

Drejebog: Psykisk arbejdsmiljø

Hvad vil Socialpædagogerne med drejebogen?

Socialpædagogerne ønsker, at alle socialpædagogiske arbejdspladser skal have et godt og udviklende psykisk arbejdsmiljø. Meningen med denne drejebog er at give ledere, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter et konkret redskab til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og forebygge stress.

Drejebogen giver nogle bud på, hvordan udviklingen af et godt psykisk arbejdsmiljø kan fremmes både for den enkelte medarbejder og for hele arbejdspladsen. Fokus i drejebogen er rettet mod processen på arbejdspladsen for at støtte lederens, tillids- og sikkerhedsrepræsentantens arbejde med arbejdsmiljøet.

Det psykiske arbejdsmiljø er reguleret af Arbejdsmiljøloven. Den indeholder blandt andet bestemmelsen om, at det er arbejdsgivers pligt at sikre, at arbejdet kan udføres sikkert og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Den kræver også, og at der laves en arbejdspladsvurdering (APV). Arbejdstilsynet kontrollerer, at Arbejdsmiljøloven overholdes. Hvis ikke – kan Arbejdstilsynet udstede påbud og bøder.

Arbejdsmiljøet er altså reguleret ved lov. Derudover er der siden 1999 lavet flere rammeaftaler med personalepolitisk indhold. De handler om kompetenceudvikling, arbejdstidstilrettelæggelse og trivsel og sundhed. De kan understøtte arbejdspladsernes arbejde med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Rammeaftalerne er lavet i aftalesystemet mellem KTO, hvor Socialpædagogerne er med, og de kommunale og regionale arbejdsgivere.

Hvordan kommer vi i gang?

1. skridt:

Før I begynder at arbejde med psykisk arbejdsmiljø og stress, er det vigtigt, at I på et personalemøde eller i MED-udvalget tager stilling til, hvilke præmisser arbejdspladsen har for at kunne gennemføre en proces til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Forhold jer blandt andet til følgende spørgsmål:

- Hvordan sikres opbakning fra både ledelse og medarbejdere til at igangsætte en proces?
- Hvornår er det hensigtsmæssigt at starte en proces?
- Hvilke ressourcer skal/kan afsættes til processen?

2. skridt:

Når MED-udvalget har besluttet at igangsætte en proces til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, skal processen konkretiseres. Udvalget

Her finder du mere

På Socialpædagogernes hjemmeside [www.sl.dk/dga/psykisk arbejdsmiljø](http://www.sl.dk/dga/psykisk-arbejdsmiljo) er der mere om reglerne om det psykiske arbejdsmiljø.

På Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk kan du finde vejledninger, bekendtgørelser m.m.

Brug aftalen om trivsel og sundhed

Socialpædagogerne ønsker, at indsatsen for et bedre psykisk arbejdsmiljø understøttes af aftalen om trivsel og sundhed. Særligt aftalen om forebyggelse af stress, vold, mobning og chikane. Aftalen om trivsel og sundhed er en af de aftaler, der blev indgået ved OK-08 mellem KTO og KL/Danske Regioner. Aftalen er endvidere en del af Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

Vigtigt at kende grundlaget

Kommunens/regionens øverste MED-udvalg har udarbejdet en overordnet arbejdsmiljøpolitik for kommunens/regionens arbejdspladser. Arbejdspladsen skal kende denne politik som grundlag for eget arbejde.

Metodekatalog

På [www.sl.dk/dga/psykisk arbejdsmiljø](http://www.sl.dk/dga/psykisk-arbejdsmiljo) ligger et metodekatalog med angivelse af relevante metoder til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

skal i den forbindelse drøfte:

- Formål og succeskriterier for indsatsen (f.eks. højnet kvalitet, bedre samarbejdsklima og arbejdsglæde, mindre sygefravær og personaleudskiftning).
- Leders, TR's og SR's rolle.
- Information til alle medarbejdere før, under og efter.
- Afklaring af hvilken metode, der passer til arbejdspladsen og dens udfordringer. (Se metodekatalog på [www.sl.dk/dga/psykisk arbejdsmiljø](http://www.sl.dk/dga/psykisk-arbejdsmiljo)).
- Opfølgning på de truffe beslutninger.
- Integration af arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og det pædagogiske arbejde.
- Tidsplan.

3. skridt:

Lederen udarbejder et oplæg eller en idé-skitse til processen sammen med MED-udvalget. Det præsenteres og diskuteres på et personalemøde.

Medarbejderne er betydningsfulde medspillere og har i processen medansvar for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Derfor er det vigtigt at inddrage medarbejderne tidligt og aktivt. Lederen har det overordnede ansvar - og derfor naturligt den styrende rolle på mødet. Et personalemøde om psykisk arbejdsmiljø kan f.eks. bestå af:

- Oplæg fra leder om formålet med processen.
- Status på og sammenhæng med arbejdspladsens APV.
- Status på og sammenhæng med andre personalepolitiske indsatser, f.eks. kompetenceudvikling og arbejdstidstilrettelæggelse.
- Sammenhæng med arbejdspladsens virksomhedsplaner.
- Drøftelser af udvalgte metoder fra metodekataloget.

Drejebog og metodekatalog omdeles og læses inden mødet. Det kan være med til at skabe fælles forståelse og sprog om psykisk arbejdsmiljø og stress. Dermed kvalificeres drøftelserne.

Drøftelserne på mødet skal målrettes, så de kan danne baggrund for den videre proces.

Det kan blive bedre:**Fire arbejdspladser - fire udfordringer**

I det følgende opridses fire arbejdspladser med fire forskellige problemer eller udfordringer. Med dem som udgangspunkt går arbejdspladserne i gang med processer, der kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

1. Arbejdspladsen har højt sygefravær. MED-udvalget har en fornemmelse af, at det handler om dårligt psykisk arbejdsmiljø. Udvalget er usikkert på, hvad problemerne består i.

2. Arbejdspladsen ønsker at forandre kulturen og tonen.
3. Arbejdspladsen vil udarbejde en stresspolitik. Det skal ske på baggrund af de retningslinier om identifikation, håndtering og forebyggelse af stress, som Hovedudvalget har udsendt.
4. Arbejdspladsen har problemer med vold. Den ønsker at arbejde med forebyggelse til gavn for både beboere/ brugere og medarbejdere.

1. Udfordring: Højt sygefravær - er der problemer i det psykiske arbejdsmiljø?

Et højt sygefravær kan være indikator for, at der er problemer med arbejdsmiljøet. At iværksætte en undersøgelse med spørgeskema på arbejdspladsen kan være en måde til at identificere hvilke problemer, der kan være tale om.

I Metodekataloget på [www.sl.dk/dga/psykisk arbejdsmiljø](http://www.sl.dk/dga/psykisk-arbejdsmiljo) er et spørgeskema om arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø. Spørgeskemaet har til formål at give jer et samlet billede af, hvor styrker og svagheder er i den enkelte medarbejders oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø.

Når undersøgelsen med spørgeskema er gennemført, er det MED-udvalgets opgave at analysere resultaterne og udarbejde en handlingsplan. Analysearbejdet skal især bestå i at se efter, om der er særlige træk, der går igen.

Hvis resultaterne eksempelvis viser et entydigt billede af, at medarbejderne savner sparring og støtte i arbejdet, kan MED-udvalget beslutte at se nærmere på arbejdspladsens brug af supervision. MED-udvalget kan også beslutte at bruge drejebogen om kompetenceudvikling i Den gode arbejdsplads til at udvikle læringsmiljøet.

Analysearbejdet kan også afsløre et mere uklart billede, som MED-udvalget har svært ved at få hold på. Måske viser undersøgelsen blot, at mange eller få medarbejdere oplever store problemer, men ingen tydelige træk viser, hvor problemerne er. I den situation kan det være, at arbejdspladsen har brug for ekstern rådgivning til at udpege problemerne og angive handlemuligheder.

MED-udvalget kan også vælge at igangsætte en organisationsudvikling og se nærmere på målsætninger og værdier på arbejdspladsen. De er beskrevet i virksomhedsplanen. MED-udvalget kan med kritiske øjne spørge sig selv, om der leves op til målsætningerne.

Her er spørgeskema om fravær

Den gode arbejdsplads indeholder afsnit om Socialt kapitel og fraværspolitik. Heri er optrykt et spørgeskema om fravær - en synliggørelse af holdningerne hos medarbejdere og ledelse.

www.sl.dk/dga/fravaerspolitik

Her finder du rådgivere

På hjemmesiden www.aoffakta.dk er oplyst adresser på rådgivere i arbejdsmiljø i hele landet. En del af dem er tidligere bedriftssundhedstjenester (BST), som har erfaring på det socialpædagogiske område. Det formelle grundlag for at anvende konsulenter til organisationsudvikling fremgår af formålsbestemmelserne i Aftale om samarbejdsudvalg (og de fleste MED-aftaler). De ansatte skal bl.a. have mulighed for medbestemmelse ved arbejdstilrettelæggelse og ved udformning af egen arbejds-situation. MED-udvalg/sikkerhedsgruppe skal inddrages.

Stadig jeres ansvar

Socialpædagogerne har udarbejdet forslag til principper, når der bruges konsulenter, herunder:

- Konsulenter kan ikke fjerne ansvaret fra beslutningstagerne.
- MED-udvalget/sikkerhedsgruppen skal sikre, at medarbejderne inddrages.
- Afrapportering skal være skriftlig og tilgængelig for alle berørte medarbejdere.

Mere om kommunikation

På www.kommunikationsudvikling.dk gives forslag til forskellige socialpædagogiske metoder til kommunikationsanalyse og -udvikling.

Mere om lederens rolle

www.lederweb.dk er de kommunale arbejdsgivers og fagforeningers fælles hjemmeside om lederrollen i den offentlige sektor.

Hvad har andre gjort?

På Branchearbejdsmiljørådets hjemmeside www.etsundt-arbejdsliv.dk kan du læse mere om den værdsættende metode. Du kan også se erfaringer fra socialpædagogiske arbejdspladser, der har arbejdet med metoden.

2. Udfordring: Arbejdspladsen vil forandre kulturen og tonen.

Selv om kulturen eller tonen på arbejdspladsen er uklare størrelser, som vanskeligt lader sig beskrive præcist, er de fleste klar over, hvad det handler om.

Det kan være, at der på arbejdspladsen er en del utilfredshed, som ikke fremstår konkret - måske heller ikke formuleret. Det kan være svært for MED-udvalget at handle på. Men utilfredsheden sætter sig nemt spor i det pædagogiske arbejde, så der skabes spændinger, som også berører beboerne/brugerne. Alt i alt kan der være gang i en ond spiral, der trækker mangt og meget med sig - sygefravær og dårligt psykisk arbejdsmiljø præget af samarbejdsproblemer og måske ligefrem mobning.

En arbejdsplads med massive problemer i det psykiske arbejdsmiljø har sandsynligvis også vanskeligt ved at leve op til den påkrævede kvalitet i det pædagogiske arbejde. Der bliver brugt mange kræfter på arbejdspladsens problemer, som skulle anvendes til at give beboerne/brugerne omsorg og støtte. Dermed medfører et dårligt psykisk arbejdsmiljø ringere livskvalitet for beboerne/brugerne.

I sådan en situation kan MED-udvalget vælge at igangsætte et udviklingsforløb. Det er vigtigt at holde sig for øje, at processen ofte vil være langvarig og krævende, men at kræfterne er givet godt ud. Erfaringen viser, at alene starten på en udviklingsproces har positiv indvirkning på den generelle trivsel på en problemfyldt arbejdsplads. Om det er en proces, der har fokus på sygefravær, kvaliteten af det pædagogiske arbejde, arbejdstidstilrettelæggelse eller noget helt fjerde, er mindre afgørende.

I et scenarie som dette er ledelsen meget central. Leder er som rollemodel meget betydningsfuld for medarbejdernes arbejdsmiljø. Således har ledere med et godt psykisk arbejdsmiljø ofte overblik og overskud af energi til at skabe gode resultater gennem medarbejderne. Det skaber en synergieffekt, hvor medarbejder og leder inspirerer hinanden og skaber positiv energi. Det omvendte kan desværre også være tilfældet. En leders dårlige arbejdsmiljø er ingen privatsag, men spreder sig til medarbejderne og kan skabe en negativ udvikling.

I metodekataloget på [www.sl.dk/dga/psykisk arbejdsmiljø](http://www.sl.dk/dga/psykisk-arbejdsmiljo) peges på en række øvelser til at diskutere værdier og kultur på arbejdspladsen. De bygger på den værdsættende tankegang og sætter fokus på de positive oplevelser, medarbejderne har på arbejdspladsen. Ideen er at afdække arbejdspladsens ressourcer og synliggøre det, der fungerer frem for det, der ikke gør. Øvelserne kan også hjælpe til at definere hvilke værdier, arbejdspladsen skal stå for.

Griber I fat i den del af problemet, der handler om omsorgen for brugere/beboere, er det godt at starte med kommunikationen. Socialt Udviklingscenter har oprettet hjemmesiden www.kommunikationsudvikling.dk på baggrund af et projekt for Socialministeriet. Den handler om udvikling af kommunikationsmetoder, så man kan øge indflydelsen for brugere uden talesprog. Selv om fokus her er på mennesker med svære handicap, er der også faglige input til andre socialpædagogiske områder.

3. Udfordring: Arbejdspladsen vil lave stresspolitik

Arbejdspladsen ønsker at udarbejde en stresspolitik. Man vil gå efter de retningslinier om identifikation, håndtering og forebyggelse af stress, som Hovedudvalget har udsendt.

Stress er en tilstand, som ledsages af fysiske, psykiske eller sociale reaktioner eller funktionssvigt. Det er resultatet af den enkelte følelse af utilstrækkelighed i forhold til at kunne imødekomme de krav og forventninger, der stilles. Den enkelte er i stand til at håndtere stress i form af travlhed i kortere perioder, hvor det måske endda opleves positivt, men har vanskeligt ved at håndtere et langvarigt, intensivt pres.

Indikationer på, at arbejdspladsen måske har problemer med stress, kan være højt sygefravær, stor personaleudskiftning og konflikter.

Ifølge stressaftalen skal der på arbejdspladsen udarbejdes skriftlige retningslinier for identificering, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress. Det er MED-udvalget, der skal opstille retningslinierne som en samlet plan for at reducere arbejdsbetinget stress - f.eks. i forbindelse med arbejdspladsvurderingen.

Identificering

Processen med at identificere arbejdsbetinget stress kan starte med, at MED-udvalget sætter stress på personalemødets dagsorden. Her søger udvalget at skabe fælles forståelse af stress og afdækker, hvordan det forekommer.

MED-udvalget kan også vælge at gennemføre en undersøgelse med spørgeskema om arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø eller identifikation af stress. Begge redskaber kan findes i metodekataloget på www.sl.dk/dga. Undersøgelsen kan med fordel suppleres med en opgørelse over sygefravær, personaleomsætning, antallet af anmeldte arbejdsskader og indberetninger af voldsepisoder. MED-udvalget beslutter hvilke indsatsområder, det vil pege på i forhold til at forebygge og håndtere stress på arbejdspladsen.

Når personalemødet har drøftet undersøgelsens resultater, udvælges

Der skal laves retningslinier

I følge aftalen om trivsel og sundhed skal der aftales retningslinier om trivselsmålinger, sundhedsfremmeordninger, opfølgning på sygefravær, sygefraværssamtaler, indsatsen for arbejdsbetinget stress, indsatsen for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane. Hvis sikkerhedsarbejdet ikke varetages af MED-udvalg, skal indsatsen koordineres med sikkerhedsorganisationen.

Aftale om Trivsel og Sundhed, Danske Regioner og KTO og Aftale om trivsel og sundhed KL og KTO: www.sl.dk/dga/psykisk-arbejdsmiljo

Find APV-materiale her

I Den gode arbejdsplads på hjemmesiden indgår et APV-materiale, der er målrettet socialpædagogiske arbejdspladser

www.sl.dk/dga/APV

Vi finder os ikke i stress

Der findes 8 procesværktøjer mod stress. De er tænkt til brug på arbejdspladser uden bistand fra eksternt konsulent.

De kan ses på hjemmesiden www.etsundtarbejdsliv.dk Værktøjerne er udviklet i projektet "Vi finder os ikke i stress" af Branchearbejds miljørådet Social & Sundhed.

Ved overenskomstfornyelsen i 2005 besluttede parterne at gøre noget i fællesskab for at mindske arbejdsbetinget stress. Der har siden været personalepolitisk fokus på forebyggelse af stress.

Resultater, værktøjer mm. kan ses og hentes på www.personaleweb.dk/stress

Sådan forebygger I stress

- God planlægning af arbejdet for at undgå tidspres og flaskehalse.
- Udarbejdelse af præcise jobbeskrivelser.
- Afklaring af kompetence og ansvar for den enkelte medarbejder.
- Klare prioriteringer af arbejdet.
- Udvidelse af arbejdsområder for medarbejdere med ensformigt arbejde.
- Fastholdelse af den faglige udvikling.
- Mulighed for hjælp og støtte i arbejdet.
- Kollegial sparring og supervision.

Hvordan klarer vi sygefravær?

Vedrørende arbejdspladsens tackling af sygefravær:

Se drejebog om Socialt kapitel og fraværspolitik på www.sl.dk/dga/fraværspolitik

Mere mod vold

På www.vold-som-udtryksform.dk finder du eksempler på værktøjer og metoder, der kan forebygge vold.

Det skal der til

Et højt fagligt niveau og et vel fungerende læringsmiljø på arbejdspladsen. De to ting er blandt forudsætningerne for at kunne forebygge vold.

Læs mere herom i Drejebog om kompetenceudvikling på www.sl.dk/dga/kompetence

et eller flere indsatsområder, og der udarbejdes handlingsplaner. En handlingsplan bør indeholde en tidsplan og en præcisering af hvem, der er ansvarlig.

For at fastholde fokus på stress kan der indføres et fast punkt på personalemødets dagsorden. Her orienteres om status for indsatsområderne, og der er lejlighed til at drøfte, om handlingsplanerne skal justeres.

Forebyggelse

Arbejdspladsens retningslinier skal angive, hvordan arbejdsbetinget stress forebygges.

Håndtering

Håndtering af stress kan ske på to fronter.

Nogle vilkår i arbejdet er forbundet med belastninger, der derfor kræver mere håndtering end forebyggelse. Socialpædagoger er udsat for følelsesmæssige belastninger, der kan håndteres ved klare retningslinier på arbejdspladsen. Sådanne retningslinier bør omfatte supervision, overlap ved vagtskifte, fast punkt på personalemøder og professionel hjælp til både den enkelte og arbejdspladsen i tilfælde af f.eks. vold og trusler.

Håndtering af stress omfatter også retningslinier for, hvad arbejdspladsen gør for medarbejdere, der viser tegn på stress eller sygemeldes på grund af stress. For sygemeldte medarbejdere anbefales det, at arbejdspladsen tilbyder professionel hjælp i form af psykologsamtaler. Ligeledes anbefales det at have retningslinier for, hvordan en sygemeldt medarbejder hjælpes tilbage på arbejdspladsen.

"Prioriteringsværktøj" og "Stresshåndtering" i Metodekataloget på [www.sl.dk/dga/psykisk arbejdsmiljø](http://www.sl.dk/dga/psykisk-arbejdsmiljo) kan anvendes til forebyggelse af arbejdsbetinget stress.

4. Udfordring: Vold – og forebyggelse til gavn for både beboere/brugere og medarbejdere.

Vold og trusler på arbejdspladsen bør opfattes som et fælles anliggende, som alle har ansvar for at tage hånd om. Vold er både en arbejdsmiljømæssig og en pædagogisk udfordring. Problemerne skal derfor håndteres afbalanceret ud fra begge hensyn. Det kræver altså også fokus på de pædagogisk faglige metoder som middel til at forebygge vold.

På hjemmesiden www.kommunikationsudvikling.dk er bl.a. beskrevet en metode om kommunikationsanalyse og livshistorier, der har rod i en socialpædagogisk tradition. Kommunikationsanalyse og livshisto-

rier kan hjælpe jer med at forsøge at forstå, hvordan beboerne/brugere bearbejder de indtryk, de får. Dermed får I baggrunden for, at de handler, som de gør. Brugerinddragelse er en forudsætning for det voldsforebyggende arbejde. Kommunikationen beboerne/brugere og medarbejderne imellem er helt central. Det samme er medarbejdernes holdning til beboerne/brugere.

Det er vigtigt for det voldsforebyggende arbejde, at medarbejderne på arbejdspladsen har fælles fodslag i form af fælles værdier og holdninger til arbejdsmetoder. Målet med arbejdet skal være tydeligt, og medarbejderne skal have et fælles billede af arbejdsverdenen. Det vil sige, at målsætning og værdigrundlag er kendt og accepteret – og følges – af alle på arbejdspladsen.

I denne sammenhæng er opbakning fra ledelse, inddragelse af medarbejdere og samarbejde umiddelbare nøgleord. Og supervision er et væsentligt middel til at fastholde fokus og forebygge psykiske belastninger hos medarbejdere.

En voldspolitik på arbejdspladsen kan være med til at skabe synlighed, ensartethed og kontinuitet i arbejdet med at forebygge vold og trusler om vold.

Voldspolitikken – og måske en tilhørende vejledning – indeholder for eksempel arbejdspladsens definition af vold, målsætning og handleplaner for arbejdet med at forebygge vold, beskrivelse af hvordan man følger op på voldsepisoder og beskrivelse af ledelsens og medarbejdernes ansvarsområder. Voldspolitikken bør også indeholde anvisninger om systematisk registrering og analyse af vold og trusler. Det kan være et godt internt redskab til voldsforebyggelse.

Voldspolitikken kan bruges, når arbejdspladsen planlægger og evaluerer aktiviteter og tiltag i forbindelse med at forebygge vold. Politikken kan også være et vigtigt element, når der skal introduceres nye medarbejdere.

Opgaver og roller

Ledelse, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter skal samarbejde om at realisere Den gode Arbejdsplads med godt psykisk arbejdsmiljø, høj grad af faglighed samt social tolerance og rummelighed. I samarbejdet skal der fokuseres på, at arbejdet kvalificeres, og at medarbejderne inddrages i høj grad.

Arbejdsskader skal anmeldes

Socialpædagogerne mener, at arbejdsskader skal anmeldes. Det er arbejdsgivernes pligt at anmelde ulykker som f.eks. vold og trusler, der sker i forbindelse med arbejdet.

Hvis skaden er en arbejdsbetinget psykisk lidelse opstået over tid, skal egen læge anmeldes. Arbejdsskader skal anmeldes inden et år efter skadedatoen.

Læs mere på www.sl.dk/arbejdsskade

Søg om erstatning efter vold

Arbejdsgiver skal være opmærksom på, at en ansat, som har været udsat for vold på arbejdspladsen, har mulighed for at søge om erstatning/godtgørelse. Det sker efter lov om erstatning til ofre for forbrydelser (Offererstatningsloven). Der er en frist for anmeldelse på to år efter datoen for overfaldet. Skaden anmeldes på skema, som fås hos politiet.

Læs mere på www.sl.dk/arbejdsskade og på www.civilstyrelsen.dk/erstatningsnaevnet

Kig jeres politik efter

På www.arbejdsmiljoeweb.dk finder I redskaber og inspiration til et eftersyn af voldspolitikken, udarbejdelse af stresspolitikken og arbejdspladsens arbejde med at forebygge mobning.

De skal stå sammen

Drejbog om medindflydelse og medbestemmelse omhandler samarbejdet mellem leder, TR og SR på arbejdspladsen.

www.sl.dk/dga/MED

Kommune eller region har hovedansvaret

I sidste ende er det arbejdsgiver – altså kommune eller region, der har formelt og reelt ansvar for, at arbejdsmiljøloven bliver overholdt.

Arbejdsgiveren skal sikre:

- At de ansatte kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- At der laves en skriftlig arbejdspladsvurdering.
- At der føres effektivt tilsyn med, at medarbejderne udfører deres arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.
- At de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Pligten kalder - ellers.....

Arbejdsmiljøloven pålægger arbejdsgiver en række pligter. Loven giver mulighed for at straffe arbejdsgiver for overtrædelser.

I nogle tilfælde kan overtrædelser også straffes, selv om de ikke umiddelbart skyldes arbejdsgiver. Det kaldes objektivt ansvar.

De skal handle

Det er lederens og tillidsrepræsentantens fælles ansvar at sikre, at de personalepolitiske rammeaftaler bliver implementeret og gjort aktive på arbejdspladsen.

I dette arbejde skal sikkerhedsrepræsentanten også indgå.

Lederens opgaver

Det er lederens overordnede ansvar at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø og forebygge stress. Lederens ansvar og pligter er:

- At deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, navnlig deltagelse i MED-udvalgets/sikkerhedsgruppens arbejde.
- At medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, herunder at sikre effektiv instruktion og arbejdspladsvurdering. Leder har pligt og ret til at træffe nødvendige foranstaltninger.
- At anmelde arbejdsskader sammen med sikkerhedsrepræsentant og foretage risikovurdering, så gentagelse undgås.
- At afværge fare ved fejl og mangler, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom. Kan den ikke afværges på stedet, skal arbejdsgiver straks gøres bekendt dermed.
- At inddrage medarbejderne ved ændret organisering af arbejdet.

Tillidsrepræsentantens opgaver

Tillidsrepræsentanten er en central aktør i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Lokale aftaler om personalepolitik indgås decentralt på baggrund af centrale rammeaftaler. Det betyder, at tillidsrepræsentanten får opgaver og medansvar for arbejdsmiljøet. I forhold til arbejdet med arbejdsmiljø er tillidsrepræsentantens opgaver:

- At deltage i MED-udvalget.
- At udarbejde retningslinier for identifikation, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress i samarbejde med lederen og sikkerhedsrepræsentanten i henhold til stressaftalen.
- At samarbejde med og være sparringspartner for sikkerhedsrepræsentanten, navnlig i forhold til psykisk arbejdsmiljø og arbejdsorganisering.
- At være strategisk partner for ledelsen - ikke mindst i forandringsprocesser, hvor tillidsrepræsentanten har nøglerolle i forhold til at motivere og inddrage medarbejderne i udviklingsprocesser.

Sikkerhedsrepræsentantens opgaver

Sikkerhedsrepræsentanten udgør sammen med en ledelsesrepræsentant sikkerhedsgruppen på arbejdspladsen. I samarbejde med ledelsen har sikkerhedsrepræsentanten til opgave:

- At være kontakttled mellem ansatte og MED-udvalget.
- At holde MED-udvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige temaer.
- At kontrollere, at arbejdet tilrettelægges og udføres fuldt forsvarligt, og at der gives effektiv instruktion.
- At anmelde arbejdsskader (leders ansvar at anmelde, men det sker ofte i samarbejde) og at arbejde forebyggende, så gentagelser undgås.

- At deltage i planlægning af arbejdspladsens arbejdsplads-vurdering.

Der er krav om, at valgt sikkerhedsrepræsentant er med i MED-udvalget. Derfor er han/hun en central aktør i forhold til stressaftalen.

Sikkerhedsrepræsentanten er valgt blandt samtlige medarbejdere på arbejdspladsen og repræsenterer således alle faglige grupperinger.

På mindre arbejdspladser, hvor der ikke er MED-udvalg eller sikkerhedsorganisation, skal opgaven i forhold til stressaftalen løses i samarbejde mellem leder og ansatte.

Medarbejdernes opgaver

Medarbejdernes aktive deltagelse på arbejdspladsen spiller også en stor rolle for det psykiske arbejdsmiljø. Medarbejdernes ansvar og pligter er:

- At deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed.
- At medvirke til, at arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på deres område.
- At følge de regler, der er givet for arbejde, de skal udføre.
- At meddele sikkerhedsrepræsentant, arbejdsleder eller arbejdsgiver eventuelle fejl eller mangler, som kan forringe sikkerhed og sundhed.

Hvordan fastholder I jeres engagement i udviklingsprocessen?

Her er nogle nøgleprincipper, der er vigtige for jeres fortsatte engagement. De handler om at fastholde fokus på arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og at gøre det til en integreret del af hverdagen:

Gør det synligt

- Sammenkæd arbejdsmiljøarbejde (APV) og pædagogisk praksis.
- Fasthold dialog om psykisk arbejdsmiljø – gør det til punkt på MED-udvalgs- og personalemøder.

Gør det sammen

- Samarbejd på tværs. Ikke mindst arbejdspladser med flere afdelinger og med døgndækning har behov for dialog, der kan afstemme forventninger.
- Inddrag alle medarbejdere, så de bliver aktive og kommer med input. Husk faste nattevagter, kontorpersonale m.fl. De kan sidde inde med vigtig viden og har stor betydning for samarbejdet.

Mere om sikkerhed

På hjemmesiden www.sioweb.dk kan du læse mere om sikkerhedsarbejdet på arbejdspladsen.

Husk og fokuser på psykisk arbejdsmiljø ved

- Ændringer i organisation.
- Ændringer i opgaver og målgruppe.

Identificer/kortlæg indsatsområder

- Afgrænsning af indsatsområder.
- Udarbejdelse af handlingsplaner (ord og handling!).
- Opfølgning på handlingsplaner.

Arbejdet med stress og psykisk arbejdsmiljø slutter aldrig helt. Det er en konstant opgave at arbejde med:

- At det er en del af arbejdspladsens kultur at tale åbent om psykisk arbejdsmiljø og stress.
- At sikre fokus på psykisk arbejdsmiljø som arbejdsplads, – det er ikke privat.
- At der er åbenhed og tryghed til dialog på arbejdspladsen.
- At drage omsorg for kollega med ændret adfærd – i form af kollegial/ledelsesstøtte eller professionel hjælp.

Læs mere om psykisk arbejdsmiljø

- www.arbejdsmiljoeweb.dk Hjemmeside for Branchearbejdsmiljørådet for social- og sundhedsområdet (BAR SoSU). Indeholder generel information om arbejdsmiljø. Er fælles hjemmeside for tre branchearbejdsmiljøråd.
- www.etsundtarbejdsliv.dk BAR SoSu's hjemmeside om psykisk arbejdsmiljø. Omfatter information om psykisk arbejdsmiljø og værktøjer. Blandt andet otte værktøjer til at arbejde med stress.
- www.personaleweb.dk Det personalepolitiske forums hjemmeside, som bl.a. indeholder stressmagasiner.
- www.lederweb.dk En hjemmeside med viden og værktøj til offentlig ledelse.
- www.kto.dk KTO's hjemmeside. Her kan de personalepolitiske rammeaftaler findes.
- www.vold-som-udtryksform.dk Hjemmeside for Vold som udtryksform om voldsforebyggelse i social- og sundhedssektoren.
- www.ami.dk Arbejdsmiljøinstituttets hjemmeside. Indeholder informationer om de nyeste forskningsmæssige resultater inden for det arbejdspsykologiske område. Desuden kan I finde spørgeskemaer til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.
- www.arbejdsmiljoviden.dk
- www.at.dk Arbejdstilsynets hjemmeside, hvor I kan finde relevant lovgivning samt metoder til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.