. 4). Aftalen er en udmøntning af "Rammeaftale om arbejdsbetinget stress" indgået mellem arbejdsmarkedets parter i EU i 2004. Aftalegrundlaget "Aftalepakke om arbejdsbetinget stress" kan hentes på www.personaleweb.dk/stress og www.lederweb.dk/stress

- Ledelsestiltag:
 - Klargøre den enkelte ansattes opgaver og rolle
 - Sørge for tilstrækkelig lederstøtte til den enkelte og til team
 - Sikre en sammenhæng mellem ansvar og ressourcer for den enkelte, en god arbejdsorganisering, gode arbejdsbetingelser og et godt arbejdsmiljø
- Efteruddannelse af ledere og ansatte med henblik på at øge deres viden om årsagerne til stress og hvordan stress identificeres, forebygges og håndteres

I UDFORMER SELV RETNINGSLINIERNE

Aftalen lægger ikke fast, hvordan retningslinierne skal udformes. Målsæt-

Retningslinierne skal som minimum indeholde:

- **Identificering:** Hvordan skal vi finde ud af, om der er stress på vores arbejdsplads - og hvor?
- **Forebyggelse:** Hvordan vil vi undgå, at der opstår helbreds-kadelig og kronisk stress?
- **Håndtering:** Hvad vil vi gøre, hvis nogen oplever stress?

HVAD ER STRESS?

Stress er en individtilstand, som kan deles op i to typer. Kortvarig - akut – stress, der er en tilstand, som gør det muligt at reagere og handle hensigtsmæssigt i ekstreme situationer. Og længerevarende - kronisk – stress, der opstår, når den akutte stress bliver permanent, så kroppen og psyken ikke finder tilbage til et "normalt leje". Kronisk stress udgør en alvorlig trussel mod helbredet, da det ofte fører til sygdom, og kan reducere effektiviteten.

Aktuelt er fokus rettet mod tre hovedformer for stressbelastende arbejde:

- Ensidigt arbejde med højt tempo, ensformigt arbejde, lav indflydelse og få udviklingsmuligheder
- Arbejde med mennesker med uklare krav, stort arbejdspress, følelsesmæssige krav, konflikter, vold eller trusler
- Vidensarbejde med uendelige krav, uklare grænser til fritiden, manglende forudsigelighed og stor individualisering i opgaveløsningen. ◀

Kronisk stress er svagt stigende. 10-12 % af de erhvervsaktive danskere er stresset i et sådant omfang, at der bør sættes ind.

(Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø)



HVAD KAN RETNINGSLINIER INDEHOLDE?

Det er i den daglige løsning af arbejdsopgaverne og i samarbejdet, at arbejdsbetinget stress kan opstå. Det er også her, at det kan forebygges, og det skal retningslinierne tage højde for. For eksempel ved at:

- Tilbyde ledere og medarbejdere viden/kurser om stress, herunder:
 - Hvilke symptomer er der på stress – hos individet, i gruppen og i forhold til effektivitet og kvalitet
 - Hvad skal jeg selv, kollegaer og ledere være opmærksomme på at gøre, når symptomerne viser sig
 - Hvilke forebyggelsesmuligheder er der i arbejdets organisering og tilrettelæggelse, i opgaveløsningen eller i samarbejdet
- Inddrage stressspørgsmål på personalemøder løbende - mindst en gang om året
- Indarbejde stressspørgsmålet i MUS-samtalerne
- Udvikle procedurer og praksis i forhold til at fastholde og genindsluse stressede kollegaer
- Udvikle procedurer for, hvad man som kollega, leder eller TR/SR gør, hvis en medarbejder eller leder får stress
- Tage stilling til hvilke forpligtigelser og opgaver, der med fordel kan lægges i sikkerhedsgruppen eller lokal MED

Det er ikke tilstrækkeligt at overlade det til ledere og medarbejdere alene at løse de

stress-problemer, der opstår i hverdagen. Det er nødvendigt, at den overordnede ledelse har viden om stress, og at der i organisationen udvikles redskaber, tilbud og støtte til arbejdet med stress. Derfor skal retningslinierne også tage højde for det. Det kan for eksempel ske ved at:

- Foretage målinger af omfanget af stress i kommunen eller regionen – også på en måde som gør, at den enkelte arbejdsplads kan få sine egne stressmål. Målingerne kan eventuelt indarbejdes i de allerede eksisterende målinger af arbejdsmiljøet (APV) eller klimamålinger. Her kan man også gøre sig overvejelser over, hvor ofte dette skal ske
- Gøre stressproblematikken til en del af lederuddannelsen og ledervurderingen
- Sætte rammer for udarbejdelse af handlingsplaner for stress i afdelinger, institutioner eller team
- Have tilbud om professionel hjælp til stressede ansatte
- Have tilbud og redskaber, som kan understøtte ledere og medarbejdere i deres arbejde med at håndtere og forebygge stress i hverdagen
- Tage stilling til hvilken rolle tillids- og sikkerhedsrepræsentanter skal have, og hvordan de kan samarbejde i stressarbejdet. ◀

HVERDAGENS STRESSINDSATS

Arbejdsbetinget stress opstår i forbindelse med arbejdets opgaveløsninger og i det samarbejde, der er forbundet hermed. Det er altså gennem hverdagens arbejdsliv, at stress både skabes og kan forebygges.

Derfor er det vigtigt, at retningslinierne retter sig mod at styrke trivselsarbejdet der, hvor indsatsen kan give størst effekt. Retningslinierne skal understøtte lederens og medarbejdernes egen indsats i forhold til at forebygge, identificere og håndtere stress i en ofte travl hverdag.

DEN OVERORDNEDE STRESSINDSATS

Ledere og medarbejdere har brug for støtte til arbejdet med stress. De skal have adgang til viden om stress, kunne trække på redskaber og metoder samt indhente støtte og ekspertise i organisationen. Retningslinierne skal derfor fastlægge hvilke aktiviteter, tilbud, redskaber og metoder, der skal være i kommunen eller regionen, for at kunne identificere, håndtere og forebygge stress.

ALLE KAN GØRE NOGET



Når HovedMED/HSU skal udarbejde retningslinier for stress, skal man gøre sig klart, hvem der kan gøre hvad. Det er nemlig ikke alle, der skal gøre det samme.

- **HSU/HovedMED** er ansvarlige for, at der udarbejdes retningslinier i samarbejde med sikkerhedsudvalget
- **Direktionen** har til opgave at give stressindsatsen status og legitimitet samt sikre prioritet og ressourcer
- **HR- og Arbejdsmiljøstaben** kan bidrage med udvikling af metoder og tilbud samt sikre uddannelsesstilbud til ledere og medarbejdere
- **Lederne** er ansvarlige for, at hverdagens stressindsats fungerer – i et samarbejde med medarbejderne. De skal være opmærksomme på egen stress
- **Medarbejderne** skal i fællesskab deltage i udviklingen af hverdagens stressarbejde. De skal være opmærksomme på egne og andres symptomer på stress og handle derefter
- **TR/SR** kan understøtte og overvåge indsatsen mod arbejdsbetinget stress. De skal samtidig finde grænserne for rollen, så de ikke bliver "terapeuter" ◀

EN GOD FOREBYGGELSE MOD STRESS KAN STARTE HER!

Mange års forskning og arbejde med psykisk arbejdsmiljø og stress har skabt en solid viden om hvilke faktorer, der undergraver arbejdsglæde og trivsel, og skaber stress. Det er:

- **For store eller modsatrettede krav i arbejdet**

- * De kvantitative krav i form af for stor arbejdsmængde eller tidspres
- * De kvalitative krav i form af modsatrettede eller høje krav til sociale, følelsesmæssige eller kognitive kvalifikationer

- **Manglende indflydelse**

- * Manglende indflydelse på arbejdets indhold, tilrettelæggelse, udførelse og arbejdstidens placering

- **Manglende mening i arbejdet**

- * Hvis man ikke kan se eget bidrag til den samlede ydelse
- * Hvis formålet med det, man laver, ikke er i overensstemmelse med egne og almene værdier

- **Uforudsigelighed**

- * Hvis man ikke har viden og information om, hvad der sker i fremti-

den – såvel i ens eget arbejde som i forhold til arbejdspladsens udvikling og omstilling

- **Mangel på social støtte**

- * Manglende støtte, feedback, opbakning fra leder og kollegaer

- **Mangel på belønning**

- * Uretfærdigheder i løn, fordeling af arbejdsopgaver eller forfremmelse. Manglende anerkendelse og påskyndelse i forhold til arbejdet.

Dertil kommer nogle værdimæssige forhold på arbejdspladsen:

- **Mistillid og manglende troværdighed**

- * Manglende tillid mellem leder og medarbejdere eller mellem kollegaer

- **Uretfærdighed og mangel på respekt**

- * Manglende gensidig respekt og anerkendelse af forskelligheder. ◀

HVOR KAN JEG LÆSE MERE?

Vejledningen sætter fokus på de overvejelser SU/MEDudvalget skal igennem for at komme i gang med at udarbejde retningslinier for stress i kommuner og regioner. Der er derfor ikke formidlet generel viden om stress, psykisk arbejdsmiljø, risikofaktorer, metoder og lignende. Den viden skal opsøges andre steder.

Der findes et hav af bøger om stress, stresshåndtering og gode råd om stress, som du kan finde ved at søge efter stress på nettet. Du kan også få mere viden om emnet ved at klikke dig ind på en af de følgende web-adresser.

På www.personaleweb.dk og www.lederweb.dk kan du læse om arbejdsmiljø og om arbejdsbetinget stress. Her findes også de 4 numre af Stressmagasinet, som er udgivet af Det Personalepolitiske Forum.

Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg har på det statslige område udsendt en vejledning til de statslige samarbejdsudvalg om arbejdsrelateret stress. Den kan hentes på www.samarbejdssekretariatet.dk

Arbejdstilsynet har samlet en del materiale om emnet på hjemmesiden www.at.dk bl.a. en publikation fra april 2006 om arbejdsbetinget stress.

Videncenter for Arbejdsmiljø www.arbejdsmiljoviden.dk. Under trivsel, stress findes information om stress og henvisninger til andre portaler.


Arbejdsmiljørådets portal www.godarbejdslyst.dk har pjecer, vejledninger, debatfilm m.v. om emnet.

Branchearbejdsmiljørådene har forskelligt materiale om stress og psykisk arbejdsmiljø. BAR SoSU, BAR FOKA og BAR U&F, som dækker store dele af det kommunale og regionale arbejdsmarked, har en fælles webside:

www.arbejdsmiljoeweb.dk. Her finder du bl.a. "Vi finder os ikke i stress" og "Stress i skolen"

Psykiatrifonden har forskelligt materiale om stress, det finder du på: www.psykiatrifonden.dk ◀





Denne vejledning er udarbejdet af Det Personalepolitiske Forum og retter sig mod Hoved- MED-udvalget og HSU. Vejledningen skal ses i forlængelse af SU- og MED-aftalen fra 2005 med tilhørende protokollat, som siger at MED/SU skal fastlægge retningslinier for en samlet indsats mod arbejdsbetinget stress. Det Personalepolitiske Forum har som led i formidlingen af aftalen tidligere udsendt 4 numre af Stress Magasinet.

Disse kan hentes på www.personaleweb.dk/stress og www.lederweb.dk/stress.

MEDLEMMERNE AF DET PERSONALEPOLITISKE FORUM

Det Personalepolitiske Forum er et debatforum nedsat af aftaleparterne på det kommunale og regionale område. Formålet er at inspirere arbejdspladserne til at sætte fokus på behovet for en aktiv og synlig personalepolitik.

Fra kommuner og regioner:

Mads Lebech (formand) *KL*
Kjeld Hansen, *KL*
Johnny Søtrup, *KL*
Jakob Hougaard, *KL*
Elisa Hansen, *KL*
Per Larsen, *Danske Regioner*
Søren Eriksen, *Danske Regioner*
Kristian Ebbensgaard, *Danske Regioner*

Fra KTO:

Anders Bondo Christensen (næstformand) *Lærernes Centralorganisation*
Jakob Bang, *FOA*
Ellen Lykkegård, *3F*
Benny Andersen, *Socialpædagogernes Landsforbund*
Bodil Otto, *HK Kommunal*
Astrid Schjødt Pedersen, *Lærernes Centralorganisation*
Henning Breinholt, *Dansk Socialrådgiverforening*
Tonny Nelleborg Andersen, *BUPL*
Pernille Drost, *Akademikernes Centralorganisation*

