

Glostrup Kommune



Retningslinier vedrørende arbejdsbetinget stress

Glostrup Kommunes retningslinier vedrørende arbejdsbetinget stress er godkendt i MED-Hovedudvalg den 16. april 2008 hvorefter de er gældende fra.

Retningslinierne vedrører kommunens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jfr. kapitel 2, § 8, stk. 4 i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse samt § 6 i Glostrup Kommunes MED-aftale.

Retningslinierne skal leve op til Protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress indgået mellem de centrale kommunale arbejdsgiverparter og lønmodtagerorganisationer.

Hvad	<p>Stress er en tilstand, som ledsages af fysiske, psykiske eller sociale reaktioner eller funktionssvigt, som er resultatet af den enkeltes følelse af utilstrækkelighed i forhold til at kunne imødekomme de krav eller forventninger, der er stillet til ham/hende.</p> <p>Arbejdsbetinget stress kan forårsages af f.eks. arbejdets indhold, arbejdets organisering, arbejdsmiljø, dårlig kommunikation, osv.</p>
Hvorfor	<p>Formålet er at:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fjerne eller reducere arbejdsbetinget stress.• Sikre en målrettet indsats for et stadigt bedre arbejdsmiljø.• Øge opmærksomheden og forståelsen hos ledelsen, medarbejdere og tillidsvalgte om arbejdsbetinget stress, samt at blive bedre til at opdage arbejdsbetinget stress. <p>Det er arbejdspladsens forpligtigelse at reagere, uanset årsag, hvis en medarbejder udviser symptomer på langvarig (negativ) stresspåvirkning, eller udviser andre symptomer på mistriivsel.</p>
Hvorhen	<p>Målet er at give ledere og medarbejdere en ramme til at:</p> <ul style="list-style-type: none">• Identificere,• forebygge og• håndtere <p>problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress</p>

<p>Hvem</p>	<p>Hovedudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sørger for, at der søges de økonomiske ressourcer, der er nødvendige for, at arbejdspladserne kan iværksætte de beskrevne aktiviteter i forbindelse med identifikation, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress. • Sørger for, at der afsættes den nødvendige tid til arbejdet med stress. • Holdes orienteret om arbejdet med stressforebyggelse og stresshåndtering. • Har ansvaret for årligt at evaluere stressforebyggende initiativer og lokale indsatser – herunder identificeringen og håndteringen af arbejdsbetinget stress i arbejdspladsvurderingen. <p>Evalueringen vil kunne ske ud fra det Personale Politiske Regnskab.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har ansvaret for, at erfaringer med stressforebyggende indsatser spredes i hele MED- systemet og i kommunen. <p>Det lokale MED-udvalg/personalemøde/sikkerhedsgruppens rolle er at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aftale lokale retningslinier for, hvordan der skal arbejdes med stress på den enkelte arbejdsplads. • Inddrage de lokale sikkerhedsrepræsentanter i planlægningen, når nye opgaver forberedes.
-------------	---

<p>Hvordan</p>	<p>I organisationen, skal man på forskellige niveauer arbejde på at:</p> <p><i>Kommunens øverste ledelse</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikre rammer og betingelser til at imødegå og håndtere arbejdsbetinget stress i organisationen. • Sikre balance mellem krav og ressourcer i relation til arbejdsbetinget stress. • Støtte ledelsen i dennes arbejde med arbejdsbetinget stress. • Betragte og acceptere arbejdsbetinget stress som en vedvarende og reel udfordring. • Sikre at ledere og medarbejdere har adgang til viden om og indsigt i hvordan arbejdsbetinget stress kan minimeres. <p><i>Ledere</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Være handlingsparate i forhold til at håndtere tilfælde af arbejdsbetinget stress. • Aktivt påvirke holdninger og kultur på arbejdspladsen i positiv retning for derigennem at opnå et bedre arbejdsmiljø. • Aktivt skabe betingelser for, at der udvikles stressansvarlighed hos både den enkelte medarbejder og arbejdspladsen. • Betragte og acceptere arbejdsbetinget stress som en vedvarende og reel udfordring. <p><i>Medarbejdere</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktivt erhverve sig viden om og indsigt i hvordan arbejdsbetinget stress kan reduceres. • Være handlingsparate i forhold til de lokale retningslinier for at håndtere opståede tilfælde af arbejdsbetinget stress. • Tage medansvar for det psykiske arbejdsmiljø, f.eks. ved kollegastøtte. • Gå konstruktivt i dialog om stressproblematikker på
-----------------------	---

<p>Hvordan</p>	<p>arbejdsplads og i arbejdsgrupper.</p> <p>Der udarbejdes en handlingsplan til understøttelse af ledelsens og medarbejdernes arbejde med fremme af trivsel og forebyggelse af arbejdsbetinget stress.</p> <p><i>Følgende handlinger skal understøtte arbejdet med trivsel i forhold til kommunens øverste ledelse:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gennemførelse af en <u>trivselsundersøgelse</u> blandt alle medarbejdere mindst <u>hvert tredje år</u>. Formålet er dels at følge udviklingen i arbejdsmiljøet, dels at måle og evaluere effekten af handleplanen. • Uddannelse af en gruppe interne stressvejledere. Formålet er dels at tilføre Glostrup Kommune kompetence i forhold til indsatsen mod arbejdsbetinget stress, dels at støtte den lokale arbejdsplads i arbejdet med at forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress. Hvis det viser sig umuligt at etablere en velfungerende stressvejlederordning, anvendes puljen til uddannelse i stedet til nødvendig bistand fra eksterne konsulenter. • Ledere og medarbejdere skal have adgang til information om hvordan de opdager, forebygger og håndterer arbejdsbetinget stress via Globen og interne uddannelsestilbud. <p><i>Følgende handlinger skal understøtte arbejdet med trivsel i forhold til kommunens ledere og medarbejdere:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Årlige samtalebaserede møder på alle kommunens arbejdspladser, eksempelvis i forbindelse med personalemøder eller APV. • Stress skal være et obligatorisk emne i MUS. Formålet er dels at forebygge arbejdsbetinget stress, dels at sikre, at alle medarbejdere bliver hørt. • Ledelse og medarbejdere udarbejder i fællesskab en lokal handlingsplan for arbejdspladsen. <p>Formålet er dels at give ledelse og medarbejdere en ramme til at opdage, forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress, dels at sikre, at alle medarbejdere får indflydelse på, hvordan de får en bedre trivsel på deres arbejdsplads.</p>
----------------	---

Den lokale handlingsplan skal som minimum indeholde:

- Afklaring af hvordan arbejdspladsen kan mindske risikoen for stress.
- Afklaring af hvad den enkelte medarbejder skal gøre, hvis der er mistanke om stress (hvornår og hvordan er det legitimt at spørge, hvem skal spørges, etc.).
- En anvisning til hvordan medarbejdere og leders ledelse skal forholde sig i tilfælde af, at en medarbejder/leder udviser stresssymptomer.

HU anbefaler samtidig, at der løbende er samtaler på arbejdspladsen om emner som:

- Omgangstone.
- Hvordan vi støtter hinanden.
- Arbejdsomængde – håndtering af overarbejde.
- Socialt netværk og samvær, også uden for arbejdet.
- Hvordan vi fremmer arbejdsglæden.