



Retningslinie om

Indsats mod arbejdsbetinget stress

Som et led i overenskomstforhandlingerne 2005 er udarbejdet et protokollat, der omhandler arbejdspladsens indsats for at reducere eller minimere forekomst af arbejdsbetinget stress.

Nærværende retningslinie skal på alle niveauer indgå i arbejdet med at undgå arbejdsbetinget stress med det sigte at opfylde protokollatets målsætning og formål.

Arbejdsbetinget stress

Arbejdsbetinget stress opstår typisk, fordi medarbejderen stilles over for krav i arbejdet, som han ikke har ressourcer til at opfylde.

Arbejdsbetinget stress kan vise sig ved forskellige belastningsreaktioner hos medarbejderen. Reaktionerne kan være psykiske, kropslige eller adfærdsmæssige.

Arbejdsbetinget stress kan:

- Mindske medarbejderens evne til at udføre arbejdet på en fagligt forsvarlig og hensigtsmæssig måde
- Øge risikoen for, at medarbejderen overser vigtige informationer eller begår fejl
- Hæmme ny indlæring og skabe en negativ indlæringspiral hos medarbejderen.

Arbejdsbetinget stress kan forebygges ved at organisere arbejdet, så der skabes bedre balance mellem arbejdskrav og medarbejderens ressourcer.

Ansvar på alle niveauer

Retningslinien for indsats mod arbejdsbetinget stress skal synliggøre de procedurer, der allerede er i organisationen til at identificere og dermed foregribe, at stress udvikler sig som et problem for den enkelte eller i en medarbejdergruppe som helhed.

I det daglige ligger ansvaret for at undgå og/eller håndtere stressproblematikken således på flere niveauer.

Organisatorisk ansvar

Det overordnede ansvar for at skabe balance mellem de krav, der stilles og de mål der sættes i forhold til de ressourcer, der afsættes generelt i alle grene af den kommunale organisation, er forankret i kommunalbestyrelsen/økonomiudvalget og direktionen i Kalundborg Kommune.

Ledelsesansvar

I de decentrale enheder skal der konstant være ledelsesmæssig fokus på at sikre sammenhæng mellem ressourcer og krav og derved forebygge at ansatte udsættes for arbejdsbetinget stress.

Medarbejderansvar

Den enkelte medarbejder/medarbejdergruppe skal tage et medansvar for det psykiske arbejdsmiljø ved at sikre klarhed over sin egen rolle samt tage ansvar for sin egen arbejdssituation. Derfor skal den enkelte medarbejder eller medarbejdergruppe melde klart ud ved at kontakte nærmeste leder, hvis krav og ressourcer ikke hænger sammen.

Der findes flere værktøjer, der kan indgå i arbejdet med at forebygge arbejdsrelateret stress:

Love og aftaler

Overordnet set er der både i lovgivning (arbejds miljøloven) og i indgåede aftaler mellem arbejdsmarkedets parter (overenskomster og samarbejdsaftalen) forskrifter om, hvordan det psykiske arbejdsmiljø skal gøres til genstand for drøftelser mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

Love og aftaler har således fastlagt rammen, der skal identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.

Samarbejds- og sikkerhedsudvalg

Protokollatets målsætning skal indgå i det arbejde, der allerede pågår i de eksisterende samarbejds- og sikkerhedsudvalg omkring de

- de politiske målsætninger

- visionen for Kalundborg Kommune om det at arbejde på en kommunal arbejdsplads
- arbejdsmiljøpolitikken
- de personalepolitiske værdier

samt udvalgenes arbejde med APV og trivselsundersøgelsen. I begge redskaber indgår elementer, der medvirker til at identificere arbejdsrelateret stress.

Udarbejdelse af lokale retningslinier for indsats mod arbejdsbetinget stress, herunder udarbejdelse af handleplaner til at håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress, drøftes i de relevante samarbejds- og sikkerhedsudvalg.

Trepartsaftalen

Af den aftale Regeringen har indgået med KL, Danske Regioner, LO og AC (Trepartsaftalen) er der yderligere værktøjer, der skal skabe bedre rammer for den offentlige sektor.

Fra 2008 skal alle offentlige arbejdspladser mindst hver tredje år foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder af det psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelsen kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV).

Kalundborg Kommune er således med trivselsundersøgelsen i 2007 allerede i færd med at opfylde en del af de elementerne, der indgår i Trepartsaftalen om bedre arbejdsmiljø og lavere sygefravær.

Protokollatets intentioner

Nærværende retningslinie skal således være med til at opfylde protokollatets målsætning om at

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

og protokollatets formål:

- at give ledelsen 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.

Kalundborg Kommune har iværksat initiativer, der via de lokale sikkerheds- og samarbejdsudvalg skal medvirke til at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.

Nærværende retningslinier er godkendt af

Hovedsikkerhedsudvalget den
Hovedsamarbejdsudvalget den