



DANSK JOURNALISTFORBUND
MEDIERÅDGRUNDLÆG



**Psykisk
arbejds miljø**

HVAD ER PSYKISK ARBEJDSMILJØ?

Psykisk arbejdsmiljø handler om, hvordan du har det på dit job, om dit forhold til kollegerne, til ledelsen, til opgaverne, til deadline og til dit stofområde/ansvarsområde.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre dig et sundt fysisk arbejdsmiljø i form af for eksempel et justerbart skrivebord, gode lysforhold, en refleksfri skærm og en ordentlig stol.

På samme måde er det arbejdsgiverens pligt at sikre dig et godt psykisk arbejdsmiljø.

Men det kommer ikke af sig selv.

Om det psykiske arbejdsmiljø er godt eller dårligt afhænger blandt andet af faktorer som:

- ✓ Indflydelse på eget arbejde
- ✓ Samspil mellem krav og ressourcer
- ✓ Variation i arbejdet
- ✓ Udviklingsmuligheder
- ✓ Feedback
- ✓ Samarbejdsformer
- ✓ Voldsrisiko
- ✓ Mobning eller chikane
- ✓ Tryghed i ansættelsen

ORD PÅ BEGREBERNE

Det er vigtigt, du selv er opmærksom på faresignalerne, hvis du eller nogle af dine kolleger er udsat for psykiske belastninger i arbejdet, der giver problemer med helbredet.

Mediefolk er gode til at illustrere de fleste emner, men ofte meget dårlige til at sætte andre ord end stressende på deres egen arbejdssituation.

Dansk Journalistforbunds ambition med denne folder er at sætte nogle flere ord på de begreber, der kan bruges til at vurdere faresignalerne i det psykiske arbejdsmiljø.

Samtidig vil vi give dig nogle værktøjer, så du i samarbejde med tillidsrepræsentanten, sikkerhedsrepræsentanten, kollegerne og ledelsen kan få gjort noget ved problemerne.

FARESIGNALER

Stress, søvnløshed, koncentrationsbesvær, hovedpine, mavebesvær, appetitløshed, kredsløbssygdomme og modløshed er bare nogle af de symptomer, den enkelte medarbejder kan få som følge af et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

På arbejdspladsen kan et dårligt psykisk arbejdsmiljø kendes på symptomer som stigende fravær og faldende produktivitet. Men også på gentagne klager over manglende informationer fra ledelsen eller på manglende fællesskabsfølelse og socialt liv på arbejdspladsen.

I kollegernes indbyrdes forhold kan et dårligt psykisk arbejdsmiljø vise sig ved mangel på vilje til at samarbejde, klikedannelse, mobning, chikane og ondsindet sladder.

RETNINGSLINIER

Arbejdsmarkedets parter bruger mange kræfter på at diskutere, om det er mest hensigtsmæssigt at løse problemer i det psykiske arbejdsmiljø i samarbejdsudvalget eller sikkerhedsorganisationen.

Men det behøver ikke at være et enten eller. Gode og nødvendige udgangspunkter for at få løst problemerne er nemlig såvel en åben ledelse som velfungerende samarbejdsorganer.

Gennem en aktiv personalepolitik og retningslinier nedfældet i en personalehåndbog udarbejdet af samarbejdsudvalget, kan virksomheden i mange tilfælde forebygge problemer, der skyldes et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Personalehåndbogen kan for eksempel beskrive retningslinier for:

- ✓ Medarbejderudvikling. Periodiske samtaler mellem den enkelte medarbejder og ledelsen, hvor begge parter kan gøre rede for ønsker, krav og fremtidsvisioner.
- ✓ Jobrotation. Mulighed for med jævne mellemrum og efter eget ønske at skifte funktion eller stofområde kan forebygge udbrændthed og give nye udfordringer.

- ✓ Efteruddannelse. Opdaterer medarbejderens viden og giver ny kompetence.
- ✓ Udfordringer. Retningslinier kan sikre en balance mellem de krav, der stilles til den enkelte og de ressourcer, vedkommende råder over.
- ✓ Feedback. Konstruktiv efterkritik af de enkelte medarbejders arbejde er på en gang et fingerpeg til den enkelte om, hvordan han eller hun udfylder arbejdsfunktionen samtidig med, at kritikken kan bidrage til produktudvikling i hele virksomheden.

PERSONALEPOLITIKKER

På samme måde som med ovennævnte retningslinier kan virksomheden gennem personalehåndbogen beskrive politikker for:

- ✓ Misbrug
- ✓ Vold eller trusler mod medarbejderne
- ✓ Sexchikane
- ✓ Seniorer
- ✓ Mobning eller psykisk chikane
- ✓ Krisehjælp
- ✓ Etik i arbejdet
- ✓ Nedslidning eller udbrændthed

APV [ArbejdsPladsVurdering]

Psykisk arbejdsmiljø er imidlertid som nævnt et arbejdsgiveransvar og også en opgave for sikkerhedsorganisationen.

Arbejdspladsvurderingerne eller APV'erne er et af de værktøjer, sikkerhedsorganisationen kan bruge til at få kortlagt belastningerne ved de enkelte arbejdsfunktioner på arbejdspladsen og i marken.

En APV skal kort fortalt beskrive belastningerne i arbejdet og indeholde en handlingsplan over, hvordan, hvornår og i hvilken rækkefølge belastningerne mindskes.

APV'en skal beskrive belastninger i både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Ideen med arbejdspladsvurderinger er, at medarbejderne inddrages i at sætte ord på, hvilke faktorer i arbejdet, der virker mest belastende samtidig med, at arbejdsgiverne forpligter sig til at prioritere at få problemerne løst.

BST [BedriftsSundhedsTjenesten]

Det kan imidlertid være en fordel med hjælp udefra til at stille de rigtige spørgsmål - ikke mindst i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, som det ofte er svært at beskrive.

Her kan bedriftssundhedstjenesten eller BST bruges. BST er konsulenter, der er specialiseret i at rådgive virksomheder omkring arbejdsmiljø.

BST skal engageres til den enkelte opgave, der løses i et samarbejde med ledelsen og sikkerhedsorganisationen.

VOLD - ET KAPITEL FOR SIG

Vold og trusler om vold er og kan blive virkeligheden for mange journalister og fotografer, der arbejder i et brændpunkt.

Og vold og trusler kan fremkalde stressreaktioner, der præger de pågældende i lang tid og nedsætter livskvaliteten.

Ikke al vold kan forebygges, men arbejdspladsen kan tage sine forholdsregler blandt andet ved at uddanne udsatte medarbejdere i konflikthåndtering og ved at sørge for, de råder over det rette udstyr.

GODE RÅD TIL OFRE

Har du været udsat for vold eller trusler, er der en række ting, du skal være opmærksom på:

- ✓ Tag dig selv og dine reaktioner meget alvorligt.
- ✓ Tal om det skete med kolleger, familie og venner.
- ✓ Giv besked til sikkerhedsrepræsentant og arbejdsgiver. Du har været ude for en arbejdsulykke.
- ✓ Gå på arbejde.
- ✓ Søg hurtigt professionel hjælp for at få den chokerende oplevelse bearbejdet.

GODE RÅD TIL KOLLEGER

- ✓ Vær forstående.
- ✓ Lyt tålmodigt. Din kollega har brug for at få bearbejdet reaktionerne.
- ✓ Lad ikke din kollega være alene, men hjælp med at få orienteret pårørende.
- ✓ Hjælp med praktiske problemer.
- ✓ Vær opmærksom på, at reaktionen kan komme længe efter, at begivenheden har fundet sted.

GODE RÅD TIL ARBEJDSPLADSEN

- ✓ Tilbyd medarbejderen øjeblikkelig behandling ved læge eller psykolog.
- ✓ Etabler procedurer der sikrer anmeldelse og opfølgning. Vold eller voldstrusler er at betragte som en arbejdsulykke og skal anmeldes til Arbejdstilsynet.
- ✓ Sikkerhedsorganisationen skal inddrages og informeres.
- ✓ Er episoden alvorlig, skal alle medarbejdere informeres, så forløbet kan blive talt igennem.

Psykisk arbejdsmiljø
udgivet af Dansk Journalistforbund

dj@journalistforbundet.dk
www.journalistforbundet.dk

København:

Gammel Strand 46 · DK-1202 København K
Telefon 33 42 80 00 · Fax 33 42 80 03

Århus:

Klostergade 56 · DK-8000 Århus C
Telefon 87 30 93 30 · Fax 87 30 93 31

Dansk Journalistforbund er **medieforbundet** for journalister, redaktionssekretærer, bladtegnere, tegnere, grafikere, layoutere, fotografer, pressefotografer, film- og tv-fotografer, billedjournalister, online-journalister, multimediedarbejdere, web-redaktører, radio-, film-, tv- og videomedarbejdere, instruktører, tilrettelæggere, versionister, tekstere, producere, forlagsredaktører og forlagsmedarbejdere, undervisere, informationsmedarbejdere, kommunikationsrådgivere med flere.

