



STRESS SKAL FOREBYGGES OG HÅNDTERES

Råd og vejledning til arbejdsmiljø-
og tillidsrepræsentanter

INDHOLD

- 4 VÆRD AT VIDE OM STRESS
ÅRSAGER TIL STRESS
FOREBYG STRESS
- 6 UNDERSØGELSER AF DET
PSYKISKE ARBEJDSMILJØ
INDSATSER TIL FORBEDRING AF
TRIVSEL OG DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ
OM TRIVSELSINDSATSER
- 8 SAMARBEJDSKONSULENTER
OG AUTORISEREDE
ARBEJDSMILJØRÅDGIVERE
- 9 INDFLYDELSE PÅ VIRKSOMHEDENS
PLANLÆGNING
ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTERNES
INDFLYDELSE
TILLIDSREPRÆSENTANTERNES
INDFLYDELSE
- 10 VIL DU VIDE MERE?

Stress er et udbredt problem på arbejds-
markedet, også for medlemmer af
Dansk Metal.

Som arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant er
det bl.a. din opgave at bidrage til at sikre, at
arbejdspladsen er opmærksom på, om I har
forhold, der kan medvirke til stress, så der
kan gribes ind i tide.

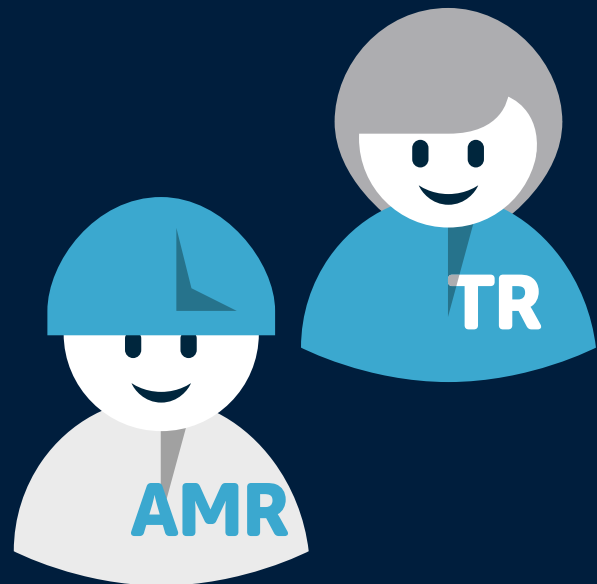
Selvom stress i nogle tilfælde skyldes andre
årsager end arbejdet, har stressramte
kolleger stor betydning for arbejdspladsen
som helhed, og I kan derfor med fordel
håndtere stress-sygemeldinger generelt.

Man taler om indsatser på tre niveauer:

- ▶ Dem, der skal forebygge stress
- ▶ Dem, der håndterer stressramte
- ▶ Dem, der hjælper stressramte tilbage til
arbejdet.

I pjecen her finder du information om
årsager til stress, symptomer på stress samt
råd til forebyggelse på arbejdspladsen som
helhed.

Bagerst er der desuden information om de
værktøjer, tillidsvalgte kan bruge til at søge
indflydelse på arbejdspladsens rammer for
arbejdet og det psykiske arbejdsmiljø.



VÆRD AT VIDE OM STRESS

Ordet stress bruges i daglig tale på flere måder. Mest korrekt er det, at stress er den tilstand, vi som mennesker kommer i, når vi presses ud over, hvad vi umiddelbart har ressourcer til at klare. Det er ikke en sygdom i sig selv, men tilstanden slider på helbredet. Hvis stress står på i nogen tid, kan det føre til både fysiske og psykiske gener og sygdomme. Vi bliver populært sagt syge med stress.

Som tillidsvalgt er det derfor vigtigt at være opmærksom på, om kolleger viser tegn på stress.

Det er forskelligt fra person til person, hvordan man reagerer på stress, og hvordan det viser sig.

Typiske symptomer er:

- ▶ hoved- eller mavepine
- ▶ hukommelses- og koncentrationsbesvær
- ▶ træthed
- ▶ søvnbesvær.

Da disse ikke nødvendigvis er synlige for omgivelserne, skal

man først og fremmest kigge efter adfærdsmæssige forandringer som fx:

- ▶ lavere engagement
- ▶ social tilbagetrækning eller isolation
- ▶ irritation
- ▶ konfliktsøgning.

ÅRSAGER TIL STRESS

Arbejdsrelateret stress kan fx udløses af:

- ▶ for stor arbejdsmængde eller tidspres
- ▶ modsatrettede krav om fx øget kvalitet og lavere produktionstid
- ▶ misforhold mellem krav og kompetencer
- ▶ uløste konflikter, mistillid og manglende social støtte
- ▶ mobning eller chikane samt
- ▶ skifteholds- og alenearbejde.

Ved kombination af belastningerne bliver risikoen større. Ligesom hyppige forandringer og omlægning i produktion eller opgaver også er noget, man skal holde øje med.





FOREBYG STRESS VED AT:

- ▶ arbejde for mest mulig medarbejderindflydelse på typen, antallet, prioriteringen samt løsningen af opgaver, fx ved løbende planlægning og tilrettelæggelse af opgaverne på tavlemøder
- ▶ øge kommunikation og samarbejde mellem afdelinger eller funktioner, så produktionsflowet glider, og produktionsstop eller flaskehalse minimeres
- ▶ skabe et arbejdsmiljø, hvor der er plads til forskellighed, og konflikter håndteres i opløbet
- ▶ fordele arbejdsopgaverne kolleger imellem
- ▶ afstemme forventninger og sikre klar ansvarsfordeling
- ▶ sikre inddragelse af arbejdsmiljøhensyn i forandringsprocesser som indførelse af ny teknologi (maskiner, anlæg og it-systemer) eller omlægninger af produktion
- ▶ drøfte antal og indhold af KPI'er i fx SU eller AMU
- ▶ forhandle stresspolitik eller andre aftaler med mulighed for individuel hjælp eller midlertidig mindre arbejdsbyrde til kolleger med stress-symptomer.

UNDERSØGELSER AF DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

Både arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter har fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Skal man have ledelsen med på en indsats, kan det være nødvendigt først at dokumentere, at der er et behov.

Det kan fx gøres gennem trivselsundersøgelser eller ved drøftelse af årsager til arbejdsbetinget sygefravær i APV.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har udarbejdet et spørgeskema til undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø. Svarene kan hjælpe jer til at indkredse områder, hvor der er behov for en indsats, og danne grundlag for en egentlig handlingsplan til forbedring. Hent skema og tilhørende vejledning på nfa.dk.

Behovet for indsatser kan naturligvis også opstå på baggrund af enkelthenvendelser, et forhøjet konfliktniveau i teamet eller konstaterede stresssymptomer blandt kolleger.

Skulle I få besøg af Arbejdstilsynet, og er der behov for at tale med dem om det psykiske arbejdsmiljø uden ledelsens deltagelse, er det også en mulighed.



**Hvordan går det
med trivslen hos jer?**



INDSATSER TIL FORBEDRING AF TRIVSEL OG DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

Før I sætter i gang, skal I være klar over at forbedringer som oftest kræver et reelt ønske om forandring og en fælles arbejdsindsats.

Følgende spørgsmål er et godt sted at starte:

- ▶ Hvad vil vi gerne opnå?
- ▶ Hvem skal involveres i løsningen?
- ▶ Hvad er næste skridt?

OM TRIVSELSINDSATSER

- ▶ Trivselsarbejde er en proces. Der findes ikke quickfix.
- ▶ Medarbejdere, der trives, er mere engagerede, mindre syge og langt mere fleksible.
- ▶ Den økonomiske investering er til at overskue, mens potentialet er stort.
- ▶ Et godt arbejdsmiljø er et konkurrenceparameter og kan både tiltrække og fastholde medarbejdere (det skal nok rygtes).
- ▶ Det er ikke nok at holde skåltaler. Sæt kun i gang, hvis I vil følge indsatsen til dørs.
- ▶ Både ledelse og tillidsvalgte er rollemodeller og sætter standarden for, hvordan I taler sammen og i øvrigt omgås på arbejdspladsen.
- ▶ Uden begge parter fokus og opbakning til indsatsen kan ressourcerne bruges bedre andre steder.
- ▶ Dansk Metal kan hjælpe, men I skal selv gøre arbejdet.

SAMARBEJDS- KONSULENTER OG AUTORISEREDE ARBEJDSMILJØ- RÅDGIVERE

I virksomheder med komplekse problemer med det psykiske arbejdsmiljø kan der være behov for ekstern hjælp.

På flere overenskomstområder er der nedsat konsulenttjenester, hvor tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg kan hente hjælp til at forbedre samarbejdet med ledelsen.

Desuden er der mulighed for at gøre brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver som Avidenz.





INDFLYDELSE PÅ VIRKSOMHEDENS PLANLÆGNING

Som tillidsvalgt er det værd at være opmærksom på, at et dårligt psykisk arbejdsmiljø eller decideret mistrivsel ofte viser sig på individniveau, men at årsagerne langt hen ad vejen skal findes i rammerne for arbejdet.

Individuelle tilpasninger kan derfor godt være en hjælp, men de langsigtede og forebyggende løsninger skal findes i fællesskab.

ARBEJDSMILJØ-REPRÆSENTANTERNES INDFLYDELSE

Arbejdsmiljøloven pålægger arbejdsgiveren at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det kan udføres sikkert og sundt. Det skal bl.a. ske ved inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanterne.

Arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdsmiljøorganisationen kan bidrage med forslag til forebyggelse og løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og til, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.

Arbejdsmiljølovens § 8, stk. 3 og § 38

Bekendtgørelsen om arbejdets udførelse §§ 4, 5 og 6

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 30, stk. 5

TILLIDS-REPRÆSENTANTERNES INDFLYDELSE

Tillidsrepræsentanten og samarbejdsudvalget skal inddrages i:

- ▶ arbejdsgiverens tilrettelæggelse af principper for arbejds- og velfærdsforhold
- ▶ arbejdsgiverens retningslinjer for produktions- og arbejdstilrettelæggelse og gennemførelse af større omlægninger i virksomheden
- ▶ virksomhedens vurdering af de tekniske, økonomiske, personale-, uddannelses- og miljømæssige konsekvenser af ændringer i virksomhedens teknologi.

Samarbejdsaftalen mellem FH og DA

SLAGPLAN

HVAD GØR VI FOR AT UNDGÅ STRESS?

- ▶ Balancen mellem tid og opgaver drøftes jævnligt på tavlemøder.
- ▶ Prioritering af opgaver er tydelig og klar for alle.
- ▶ Vi minimerer og fordeler overarbejde.
- ▶ Vi undgår snak i krogene og taler åbent om problemstillinger.

HVORDAN OG HVEM GRIBER IND VED SYMPTOMER?

- ▶ Føler du stresset, skal du ...
- ▶ Kolleger, der observerer stresssymptomer, skal ...
- ▶ Tillidsvalgte skal ...
- ▶ Nærmeste leder skal ...
- ▶ Evt. HR skal ...

HVAD GØR VI FOR AT FÅ KOLLEGER GODT TILBAGE FRA STRESSSYMPTOMER?

- ▶ Den stressramte og nærmeste leder lægger sammen en plan med udgangspunkt i anbefalingerne fra arbejdsmedicinsk klinik.





VIL DU VIDE MERE?

Både arbejdsmiljølovgivningen og overenskomster, samarbejdsaftaler samt organisationernes trivselsaftaler indeholder bestemmelser, som kan være relevante at trække frem i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Kontakt lokalafdelingen af Dansk Metal, hvis I har brug for sparring i forhold til en konkret problemstilling.

Eller læs mere om stress og psykisk arbejdsmiljø:

Dansk Metal

danskmetal.dk/arbejdsmiljoe

Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø

nfa.dk

Branchefællesskabet for arbejdsmiljø i Industrien

bfa-i.dk

Branchefællesskabet for arbejdsmiljø i Bygge & Anlæg

bfa-ba.dk

Autoriseret arbejdsmiljørådgiver Avidenz

avidenz.dk

Sammen om mental sundhed

mentalsundhed.dk

Arbejdsmedicinsk klinik

regionshospitalet-goedstrup.dk

