

Faglig håndsrækning – ja tak!



Det skal være sundt og sikkert at gå på arbejde. Og det må gerne kaste en god løn af sig, men det er også vigtigt, at du og dine kolleger ved arbejdstidens ophør kan forlade arbejdspladsen uden fysiske og psykiske skrammer.

Desværre er mobning, chikane, vold og trusler om vold samt seksuel chikane en del af livet på mange arbejdspladser. Desværre står mange af de ramte ofte alene med problemet. De færreste er selv i stand til at kæmpe mod personlige overgreb, fordi der med de fleste overgreb følger en psykisk krise, der langsomt nedbryder ofrets selvtillid, så hun eller han ender som totalt handlingslammet.

Derfor skal et menneske, som uforvarende er kommet i sådan en situation kunne få hjælp. Enten hos sin sikkerhedsrepræsentant eller tillidsrepræsentant på arbejdspladsen eller i sin fagforening. Det gælder også for det menneske, der på arbejdspladsen udsættes for mobning, sexchikane, stress og udbrændthed, vold, overfald eller en alvorlig ulykke.

Fire brochurer om stress, mobning, sexchikane samt vold og trusler om vold er allerede udsendt af Familie- og socialpolitisk udvalg i Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet. Brochurerne henvender sig direkte til forbundets medlemmer med konkret viden om, hvordan de kan forholde sig.

Tidligere tiders tabu om stress, mobning, chikane og vold på arbejdspladsen er ved at forsvinde, men det er ikke områder, som er blevet lettere at arbejde med. Det er stadig et krævende arbejde og mere uforudsigeligt at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø end arbejdet med det rent fysiske arbejdsmiljø.

Denne håndbog er et arbejdsredskab, som vil sætte dig bedre i stand til at genkende et menneske i krise, når du møder det i dit daglige arbejde. Håndbogen skal samtidig hjælpe dig til at blive bedre til at hjælpe med at løse problemerne inden de går helt i hårknude. Er det sket, kan du i håndbogen finde en række anvisninger på, hvordan du umiddelbart kan hjælpe en kollega samt lettere finde rundt i den jungle af overenskomster, aftaler, lovgivning, som kan hjælpe din ramte kollega på fode igen.

Vold og trusler – nej tak!

Hvis der er vold og trusler på din arbejdsplads, er det et fælles problem. Vold og trusler om vold i forbindelse med arbejdet hører under Arbejds miljøloven og straffeloven. Det er arbejdsgiverens ansvar at forebygge at vold eller at trusler om vold opstår. Det er også arbejdsgiverens ansvar at "samle op", hvis det alligevel sker.

Ved vold på arbejdspladsen forstås generelt verbale krænkelse, trusler, grove fysiske eller psykiske overgreb mod medarbejdere både fra kolleger og fra personer uden for arbejdspladsen eller organisationen, du er ansat i. Det kan være kunder eller klienter, som udsætter medarbejdernes helbred, sikkerhed eller velbefindende for fare. Volden kan også have racemæssig baggrund eller seksuel karakter.

Trusler om vold er alt lige fra "Dig skal jeg nok få ram på...", "Jeg slår dig ihjel" til "Jeg ved, hvor dine børn går i skole..." Her er der tale om trusler, men ingen ved, om truslerne er ment alvorligt, før de føres ud i livet. Truslerne er ikke særlig konkrete, men det er reaktionen hos den, der udsættes for dem. Det er udtryk for dårligt psykisk arbejdsmiljø, når ansatte udsættes for vold eller trusler.

Vold og trusler kan modvirkes ved at forebygge situationen. Med en sikker adfærd kan du som sikkerhedsrepræsentant eller tillidsrepræsentant være med til at forebygge vold eller trusler om vold samt røveri, butikstyveri og andre situationer. Både du og dine kolleger bør overveje uddannelse i håndtering af tilspidsede situationer med kunder, stresshåndtering og kurser i kommunikation, konflikthåndtering, stresshåndtering, selvforsvar, krisehjælp mv.

Husk at anmelde tilfælde af vold eller trusler om vold til både politiet og Arbejdstilsynet. Det kan også være en del af forebyggelsen. Episoden skal også anmeldes til Arbejdsskadesstyrelsen.





I hverdagen kan du, dine kolleger og lederne gøre meget for at forebygge situationer ved at aftale rutiner. Eksempelvis ved fjernelse af kontanter og værdigenstande, bruge ledsagerpersonale hvor det er nødvendigt, undgå alenearbejde samt

at der er et tilstrækkeligt antal medarbejdere. Også den fysiske indretning skal overvejes. Er der ordentlig belysning? Er der alarmsystemer? Er der monteret låse, og virker de?

>> **Sådan kan du hjælpe**

Som sikkerhedsrepræsentant eller tillidsrepræsentant kan du i første omgang lytte til problemerne. Det er oplagt at kolleger, der udsættes for vold eller trusler om vold, opsøger dig for at få hjælp.

Det er vigtigt at huske, at vold ikke er normalt. Derimod er det normalt at reagere på vold og trusler om vold. Skulle du komme i den situation, at det er dig, der skal bistå en kollega, der har været udsat for vold eller trusler om vold, bør du kende disse tommelfingerregler:

- Lyt opmærksomt. Du står over for et menneske, der er dybt såret og chokeret
- Lyt og lad den udsatte fortælle om hændelsen uden at afbryde. Lad vedkommende tale igen og igen. Det er en af de måder, man kan bruge for at få styr på tingene. Det er også en måde at forsøge at forstå tingene.
- Vær støttende og lad være med at fordømme. Accepter din kollega's reaktion. Lav ikke sjov med hændelsen.
- Hjælp din kollega med at samle sig sammen. Både rent fysisk og praktisk. Vedkommende kan være så rystet, at hun/han ikke selv kan.
- Vis med dit kropssprog, at du er der, og at du er nær, hvis der er behov for det
- Kontakt eventuelt pårørende, og lad ikke personen være alene eller gå alene hjem umiddelbart efter hændelsen.
- Vær tolerant over for umiddelbart underlige reaktioner. Mennesker i krise reager ikke logisk. Den indestængte vrede og frustrationer kan godt risikere at gå ud over dig.
- Hjælp ofret til at få egentlig psykologhjælp, hvis det er nødvendigt. Undersøg om arbejdspladsen har en aftale om psykologhjælp. Ofrets egen læge kan også henvise til en psykolog.
- Lad være med at påtage dig opgaven, hvis du ikke føler, du kan magte den. Det er ikke flovt at sige fra, hvis problemerne vokser dig over hovedet.
- At hjælpe et menneske i krise er en stor belastning for de fleste. Aftal på forhånd på din arbejdsplads, hvem der er i stand til at påtage sig den type opgaver.
- Få hjælp udefra, hvis du er i tvivl.

Sexchikane – nej tak!



Der er stor forskel på flirt og seksuel chikane. Flirt kan være en rar og gensidig omgangstone. For sexchikane er det afgørende, om den enkelte føler, at vedkommendes grænse bliver overskredet. Sexchikane rammer oftest kvinder.

En forklaring kan være, at mændene tit er i mere magtfulde positioner på arbejdsmarkedet. Sexchikane kan ramme alle kvinder. Selv om de siger fra og siger nej samt forsøger at stoppe chikanen, er det ikke sikkert, at det lykkes.

Den chikanerende mand er tit ligeglad, og det er sjældent, at den krænkede kan få hjælp og forståelse fra sine omgivelser.

Derfor kan sexchikane være en alvorlig trussel mod både helbredet og ansættelsesforholdet. I øvrigt er sexchikane direkte i strid med lovgivningen. Sexchikane kan både påvirke indsatsen på arbejdspladsen og den berørte medarbejders tilfredshed med det arbejde, vedkommende udfører.

Sexchikane har mange ansigter. Sexchikane kan defineres som forskellige former for seksuelle tilnærmelser:

- uønsket fysisk kontakt, f.eks. klap og berøringer
- uønskede hentydninger, vittigheder, kommentarer om udseende og grove mundtlige angreb
- sjofle og pågående forslag
- pornografiske billeder på arbejdspladsen
- krav om seksuelle ydelser
- fysiske overgreb

Sexchikane gør ondt. Det kan resultere i at den udsatte bliver anspændt og vred. Der kommer også depressioner og stresslignende symptomer så som søvnløshed, hovedpine, fordøjelsesproblemer m.v. i kølvandet på sexchikane. Det går også ud over privatlivet. Ofret vil også opleve berøringsangst og sandsynligvis miste lysten til sex. Den krænkede vil bebrejde sig selv, og føle sig flov over det, der er sket. Selv om den udsatte har forsøgt at stoppe chikanen.

Seksuel chikane påvirker også arbejdssituationen. Kvaliteten af arbejdet bliver påvirket, og arbejdssituationen trues. Avancementsmuligheder berøres, og medarbejderen bliver måske tvunget til at sige op, eller risikerer at blive fyret.

Hvem kan gøre noget?

Det kan den krænkede selv. Der skal siges fra. Og det skal gøres tydeligt, så chikanøren ikke er i tvivl. Måske kan det tangere dårlig opførsel, men det er ikke den krænkede der opfører sig dårligt. Det er sexchikanen, der er udtryk for dårlig opførsel.

Det nytter ikke at skjule, at der finder sexchikane sted. Kommer det til dit kendskab, så tal med kollegerne om det. Er det et isoleret tilfælde, som også skal behandles seriøst, eller har andre af dine kolleger oplevet det samme på arbejdspladsen. Hvis du som tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant oplever, at kolleger på din arbejdsplads udsættes for seksuel chikane, kan du som kollega træde frem og sige fra. Fortæl omgivelserne at den adfærd kan du ikke tolerere.

Betragt sexchikanen som et arbejdsmiljøproblem og ikke som et personligt eller privat problem. Derfor skal problemet først og fremmest løses på arbejdspladsen. Tal om det!

Er du sikkerhedsrepræsentant eller tillidsrepræsentant på din arbejdsplads, kan du naturligt træde ind i sagen, og i samarbejde med den krænkede tage problemet op over for ledelsen. Frygten for yderligere at blive misbrugt eller for at blive misforstået er nærliggende. Den krænkede kan have svært ved at involvere selv den nærmeste familie. Som sikkerhedsrepræsentant eller tillidsrepræsentant kan du hente hjælp i fagforeningen.

Husk det er ledelsens ansvar at arbejdet foregår i en ordentlig atmosfære samt at alle udviser en anstændig og sømmelig adfærd.

I aftalen om ligebehandling, mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening, som er en tillægsaftale til Samarbejdsaftalen af 1. april 1996, er det aftalt, at den enkelte virksomhed gennem personalepolitikken skal sikre et arbejdsklima uden "uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders eller mænds værdighed på arbejdspladsen".

EU har i en resolution fastslået, at seksuel adfærd er chikane, hvis

- Den er uønsket, urimelig og stødende for den pågældende.
- Den seksuelle adfærd bruges til at true eller belønne kolleger eller underordnede jobmæssigt.
- Den seksuelle adfærd skaber et skræmmende fjendtlig eller ydmygende arbejdsklima for den pågældende.

>> **Sådan kan du hjælpe**

I første omgang gælder det om at lytte på den rigtige måde, når du møder et menneske, som har været udsat for eller stadig udsættes for seksuel chikane eller psykisk vold.

Her er nogle gode råd:

- Lyt opmærksomt. Du står over for et menneske, der er dybt såret og chokeret.
- Vær støttende og lad være med at fordømme
- Stil uddybende spørgsmål, hvis ofret går i stå, men ti også stille, hvis ofret græder eller har brug for en tænkepause.
- Vær klar over at enhver oplevelse af, at du giver ofret en sludder for en sladder vil få vedkommende til at trække sig ud. Lad være med at trøste med forklaringer om at det nok skal gå.
- Husk det er svært for ofret at fortælle sin historie. Måske skal der flere samtaler til.
- Vær tolerant overfor umiddelbart underlige reaktioner. Mennesker i krise reagerer ikke logisk, og den indestængte vrede og frustrationer kan godt risikere at gå ud over dig.
- Hjælp ofret til at få egentlig psykologhjælp, hvis det er nødvendigt. Undersøg om arbejdspladsen har en aftale om psykologhjælp. Ofrets egen læge kan også henvise til en psykolog.
- Er du det mindste i tvivl om ofret rent faktisk er ved at blive eller er rigtig syg, så tøv ikke med at få lægehjælp. For så er der under alle omstændigheder brug for professionel behandling. Måske også behov for indlæggelse.
- Lad være med at påtage dig opgaven, hvis du ikke føler, at du kan magte den. Det er ikke flovt at sige fra, hvis problemerne vokser dig over hovedet.
- At hjælpe et menneske i krise er en stor belastning for de fleste. Aftal på forhånd på din arbejdsplads, hvem der er i stand til at påtage sig den type opgaver.
- Få hjælp udefra, hvis I er i tvivl.

Mobning – nej tak!



Alle kender den godmodige form for drillerier. Mange kender til mobning, som er en bevidst eller ubevidst aggressiv handling. Der er altså ikke tale om almindelige, "harmløse" drillerier, man tit ser

mellem mennesker. Dog kan det også ske, at harmløse drillerier udvikler sig til systematisk mobning. Mobning og chikane er udtryk for et dårligt arbejdsmiljø. Det siger arbejdsmiljøloven.

Det er ikke mobning, hvis en kollega foretager en enkeltstående krænkende handling over for en anden kollega eller en leder i forbindelse med en enkeltstående konflikt eller en mislykket spøg. Når krænkende handlinger bliver varige og hyppige, kan man tale om systematisk mobning.

Arbejdsgiveren har retten til at lede og fordele arbejdet. Det siger Hovedaftalen som LO og Dansk Arbejdsgiverforening indgik for mere end hundrede år siden. Det kaldes ledelsesretten, og det giver samtidig en forpligtelse til ikke at misbruge denne.

I Hovedaftalen mellem LO og Det kooperative Fællesforbund er parterne enige om, at den ansvarlige ledelse udøver ledelsesretten i overensstemmelse med bestemmelserne i de kollektive overenskomster og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de gældende aftaler mellem LO og Det kooperative Fællesforbund.

Udøver arbejdsgiveren selv mobning eller chikane eller hvis arbejdsgiveren er vidende om, at ansatte chikaneres eller mobbes uden at der gribes ind, så er der tale om et klart misbrug af ledelsesretten.

Funktionærloven opridser også krav om, at arbejdsgiverne skal behandle de ansatte på "en sømmelig og værdig måde". Derfor har arbejdsgiveren ansvaret for, at både hans egen og de ansattes adfærd og omgangstone er anstændig og rimelig.

Kort sagt – det er arbejdsgiverens ansvar at sørge for, at der ikke forekommer mobning eller chikane.

Som sikkerhedsrepræsentant eller tillidsrepræsentant bør du være opmærksom på en række faktorer, som kan øge risikoen for mobning på en arbejdsplads. Det kan være usikkerhed i ansættelsen. Dårlige forhold mellem medarbejde-

re og ledelse. Dårlige forhold mellem kolleger. Ringe tilfredshed med ledelsen. Ekstremt høje arbejdskrav. Højt arbejdsbetinget stressniveau og rollekonflikter

Mobning på arbejdspladsen kan systematisk udhule den krænkedes selvværd. Det kan betyde, at lysten til at gå på arbejde daler voldsomt. Mobning vil som regel også påvirke privatlivet negativt.

Mobning kan også svække handlemuligheder eller muligheden for at forsvare sig selv. Mobning kan bringe ofret i alvorlig krise, give stress og øge risikoen for alvorlige, kroniske psykiske skader. Det er ikke ualmindeligt at få depressioner og selvmordstanker, hvis mobningen står på over en længere periode.

>> Sådan kan du hjælpe

Som sikkerhedsrepræsentant eller tillidsmand kan du i første omgang lytte til problemerne. Det er oplagt, at kolleger der udsættes for mobning eller anden chikane, opsøger dig for at få hjælp.

Ifølge arbejdsmiljøloven er mobning udtryk for dårligt psykisk arbejdsmiljø, og her kan du som sikkerhedsrepræsentant eller tillidsmand være med til at det psykiske arbejdsmiljø kommer på ret køl.

Er der konstateret mobning på arbejdspladsen, skal ledelsen og medarbejderne drøfte konkrete foranstaltninger til håndtering af dette. Det kan ske i samarbejdsudvalget, virksomhedsnævnet eller i sikkerhedsorganisationen.

Dine kolleger skal informeres om de foranstaltninger til forebyggelse, der er truffet. Det er

vigtigt, at arbejdsgiveren klart melder ud, at man under ingen omstændigheder vil acceptere at mobning eller chikane finder sted samt at det vil få alvorlige konsekvenser at udvise en sådan adfærd.

Arbejdspladsvurderingen (APV) skal blandt andet omfatte en vurdering af, om der forekommer mobning på arbejdspladsen.

I første omgang gælder det om at lytte på den rigtige måde, når du møder et menneske, som har været udsat for eller stadig udsættes for mobning eller psykisk vold.

Her er nogle gode råd:

- Først når du har alle informationer, kan du sammen med din kollega beslutte, hvilke skridt, der skal tages. Uanset om der kommer en sag ud af henvendelsen, skal du begynde at bygge en sag op. Hold sagen hemmelig hvis din kollega ønsker det.
- Vær opmærksom på at ikke alle kan klare at komme igennem en retssag om mobning eller anden form for chikane enten i det civile retlige system eller i det faglige. Undersøg derfor omhyggeligt muligheden for et godt og dækkende forlig.
- Lad være med at fare ud med trusler om bål og brand. Far med lempe så sagen ikke går i hårdknude.
- Lyt opmærksomt. Du står over for et menneske, der er dybt såret og chokeret.
- Vær støttende og lad være med at fordømme.
- Stil uddybende spørgsmål, hvis ofret går i stå. Men ti også stille, hvis ofret græder eller har brug for en tænkepause.
- Husk det er svært for ofret at fortælle sin historie. Måske skal der flere samtaler til.
- Vær opmærksom på, hvad ofret synes, der skal gøres. Skal der tales med ledelsen? Eller vil vedkommende klage formelt? Find vidner og lov dem, at du også ville støtte dem, hvis de efterfølgende skulle blive forfulgt eller stemplet.
- Vær klar over at enhver oplevelse af, at du giver ofret en sludder for en sladder vil få vedkommende til at trække sig ud. Lad være med at trøste med forklaringer om, at det nok skal gå.
- Vær tolerant overfor umiddelbart underlige reaktioner. Mennesker i krise reagerer ikke logisk. Den indestængte vrede og frustrationer kan godt risikere at gå ud over dig.
- Hjælp ofret til at få egentlig psykologhjælp, hvis det er nødvendigt. Undersøg om arbejdspladsen har en aftale om psykologhjælp. Ofrets egen læge kan også henvise til en psykolog.
- Er du det mindste i tvivl om ofret rent faktisk er ved at blive eller er rigtig syg, så tøv ikke med at få lægehjælp. For så er der under alle omstændigheder brug for professionel behandling. Måske også behov for indlæggelse.
- Lad være med at påtage dig opgaven, hvis du ikke føler, at du kan magte den. Det er ikke flovt at sige fra, hvis problemerne vokser dig over hovedet. At hjælpe et menneske i krise er en stor belastning for de fleste.
- Aftal på forhånd på din arbejdsplads, hvem der er i stand til at påtage sig den type opgaver.
- Få hjælp udefra, hvis du er i tvivl.

Stress og udbændthed – nej tak!

De fleste af os kender til travlhed og stress. Det kan være arbejdet eller mangel på samme, det kan være det derhjemme, eller måske er du kommet i en helt ny livssituation, som det er svært at

håndtere. Stress kan både være positivt og negativt, og det er selvfølgelig den negative og langvarige stressform som skal undgås. Stress kan også føre til udbændthed.



Der er en stigende erkendelse af, at stress på arbejdspladsen har uønskede konsekvenser for de ansattes helbred og for deres arbejdspladser. Det er udtryk for dårligt psykisk arbejdsmiljø, når de ansatte får stress på deres arbejdsplads. Stressede personer er mindre effektive og mindre kreative, og de har svært ved at omstille sig og samarbejde med andre.

Derfor er det arbejdsgiverens ansvar - efter Arbejdsmiljøloven - at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så det ikke skader den fysiske eller psykiske tilstand på kortere eller længere sigt. Når du kender dine egne tegn på stress, kan du også finde brugbare måder at komme af med din stress på. Og på denne baggrund kan du som sikkerhedsrepræsentant eller tillidsrepræsentant hjælpe dine kolleger.

De typiske symptomer på stress er anspændthed, ængstelse, uro, rastløshed, besvær med koncentrationen, fordøjelsesbesvær og unormal træthed. Hvis du lever med stresssymptomer gennem længere tid, risikerer du alvorlige sygdomme. For eksempel hjertekarsygdomme, forhøjet blodtryk og mavesår. Stress er altså sundhedsskadeligt, når det bliver til langtidsstress.

Det gælder om at se signalerne på stress i tide og om at reagere mest hensigtsmæssigt på det. Der skal gribes ind så hurtigt som muligt, for når først man er blevet syg er det sværere at komme på fode igen. Derfor er det en god idé at lære stresstejnene fra kroppen at kende.

Udbrændthed kan resultere i, at den ramte føler sig følelsesmæssigt udmattet og mangler tro på sin egen faglige kunnen. Udbrændthed kan også føre med sig, at den ramte ser kynisk på andre mennesker samtidig med, at vedkommende oplever en stor distance til sit arbejde. Træthed, tristhed og opgivende adfærd er andre symptomer, som optræder ved udbrændthed. Hovedpine, søvnbesvær, muskelsmerter og fordøjelsesbesvær hører også til symptomerne på udbrændthed.

>> Sådan kan du hjælpe

De faktorer i arbejdet, der kan give stress, skal fjernes allerede i planlægningen og tilrettelæggelsen af hver enkelt arbejdsfunktion. Problemer, som medfører stress og udbrændthed, skal som hovedregel løses på stedet af de involverede.

Arbejdstilsynet har også til opgave at kontrollere arbejdsmiljøet – herunder også det psykiske arbejdsmiljø. Men hvis Arbejdstilsynet skal se på stress på arbejdspladsen, forudsætter det, at du og dine kolleger vil og tør fortælle om arbejdsforholdene. Ellers er det stort set umuligt for Arbejdstilsynet at hjælpe.

Frygten for at henvendelser til Arbejdstilsynet kan give repressalier – for eksempel i form af fyringer – bør ikke afskrække fra at trække på ekspertisen i tilsynet. Vurder hvad der er vigtigst: Skal en måske ubegrundet frygt veje tungere end hensynet til helbredet? Hvad synes du er vigtigst?

Problemer forsvinder ikke ved et eller flere trykleslag. Holdes der medarbejderudviklingssamtaler på arbejdspladsen, bør problemerne som giver stress eller udbrændthed inddrages i samtalen. Husk på, at hvis ledelsen ikke hører andet, må den gå ud fra, at alt er i orden.

Som sikkerhedsrepræsentant eller tillidsrepræsentant er det vigtigt at få overblik, når en kollega henvender sig: Hvad handler det om? Nogle bryder sammen under forholdsvis små belastninger, andre nærmest trives med stress.

Her er en række råd, som du kan notere dig samt give videre til kolleger, som har behov for dem:

- Personer, som opsøger støtte og taler om deres problemer, har generelt lettere ved at håndtere stress end personer, som vender problemerne indad.
- Fortæl klart omgivelserne at du føler dig belastet. Sig fra til det, du ikke vil, ikke tør eller ikke kan overskue.
- Lær dine stresssymptomer at kende. Find ud af hvad det er, der stresser dig: Familie, arbejde, økonomi, krav til dig selv. Prøv at ændre på det.
- Anvend enkle og klare udsagn. Udtryk dine følelser – men tag hensyn til modparten. Vær opmærksom på dit kropssprog.
- Tænk på eller gør noget andet end det, der lige nu stresser dig.
- Brug dit sociale netværk. Tal med andre om det. Få sat ord på. Forsøg at tage det humoristisk. Tag mod omsorg, det er godt at kunne læsse af.
- Lad være med at tage sorgerne på forskud. Prøv at ændre det, der kan ændres, og accepter det der ikke kan. Tænk positivt og værdsæt de gode ting i livet.
- Motion styrker modstandskraften og nedsætter risikoen for åreforkalkning og blodtryksstigning som følge af stress. Løb en tur, og pas på alkohol og tobaksforbruget.
- Undgå at have for travlt. Sæt tempoet ned og brug fem minutter flere gange dagligt til at slappe af. Sæt struktur på din tid. Lær at sige nej. Sæt dig klare mål. Gør tingene som planlagt. Lad være med at udskyde dem til i morgen. Vær realistisk når du sætter dine mål.
- Det er vigtigt, at der med arbejdsgiveren træffes aftale om, at der skal gøres noget ved problemet om stress og udbrændthed:
Hvad skal der gøres?
Hvornår skal det ske?
Hvem skal gøre hvad?

***Mere viden og hjælp
– ja tak!***



Sund fornuft kan være med til at løse mange problemer med arbejdsmiljøet. Men konkret viden skader ikke. Derfor er det en god ide at have en vis grundlæggende viden om arbejdsmiljø. Det kan du som sikkerhedsrepræsentant blandt andet få gennem deltagelse i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Du kan også hente viden gennem branchevejledninger, arbejdsmiljøloven, bøger, tidsskrifter og på Internettets hjemmesider.

Branchearbejdsmiljørådene inden for Dansk Funktionærforbunds områder giver konkret vejledning om aktuelle problemstillinger inden for arbejdsmiljøet. Det sker i form af branchevejledninger, kampagnemateriale og temadage. Holdningerne som kommer til udtryk i de forskellige former for vejledning viser organisationernes fælles opfattelse af, hvad der inden for branchen er en god standard for arbejdsmiljøet. Medlemmerne af Dansk Funktionærforbund er – alt efter arbejdets art – fordelt på fem branchearbejdsmiljøråd. Du kan her se, hvilket Branchearbejdsmiljøråd dit arbejde hører under. Hvis dit arbejdsområde ikke er nævnt, kan du kontakte din fagforening.

Branchearbejdsmiljørådet for service- og tjenesteydelser omfatter følgende af Dansk Funktionærforbunds medlemmer: Ejendomsfunktionærerne, sanitørerne, vagtfunktionærerne, funktionær- og inspektørforeningen, tandteknikerne, urmagere og optikere. Branchearbejdsmiljørådet for service- og tjenesteydelser finder du på Internettet www.bar-service.dk. Branchearbejdsmiljørådet har telefon 77 33 47 11.

Industriens Branchearbejdsmiljøråd omfatter følgende af Dansk Funktionærforbunds medlemmer: Raffinaderiteknikerne og fototeknikerne. Industriens Branchearbejdsmiljøråd finder du på Internettet www.i-bar.dk. Branchearbejdsmiljørådet har telefon 70 23 15 43.

BAR Jord til Bord omfatter Dansk Funktionærforbunds medlemmer, der arbejder som mejerister samt medlemmer ved landbrug og tilsyn. BAR Jord til Bord finder du på Internettet www.barjordtilbord.dk. Branchearbejdsmiljørådet har telefon 33 93 42 05.

BAR Social & Sundhed omfatter følgende af Dansk Funktionærforbunds medlemmer: Kliniske tandteknikere og tilsynsførende ved hjemmeplejen. BAR Social & Sundhed finder du på Internettet www.bar-sosu.dk. Branchearbejdsmiljørådet har telefon 33 93 12 55.

Arbejdsmiljørådet for Luftfart omfatter følgende af Dansk Funktionærforbunds medlemmer: Stewardesser og piloter. Arbejdsmiljørådet for Luftfart er placeret i Trafikministeriet. Du finder Arbejdsmiljørådet for Luftfart på Internettet www.slv.dk. Branchearbejdsmiljørådet har telefon 33 92 33 55.

Også organisationerne har hver især kompetence til at rådgive om arbejdsmiljø. Og med organisationerne forstås arbejdsgiverforeninger, arbejdslederorganisationer samt fagforeningerne. Deres rådgivning sker i form af kurser, skriftligt materiale samt personlig kontakt. Dansk Funktionærforbund Serviceforbundet finder du på Internettet www.dff-s.dk. Dansk Funktionærforbund har telefon 70 15 04 00.

Mulighed for socialrådgivning hos Dansk Funktionærforbund er også tilstede. Forbundets socialrådgivere bistår og rådgiver medlemmerne efter nærmere aftale. Kontakt forbundets socialrådgivere på telefon 70 15 04 00.

Arbejdstilsynet er den danske myndighed på arbejdsmiljøet, som fører tilsyn med virksomhederne og udgiver information om arbejdsmiljø. Information kan hentes på Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk. Her kan du også finde arbejdsmiljøloven, bekendtgørelser og Arbejdstilsynets vejledninger – de såkaldte AT-vejledninger. Arbejdsmiljøloven rummer de generelle bestemmelser om arbejdsmiljøet. Loven er bindende, og den er udmøntet i bekendtgørelser. Overtrædelse af både lov og bekendtgørelse medfører straf. AT-vejledninger beskriver, hvordan Arbejdstilsynet tolker bekendtgørelserne. Arbejdstilsynet finder du også på Internettet. Deres hjemmeside har adressen www.at.dk. Arbejdstilsynet har telefon 39 15 20 00, som oplyser telefonnumret på din lokale tilsynskreds.

Arbejdsmiljørådets Service Center sælger bøger, pjecer og videoer om arbejdsmiljø. ASC udgiver også tidsskriftet Arbejdsmiljø samt "Det nye ABF" med informationer om nye bekendtgørelser og andet nyt inden for arbejdsmiljøområdet. Hos ASC finder du også en opdateret liste over anerkendte udbydere af den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Du finder Arbejdsmiljørådets Service Center på Internettet. Deres hjemmeside har adressen www.asc.amr.dk. Arbejdsmiljørådets Service Center har telefon 36 14 31 00.

Arbejdsmiljøinstituttet (AMI) har jævnfør lov om arbejdsmiljø og vedtægten til formål at medvirke til at skabe et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Dette sker ved, at instituttet klarlægger og udforsker forhold i arbejdsmiljøet af betydning for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, herunder disse forholds betydning for arbejdstagernes trivsel, udvikling og velfærd.

Forskningsområdet dækker den klassiske arbejdsmiljøforskning, arbejdets organisering og enkelte elementer af arbejdslivsforskning. Hertil kommer forskning i arbejdsmiljøudviklingen og arbejdsmiljøovervågning. Arbejdsmiljøinstituttet kan du finde på Internettet www.ami.dk. Arbejdsmiljøinstituttet har telefon 39 16 52 00.

Arbejdsskadestyrelsen skal vejlede borgerne og afgøre arbejdsskadesager. Arbejdsskadestyrelsen skal arbejde for mennesker, der er kommet til skade på arbejdet. Arbejdsskadestyrelsen inddrager borgerne i behandlingen af deres sager samt skaber sammenhæng i indsatsen over for borgerne. Arbejdsskadestyrelsen er en styrelse under Beskæftigelsesministeriet. Arbejdsskadestyrelsen kan du finde på Internettet www.ask.dk. Arbejdsskadestyrelsen har telefon 39 17 77 00.

Konsulentvirksomheder kan det i nogle tilfælde være nødvendigt at drage ind i løsningen af arbejdsmiljøproblemer. Enten fordi problemerne kan være svære at løse eller fordi, der mangler nye synsvinkler og ideer til løsning af problemerne. Mod betaling kan virksomhederne få sagkyndig bistand hos konsulenter. for eksempel Bedrifts-sundhedstjenesten (BST), rådgivende ingeniører, arkitekter, teknologiske serviceinstitutter og arbejdsmedicinske klinikker.

www.sundhed.dk er en stor dansk sundhedsportal på Internettet. Her kan enhver få svar på alt fra sygdom til sundhed - og få omfattende information og rådgivning fra det meste af den etablerede sundhedssektor. Også om arbejdsbetingede sygdomme.

Sådan er aftalerne om samarbejde på arbejdspladsen

I det faglige system er der en række aftaler, der kan bruges i sager om vold, røveri, mobning og sexchikane. LO og Dansk Arbejdsgiverforening har indgået en samarbejdsaftale, hvis formål er at forbedre medarbejdernes arbejdstilfredshed, trivsel og tryghed som en forudsætning for virksomhedernes udvikling. Det skal der tages hensyn til i det daglige, i ledelsesarbejdet, i informations- og omgangsform og i arbejdets tilrettelæggelse. LO har indgået tilsvarende aftaler med Det kooperative Fællesforbund, det offentlige samt med arbejdsgiverorganisationer inden for landbrugsområdet.

Hvis der er et samarbejdsudvalg eller virksomhedsnævn på din arbejdsplads, skal det være med til at drøfte og vurdere hvorledes udvalget/nævnet kan medvirke til at fremme og koordinere samarbejdsbestræbelserne.

Samarbejdsudvalget eller virksomhedsnævnet skal også inddrages i tilrettelæggelse af principperne for virksomhedens arbejds- og velfærdsforhold samt personalepolitik. Det gælder også forebyggelse og håndtering af vold eller trusler, stress og udbrændthed, røveri, seksuel chikane, mobning og trusler om afskedigelse. Samarbejdsudvalget eller virksomhedsnævnene kan ikke behandle konkrete personsager.



Aftalen om ligebehandling er et tillæg til samarbejdsaftalen mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening. I aftalen anbefaler LO og DA, at der ved tilrettelæggelsen af principperne for virksomhedernes personalepolitik søges at sikre et arbejdsklima uden uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders eller mænds værdighed på arbejdspladsen. Endvidere fastslår aftalen om ligebehandling også, at der skal være et arbejdsklima uden diskrimination af personer, der klager, eller personer der ønsker at vidne eller er vidner i tilfælde af klager. Andre områder har tilsvarende aftaler.

Arbejdsmiljølovgivningen kan suppleres. Beskæftigelsesministeren har en vision om, at partsaftaler i flere tilfælde skal kunne supplere og erstatte arbejdsmiljølovgivningen. Flere forbund og arbejdsgiverforeninger har indgået aftaler som fastslår, at samarbejde på arbejdspladsen skal forebygge mobning og seksuel chikane. Aftalerne betyder, at parterne skal håndtere spørgsmål og sager om mobning og chikane i stedet for Arbejdstilsynet, da disse sager ofte egner sig bedre til lokal behandling efter de fagretlige regler end behandling via domstolene.

Det er også vigtigt, at denne type aftaler fastslår, at det er vigtigt at arbejde konstruktivt og fremadrettet med at skabe god trivsel på arbejdspladserne. Aftalen giver virksomhederne og medarbejderne bedre muligheder for - ved egen indsats - at skabe god trivsel på arbejdspladserne. Det er også parternes egne organisationer, der skal medvirke til at løse evt. uoverensstemmelser.

Hvis der opstår problemer i samarbejdsudvalget eller virksomhedsnævnet, som hører under de aftaler Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet er part i, er du altid velkommen til at kontakte din lokale afdeling, regionskontoret, din landssammenslutning eller forbundet.

Samarbejdsaftalerne mellem LO og Det kooperative Fællesforbund samt mellem LO og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforening har samme bestemmelser som Samarbejdsaftalen mellem LO og DA.

Hvis der opstår problemer i samarbejdsudvalgene eller virksomhedsnævnene inden for rammerne af disse aftaler, kan du altid rette henvendelse til din lokale afdeling, regionskontoret, din landssammenslutning eller forbundet.

Det siger hovedaftalerne

Hovedaftalen mellem LO og Dansk

Arbejdsgiverforening har bestemmelser om arbejdsgiverens ret og pligt til at lede og fordele arbejdet. Af aftalen - og af arbejdsretlig praksis - fremgår det, at ledelsesretten ikke er nogen ensidig ret, men en ret der forpligter arbejdsgiveren til at lede samarbejdet med de ansatte og på en for dem forsvarlig måde.

Det betyder, at arbejdsgiveren har pligt til at forhindre, at de ansatte udsættes for personlig overlast, unødigt udskælden og lignende behandling.

Hvis en arbejdsgiver ikke retter sig efter det, er der tale om misbrug af ledelsesretten. Det er i strid med overenskomsten og kan føre frem til ikendelse af en bod i Arbejdsretten.

Norm for regler om behandling af faglig

strid indeholder bestemmelser, der kan bruges i sager, som udløser psykiske kriser.

Ifølge normen kan arbejdet nedlægges, hvis der er tale om krænkelse af "liv, velfærd eller ære".

Kun de eller den direkte berørte kan nedlægge arbejdet uden varsel.

Mellem Det kooperative Fællesforbund

og LO er der indgået en hovedaftale i hvilken parterne er enige om, at den ansvarlige ledelse udøver ledelsesretten i overensstemmelse med bestemmelserne i de kollektive overenskomster og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de gældende aftaler mellem LO og Det kooperative Fællesforbund.

Kooperationen anerkender fuldt ud fagbevægelsens bestræbelser for at hidføre de bedst mulige arbejdsvilkår for arbejdstagerne og forpligter sig til inden for sit område efter evne at virke for gennemførelse af så gode og trygge løn- og arbejdsforhold som muligt.



>> **Nyttige links**

www.at.dk

er Arbejdstilsynets hjemmeside, hvor alle regler og vejledninger om arbejdsmiljø kan læses og downloades.

www.asc.amr.dk

er Arbejdsmiljørådets Service Centers hjemmeside, hvor du blandt andet kan bestille branchevejledninger, bøger, pjecer, videoer m.m. om arbejdsmiljø samt finde mange links til arbejdsmiljø-webesteder.

www.ami.dk

hører hjemme hos Arbejdsmiljøinstituttet, der er en forskningsinstitution under Beskæftigelsesministeriet. Hjemmesiden indeholder blandt andet nyheder, kalender, udgivelser og forsikringsprojekter.

www.ask.dk

er Arbejdsskadestyrelsen. Hjemmesiden oplyser om anmeldelse og behandling af arbejds- og erhvervsskadesager.

www.amr.dk

er Arbejdsmiljørådets hjemmeside, hvor du blandt andet finder oplysninger om rådets sammensætning og møder.

www.am.dk

er Beskæftigelsesministeriets hjemmeside med nyheder også om arbejdsmiljø.

http://europe.osha.eu.it

er Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, som har til opgave at lave en samlet indsats for arbejdsmiljøet inden for EU. Her kan du søge information om arbejdsmiljølovgivning i andre EU-lande.

http://dk.osha.eu.it

er det Europæiske Arbejdsmiljøagenturs danske hjemmeside. Her kan du klikke dig til oplysninger om blandt andet danske arbejdsmiljøregler, forskning og publikationer.

www.sundhed.dk

er en stor dansk sundhedsportal på Internettet. Her kan enhver få svar på alt fra sundhed til sygdom samt få rådgivning fra det meste af den etablerede sundhedssektor. Også om arbejdsbetingede sygdomme.

www.bstforeningen.dk

er det fælles samarbejdsorgan for de danske bedrifts-sundhedstjenester.

www.bar-web.dk

er Branchemiljørådenes fælles indgangsportal til Internettet.

www.dff-s.dk

er Dansk Funktionærforbund Serviceforbundets hjemmeside med aktuelle oplysninger blandt andet om arbejdsmiljø. Her finder du også links til landssammenlutningerne.

www.handelskartellet.org

er Handelskartellets hjemmeside. Handelskartellet er faglig paraplyorganisation for medarbejdere inden for handel og en gros. Dansk Funktionærforbund Serviceforbundet er medlem af Handelskartellet, som hjælper medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalget, hvis der opstår uoverensstemmelser eller hvis der mangler inspiration til SU-arbejdet.

www.samarbejdsnaevnet.dk

på denne hjemmeside får du viden om Samarbejdsaftalen mellem DA og LO, om Samarbejdsnævnet og ikke mindst hvordan du får kontakt med samarbejds-konsulenterne i din branche.

www.dkf.dk

er Det Kooperative Fællesforbunds hjemmeside, hvor der findes en samling dokumenter som indeholder introduktioner til arbejdsretlige emner og anden basisinformation. Blandt andet om samarbejds-aftalerne inden for de kooperative virksomheder.

www.google.com

er en international søgemaskine, hvor du på dansk kan søge oplysninger om alt mellem himmel og jord.