



STRESS



Stresspolitik for
Børne- og
Ungdomsforvaltningen

Stresspolitik for Børne- og Ungdomsforvaltningen

Der blev ved overenskomstforhandlingerne i 2005 indgået en aftale mellem KL og KTO vedrørende arbejdsbetinges stress. Et af elementerne i aftalen er, at kommunerne skal fastlægge retningslinjer til at forebygge stress og reducere forekomsten af arbejdsbetinget stress. Dertil er stresspolitikken en væsentlig ramme i forhold til at reducere arbejdsrelateret sygefravær i Børne- og Ungdomsforvaltningen. En overordnet stresspolitik skal bidrage til at gøre arbejdspladserne i forvaltningen mere attraktive og medvirke til et stadigt udviklende psykisk arbejdsmiljø for forvaltningens personale.

Formål

En overordnet stresspolitik i Børne- og Ungdomsforvaltningen har til formål at understøtte sikkerhedsgrupperne, sikkerhedsudvalgene og samarbejdsudvalgene i implementeringen af en stresspolitik på arbejdspladsniveau. Dermed skal stresspolitikken betragtes som inspiration til det lokale arbejde på arbejdspladserne med at reducere stress. I den forbindelse har forvaltningen udarbejdet et vejledende redskab til udviklingen af en lokal forankret stresspolitik. Rammerne skal således udfyldes lokalt med afsæt i arbejdspladsernes særlige forhold og betingelser. En lokal stresspolitik er typisk enkel, letforståelig og tilgængelig for alle og er i høj grad redskabs- og praksisorienteret.

Målet for stresspolitikken

Børne- og Ungdomsforvaltningen arbejder målrettet med at skabe et sundt og udfordrende arbejdsmiljø og at skabe en bæredygtig udvikling på personale- og arbejdsmiljøområdet. Arbejdspladserne i Børne- og Ungdomsforvaltningen skal med udgangspunkt i forvaltningens overordnede retningslinjer udarbejde en lokalt forankret stresspolitik. Børne- og Ungdomsforvaltningens overordnede stresspolitik har følgende målsætninger:

- Øge kendskab til hvorledes arbejdsbetinget stress forebygges
- Øge kendskab til hvorledes akut og kronisk stress håndteres, dvs. klare retningslinjer og procedurer såfremt en ansat rammes af stress
- Øge kendskab til hvorledes arbejdsbetinget stress opfølges, når en stressramt vender tilbage til arbejdspladsen efter sygdomsforløb

Hvad er arbejdsbetinget stress?

Arbejdsbetinget stress defineres som en følelsesmæssig, psykologisk og fysiologisk reaktion, som typisk opstår, fordi medarbejderen stilles overfor krav i arbejdet, som han eller hun ikke har ressourcer til at indfri. Hvis medarbejderen samtidig har ringe muligheder for at påvirke kravene, øges hans eller hendes risiko for stress yderligere (Håndbog om psykisk arbejdsmiljø, AT, 2004).

Et fælles ansvar

Børne- og Ungdomsforvaltningen har ligesom ledere, medarbejdere og deres repræsentanter en naturlig interesse i at sørge for, at alle forvaltningens medarbejdere trives, og dermed har vi som helhed et fælles ansvar i forhold til at skabe nogle sunde rammer for arbejdet i forvaltningen.

- Medarbejdere har ansvar for at påpege og gøre opmærksom på forekomsten af ar-bejdssituationer der har ført til eller kan føre til stress.
- Lederen har ansvar for at være opmærksom og handle på både egen og medarbejde-res risiko for udvikling af stress og skal handle proaktivt og fremadrettet.
- Organisationen har ansvar for at stille værktøj, viden og rådgivning til rådighed for ledere og medarbejdere.

Psykisk arbejdsmiljø og de seks guldkorn:

En række forskningsresultater viser, det psykiske arbejdsmiljø forbedres, hvis der tages udgangs-punkt i seks faktorer. Disse seks faktorer kaldes også for ”de seks guldkorn”, og de er vigtige ele-menter i forhold til at forebygge og reducere stress og skabe et udviklende arbejdsmiljø.

1. Indflydelse

Indflydelse og udviklingsmuligheder indgår som centrale elementer i det udviklende arbejde. Det er hovedsagelig indflydelse på arbejdsforhold, planlægning og udførelse af arbejdet, arbejdsstedets indretning, samt hvem man arbejder sammen med og arbejdstidens placering som er vigtig i forhold til denne dimension.

2. Mening

Der er to former for mening: 1. Sammenhængen mellem det, den enkelte yder og beskæftiger sig med i forhold til arbejdspladsens kerneydelser, 2. Den overordnede mening med arbejdspladsens kerneydelse. Hvordan bidrager kerneydelsen til noget værdifuldt for borgerne eller samfundet?

3. Forudsigelighed

Forudsigelighed betyder, at man er informeret om vigtige ændringer og begivenheder i en overskuelig fremtid. Ved man for eksempel, hvornår man skal arbejde, og hvem man skal arbejde sammen med? Eller går man en uvis og usikker fremtid i møde? Denne faktor er vigtig, når arbejdspladsen præges af forandringer, da omstruktureringer og fusioner kan føre til forandringsstress.

4. Social støtte

Social støtte kan komme fra både kolleger og ledere. Det vigtige er, at støtten kommer på det tids-punkt, hvor den enkelte har behov for den. Social støtte er meget betydningsfuld og er af både prak-tisk og psykologisk karakter.

5. Belønning

Belønning i arbejdet kan have tre former: 1. Løn, 2. Anerkendelse og ros og 3. Forbedrede ansættelsesforhold og forfremmelser. Det væsentlige ved belønning er, at den skal stå i forhold til den enkeltes indsats ellers vil det opfattes som uretfærdigt.

6. Krav

Kravene i arbejdet opdeles traditionelt i kvantitative og kvalitative krav. De kvantitative krav skal være passende. Krav skal være ”optimale” i forhold til den enkeltes kompetence og ressourcer. De skal hverken være for høje eller for lave. Desuden skal kravene være klare. Den enkelte medarbejder skal vide, hvornår arbejdet er udført godt nok.

De seks guldkorn er centrale i forhold til at sikre et stadigt udviklende psykisk arbejdsmiljø og kan bruges til retningslinjer for stressindsatsen (Videncenter for Arbejdsmiljø).

Retningslinjer til den lokalt forankrede stresspolitik

I den lokale stresspolitik skal der indgå et forebyggende og proaktivt element, et handlingsorienteret element som giver klare anvisninger i forhold til håndtering af stress og til sidst et element som tager udgangspunkt i tilbagevendelse efter et stressrelateret fraværsløb. Endvidere bør den lokale stresspolitik henvise til hvorledes man forholder sig til arbejdsbetinget stress på individuelt niveau og arbejdspladsniveau:

1. Forebyggelse af stress

En proaktiv holdning overfor stress er vigtig. Den lokale stresspolitik skal være medvirkende til at synliggøre retningslinjer og procedurer, således at stress formindskes og ikke udvikler sig til et problem. Dette handler dels om identificere symptomerne, og dels om at være parat til at påtage sig ansvaret på et individuelt – arbejdsplads - og organisatorisk niveau.

Et element i identificeringen af arbejdsbetinget stress er trivselsmålinger og arbejdet med at kortlægge arbejds miljøet via arbejdspladsvurderinger (APV).

- Hvad gøres for at undgå, at medarbejdere bliver ramt af stress? Hvordan reduceres stressfaktorer på arbejdspladsen?
- Hvordan sikrer man en åben og tillidsfuld dialog om stress, og undgår at det bliver et tabu?

2. Håndtering af stress

Den lokale stresspolitik skal rumme retningslinjer, som kan bruges som vejledning i dagligdagen og anskuelig gøre de procedurer, der træder i kraft, hvis en ansat bliver ramt af stress. Retningslinjerne tager udgangspunkt i, hvordan man agerer på individuelt niveau og arbejdspladsniveau i forhold til stress og hvem den stressramte skal kontakte, hvis problemet opstår.

Endvidere er arbejdet med APV betydningsfuld, da APV'en kan være med til at sikre at arbejdspladsen udvikler handleplaner i forhold til, hvordan stress reduceres.

- Hvilke muligheder har medarbejderne, hvis de bliver stressede eller har mistanke om at deres kollega er ramt af stress?
- Hvordan tackles stress af ledere, sikkerheds- og/eller tillidsrepræsentanten samt af andre kolleger?
- Hvordan håndteres stress, hvis det ikke entydigt er arbejdspladsen, som er årsagen men en del af årsagen også kan placeres i privatlivet?

3. Efter et stressrelateret sygdomsforløb

Det er specielt vigtigt at tænke præventivt efter et stressrelateret sygdomsforløb og forholde sig til, om der skal iværksættes tiltag i forhold til at tilrettelægge arbejdet, således at medarbejderen ikke rammes af stress igen, og sådan at medarbejderen skånes efterfølgende i en periode.

En vigtig del af evalueringen af stressindsatsen er arbejdspladsvurderingen og sygefraværstatikken både på lokalt og centralt plan.

- Hvordan tilrettelægges arbejdet, således at den stressramte skånes? Er der balance mellem medarbejdernes ressourcer og arbejdets krav?
- Hvilke aftaler og muligheder har en stressramt efter et stressrelateret fraværsløb?

Den lokal forankrede stresspolitik skal udvikles og implementeres før udgangen af 2008 i Børne- og ungdomsforvaltningen.

Arbejdsbetinget stress og stressrelateret sygefravær

Børne- og Ungdomsforvaltningens indsatsområder for 2008 – 2010

Børne- og Ungdomsforvaltningen sætter i perioden frem til 2010 fokus på arbejdsbetinget stress. Tendensen i forvaltningen er, at mange medarbejdere oplever stigende stresspåvirkninger og efterfølgende stressrelateret sygefravær. På baggrund af ovenstående arbejdes med følgende indsatser:

- at udarbejde lovpligtige arbejdspladsvurderinger (APV), eftersom APV'en er omdrejningspunktet for arbejdet med arbejdsmiljø på de lokale arbejdspladser
- at gennemføre årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS), da disse samtaler kan hjælpe med at identificere stress på de lokale arbejdspladser
- at sænke støjniveauet, da støjgenerer er en væsentlig stressfaktor på de lokale arbejdspladser
- at gennemføre trivselsmålinger på de lokale arbejdspladser, eftersom denne undersøgelse er et systematisk redskab til evaluering af indsatsen omkring stress på lokalt og centralt plan
- at forebygge arbejdsbetinget stress og derigennem at reducere sygefravær
- at uddanne lederne i håndtering af stress og sygefravær
- at afholde temadage om stress og sygefravær for tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og sikkerhedsledere
- at udvikle og udbrede hjælpeværktøjer til at forebygge og reducere stress. Værktøjer findes på [KK.net](#) under fravær/nærvær portalen

Børne- og Ungdomsforvaltningens stresspolitik skal ses som supplement til forvaltningens arbejdsmiljøpolitik, hvori en af de prioriterede indsatser er psykisk arbejdsmiljø, herunder bl.a. forebyggelse af arbejdsbetinget stress og forebyggelse af vold og trusler om vold. Arbejdsmiljøpolitikken forefindes på [arbejdsmiljøportalen](#) på [KK-net](#).

