

Til Stresspanelet,

Dansk Selskab for Arbejds- og miljømedicin sender hermed et forslag til forebyggelse af stress på arbejdspladsen i vedhæftet dokument. "På baggrund af den erfaring og viden de arbejdsmedicinske klinikker besidder i denne sammenhæng vil vi gerne tilbyde at stå til rådighed i det videre arbejde i stresspanelet.

Forslaget støttes ligeledes af alle 7 arbejdsmedicinske afdelinger i Danmark og det nystiftede "Dansk Selskab for Arbejdspsykologer (repræsenterende psykologer der arbejder i arbejdsmedicinen)"

Med venlig hilsen/Regards,

Ole Carstensen

Formand/President

Dansk Selskab for Arbejds- og miljømedicin /Danish Society of Occupational and Environmental Medicine

www.dasam.dk



Tendenser på arbejdsmarkedet

Effektiviseringskrav

De arbejdsmedicinske klinikker oplever en generel tendens til et meget stort fokus på effektivisering både blandt offentlige og private arbejdsgivere i disse år. Dette har negative konsekvenser for rummeligheden og ledelsesrelationerne på arbejdsmarkedet. *Ledelsesrelationer* forstår vi som de forhold mellem leder og medarbejdere, der i vores erfaring spiller en afgørende rolle, når det drejer sig om at forebygge stresssygemeldinger. *Rummelighed* forstår vi som arbejdspladsens evne til og mulighed for at tage hensyn til medarbejdernes individuelle ressourcer og livssituationer, hvilket også har stor betydning for stressforekomsten og -sygemeldinger.

Ledelsesrelationer

I vores arbejde med stresssygemeldte borgere fra mange forskellige arbejdspladser møder vi i disse år en tydelig tendens: ledelsen centraliseres, og ledelseslagene bliver færre. Det betyder flere medarbejdere pr leder, større geografisk afstand, øgning af driftsrelaterede opgaver og resultatmåling af disse. Når lederen får mindre råderum og større afstand til medarbejderne, minimeres den forebyggende funktion ved personaleledelse. Ny forskning af Kirkegaard & Skakon (2018) viser, hvor vigtig ledelsens tiltag er for forebyggelse af stresssygemeldinger. Vi oplever imidlertid, at ledere i betydeligt mindre grad end tidligere har mulighed for at forebygge stress hos medarbejderne ved at afklare mål og rammer for arbejdet og understøtte opgave-, rolle- og ansvarsfordeling. Mange ledere er ikke klædt tilstrækkelig på ift. viden om psykisk arbejdsmiljø (Ekspertudvalget 2018) og den rolle, som organisatoriske faktorer spiller for stressforekomst. Når ikke lederen er klædt på til eller har tid/mulighed for at varetage denne opgave, begynder det at blive set som medarbejderens eget ansvar at definere kvalitetsmål eller indbyrdes prioritering af opgaver. Hvis medarbejderne ikke magter dette, risikerer det at blive fortolket som en brist eller manglende robusthed hos dem. Hermed bliver stressforståelsen individualiseret, og man glemmer organisationens betydning og ansvar for stress-sygemeldingerne.

Mangel på rummelighed

I vores kliniske arbejde ser vi ofte patienter, der af forskellige årsager (stresssymptomer, fysisk sygdom eller vanskeligheder i familielivet) ikke kan yde 100 % på arbejdspladsen. Rummelighed og konkrete skånehensyn på arbejdet ville formentlig have kunnet fastholdt dem i jobbet, men på grund af et presset arbejdsmarked samt krav om præstation og robusthed, bliver reaktionen ofte enten en sygemelding eller en fyring. Dette koster dyrt både for den enkelte medarbejder, arbejdspladsen og samfundet. Det er vores

erfaring, at tilstrækkelig viden om stress og psykisk arbejdsmiljø blandt medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere spiller en vigtig rolle for udvikling og opretholdelse af en rummelig arbejdspladskultur.

Konkrete forslag til forebyggelse af stress på arbejdspladsen

I forhold til arbejdsrelateret stress og medarbejdernes mentale helbred tyder forskning på, at forebyggelse på arbejdspladsen inden medarbejdere sygemeldes bør have høj prioritet (Richardson & Rothstein 2008; Arends 2012; Dalgaard 2017; Eskildsen 2017; Kirkegaard 2018; Borg, 2010), især fordi tilbagevenden til arbejdet efter en stress-sygemelding er en kompleks og ofte vanskelig proces. En række internationale organisationer (herunder OECD og WHO) har efterspurgt regulering og guidelines til forebyggelse af arbejdsrelaterede mentale helbredsproblemer (Nexø et al. 2018). Senest har regeringens ekspertudvalg om udredning af arbejdsmiljøindsatsen foreslået, at regler for det psykiske arbejdsmiljø skrives ind i en bekendtgørelse, så det bliver tydeligere, hvad der er gældende regler for forebyggelse af risici i det psykiske arbejdsmiljø (Ekspertudvalget 2018). Ifølge forskning af Nexø et al. (2018), er der dog brug for et markant løft i kvaliteten af guidelines, der har til formål at forebygge, identificere og håndtere arbejdsrelaterede mentale helbredsproblemer, og der vil fortsat være behov for evaluering og forskning i, om implementering af tiltag på området resulterer i den ønskede effekt i forhold til helbred og arbejdsforhold.

På baggrund af de arbejdsmedicinske klinikkers kliniske, organisatoriske og forskningsmæssige erfaringer har vi følgende forslag til konkrete tiltag rettet mod stressforebyggelse:

- Personaleledelsen bør styrkes og ansvaret for stressforebyggelse på ledelses-/organisatorisk niveau bør fastholdes og udvikles. Dette kan ske gennem investering i ledelse og forbedring af lederes viden (lederuddannelse) om stressforebyggende ledelse og psykosocialt arbejdsmiljø (se f.eks. Kirkegaard, 2018).
 - Arbejdsmiljøorganisationernes og arbejdsmiljørepræsentanternes rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø bør skærpes i form af uddannelse og viden om psykisk arbejdsmiljø, stress og arbejdsfastholdelse.
 - Etabler evt. et trio-lignende samarbejde mellem f.eks. leder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant med henblik på rummelighed på arbejdspladsen og forebyggelse af mentale helbredsproblemer.
 - Forbedringer af eksisterende guidelines eller udvikling af nye retningslinjer rettet mod stressforebyggelse på arbejdspladserne baseret på en kombination af forskning og bedste praksis
 - Der bør fortsat investeres i forskning og evaluering, der kan belyse, om tiltagene har den tilsigtede effekt.
-

Referencer

Arends I, Bruinvels DJ, Rebergen DS, Nieuwenhuijsen K, Madan I, Neumeyer-Gromen A et al. (2012)

"Interventions to facilitate return to work in adult with adjustment disorders". *Cochrane Database Syst Rev* Dec; 12(12): CD006389

Borg V, Nexø MA, Kolte IV, Andersen MA. Hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejde. 2010 Det Nationale Forskningscenter For Arbejds miljø, København. Retrieved from http://www.bedrepsykiatri.dk/media/11856/NFA-2010-hvidbog_mentalt_helbred2010.pdf

[Dalgaard, VL](#); [Aschbacher, K](#); [Andersen, J H](#); [Glasscock, DJ](#); [Willert, MV](#); [Carstensen, O](#); [Biering, K](#). Return to work after work-related stress: a randomized controlled trial of a work-focused cognitive behavioral intervention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Bind 43, Nr. 5, 01.09.2017, s. 436-446.

Ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen (2018) "Et nyt og forbedret arbejdsmiljø – overvejelser og anbefalinger". <https://bm.dk/media/8001/endelig-rapport.pdf>

[Eskildsen, A](#); [Andersen, LP](#); [Pedersen, AD](#); [Andersen, JH](#). Cognitive impairments in former patients with work-related stress complaints - one year later. *I: Stress*, Bind 19, Nr. 6, 11. 2016, s. 559-566.

Kirkegaard T. Stressforebyggelse - anbefalinger til ledere. Rapport, 2018, Arbejdsmedicin, Hospitalsenheden Vest, Herning.

(http://www.amkherning.dk/userfiles/file/Stressforebyggelse%20for%20ledere_FINAL2018.pdf).

Nexø MA; Kristensen JV; Grønvad MT; Kristiansen J; Poulsen OM. Content and quality of workplace guidelines developed to prevent mental health problems. results from a systematic review. *Scand J Work Environ health*. 2018; 44(5):443-457.

Richardson KM, Rothstein HR. Effects of occupational stress management intervention programs: a meta-analysis. *J Occup Health Psychol* 2008 Jan; 13 (1)