

HK/Privat

Handlingsplan for det psykiske arbejdsmiljø 2011 -2013 (besluttet)

Maj 2011

Handlingsplanen knytter sig til den af HB i december 2010 vedtagne fælles handlingsplan for hele HK (Planen er vedhæftet som bilag 1). Handlingsplanen indeholder både overordnede initiativer og mere konkrete initiativer der skal placere arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø centralt på arbejdspladserne, med medlemmerne og arbejdsmiljørepræsentanter, SU-medlemmer og TR som dagsordenssættende.

Aktører, aktiviteter og redskaber

Branchesektionerne

Branchesektionerne udgør medlemmernes faglige tilhørsforhold og er forbindelsesled til arbejdspladserne. De er derfor centrale spillere. Undersøgelse af HK'ernes psykiske arbejdsmiljø viste at de enkelte branchesektioner falder meget forskelligt ud hvad angår problemer både i antal og typer.

Aktivitet

Branchesektionernes bestyrelser tilbydes derfor snarest i 2011 et møde med HK/Privats arbejdsmiljøteam, hvor man kan drøfte den enkelte branchesektionens særlige problemer og hvilke initiativer der kan tages i relation til disse problemstillinger. Det gælder både løsning af eksisterende problemer og udviklings perspektiver omkring arbejdspladsens sociale kapital. Ved mødet præsenteres pixibogen om social kapital og andre værktøjer til brug på arbejdspladserne.

Samtidig drøftes hvordan arbejdsmiljøaktiviteter, især rettet mod det psykiske arbejdsmiljø, kan indgå i branchesektionernes handlingsplaner for 2012 og 2013 i det omfang det ikke allerede er tilfældet.

Landsforeningerne

Samme aktiviteter som branchesektionerne. Det kan eventuelt ske i samarbejde med andre sektorer

Afdelingerne

Afdelingerne har den primære kontakt til medlemmerne, herunder også de tillidsvalgte. Afdelingerne tilbydes derfor også en drøftelse med HK/Privats arbejdsmiljøteam om, hvordan der kan støttes op om det eksisterende arbejde og hvordan det psykiske arbejdsmiljø yderligere kan dagsordensættes ved besøg på arbejdspladserne. Her forventes at pixibogen om social kapital vil have en primærfunktion, idet den giver nogle nøgler medlemmerne kan tage i anvendelse, når de skal have ledelsen i tale om samarbejdsevne, tillid og retfærdighed på arbejdspladsen (den sociale kapital).

Arbejdsmiljøteamet tilbyder at deltage i fyraftensmøder.

Det psykiske arbejdsmiljø inddrages i de faglige handlingsplaner for 2012 og 2013

Den 28. april, som er International Arbejdsmiljødag, kan eventuelt bruges som afsæt til aktiviteter om psykisk arbejdsmiljø.

Kommunikation og overførsel af viden

Kommunikation om HK/Privats holdninger og indsats er vigtig. Som led i dette vil HK/Privats arbejdsmiljøteam have fokus på det psykiske arbejdsmiljø i alle aktiviteter der handler om overførsel af viden. Det gælder fx MiljøNyt, ugens kommentar, konferencer, temadage mm. Formålet er at informere og aktivere medlemmer og tillidsvalgte om HKs dagsorden

Arbejdsmiljøportalen udnyttes optimalt til at synliggøre HK/Privats aktiviteter og dagsorden

Samarbejde med HK/Privats kommunikationsafdeling om presse og gode historier i bladet/brancheindstik, herunder om eventuel brug af social medier og udvikling af applikationer.

Materiale

Hvor medlemmerne færdes fx på konferencer, delegeretmøder, temadage, branchetræf mv samles en materialepakke udelukkende med HKs og branchearbejdsmiljørådenes (BARs) materialer om psykisk arbejdsmiljø. Formålet er at give medlemmerne et sortiment af redskaber de kan dykke ned i og finde det, som de finder bedst kan sætte det psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen på deres arbejdsplads.

Hvis muligt, og det i øvrigt ønskes, deltager arbejdsmiljøteamet på delegeretmøder og lignende med en stand, hvor der med udvalgte materialer (pakken) gøres opmærksom på, hvordan man kan gribe det psykiske arbejdsmiljø an, fx i APV

Se bilag 1 (Materialeliste)

Arbejdsgiverne

Det er væsentligt at få præsenteret HKs dagsorden og de dokumenterede problemstillinger for arbejdsgiverne. Det gøres løbende ved at resultaterne fra "HK'ernes psykiske arbejdsmiljø" præsenteres for og tages op til drøftelse med arbejdsgiverne i branchearbejdsmiljørådene – i sammenhæng med trivsel og produktivitet. Både for at få sat lys på fjernelse af aktuelle problemer, men også for at få udviklingsperspektiver ind i arbejdet. Arbejdsgiverne skal se lyset om sammenhængen mellem produktivitet og arbejdsmiljø og den sociale kapital.

Arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanterne og medlemmer på arbejdspladser, hvor der ikke er valgt Arbejdsmiljørepræsentanter, opfordres til at gøre det psykiske arbejdsmiljø til et primært arbejdstema ved den årlige drøftelse på arbejdspladserne, og at den supplerende uddannelse i forlængelse heraf målrettes dette tema.

Ved APV skal det sikres at det psykiske arbejdsmiljø indgår i kortlægning og efterfølgende handlingsplaner. Som et led i dette skal kendskabet til gode kortlægningsmetoder udbredes.

Udvikling af samarbejde og fælles kurser for arbejdsmiljørepræsentanter og TR/SU. Her udbyder HK/Privat sammen med HK/HANDEL allerede i 2011 to kurser om "Kreativt samarbejde", der

bl.a. tager udgangspunkt i samarbejdet mellem TR/SU og arbejdsmiljørepræsentanter - og inddrager social kapital

Værktøjet Dynamisk Personale Politik (MitHK) skal yderligere synliggøres, så der kan laves flere politikker om psykiske arbejdsmiljøproblemstillinger

Håndtering af forandringsprocesser (guldkorn og diamanter) bør have særlig bevågenhed.

Bilag 1

HK's strategiplan for arbejdet med psykiske arbejdsmiljø

På HK kongressen i november 2009 blev undersøgelsen "HK'ernes psykiske arbejdsmiljø" præsenteret. Rapportens indhold og konklusioner medvirkede bl.a. til, at HKs målprogram for den næste kongresperiode blev forstærket på arbejdsmiljødelen.

Af målprogrammet fremgår det, at medlemmernes arbejdsmiljø er helt afgørende for HK, og at HK derfor i endnu højere grad skal sætte kampen for et bedre psykisk arbejdsmiljø i centrum og følge op med en handlingsplan. Medlemmerne skal mærke at HK kæmper for deres arbejdsmiljø.

Der skal sættes øget fokus på den sociale kapital på arbejdspladserne, og samarbejdet mellem tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter skal styrkes og udvikles..

HK skal på danmarkskortet med sin arbejdsmiljøindsats!

Arbejdspladsens sociale kapital defineres som kombinationen af evnen til at **samarbejde** og et højt niveau af **tillid** og **retfærdighed**.

Arbejdspladser med høj social kapital har ikke alene motiverede og tilfredse ansatte men også lavere fravær og personaleomsætning samt højere produktivitet og økonomisk overskud

Baggrund

HK har på mange fronter gennem en lang årrække gjort en stor indsats for medlemmernes psykiske arbejdsmiljø. I løbet af 2009 blev der gennemført en videnskabelig undersøgelse, der skulle give et mere samlet overblik over, hvordan medlemmerne oplever deres psykiske arbejdsmiljø.

Undersøgelsen skulle skabe et solidt grundlag for at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø i kongresperioden 2009 – 2013..

"HK'ernes psykiske arbejdsmiljø"

Undersøgelsen belyser 24 forskellige faktorer (fx arbejdstempo, indflydelse, ledelse, stress), som har betydning for det psykiske arbejdsmiljø indenfor 30 HK-områder - fordelt på de 4 sektorer. Disse faktorer er herefter samlet i 10 væsentlige temaer: Det udviklende arbejde, klare roller, fællesskab på arbejdspladsen, anerkendende ledelse, social kapital, grænseløst arbejde, arbejdsglæde, psykisk velbefindende, krænkende adfærd og forandringer. Som særlige sidetemaer er behandlet kønsforskelle og lederes arbejdsmiljø. Rapporten der sammenligner 30 HK områder med hinanden er udarbejdet af sociolog Tage Søndergård Kristensen.

De 30 områder falder meget forskelligt ud i undersøgelsen. Men undersøgelsen viste generelt, at det psykiske arbejdsmiljø langt fra er i top på HK'ernes arbejdspladser. Der er behov for et gevaldigt løft. Et løft der vil gavne både medlemmer og arbejdspladser. Spørgsmålet er så hvilken vej HK skal gå?

”Trivsel og produktivitet – to sider af samme sag”

En forudsætning for at få succes er, at det psykiske arbejdsmiljø sættes på dagsordenen over en bred kam – og, at HK er i stand til at sætte den dagsorden. Rapporten ”Trivsel og produktivitet – to sider af samme sag” leverer vægtige bidrag til at sætte den dagsorden. I rapporten er der gennemgået 32 internationale undersøgelser, der viser, at der er en grundlæggende sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen og virksomhedernes produktivitet.

Et bedre arbejdsmiljø kan således mindske udstødningen fra arbejdsmarkedet, mindske stress, søvnproblemer, udbrændthed og depressive lidelser, fastholde arbejdskraften og derved mindske omkostninger ved personaleafgang, rekruttering og fravær. Derudover kan et godt psykisk arbejdsmiljø øge kvaliteten i offentlige ydelser, øge konkurrenceevnen og give mere velfærd for pengene.

Central placering af HK

Der er således et sammenfald mellem arbejdsgivernes interesser og HKs interesser i at få gjort noget ved medlemmernes psykiske arbejdsmiljø. Incitamentet for arbejdsgiverne kan derfor blive en væsentlig løftestang for et bedre psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Den sammenhæng kan derudover bidrage til at løse en række aktuelle samfundsmæssige problemer. Det er bl.a. begrebet social kapital – tillid, retfærdighed og samarbejdsevne – der er en del af nøglen til fremtiden.

Dette vil også give mulighed for at placere HK centralt i en række aktuelle samfundsmæssige spørgsmål, især omkring beskæftigelsen og virksomhedernes produktivitet i en (krise)tid. Ingen har endnu sat den dagsorden, der hedder, at en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø – eller arbejdsmiljøet i det hele taget – kan spille en væsentlig rolle i Danmarks vej ud af den krise, som er karakteriseret ved demografisk ubalance, færre personer i beskæftigelse, faldende produktivitet, rekruttering og fastholdelse af arbejdskraften.

Strategi

En forudsætning for at strategien kan føres ud i livet er, at problemerne kan identificeres på den enkelte arbejdsplads og, at HK har svar på, hvordan de håndteres og forebygges.

1. Der skal gøres en indsats for at få fjernet de forhold på arbejdspladsen, der skaber et dårligt psykisk arbejdsmiljø for vores medlemmer - skadelige forhold, der er dokumenteret i undersøgelsen.

Mange medlemmer er til stadighed udsat for bl.a. mobning og chikane, forandringspres, trusler om fyringer, dårlig ledelse, mangel på anerkendelse og stress, som er årsag til en del til langvarigt fravær. HK vil have særlig fokus på at fjerne disse påvirkninger og forebygge, at de opstår igen.

2. Uanset HKs indsats må vi forvente at en række medlemmer vil henvende sig til HK med problemer relateret til det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. De medlemmer vil have brug for hurtig hjælp til at få løst deres problemer. Her skal HK have et højt beredskab, og medlemmerne skal vide, at HK altid står parat - også til at føre eventuelle arbejdsskadesager
3. HK skal ikke mindst placeres centralt omkring udvikling af gode job og gode arbejdspladser. Strategien skal på dette punkt kigge fremad og udvikle både arbejdet og arbejdspladsen i en retning som skaber arbejdsglæde, udvikling, kvalitet og produktivitet.

Kommunikationsstrategi

Der udarbejdes en kommunikationsstrategi med sigte på at sætte en dagsorden blandt politikere, beslutningstagere, offentligheden, medlemmerne og myndigheder med HKs dagsorden. Formålet er desuden at brande HK. Desuden indgår det i kommunikationsstrategien, hvordan HK's dagsorden kan være et element i kampagnen "En del af løsningen".

HK er overalt!

Politiske initiativer

Der afholdes en konference/høring med deltagelse af meningsdannere og politikere, hvor tankegangen om social kapital og trivsel og produktivitet dagsordensættes

Der tages kontakt til oppositionen for at få et politisk samarbejde omkring arbejdsmiljø generelt og psykisk arbejdsmiljø i særdeleshed i forhold til det kommende valg, herunder HKs forslag til ændring af bevisbyrden i sager om mobning – og eventuelle andre lovinitiativer.

Forsøge at få medløb fra LO og øvrig fagbevægelse på HKs dagsorden

Arrangere møder med Arbejdstilsynet for at drøfte de problemstillinger, der er dokumenteret i undersøgelsen samt at få myndigheden til at interessere sig for HK's strategi.

Øvrig lobbyvirksomhed ved deltagelse i møder, konferencer mv.

Medvirken til at dokumentere problemerne og årsagerne til dem

Handlingsplan på forskellige niveauer

Arbejdspladsniveau:

Der udvikles konkrete redskaber som medlemmerne og arbejdsmiljørepræsentanter kan bruge til at sætte det psykiske arbejdsmiljø, herunder social kapital på dagsordenen i virksomhederne. Hertil kommer metoder, som kan sikre, at det psykiske arbejdsmiljø inddrages i arbejdspladsvurderingerne med en høj kvalitet.

Der er allerede på nuværende tidspunkt en række redskaber og metoder tilgængelige, som i højere grad skal gøres kendte på arbejdspladserne. Som eksempler kan nævnes Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's korte spørgeskemaskema til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

Der udarbejdes en lettilgængelig pixibog med fx 10 gode argumenter til at dagsordensætte social kapital (tillid, retfærdighed og samarbejdsevne) og sammenhængen mellem godt psykisk arbejdsmiljø og produktivitet

Landsforeninger og branchesektioner søges inddraget med henblik på at nå arbejdspladserne

Afdelingsniveau

Arbejdsmiljøarbejdet er en central faglig ydelse.

Afdelingerne udarbejder faglige handlingsplaner, hvor arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø indgår. I de faglige handlingsplaner kan fx følgende inddrages:

- opbakning til og udvikling af samarbejdet mellem tillidsvalgte
- møder og konferencer i lokalområdet for medlemmer og tillidsvalgte
- kontakt til lokale (folketings)politikere, arbejdsgivere, arbejdstilsyn, presse
- brug af konkrete arbejdsskadesager i lokal kommunikationsstrategi
- den internationale arbejdsmiljødag 28. april som afsæt for aktiviteter

Fokus på det psykiske arbejdsmiljø ved arbejdspladsbesøg, hvor medlemmer/arbejdsmiljørepræsentanter forsynes med de 10 gode råd (pixibogen) og orienteres om andre relevante metoder. I det omfang det er muligt, præsenteres arbejdsgiverne for HKs dagsorden om social kapital og sammenhængen mellem et godt psykisk arbejdsmiljø og øget produktivitet.

Medlemshenvendelser om dårligt psykisk arbejdsmiljø prioriteres

Indsatsen tænkes ind i eksisterende sammenhænge fx netværk og klubber

Sektorer

Arbejdsmiljøarbejdet er en central faglig ydelse.

Sektorerne udarbejder faglige handlingsplaner med selvstændige strategiplaner tilpasset de enkelte sektors særlige medlems- og brancheforhold.

Arbejdsgiverne er vigtige parter og HKs dagsorden tages op i branchearbejdsmiljøråd (BAR), og i muligt omfang ved OK-forhandlinger og ved indgåelse af aftaler på det psykiske område.

Landsforeninger og branchesektioner er vigtige aktører i at nå arbejdspladsniveauet

Særligt fokus på opbakning til og udvikling af samarbejdet mellem tillidsvalgte

Særligt fokus på sammenhæng mellem sygefravær og psykisk arbejdsmiljø mhp på forebyggelse

Generelt

Alt peger på, at arbejdsmarkedets parter og regeringen i efteråret 2010 bliver enige om en plan for arbejdsmiljøarbejdet indtil 2020. Det psykiske arbejdsmiljø er et ud af fire hovedtemaer, og HK kan bl.a. gennem Arbejdsmiljørådet arbejde for, at HK's dagsorden får en plads i de virkemidler, der skal bruges i planen.

HK skal have løbende opmærksomhed på, om der er temaer i den offentlige debat, som vi kan hægte vores dagsorden på.

På vegne af Arbejds miljøkompetencecenteret