

STRESS KAMPAGNE



FEM ÅRS STRESSKAMPAGNE I DANMARK

- EN BESKRIVELSE AF DEN FÆLLES INDSATS FOR
AT FOREBYGGE ARBEJDSBETINGET STRESS PÅ DE
KOMMUNALE OG REGIONALE ARBEJDSPLADSER



STRESSKAMPAGNE I DANMARK

December 2009

Projektledelse:

Flemming Blønd, KL

Nicolaj Krogh Jensen, Danske Regioner

Henrik Carlsen, KTO

Tekst:

kombic/visionworks

www.kombic.dk

Redaktør:

Morten Bichel, kombic ApS

Layout:

Formidabel ApS

Tryk:

Scanprint

Oplag:

5.000



INDHOLD

3	0.0	FORORD	24	5.0	STRUKTURREFORMEN
4	1.0	INTRODUKTION	25	5.1	STAFETMAGASIN OG NYHEDSBREVE
5	1.1	AFTALEPAKKEN	26	6.0	STRESSHÅNDBOGEN
6	1.2	FORKLARINGER	27	6.1	STATUS FOR INDSATSEN
9	1.3	CENTRALE BEGREBER	28	7.0	ANDRE PUBLIKATIONER
10	1.4	ROLLEFORDELINGEN	29	8.0	PERSONALEPOLITISK MESSE
11	1.5	STRATEGIEN	29	9.0	PERSONALEWEB
12	1.6	AFTALETEKST	30	10.0	INTERVIEWS OG ERFARINGER
14	2.0	STRESSMAGASINERNE			
20	3.0	STRESSKONFERENCE			
21	4.0	VEJLEDNING TIL HSU OG HOVEDMED			

0.0 FORORD

Gennem de seneste fem år har ledere, medarbejdere og tillidsvalgte i kommuner og regioner i Danmark været mål for en informations- og oplysningskampagne, der har understøttet indsatsen mod stress på de offentlige arbejdspladser. Kampagnen har været planlagt og gennemført af parternes fælles samarbejdsorgan, Det Personalepolitiske Forum, der har til formål at sætte fokus på personalepolitiske indsatsområder og varetage centrale personalepolitiske drøftelser. Hele indsatsen har bakket op om den stressforebyggelse, som de europæiske parter har aftalt med "Draft framework agreement on work-related stress", og som parterne i Danmark har indarbejdet i overens-

komsten med "Stressprotokollatet af 24. maj 2005". Denne pjece er en samlet beskrivelse af den særlige indsats, som de regionale og kommunale arbejdsmarkedsparter i Danmark har gjort for at skabe de bedst tænkelige rammer for forebyggelsen af arbejdsbetinget stress.

Målgruppen for pjecen er beslutningstagere i ledelsen og MED, samt HR- og arbejdsmiljømedarbejdere der iværksætter og organiserer stressindsatsen i kommuner og regioner. Pjecen er også udgivet på engelsk til EU-kommisionen, de europæiske parter m.fl., og indeholder derfor en gennemgang af det danske aftalesystem mv.

Med Venlig Hilsen

Det Personalepolitiske Forum [KL, Danske Regioner og KTO]



1.0 INTRODUKTION

Det er en mere end 100 år gammel tradition i Danmark, at arbejdsmarkedets parter har stor indflydelse på de bestemmelser, der gælder for arbejdsmiljøet. Allerede i 1901 blev forløberen for Arbejdsmiljørådet oprettet, og her grundlagde arbejdsgivere og arbejdstagere i fællesskab det samarbejde, der blandt andet har ledt til en lang række aftaler om dele af Arbejdsmiljøloven, oprettelse af en

atomfattende sikkerhedsorganisation og 11 Branchearbejdsmiljøråd for de forskellige brancher.

Den centrale partsindflydelse er øget gennem en lang række udvalg, nævn og fonde, hvor både arbejdsgivere og arbejdstagere er repræsenteret. Samtidig ønsker både arbejdsmarkedets parter og politikerne i Danmark, at partsindflydelsen fortsat er stærk, og at den øges yderligere gennem afta-

ler. Desuden lægger både Arbejdsmiljøloven og EU op til flere aftaler på arbejdsmiljøområdet.

De europæiske parter "Draft framework agreement om work-related stress" fra 2004 danner således grundlag for "Stressprotokollatet af 24. maj 2005", som er det første eksempel på, at parterne gennem aftaler har implementeret EU-aftaler i de kollektive offentlige overenskomster.



1.1 AFTALEPAKKEN

Den forpligtende aftale om indsatsen mod arbejdsbetinget stress er bygget sammen med hele den aftale- og overenskomst-pakke som de regionale og kommunale arbejdsgivere indgik med KTO i 2005. Overordnet betyder det, at EU-stressaftalen indbygges i SU- og MED-systemet. Det er altså SU og MED-udvalgene i kommuner og regioner, der med aftalen får til opgave at fastlægge retningslinier om indsatsen mod stress. I de kommuner og regioner, hvor der ikke er indgået en MED-aftale (se forklaringsboks) eller hvor sikkerhedsarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, forudsætter aftalen, at stress-indsatsen koordineres med sikkerhedsorganisationen.

Aftalen indebærer dermed, at samtlige arbejdspladser omfattet KTO-aftalen skal planlægge og redegøre for indsatsen med at **identificere, forebygge og håndtere** problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Den aktuelle aftale bygger altså ovenpå og supplerer lovgivningen.

Samtidig pålægger parterne gennem Det Personalepolitiske Forum sig selv at iværksætte en fortløbende kampagne mod arbejdsbetinget stress. Det betyder, at de kommunale og regionale arbejdsgivere og arbejdstagere forpligter hinanden på at fortsætte debatten og indsatsen – også efter overenskomstperiodens ophør. Formålet med kampagnen er at styrke SU- og MED-udvalgene og deres medlemmer (Leder, tillidsrepræsentant (TR) og sikkerhedsrepræsentant (SR)) i arbejdet med at opfange og håndtere arbejdsbetinget stress med både personalepolitiske og arbejdsmiljømæssige virkemidler.

CITATER

Der ingen tvivl om, at der er grund til stor opmærksomhed på emnet stress ”

- **Kristian Ebbensgaard**

Den europæiske stressaftale har været en rigtig god døråbner for stressarbejdet i regioner og kommuner ”

- **Dennis Kristensen**

Kampagnen har sikret en langt bedre medarbejderidentifikation, og det har virket fremragende ”

- **Michael Ziegler**

Se de tre interviews på side 30-31

1.2 FORKLARINGS-BOKSE

FORKLARINGSBOKSE

SAMARBEJDSUDVALGET (SU)

På alle kommunale og regionale arbejdspladser med mindst 25 ansatte skal der oprettes et samarbejdsudvalg (SU). Hver part vælger normalt fra tre til syv repræsentanter, afhængigt af arbejdspladsens størrelse og medarbejdersammensætning.

SU holder mindst fire ordinære møder om året og skal tilrettelægge principper for arbejds- og velfærdsforhold samt personalepolitik. Ledelsen skal via SU informere om virksomhedens forhold og udvikling.

Arbejdet i SU er fastlagt i samarbejdsaftaler mellem parterne i den offentlige sektor, KL, Danske Regioner og KTO.

MED-UDVALG I KOMMUNER OG REGIONER

En MED-aftale er en rammeaftale, der bygger videre på og kan erstatte Samarbejdsaftalen, idet den gør det muligt for de lokale aftaleparter i kommuner og regioner at udvikle samarbejdsorganisationen, så parterne selv kan aftale den lokale struktur, form og indhold for medindflydelsen

En MED-aftale gør det også muligt at slå sikkerhedsorganisationen sammen med Samarbejdsudvalget.

MED-systemet er bygget op om et hovedudvalg og en række underudvalg. Hovedudvalget er det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse og det øverste udvalg på arbejdsmiljø-området.

FORKLARINGSBOKSE

SIKKERHEDSORGANISATIONEN

Alle kommunale og regionale virksomheder med mindst 10 ansatte skal oprette en sikkerhedsorganisation.

En sikkerhedsorganisation opbygges typisk således, at hver afdeling/ arbejdslederområde danner en sikkerhedsgruppe. Det betyder at hver institution i kommunen eller regionen skal have sin egen sikkerhedsgruppe bestående af lederen og en sikkerhedsrepræsentant.

Ifølge MED-aftalemodellen kan der aftales en anden opbygning af sikkerhedsorganisationen, og dens opgaver kan varetages af et MED-udvalg, som så også tager sig af Samarbejdsudvalgets opgaver. Forudsætningen er dog, at arbejdsmiljøarbejdet styrkes.

DET PERSONALEPOLITISKE FORUM OG PARTERNE

Det Personalepolitiske Forum er et debatforum bestående af aftalparterne KL, Danske Regioner og KTO.

KL repræsenterer de 98 kommuner

Danske Regioner repræsenterer de 5 regioner

KTO er forhandlingsfællesskab for 46 fagforbund, som har medlemmer, der er ansat i kommuner og regioner (de tidligere amter), svarende til ca. 548.000 af de ca. 630.000 ansatte.

Forum varetager centrale personalepolitiske drøftelser, udarbejder analyser, sætter fokus på behovet for personalepolitiske indsatsområder og er desuden arrangør af personalepolitiske konferencer og messer.

FORKLARINGSBOKSE

**AFTALEN OM
ARBEJDSBETINGET STRESS****AFTALEN OM TRIVSEL OG
SUNDHED**

Aftalen om arbejdsbetinget stress er en del af det overenskomstforlig, der blev indgået mellem KL og Amtsrådsforeningen (nu Danske Regioner) på den ene side - og KTO på den anden side i 2005 (OK-05).

Aftaleteksten var udarbejdet som et protokollat der også påvirker hhv. rammeaftalen for MED og aftaleteksten om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Ved OK 08 blev aftalen om arbejdsbetinget stress videreført og indarbejdet i en ny aftale om trivsel og sundhed, som også indeholder bestemmelser om bl.a. trivsel og trivselsmålinger, sundhedsfremme - samt vold, mobning og chikane

I den forbindelse er den europæiske aftale "Framework agreement on harassment and violence at work", fra 26. april 2007 ligeledes aftaleimplementeret.

1.3. CENTRALE BEGREBER

Lige fra starten valgte parterne at operere med tre begreber for arbejdet med at inddæmme den arbejdsrelaterede stress:

Identificering:

Hvordan skal vi finde ud af, om der er stress på vores arbejdsplads – og hvor?

Forebyggelse:

Hvordan skal vi undgå, at der opstår helbredsskadelig og kronisk stress?

Håndtering:

Hvad vil vi gøre, hvis nogen oplever stress?

Men helt centralt i indsatsen er tanker om forebyggelse. Det præger i den grad også de mange initiativer og publikationer, som fra efteråret 2005 - og frem - bliver til danmarkshistoriens største partsbaserede indsats mod arbejdsrelateret stress: Både hvad angår inddragelse af medarbejdere, ledere og arbejdspladser – og hvad angår anvendelse af materiale.

Parterne har også hele tiden fokus på at fortælle, at stress er et fælles anliggende på arbejdspladsen. Og at stressforebyggelsen skal knyttes meget tæt til det daglige arbejde.

I forbindelse med den vejledning om arbejdet med at finde konkrete retningslinier for stress-indsatsen, som parterne sender ud til SU- og MED-udvalg, vælger man at dele opgaven op i to hovedformål:

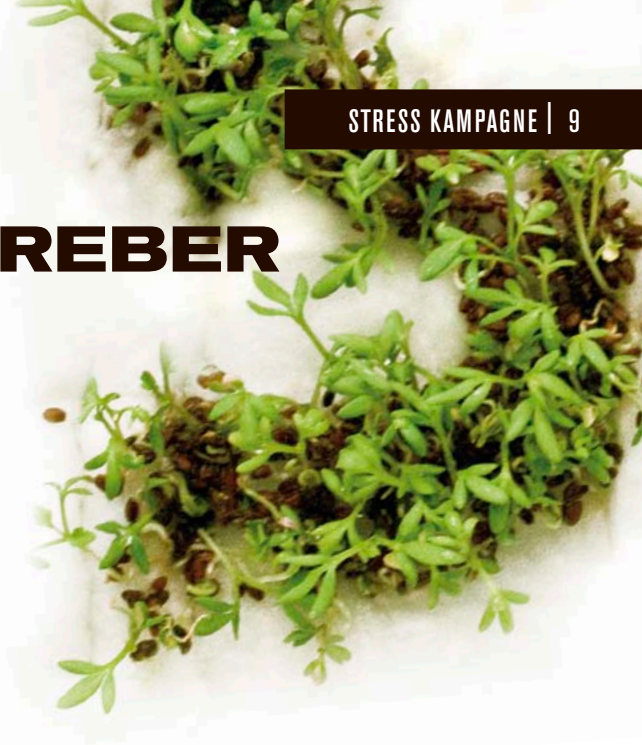
Hverdagens stressindsats:

"Retningslinierne skal understøtte

ledernes og medarbejdernes egen indsats i forhold til at forebygge, identificere og håndtere stress i en ofte travl hverdag"

Den overordnede stressindsats:

Retningslinierne skal ".. fastlægge hvilke aktiviteter, tilbud, redskaber og metoder, der skal være i kommunen eller regionen, for at kunne identificere, håndtere og forebygge stress"



1.4. ROLLEFORDELINGEN

Rollefordelingen i arbejdet med at forebygge stress på de kommunale og regionale arbejdspladser i Danmark er ganske klart beskrevet i "Stressprotokollatet af 24. maj 2005" og i en række af de publikationer, som udsendes til støtte for arbejdspladserne:

Parterne i **Det Personalepolitiske Forum** sørger for at iværksætte initiativer og udgive materialer, der støtter op om: Arbejdspladsernes pligt til at sætte arbejdsrelateret stress på dagsordenen, SU/MED-udvalgenes pligt til at udarbejde retningslinier for arbejdet med stress - og herunder også at understøtte implementeringen af stressaftalen på de kommunale og regionale arbejdspladser.

Hovedsamarbejdsudvalget (HSU)/HovedMED er ansvarlige for at der udarbejdes retningslinier i samarbejde med Sikkerhedsudvalget (SiU)

Direktionen/øverste ledelse har til opgave at give stressindsatsen status og legitimitet – samt sikre prioritet og ressourcer.

HR- og Arbejds miljøstaben bidrager med udvikling af metoder og tilbud – samt sikrer uddannelsestilbud til ledere og medarbejdere.

Lederne er ansvarlige for, at hverdagens stressindsats fungerer – i et samarbejde med medarbejderne. Samtidig har lederne et ansvar for at være opmærksomme på egen stress.

Medarbejderne skal i fællesskab deltage i udviklingen af hverdagens stressarbejde. De skal være opmærksomme på egne og andres symptomer på stress og handle derefter.

Tillids- og Sikkerhedsrepræsentanter (TR/SR) skal understøtte og overvåge indsatsen mod arbejdsbetinget stress. Samtidig har de ansvaret for at afgrænse deres rolle, så de ikke opfattes som arbejdspladsens "stress-terapeuter".

1.5 STRATEGIEN

Strategien for at implementere "Stressprotokollat af 24. maj 2005", der indeholder de bestemmelser som de europæiske parter er enedes om i "Draft framework agreement on work-related stress, er altså udarbejdet af parterne. Denne pjece fokuserer på strategien og på alle de konkrete initiativer, der er sat i gang i forbindelse med udmøntningen af strategien. Den forklarer, hvordan initiativerne er initieret, planlagt og gennemført af KL, Danske Regioner og KTO i fællesskab gennem Det Personalepolitiske Forum. Og endelig ser den nærmere på de resultater, der er kommet ud af den samlede indsats.

Parterne i Det Personalepolitiske Forum valgte fra starten at bygge kommunikationen op omkring en meget direkte og operationel tone. Værktøjer, konferencer og publikationer skulle rumme eksempler og anvisninger, der kunne gøre det nemmere for aktørerne på de regionale og kommunale arbejdspladser at gribe opgaven med at forebygge den arbejdsbetingede stress. Derfor valgte man også i høj grad en journalistisk tilgang. Strate-

gien var altså, at al kommunikation skulle være letløbende, vinklet og let at integrere i det daglige arbejde, og at brugen af billeder, logo og grafisk design skulle sikre genkendelighed og identifikation



1.6. AFTALETEKST OG PROTOKOLLAT OM ARBEJDSBETINGET STRESS

Retningslinier om identificering, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress er aftalt ved OK-05. Her ses de relevante paragraffer fra MED og SU-aftalen, og et udsnit af Protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress.*)

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

§ 8, stk. 4

Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. vedlagte protokollat (bilag 9) om indsats mod arbejdsbetinget stress. Såfremt sik-

kerhedsarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, forudsættes at indsatsen koordineres med sikkerhedsorganisationen.

Kilde: Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse pr. 1. april 2005.

De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO.

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg

§ 17, stk. 3

Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. vedlagte protokollat (bilag 11) om indsats mod arbejds-

betinget stress. Det forudsættes at indsatsen koordineres med sikkerhedsorganisationen.

Kilde: Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, pr. 1. april 2005. De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO.

Protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress

Aftaleparter: KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

*)De øvrige dele af Protokollatet ligger tæt op af den europæiske aftale i sit indhold – herunder også definition, ansvar, samt identifikation, forebyggelse og eliminering af arbejdsbetinget stress.

PROTOKOLLAT

Indledning

Dette protokollat omhandler arbejdspladsens indsats for at reducere eller minimere forekomst af arbejdsbetinget stress.

Stress kan potentielt påvirke ethvert arbejdssted og enhver ansat uanset størrelsen af virksomheden, hvilket område der arbejdes indenfor, eller hvilken form for ansættelsesforhold der er tale om. I praksis vil ikke alle arbejdssteder eller alle ansatte nødvendigvis blive påvirket af stress.

Forebyggelse af arbejdsbetinget stress kan forbedre sikkerhed og sundhed og føre til større effektivitet. Konsekvenserne heraf kan være såvel økonomiske, arbejdsmæssige som sociale for virksomheden, arbejdssta-

gerne og for samfundet som helhed. Det er vigtigt at tage hensyn til, at de ansatte er forskellige, når man håndterer arbejdsbetinget stress.

Målsætningen med protokollatet om indsats mod arbejdsbetinget stress er, at:

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

Formålet er at give ledelse 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.

Parterne er enige om, at KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter med dette protokollat har aftaleimplementeret den europæiske aftale 'Draft framework agreement on work-related stress' indgået mellem UNICE, CEEP og ETUC den 8. oktober 2004.



2.0 STRESSMAGASINERNE

Fra december 2005 og i løbet af de følgende 12 måneder udgiver parterne i Det Personalepolitiske Forum i alt fire magasiner på hver 40 sider. Hvert af magasinerne er struktureret som en række artikler med cases, baggrund, erfaringsinterviews, ekspertudtalelser, fakta og generel inspiration.

De fire magasiner bruger den overordnede strategi som fundament. Nemlig, at der skal være tale om information med et stressforebyggende

sigte, at oplysningerne præsenteres journalistisk og vinklet, at kommunikationen skal være operationelt motiverende og anvendelige i arbejdslivet på de offentlige arbejdspladser, og at der kommunikeres direkte til de målgrupper på arbejdspladsen, der har brug for den konkrete information. Derfor målrettes de fire magasiner også hver sin ansvarlige målgruppe i stressprojektet:

Magasin nummer 1: Henvender sig til medlemmer af SU- og MED-udvalg

Magasin nummer 2: Henvender sig til det politiske niveau og organisationens øverste ledere.

Magasin nummer 3: Henvender sig til de lokale ledere og medarbejderne – og tematiserer det lokale samarbejde..

Magasin nummer 4: Henvender sig mere bredt til aktørerne - og tematiserer det personlige ansvar i kampen mod den arbejdsbetingede stress.



2.1. STRESSMAGASIN 1:

"MED-udvalget sætter stress på dagsordenen"

I det første magasin er der stor fokus på at få styr på definitionerne. For hvad er det egentlig, som vi snakker om, når talen falder på arbejdsbetinget stress. Magasinet understøtter også i sine artikler den aftale, der er, om at det er MED-udvalget, der har ansvaret for at der bliver udarbejdet retningslinier for stress-arbejdet på arbejdspladserne. Der er konkrete eksempler på, hvordan en MED-aftale kan se ud, og hvordan man kan bruge allerede eksisterende værktøjer i arbejdet med forebyggelse af stress. f.eks. ved at bruge stressmålinger eller arbejdspladsvurderinger (APV) til kortlægning af arbejdspladsens stressproblematik.

Magasinet indeholder også en række inspirationsartikler fra hhv. Sverige,

Download: Stressmagasin nummer 1 kan downloades som pdf på: www.personaleweb.dk/stressmagasinet1

STRESSPATIENTER SKAL TILBAGE PÅ JOBBET

Det er en fordel for alle, når en stressyng medarbejder vender tilbage til det gamle job. Men både lederen, kollegerne og den stressramte skal se problemerne i øjnene og tale om dem. Også selv om det er svært, siger stressforsker på Arbejdsmedicinsk Klinik i Hillerød, Nanna Eller.

TAL PROBLEMERNE VÆK
 Det lyder nemt, men det betyder faktisk at ændre de ting, der har gjort medarbejderen syg, er at tale sammen, anbefaler Nanna Eller. Hvis kolleger har et, er det nemt at fortælle, og en arbejdsplads er et godt sted at tale om det på jobbet. Det vil ikke være svært at gøre det, hvis man taler om det på jobbet. Det vil ikke være svært at gøre det, hvis man taler om det på jobbet. Det vil ikke være svært at gøre det, hvis man taler om det på jobbet.

DET GÆLDER OGSÅ DEN ANDEN VEJ
 For patienter er det vigtigt at tale med kollegerne. Hvis det bliver svært, er det vigtigt at tale med kollegerne. Hvis det bliver svært, er det vigtigt at tale med kollegerne. Hvis det bliver svært, er det vigtigt at tale med kollegerne.

VIKKE MØD STRESS
 Det kan også være stress, fra stress, hvis det er et godt eksempel på jobbet. Hvis det er et godt eksempel på jobbet, er det vigtigt at tale med kollegerne. Hvis det er et godt eksempel på jobbet, er det vigtigt at tale med kollegerne.

MAN KAN JO SPORGE SINE KOLLEGA LIGE UD: ER DER NOGDE, I JEG KAN HJÆLPE DIG MED? NOGDE GANGE ER DET LIGE PREDICET DET RIGTIGE AT GØRE.

Bornholm og virksomheden Danfoss. Dertil kommer en lang række artikler med personlige beretninger og portrætter af arbejdspladser, der har stor viden at dele ud af i forbindelse med organisering af arbejdet med stressforebyggelse og stresshåndtering.

I det første magasin introducerer formandskabet for Det Personalepolitiske Forum også initiativet, og fortæller om vigtigheden af at gøre en indsats i forhold til stressforebyggelse på de regionale og kommunale arbejdspladser.

STRESS MÅ IKKE KUN BLIVE ET PERSONLIGT PROBLEM. DET HAR JO ALTID EN ORGANISATORISK SIDE OGSÅ. ”

- ANETTE FRIEDRICHS, ALLERØD KOMMUNE

2.3. STRESSMAGASIN 3:

”Ledere og ansatte skal angribe stressen i hverdagen”

Der er særligt fokus på de lokale ledere og medarbejdernes muligheder for at identificere, håndtere og forebygge stress på de kommunale og regionale arbejdspladser i Stressmagasin nummer 3.

Artiklerne er i høj grad handlingsanvisende, og kommer under overskrifter som: ”Fælles indsats i hverdagen”, ”Sund ledelse – sunde medarbejdere”, ”En god snak blandt kolleger” og ”Det gode møde forebygger stress” hele vejen rundt om de praktiske tilgange og muligheder, som der er på arbejdspladserne for at organisere arbejdet med stressforebyggelse.

STRESS FOREBYGGES IKKE VED, AT MAN HYRER EN KONSULENT, SOM SÅ KOMMER OG UNDERHOLDER EN ENKELT DAG. STRESS BEGYNDER HOS ÉN SELV. ””

PIA RYOM, ARBEJDSMEDICINSK KLINIK AALBORG.



Pia Ryom, der er ledende psykolog ved Arbejdsmedicinsk Klinik ved Aalborg Sygehus, var i maj måned 2006, da Stressmagasin nummer 3 udkom, i gang med at udvikle stressforebyggende værktøjer til arbejdspladserne indenfor social- og sundhedsområdet. Arbejdet med stressværktøjerne var initieret af Branchearbejdsmiljørådet for social- og sundhedsområdet (BAR SoSu). Artiklen ”Gør det selv” i stressmagasinet, handler i høj grad om, hvad det er, der stresser på en arbejdsplads, hvordan man undgår stressorer og i det hele taget arbejder efter en anerkendende metode. Som

et eksempel på en arbejdsplads, der var med i projektet, beskrev artiklen ”Vi pylrer ikke, vi værdsætter”, hvordan køkken- og kantinepersonalet på Århus Sygehus oplevede et løft i det psykiske arbejdsmiljø og en lettelse på stressbelastningerne. Værktøjerne udviklet af BAR SoSu er senere blevet et vigtigt og yderst anerkendt instrument i arbejdet med stress in-

Download: Stressmagasin nummer 3 kan downloades som pdf på: www.personaleweb.dk/stressmagasinet3

2.4. STRESSMAGASIN 4:

”Du kan selv gøre meget for at undgå stress”

I det fjerde stressmagasin vendes blikket indad. Det viser sig nemlig ofte, at det er de krav, som de ansatte i kommuner og regioner stiller til sig selv og til deres arbejdsindsats, der fylder mest i bevidstheden. Langt mere end de krav, som stilles af politikere, ledere og andre. Derfor flyder magasinet nærmest over med gode og kontante råd til, hvordan man som enkeltperson kan lytte til sit arbejds-

SELV FØLGELIG ER DET OP
TIL DEN ENKELTE AT TAG
HÅND OM SIN STRESS –
HVEM SKULLE ELLERS GØRE
DET? JEG VILLE NØDIGT
HAVE ANDRE TIL AT AFGØRE,
HVAD DER FUNGERER FOR
MIG. ””

- LISBETH NIELSSON,
STRESSCOACH.

miljø og sit indre, så man bedre kan identificere, forebygge og håndtere den arbejdsbetingede stress. Uanset om man er leder eller medarbejder.

Stressmagasin nummer 4 tog – ud over de mange konkrete og forskellige artede råd – dog også det udgangspunkt, at det personlige ansvar aldrig kan stå alene. Med henvisning til de øvrige tre magasiner formåede det også at lave en opsummering af alle de øvrige parter på arbejdspladsen og i organisationen, der også sidder med at ansvar for at arbejdsmiljøet fungerer, og at der skrides ind overfor den arbejdsbetingede stress. Nemlig: MED-, samarbejds- og sikkerhedsudvalg, politikere, topchefer, lokale ledere og medarbejdernes repræsentanter.

Og selvom det fjerde magasin lukkede serien af, og dermed sluttede ringen af journalistisk bearbejdede, operationelt orienterede artikler, så skød magasinet også en solid tråd ud

mod fremtiden, og lovede en række initiativer - herunder blandt andet en håndbog om stress og en vejledning til MED- og SU-udvalg om, hvordan de kan arbejde med konkrete retningslinier i forbindelse med stressindsatsen på arbejdspladsen.



Download: Stressmagasin nummer 4 kan downloades som pdf på:
www.personaleweb.dk/stressmagasinet4

2.5. STRESSMAGASINERNE I PERSPEKTIV

De fire stressmagasiner blev særdeles godt modtaget på de kommunale og regionale arbejdspladser og blandt topledelse og politikere. Hele strategien om at formidle stressviden som journalistiske artikler i et lækkert og imødekommende design, viste sig at være helt rigtig. Det første magasin blev trykt i et oplag på 15.000 eksemplarer, og på grund af efterspørgslen øgedes oplaget fra magasin til magasin, så det fjerde udkom i et oplag, der var næste dobbelt så stort. Men samtidig bevirkede den voldsomme interesse for at bruge magasinerne aktivt på arbejdspladserne, at antallet af downloads på parternes fælles hjemmeside www.personaleweb.dk langt overgik det samlede antal trykte magasiner. I alt er der registreret mere end 125.000 downloads, som igen er printet ud i et endnu større antal eksemplarer. Parterne havde nemlig fra starten valgt, at magasinet skulle være tilgængeligt for alle interesserede som en printvenlig pdf, der gratis kunne hentes på den fælles

hjemmeside i samme øjeblik, som printmagasinet udkom.

Ansvarshavende redaktør på de fire stressmagasiner, Hans Hvenegaard, er heller ikke et øjeblik i tvivl om, at strategien om at ansvarliggøre MED og SU med aftalen, og at inspirere og motivere aktørerne ved hjælp af journalistik om gode cases og baggrundsartikler - fra starten var fuldstændig korrekt:

"Et af hovedsynspunkterne bag kampagnen var, at stressarbejdet tager tid. Derfor gav det jo også god mening, at kampagnen blev planlagt, så initiativerne og udgivelserne kom drypvis. Men hvad der i virkeligheden var mindst ligeså vigtigt er, at parterne ikke gik efter individet i forhold til det stressforebyggende arbejde. Hele kampagnen fokuserede på, hvordan organisationen, kollektivet og samarbejdet kunne håndtere stressindsatsen, og det afspejler jo i virkeligheden også ganske godt, hvordan den dan-

ske arbejdsmarkeds-tænkning fungerer." siger Hans Hvenegaard.

Som en konsekvens af den tilgang parterne har valgt, mener Hans Hvenegaard også, at det er lykkedes at fastholde fokus, så stressarbejdet er forblevet en arbejdsmiljøindsats frem for at være en sundhedspolitisk indsats. Det kunne nemlig være en oplagt risiko, hvis det var det enkelte individ, der stod i centrum – frem for organisationen.



3.0. STRESSKONFERENCE I ODENSE

Samtidig med udgivelsen af det første stressmagasin samlede Det Personalepolitiske Forum mere end 1.000 deltagere til en åbningskonference om stress i Odense. Trods en kort tilmeldingsfrist og en placering i starten af december 2005 endte det alligevel med overvældende interesse og overtegning, hvilket allerede fra kampagnestart demonstrerede aktørernes og arbejdspladsernes lyst til at give sig i kast med det stressforebyggende arbejde. Dagen i Odense var spækket med workshops og oplæg fra Danmarks mest kompetente stress-eksperter.

I sin åbningsstale lagde den daværende formand for Det Personalepolitiske Forum, Herlevs borgmester Kjeld Hansen, vægt på, at det var på høje tid at få sat en stopper for den arbejdsbetingede stress: "Jeg håber, at vi går hjem med en fælles forståelse af, at denne her opgave er utroligt vigtig. At det er en opgave, som vi SKAL have løst. Og når vi om ti år kikker på de offentlige arbejdspladser, så kan vi mødes og sige: Vi tacklede det, vi fik

hold på det, og vi har udviklet beredskabet om det."

Det var også en meget tilfreds (daværende) næstformand i Det Personalepolitiske Forum, BUPL-formand Birgit Elgaard, der gjorde status over en dag med mere end 20 foredrag og overfor 1.000 erfaringsmættede tilhørere: "Selvom alt nu afhænger af, hvilke erfaringer der bliver samlet, og hvad for nogle projekter der bliver søsat, så mener jeg, at dagen i dag allerede har været så stor en succes, at jeg tror på, at godt begyndt også er halvt fuldendt."



4.0 VEJLEDNINGEN TIL HSU/HOVEDMED

April 2007 udsender parterne i Det Personalepolitiske Forum en samlet vejledning til HSU-/HovedMED-udvalgene i regioner og kommuner om, hvordan de helt konkret kan arbejdet med at udforme retningslinierne i den stressforebyggende indsats. Vejledningen samler op på det ansvar og det regelsæt, som udvalgene arbejder under og har fået pålagt af den kollektive aftale. Vejledningen gennemgår også de forskellige forhold, som kan udløse arbejdsbetinget stress. Den ser nærmere på de

roller, som de forskellige aktører i organisationen har i forbindelse med stress-indsatsen, og endelig har den en række kildehenvisninger, hvor man kan finde mere baggrundsviden og inspiration til arbejdet med stressindsatsen og retningslinierne.

Et af de helt centrale afsnit i vejledningen er en liste over de stressorer, som påvirker både ledere og medarbejdere i organisationen:



4.1. EN GOD FOREBYGGELSE MOD STRESS KAN STARTE HER!

Mange års forskning og arbejde med psykisk arbejdsmiljø og stress har skabt en solid viden om hvilke faktorer, der undergraver arbejdsglæde og trivsel, og skaber stress. Det er:

For store eller modsatrettede krav i arbejdet

- De kvantitative krav i form af for stor arbejdsmængde eller tidspres
- De kvalitative krav i form af modsatrettede eller høje krav til sociale, følelsesmæssige eller kognitive kvalifikationer.

Manglende indflydelse

- Manglende indflydelse på arbejdets indhold, tilrettelæggelse, udførelse og arbejdstidens placering.

Manglende mening i arbejdet

- Hvis man ikke kan se eget bidrag til den samlede ydelse
- Hvis formålet med det, man laver, ikke er i overensstemmelse med egne og almene værdier.

Uforudsigelighed

- Hvis man ikke har viden og information om, hvad der sker i fremtiden – såvel i ens eget arbejde som i forhold til arbejdspladsens udvikling og omstilling.

Mangel på social støtte

- Manglende støtte, feedback, opbakning fra leder og kollegaer.

Mangel på belønning

- Uretfærdigheder i løn, fordeling af arbejdsopgaver eller forfremmelse.

Manglende anerkendelse og påskyndelse i forhold til arbejdet.

Dertil kommer nogle værdimæssige forhold på arbejdspladsen:

Mistillid og manglende troværdighed

- Manglende tillid mellem leder og medarbejdere eller mellem kollegaer.

Uretfærdighed og mangel på respekt

- Manglende gensidig respekt og anerkendelse af forskelligheder.



Download: "Vejledning til MED og SU" som pdf på:
www.personaleweb.dk/stressvejledning

5.0 ARBEJDSMILJØET OG STRUKTURREFORMEN

Danmark gennemgik pr. 1. januar 2007 danmarkshistoriens største struktur- og opgavereform, der omlagde hele den kommunale og amtskommunale struktur. 271 primærkommuner blev sammenlagt til 98 kommuner. 14 amter samledes til fem - væsentligt - større regioner. Opgavefordelingen ændredes.

For at skabe sig et overblik over, hvordan strukturreformen ville påvirke de kommunalt og regionalt ansatte, gennemførte Det Personalepolitiske Forum i 2006 en undersøgelse blandt 3.000 medarbejdere.

Her kom blandt andet følgende frem:

- at to af tre medarbejdere ville blive direkte berørt af strukturreformen
- at hver tiende ville få en helt ny arbejdsfunktion
- at 14 procent ville få et nyt arbejdssted
- at næsten hver anden ikke vidste, hvordan reformen ville påvirke deres arbejdsmiljø
- at 42 procent overvejede at søge nyt arbejde i forbindelse med reformen

Alle faktorer, der viser lidt om den belastningsgrad, som strukturreformen

påførte medarbejderne i regioner og kommuner, og som dermed også kom til at spille en væsentlig rolle i hele det stressforebyggende arbejde i forbindelse med implementeringen af stressprotokollatet og "Draft framework agreement om work-related stress". Undersøgelsen dannede også i et vist omfang grundlag for de redaktionelle dispositioner om at udgive Stafetmagasinet og de tre nyhedsbreve om strukturreformen og arbejdsmiljøet.



5.1 STAFETMAGASINET OG NYHEDSBREVENE

Parterne i Det Personalepolitiske Forum ønskede at fremme fusionsprocessen og at forhindre de mange forandringer i at udvikle sig til alvorlige stressorer for de ansatte i de nye sammenlægnings-kommuner og regioner. Derfor valgte parterne at sætte spot på stress og arbejdsmiljø i forbindelse med et såkaldt stafetprojekt, hvor man i januar 2007 udgav et 24-siders magasin i samme layout som stressmagasinerne. Det nye magasin formidlede en række arbejdsmiljøprojekter i den nye danske struktur – og alle de høstede erfaringer. Noget at det, som magasinet i særdeleshed tog fat på i artiklerne var, hvor meget netværk, dialog, humor og kompetencer spiller ind på

arbejdsmiljøet i en forandringstid. Efter udgivelsen af magasinet fulgte parterne op på historierne ved at udsende tre nyhedsbreve med kortfattede artikler til de offentlige arbejdspladser. Blandt de mange artikler i nyhedsbrevene blev der blandt andet stillet skarpt på netværket mellem personalemedarbejderne i den nye Region Syddanmark, på ti institutioner i Roskilde, der gik foran i stressarbejdet - og på Varde kommune, hvor stress-stafetten var med til at fastholde fokus på trivsel gennem en turbulent tid

Stafetten fungerede samtidig som en skulpturel udgave af kampagnens stresslogo.



Download: Stafetmagasinet på:
www.personaleweb.dk/stafetmagasin1

6.0. STRESSHÅNDBOGEN

I marts 2008 udkommer den absolut største tryksag i parternes fælles stressindsats i Det Personalepolitiske Forum: Stresshåndbogen: "Stop stress – skab trivsel i fællesskab" er på hele 124 sider, der både samler erfaringerne fra den første fase i implementeringen af stressaftalen, og samtidig inspirerer til det fortsatte arbejde med stressforebyggelse på de kommunale og regionale arbejdspladser. Layoutet på håndbogen er ligesom magasinerne og vejledningen til MED stadig holdt indenfor det samme layout og design. Dermed sikres genkendelsen i forhold til de øvrige publikationer. Til gengæld adskiller håndbogen sig fra magasinerne ved at være opdelt i kapitler, hvor magasinerne var sat sammen af en række selvstændige og journalistisk vinklede artikler.

Stresshåndbogen er delt op i tre hovedafsnit, hvor det første i høj grad drejer sig om at sikre den fælles forståelse af begreberne psykisk arbejdsmiljø og stress. De indledende kapitler indkredser også de grundlæggende principper for en systema-

tisk stressindsats, ligesom de peger på forskellige muligheder for at organisere indsatsen for at **identificere, håndtere og forebygge** stress på arbejdspladsen.

Håndbogens anden del koncentrerer sig omkring den konkrete indsats mod stress i hverdagen. Herunder defineres de væsentligste stressorer, der er i spil, når det drejer sig om hhv. arbejdets indhold og organisering, værdikonflikter på jobbet, kommunikation og samarbejde samt ledelse. Den tredje og sidste del af bogens kapitler fokuserer på de overordnede rammer for stressindsatsen. Herunder behandles også rollefordelingen blandt chefer, politikere samt medlemmer af MED-udvalg, SU og sikkerhedsorganisationen.

Som et helt særligt element er hvert kapitel i håndbogen forsynet med en række dialogspørgsmål, der kan bruges af alle medlemmer i organisationen til at italesætte de konkrete udfordringer, afklare behov og mulighederne for en samlet indsats på

det pågældende område. Samtidig rummer Stresshåndbogen også en lang række litteraturhenvisninger og anbefalinger til videre læsning. Stresshåndbogen blev trykt i et oplag på 28.000 eks., og den kan stadig hentes som pdf på: www.personaleweb.dk

Ligesom i stressmagasinerne stod TeamArbejdsliv og direktør Hans Hvenegaard med det redaktionelle ansvar for indholdet af Stresshåndbogen. Han siger: "Håndbogen slår fast, at en stressindsats ikke blot kan hvile på en



6.1 STATUS FOR STRESSINDSATSEN

kortvarig kampagne eller på et initiativ, som gennemføres hvert femte år. Det skal ned i hverdagens arbejde. Aftalen skaber rammen, men det er den kontinuerlige indsats, der gør en forskel. Det var parterne enige om, og med stresshåndbogen får parterne belyst og fortalt om, hvad det er for ting, som man skal gøre, for at få integreret stressforebyggelsen i det daglige arbejde. Jeg synes, at det var stærkt, at der var politisk enighed om, at der skulle samles et materiale, der virkelig kom i dybden med udfordringerne. Og det synes jeg, virkelig er lykkedes med stresshåndbogen”.

Stresshåndbogen udkom stort set på samme tidspunkt, som alle de regionale og kommunale arbejdspladser - i kraft af MED-udvalgenes arbejde - havde sat deres egen deadline for at have udarbejdet retnings for stressindsatsen. Et halvt år tidligere, i oktober 2007 – altså ca. to år efter at parterne havde skudt stressindsatsen i gang – foretog Det Personalepolitiske Forum en temperaturmåling på processen og progressionen på de kommunale arbejdspladser. Overordnet viste undersøgelsen at mere end en fjerdedel af kommunerne allerede i oktober 2007 havde aftalt retningslinier for stressindsatsen. I alt var mere end tre fjerdedele af kommunerne i gang med processen. For regionerne gjaldt, at mere end halvdel havde startet processen. Konclu-

sionen var, at et omfattende arbejde med stressforebyggelse var sat i gang på de kommunale og regionale arbejdspladser, at der var stor variation i de løsningsmodeller, som arbejdspladserne fandt frem til - men også at det var en tung proces, der tog tid at gennemføre.

Download: Stresshåndbogen
 ”Stop stress – skab trivsel i fællesskab” på:
www.personaleweb.dk/stresshaandbogen



7.0. ANDRE VIGTIGE PUBLIKATIONER

I forbindelse med kampagnen er der udgivet en række publikationer – ud over de, som er beskrevet tidligere i denne pjeces. Blandt andet:

Trivsel og Lean. Styrk balancen i Lean-processen.

Udgivet i Maj 2008 i 10.000 eksemplarer.

Pjecen er henvendt til arbejdspladser, der er i gang med at indføre Lean, eller har det under overvejelse. Mange forskellige ting i processen med at indføre Lean, kan fremkalde utryghed og stressfølelse blandt medarbejderne på arbejdspladsen – selvom formålet med Lean i virkeligheden er det stik modsatte. På de 20 sider giver pjecen en række anbefalinger i forbindelse med Lean-processen, og den fortæller om de mange erfaringer, som blev høstet i forbindelse med KL/KTO-projektet "Kommunal Lean uden stress", som også har rod i Det Personalepolitiske Forums indsats mod arbejdsbetinget stress.

Ledelse uden grænser. Syv råd til ledere om at skabe trivsel i det grænseløse arbejde.

Udgivet i september 2008 i 30.000 eksemplarer.

Flere og flere medarbejdere og ledere skal forholde sig til stadigt mere flydende grænser mellem arbejdsliv og fritid, og dermed stiger behovet for at finde veje til at sikre arbejdsmiljøet for det grænseløse arbejde. Tidligere var det kun en ganske lille gruppe af vidensarbejdere, der skulle forholde sig til: Hvor, hvornår og hvordan arbejdet skulle udføres. Alle andre havde faste rammer om arbejdsindsatsen. I dag nyder rigtigt mange kommunale og regionale medarbejdere og ledere den frihed, som det grænseløse arbejde tilbyder, men de påvirkes også alle af det ansvar, som følger med selv at skulle definere sine arbejdsopgaver og selv at skulle sætte rammer for eget arbejdsliv. Hæftet henvender sig med en række råd til ledere på de kommunale og regionale arbejdspladser, så de kan fremme trivsel og reducere stress for de mange med-

arbejdere i organisationen, der skal vænne sig til det grænseløse arbejde. Hæftets råd og indhold bygger på en række interviews med eksperter, tilidsvalgte, ledere og HR-chefer.



Download: Pjecen "Trivsel og Lean. Styrk balancen i Lean-processen" på:
www.personaleweb.dk/trivsel-oglean

Download: Pjecen "Ledelse uden grænser" på:
www.personaleweb.dk/graenser

8.0. PERSONALEPOLITISK MESSE

Den Personalepolitiske Messe er Danmarks største messe for personalepolitik og det fælles forum, hvor parterne, lederne, medarbejderne og arbejdspladserne kan motivere hinanden og vise de fremskridt og udviklingsinitiativer, som de har taget. Messen blev afholdt i august 2006 i Bella Center på Amager ved København. På det tidspunkt var stressindsatsen skudt godt i gang, og det fjerde stressmagasin var netop udkommet.

Blandt andet derfor fik stressindsatsen en god og central placering på messen, hvor der med forskellige events, film på storskærm, foredrag og uddeling af magasinerne blev sat ekstra spot på stressforebyggelsen overfor de mange besøgende. Personalepolitisk Messe i januar 2010 i Bella Center runder denne ombæring af parternes stressindsats af. Her er der tale om et totalt tilbagemik på fem års intenst arbejde med

stressforebyggelse på de regionale og kommunale arbejdspladser. Denne pjece er blot et enkelt og beskedent element i denne afrunding af kampagnen og indsatsen. Under et af de tre hovedtemaer, der præger messen, vil der blive fortalt gode historier om stressindsatsen fra de mange offentlige arbejdspladser. Der vil blive udvekslet viden og inspiration, og arbejdet videre med udviklingen af den moderne og attraktive arbejdsplads.

9.0 PERSONALEWEB

Et væsentligt og centralt element i formidlingen af de mange initiativer, data, erfaringer og publikationer, der har præget de seneste fem års arbejde med arbejdsbetinget stress på de kommunale og regionale arbejdspladser, er parternes fælles web-portal, **www.personaleweb.dk**

Sitet fungerer som en samlet indgang til parternes fælles aktiviteter, og via et overskueligt menu-system er der adgang til alle de materialer

og informationer, som er relevante i forbindelse med de enkelte indsatsområder – således også stressindsatsen. Herunder kan man finde alt lige fra protokollatet til undersøgelser og publikationer i printvenlig pdf.

Den primære målgruppe for **www.personaleweb.dk** er ledere og medarbejderrepræsentanter, men sitet er åbent og samtlige materialer er tilgængelige for enhver med interesse i stoffet og stressindsatsen.

I september 2009 har sitet gennemgået en gennemgribende revision og udbygning med præsentation af hvad der skaber stress, værktøjer til identifikation af stress, metoder og værktøjer til forebyggelse af stress, spil til afklaring af kompetencebehov i forhold til at forebygge og håndtere stress, kurser der understøtter implementering og opfølgning af aftalen samt aftaler og erfaringer med retningslinjer.

10. INTERVIEWS OG ERFARINGER



KRISTIAN EBBENSGAARD

Danske Regioner, Medlem af Det Personalepolitiske Forum

Det har sin helt egen styrke at tilrettelægge samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter, så man indgår aftaler om rammerne for de forskellige indsatser og initiativer, mener Kristian Ebbensgaard. Han er heller ikke i tvivl om, at der er langt større opbakning og forankring på arbejdspladserne, når det foregår på den måde. Netop med hensyn til indsatsen mod den

arbejdsrelaterede stress, synes han, at kampagnen og resultatet viser, at det har været den rigtige strategi.

Kristian Ebbensgaard mener også, at stressarbejdet altid skal have høj prioritet:

"Uanset om inspirationen var kommet fra EU eller andre steder, så er der ingen tvivl om, at der er grund til stor opmærksomhed på emnet stress og på det psykiske arbejdsmiljø i det hele taget. Men man kan jo også sige, at den europæiske aftale om arbejdsbetinget stress jo under alle omstændigheder er en helt bred anerkendelse og en accept af, at problemet eksisterer – og at der skal gøres noget ved det. Med hensyn til den måde vi har tilrettelagt kampagnen her i Danmark, så er forventningerne jo bestemt indfriet, når man ser på den store efterspørgsel, der har været på kampagnematerialet. Og det er da også min opfattelse, at materialet har været flittigt brugt ude på arbejdspladserne," siger han.



DENNIS KRISTENSEN

FOA, KTO, Næstformand for Det Personalepolitiske Forum

Man bør hele tiden holde et kritisk øje med, om de aftaler der indgås mellem parterne også er tilpas forpligtende. Og om man risikerer at vælte for meget arbejde over på f.eks. SU og MED-udvalgene, mener Dennis Kristensen. Når det så er sagt, så mener han også, at der virkelig er grund til glæde over de mange lokale aktiviteter, der har været i forbindelse med

stress-kampagnen, og at der virkelig er rykket voldsomt på de enkelte arbejdspladser med hensyn til stressindsatsen.

"Den europæiske stressaftale har været en rigtig god døråbner for stressarbejdet i regioner og kommuner. I forbindelse med kommunalreformen var der jo en lang række temaer, som vi alligevel skulle have sat spot på, og der virkede stressaftalen som en ekstra motiverende kraft til at få grebet fat i temaerne. Det var blandt andet de ansattes tryk, det var spørgsmålet om viden og om indflydelse, der var i spil. Og det er jo alt sammen noget, der også hænger direkte sammen med den arbejdsrelaterede stress. Derfor kan man sige, at der kom et godt samspil mellem processen omkring kommunalreformen og stressindsatsen," siger Dennis Kristensen.



MICHAEL ZIEGLER

KL, Formand for
Det Personalepolitiske Forum

Det er altid en kæmpe udfordring at sikre sig, at alt det som parterne har diskuteret på et teoretisk plan, også kommer til at gøre en forskel ude på den enkelte arbejdsplads, mener Michael Ziegler. Men arbejdspladsernes interesse for kampagnen og materialerne viser i høj grad, at det er lykkedes at motivere arbejdspladserne og medarbejderne:

"Det har været godt, at vi valgte at udarbejde kampagnen journalistisk, så vi med artikler og magasiner har målrettet informationen til den enkelte medarbejder. For når man sidder der i SU eller MED-udvalget og laver retningslinier, så har det jo et vist abstraktionsniveau, og derfor kan det være svært for medarbejderne at forholde sig til processen og føle, at den har relevans. Kampagnen har sikret en langt bedre medarbejderidentifikation, og det har virket fremragende," siger Michael Ziegler.

Han er heller ikke nervøs for, at den dynamik, som kampagnen har sat i gang skal forsvinde:

"Indsatsen fortsætter jo som en del af OK-08. Nu er det bare blevet en del af aftalen om trivsel på arbejdspladserne, så man kan sige, at det har fået en endnu mere positiv indpakning, men indsatsen fortsætter. Hvor der er mennesker, hvor der handles, arbejdes hurtigt og skal udrettes mange ting, der vil der altid være udfordringer på det område," siger han.

PERSONALEWEB ...

er omdrejningspunkt for formidlingen af de mange initiativer, data, erfaringer og publikationer, der har præget de seneste fem års arbejde med arbejdsbetinget stress på de kommunale og regionale arbejdspladser.

www.personaleweb.dk fungerer som en samlet indgang til parternes fælles aktiviteter, og via et overskueligt menu-system er der adgang til alle materialer og informationer.

Materialerne som er udgivet i forbindelse med stressindsatsen – og som er omtalt i denne pjece – er alle samlet under: www.personaleweb.dk/stress

DET PERSONALEPOLITISKE FORUM ...

er et debatforum bestående af aftaleparterne KL (Kommunernes Landsforening), Danske Regioner og KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte).

KL repræsenterer de 98 kommuner

Danske Regioner repræsenterer de 5 regioner

KTO er forhandlingsfællesskab for 46 fagforbund.

Forum varetager centrale personalepolitiske drøftelser, udarbejder analyser, sætter fokus på behovet for personalepolitiske indsatsområder og er desuden arrangør af personalepolitiske konferencer og messer.

