



STRESS SKAL FOREBYGGES OG HÅNTERES

Råd og vejledning til arbejdsmiljø-
og tillidsrepræsentanter



INDHOLD

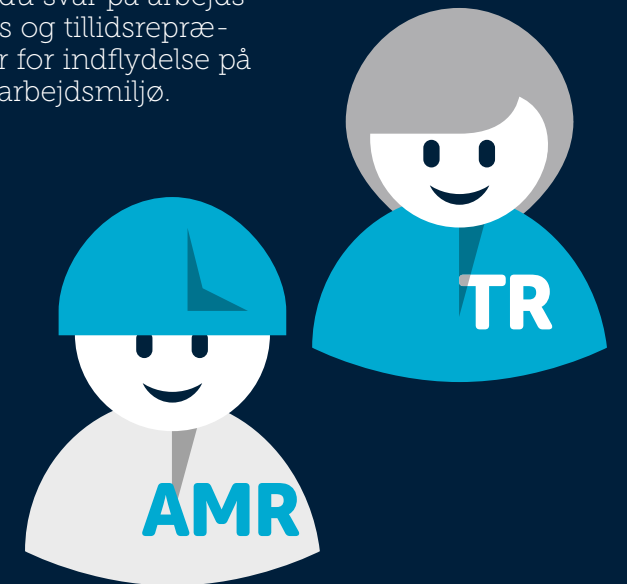
- 4 **HVAD ER STRESS?**
Årsager til stress
Forebyg stress ved at:
- 6 **REDSKABER I ARBEJDET MED PSYKISK ARBEJDSMILJØ**
Trivselsundersøgelser
Tjeklister
Forebyg stress ved at:
Samarbejdskonsulenter og autoriserede rådgivere
- 8 **INDFLYDELSE PÅ VIRKSOMHEDENS PLANLÆGNING**
Arbejds miljørepræsentan ters indflydelse
Hvor står det?
Tillidsrepræsentan ternes indflydelse
Hvor står det?
- 10 **HENT MERE INFORMATION OM STRESS OG PSYKISK ARBEJDSMILJØ**



Stress er et udbredt problem på danske arbejdspladser, og det er blandt andet din opgave som arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant at sikre, at I som arbejdsplads løbende er opmærksom på forhold, der kan medvirke til stress.



I pjecen her finder du svar på spørgsmål om årsager til stress samt råd og redskaber til forebyggelse af stress. Bagerst i pjecen finder du svar på arbejdsmiljørepræsentantens og tillidsrepræsentantens muligheder for indflydelse på arbejdspladsens arbejdsmiljø.



HVAD ER STRESS?

Stress er en tilstand, mennesker kan komme i, når de er belastede. Det er ikke en sygdom i sig selv, men det er en tilstand, som slider på helbredet. Hvis stress står på i nogen tid, kan det føre til både fysiske og psykiske gener og sygdomme. Tillidsvalgte skal derfor være opmærksomme på, om kolleger viser tegn på stress. Det er forskelligt fra person til person, hvordan man reagerer på stress, og hvordan stress viser sig. Men typiske symptomer er hovedpine, hukommelsesbesvær, koncentrationsbesvær, træthed og søvnbesvær, mindre engagement og let til tårer.

ÅRSAGER TIL STRESS

Der er forskellige årsager til arbejdsrelateret stress.

- ▶ Stress kan udløses af for stor arbejds- mængde, arbejde under tidspres eller for højt arbejdstempo.
- ▶ Overvågningsarbejde, arbejde alene og skifteholdsarbejde er også kendte stress- faktorer, ligesom manglende indflydelse og for store krav er typiske stressudlødere.
- ▶ Stress kan også opstå når der er mis- forhold mellem ansvar og kompetence i jobbet, mangel på information eller mange modsatrettede krav i arbejdet, fx høje krav til arbejdet samtidig med korte tidsfrister. Det sker ofte, når der er stigende krav til produktivitet eller kvalitet, når der er nedskæringer i antallet af medarbejdere, når der mange nye, der skal oplæres, eller når der sker omlægninger af arbejdet.

FOREBYG STRESS VED AT:

- ▶ udarbejde klare jobbeskrivelser, som fastlægger opgaver, kompetence og ansvar
- ▶ sørge for, at bemanningen er tilstrækkelig til at klare arbejdsopgaverne
- ▶ give den enkelte medarbejder indflydelse på, hvordan arbejdet tilrettelægges
- ▶ indføre selvstyrende grupper med reel indflydelse på både arbejds mængde, arbejdstid og fordeling af opgaverne
- ▶ sikre den nødvendige efteruddannelse
- ▶ planlægge arbejdet i god tid, så I undgår tidspres
- ▶ inddrage medarbejderne ved indførelse af ny teknologi eller større omlægninger af produktionen
- ▶ ændre fordelingen af arbejdsopgaverne mellem medarbejderne
- ▶ aftale et loft over produktionsnormen
- ▶ nedsætte arbejdstempoet
- ▶ automatisere simple arbejdsfunktioner.



REDSKABER I ARBEJDET MED PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter gør sig store anstrengelser for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Men det kan være svært at dokumentere overfor ledelsen, at der er et problem, og at hjælpe den kollega, som er gået ned med stress.

Der findes en række redskaber, der kan kaste lys over det psykiske arbejdsmiljø. Det er bl.a.:

- ▶ trivselsundersøgelser
- ▶ tjeklister
- ▶ gruppesamtaler
- ▶ samarbejdskonsulenter og arbejdsmiljørådgivere.

TRIVSELSUNDERSØGELSER

Trivselsundersøgelser kan dokumentere over for arbejdsgiveren, at der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø. En af de anerkendte trivselsundersøgelser er udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Undersøgelsen giver et billede af problemerne i det psykiske arbejdsmiljø, den kan indkredse indsatsområder, og den giver grundlag for en egentlig handlingsplan for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Hent arbejdspladsskema og vejledninger på nfa.dk

TJEKLISTER

Tjeklister kan bruges til at registrere de forhold, som erfaringsmæssigt medvirker til et dårligt psykisk arbejdsmiljø, også inden kollegerne får egentlige gener eller skader.

I kan bruge Arbejdstilsynets brancherette- de APV-tjeklister, som også omfatter det psykiske arbejdsmiljø.

Find tjeklisterne på amid.dk

GRUPPESAMTALER

Arbejdstilsynet skal altid undersøge det psykiske arbejdsmiljø, når de udfører risikobaseret tilsyn på virksomhederne. Undersøgelsen kan foregå ved en gruppesamtale med medarbejderne, som også giver mulighed for at få forslag til løsninger fra medarbejderne.

Arbejdstilsynet er helt afhængige af, at medarbejderne fortæller om problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Til gengæld har Arbejdstilsynet tavshedspligt.

Læs mere om
arbejdsmiljøvejviserne på
at.dk

Arbejdstilsynet har udarbejdet brancherettede spørgeguides, som de tilsynsførende kan bruge ved gruppesamtaler om det psykiske arbejdsmiljø. Derudover tager Arbejdstilsynet udgangspunkt i arbejdsmiljøvejviserne, som indeholder et afsnit om de typiske problemer med det psykiske arbejdsmiljø i brancherne.

SAMARBEJDSKONSULENTER OG AUTORISEREDE RÅDGIVERE

Problemer med det psykiske arbejdsmiljø kan være så komplekse, at virksomheden har behov for ekstern hjælp til at få undersøgt årsagerne til belastningerne og finde løsninger. På nogle virksomheder er det nødvendigt, at Arbejdstilsynet giver påbud om undersøgelse og forbedring af det psykiske arbejdsmiljø, før der sker noget. Da vil det ofte være nødvendigt, at virksomheden søger hjælp fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

På flere overenskomstområder kan tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg hente hjælp til at forbedre samarbejdet mellem medarbejderne og ledelsen fra de faglige organisationer. Inden for LO/DA-området og på statens område findes der fælles konsulenttjenester.

Når man skal afdække det psykiske arbejdsmiljø på helt små virksomheder, er der ekstra behov for at værne om medarbejdernes anonymitet. Det kan man løse ved at få hjælp fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver som Avidenz (avidenz.dk).



INDFLYDELSE PÅ VIRKSOMHEDENS PLANLÆGNING

Både overenskomsterne, samarbejdsaftalerne og hovedaftalerne indeholder bestemmelser, som kan være relevante at trække frem, når dårligt psykisk arbejdsmiljø er blevet en personsag. I nogle tilfælde vil der også være lokalaftaler eller kutymen, som kan bruges til at løse sagerne.

Uenigheder om aftaler afgøres ved fagretlig behandling – kontakt din lokale Metalafdeling, hvis en sag er under opsejling.

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTERS INDFLYDELSE

Arbejdsmiljøloven pålægger arbejdsgiveren at planlægge, tilrettelægge og få arbejdet udført, så det opfylder arbejdsmiljølovens krav til sikkerhed og sundhed. Det skal ske ved, at arbejdsmiljørepræsentanterne bliver inddraget i virksomhedens planlægning af arbejdet.

Arbejdsmiljørepræsentanterne skal bruge indflydelsen til at rådgive arbejdsgiveren om, hvordan arbejdsmiljøproblemer løses, og om hvordan godt arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.

Uenigheder mellem ledelse og arbejdsmiljørepræsentanter om arbejdsmiljørepræ-

sentanternes deltagelse i planlægningen afklares af organisationerne gennem det fagretlige system eller af Arbejdstilsynet.

HVOR STÅR DET?

- ▶ Arbejdsmiljølovens § 8, stk. 3 og § 38
- ▶ Bekendtgørelsen om arbejdets udførelse §§ 4, 5 og 6
- ▶ Bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17, stk. 1 pkt. 6.

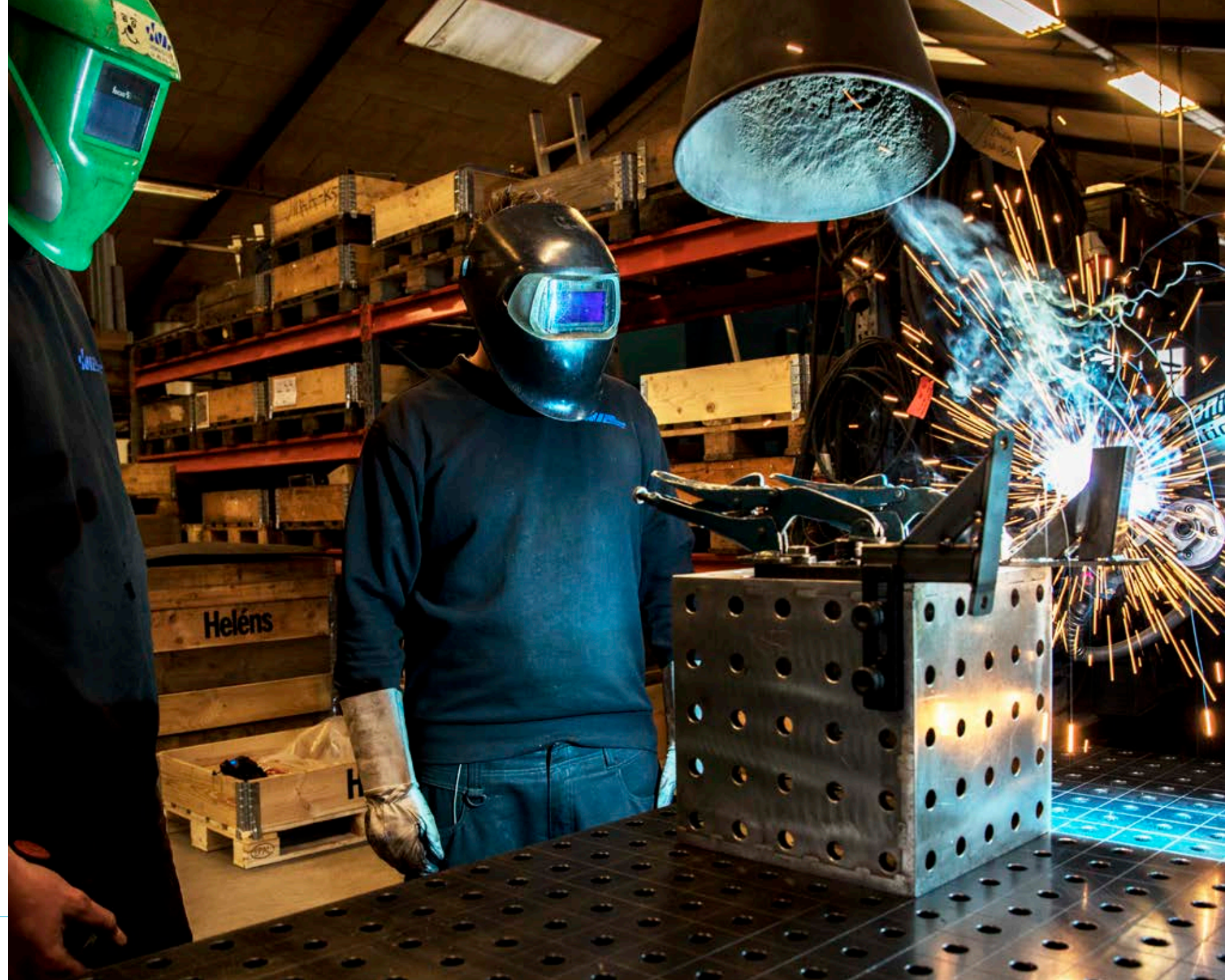
TILLIDSREPRÆSENTANTERNES INDFLYDELSE

Tillidsrepræsentanten 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.

HVOR STÅR DET?

Samarbejdsaftalen - uenigheder med ledelsen om tillidsrepræsentantens inddragelse afklares af organisationerne gennem det fagretlige system.





HENT MERE INFORMATION OM STRESS OG PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Dansk Metal
danskmetal.dk/arbejdsmiljoe

Nationalt Forskningscenter
for Arbejdsmiljø
nfa.dk

Arbejdstilsynet
at.dk

Videncenter for
Arbejdsmiljø
arbejdsmiljoviden.dk

Branchefællesskabet for
arbejdsmiljø i Industrien
bfa-i.dk

Branchefællesskabet for
arbejdsmiljø i Bygge & Anlæg
bfa-ba.dk

Autoriseret arbejdsmiljø-
rådgiver Avidenz
avidenz.dk

