

# Politik til fremme af et godt psykisk arbejdsmiljø

## -gennem øget forebyggelse og arbejdsglæde

Ingeniørforeningen (IDA) arbejder for at skabe arbejdsglæde for vores medlemmer. Gennem rådgivning, sparring og kursusforløb vil vi inspirere og motivere til et bedre arbejdsliv. For at kunne skabe arbejdsglæde blandt medlemmer anser IDA det for vigtigt at adressere udfordringer, der er gældende på vores medlemmers arbejdspladser.

Mangel på et godt psykisk arbejdsmiljø og medarbejdere ramt af stress har konsekvenser for den enkelte, for arbejdspladserne og samfundet generelt. IDA mener, at udfordringer omhandlende psykisk arbejdsmiljø og stress skal løses kollektivt. Stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø er ikke kun den enkeltes ansvar – det er et kollektivt problem. IDA arbejder derfor for tiltag, der skal klæde ledere og arbejdspladser bedre på. Forebyggelse af stress er endvidere afgørende for at skabe arbejdsglæde for den enkelte medarbejder. Derfor arbejder IDA for at sætte forebyggelse af stress på dagsordenen samt at forbedre vores egen rolle i forhold til rådgivning af medlemmer.

### IDA arbejder for med følgende definitioner:

#### Psykisk arbejdsmiljø

"Arbejdets organisatoriske og teknologiske betingelser, arbejdets indhold, og den måde arbejdet er tilrettelagt på. Det gælder også samspillet mellem ledelse og medarbejdere og mellem kolleger indbyrdes".

#### Stress

"En belastningstilstand, der både kan være psykisk og fysisk. Belastningstilstanden opstår, når ydre eller indre krav overstiger de ressourcer, den enkelte har – eller oplever, at han eller hun har".

## Udfordringen

*Kun halvdelen af IDAs medlemmer oplever, at de har et godt psykisk arbejdsmiljø*

I en undersøgelse foretaget af IDA<sup>1</sup> tilkendegav 52 % af IDAs medlemmer, at de kun i *nogen grad*, *lav grad* eller *i meget lav grad* har et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Undersøgelsen viser, at følgende fire faktorer har særlig stor

betydning for arbejdsmiljøet: Kollegialt samarbejde, nærmeste leder og prioritering af og åbenhed om psykisk arbejdsmiljø. Et godt

kollegialt samarbejde har således stor betydning for kvaliteten af det psykiske arbejdsmiljø. Heldigvis mener 82 % af de adspurgte, at de oplever et godt kollegialt samarbejde. 51 % mener dog, at de ikke har en god nærmeste leder, hvilket påvirker det psykiske arbejdsmiljø i negativ retning. Samtidig føler 58 % af de adspurgte ledere sig ikke fagligt klædt på til at håndtere psykisk arbejdsmiljø og stress.

På det organisatoriske niveau halter det også. 67 % af IDAs medlemmer oplever, at den øverste ledelse ikke prioriterer eller har fokus på det psykiske arbejdsmiljø og 60 % oplever, at de ikke kan tale åbent om problemstillinger knyttet til dette.

*Tæt på halvdelen af IDAs medlemmer føler sig stressede*

Undersøgelsen belyser endvidere, at hele 46 % af IDAs medlemmer føler sig stressede *i nogen grad*, *i høj grad* eller *i meget høj grad*. Arbejdspres, sociale relationer samt organisationens syn på stress udgør de faktorer, der har stor indflydelse på medlemmernes stressniveau.

Desværre oplever 48 %, at de ikke har en god balance mellem privat- og arbejdsliv, og 57 % oplever, at de ikke har tid nok til deres arbejdsopgaver, hvilket øger stressniveauet.

Gode sociale relationer på arbejdspladserne er essentielle i forhold til at forebygge stressramte medarbejdere. Dog oplever 15 % af IDAs medlemmer månedligt eller oftere at have skændrier eller konflikter med nogen på deres arbejde. Organisationens syn på stress har også en essentiel betydning for medarbejdernes stressniveau. Her oplever 52 %, at stress anses som den enkelte ansattes eget problem, hvilket kan forhindre den enkelte medarbejder i at italesætte problematikken og tale med andre om det.

## Løsning

Løsningen på ovenstående udfordringer skal inkludere indsatser på flere niveauer. IDA arbejder således for at sikre arbejdsmiljøets betydning i samfundet, på arbejdspladserne og for den enkelte (selvstændige, ledige).

<sup>1</sup> Baseret på ACs undersøgelse i 2015

IDA mener, at vejen til et velfungerende arbejdsmiljø og arbejdsglæde findes i et samspil mellem velfungerende fysiske, teknologiske og psykiske rammer:



Arbejdsglædetrekanten illustrerer, at arbejdsglæde kommer af et arbejdsmiljø, hvor både de fysiske, teknologiske og psykiske betingelser er optimale. Den klassiske forståelse af fysiske omgivelser udgør graden af "røg, støj og møg". IDA ønsker at udvide begrebet til også at dække over indretning af kontorarbejdspladser, da dette også kan udfordre arbejdsglæden. Det kan for eksempel være udfordrende at sidde i storrums-kontorer, grundet eksempelvis pladsmangel, overdreven hensyntagen til kolleger, støj og manglende udluftning.

IDA understøtter den arbejdsfleksibilitet der opstår ved de teknologiske udviklinger, men mener også at den sårbarhed, der kan opstå ved at rammerne ikke er fast defineret for den enkelte medarbejder, skal adresseres og håndteres inden skader opstår.

IDAs politik beror således på en indsats, hvor der tages højde for alle tre områder. IDAs udgangspunkt med denne politik er også at understrege, at det er mennesker, som arbejder. Det betyder, at alle kan rammes af problemer (enten på arbejdet eller i privatlivet), der påvirker ens tilstedeværelse på arbejdspladsen. Arbejdspladserne bør tage højde for dette og have mennesket bag medarbejderen for øje, når det kommer til at skabe arbejdsglæde.

### **IDAs politik til fremme af et godt psykisk arbejdsmiljø**

Det er god samfundsøkonomi at skabe et arbejdsliv, hvor mennesker føler arbejdsglæde og for IDA

er det vigtigt, at vores medlemmer har et godt psykisk arbejdsmiljø.

På samfundsniveau er det essentielt for IDA, at stress anerkendes som en erhvervssygdom. Dette sender et signal om, at stress kan være ligeså skadeligt som en fysisk sygdom og kan medføre varige mén. En anerkendelse af stress som erhvervssygdom gør, at arbejdspladsen kan stilles til ansvar, og at den enkelte medarbejder kan opnå erstatning for sin sygdom.

I tråd med dette, vil IDA arbejde for, at offentliggørelse af arbejdspladsvurdering (APV) samt dertilhørende handleplan er obligatorisk. Dette vil udgøre et redskab for IDAs medlemmer i forhold til at kunne navigere efter arbejdspladser, hvor der er et godt psykisk arbejdsmiljø, og hvor problemer med stress prioriteres. Det er således vigtigt for IDA, at mangel på et godt arbejdsmiljø samt stressramte medarbejdere har konsekvenser og stiller virksomhederne til ansvar.

At styrke arbejdsglæden skal i høj grad findes i et større fokus på stress og psykisk arbejdsmiljø fra ledelsen på alle niveauer. Dette indebærer, at der fra topledelsen skal sættes en retning, hvor de nævnte udfordringer adresseres. Den øverste ledelse skal bidrage til, at problemer med det psykiske arbejdsmiljø og stress ikke ses som den enkeltes ansvar, men som en kollektiv organisatorisk udfordring.

Ydermere mener IDA, at det er vigtigt, at den nærmeste leders kompetencer bliver skærpet til særligt at forebygge og spotte en stressramt medarbejder samt hjælpe den enkelte ansatte på rette vis, hvis personen allerede er ramt. Et godt arbejdsmiljø er et ledelsesansvar på lige fod med retten til at lede og fordele arbejdet.

Konkret vil IDA arbejde for at styrke lederuddannelser således, at lederen er ordentligt klædt på til at håndtere stress, konflikter og udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø. IDA arbejder for, at dette skal være obligatorisk for alle ledere for på denne måde at sikre den enkeltes ret til individuel og god ledelse. Endvidere skal uddannelsen af arbejdsmiljørepræsentanterne justeres på samme måde, således de også er klædt på til at håndtere ovenstående udfordringer. Formålet med dette tiltag er at forebygge stress blandt medarbejdere samt forbedre kulturen på arbejdspladserne. I samarbejde med De Regionale Arbejdsmarkedsråd vil IDA arbejde for,

at forslaget indarbejdes i bekendtgørelsen for arbejdsmiljø.

Nærværende og individuel ledelse og et generelt fokus på udfordringer i arbejdsmiljøet fra organisationens side vil skabe et rum på arbejdspladsen, hvor den enkelte også kan bidrage. IDA vil arbejde for, at kulturen på arbejdspladserne fordrer, at medarbejderne siger det højt, hvis de oplever stress eller andre udfordringer og samtidig er opmærksomme på deres kollegers signaler.

IDA mener således, at den enkelte medarbejder, under de rigtige rammer, også har et ansvar for at sige til og fra, hvis de oplever udfordringer, som ikke er i tråd med et godt psykisk arbejdsmiljø. Dette betyder også, at man som medarbejder udviser rummelighed og forståelse over for sine kolleger og hjælper hinanden med at skabe en god balance i arbejdslivet.

IDA vil generelt arbejde for at påvirke lovgiverne på arbejdsmiljøområdet i en positiv retning for IDAs medlemmer og påvirke udviklingen generelt i samarbejde med andre organisationer.

#### **IDA arbejder for**

1. At få anerkendt stress som erhvervs sygdom
2. Obligatorisk offentliggørelse af APV og dertilhørende handleplan
3. Obligatorisk lederuddannelse i stress og arbejdsmiljø, f.eks. ISO-45001 arbejdsmiljøledelse
  - Obs.: Kun obligatorisk for virksomheder med +35 medarbejdere
4. Styrkelse af lederuddannelser og uddannelser for arbejdsmiljørepræsentanter særligt med fokus på det psykiske arbejdsmiljø, forebyggelse samt håndtering af stress og konfliktmediering
  - Obs.: Kun obligatorisk for virksomheder med +35 medarbejdere
  - IDA foreslår, at finansieringen af indførelse af obligatorisk uddannelse kan findes i ubrugte Voksen- og efteruddannelsesmidler (VEU)
5. At skabe en kultur for åbenhed, hvor de enkelte medarbejdere tør tale højt om udfordringer
6. At der for den enkelte medarbejder er:
  - balance mellem tid, ressourcer og krav
  - mulighed for kompetenceudvikling
  - balance mellem privat- og arbejdsliv
  - balance mellem opgaveglæde og opgavebelastning
7. Synliggørelse af informationer og redskaber på IDAs hjemmeside. Den enkelte ansatte skal kunne finde information og hjælp
8. At psykisk arbejdsmiljø og stress kommer på dagsordenen til OK-forhandlinger på alle niveauer.

IDA tilbyder flere tiltag for at fremme et bedre psykisk arbejdsmiljø. Informationer herom fremgår på [www.ida.dk](http://www.ida.dk).