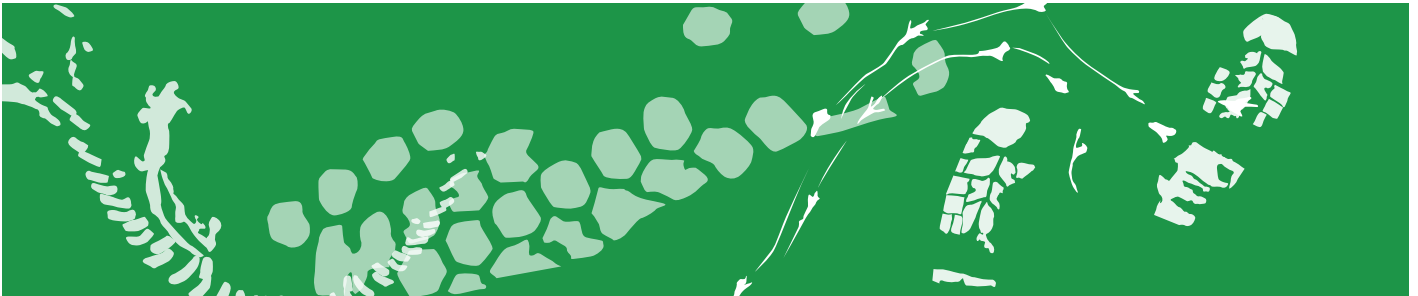




# RETNINGSLINJE MOD STRESS



## Formål med retningslinjen

I Odsherred Kommune arbejder vi aktivt for at skabe en god og åben kultur præget af nærvær og trivsel, men når stress opstår, tager vi det alvorligt og vi skal være klar til at håndtere det på den bedste måde. Denne retningslinje hjælper og forpligter ledere, arbejdsmiljøorganisation og medarbejdere til at løfte denne opgave.

Stress er et fælles ansvar på arbejdspladsen og kan kun løses i fællesskab, og derfor er åbenhed en vigtig del af trivselskulturen. Stress skal være legalt at tale om, og skal ikke ses som den enkeltes problem eller som et udtryk for, at man ikke kan klare sit job. En sådan kultur kommer ikke oppefra, men bliver skabt når denne retningslinje bliver formet og tilpasset den enkelte arbejdsplads - og bliver levende i hverdagen.

Retningslinjen mod stress er en del af Odsherred Kommunes sundhedsstrategi (den grønne) og er en del af kommunens implementering af KTO-aftalen fra 2008 om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

## Hvordan vi opdager og forebygger stress

De lokale MED-udvalg skal på baggrund af denne overordnede retningslinje udarbejde arbejdspladsens egen retningslinje mod stress. Det er en vigtig del af forebyggelsesarbejdet og er både med til at sætte stress på dagsordenen - og med til at sikre, at de tiltag, retningslinje beskriver giver mening lokalt.

Som chef eller leder i Odsherred Kommune har man ansvar for at være opmærksom på, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der kan udløse stress - det kan fx være:

- Øget arbejdsmængde/ vigtige deadlines
- Manglende kvalifikationer til at løse visse opgaver (i teamet eller hos den enkelte)

- Manglende forventningsafstemning
- Midlertidigt fravær af nærmeste leder
- Følelsesmæssigt eller socialt pres, fx risiko for udsættelse for krænkende adfærd
- Usikkerhed om fremtiden, fx ved fyringsrunder eller sammenlægning af arbejdspladser

Stress kan komme til udtryk på mange måder, både hos den enkelte og i en institution/afdeling. Høj fraværprocent, hyppig personaleomsætning, mange konflikter eller klager fra medarbejderne kan være tegn på stressproblemer på en arbejdsplads.

Som chef eller leder har man pligt til at være ekstra opmærksom på medarbejderne under de nævnte omstændigheder - især hvis der begynder at vise sig symptomer - og selvfølgelig til straks at handle, hvis det er nødvendigt. Er man som leder i tvivl om, hvordan man skal handle, kan man søge sparring hos Center for HR.

Alle medarbejdere, især arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter har også et ansvar for i det daglige at holde et vågent øje med trivslen på arbejdspladsen - og for at bidrage til at afstemme forventninger, især i pressede perioder, og gøre det legalt at tale om det, der stresser.

Ud over den daglige opmærksomhed, kan ledere, chefer, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter bruge de årlige målinger (skiftevis APV og lederevaluering) til at få et fingerpeg om evt. stressproblemer.

## Stress blandt ledelsen

For mange ledere kan det være ekstra svært at erkende sin egen stressudvikling. Der stilles overordentlige store krav til en moderne leder. Der er en skjult konkurrence blandt mange ledere, og det kan opleves som "at tabe

ansigt”, hvis man som leder melder sig syg på grund af for mange stresssymptomer. Ligeledes kræves der også for en leder hjælp fra nærmiljøet, hvis den stressfremkaldende adfærd skal ændres.

Den nærmeste overordnede leder er ofte ikke tæt nok på til at observere stresssignalerne. Derfor skal det være en del af arbejdspladskulturen, at de personer, som er tæt på, giver en tilbagemelding til vedkommende, når der gennem et tidsrum observeres stresssignaler. Hvis det er svært for den enkelte, så må souschefen eller arbejdsmiljørepræsentanten / tillidsrepræsentanten involveres.

Herefter kan lederen få hjælp til at ændre sin adfærd og afvikle sin stressudvikling enten i ledernetværk, i samarbejde med sin overordnede og/eller ved ganske enkelt at ændre arbejds gange i organisationen i samarbejde med medarbejderne.

Det er ikke muligt at fastlægge en bestemt handleplan for at forhindre stress blandt ledere. Den enkelte leder skal - i samarbejde med personalet og andre kollegaer - finde de metoder, som kan hjælpe med at udvikle en stresssituation.

### **Stress blandt medarbejdere**

For medarbejderne er stresssignalerne de samme som for en leder. Alle på arbejdspladsen har pligt til at reagere proaktivt, når en kollega udviser stresssignaler i en længere periode (over 14 dage).

Den ansvarlige leder og /eller de nærmeste kolleger bør tage en samtale med symptombærende kollega. Anbefal

evt. vedkommende at henvende sig til arbejdsmiljøgruppen, eller hvis det afvises, så tag selv en direkte kontakt.

Grundlæggende gælder, at fællesskab - steder, hvor der kan læses af, hvor man kan få en ”kærlig tilbagemelding fra en indsigtfuld person” og opnå en følelse af at blive taget alvorligt - er en fantastisk buffer mod alvorlig stress. Med udgangspunkt i en kultur, der sikrer disse forhold, kan de nødvendige forandringer, der skal til for at forhindre en videre stressudvikling, iværksættes.

### **Tilbud - her kan du få hjælp og støtte**

Odsherred Kommune tilbyder psykologhjælp ved akut behov ved arbejdsrelateret stress. Det er Nordisk Krisekorps der kontaktes. Den ansatte henvender sig til sin leder, som hjælper med at formidle kontakten.

- Lederen kontakter Nordisk Krisekorps.
- EAN nr. til Center for HR skal anvendes: 5798 0075 21752
- Er lederen ikke tilstede kan Center for HR kontaktes
- Afdelingen/institutionen godkender og videresender regningen for psykologhjælp til Center for HR.

Ved stress opstår behovet for psykologhjælp dog sjældent akut. I ikke-akutte tilfælde skal Center for HR kontaktes først for at afklare betalingen af psykologen