

Stress!

- Vi skal handle nu!

Oplæg fra
Det Radikale Venstres Folketingsgruppe
Januar 2007

Indholdsfortegnelse:

| | |
|---|----|
| Stress - Vi skal handle nu! | 2 |
| Vi skal være ambitiøse..... | 4 |
| Det offentlige som forbillede..... | 4 |
| Stressbekæmpelse i forskellige arbejdstyper | 7 |
| Ensidigt arbejde i det offentlige | 7 |
| Klientarbejde i det offentlige | 8 |
| Det grænseløse arbejde i det offentlige | 10 |
| Vi har brug for flere hænder – både i det private og det offentlige | 11 |
| Vi skal vide mere..... | 12 |
| Opsummering: Vi vil have mindre stress | 15 |
| Kilder: | 17 |

Stress - Vi skal handle nu!

Hver dag melder 35.000 danskere sig syge som følge af stress¹. Og problemet er hastigt voksende. Det Radikale Venstre tager med dette diskussionsoplæg fat på diskussionen om hvad vi kan gøre for at forebygge stress – navnlig i den offentlige sektor. Oplægget skal diskuteres med medlemmer, politiske kolleger og eksperter på en konference på Christiansborg den 26. marts og derefter omsættes til en egentlig politik for forebyggelse af stress - det hurtigst voksende arbejdsmiljøproblem i Danmark. Forhåbentlig med en bred politisk opbakning, så flest mulige af forslagene kan blive til virkelighed.

Stress er en permanent følelse af anspændthed. Når man hele tiden skal være opmærksom og parat til at handle, kan konsekvensen være, at man glemmer eller mister evnen til at udføre de opgaver, man står overfor. Så er man stresset. Som udgangspunkt er stress ikke en sygdom, og vi kan næsten alle håndtere stress såvel fysisk som psykisk i kortere perioder. Problemet er, når stress bliver vedvarende. Så går det ud over vores helbred. Og vores livskvalitet.

Vi står i Danmark i en situation, hvor vi har voksende mangel på arbejdskraft samtidig med, at antallet af stress-ramte stiger. I dag er stress skyld i 20% af de bevilligede invalidepensioneringer fra de private forsikringer. Det er en stigning på 130 % de seneste

¹ Ifølge Arbejdsmiljøinstituttet er stress skyld i en fjerdedel af sygefraværet. Sammenlignes det med officielle tal fra Beskæftigelsesministeriet svarer det til, at 35.000 danskere hver dag melder sig syge pga. stress (Marianne Meinke (2006): "Resonans", FTF, <http://www.ftf.dk/resonans.dsp?page=8783>, 24/4-2006). Se også Heidi Birgitte Nilsen (2006): "Stress koster 8 mia. årligt", Børsen den 31/10-2006.

5 år². Tilsvarende skyldes 15% af alle offentlige førtidspensioneringer stress³. Stress medfører altså – udover de menneskelige lidelser, at vi mister arbejdskraft i en tid, hvor vi i forvejen har alt for lidt.

Samtidig koster sygefravær som følge af stress hvert år samfundet og arbejdsgiverne 14 mia. kroner. Det er især førtidspensioneringer, der vægter i regnskabet⁴.

Så der er ikke længere nogen tvivl: Stress er et samfundsproblem af vældige dimensioner. Og det vokser. Derfor mener Det Radikale Venstre, at det er tid til handling.

² Heidi Birgitte Nielsen (2006): "Stress giver boom i førtidspensioner", Børsen den 2/11-2006. Tallene stammer fra forsikringsselskabet PFA., som hvert år bevilger 1000 invalidepensioner, hvor af ca. 200 er forårsaget af stress.

³ Heidi Birgitte Nielsen (2006): "Stress giver boom i førtidspensioner", Børsen den 2/11-2006.

⁴ Knud Juel, Jan Sørensen og Henrik Brønnum-Hansen (2006): "Risikofaktorer og folkesundhed i Danmark", Statens Institut for Folkesundhed og Sundhedsstyrelsen. S. 247, 259. Tallet er opgjort efter *humankapitalmetoden*. I samme publikation opgøres antallet af stressrelaterede dødsfald til 1400 mennesker om året i Danmark.

Vi skal være ambitiøse

Vi bliver nødt til at være ambitiøse. Færre skal melde sig syge på grund af stress – langt færre.

Arbejdsmarkedets parter, Arbejdsmiljørådet og regeringen er enige om, at vi skal have reduceret sygefravær som følge af dårligt psykisk arbejdsmiljø med 10% fra 2005 til 2010⁵. Det ser Det Radikale Venstre i udgangspunktet som et både ambitiøst og fornuftigt mål. Men når det gælder den offentlige sektor, så mener Det Radikale Venstre, at vi skal stille højere. Det Radikale Venstre har en målsætning om, at stressbetinget sygefravær bør være nedbragt med 15% i 2010⁶. Det er meget ambitiøst. Men der er brug for ambitioner.

Radikale målsætninger for bekæmpelse af stress frem til 2010⁷:

Stressbetinget sygefravær i den offentlige sektor skal nedbringes med 15%.

Stressbetinget sygefravær i den private sektor skal nedbringes med 10%.

Det offentlige som forbillede

Det Radikale Venstre mener, at den offentlige sektor burde være forbillede, når det gælder stressbekæmpelse. I dag må vi erkende, at den private sektor er foran⁸.

Statistikken viser med al tydelighed, at der er grund til at sætte særligt ind overfor sygefraværet i den offentlige sektor. Sygefraværet i det offentlige er 30% højere end i det

⁵ Regeringen (2005): "Redegørelse om fremtidens arbejdsmiljø 2010 – ny prioritering af arbejdsmiljøindsatsen". Beskæftigelsesministeriet. S. 8.

⁶ Hvis de arbejdspladser, hvor det psykiske og fysiske arbejdsmiljø er dårligst, fik et arbejdsmiljø svarende til de arbejdspladser, hvor arbejdsmiljøet er bedst, ville det betyde en reduktion på mindst 14% af sygefraværet på offentlige og private arbejdspladser. Der er altså set med den vinkel et stort potentiale for at reducere sygefraværet. (Ledernes Hovedorganisation (2006): "Sygefravær og arbejdsmiljø – En undersøgelse af lederens rolle i arbejdet med sygefraværet", November 2006, s. 6).

⁷ Opfyldelsen af reduktionsmålet testes af Det nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø v.h.a. stikprøver og interview.

⁸ Ifølge Ledernes Hovedorganisation har sygefraværet været faldende i den private sektor siden 2003, mens det er stort set uændret i den offentlige sektor. (Ledernes Hovedorganisation (2006): "Sygefravær og arbejdsmiljø – En undersøgelse af lederens rolle i arbejdet med sygefraværet", November 2006, s. 3).

private⁹. Samtidig har de danske politikere et helt særligt ansvar for forholdene på offentlige arbejdspladser, for i sidste ende er det politikerne, der er arbejdsgivere for de offentligt ansatte. Derfor har de også langt flere handlemuligheder for at bekæmpe stress i den offentlige end i den private sektor. De muligheder skal udnyttes.

Når de radikale målsætning for stressbekæmpelse i det offentlige skal nås, så er det første skridt at kræve, at alle offentlige arbejdspladser skal udarbejde en stresspolitik. De skal forholde sig til, hvad arbejdspladsen kan og vil gøre for at forebygge stress.

Derudover peger arbejdsmiljøforskerne på, at dårlig ledelse er årsag til det høje sygefravær i det offentlige¹⁰. Det Radikale Venstre mener derfor, at der skal være lederkurser for alle offentlige ledere i at forebygge nedslidning og stress blandt medarbejderne. Men det kan ikke stå alene.

Vi skal lave forsøg med nye former for ledelse i det offentlige. Der er allerede flere gode eksempler på, at anderledes ledelsesformer kan give de ansatte større arbejdsglæde og mindre stress. På Gentofte kommunes gartneri gjorde man op med traditionel ledelse og opdelte i stedet de 45 gartnere i 3 selvstyrende team uden formænd. Det førte til, at sygefraværet faldt fra 13 til 4,5%. Samtidig scorer de 10% højere end deres kollegaer på andre gartnerier i tilfredshedsmålinger¹¹.

Det er også helt afgørende, at politikerne giver de offentlige ledere mulighed for at lede. Det Radikale Venstre vil et opgør med kontrol og detailstyring i den offentlige sektor. Når stress i det offentlige skal bekæmpes og kvaliteten af den offentlige service sikres, så skal arbejdet i det offentlige bygge på tillid til faglighed og kompetencer.

⁹ Orla Borg og Axel Pihl-Andersen (2006): "Chef, jeg kan desværre ikke komme på arbejde i dag...", Jyllands-Posten den 5/11-2006. Tallene stammer fra analyse fra KL, hvor en samlet sygefraværstatistik for det offentlige sammenlignes med arbejde medarbejdergrupperes sygefravær (Det fælles kommunale løndatakontor (2005): "Fraværstatistik 2005 for den kommunale sektor". 1. udgave, 1. oplag 2006, s. 25).

¹⁰ Ledernes Hovedorganisation (2006): "Sygefravær og arbejdsmiljø" – en undersøgelse af lederens rolle i arbejdet med sygefraværet". S. 2.

¹¹ Lucas Vagn Engell (2002): "Glade gartnere i Gentofte". Tillæg til Jyllands-Posten 30. april 2002. Annonce fra Det Kommunale Kartel, Forbundet af Offentligt Ansatte, HK/Kommunal, Socialpædagogernes Landsforbund, SID og Dansk Metal.

Samtidig skal politikerne holde igen med hurtige reformer og ændringer i den offentlige sektor ud fra et ønske om at vise handlekraft. For det betyder ofte fuldstændigt urimelige arbejdsbetingelser og stress for de offentligt ansatte. Det har der været rigeligt med eksempler på de seneste år – med kommunalreformen som det tydeligste.

Reformtempoet har betydet, at mange kommunalansatte er blevet stressede, fordi de har været usikre på, hvad den nærmeste fremtid ville bringe, hvor de skulle arbejde, og hvad de skulle arbejde med – samtidig med at sagsbunkerne og kravene til de ansatte generelt voksede. 39 kommuner har ligefrem hentet psykologer ind for hjælpe de ansatte¹². Også folkeskoleområdet har været hårdt ramt af ændringer i hastigt tempo. Den nye folkeskolelov, som blev vedtaget i 2006, har eksempelvis medført meget usikkerhed blandt lærerne om, hvad deres elever skal testes i og hvornår. Lærerne i 9. klasse viste endnu ikke ved skoleårets start, hvad indholdet ville blive af lovens nye eksaminer i 9. klasse. De har derfor haft dårlige forudsætninger for at lave et godt fagligt forløb, der kan forberede deres elever til disse eksaminer¹³. Det Radikale Venstre mener, at politikerne skal være meget bedre til at tænke arbejdsbetingelserne for offentligt ansattes ind, når de laver hurtige reformer med store konsekvenser.

Det er et par af de generelle tiltag, som Det Radikale Venstre gerne vil gennemføre for at mindske stress i den offentlige sektor. Nedenfor vil vi pege på en række mere specifikke tiltag mod stress indenfor forskellige arbejdstyper.

Generelle tiltag i den offentlige sektor:

- Alle offentlige arbejdspladser skal udarbejde en stresspolitik.
- Der skal være lederkurser for offentligt ansatte ledere i at forebygge nedslidning og stress blandt medarbejderne.
- Fremme forsøg med nye ledelsesformer.
- Politikerne skal gennemføre ændringer i det offentlige i god ro og orden.
- Arbejde i den offentlige sektor skal bygge på tillid til faglighed og kompetencer frem for på kontrol og detaljstyring. Det kræver nye organisatoriske rammer.

¹² LO (2005): "Kommunalreform giver ansatte stress", Ugebrevet A4, 17/10-2005, Nr. 34, <http://www.ugebreveta4.dk/smcms/Ugebrevet/7422/9445/9495/Index.htm?ID=9495>

¹³ Ritzau (2006): "Nye afgangsprøver i 9. klasse skaber usikkerhed", Århus Stiftstidende, 14. september 2006

Stressbekæmpelse i forskellige arbejdstyper

Særligt tre typer arbejde indeholder så kraftige og vedvarende belastninger, at det kan medføre stress. Det er "ensidigt arbejde", "klientarbejde" og "det grænseløse arbejde"¹⁴. Belastningerne er meget forskellige. Derfor mener Det Radikale Venstre, at der i den offentlige sektor er behov for forskellige politiske tiltag i forhold til de forskellige typer arbejde, så den radikale målsætning om stressbekæmpelse i den offentlige sektor kan nås.

Ensidigt arbejde i det offentlige

Et eksempel på ensidigt arbejde er rengøringsassistenten, der hver dag gør den samme fløj på skolen ren. Rengøringsassistenten har ringe indflydelse på eget arbejde og et højt arbejdstempo. Hun eller han skal nå et bestemt antal klasseværelser, inden børnene møder. Manglen på indflydelse kommer f.eks. til udtryk ved, at rengøringsassistenten har en tjekliste fra arbejdsgiveren, som hun skal følge indenfor et begrænset tidsrum. Den ansatte har med andre ord ikke mange muligheder for at udvikle sig og blive bedre til sit job og bliver stresset, fordi hun oplever, at hun hverken gennem faglig udvikling eller anderledes planlægning af arbejdet kan forbedre sin situation.

Det Radikale Venstre arbejder for, at offentlige medarbejdere med ensidigt arbejde i højere grad end i dag får indflydelse på og ansvar for eget arbejde. Det kræver, at der sættes fokus på formidling og videreudvikling af metoder indenfor ledelse og arbejdsorganisering, der kan fremme en sådan indflydelse og ansvar. Det kan for eksempel være nye måder at tilrettelægge arbejdet, hvor tjeklisterne lægges på hylden, og rengøringsassistenten selv må bestemme, hvornår gulvet vaskes og vinduerne pudses. Sådan at arbejdsopgaven er rene og pæne klasselokaler frem for gulvvask tirsdag, bordaftørring onsdag og vinduespudsning en gang om måneden. På den måde bliver der rum for rengøringsassistents egne vurderinger og dermed indflydelse. Det kræver et helt nyt syn på ledelse, faggrænser og i nogle tilfælde også nye former for udlicitering.

¹⁴ Kategoriseringen af arbejde i ensidigt arbejde, klientarbejde og det grænseløse arbejde har stammer fra Videnscenter for Arbejds miljø, www.arbejdsmiljoviden.dk.

Men det er også relevant at lave forsøg med nye jobtyper og former for jobudvidelse, så der skabes en større variation i det ensidige arbejde. Således at rengøringsassistenten for eksempel ikke udelukkende er rengøringsassistent men måske også kantineassistent, hvis hun har interesse for det.

Det Radikale Venstre vil være opmærksomme på, at der via Forebyggelsesfonden gives støtte til sådanne projekter.

Tiltag overfor stress i ensidigt arbejde i det offentlige:

- At arbejde for formidling og videreudvikling af metoder indenfor ledelse og arbejdsorganisering, som fremmer den enkelte medarbejders indflydelse på og ansvar for eget arbejde.
- Bedre tilrettelæggelse af arbejdet, så der er mere variation i belastningen, f.eks. forsøg med nye jobtyper og former for jobudvidelse.

Klientarbejde i det offentlige

Klientarbejde rummer kontakt med patienter, elever, borgere, indsatte, børn mv.. Det er for eksempel hjemmehjælperen, som skal hjælpe med at give de ældre en værdig alderdom, eller folkeskolelæreren, der skal klæde vores børn på fagligt og menneskeligt på til livets udfordringer.

Fælles for mennesker med klientarbejde er, at deres arbejde skal udføres med respekt for faglige og professionelle normer. Men desværre kan tids- og arbejdspress gøre det vanskeligt at leve op til disse normer. Det er en væsentlig årsag til stress. Virkeligheden for medarbejderen kan også være, at han eller hun føler, at de faglige normer er opfyldt, men alligevel bliver mødt med vold, trusler eller chikane fra klienterne. En anden væsentlig årsag til stress og nedslidning i klientarbejdet er den følelsesmæssige belastning, som arbejdet indebærer. For eksempel møder socialrådgiveren hver dag mange skæbner, som han/hun gerne vil, men ikke kan hjælpe. Det samme gælder for mange pædagoger eller folkeskolelærere.

Det er Det Radikale Venstres udgangspunkt, at hvis det offentlige skal hjælpe til at bekæmpe stress indenfor klientarbejde, så skal det offentlige først og fremmest i langt mindre grad detailstyre denne type arbejde. Vi skal stole på medarbejdernes faglige kompetencer, og at de på baggrund af disse kompetencer kan træffe kvalificerede valg i deres job. Det skal være slut med minut-tyranniet i hjemmeplejen. Og folkeskolelærerne skal vide, at arbejdsgiverne (læs: politikerne) tror på, at de løser deres opgave fagligt kompetent i stedet for at blive mødt med mistillid og kontrol.

Der bør være normer for, hvor meget tid f.eks. en socialrådgiver maksimalt kan bruge på dokumentation og afrapportering efter en halv times samtale med en borger. Vi må gå antallet af krav om dokumentation og afrapportering igennem med en tættekam. Den dokumentation og afrapportering der er tilbage, skal der i langt højere grad oprettes faglige og administrative støttefunktioner til at varetage. Det giver simpelthen ikke mening, at offentlige arbejdsgivere, i en tid hvor der blandt andet er ekstrem mangel på socialrådgivere, bruger socialrådgivernes sparsomme tid til opgaver, som eksempelvis kontoruddannede kunne løse. Ansatte bør først og fremmest bruge deres arbejdstid til det, de er bedst til. Ad den vej kan vi sikre ansatte med klientarbejde bedre muligheder for at leve op til sine faglige normer. Det giver plads til faglig stolthed – og derved mindre stress.

Tiltag overfor stress i klientarbejde i det offentlige:

- Opfordring til forhandling om vejledende normer for hvor meget kontrol og afrapportering må fylde i forhold til det faglige arbejde.
- Opfordring til at aflaste de faggrupper med store krav til dokumentation og afrapportering, f.eks. sygeplejersker, hjemmehjælpere, skolelærere og socialrådgivere med faglige og administrative støttefunktioner, ændrede sagsgange og brug af ny teknologi.
- Fremme af teamarbejde og supervision.

Det grænseløse arbejde i det offentlige

Det grænseløse arbejde er kendetegnet ved, at der ikke er faste grænser for arbejdstiden eller -stedet. En kontorchef kan blive ringet op klokken elleve lørdag aften på familieferie i Norge og skal svare på et fagligt spørgsmål, fordi ministeren skal komme med en udtalelse til Radioavisen søndag morgen. Web-masteren fortsætter ufortrødent arbejdet om aftenen og i weekend fra hjemmecomputeren, når det huslige arbejde er overstået. Der er intet helle – altid er de på arbejde og skal levere. Samtidigt er arbejdet ét med personligheden. Det betyder, at såvel chefen som medarbejderen selv har høje krav til den enkeltes præstationer. Præsterer han eller hun godt, følger belønning i form af en forfremmelse eller lønforhøjelse.

Tidligere var det grænseløse arbejde forbeholdt ledende medarbejdere, men i takt med nye ledelsesformer bliver det stadig mere almindeligt, at en ansat måles i forhold til hans eller hendes præstationer og ikke hans eller hendes tilstedeværelse på arbejdspladsen. Det er en fordel for mange, men giver også nye udfordringer, når det gælder om at forbygge nedslidning som følge af stress.

Det grænseløse arbejde er oftest knyttet til karrierelivsstilen. Det grænseløse arbejde sker måske netop derfor stort set altid på bekostning af privatlivet. Selvom det grænseløse arbejde kan betyde, at den enkelte nyder større fleksibilitet i forhold til planlægning af arbejdstiden, så viser undersøgelser, at arbejdet breder sig ind over den tid, der tidligere var helliget familien og vennerne. Stress opstår for den grænseløst arbejdende, fordi fritiden langsomt ædes op af et arbejds- og forventningspres, som han eller hun ikke kan eller evner at dæmme op for.

Det Radikale Venstre vil bl.a. arbejde for, at det bliver nemmere for ansatte at gå på nedsat tid i perioder af deres arbejdsliv.

Tiltag overfor stress i det grænseløse arbejde i det offentlige:

- Det skal være et krav til offentlige arbejdspladser stresspolitik, at den indeholder aftaler om acceptabelt hjemmearbejde/balancen mellem arbejdsliv og familieliv.
- Ansatte skal bedre mulighed for deltid i perioder af livet. Og generelt skal vi arbejde på at øge accepten af, at den enkelte i perioder kan vælge familien frem for jobbet, uden at det afholder ham eller hende for et senere karriereforløb. Det indebærer et helhedssyn på arbejdslivet, hvor man kan arbejde i forskelligt tempo i forskellige faser, som knytter sig til ens livssituation og ikke ens alder.
- Opgør med fastsatte aldersgrænser, f.eks. for pligtmæssig fratræden.

Vi har brug for flere hænder – både i det private og det offentlige

Dette udspil sætter fokus på stress i den offentlige sektor, men der skal sættes ind, såvel i det i det offentlige som i det private, hvis reduktionsmålene skal nås. En række initiativer er allerede undervejs, som en del af Regeringens arbejdsmiljøplan 2010 og flere vil komme – blandt andet finansieret af Forebyggelsesfonden. Det er initiativer, som Det Radikale Venstre som forligsparti på arbejdsmiljøområdet og Velfærdsaftalen står bag.

Men i arbejdsmiljødebatten bliver det ofte overset, at politikområderne hænger sammen. Diskussionen om reformer på arbejdsmarkedet og skatteområdet hænger også sammen med diskussionen om at nedbringe stress. For én af de ting der for alvor skaber stress i disse år er, at vi mangler hænder på arbejdsmarkedet. Mange må løbe hurtigere, fordi de mangler kollegaer. Det er en ond cirkel. Jo hurtigere man løber, jo større er risikoen for stress. Jo flere der må melde sig syge på grund af stress, jo flere hænder mangler der, og jo hurtigere må de tilbageværende løbe osv..

Det er helt afgørende for Det Radikale Venstre, at der gennemføres reformer i Danmark, som sikrer flere hænder på arbejdsmarkedet. Ikke kun fordi vi vil reducere antallet af stressramte – men selvfølgelig også fordi vi vil fastholde velfærdssamfundet i en fremtid, hvor der bliver flere ældre danskere på pension. Derfor mener Det Radikale Venstre, at

der skal gennemføres en grundlæggende skattereform, hvor skatten på arbejde sættes ned. Det Radikale Venstre står bag Velfærdsaftalen, der bl.a. betyder, at efterlønsalderen forhøjes. Det var så langt, som vi kunne komme i forhandlingerne, selvom vores udgangspunkt var, at efterlønnen burde afskaffes og erstattes af en behovsbestemt seniorpension.

Vi skal arbejde for at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft fra udlandet til Danmark. Disse forslag er også en del af vejen til mindre stress og mere velfærd.

Sådan får vi flere hænder på arbejdsmarkedet:

- Vi skal gennemføre en skattereform, hvor bl.a. skatten på arbejde sættes ned.
- Efterlønsalderen skal forhøjes.
- Vi skal tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft fra udlandet til Danmark.

Vi skal vide mere...

De fremlagte forslag er kun begyndelsen på en effektiv stressbekæmpelse i Danmark. Når forslagene kun er begyndelsen, så skyldes det, at vi i dag ikke ved nok om årsagerne til, konsekvenserne af og redskaber til at forebygge stress. Vi mangler navnlig viden om hvordan de forskellige stress-faktorer spiller sammen. Derfor skal vi satse massivt på at få en større og mere detaljeret viden om stress. Det er en forudsætning for bekæmpelse af stressproblemerne, og for at vi kan nå vores målsætninger om reduktion af stressbetinget sygefraværet.

Det Radikale Venstre vil styrke grundforskningen i stress. Staten skal sørge for en systematisk opsamling og formidling af den viden, som produceres om stress og nedslidning, samt metoder og redskaber, der kan anvendes til at forebygge stress. Ligeledes skal de projekter om stress, der igangsættes af midler fra Forebyggelsesfonden formidles til alle relevante parter.

Uanset behovet for mere viden er det afgørende, at vi begynder indsatsen i dag. Stressproblemerne vokser med en sådan hast, at vi ikke kan vente på flere redegørelser,

analyser og rapporter, før vi går i gang. Det Radikale Venstre har ovenfor foreslået en række tiltag, som kan gennemføres med det samme, og arbejder samtidig for at fremme projekter via Forebyggelsesfonden, der bekæmper stress og nedslidning på de enkelte arbejdspladser. Derudover må vi bruge den nye viden, der løbende fremkommer til at nye initiativer.

Sådan får vi mere viden:

- Grundforskningen i stress skal styrkes både i forhold til årsagerne til og konsekvenserne af stress. Vi ønsker et egentligt forskningsmiljø efter svensk forbillede i form af et Arbejdslivsinstitut.
- Staten skal sørge for en systematisk opsamling og formidling af den viden, som produceres om årsagerne til stress og nedslidning, samt metoder og redskaber der kan anvendes til at forebygge stress.
- Resultater af de projekter om bekæmpelse af stress og nedslidning, som igangsættes for midler fra Forebyggelsesfonden, skal formidles til alle relevante parter.

Sideløbende med at vi får en større viden om stress, må vi også diskutere, hvilke redskaber den viden giver os, til reducere antallet af stressramte. Det Radikale Venstre afholder i foråret 2007 en konference for at sætte diskussionen i gang. Formålet med konferencen er at bidrage til større viden om stress, men også til at diskutere hvilke muligheder vi har for at forebygge og imødegå stress. Der vil derfor deltage både politikere og eksperter i stress på konferencen.

Det Radikale Venstre lægger op til at følgende spørgsmål blandt andet diskuteres på konferencen:

Hvilke generelle tiltag kan vi gøre for at forebygge stress?

- Hvordan sikrer vi, at der er hænder nok til, at vi undgår stress blandt medarbejderne?
- Hvordan skaber vi nye organisationsformer både i det private og i det offentlige, der sikrer, at den enkelte medarbejder kan få ansvar for og indflydelse på sine arbejdsopgaver og samtidig oplever en tillid fra arbejdsgiveren til, at medarbejderen kan magte opgaverne?
- Hvad bør en arbejdsplads' stresspolitik indeholde?
- Skal der være større fokus på at spotte psykopater i arbejdsmiljøet¹⁵? Hvordan?

Hvilke konkrete tiltag kan vi gøre for at forebygge stress?

- Betyder krav om at forebyggelse af stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø skal indgå i de lovpligtige arbejdspladsvurderinger (APV), at arbejdspladserne har fået større fokus på problemet?
- Er det rimeligt, at det offentlige kræver af alle arbejdspladser, at de skal indberette sygefravær til en national fraværstatistik, når de til gengæld får sygedagpenge refusion fra staten?
- Undersøgelser viser, at stress-ramte oftest vender tilbage til arbejdsmarkedet, hvis de har haft kontakt med deres arbejdsplads under sygemeldingen. Er det set i det lys rimeligt, at arbejdspladsen får ret til at kontakte den sygemeldte under fraværet for på den måde at bane vej for en gradvis tilbagevenden til jobbet?¹⁶
- Skal vi fjerne 52 ugers begrænsningen i sygedagpengeloven helt og til gengæld kræve en tættere opfølgning som f.eks. handlingsplaner på den langtidssygemeldte?

¹⁵ Ekspertter gætter, at 10% af alle chefer er psykopater. Det seneste år har blandt andre Djøf haft stort fokus på psykopatiske chefer. Det har først til et omfattende materiale om emnet. Se f.eks: Tine Santesson (14/11-2006): "Er din chef psykopat?", Djøf, http://www.djoef.dk/online/view_artikel?ID=10755&searchwords=psykopater; Sanne Udsen (2006): "Hvordan ser en psykopatisk leder ud?", Aschehoug; Lars-Olof Tunbrå (2004): "Psykopatiske chefer – lige så farlige som charmerende", Birmar.

¹⁶ En undersøgelse udarbejdet af Ledernes Hovedorganisation viser, at kun 19% af alle virksomheder altid tager kontrakt til medarbejderen ved korterevarende sygefravær. 32% gør det altid ved længerevarende sygdom. De virksomheder der altid tager kontrakt ved længerevarende sygdom har et lavere gennemsnitligt sygefravær end de øvrige virksomheder. Tendensen er dog modsat ift. de virksomheder, der altid tager kontrakt ved korterevarende sygdom (Ledernes Hovedorganisation (2006): "Sygefravær og arbejdsmiljø – En undersøgelse af lederens rolle i arejdet med sygefraværet", November 2006, s. 17-18).

- Har vi gjort nok for at sikre, at de nye redskaber, som Arbejdstilsynet får fra januar 2007 til at bekæmpe dårligt psykisk arbejdsmiljø også bliver brugt? Herunder at flere virksomheder får påbud om forebyggelse og rådgivning?

Hvad kan vi gøre for at sikre en effektiv behandling af stress?

- Hvor mange stressklinikker til udredning og behandling af stressramte, er der brug for?
- Er stressklinikker i tilknytning til landets 15 arbejdsmedicinske klinikker (som i Hillerød) den rigtige form?
- I takt med at antallet af stressramte vokser, vokser også antallet af mere eller mindre autodidakte og selvudrånede stressbehandlere. Er der i det lys brug for, at staten foretager en autorisation af stressbehandlere, så den enkelte stressramte kan have en rimelig garanti for kvaliteten af den behandling, der modtages hos deres stressbehandler?
- Hvordan kan vi styrke lægestuderendes undervisning, så lægerne bliver bedre til at "spotte" stress hos patienter?

Diskussionerne skal munde ud i, at stressbekæmpelse indgår som en del af en større radikal folkesundhedsplan i sommeren 2007. Derudover vil en række af dette udspils forslag i løbet af 2007 blive udmøntet i beslutningsforslag.

Opsummering: Vi vil have mindre stress

Stress er en voldsom belastning for både den enkelte danskers livskvalitet og hele samfundets økonomi. Problemet vokser i disse år, samtidig med at vi i Danmark oplever en stigende mangel på arbejdskraft. Det Radikale Venstre mener, at det er på tide, at vi handler. Vi skal bekæmpe stress både i den offentlige og i den private sektor. Vi skal dog huske, at politikerne har et helt særligt ansvar for de ansatte i den offentlige sektor. I sidste ende er politikerne arbejdsgiverne i den offentlige sektor. Det ansvar har politikerne hidtil ikke taget alvorligt nok. Den private sektor er foran, når det gælder stressbekæmpelse. Derfor har Det Radikale Venstre i dette udspil fremlagt en række forslag til bekæmpelse af stress. Men det er kun begyndelsen. Vi skal vide meget mere om stress: Hvorfor det opstår. Hvilke konsekvenser det har for den enkelte – og for samfundet. Hvordan vi forebygger og behandler stress bedst. Også skal vi diskutere de muligheder, det giver os.

Derfor afholder Det Radikale Venstre en konference i starten af 2007 for at sætte gang i processen. Så det kan blive slut med luftige hensigtserklæringer fra politikerne – og tid til handling. Vi vil have mindre stress.

Kilder:

Det Fælleskommunale Løndatakontor (2005): "Fraværstatistik 2005 for den kommunale sektor". 1. udgave, 1. oplag 2006.

Heidi Birgitte Nilsen (2006): "Stress koster 8 mia. årligt", Børsen den 31/10-2006.

Heidi Birgitte Nielsen (2006): "Stress giver boom i førtidspensioner", Børsen den 2/11-2006.

Knud Juel, Jan Sørensen og Henrik Brønnum-Hansen (2006): "Risikofaktorer og folkesundhed i Danmark", Statens Institut for Folkesundhed og Sundhedsstyrelsen.

Lars-Olof Tunbrå (2004): "Psykopatiske chefer – lige så farlige som charmerende", Birmar.

Ledernes Hovedorganisation (2006): "Sygefravær og arbejdsmiljø – En undersøgelse af lederens rolle i arbejdet med sygefraværet". November 2006.

Lucas Vagn Engell (2002): "Glade gartnere i Gentofte". Tillæg til Jyllands-Posten 30. april 2002. Annonce fra Det Kommunale Kartel, Forbundet af Offentligt Ansatte, HK/Kommunal, Socialpædagogernes Landsforbund, SID og Dansk Metal.

LO (2005): "Kommunalreform giver ansatte stress", Ugebrevet A4, 17/10-2005, Nr. 34, <http://www.ugebreveta4.dk/smcms/Ugebrevet/7422/9445/9495/Index.htm?ID=9495>

Marianne Meinke (2006): "Resonans", FTF, <http://www.ftf.dk/resonans.dsp?page=8783>, 24/4-2006.

Tine Santesson (14/11-2006): "Er din chef psykopat?", Djøf, http://www.djoef.dk/online/view_artikel?ID=10755&searchwords=psykopater

Sanne Udsen (2006): "Hvordan ser en psykopatisk leder ud?", Aschehoug

Orla Borg og Axel Pihl-Andersen (2006): "Chef, jeg kan desværre ikke komme på arbejde i dag...", Jyllands-Posten den 5/11-2006

Regeringen (2005): "Redegørelse om fremtidens arbejdsmiljø 2010 – ny prioritering af arbejdsmiljøindsatsen". Beskæftigelsesministeriet.

Ritzau (2006): "Nye afgangsprøver i 9. klasse skaber usikkerhed", Århus Stiftstidende, 14. september 2006.