

NOTAT

Til: Formandskaberne i virksomhedernes-MEDudvalg

Telefon 4820 5000
Direkte 4820 5158
Fax 4820 5198

EAN-nr: 5798001685146
Ref: anhebo
Dato: 15. juli 2010

Regionale retningslinjer vedr. arbejdsbetinget stress

- Regionale retningslinjer for Region Hovedstadens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress

Indledning

RegionH-MEDudvalget har d.15. juli 2010 vedtaget ”Regionale retningslinjer for Region Hovedstadens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress”, som regionens øverste MEDudvalg er forpligtiget til at vedtage jf. overenskomsterne for 2005 og 2008.

De regionale retningslinjer udgør den overordnede ramme for de konkrete retningslinjer og indsatser, som udfyldes af de lokale MEDudvalg på virksomhederne. Et centralt element i Region Hovedstadens regionale retningslinjer er nemlig fokus på det lokale ansvar og den lokale udmøntning på virksomhederne.

Regionens virksomheder arbejder allerede med indsatser inden for stress fx via de tværgående indsatsområder på arbejdsmiljøområdet, arbejdspladsvurdering, trivselsmålinger, sundhedsfremme, voldsforebyggelse mv. Dette bidrager også til, at de regionale retningslinjer skal kunne favne de eksisterende indsatser og aktiviteter på virksomhederne.

Arbejdsbetinget stress¹

Beskrivelse af stress

Stress kan potentielt påvirke ethvert arbejdssted og enhver ansat uanset størrelsen af virksomheden eller hvilket område, der arbejdes indenfor. Stress er en tilstand, der ledsages af fysiske -, psykiske -, og sociale reaktioner, som er resultatet af den enkeltes utilstrækkelighed eller følelse heraf i forhold til at kunne imødekomme de krav eller forventninger, der er stillet til ham/hende. Stress er ikke en sygdom, men længerevarende udsættelse for stress kan føre til helbreds lidelser.

Arbejdsbetinget stress

Arbejdsbetinget stress kan forårsages af forskellige forhold på arbejdspladsen så som arbejdsindhold, arbejdsorganisering, forholdet mellem leder og medarbejder, kommunikationsmåden, fysisk arbejdsmiljø osv.

Ikke alle stresssymptomer og lidelser kan siges at være arbejdsrelaterede. Stress, der udspringer af forhold uden for arbejdspladsen, kan også lede til ændret opførsel og reduceret effektivitet på arbejdspladsen.

Forebyggelse af arbejdsbetinget stress

Arbejdsbetinget stress skal der tages skridt til at forebygge, fjerne eller reducere. Det er arbejdsgiverens ansvar at iværksætte passende foranstaltninger. Planlægning og gennemførelse af tiltag skal ske med deltagelse af og i samarbejde med ansatte og evt. deres repræsentanter.

Forebyggelse, fjernelse eller reduktion af arbejdsbetinget stress kan indeholde forskellige tiltag. Disse tiltag kan ske på flere niveauer i en organisation: organisations-, ledelses-, gruppe-, og individniveau. De enkelte tiltag kan gennemføres som specifikke foranstaltninger målrettet identificerede stressfaktorer eller som en integreret del af en samlet stressindsats indeholdende såvel forebyggende som handlingsorienterede tiltag.

En samlet stressindsats kan endvidere indeholde tiltag, som

- forebygger stress
- konkretiserer handlingstiltag, når der er konstateret stress
- beskriver hvordan virksomheden håndterer ansatte, som er alvorligt ramt af stress, sygemeldte mv. for at sikre tilbagevenden til arbejdet og trivslen på arbejdspladserne. Det er samtidig vigtigt at tage hensyn til ved håndteringen af stress, at vi som mennesker er forskellige.

¹ Region Hovedstadens udgangspunkt for at arbejde med arbejdsbetinget stress er bl.a. med afsæt i teksten fra OK-08, 'Aftale om trivsel og sundhed', bilag I 'Protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress', som i øvrigt er identisk med OK-05, Rammaaftale om medindflydelse og medbestemmelse, bilag 9. Afsættet for arbejdet med området er endvidere i virksomhedernes arbejde med arbejdsbetinget stress.

Foranstaltninger til at forebygge, fjerne og reducere arbejdsbetinget stress kan også udvides og kombineres med tiltag, som tilstræber balance mellem arbejdsliv og privatliv ligesom tiltag overfor personlige hændelser såsom dødsfald, skilsmisse mv., som kan være årsag til forskellige stressreaktioner.

Forebyggelse af arbejdsbetinget stress kan forbedre arbejdsmiljøet og føre til større effektivitet. Konsekvenserne heraf kan således være økonomiske, arbejdsmæssige og sociale for virksomheden samt for samfundet som helhed.

Ansvar og opgaver

Forebyggelse og tiltag for den samlede indsats vedr. arbejdsbetinget stress indeholder en række elementer; herunder ansvar, opgaver og roller på regionalt - og virksomhedsniveau.

RegionH-MEDudvalget

Opgaven for det øverste arbejdsmiljøudvalg i regionen, RegionH-MEDudvalget, er at udstikke retningslinjer og koordinere den samlede indsats i regionen vedr. arbejdsbetinget stress. Udvalget skal ligeledes følge op på virksomhedernes arbejde med de lokale retningslinjer.

Virksomheds-MEDudvalget

Virksomheds-MEDudvalgets opgave er at sikre udfyldelse og udmøntning af de regionale retningslinjer på lokalt niveau. Der skal drøftes og fastlægges, hvad de lokale retningslinjer kan bestå af.

Forslag til elementer i de lokale retningslinjer:

- En definition og beskrivelse af virksomhedens forståelse af arbejdsbetinget stress
- Identifikation af arbejdsbetinget stress på arbejdspladsen
- Forebyggende politikker, aftaler, tiltag, holdninger og værdier, mål mv.
- Handlingstiltag specifikt knyttet til konstateret stress samt efterfølgende foranstaltninger o.l. til håndtering af virksomhedens arbejde med alvorligt ramte ansatte, som er sygemeldte o.a.
- Tiltag på organisations-, ledelses-, gruppe- og individniveau
- Fastlæggelse af roller, opgaver og ansvar for tiltag på virksomheden
- Opfølgning og evaluering af retningslinjerne
- Yderligere tiltag kan overvejes så som foranstaltninger rettet mod balancen mellem arbejdsliv og privatliv eller tiltag overfor personlige forhold og hændelser såsom dødsfald, alvorlig sygdom, skilsmisse mv.

Ejerskab og tilpassede lokale retningslinjer

Ejerskab til egne retningslinjer kan bl.a. skabes ved dialog og aktiv deltagelse i udarbejdelse af retningslinjerne, som kan målrettes til egen arbejdsplads; og herunder til organisering, ressourcer, kultur, arbejdsmiljøforhold mv.

Integration af og information om indsatsen vedr. arbejdsbetinget stress

De lokale retningslinjer kan indgå i eller indarbejdes i de eksisterende tiltag fx i forlængelse af arbejdet med APV, trivselsmålinger, nedsættelse af sygefravær o.a. Det skal dog fremgå skriftligt, hvor retningslinjerne vedr. arbejdsbetinget stress er implementeret i virksomhedens foranstaltninger.

Opfølgning

Efterår 2010

I efteråret 2010 tager RegionH-MEDudvalget initiativ til at følge op på virksomhedernes arbejde med de lokale retningslinjer. Formålet er at få en samlet status på det lokale arbejde. Denne status skal give et indblik i fremdriften i det lokale arbejde med implementeringen af de regionale retningslinjer og evt. foranledige til understøttende initiativer, såfremt der er forhindringer for arbejdet og den lokale udmøntning.

Forår 2011

I 2. kvartal 2011 følger RegionH-MEDudvalget (via indhentning af materiale i forbindelse med Årsberetningen på personale- og arbejdsmiljøområdet) op på virksomhedernes implementering af de regionale retningslinjer; herunder hvilke forskelle og effekter som både de regionale og lokale retningslinjer har betydet for virksomhedernes eget arbejde med arbejdsbetinget stress. Den samlede opfølgning vil afgøre, hvorledes det fortsatte arbejde med de regionale retningslinjer skal ske.