

HAMU

Stressudspil:

15 forslag til en samlet indsats mod arbejdsrelateret stress

Indledning

Stressudspillet:

15 forslag til en samlet indsats mod arbejdsrelateret stress, er oprindeligt publiceret af HK

HK's stress udspil er fuldt ud er på linje med Dansk jernbanes arbejdsmiljøstrategi 2024-2028 om b.la. stress, derfor har Dansk Jernbaneforbund været i tæt dialog med en af forfatterne af udspillet, og har med tilladelse af HK, adopteret udspillet

Kort beskrivelse af Dansk Jernbaneforbunds involvering i en samlet indsats mod arbejdsrelateret stress

- D. 23. oktober 2024 Dansk Jernbaneforbunds [arbejdsmiljøstrategi 2024-2028](#) tiltrædes på den ordinære kongres
- D. 7. maj 2025 HKs stressudspil blev præsenteret på et ordinært AMPU-møde i FH, hvor Dansk Jernbaneforbund er repræsenteret
- D. 13. maj 2025 HAMU indstillede på et ordinært møde, at HKs udspil skulle adopteres af Hb
- D. 21. juni 2025 Første møde afholdes i underudvalget "Stress-gruppen", hvor Dansk Jernbaneforbund er repræsenteret, nedsat af AMPU FH
- D. 25. juni 2025 Udspillet blev adopteret på et ordinært Hb møde
- D. 27. juni 2025 HKs stressudspil blev præsenteret på et stormøde "Danmark har stress" arrangeret af HK/FH

Det er besluttet at FH "stress-gruppen" skal forelægge sit udspil for AMPU FH i efteråret 2026

Stress er en af vores absolut største arbejdsmiljø- og sundhedsudfordringer på arbejdsmarkedet. Nye tal fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd viser, at arbejdsrelateret stress hvert år sænker det effektive arbejdsudbud med 55.600 fuldtidsansatte som følge af sygefravær og færre arbejdstimer. Det betyder et samfundsmæssigt velstandstab på 55 mia. kr. årligt og koster 7,5 mia. kr. på de offentlige budgetter – hvert år.

Hvis vi som samfund kan nedbringe den arbejdsrelaterede stress med 20 pct., vil det effektive arbejdsudbud øges med 11.100 fuldtidsansatte.

Desværre håndteres både forebyggelse og stresssygemeldinger meget forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads og fra sag til sag. Det skyldes både manglende viden, redskaber og fælles regler, og derfor bliver stress alt for ofte den enkeltes problem med betydelige konsekvenser for både den enkelte medarbejder og for vores virksomheder og arbejdspladser.

I 2024 blev et bredt politisk flertal enige om en indsats mod arbejdsrelateret stress i perioden 2023-2026, men nye tal for omfanget af problemet vidner om, at der skal en endnu mere målrettet indsats til, hvis stress på de danske arbejdspladser ikke skal udvikle sig til en endnu større samfundsudfordring.

Det er derfor tid til, at politikere, praktikere og organisationer arbejder sammen om at finde løsninger i fællesskab, hvis vi skal forebygge stress og undgå, at flere sygemeldte danskere falder ud af arbejdsmarkedet. Dansk Jernbaneforbund mener, at der er behov for en national handlingsplan mod stress, hvor løsninger tænkes på tværs af arbejdspladser, sundhedssystem, kommuner og regioner. For her har alle parter en aktiv rolle at spille.

HAMU

Som indspil til arbejdet præsenterer Dansk Jernbaneforbund nu 15 konkrete forslag, hvormed man fra politisk hold kan tage vigtige skridt og lette udfordringerne med stress epidemien. Det er forslag, der vil kunne gøre en forskel før, stressen rammer, og forslag, der kan mindske de menneskelige og økonomiske konsekvenser under stress, og ved tilbagevenden efter stress. Samlet set vil forslagene øge incitamenterne til at forbedre arbejdsmiljøet og forebygge stress på de danske arbejdspladser, så vi reducerer de store menneskelige og samfundsøkonomiske tab, som stress forårsager.

Der er i dag stor forskel på både forebyggelsen og håndteringen af stress på henholdsvis private og offentlige arbejdspladser, hvor man både i kommunalt, regionalt og statsligt regi allerede har taget en række vigtige skridt for at imødekomme udfordringerne. De enkelte forslag skal derfor implementeres med blik for de aftaler, der allerede er indgået i overenskomster og andet.

Indhold

Forebyggelse - før stressen rammer

1. Ledere skal uddannes i psykisk arbejdsmiljø s. 4
2. Alle virksomheder skal have en stresspolitik s. 4
3. Arbejdspladserne skal fortsat have adgang til rådgivning s. 4
4. Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med stress og psykisk arbejdsmiljø s. 5
5. Bedre arbejdsmiljøuddannelse i psykisk arbejdsmiljø s. 5
6. Kortlæg gevinster og barrierer ved forebyggelse af stress s. 5

Under stress

7. Stress skal anerkendes som sygdom s. 6
8. Lige adgang til kvalificeret behandling af stress s. 6
9. Obligatoriske fastholdelsesplaner s. 6

Efter stress

10. Ret til gradvis opstart på jobbet efter stress s. 6
11. Arbejdsmedicinere skal ind over arbejdsskadesager om stress s. 7
12. Arbejdsgivere skal ikke sagligt kunne afskedige medarbejdere på grund af, at de er syge som følge af arbejdsmiljøet s. 7
13. Delt bevisbyrde i sager om stresssygemeldinger s. 7
14. Stressramte skal have ret til sædvanligt opsigelsesvarsel s. 8
15. Bøder til arbejdsgivere for overtrædelse af reglerne om s. 8

Forebyggelse - før stressen rammer

1. Ledere skal uddannes i psykisk arbejdsmiljø

I dag bliver kun halvdelen af ledere med personaleansvar uddannet i at kunne håndtere det psykiske arbejdsmiljø, viser tal fra NFA. På store arbejdspladser er der mere systematik i arbejdsmiljøarbejdet, og på det statslige, regionale- og kommunale område findes der allerede en tredages frivillig lederuddannelse om psykisk arbejdsmiljø. På de små private arbejdspladser foregår arbejdet i mindre grad systematisk.

For at sikre, at arbejdsgivere i højere grad rustes til både at kunne forebygge og håndtere stress, bør alle ledere - uanset uddannelse - kunne deltage i AMU-kurser om psykisk arbejdsmiljø til samme deltagerbetaling som ufaglærte og faglærte.

Som et første skridt mod større udbredelse af lederkompetencerne og dermed en stærkere forebyggelse af stress på arbejdspladserne skal der afsættes 20 mio. kr. på FL25 til et 2-årigt forsøg, hvor ledere på små private arbejdspladser tilbydes at deltage på et kort, målrettet AMU-kursus i psykisk arbejdsmiljø og forebyggelse af stress.

2. Alle virksomheder skal have en stresspolitik

Stresssygemeldinger er nærmest blevet et vilkår på de danske arbejdspladser, men ikke desto mindre sker der ikke en systematisk forebyggelse. Tal fra Arbejdstilsynet (2017) viser, at 55 pct. af danske virksomheder ikke har en stresspolitik. På det offentlige område er der aftaler om bl.a. stresspolitik, men det er der langt fra alle andre steder.

På samme måde som man blandt arbejdsmarkedets parter er blevet enige om, at en virksomhedspolitik om seksuel chikane er forebyggende for krænkelser, bør der være et krav om en stresspolitik ude hos virksomhederne. Vi foreslår en obligatorisk stresspolitik på alle arbejdspladser. Politikken skal have klare retningslinjer for, hvordan arbejdspladsen arbejder med forebyggelse af stress, og hvordan stresssygemeldinger håndteres på et organisatorisk niveau.

3. Arbejdspladserne skal fortsat have adgang til rådgivning

Hvis arbejdspladserne skal lykkes med at forebygge og håndtere stressudfordringen, skal rådgivning og værktøjer til at håndtere psykisk arbejdsmiljø være helt tæt på den enkelte branche og deres dagligdag.

Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) har etableret nogle opsøgende konsulenttjenester, der kommer ud på arbejdspladserne og tilbyder råd og vejledning, der er målrettet de medarbejdergrupper, som trepartsaftalen om arbejdsmiljøsmål har udpeget. Nogle har udviklet undervisningsmateriale og konkrete uddannelsesprogrammer, mens andre igen har udviklet videoer, film og tests, som arbejdspladserne selv kan gøre brug af. Alt sammen tilpasset de forskellige branchers særlige ønsker og behov. Desværre udløber midlerne til denne indsats fra 1. januar 2025, og mange af de planlagte aktiviteter står derfor til at falde på gulvet.

HAMU

Dansk Jernbaneforbund foreslår, at der afsættes 40 mio. kr. årligt til, at BFA'erne kan videreføre de arbejdspladsnære

aktiviteter. Med de ekstraordinære midler kan BFA'erne fortsat bidrage til at realisere de ambitiøse branchemål, og indsatsen kan fortsætte frem til udløbet af trepartsaftalen om arbejdsmiljømål i 2030.

4. Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med stress og psykisk arbejdsmiljø

Alt for sjældent bliver dårligt psykisk arbejdsmiljø opdaget og håndteret i tide. Det skyldes blandt andet, at Arbejdstilsynet i dag fører tilsyn efter anbefalinger, der er mere end 25 år gamle. Det betyder, at Arbejdstilsynet kun må se på den del af det psykiske arbejdsmiljø, der handler om den enkeltes arbejdsfunktion. Får de kendskab til en sag, hvor belastningen ikke er forårsaget af konkrete forhold omkring den enkeltes arbejdsfunktion, involverer Arbejdstilsynet sig ikke. Det betyder, at den belastning, der består i at blive udsat for dårlig ledelse, uhensigtsmæssig fordeling af arbejdet, konflikter på arbejdspladsen eller pres via overvågning af medarbejderens performance, oftest går under radaren.

Med en opdatering af Metodeudvalgets anbefalinger skal tilsynet i langt højere grad tage udgangspunkt i et tidssvarende grundlag, der også adresserer det tempo og pressede psykiske arbejdsmiljø, der præger nutidens arbejdsliv. Samtidig skal Arbejdstilsynet forpligtes til at handle hver gang, en arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant kontakter tilsynet om stressproblemer på en arbejdsplads. Det er det sidste værktøj, man som arbejdsmiljørepræsentant kan gribe til, når alt andet er forsøgt. Derfor skal en klage fra en arbejdsmiljørepræsentant altid give anledning til et tilsyn.

5. Bedre arbejdsmiljøuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Dansk Jernbaneforbund foreslår, at psykisk arbejdsmiljø og forebyggelse af stress opprioriteres i arbejdsmiljø-uddannelsen, og at AMR og arbejdsmiljøledere skal gennemføre en supplerende arbejdsmiljø-uddannelse om psykisk arbejdsmiljø. Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse skal i dag gennemføres af alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere. Den gennemføres af omkring 15.000 arbejdsmiljørepræsentanter og ledere hvert år, og uddannelsen handler især om arbejdsmiljøorganisationens opgaver og samarbejde. I dag stilles der ikke krav til omfanget af undervisningen i psykisk arbejdsmiljø eller undervisernes kompetencer inden for psykisk arbejdsmiljø, og meget lidt af uddannelsen er fokuseret mod konkret viden om, hvordan man som kollega, AMR eller leder kan være med til at forebygge stress. Det skal ændres, så psykisk arbejdsmiljø og forebyggelse af stress opprioriteres.

6. Kortlæg gevinster og barrierer ved forebyggelse af stress

Stresssygemeldinger har økonomiske konsekvenser for arbejdspladserne og samfundet. Alligevel har vi i dag meget lidt viden om den reelle værdi af forebyggelse af stress for arbejdspladserne. NFA, der forsker i arbejdsmiljøøkonomi, kom i november 2023 med tal på, at stress koster de danske arbejdspladser 16,4 mia. kr. årligt.

HAMU

Dansk Jernbaneforbund foreslår, at NFA med udgangspunkt i disse tal kortlægger de økonomiske gevinster ved, at arbejdspladserne investerer i at forebygge stress, og hvad der afholder virksomheder fra at gøre det på en effektiv måde.

Under stress

7. Stress skal anerkendes som sygdom

Vi har brug for en langt mere målrettet tilgang til udredning og behandling af stress, end vi har i dag. Det får vi kun, hvis vi starter med at anerkende stress som sygdom.

I sig selv er stress ikke nok til at få en henvisning til en psykolog via egen læge. Det kræver, at man også lider af fx angst eller depression. Mange får hjælp via private sundhedsforsikringer fra deres job eller igennem deres pensionsordning, men hvis man ikke har adgang til en privat sundhedsforsikring, er det ikke muligt at få professionel lægehjælp.

En anerkendelse af stress som sygdom vil kunne sikre, at danskere ramt af stress kan få en henvisning til psykolog eller anden behandling af en praktiserende læge, alene fordi de er stressramt.

8. Lige adgang til kvalificeret behandling af stress

Omfanget af stress kalder på, at stressbehandling skal være en grundlæggende sundhedsydelse, så alle danskere skal have adgang til kvalificeret og rettidig behandling. Tidlig stressbehandling er afgørende for stressramte, og lang ventetid kan føre til tabte arbejdstimer og alvorlige sygdomsforløb, men der savnes overblik over de offentlige tilbud.

Som et første skridt mod en lige adgang til kvalificeret behandling af stress over hele landet bør der laves en kortlægning af de kommunale og regionale stresstilbud og kvaliteten af dem.

9. Obligatoriske fastholdelsesplaner

Al viden peger på, at en plan for tilbagevenden til arbejdspladsen er altafgørende, når en sygemeldt skal godt tilbage efter fx stress. Alligevel er arbejdsgiveren i dag ikke forpligtet til at lave en fastholdelsesplan, hvis arbejdsgiveren vurderer, at det ikke er nødvendigt. Dansk Jernbaneforbund foreslår, at det bliver obligatorisk for arbejdsgiveren at lave en fastholdelsesplan, når en medarbejder er sygemeldt med fx stress. Alt for ofte afskediges medarbejdere samtidig med, at de skal forsøge at blive raske igen. Der bør derfor skrues op for mere forpligtende tiltag, så arbejdsgiveren skal medvirke til at finde løsninger og skabe tryghed omkring medarbejderens fremtid i virksomheden i de tilfælde, hvor den sygemeldte medarbejder ønsker at vende tilbage til virksomheden.

Efter stress

10. Ret til gradvis opstart på jobbet efter stress

HAMU

Langt de fleste medarbejdere, der rammes af stress, er sygemeldte en tid og har herefter behov for en gradvis tilbagevenden til jobbet. Forskerne peger på, at det at vende langsomt tilbage, fx

på halv tid over nogle uger, er et vigtigt led i den gode tilbagevenden. I tilfælde, hvor stresssygemeldte presses tilbage på fuld tid meget hurtigt, risikerer symptomer og konsekvenser at blive forværret og varige. Imidlertid har Højesteret for seks år siden slået fast, at en arbejdsgiver i udgangspunktet ikke har pligt til at acceptere, at en medarbejder, som er delvis uarbejdsdygtig på grund af sygdom, arbejder på nedsat tid. I praksis betyder det, at arbejdsgiveren kan afvise en sygemeldt medarbejder, der tilbyder at vende tilbage på arbejde, fx 20 timer om ugen frem til det tidspunkt, hvor vedkommende kan raskmeldes helt. Dansk Jernbaneforbund foreslår, at det præciseres i den ansættelsesretlige lovgivning, at når sygefravær skyldes arbejdsrelateret stress, skal arbejdsgiveren ikke kunne afvise medarbejderes ønske om at starte op på nedsat tid, når det er lægens råd.

11. Arbejdsmedicinere skal ind over arbejdsskadesager om stress

Bliver man syg i forbindelse med sit arbejde med stress, depression eller lignende som følge af et dårligt psykisk arbejdsmiljø, skal det anmeldes til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) som en erhvervssygdom med henblik på erstatning.

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø er ligestillet i lovgivningen, men i praksis afspejler arbejdsskadesystemet ikke denne ligestilling. Det skyldes, at de psykiske arbejdsskader kun meget sjældent anerkendes, da der ofte mangler en arbejdsmedicinsk erklæring. De fleste, der anmelder en psykisk arbejdsskade, får derfor ikke medhold og dermed ingen økonomisk compensation. For at sikre en ligestilling mellem det fysiske og psykiske arbejdsmiljø bør der afsættes 20 mio. kr. til et treårigt forsøg, hvor AES pålægges at indhente arbejdsmedicinske erklæringer i psykiske sager. Efter tre år kan forsøget evalueres, og er erfaringerne positive, kan AES pålægges at indarbejde arbejdsmedicinske erklæringer som en fast del af deres sagsoplysning.

12. Arbejdsgivere skal ikke sagligt kunne afskedige medarbejdere på grund af sygefravær som følge af arbejdsmiljøet

I dag ender mange stresssygemeldinger med en afskedigelse. Det efterlader medarbejderen alene med de økonomiske og menneskelige konsekvenser af dårligt psykisk arbejdsmiljø. Det er ikke i orden. Vi foreslår, at det præciseres i den ansættelsesretlige lovgivning, at afskedigelser på grund af sygdomsfravær, som skyldes det psykiske eller fysiske arbejdsmiljø i virksomheden, er usaglige, og at medarbejderen skal kunne tilkendes en godtgørelse. Dansk Jernbaneforbund vil gøre op med, at arbejdsgivere omkostningsfrit kan afskedige medarbejdere, der er sygemeldt på grund af, at deres arbejdsgiver ikke lever op til sine forpligtelser til at stille et sikkert og sundt arbejdsmiljø til rådighed for dem.

13. Delt bevisbyrde i sager om stresssygemeldinger

I den ansættelsesretlige lovgivning er udgangspunktet, at den, der vil rejse en sag, ofte lønmodtageren, skal løfte bevisbyrden, men det er også velkendt, at der kan være forhold, som

HAMU

fortjener særlig opmærksomhed og beskyttelse - fx når det gælder diskrimination ift. køn, alder, handicap, politisk overbevisning eller tilsvarende.

Desværre gælder det ikke for arbejdsbetinget sygdom. Her er det ene og alene op til lønmodtageren at bevise, at en afskedigelse er uberettiget, fordi vedkommende er blevet syg af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Det gælder, uanset om der er klare indicier for, at arbejdsgiveren ikke har levet op til sit arbejdsmiljøansvar, og uanset om sygdommen skyldes fx alvorlig arbejdsrelateret stress eller en arbejdsulykke.

Dansk Jernbaneforbund foreslår, at der ved stresssygemeldinger skal være delt bevisbyrde. Det betyder, at hvis en lønmodtager påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er sket på grund af sygdom, der skyldes det psykiske eller fysiske arbejdsmiljø, påhviler det modparten at bevise, at afskedigelsen ikke er sket på grund af sygdom, der skyldes det psykiske eller fysiske arbejdsmiljø.

14. Stressramte skal have ret til sædvanligt opsigelsesvarsel

I dag gælder der de samme arbejdsretlige regler, når man som medarbejder bliver syg - uanset om man har pådraget sig en erhvervs sygdom, lider af følgerne af en arbejdsulykke eller noget helt tredje, som ikke er en følge af ens arbejde. Reglerne bør tage højde for, om det er arbejdsgiveren, der ikke har levet op til sit ansvar for at sikre et ordentligt arbejdsmiljø for sine ansatte, og de derved er blevet syge af det. Derfor bør arbejdsgiveren betale, hvis en stresssygemeldt medarbejder fyres.

Dansk Jernbaneforbund foreslår, at det præciseres, at funktionærlovens 120-dages regel, som giver adgang til et forkortet opsigelsesvarsel, ikke kan finde anvendelse, når der er tale om sygefravær, der skyldes arbejdsrelateret stress.

15. Bøder til arbejdsgivere for overtrædelse af reglerne om psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet gav i 2023 ca. 1800 bøder, hver på gennemsnitligt 60.000 kr., og i teorien er det fysiske og psykiske arbejdsmiljø ligestillet i arbejdsmiljølovgivningen. Sådan ser det desværre ikke ud i praksis. Alle bøderne angår arbejdsgiveres overtrædelser af reglerne om fysisk arbejdsmiljø - bortset fra enkelte om vold.

Når det handler om det fysiske arbejdsmiljø, kan sager om grove overtrædelser af regler på områder med en klar risiko for sygdom allerede i dag give anledning til en bøde fra Arbejdstilsynet. Det samme gælder ikke i forhold til psykisk arbejdsmiljø.

Det er kun, hvis det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen indebærer, at medarbejderne udsættes for trusler eller vold, at arbejdsgiveren risikerer bødestraf. Der er ikke risiko for bødestraf for et psykisk arbejdsmiljø, hvor medarbejdere risikerer at få stress, depression eller angst.

Skal vi nedbringe omfanget af stress på de danske arbejdspladser, skal konsekvenserne af dårligt psykisk arbejdsmiljø være lige så alvorlige som konsekvenserne ved misligholdelse af det fysiske.

HAMU

I tilfælde, hvor arbejdsgivere groft overtræder reglerne om psykisk arbejdsmiljø eller ikke efterkommer Arbejdstilsynets afgørelser om psykisk arbejdsmiljø, bør arbejdsgiveren fremover indstilles til en bøde.