

ANBEFALINGER TIL ET REDUCERET ARBEJDS- PRES PÅ STATSIGE ARBEJDSPLADSER



Arbejdspres, stress og udbændthed er et stigende problem på mange statslige arbejdspladser. Det rammer medarbejderne, når manglende restitution og stigende arbejdstempo fører til lavere motivation og arbejdsglæde. Det rammer arbejdspladserne, når medarbejderne må trække stikket enten i en periode eller permanent. Men først og fremmest rammer det borgerne, når de statslige arbejdspladser er så pressede, at man ikke kan levere den bedste service, som alle er enige om er målet.

I denne pjece finder du som leder eller TR en række anbefalinger fra akademikerorganisationerne om, hvordan man kan arbejde med at sikre restitution og et bæredygtigt arbejdsfællesskab på det statslige arbejdspladser. Nogle anbefalinger kan man gå i gang med på det lokale niveau allerede nu, og andre kræver opbakning fra den statslige arbejdsgiverorganisation. Det er akademikerorganisationernes håb, at anbefalingerne kan bidrage til en god samtale på den enkelte statslige arbejdsplads om, hvordan man kan sikre en god og produktiv hverdag også på længere sigt.

Hvad kan I gøre på lokalt niveau?

Brug tidsregistrering og følg løbende op

Alle arbejdsgivere er forpligtet til at registrere placeringen af medarbejdernes faktiske anvendte arbejdstid for at sikre, at relevante hviletidsbestemmelser og beskyttelser overholdes. En fast månedlig opgørelse af tidsregistreringen kan sikre grundlaget for en systematisk dialog mellem ledere og tillidsrepræsentanter om, hvordan mængden af opgaver og arbejdstid passer sammen. En anden oplagt mulighed er at fastlægge lokale retningslinjer for, hvor mange timer en medarbejder kan overskride normen med inden for en given periode, før der skal finde en samtale sted mellem leder og medarbejder om arbejdspress, opgaveportefølje eller andet. Sådanne retningslinjer kan fx drøftes i Samarbejdsudvalget.

Lav klare rammer for bestillinger

Nogle gange haster en sag så meget, at det kan være nødvendigt at ringe en medarbejder op eller sende en sms i fritiden, men andre gange er der rigelig tid til at skrive en mail, som kan læses næste mandag. I en travl hverdag kan det imidlertid være svært at huske at differentiere, når bestillingen afgives, hvis ikke man på forhånd har helt klare rammer for, hvad der haster, og hvad der ikke haster. Derfor bør alle arbejdspladser have en nedskrevet politik for, hvordan man bestiller arbejdsopgaver fra medarbejderne både i normalsituationen og i de situationer, hvor der er behov for at handle hurtigt. Ved at have klare rammer, som følges af ledere på alle niveauer, sikrer man både tydelighed i forventningerne ovenfra, og man forhindrer, at der udvikler sig en kultur, hvor sagens vigtighed forveksles med behov for hastværk.

Uddan lederne i psykisk arbejdsmiljø

De centrale parter har i fællesskab været engageret i udviklingen af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (*flipa.dk*). Uddannelsen tager udgangspunkt i hverdagen som leder og indfører deltagerne i forståelse af sammenhængen mellem daglig ledelse, psykisk arbejdsmiljø og produktivitet hos medarbejderen, teamet og organisationen. Det er oplagt for de statslige arbejdspladser at lægge en plan for, hvordan ledergruppen over en årrække bliver opkvalificeret til at håndtere udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø fx gennem den frivillige lederuddannelse eller anden kompetenceudvikling.

Husk det lokale aftalerum

Leder og TR har vide rammer for at indgå aftaler, som fraviger eller supplerer overenskomstens rammer. Det er en mulighed, som de centrale parter har stillet til rådighed, fordi en overenskomstekst umuligt kan rumme lige præcis den bedste løsning for hver eneste arbejdsplads. Hvis ledere og medarbejdere derfor oplever, at de centralt fastsatte rammer er en begrænsning for at få arbejdspladsen til at køre, som de lokale parter gerne vil have, så er mulighederne for at få andre rammer så godt som ubegrænsede, hvis bare de lokale parter er enige. Lokalaftaler mellem ledelse og TR kan derfor være en gevinst for begge parter.

Hvad kan I gøre på lokalt niveau?

● Har I behov for en vagtordning?

På mange statslige arbejdspladser er der behov for, at en eller flere medarbejdere er til at træffe uden for den normale arbejdstid. Det kan både handle om bemanning af pressetelefoner, rådighedsvagter i tilfælde af behov for teknisk assistance eller meget andet. En lokal vagtaftale kan sikre rene linjer, så der ikke opstår tvivl om, hvem der skal tage telefonen, når behovet opstår. Til gengæld kan det så sikre de andre medarbejdere den tryghed, at man ved, at det ikke er i dag, at telefonen ringer.

● Benyt 39/11-ordninger

Der findes arbejdspladser, hvor behovet eller kulturen tilsiger, at arbejdsugen bliver længere end 37 timer. Det er ikke i sig selv et problem, så længe der er enighed om det, og man samtidig sikrer medarbejdernes muligheder for restitution. Et oplagt redskab er de såkaldte 39/11-ordninger, hvor arbejdsgiver og medarbejder på forhånd aftaler en 39-timers arbejdsuge imod, at medarbejdere får 11 ekstra årlige fridage. Hermed sikrer man klarhed i forventningerne for den daglige arbejdstid samtidig med, at medarbejderen sikres muligheden for at kunne restituere ved at udligne merarbejdstiden med de ekstra fridage.

● Hent hjælp udefra

Arbejdstilsynet har lavet en vejledning om arbejdsgiverens vigtigste pligter i forhold til stor arbejdsmængde og tidspres, og hvordan arbejdspladserne kan arbejde forebyggende med denne påvirkning i det psykiske arbejdsmiljø. Der er fokus på, hvornår og hvordan man skal afdække og vurdere stor arbejdsmængde og tidspres, og hvilke forebyggende tiltag der kan være relevante. Vejledningen kan findes her.

Hvis problemerne fortsætter, kan det også være en god ide at hente hjælp fra Arbejdstilsynet, som kan give råd, vejledning og i sidste ende påbud, hvis arbejdspresset har konsekvenser for arbejdsmiljøet.

Det foreslår Akademikerne på centralt niveau

● Offentliggør tidsregistrering og personaleomsætning

De fleste statslige arbejdspladser benytter sig allerede af detaljeret ledelsesinformation vedrørende fx antallet af registrerede arbejdstimer per medarbejder og hvor stor en andel af medarbejderne, der udskiftes på et år. Hvis alle statslige arbejdspladser forpligtes til at offentliggøre disse data på deres hjemmeside, vil det kunne give anledning til en åben drøftelse af arbejdspresset og eventuelle arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen med basis i fakta.

● Giv adgang til forhandling af det psykiske arbejdsmiljø

Hvis der foreligger et muligt brud på overenskomsten på en statslig arbejdsplads, så findes der helt klare procedurer for hvem, hvornår og hvordan man kan gøre indsigelser og komme i dialog på forskellige niveauer. Et dårligt psykisk arbejdsmiljø derimod, kan stå på i mange år, uden at hverken chefer eller medarbejdere ved, hvordan man kommer i dialog om det. I overenskomsterne for læger i regionerne har den lokale tillidsrepræsentant mulighed for at begære et dialogmøde med de centrale parter om arbejdsmiljøforholdene på en given arbejdsplads, hvis det vurderes, at der er problemer, som der ikke bliver taget hånd om. En sådan ordning på det statslige område ville sikre, at de lokale parter altid havde mulighed for at søge hjælp hos de centrale parter, hvis man oplever en udfordring med arbejdsmiljøet, som ikke kan løses lokalt.

● Aftaleret på udbetaling af merarbejdsgodtgørelse

Overenskomsten for akademikere i Staten siger klart, at udgangspunktet er, at godkendt merarbejde skal afvikles som afspadsering, så medarbejderne har mulighed for at holde fri og restituere, når der er blevet trukket ekstra veksler på deres arbejdskraft. Alligevel har arbejdsgiverne i dag mulighed for ensidigt at vælge, at godkendt merarbejde skal udbetales i stedet for at afspadseres. Ved at gøre det til et krav i overenskomsten, at der skal foreligge en aftale mellem leder og medarbejder, før godkendt merarbejde bliver udbetalt, sikrer man, at medarbejderen har reel mulighed for at vælge restitutionen frem for pengene.