



Akademikernes arbejdsmiljøstrategi

2018-2021

Psykisk arbejdsmiljø på dagsordenen

Akademikerne har i en årrække arbejdet målrettet for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø for akademikere og for at sætte akademikernes psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen.

Akademikerne har iværksat en række initiativer på området.

I 2015 udgav Akademikerne en Arbejdsmiljøundersøgelse med svar fra 28.000 akademikere. På baggrund af data fra undersøgelsen publice-rede Akademikerne i 2015 og 2016 yderligere en række delrapporter om forskellige temaer inden for det psykiske arbejdsmiljø. Resultaterne gav genklang i pressen, og var med til at sætte akademikernes psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen i medierne i et hidtil uset omfang. Videre bidrog undersøgelsen til at dokumentere, at akademikernes psykiske arbejdsmiljø er et område med udfordringer, som skal tages alvorligt. Lokalt på arbejdspladserne har akademikernes medlemmer desuden brugt resultaterne til at sætte det psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen overfor ledelsen.

Herudover har Akademikerne ved de offentlige overenskomster arbejdet aktivt for at få psykisk arbejdsmiljø ind i overenskomsterne. Dette lykkedes i 2015 og 2018, og Akademikerne medvirker aktivt i udmøntningen af de aftalte initiativer.

Senest har Akademikerne nedsat et ekspertpanel for socialt og organisatorisk arbejdsmiljø med deltagelse af 15 af de førende forskere på området. Ekspertterne har deltaget i et fælles ekspertgruppemøde samt efterfølgende i to opdelte workshops, hvor de er kommet med bud på, hvad der skal til for at forbedre det sociale og organisatoriske arbejds-

miljø. Ekspertpanelet har givet inspiration til Akademikernes arbejdsmiljøstrategi, og citater fra ekspertpanelets deltagere er highlightet i denne publikation.

Udover de større initiativer har Akademikerne igangsat og deltaget i en række øvrige aktiviteter, såsom debatter, konferencer, partnerskaber og det formelle arbejdsmiljøpolitiske arbejde i råd, nævn og udvalg.

”

Et godt psykisk arbejdsmiljø er ikke noget, der kan frembringes ved et hurtigt ”quickfix” – det kræver et langt sejt træk.

Akademikernes arbejdsmiljøekspertpanel

Akademikeres psykiske arbejdsmiljø

Ifølge Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse fra 2015 har 52 pct. af akademikerne kun i nogen eller lavere grad et godt psykisk arbejdsmiljø (jf. nedenstående figur).

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?	
	Procent
I meget høj grad	10 %
I høj grad	38 %
I nogen grad	38 %
I lav grad	11 %
I meget lav grad/slet ikke	3 %

Stress

Arbejdsmiljøundersøgelsen viser, at stress er en af de største arbejdsmiljøudfordringer blandt akademikerne. 72 pct. af akademikerne oplever, at deres arbejdsplads er præget af stress, og 46 pct. er i nogen eller høj grad stressede i hverdagen. Samtidig er det kun et fåtal af akademikerne, i alt 16 pct., der arbejder på en arbejdsplads, hvor der gøres tilstrækkeligt for at forebygge stress.

Selvledelse og forandringer

Selvledelse og forandringer er, ifølge undersøgelsen, også blandt de temaer inden for psykisk arbejdsmiljø, der fylder i akademikernes arbejdsliv. Da der ikke er udsigt til hverken færre forandringer eller mindre selvledelse, er det afgørende, at arbejdspladserne bliver langt bedre rustede til at håndtere det psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer og selvledelse. Ellers kan vi se frem til forværringer og ikke forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø.

Ledelse

En af hovedkonklusionerne i arbejdsmiljøundersøgelsen er, at ledelse spiller en helt central rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. På arbejdspladser, hvor den øverste ledelse har fokus på og prioriterer det psykiske arbejdsmiljø, er der et langt bedre arbejdsmiljø end på arbejdspladser, hvor det ikke er tilfældet.

”

Mange ledere føler ikke, at de har hverken tid eller evner til at løse stressproblemerne i dag. Det er på høje tid, at de får de nødvendige kompetencer, samt adgang til professionel hjælp, når der er behov. Og så skal de have ordentlige organisatoriske rammer til opgaven.

Yun Ladegaard, Akademikernes arbejdsmiljøekspertpanel

Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse viser, at den nærmeste leder ligeledes har stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø. 7 ud af 10 medarbejdere oplever dog kun i nogen eller lav grad, at deres nærmeste

leder bidrager til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Lederne selv svarer i undersøgelsen, at det er en vigtig del af deres ledelsesopgave at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, men 58 pct. af lederne mener kun i nogen eller lav grad, at de er fagligt godt nok klædt på til opgaven.

Arbejdsmiljøet anno 2018

Der er ikke noget, der peger i retning af, at situationen er forbedret siden undersøgelsens udgivelse i 2015. Det psykiske arbejdsmiljø er fortsat et problem for akademikere. Flere medlemsorganisationer oplever et stadigt stigende antal henvendelser på grund af udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, og flere af akademikernes pensionsselskaber melder om en stigende tendens til psykisk betinget uarbejdsdygtighed periodevis eller permanent.

Nationale arbejdsmiljøtal

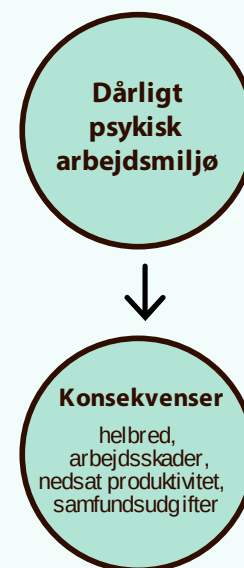
”Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen” fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser ligeledes, at det går den forkerte vej med det psykiske arbejdsmiljø. Fra 2012 til 2016 er andelen af beskæftigede lønmodtagere, der er psykisk overbelastede, steget fra 14,5 procent til 17 procent.

NFA’s undersøgelse viser desuden, at flere akademiske faggrupper er blandt de faggrupper, der oplever den højeste grad af stress samt, at akademikere er udfordrede i forhold til elementer såsom; uklare arbejdsopgaver, modsatrettede krav og manglende tid til arbejdsopgaverne.

Heldigvis er det ikke alle akademikere, der har et dårligt psykisk arbejdsmiljø. I bestræbelserne på at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø for akademikere, er det derfor vigtigt at have øje for og tage ved lære af de arbejdspladser, hvor det lykkes at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø.

Konsekvenser af dårligt psykisk arbejdsmiljø

Dårligt psykisk arbejdsmiljø har store konsekvenser. For den enkelte i form af forringet livskvalitet, trivsel og helbred, og dermed risiko for psykiske arbejdsskader, at miste jobbet og i værste fald uarbejdsdygtighed og overgang til invalide- og førtidspension.



FIGUR 1 EKSEMPLER PÅ KONSEKVENSER AF ET DÅRLIGT PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Dårligt psykisk arbejdsmiljø fører ofte også til sygefravær, forringet mulighed for at levere et stykke arbejde af en høj faglig kvalitet og nedsat produktivitet. Det har konsekvenser for såvel den enkelte som for arbejdspladser og samfund.

Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse viser, at akademikere med et rigtigt godt psykisk arbejdsmiljø er op til 37 pct. mere produktive end medarbejdere, der har et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Beregninger på baggrund heraf viser, at hvis alle akademikere fik et lidt bedre arbejdsmiljø, end de har i dag, så vil det på samfundsplan betyde, at akademikerne som gruppe kunne levere en ekstra værdi svarende til 10 mia. kr. årligt.

Hertil kommer samfundsøkonomiske udgifter i form af merudgifter til sundhedsvæsen, sygedagpenge og manglende skatteindtægter.

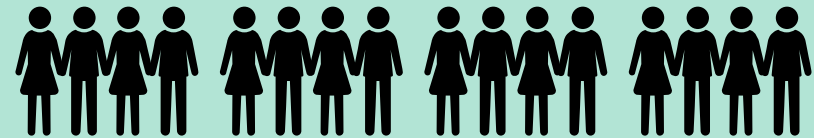
Fra psykisk til socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

Ved lanceringen af arbejdsmiljøekspertpanelet gik Akademikerne fra at tale om det "psykiske arbejdsmiljø" til det "sociale og organisatoriske arbejdsmiljø".

Årsagen er, at begrebet 'psykisk arbejdsmiljø' indikerer, at arbejdsmiljøproblemerne er psykiske og skyldes den enkelte, og begrebet medvirker derfor til en individualisering af arbejdsmiljø-problematikkerne.

Formålet med at tale om det "sociale og organisatoriske arbejdsmiljø" er at synliggøre, at arbejdsmiljøproblematikker opstår – og skal løses – i den organisatoriske og sociale kontekst på arbejdspladserne.

Akademikerne vil derfor fremadrettet i denne strategi anvende begrebet "det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø".



Mission og grundværdier i Akademikerne

Akademikernes overordnede mission er at sikre et attraktivt akademisk arbejdsmarked, og på forhandlingsområdet arbejder Akademikerne efter en række grundværdier, som har fokus på at sikre, at akademikerne har god trivsel i arbejdet og sikres de bedst mulige vilkår i deres ansættelse i forhold til deres nuværende og fremtidige livssituation.

Et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø er en væsentlig brik i dette puslespil.



Bedst mulige vilkår.

Et langt arbejdsliv.

Et attraktivt akademisk arbejdsmarked.

Akademikernes mission og udpluk af grundværdier

Arbejdsmiljøstrategi

Et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø er en afgørende forudsætning for, at der kan skabes et attraktivt akademisk arbejdsmarked. Akademikerne vil derfor fra 2018 - 2021 arbejde med denne nye arbejdsmiljøstrategi.

Hensigten med strategien er at målrette Akademikernes indsats for at sikre et bedre socialt og organisatorisk arbejdsmiljø for akademikerne. Strategien målretter indsatsen der, hvor det fagligt vurderes at have den største effekt. Det betyder, at de målsætninger, som er udvalgt, er på områder, hvor det vurderes, at indsatsen vil gøre størst forskel, også selvom der er andre områder, hvor der også kan være problemer.

Arbejdsmiljøstrategisk vision og målsætninger

Visionen for Akademikerne på arbejdsmiljøområdet er:

Alle akademikere arbejder på arbejdspladser med et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

Hvis akademikerne skal sikres et godt arbejdsmiljø, skal der arbejdes for, at arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser er i top. Akademikerne er typisk på arbejdspladser, hvor de arbejder sammen med andre faggrupper, og det er nødvendigt med et helhedsorienteret arbejdspladsspektiv, hvis visionen skal nås.

Visionen er ambitiøs, og som Akademikernes arbejdsmiljøekspertpanel har peget på, er der ikke nogle "quickfixes", når det kommer til at skabe et godt arbejdsmiljø. Det er et langt sejt træk. Derfor arbejder Akademikerne med 5 målsætninger for at nå visionen. Målsætningerne fremgår af nedenstående figur.

Arbejdsmiljøstrategiske målsætninger:

Målsætning 1: Gode rammer og vilkår

Målsætning 2: Kollektiv forebyggelse

Målsætning 3: Nødvendige kompetencer

Målsætning 4: Optimalt samarbejde

Målsætning 5: Alle arbejdsgivere tager deres ansvar alvorligt

Målsætning 1: Gode rammer og vilkår

De overordnede samfundsmæssige rammer og vilkår har stor betydning for mulighederne for at skabe et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø. For arbejdsmiljøet hænger tæt sammen med de overordnede rammer og vilkår, som f.eks. styrings- og målemetoder, arbejdstid, ressourcer, produktivitetskrav, forandringstiltag, reformer, økonomiske prioriteringer samt sociale foranstaltninger. Dette gælder både for de offentlige og de private arbejdspladser – med ligheder og forskelligheder inden for de to sektorer.

Derfor skal Akademikerne arbejde for at sikre gode overordnede rammer og vilkår, der kan medvirke til at sikre et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø for akademikerne. Dette skal Akademikerne gøre ved at søge indflydelse via. kollektive aftaler, lovgivning mv., samt via en målrettet dagsordensættende kommunikation.

”

Hvis ikke de overordnede rammer er på plads, så ledere og medarbejdere reelt har tid og mulighed for at udføre deres arbejdsopgaver på en ordentlig måde - så har det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø ringe kår. Og vi vil se langt flere end i dag, der ikke kan holde til arbejdslivet.

Martin Mølholm, Akademikernes arbejdsmiljøekspertpanel

”

Desværre er der flere steder en tendens til at se på stress som et individuelt problem knyttet til en konkret medarbejder. Selvfølgelig kan der være brug for, at den stressramte får kvalificeret behandling. Men hvis vi skal forebygge, at den næste medarbejder udvikler stress, må arbejdspladserne i langt højere grad lære af situationen og ændre arbejdsbetingelserne om nødvendigt.

Malene Friis Andersen, Akademikernes arbejdsmiljøekspertpanel

Målsætning 2: Kollektiv forebyggelse

En forudsætning for, at det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø kan forbedres, er, at der kommer langt større fokus på forebyggelse end der er i dag. Forebyggelse er, når arbejdspladserne er i stand til at gribe ind og handle, før det går galt. Det handler om at organisere arbejdet på en hensigtsmæssig måde, at have øje for at skabe og fastholde gode relationer samt gribe ind tidligt, hvis tingene ikke kører, som de skal.

Fremfor at fokusere på forebyggelse ses en tendens til, at der først gribes ind og handles, når det er gået galt.

Der ses endvidere en tendens til, at der tilbydes individuelle løsninger, som fokuserer ret ensidigt på den ramte medarbejder uden, at der tages hånd om de eventuelle organisatoriske årsager, som har været årsag til problemerne. Akademikernes undersøgelse viser, at der på mange arbejdspladser er en individuel tilgang til arbejdsmiljøproblematikkerne, i alt 52 pct. af alle akademikere arbejder på en arbejdsplads, hvor stress anses som den enkeltes eget problem.

Akademikerne skal derfor arbejde målrettet for, at der skabes rammevilkår og en ledelsestilgang, der fremmer og understøtter en kollektiv tilgang til udfordringerne på området, herunder arbejde for, at der i lovgivningen, aftalesystemet osv. stilles krav, der sikrer en kollektiv forebyggelsestilgang. Akademikerne skal desuden arbejde for at være dagsordensættende, og samarbejde med andre centrale aktører om at påvirke arbejdspladskulturerne til at gå i retning af mere kollektiv forebyggelse.

Målsætning 3: Nødvendige kompetencer

Arbejdsmiljøindsatsen lokalt på arbejdspladserne skal være langt mere professionel end den er i dag. Med professionel menes, at de lokale aktører på arbejdspladsen – arbejdsgiver, ledere, medarbejderrepræsentanter og øvrige ansatte – har de nødvendige kompetencer til at skabe og fastholde et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø i praksis – og at de anvender dem i praksis.

Desuden skal det sikres, at kompetencerne holdes ved lige og opdateres. For et godt psykisk arbejdsmiljø kan ikke skabes på én gang, det kræver et kontinuerligt fokus og en kompetent indsats.

Der skal desuden tages højde for, at en del arbejdspladser givetvis vil få brug for at trække på arbejdsmiljøkompetencer fra eksterne uden for arbejdspladsen i nogle tilfælde.

Akademikerne vil derfor arbejde målrettet for at kompetencerne styrkes hos de lokale aktører på arbejdspladserne, men også for, at arbejdspladserne har mulighed for at hente kompetencer ind udefra, når det er nødvendigt.





Målsætning 4: Optimalt samarbejde

I et arbejdsliv med stadig flere forandringer og højere tempo er det afgørende, at samarbejdet omkring arbejdsmiljøindsatsen fungerer optimalt. Derfor skal det sikres, at de samarbejdssystemer, som skal sikre et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø, virker efter hensigten og er tilpasset den type arbejdspladser, akademikerne arbejder på - nu og i fremtiden.

For at samarbejdet kan fungere optimalt, skal de formelle organer, som varetager arbejdsmiljøarbejdet, være tidssvarende og have de rette rammer. Det gælder både for arbejdsmiljøorganisationen (AMO), for samarbejdsudvalget (SU) og i medbestemmelses- og medindflydelsesudvalgene (MED).

Derudover er det vigtigt, at der er klare rammer for samarbejdet, og hvem der varetager hvilket ansvar.

Et optimalt samarbejde fordrer desuden, at de redskaber, der fra lovgivnings- og aftaleside, er fastsat til at hjælpe de lokale parter i arbejdet med forbedring af arbejdsmiljøet, virker efter hensigten, f.eks. APV, trivselsmålinger osv. Dette kræver, at lovgivning og aftaler implementeres og administreres efter hensigten, og at dette sker med blik for de gensidige fordele ved samarbejdet og på en inddragende og tillidsfuld måde.

Akademikerne vil derfor arbejde for at sikre de bedst mulige betingelser for, at et optimalt samarbejde kan finde sted.

Målsætning 5: Alle arbejdsgivere tager deres ansvar alvorligt

Ifølge arbejdsmiljøloven har arbejdsgiveren pligt til at sikre, at arbejdsmiljøet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsgiverens prioritering af det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø er afgørende for muligheden for at skabe et godt arbejdsmiljø. Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse viser, at på arbejdspladser, hvor den øverste ledelse har fokus på og prioriterer det psykiske arbejdsmiljø, har 82 pct. et godt psykisk arbejdsmiljø, mens det kun er tilfældet for 16 pct. af akademikerne, der arbejder på arbejdspladser, hvor den øverste ledelse ikke har fokus på og prioriterer området. Derfor er det nødvendigt, at alle arbejdsgivere prioriterer opgaven og tager den alvorligt.

Akademikerne vil arbejde for, at alle offentlige og private arbejdsgivere ser værdien af et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø, og tager opgaven alvorligt.



Sådan når vi i mål

Inden for hver af de 5 målsætninger skal vi løbende udvikle vores handlingsplan og sikre en kontinuerlig indsats for at nå i mål.

Vi står stærkere med et stærkt samarbejde og partnerskab med de øvrige centrale interessenter og aktører på området. I samspil med disse skal vi derfor arbejde målrettet og strategisk mod et bedre socialt og organisatorisk arbejdsmiljø i Danmark.

For at sikre, at de politiske og forhandlingsmæssige resultater vi opnår kommer helt ud og skaber værdi hos det enkelte medlem, er det desuden nødvendigt med et stærkt og koordineret samarbejde mellem Akademikerne og medlemsorganisationerne.

Akademikerne skal have en konstruktiv og aktiv løsningsorienteret tilgang. Dette indebærer, at der rettes fokus på "win-win" og, hvilke gevinster et forbedret socialt og organisatorisk arbejdsmiljø vil have for såvel den enkelte medarbejder, arbejdspladserne og samfundet.



Alle akademikere arbejder på arbejdspladser med et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

