

RAMT AF STRESS



AKTIONSGRUPPEN ARBEJDERE AKADEMIKERE

FAKTA:

Arbejdsbetinget stress berører mindst 40 millioner arbejdere i EU's 15 medlemslande og koster årligt mindst 20 mia. euro (ca. 140 mia. kr.) ifølge EU's Generaldirektorat for beskæftigelse og sociale forhold.



Flere får stress:

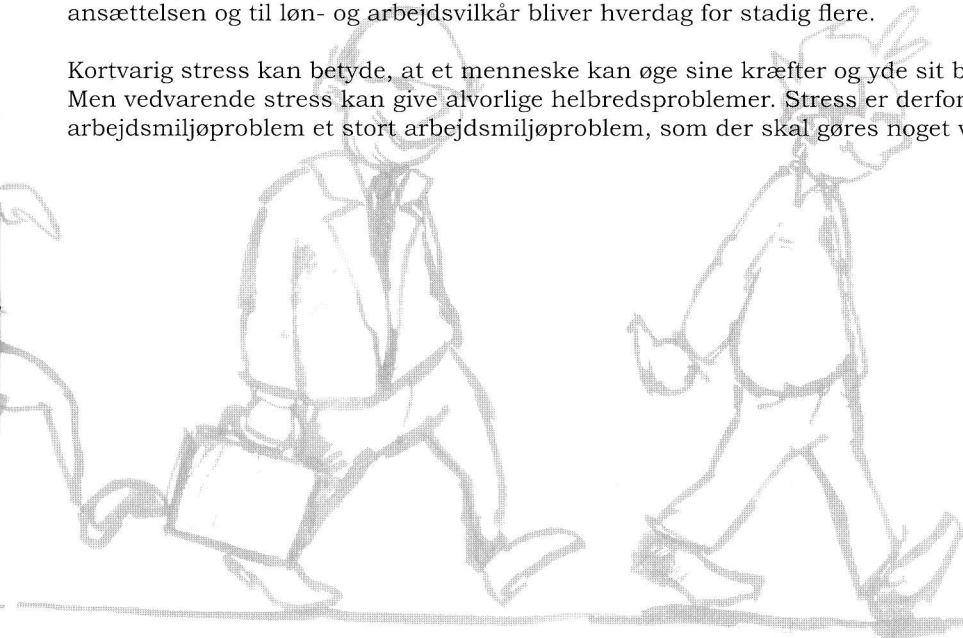
27% af de personer, der i 2000 opsøgte Dansk Mentalhygiejnisk Center for at få psykologhjælp, led af stress, dårlig trivsel og samarbejdsproblemer på arbejdspladsen. I 1997 var det 21% og i 1994 18%.

Flere og flere mennesker rammes af stress. Omkring hver femte dansker viser dagligt tegn på stress, viser en undersøgelse fra Verdenssundhedsorganisationen (WHO).

Der kan være mange forskellige grunde til stress, men ofte hænger det sammen med arbejdsforholdene.

Arbejdsmængden og tempoet er stigende. Overarbejde og arbejde på skiftende tidspunkter vinder frem, og nogle får i perioder meget lange arbejdsdage. Flere og flere arbejder alene og ofte med et stort ansvar. Utryghed i forhold til både selve ansættelsen og til løn- og arbejdsvilkår bliver hverdag for stadig flere.

Kortvarig stress kan betyde, at et menneske kan øge sine kræfter og yde sit bedste. Men vedvarende stress kan give alvorlige helbredsproblemer. Stress er derfor et arbejdsmiljøproblem et stort arbejdsmiljøproblem, som der skal gøres noget ved.



De vigtigste årsager til stress er:

- Højt arbejdstempo
- Stor arbejdsmængde
- Støj, for lidt plads, varme og lignende fysiske faktorer
- Skiftende arbejdstider
- Manglende indflydelse på planlægningen af arbejdet
- Modstridende og uklare krav
- Detaljeret kontrol i arbejdet
- Dårlig ledelse
- Opgaver der ikke passer til kvalifikationerne
- Ustyrligt overarbejde
- Alenearbejde
- Manglende støtte fra kolleger
- Usikkerhed i ansættelsen

Stress er altså ikke noget, der er forbeholdt ledere med stort ansvar. Tværtimod viser det sig, at ansatte med mindst indflydelse oftest har det mest stressende arbejde. Den manglende ligestilling både på arbejdsmarkedet og i familien betyder, at især kvinder er udsat for stress. Det ses af statistikkerne over arbejdsskader og sygdomme, at bl.a. industriarbejdere, buschauffører og syersker er udsatte.

"Alle vore prognoser peger i retning af, at omfanget af stressrelateret sygdom og død vil vokse i de kommende år. Stress bliver en af de helt store, måske den største omkostningsfaktor i fremtiden. Især hvis hjerte-kar-sygdommene, som man ved ofte er relateret til stress, medregnes".

Wolfgang Rutz, leder af WHO's europæiske afdeling for psykisk sundhed, Politiken Online.

Indflydelse på helbredet

Det er meget forskelligt fra menneske til menneske, hvordan man reagerer på vedvarende stress.

De *psykiske* tegn er: Træthed, irritation, søvnproblemer, manglende koncentration, opgivenhed. Inden for områder, der kræver en stor menneskelig indsats som f.eks. sygepleje, undervisning og socialrådgivning, optræder udbrændthed ofte samtidigt med stress, selvom udbrændthed skyldes mange andre faktorer.

Andre konsekvenser er *socialt*: Man har ikke overskud til familie, kolleger og fritidsinteresser. Man laver flere fejl i arbejdet, har en lav tolerancetærskel, får hyppige vredesudbrud eller bliver indelukket.

Og endelig er der de *fysiske* problemer man kan få: Nakke- skuldersmerter, dårlig mave, nedsat immunforsvar og nedsat sexlyst. Mange af de såkaldte livsstilssygdomme skyldes stress, bl.a. hjerte- karsygdomme og mavesår, men også andre sygdomme har vist sig at have sammenhæng med stress: Astma og høfeber, sukkersyge og psykiske lidelser.

Både fysisk og psykisk kan stress over længere tid altså give alvorlige problemer, der også går ud over familie, venner og kolleger, så der skabes en ond spiral. Stress er derfor ikke bare et problem for den enkelte, men noget som angår hele arbejdspladsen, familien og samfundet i øvrigt.

Privatisering en stor synder

Rengøringsområdet er et klart eksempel på disse forhold. Udlicitering af rengøring på hospitaler, skoler og andre offentlige institutioner betyder ofte, at rengøringspersonalet skal arbejde op til dobbelt så hurtigt som før. På f.eks. Hvidovre Hospital, hvor rengøringen blev udliciteret til ISS i 2000, skal hver rengøringsassistent nu gøre op til 300 m² rent i timen. Bortset fra frokostpausen er alle pauser derfor sløjftet, og de naturlige pauser er forsvundet. Det opskruede arbejdstempo betyder ikke blot en hurtigere fysisk nedslidning, men går også ud over det psykiske arbejdsmiljø. Der er mindre tid til kontakt med kolleger og patienter og konstant dårlig samvittighed over ikke at have tid til at gøre ordentlig rent.

To beskidte eksempler:

Før udliciteringen af rengøringen i Greve kommune var der 175 rengøringsassistenter – efter skulle der 55 til at nå det samme!

Før udliciteringen af rengøringen på Auning skole tog rengøringen 34 timer pr. dag – efter skulle det samme nås på 12 timer!

Buschauffører er et andet kendt eksempel på en gruppe arbejdere med et hårdt og stresset job. Udliciteringer har gjort, at køreplanerne er blevet meget stramme og pauserne skåret ned. Samtidigt er biltrafikken øget, så det ofte er svært for bussen at overholde køreplanen. Det går både ud over pauserne og giver sure passagerer. I værste fald skal chaufføren vælge imellem at køre med konstante forsinkelser eller at overtræde færdselsreglerne. Chaufførerne har ikke megen mulighed for kontakt til kolleger og er derfor meget overladt til sig selv. Vold og trusler er i de seneste år også blevet en risiko. Flere undersøgelser af buschaufførers arbejdsmiljø viser, at chauffører rammes af sygdomme, der ofte har sammenhæng med stress, bl.a. mavesår og hjertekarsygdomme.

Mange offentligt ansatte er ramt af stress af forskellig grad. Stramme budgetter, nedskæringer og udlicitering eller trusler herom giver – sammen med øgede krav om service fra borgere og politikere og stadig mere indviklede regler – en hverdag fyldt med stress. I nogle kommuner er det blevet så slemt, at gennemsnitsancienniteten for de ansatte på socialcentrene er helt nede på 3 år.

På både private og offentlige arbejdspladser stilles krav om, at man skal være "omstillingsparat". Det kan være en udfordring for yngre, men de stadige omstruktureringer og nye krav kan gøre livet ganske surt for ansatte, der har været udsat for dem mange gange. Det er et pres hele tiden at skulle stå til regnskab for, om man nu også er god nok, og om man stadig kan udvikle sig. Markedsgørelsen i dele af den offentlige sektor er en del af dette problem.

Også mange steder i den private sektor leves der et stresset arbejdsliv. Lange åbningstider, for lidt og for dårligt uddannet personale og fortravlede kunder gør livet surt for mange butiksansatte.

Højt tempo og ensartet arbejde giver ikke blot mange fysiske skader blandt slagteriarbejdere, men slider også psykisk.

Også mange håndværkere og bygningsarbejdere mærker kravet om, at tingene skal være færdige utroligt hurtigt, hvilket både gør det svært at overholde sikkerhedskrav og levere en ordentlig håndværksmæssig ydelse.

IT-branchen er også præget af stressende arbejdsforhold på grund af stort arbejdspress, indviklede og ofte fejlbehæftede systemer tillige med skrappe krav og kritik fra brugere og kunder. I IT-branchen ligesom efterhånden også i mange andre brancher organiseres meget af arbejdet i projektform, hvor der ikke arbejdes med faste arbejdstider, men med opgaver som skal løses inden en bestemt tidsfrist. Projektarbejde kan være spændende og engagerende, men er ofte stressende og belastende for familien.

FAKTA:

28% af alle arbejdsrelaterede sygdomme skyldes stress ifølge en undersøgelse fra EU's arbejdsmiljøinstitut. Undersøgelsen er baseret på interviews med 21.500 arbejdere fra alle EU-landene og viser bl.a., at 56% af de adspurgte arbejder i et meget højt tempo, mens 21% mener, at de ikke har tid nok til deres arbejde.

Individualisering

I en søndagsavis kunne man i aug. 2001 læse denne stillingsannonce fra et call-center:

"Vikariater af kortere eller længere varighed samt med henblik på fast ansættelse. Du er serviceminded og fleksibel, ... i stand til at bevare overblikket, god til at tackle stress, mellem 20 og 40 år."

På samme tid var der en annonce i et fagforeningsblad for et arrangement om stress:

"... har du lyst til at finde ud af, hvordan du reagerer på stress?

Vil du lære at beherske stress situationer. Vil du have mere viden om stresshåndteringsteknikker? ... Så kom og hør virksomhedskonsulent og terapeut lørdag den....."

Disse to annoncer illustrerer meget tydeligt, at det ikke er en nem opgave vi står over for:

- Der har været meget store problemer med arbejdsmiljøet på call-centre, der er centraler der tager sig af telefoniske henvendelser for virksomheder. Det prøver virksomheden at komme uden om ved at kræve, at de ansatte selv kan klare stressen. Der er også usikre arbejdsvilkår (kortere eller længere vikariater, muligvis fastansættelse).

- Fagforeningen har ikke evnet at gøre stress til et fælles problem og tilbyder hjælp til at man individuelt kan lære klare urimelige arbejdsforhold. Arbejdsmiljø er ikke nævnt med et eneste ord i annoncen. Det er et foredrag og ikke en arbejdsgruppe eller work-shop, så man kan bruge hinandens erfaringer. Tværtimod overlades opgaven til en konsulent uden for fagforeningen.

Stress er kort sagt ikke nogen nem sag at komme i gang med. Det gør det nu ikke mindre nødvendigt.

En LO-undersøgelse fra 1999 viser, at for ¼ af de spurgte LO-medlemmer er stress og højt arbejdstempo de største problemer.

Gør noget – sammen!

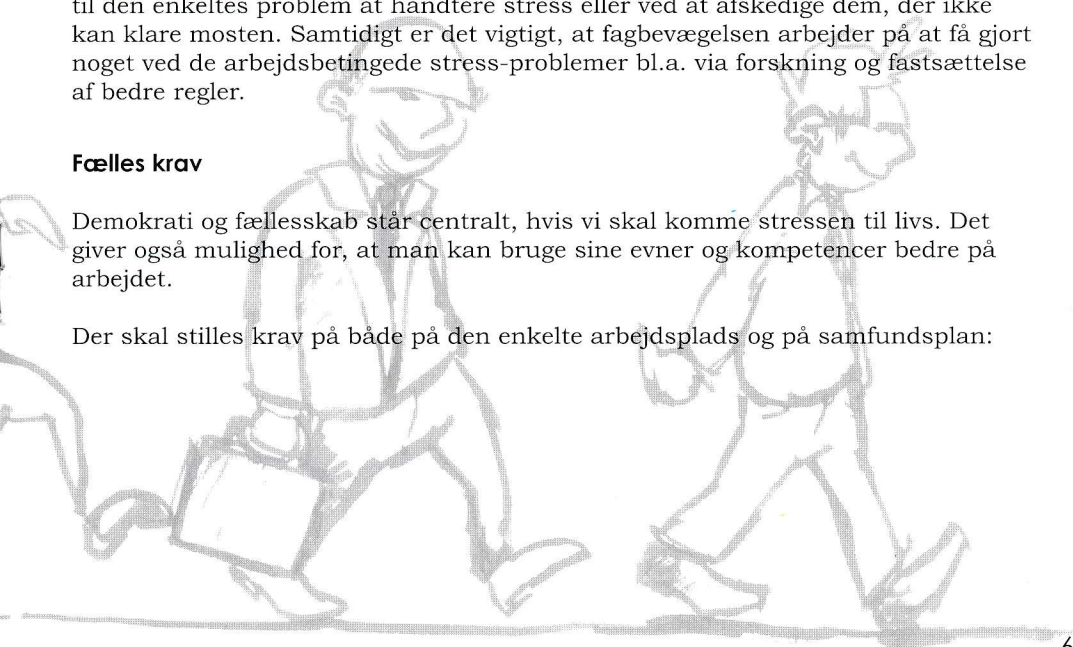
Det er den enkelte, der umiddelbart mærker virkningerne af et stresset arbejdsmiljø. Men man kan kun for alvor gøre noget ved problemerne i fællesskab med kollegerne. Så selvom det kan virke svært, er det vigtigt at fortælle det til sine kolleger, hvis man har problemer. Dermed kan man forebygge, at ledelsen får problemerne til at være ens egen skyld og dermed eget ansvar. Ansvar ligger hos arbejdsgiverne, fordi det er dem, der har retten til at lede og fordele arbejdet – et ansvar de ikke automatisk påtager sig. Derfor er man nødt til at lægge pres på dem.

Medarbejderne skal sammen med tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter være med til at problemer med stress bliver taget op og løst. Herved undgår man også, at enkelte kolleger bliver peget ud som svage. Eller at ledelsen søger at komme uden om de reelle problemer ved enten at gøre det til den enkeltes problem at håndtere stress eller ved at afskedige dem, der ikke kan klare mosten. Samtidigt er det vigtigt, at fagbevægelsen arbejder på at få gjort noget ved de arbejdsbetingede stress-problemer bl.a. via forskning og fastsættelse af bedre regler.

Fælles krav

Demokrati og fællesskab står centralt, hvis vi skal komme stressen til livs. Det giver også mulighed for, at man kan bruge sine evner og kompetencer bedre på arbejdet.

Der skal stilles krav på både på den enkelte arbejdsplads og på samfundsplan:



KRAV TIL ARBEJDSPLADSEN:

- Indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet
- Overblik over arbejdsopgaverne
- Meningsfyldt og varieret arbejde
- Rimeligt arbejdstempo og omfang af opgaver
- Mulighed for at arbejde sammen med andre
- Plads til pauser – sammen med kolleger
- Uddannelsen skal svare til opgaverne
- Klar definition af roller og ansvar
- Legalt at melde sig syg på grund af stress
- Lederuddannelse skal omfatte psykisk arbejdsmiljø

KRAV TIL SAMFUNDET:

- Større indflydelse og medbestemmelse på arbejdspladsen
- Ophævelse af arbejdsgiverens ensidige ret til at lede og fordele arbejdet
- Større tryghed i ansættelsen
- Fuld inddragelse af stress/psykisk arbejdsmiljø i arbejdsmiljøloven og under Arbejdstilsynets kontrol
- Ret til at inddrage fagforeningen i sager om stress/psykisk arbejdsmiljø
- Ret til at stoppe alle slags sundhedsfarligt arbejde

Stress er ikke dit personlige problem, men løses kun ved at vi står sammen og kræver ordentlige arbejdsforhold.

Hvad siger loven?

Af arbejdsmiljøloven fremgår det klart og tydeligt, at den også dækker det psykiske arbejdsmiljø. I bekendtgørelse nr. 867 af 13/10 1994 om arbejdets udførelse står der f.eks. i §7, stk. 2: "Ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller lang sigt, kan Arbejdstilsynet stille krav om, at særlige arbejdsmiljømæssige foranstaltninger skal gennemføres. Sådanne foranstaltninger kan være særlige velfærdsforanstaltninger og andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v. "

Arbejds miljøloven stiller således krav om at det psykiske arbejdsmiljø skal være i orden, og at Arbejdstilsynet kan gribe ind.

Arbejdspladsvurdering – et godt redskab

Alle virksomheder skal lave arbejdspladsvurderinger – også kaldet APV – mindst hver 3. år. Det er sikkerhedsorganisationen og sikkerhedsgrupperne, der er ansvarlig for at de laves. Der skal også arbejdes med det psykiske arbejdsmiljø, når der laves arbejdspladsvurderinger. Det er ledelsen nogle steder direkte imod. Der argumenteres ofte med, at folk aldrig har brokket sig over forholdene, at det ikke skal undersøges osv. Det er her vigtigt at holde fast i, at lovgivningen siger, at der *skal* laves vurderinger af det psykiske arbejdsmiljø, og hvis der er problemer skal der gøres noget ved det.

Mange finder det vanskeligt at undersøge det psykiske arbejdsmiljø. Men erfaringer viser, at det sagtens kan lade sig gøre. Se f.eks. i pjecens litteraturliste.

Arbejdsskader skal anmeldes

Det er vanskeligt at få anerkendt en arbejdsskade på grund af stress, men dels bruges statistikkerne over anmeldelser til at prioritere indsatsen på arbejdsmiljøområdet, dels kan det også have betydning for behandlingen af ens sag i det sociale system. Mange fagforeninger har gode erfaringer med at køre arbejdsskadesager, arbejde med fastholdelse i jobbet mv. Tror du, at din eller andres sygdom har noget at gøre med arbejdet, så er det en rigtig god ide at henvende sig til fagforeningen.

Brug Arbejdstilsynet

Alle kan kontakte Arbejdstilsynet åbent eller anonymt og klage over dårligt arbejdsmiljø. Man kan også spørge tilsynet til råds. De har pligt til at undersøge sagen, også hvis det er psykisk arbejdsmiljø. Men det er vigtigt at have dokumentation for sin klage, og det er en god ide at inddrage sikkerhedsrepræsentanten og fagforeningen.

Arbejdsgivernes organisationer og de borgerlige partier mener, at indgreb over for det psykiske arbejdsmiljø er et indgreb i ledelsesretten. Der har derfor været stor modstand mod at det psykiske arbejdsmiljø sættes på dagsordenen, og arbejdsgiverorganisationerne har ikke ønsket at Arbejdstilsynet kan gribe ind – også selvom medarbejderen bliver syg.

Derfor har der i de seneste år været nogle områder, hvor Arbejdstilsynet *ikke* har kunnet gribe ind. Det drejer sig om: Løn- og pensionsforhold, advancements-/uddannelsesforhold, graden af medindflydelse på ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden, jobusikkerhed f.eks. ved nedskæringer i virksomheden, konflikter mellem kolleger og rollekonflikt/rolleklarhed, der kan være begrundet i forskelle i temperament, sym- og antipatier samt følelsen af at være forbigået eller faggrænser.

Til gengæld vil Arbejdstilsynet *gerne* gribe ind over for: Arbejdsstedets indretning, støj og temperatur, ensidigt, gentaget arbejde, voldsrisiko, alenearbejde,

skifteholdsarbejde, stor arbejdsmængde som har mere end ren midlertidig karakter og arbejde med mennesker under særlige vilkår, som det ses f.eks. ved udbændthed.

Det er en meget kunstig opdeling af dagligdagen på arbejdspladsen, der er lavet. Det er derfor en politisk og faglig kamp der afgør, hvordan Arbejdstilsynet kan arbejde, og ikke nogen naturlov!

Rådgivning hos Bedriftssundhedstjenesten

Bedriftssundhedstjenesten er rådgivere og kan ikke give påbud. De skal samarbejde med sikkerhedsorganisationen på arbejdspladsen. Man kan altså ikke kontakte BST uden om virksomheden.

Der er i dag ansat arbejdspsykologer og organisationskonsulenter i de fleste BST'er. De kan hjælpe med at analysere årsagerne til stress eller med at lave en arbejdspladsvurdering. De foreslår forbedringer og kan hjælpe med at gennemføre en handlingsplan for forbedringer.

I 2005 skal alle arbejdspladser have en BST-ordning. Hvis virksomheden ikke er omfattet endnu, er det muligt at købe bistand i de fleste større BST'er.

Hvis man køber konsulenthjælp udefra, skal man være opmærksom på om de kan levere den rigtige vare. Som udefrakommende kan de i nogle tilfælde få slået hul på nogle problemer, men de er jo købt til opgaven og betalt af ledelsen med de begrænsninger, det kan give. Det er særlig vigtigt at holde øje med, om der laves forbedringer af arbejdsmiljøet/arbejdspladsen eller om der laves "behandling" af de ansatte. Det er arbejdspladsen, der er patienten – ikke de ansatte!

Videnskabsbutikker

Universiteterne får i dag tættere og tættere forbindelser med erhvervslivet. Men der er også studerende, som gerne vil lave forsknings- og udviklingsarbejde på arbejdernes præmisser. Der er videnskabsbutikker på alle universiteter, som man kan kontakte hvis man vil have hjælp til at undersøge et problem nærmere. Man skal blot vide, at det kan tage lang tid at få lavet en undersøgelse.

Aktionsgruppen

Hvis man er helt vild, kan man jo også melde sig ind i Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere. Her er både folk der ved noget teoretisk om stress, og folk der har arbejdet med stress i praksis.

Her kan du læse mere:

Bo Netterstrøm: Klar besked om stress. Aschehoug 1997.

John Graversgård: Psykisk arbejdsmiljø; en brugervejledning. Frydenlund Grafisk 1998.

Stress på arbejdet. Sundhedsforvaltningen, Københavns Kommune 1999.

Styr på det psykiske arbejdsmiljø. Dansk Sygeplejeråd 1999.

Arbejdsmiljø og sundhedsfremme. LO 2001.

Lovstof:

Lov om arbejdsmiljø nr. 784 af 11. oktober 1999.

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse nr. 867 af 13/10 1994.

Begge findes på Arbejdstilsynets hjemmeside: www.at.dk

AT-meddelelser:

4.00.1 Arbejdspladsvurdering

4.08.1 Monotoni-tilstand

4.08.2 Psykisk træthed

4.08.3 Stress

4.08.4 Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse

6.02.2 Anmeldelse af arbejdsbetingede lidelser

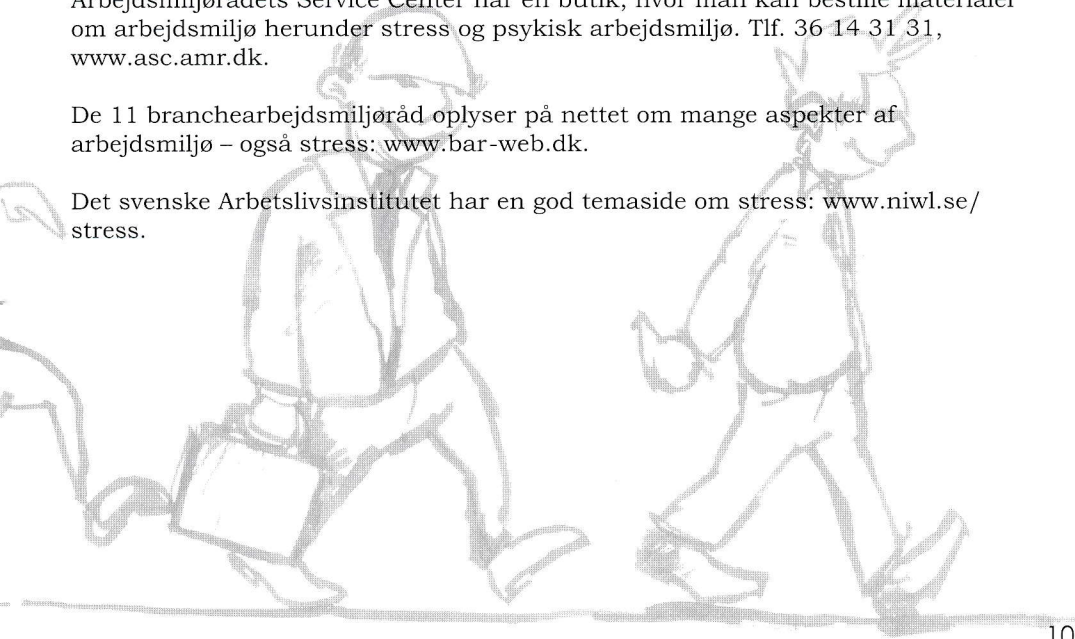
At-cirkulære 7/95 om psykosociale faktorer

Arbejdsmiljøinstituttet har udarbejdet spørgeskemaer til brug ved psykisk arbejdsmiljø. De kan fås ved henvendelse på tlf. 39 16 52 00. AMI har også en hjemmeside, hvor man kan søge efter materialer: www.ami.dk.

Arbejdsmiljørådets Service Center har en butik, hvor man kan bestille materialer om arbejdsmiljø herunder stress og psykisk arbejdsmiljø. Tlf. 36 14 31 31, www.asc.amr.dk.

De 11 branchearbejdsmiljøråd oplyser på nettet om mange aspekter af arbejdsmiljø – også stress: www.bar-web.dk.

Det svenske Arbetslivsinstitutet har en god temaside om stress: www.niwl.se/stress.



Denne pjece fra Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere gennemgår de almindeligste årsager til stress og de helbredsproblemer, en stressfyldt hverdag kan give.

Der er ideer til, hvordan man kan arbejde med at forhindre stress på arbejdspladsen, f.eks. med arbejdspladsvurderinger.

Der er også forslag til, hvor man kan hente hjælp til at løse problemerne.

Pjecen er skrevet af en arbejdsgruppe med både arbejdere og akademikere.