



AKADEMIKERNES ARBEJDSMILJØSTRATEGI 2023-2027

Forord

Akademikerne arbejder for et sikkert og sundt arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser, med et særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Et godt arbejdsmiljø har stor betydning for den enkeltes velbefindende, sundhed og trivsel – og for, at den enkelte kan udfolde sit fulde potentiale. Arbejdsmiljøet har ligeledes stor betydning for virksomhedernes bundlinjer, for kvalitet og effektivitet og for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

‘Akademikernes strategiske pejlemærker’ peger på, at det er nødvendigt, at vi får skabt et bæredygtigt arbejdsliv med et sundt og udviklende arbejdsmiljø, hvor professionel ambition og et balanceret arbejds- og privatliv går hånd i hånd.

Det bekymrer mig, når jeg ser, hvordan mange akademikere i dag har et arbejdsliv, som er så presset, at de har svært ved at levere et godt stykke arbejde, uden at det er med deres eget helbred som indsats. Arbejdet stresser, fører til sygdomsmeldinger – og i værste fald til alvorlig sygdom, som depression, angst og hjertekarsygdomme, som igen kan betyde førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Samtidig ser vi i nogle brancher massive udfordringer med rekruttering og fastholdelse – her spiller arbejdsmiljøet uden tvivl en stor rolle.

Mange kan i dag forvente at komme til at arbejde til 70-års-alderen, og forandringer er blevet et grundvilkår. Komplekse samfundsudfordringer, som den grønne omstilling, digitaliseringen og nye ansættelsesformer, melder sin ankomst i et stadig hastigere tempo. Og vi lever i en tiltagende globaliseret verden, hvor virksomheder og arbejdspladser konstant skal tilpasse sig. De mange forandringer kræver et stærkt fokus på arbejdsmiljøet.

Jeg er derfor glad for, at vi sammen – Akademikerne og medlemsorganisationerne – arbejder aktivt for en markant forbedring af arbejdsmiljøet, hvor vi har blik for betydningen af udviklingen på arbejdsmarkedet. Og hvor vi med denne strategi sætter fokus på, hvordan vi i Akademikerne vil gribe udfordringen an frem mod 2027.

Strategien indeholder

- Akademikernes vision for arbejdsmiljøet i Danmark
- 5 grundprincipper, Akademikerne vil styre efter
- 5 strategiske indsatsområder, som indsatsen vil centrere sig omkring
- 5 centrale veje til indflydelse med fokus på væsentlige interessenter

God læselyst



Lisbeth Lintz
Formand, Akademikerne

VISION

'Alle arbejder på arbejdspladser med et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø'

Arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser skal være i top. Det gælder for alle, akademikere som ikke-akademikere; medarbejdere som ledere; løst tilknyttede som fastansatte.

5 GRUNDPRINCIPPER

1 Gode rammer og vilkår er nødvendige

De overordnede rammer og vilkår i samfundet, og for driften af private som offentlige virksomheder og arbejdspladser, har stor betydning for mulighederne for at skabe et sundt arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøet hænger tæt sammen med fx styrings- og måle-metoder, arbejdstid, ressourcer, produktivitetskrav, forandringstiltag, reformer samt økonomiske prioriteringer.

For at bidrage til det gode arbejdsmiljø skal rammer og vilkår understøtte, at medarbejdere og ledere kan udføre arbejdsopgaverne til en tilfredsstillende kvalitet, hvor ansvar og handlerum følges ad, og hvor fokus er på det centrale og meningsgivende i arbejdet.

2 Forebyggelse frem for 'brandslukning'

En forudsætning for, at arbejdsmiljøet kan forbedres, er langt større fokus på forebyggelse. Forebyggelse er, når arbejdspladserne er i stand til at gribe ind og handle, før det går galt, og arbejdsmiljøet tænkes ind allerede, når arbejdet planlægges og tilrettelægges. Det handler om at organisere arbejdet på en hensigtsmæssig måde og at have øje for at skabe og fastholde gode relationer, præget af tillid.

3 Kollektive løsninger frem for en individualiseret tilgang

Mange arbejdsmiljøproblemer har baggrund i organisatoriske, kulturelle og sociale årsager, hvor fælles, kollektive¹ løsninger vil kunne forbedre arbejdsmiljøet markant. Arbejdsmiljøproblemer ses alt for mange steder som et individuelt problem, hvor der søges løsninger, som fokuserer ensidigt på den enkelte ansatte og ikke på at ændre rammer og strukturer for arbejdet.

4 Nødvendige kompetencer skal tilegnes og fastholdes

De lokale aktører på arbejdspladsen – arbejdsgiver, ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og øvrige ansatte – skal have de nødvendige kompetencer til at skabe og fastholde et godt arbejdsmiljø. Kompetencerne skal holdes vedlige.

Lederne spiller en helt central rolle. Ledere på alle niveauer i organisationen, og alle størrelser af virksomheder skal have kompetencer til at skabe trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø til at løfte og udvikle deres medarbejdere gennem hele arbejdslivet og til at understøtte balancen mellem arbejds- og fritidslivet.

5 Samarbejdet om arbejdsmiljø skal fungere

Det er afgørende, at samarbejdet mellem arbejdsgiver, ledelse og ansatte om arbejdsmiljøindsatsen fungerer. Et godt samarbejde i de formelle arbejdsmiljøfora (AMO/ MED / SU) skal derfor prioriteres og et godt samarbejde med fokus på bred medarbejderinddragelse skal sikres.

¹ Med kollektive menes her fælles for arbejdspladsen, eller for en gruppe af ansatte på arbejdspladsen. Det kan være med indgåelse af kollektive aftaler, men vil oftest handle om handlinger og tiltag i hverdagen på arbejdspladsen, fx i form af en ændret organisering af arbejdet.

5 STRATEGISKE INDSATSOMRÅDER

Indsatsområde 1: Akademikerne for et stressfrit arbejdsliv

Arbejdsrelateret stress er et stort problem blandt akademikere, hvor årsagen alt for ofte skyldes forhold i det psykiske arbejdsmiljø. Fx viser de nyeste nationale undersøgelser, at brancher, hvor mange akademikere arbejder, ligger i top i forhold til andelen af stressede medarbejdere².

I 2020 fik Danmark en ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, som bl.a. skal hjælpe arbejdsgivere og arbejdspladser med at sikre en effektiv forebyggelse. Der er imidlertid fortsat behov for at få omsat bekendtgørelsen til reel handling på arbejdspladser og i virksomheder. På mange arbejdspladser og i mange virksomheder ses et stort fokus på målinger og manglende eller utilstrækkelig handling på problemerne i arbejdsmiljøet. Dette underbygges af, at Akademikernes undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø og stress fra 2018 fandt, at 62 % af lederne oplever det som en større udfordring at håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø end det fysiske³.

Akademikerne vil derfor arbejde målrettet for at skabe øget bevidsthed om og anerkendelse af vigtigheden af at forebygge og håndtere arbejdsrelateret stress og stressrelaterede lidelser gennem et sundt arbejdsmiljø. Bl.a. vil Akademikerne fortsat arbejde for, at stress bliver en del af branchemålene på arbejdsmiljøområdet.

Akademikerne har et særligt fokus på, at ledere med personaleansvar får styrket deres faglige viden og forståelse for, hvilken betydning ledelsesmæssige beslutninger og initiativer har for arbejdsmiljøet, og derved for ansattes daglige arbejde, stress og trivsel.

Stor arbejdsmængde og tidspres, øgede produktivitetskrav, der presser fagligheden, høje følelsesmæssige krav, manglende indflydelse og mening i arbejdet, øget brug af 'overvågning', manglende mulighed for restitution mellem arbejdsdagene samt problematiske fysiske rammer⁴, er blandt de årsager, som Akademikerne vil fokusere på. Akademikerne vil også adressere problemerne med moralsk stress og 'skyggearbejde'⁵ samt have fokus på at styrke samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, herunder på medarbejderinddragelsen om arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

En anden stressfaktor er hyppige og hastige forandringer på arbejdsmarkedet, på arbejdspladserne og i selve arbejdet. Hver fjerde akademiker er bekymret for at blive arbejdsløs, og mere end hver 7. akademiker frygter at blive forflyttet til andet arbejde. Akademikere, der frygter forflyttelse og arbejdsløshed, er samtidig signifikant mere stressede⁶. Forandringer udgør særligt en belastning, hvis de ikke gennemføres med omtanke, herunder med høj grad af medarbejderinddragelse og med tid og rum til forandringsprocessen. Akademikerne vil derfor fortsat have fokus på bedre forebyggelse ved forandringer.

² Kilde: Arbejdstilsynet: 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' 2021, del II. Det drejer sig bl.a. om 'Universiteter og forskning' og 'Offentlig administration og arbejdsformidling', hvor næsten hver femte svarer, at de hele tiden eller ofte har følt sig stresset inden for de seneste to uger, mens tallet for hospitaler er ca. hver sjette. IDA's stressundersøgelse fra juni 2022 viser tilsvarende, at hver femte af IDA's medlemmer oplever sig stresset.

³ ac-psykisk-arbejdsmiljø-og-stress-1.pdf.

⁴ Det drejer sig eksempelvis om arbejde i storrumskontorer ved koncentrationskrævende arbejde og manglende muligheder for at føre fortrolige samtaler med bl.a. borgere, patienter og klienter.

⁵ Skyggearbejde er en betegnelse for arbejde, som udføres i fritiden eller i pauser med det formål at kunne leve op til (faglige) krav og standarder i arbejdet.

⁶ Kilde: Akademikernes arbejdsmiljø 2020.

Indsatsområde 2: Sundt og fleksibelt arbejde

Hjemmearbejde, hybridarbejde og det digitale og fleksible arbejdsliv er blevet hverdagen for mange akademikerne. Samtidig er der gang i debatten om yderligere fleksibilitet, fx i form af 4-dages arbejdsuge.

Set i et arbejdsmiljøperspektiv kan fleksibiliteten både have fordele og ulemper.

Fleksibiliteten kan bl.a. være med til at skabe bæredygtige arbejdsliv, hvor arbejde og privatliv hænger bedre sammen, og hvor produktivitet og effektivitet samtidig øges. Samtidig kan fleksibilitet i form af fx øget hjemmearbejde føre til isolation og bevirke, at arbejdstiden udvides betragteligt. Undersøgelser viser, at ansatte, som arbejder hjemme, arbejder flere timer sammenlignet med øvrige ansatte⁷, og at det er svært for mange at opretholde hensigtsmæssige og sunde grænser mellem arbejde- og privatliv. Det har også betydning, hvilke arbejdsopgaver, som udføres, hvor fx opgaver, som handler om udvikling og innovation, kræver et tættere samarbejde med kolleger og ledelse.

Akademikerne vil fokusere på at fremme de positive sider af et fleksibelt arbejdsliv samtidig med, at arbejdet ikke fører til gener og lidelser.

Akademikerne vil arbejde ud fra en forståelse af, at forskellige tidspunkter og faser i livet kan betyde forskellige udfordringer, og at alle skal have et godt og bæredygtigt arbejdsmiljø, så de kan holde til og udvikle sig gennem et langt arbejdsliv. Fx er unge akademikerne, som skal ind på arbejdsmarkedet, en udsat gruppe, mens ansatte med mindre børn kan have et særligt behov for fleksibilitet. Seniorer skal ligeledes sikres et arbejdsmiljø, som understøtter, at de kan og har lyst til at blive på arbejdsmarkedet.

Udviklingen i den mentale sundhed for særligt unge ansatte er bekymrende. Ifølge den Nationale Sundhedsprofil føler over halvdelen (52 %) af de unge kvinder (16-24) år, og en tredjedel (31,2 %) af de unge mænd sig stressede. Der er derfor behov for et særligt fokus på unges psykiske arbejdsmiljø, herunder unge og nyansattes behov for onboarding, klare rammer og forventninger til opgavevaretagelsen, hjælp og støtte fra kolleger og ledelse samt for en tæt tilknytning til arbejdssted, kolleger og ledelse. En undersøgelse fra DM viser, fx at unge ansatte har et ønske om færre hjemmearbejdsdage end ældre⁸.

For mange akademikerne er der også fortsat problemer med dårlige arbejdsstillinger, gentagne bevægelser og tunge løft, som i værste fald kan føre til smerter og lidelser, som gør det umuligt at varetage arbejdet. Hensigtsmæssigt indrettede arbejdspladser, er derfor ligeledes et fokusområde – både for arbejdspladser i hjemmet og på arbejdspladsen.

Endelig vil Akademikerne have fokus på tilrettelæggelsen af natarbejde med udgangspunkt i det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 4 anbefalinger fra 2020, for derigennem bl.a. at mindske risikoen for brystkræft og arbejdsulykker. Fokus på natarbejde betyder samtidig et fokus på tilrettelæggelsen af skiftarbejde.

Indsatsområde 3: Øget anerkendelse af psykiske arbejdsskader

Anerkendelsen af psykiske arbejdsskader halter fortsat langt bagud, sammenlignet med fysiske arbejdsskader. Den gennemsnitlige anerkendelsesprocent for alle anmeldte erhvervssygdomme i perioden fra 2012-2018 var på 23,8 %, mens anerkendelsesprocenten for psykiske sygdomme i samme periode samlet set var på 5,6 %. For kvinder var anerkendelsesprocenten på 4,1 %, mens den for mænd var på 9,5 %⁹. I 2021 var anerkendelsesprocenten for psykiske sygdomme steget til 7,3 %, mens den for alle erhvervssygdomme var steget til 28 %¹⁰.

⁷ Se fx Eurofound, Living, working and COVID-19 survey, juli 2020 og marts 2021.

⁸ Undersøgelsen 'Det akademiske arbejdsliv under og efter coronakrisen' viser, at unge mellem 25-29 år ønsker 1,5 dages hjemmearbejde om ugen i gennemsnit, mens gennemsnittet for ansatte er mellem 25 og 70 ligger på mere end to dage om ugen. Kilde: Det akademiske arbejdsliv under og efter coronakrisen (dm.dk).

⁹ Malene Friis Andersen: Anerkendt at både Bente og Bent kan blive syge af deres arbejde. En utopisk treenighed: Ligestilling mellem mænd og kvinder, kvantitativ og kvalitativ metode samt fysisk og psykisk sygdom følges ad.

¹⁰ Arbejdsskadestyrelsens Erhvervssikring: Arbejdsskadestatistik 2021.

En af årsagerne til den signifikant lavere anerkendelsesprocent for psykiske arbejdsskader er, at der på 'Fortegnelsen over erhvervssygdomme' kun er optaget to psykiske sygdomme, ud af de i alt ca. 100 sygdomme på listen. Det drejer sig om PTSD (Post Traumatisk Stress Syndrom) og depression, som er udløst af enten krigsdeltagelse eller situationer af en exceptionelt truende eller katastrofeagtig natur.

Akademikerne vil derfor arbejde for en øget anerkendelse af psykiske arbejdsskader. Derudover vil Akademikerne arbejde for bedre og mere effektiv behandling for medlemmer, som er ramt af stress eller anden arbejdsbetinget psykisk lidelse (herunder at de kommer godt tilbage i arbejdet).

Indsatsområde 4: Et arbejdsliv fri for krænkelse

Gennem den seneste årrække er krænkende handlinger, som finder sted på arbejdspladserne eller som relaterer sig til arbejdet, blevet mere synlige. Det er ofte tale om krænkelse, som ikke er blevet tilstrækkeligt anerkendt, håndteret eller forebygget.

Krænkende handlinger kan fx være mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd. Den nyeste nationale lønmodtagerundersøgelse viser, at 14 % af lønmodtagerne har oplevet chikane fra eksterne, 11 % oplever sig diskrimineret eller dårligt behandlet, mens 8 % oplever sig mobbet¹¹. Hospitaler, religiøse institutioner og begravelsesvæsen, læger, tandlæger og dyrlæger, undervisning samt film, presse og bøger er blandt de brancher, som ligger højt i undersøgelsen.

Udsættelse for seksuel chikane og sexisme træder også frem i undersøgelser. En undersøgelse fra Djøf viser, at kvinder fortsat oplever diskrimination på arbejdspladserne på baggrund af deres køn¹², mens en undersøgelse fra IDA viser, at 21 % af kvinder og 6 % af mænd har oplevet seksuelle krænkelse på arbejdet indenfor de sidste 12 måneder¹³. DM finder, at to ud af fem medlemmer har oplevet en eller flere former for kønnet forskelsbehandling, og hver sjette har oplevet en eller flere former for seksuel krænkelse¹⁴. Andre undersøgelser viser, at også LGBT personers trivsel og inklusion på arbejdspladserne er udfordret¹⁵.

Akademikerne vil arbejde for et inkluderende arbejdsmarked med plads til mangfoldighed, som er fri for sexisme og krænkende handlinger.

Indsatsområde 5: Nye muligheder og risici i arbejdsmiljøet

Vi står overfor betydelige og omfattende forandringer i arbejdslivet, som har betydning for medlemmers fremtidige arbejdsmiljø. Det drejer sig fx om:

- Nye arbejdsformer (fx øget fleksibilitet, nedsættelse af arbejdstiden, øget hjemme- og hybrid-arbejde).
- Ændrede ansættelsesformer (fx platformsarbejde, øget brug af selvstændige og freelancere, projektansættelser, midlertidige ansættelser og vikariater).
- Øget digitalisering og ændrede ledelses- og styringsformer (herunder overvågning gennem software, ledelse gennem AI).
- Forandringer som følge af den grønne omstilling.

Forandringerne forventes både at indeholde muligheder for bedre og sundere arbejdsmiljøer samt potentielle nye risici, som skal forebygges og håndteres.

¹¹ Kilde NOA-L: Psykisk Arbejdsmiljø: Krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, vold og trusler (at.dk).

¹² Djøf 2022: Arbejdspladskultur og forskelsbehandling/sexisme efter coronakrisen (dm.dk).

¹³ IDA og Team Arbejdsliv 2021: Undersøgelse om krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet.

¹⁴ DM 2022: To ud af fem har været udsat for kønnet forskelsbehandling.

¹⁵ Als Research APS august 2019: LGBT personers trivsel på arbejdsmarkedet.

Det er på nuværende tidspunkt uklart, hvad mange af forandringerne konkret kommer til at betyde på det akademiske arbejdsmarked, herunder for arbejdsmiljøet. For nogle af tendenserne mangler vi sprog og begreber, mens områder allerede i rivende udvikling.

Fx er den grønne omstilling ved at blive løbet i gang i et stadig hastigere tempo, og vi ser ind i en fremtid med lovgivningstiltag fra bl.a. EU, som vil stille nye og store krav til virksomhederne, herunder om at anvende nye teknologier samt at udvikle og effektivere ydelser, produktioner og arbejdsgange. Alt sammen påvirker det arbejdsmiljøet. Nogle mener, at der skal ske en firedobling af den hastighed, hvormed vi fremadrettet omstiller samfundet, for at vi kan komme i mål med klimaambitionerne¹⁶. Der er samtidig en klar forventning fra de yngre generationer om, at klimaudfordringen tages alvorligt, og at fagbevægelsen stiller en aktiv rolle heri.

Et andet eksempel er den voksende digitalisering, den øgede fleksibilitet og brugen af AI som ledelsesværktøj. Med den stadig stigende brug af teknologi og digitale værktøjer ændres vores opgaveløsning, arbejdsgange og samspillet mellem kolleger og mellem kolleger og ledelse, hvilket også har en betydning for arbejdsmiljøet. Vi kan fx forvente at tempoet øges, og der stilles større krav til ansattes 'digitale' tilgængelighed, og at mulighederne for at overvåge ansatte, gennem bl.a. software, er til stede overalt. En bekymring kunne være, at anvendelsen af AI som ledelsesværktøj fører til en dehumanisering i modsætning til at medvirke til, at vores menneskelige og faglige kompetencer kommer mere i spil.

Det er uklart, hvordan andre tendenser, som fx stigende løndumpning og det prekære arbejdsmarked, vil få betydning for akademikerens arbejdsmiljø og arbejdsvilkår.

For at sikre arbejdsmiljøet er kompetenceudvikling og opkvalificering samt ikke mindst medarbejderinddragelse helt centralt. Her tænkes både på medarbejderinddragelse i formelle fora som samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg samt den løbende inddragelse af medarbejdere i det daglige arbejde.

Akademikerne vil proaktivt arbejde for at sikre arbejdsmiljøet i fremtidens arbejdsmarked, herunder ved at indtænke arbejdsmiljøet som et perspektiv ved nye tendenser.

¹⁶ Kilde: DeltagerDanmark

5 VEJE TIL INDFLYDELSE

Akademikerne søger indflydelse gennem opbygning af stærke samarbejder, herunder med andre faglige organisationer, med arbejdsgiverorganisationer, med interesseorganisationer, med Arbejdstilsynet og øvrige relevante myndigheder samt med forskere og forskningsinstitutioner. Akademikerne vil ligeledes søge indflydelse gennem nye alliancer, som Akademikerne ikke tidligere har fokuseret på.

Indflydelsen søges gennem et stærkt strategisk fokus, ved at bidrage med viden og kundskab i relevante arbejdsgrupper og udvalg, ved at være proaktiv og sætte dagsordener samt ved at gribe de muligheder, som opstår. Samtidig fokuser Akademikerne på at øge sammenhængskraften om arbejdsmiljøarbejdet mellem Akademikerne og Akademikernes medlemsorganisationer.

Akademikernes arbejdsmiljøindsats følger fem spor: Et lovgivningsspor, et forhandlingsspor, et forskningsspor, et medlemspor og et kommunikationsspor. Sporene skal ses som forskellige sidestillede veje til at opnå forbedringer i arbejdsmiljøet.

Lovgivningssporet

Akademikerne søger politisk indflydelse på udviklingen, implementeringen og håndhævelsen af især arbejdsmiljølovgivningen – med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Det gør Akademikerne gennem bl.a. Arbejdsmiljørådet, ved trepartsforhandlinger, ved direkte kontakt med politikerne på Christiansborg og gennem branchefællesskaberne for arbejdsmiljø. Akademikerne arbejder både proaktivt med at fremme egne arbejdsmiljødagsordener samt ved at være til stede, når mulighederne byder sig.

Akademikerne søger ligeledes at påvirke udviklingen indenfor psykisk arbejdsmiljø i EU. Det gør vi gennem medlemskab i EUROCADRES og platformen Endstress.eu, gennem den europæiske fagbevægelse (ETUC) samt ved dialog med danske medlemmer af Europa-Parlamentet.

Forhandlingssporet (overenskomster og partsaftaler)

Akademikerne arbejder for at indgå aftaler, som sikrer medlemmerne et sikkert og sundt arbejdsmiljø, herunder med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø og på uddannelse af ledere og tillidsvalgte i psykisk arbejdsmiljø.

På det offentlige område samarbejder Akademikerne med arbejdsgiversiden direkte og gennem Forhandlingsfællesskabet og CFU og søger bl.a. at skabe forbedringer ved at sikre, at MED-systemet i Kommuner og Regioner understøtter lovgivningen.

På det private område arbejder Akademikerne for at højne arbejdsmiljøet ved at sikre et tilsvarende niveau af arbejdsmiljørettigheder i virksomhedsoverenskomster og andre aftaler, som på det øvrige overenskomstdækkede private arbejdsmarked.

Forskningssporet

Akademikerne søger indflydelse på forskningsstrategier og -miljøer, som har et særligt fokus på arbejdsmiljø. Akademikerne arbejder især for at fremme forskningen i psykisk arbejdsmiljø, herunder med fokus på forandringer, arbejdets organisering (herunder natarbejde) samt anerkendelse af psykiske arbejdsskader. Fokus er bl.a. på anvendelsen af videnskabsteoretiske tilgange, så især kvalitativ forskning tillægges øget værdi og betydning.

Akademikerne søger indflydelse gennem bestyrelsen i Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Overvågningsudvalget, Arbejdsmiljøforskningsfondens strategiske udvalg, gennem deltagelse i forskningsfølgegrupper indenfor psykisk arbejdsmiljø samt ved samarbejde med arbejdsmedicinske klinikker.

Medlemssporet

Akademikerne understøtter medlemsorganisationernes arbejde med at yde hjælp og støtte til medlemmer, som er ramt af stress eller som arbejder på arbejdspladser, hvor der er problemer med arbejdsmiljøet. Ligeledes yder Akademikerne støtte til medlemsorganisationers arbejde med arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter om samarbejdet om arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Dette gør Akademikerne gennem udarbejdelse af værktøjer og redskaber med fokus på forebyggelse på arbejdspladserne, eksempelvis gennem indflydelse på Arbejdstilsynets vejledninger og formidling om psykisk arbejdsmiljø, og gennem medlemsorganisationernes deltagelse i BFA'ernes arbejde.

Kommunikationssporet

Akademikerne skal være synlige i mediebilledet, når det handler om særligt psykisk arbejdsmiljø. Der skal ikke være tvivl om, at stress også rammer akademikere, og at akademikere tager et samfundsansvar for at bidrage til at løse udfordringerne med psykisk arbejdsmiljø og stress.

Akademikerne kommunikerer både eksternt og internt om væsentlige arbejdsmiljødagsordener, herunder om resultater af egne undersøgelser og landvindinger samt om problematikker indenfor psykisk arbejdsmiljø. Fokus er dels på offentligheden og det politiske Danmark gennem bl.a. pressemeddelelser, debatindlæg og sociale medier, og dels på at understøtte medlemsorganisationernes indsatser og aktiviteter, herunder i at få materialer om arbejdsmiljø (Bl.a. fra Arbejdstilsynet og BFA'erne) ud til medlemmer og tillidsvalgte på arbejdspladserne. Samtidig arbejder Akademikerne for, at myndighedernes materialer, herunder Arbejdstilsynets, bliver mere modtagerrettede og direkte anvendelige på arbejdspladserne.

AC Akademikerne

Akademikerne er hovedorganisation for 480.000 offentligt og privatansatte, og udgør den akademiske fagbevægelse

FAOD FORBUNDET
ARKITEKTER OG DESIGNERE



 Præsteforeningen

komunikation
og sprog
Tæt på dig og dit fag 

 DANSK PSYKOLOG FORENING | indblik og udsyn



Pharmadanmark
en fagforening der gør en forskel



 LÆGEFORENINGEN

Djøf

Yngre  Læger

SIF



BKF
Billedkunstneres Forbund

 FORBUNDET
KULTUR OG
INFORMATION

 Dansk
Mejerieringenior
Forening

danske
scenografer 

IDA

Tandlæge
Foreningen



Akademikerne | Nørre Voldgade 106 1358 København K | Tlf.: 33 69 40 40 | E-mail: ac@ac.dk