

CENTRALORGANISATIONERNAS REKOMMENDATION OM ARBETSRELATERAD STRESS

1. Bakgrund till rekommendationen

EU:s centralorganisationer på arbetsmarknaden UNICE/UEAPME, CEEP och EFS ingick ett ramavtal om arbetsrelaterad stress 8.10.2004 (nedan EU:s ramavtal). Genom denna rekommendation verkställs ramavtalet nationellt av de finländska organisationer som är medlemmar i dessa organisationer.

Rekommendationen syftar till att

- fästa uppmärksamhet vid konsekvenserna av skadlig arbetsrelaterad stress och framhäva betydelsen av förebyggande arbete
- öka arbetsgivarnas, arbetstagarnas och personalrepresentanternas kännedom om arbetsrelaterad stress
- fästa uppmärksamhet vid tecken som kan tyda på arbetsrelaterad stress på arbetsplatsen
- presentera olika åtgärder för förebyggande och hantering av arbetsrelaterad stress

Skadlig arbetsrelaterad stress är ett gemensamt orosmoment för centralorganisationerna. Om arbetstagarna utsätts för stress under en lång tid kan det medföra hälsoproblem för dem och kostnader för arbetsgivarna. Därför framhåller centralorganisationerna att förebyggande och hantering av arbetsrelaterad stress främjar arbetshälsan och därigenom också produktiviteten.

Det finns ett flertal olika definitioner och beskrivningar av arbetsrelaterad stress. I denna rekommendation avser arbetsrelaterad stress en i EU:s ramavtal beskriven situation som förekommer hos en eller flera arbetstagare (EU:s ramavtal som bilaga). Konsekvenserna och symtomen av arbetsrelaterad stress kan variera avsevärt på individnivå.

Rekommendationen ändrar inte på de rättigheter och skyldigheter som parterna i ett anställningsförhållande har enligt lagar, författningar på lägre nivå, myndighetsföreskrifter, kollektivavtal och arbetsavtal.

2. Att identifiera arbetsrelaterad stress

Skadlig arbetsrelaterad stress kan förekomma på vilken arbetsplats som helst och kan inverka negativt på vilken arbetstagare som helst oberoende av företagets storlek, verksamhetsområde och arbetsavtalets eller anställningens form. I praktiken förekommer sådan stress ändå inte på alla arbetsplatser och gäller inte alla arbetstagare. All stress hos de anställda kan inte anses vara arbetsrelaterad, utan också stress utanför arbetsplatsen kan leda till symptom på arbetsplatsen. Därför är det viktigt att på arbetsplatsen identifiera tecken på skadlig arbetsrelaterad stress.

På arbetsplatsnivå kan tecken på skadlig arbetsrelaterad stress vara bland annat hög frånvaro, hög personalomsättning, personalkonflikter och arbetstagarnas klagomål på alltför belastande situationer. Förändrat beteende, ökad frånvaro, trötthet, aggressivitet, överaktivitet, ökad användning av berusningsmedel, viktminskning, viktökning, cynism och likgiltighet kan också vara tecken på stress på individnivå.

För att identifiera arbetsrelaterad stress kan uppmärksamhet ägnas bland annat följande faktorer på arbetsplatsen:

- arbetsarrangemang och praxis (arbetstider, arbetstagarnas möjligheter att påverka, överensstämmelse mellan arbetstagarens färdigheter och arbetets krav, arbetsbelastning etc.),
- arbetsvillkor och miljö (arbetsplatsmobbing, risk för våld, ensamarbete, buller, hetta, farliga ämnen etc.),
- kommunikation (osäkerhet om förväntningarna i arbetet, anställningstrygghet eller kommande förändringar etc.) och
- subjektiva faktorer (känslomässig och social belastning, känsla av otillräcklighet, upplevd brist på stöd etc.).

Det är naturligt att vid utvecklingssamtal mellan arbetstagaren och chefen regelbundet följa upp arbetstagarens erfarenheter av de krav arbetet ställer och arbetstagarens möjligheter att uppfylla dessa krav. Att tala om saker och diskutera öppet bör vara en del av den fortgående utvecklingen på arbetsplatsen. På arbetsplatsnivå kan arbetsrelaterad stress däremot identifieras och följas upp till exempel genom enkäter om arbetshälsan.

3. Förebyggande

I hanteringen av arbetsrelaterad stress har det förebyggande arbetet en central roll. I mån av möjlighet bör man ingripa i överbelastning som medför arbetsrelaterad stress redan innan problemen hinner uppstå.

Med stöd av arbetarskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Arbetsuppgifterna bör organiseras och dimensioneras så att de stödjer utförandet av arbetet. Också vid planeringen av arbetet och arbetsmiljön ska arbetstagarnas fysiska och psykiska förutsättningar beaktas för att de olägenheter som arbetet medför för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa ska kunna undvikas eller minskas.

Arbetsgivaren ska utreda och identifiera risker och olägenheter som beror på arbetet och bedöma deras inverkan på arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Som en del av utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet ska arbetsgivaren beakta bland annat belastningsfaktorer. Med belastningsfaktorer avses utöver arbetets fysiska belastning också den psykiska belastningen. Vid bedömningen av risker bör arbetsgivaren komma ihåg att överbelastning kan medföra stress.

För främjandet av säkerhet och hälsa samt bevarandet av arbetstagarnas arbetsförmåga ska arbetsgivaren dessutom ha ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet. Verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet bör omfatta arbetet, arbetsförhållandena, de sociala relationerna och arbetsmiljöns inverkan på arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Ett ändamålsenligt verksamhetsprogram för

arbetarskyddet bidrar till förebyggande av arbetsrelaterad stress som äventyrar hälsan.

4. Aktörer

Arbetsgivaren

Arbetsgivaren bär ansvaret för fastställandet av ändamålsenliga åtgärder för att förebygga, eliminera eller minska stress. Åtgärderna bör genomföras i samarbete med arbetstagarna eller deras representanter.

I det praktiska chefsarbetet bör man se till att arbetstagarna inte åläggs arbete som medför kontinuerlig och orimlig belastning.

Arbetarskyddsorganisationen och personalens representanter

I frågor som gäller arbetsmiljön och arbetarskyddet ska arbetsgivaren samarbeta med arbetstagarna eller deras representanter. I arbetarskyddssamarbetet behandlas bland annat principerna och metoderna för utredning av risker och olägenheter på arbetsplatsen och frågor som påverkar arbetstagarnas säkerhet, hälsa och arbetsförmåga och som hänför sig till organiseringen och dimensioneringen av arbetet. Också verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet behandlas i samarbete med arbetstagarna eller deras representanter.

Om det anses ändamålsenligt kan arbetarskyddsorganisationen användas för behandling av frågor kring arbetsrelaterad stress också i större omfattning.

Frågor som gäller individen behandlas i första hand mellan arbetsgivarens representant och arbetstagaren i fråga. Vid behandlingen av frågor som gäller en arbetstagares integritetsskydd kan utomstående personer (till exempel en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig) delta endast på förslag av eller med tillstånd av arbetstagaren.

Personalen

Frågor som gäller skadlig belastning hos de anställda hänger ofta ihop med hur arbetsplatsen fungerar som helhet. Varje anställd kan genom egna åtgärder och attityder påverka förebyggandet och hanteringen av arbetsrelaterad stress. Genom öppna och konstruktiva diskussioner främjas identifieringen av arbetsrelaterad stress och lösningen av eventuella problem.

Företagshälsovården

Företagshälsovården har i uppgift att kartlägga hälsan och säkerheten på arbetsplatsen och att vidta åtgärder och ge utvecklingsförslag för att förbättra dessa. Företagshälsovården ska också i samband med arbetsplatsutredningar och arbetsplatsbesök utreda de faktorer som kan utsätta arbetstagaren för

arbetsrelaterad stress och komma med utvecklingsförslag till hur dessa faktorer kan elimineras eller reduceras.

Genom skyldigheten att följa upp personalens hälsotillstånd och arbetsförmåga och i samband med hälsokontroller och sjukvårdsbesök har företagshälsovården goda möjligheter att upptäcka problem tidigt. Företagshälsovården ger också experthjälp och stöd i situationer där arbetstagarna visar symtom på arbetsrelaterad stress.

Om arbetstagaren har skäl att misstänka att arbetet medför risk eller men för hälsan till följd av alltför stor belastning, ska företagshälsovården göra en utredning som arbetstagaren av grundad anledning begär om sin arbetsbelastning. I dessa situationer bör arbetstagaren i ett så tidigt skede som möjligt vända sig till arbetsgivaren, i praktiken den närmaste chefen, och tillsammans med denna utreda de faktorer som lett till situationen och söka lösningar. Detta är dock ingen ovillkorlig förutsättning för att söka sig till företagshälsovården. Efter att arbetsbelastningen utretts ska företagshälsovården vid behov ge ett förslag till hur risker och men för hälsan kan elimineras eller reduceras.

5. Åtgärder

Om problem till följd av arbetsrelaterad stress identifieras på arbetsplatsen ska åtgärder omedelbart vidtas för att eliminera eller reducera stressen. Arbetsrelaterad stress kan förebyggas, elimineras eller reduceras med hjälp av olika åtgärder. Åtgärderna kan gälla en hel arbetsenhet eller enskilda individer eller båda. De kan vara specialåtgärder som riktar sig till identifierade stressfaktorer eller en del av ett övergripande stressprogram som innehåller förebyggande och korrigerande åtgärder.

Exempel på åtgärder är

- åtgärder som anknyter till ledning och information (förtydligande av företagets mål och enskilda arbetstagares roll, säkerställande av ett tillräckligt stöd från ledningen till individer och grupper, samordning av ansvar och förmåga enligt arbete, förbättring av arbetets organisation, förfaranden, arbetsförhållandena och arbetsmiljön etc.)
- utbildning för chefer och arbetstagare i arbetsrelaterad stress och eventuella orsaker och åtgärder för hantering av arbetsrelaterad stress
- trygghet och utveckling av förutsättningarna för chefsarbetet
- utveckling av samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen och förbättring av arbetstagarnas möjligheter att påverka i beslutsfattandet kring anställningsfrågor och säkerheten och hälsan på arbetsplatsen

Effekterna av stressförebyggande åtgärder bör utvärderas regelbundet i samarbete mellan arbetsgivaren och personalen. Dessutom bör bedömas om åtgärderna fortfarande är lämpliga eller nödvändiga.

Mer information om arbetsrelaterad stress finns till exempel på följande webbsidor:

www.ttk.fi

www.ttl.fi

www.tyosuojelu.fi

www.tyosuojelutietopankki.fi

Helsingfors den 19 november 2007

AKAVA

Finlands Näringsliv, EK

Finlands Fackförbunds Centralorganisation,
FFC

Kyrkans arbetsmarknadsverk,
KyA

Tjänstemannacentralorganisationen, FTFC

Kommunala
arbetsmarknadsverket, KA

Statens arbetsmarknadsverk
SAMV