



GULDBORGSUND

STRESSPOLITIK FOR PERSONALET

Stresspolitik for personalet i Guldborgsund Kommune

I Guldborgsund Kommune ved vi, at gode medarbejdere giver god service. Gode medarbejdere er sunde og tilfredse medarbejdere, der kort sagt kræver trivsel på arbejdspladsen.

En af måderne hvorpå der kan sikres trivsel er at gøre en seriøs indsats mod stress.

Stress har mange omkostninger såvel på det menneskelige plan som for arbejdspladsen. Stressramte medarbejdere er ikke så effektive, er mere sårbare overfor sygdomme og har mere sygefravær.

Med denne stress-politik er det et håb, at kommunens arbejdspladser kan få igangsat et seriøst arbejde, der kan reducere eller minimere omfanget af stress.

Det kan ikke helt undgås, at medarbejdere til tider oplever stress-situationer, men en stress-politik skal medvirke til, at alle såvel ledere som medarbejdere bliver bevidste om hvilke signaler og symptomer, der kan være tegn på stress.

Viden om signaler og symptomer gør det ikke alene. En del af politikken er at øge den enkeltes evne til at håndtere stress og øge den fælles forståelse på arbejdspladsen af stress. Herved opnås en større robusthed til at forebygge stress. Gennem dialog i mange forskellige sammenhænge skal der derfor sættes fokus på emnet.

Når det alligevel sker, at en medarbejder bliver ramt af stress – evt. med sygemelding som konsekvens, skal alle på arbejdspladsen være bekendt med, hvorledes situationen håndteres.

For at være bedst mulig rustet til at kunne håndtere stress i en afdeling, bør der også fokuseres på det mere strategiske niveau. Klarhed om hvilke situationer, der i den enkelte afdeling kan udløse stress, og hvordan situationen tackles, vil være forebyggende faktorer.

Indsatsen er først en succes den dag, hvor den er blevet en naturlig del af kulturen, adfærden og værdierne. Effekterne og ikke mindst gevinsternes skal synliggøres. Det skal kunne ses, at det nytter at gøre noget

Det er Styregruppens håb, at de enkelte arbejdspladser vil tage godt imod vores bidrag, som er tænkt som en ramme for, hvorledes der skal arbejdes med at tilvejebringe en decentral stresspolitik, der er tilpasset den enkelte arbejdsplads. Vi har valgt at udarbejde en oversigt over såkaldte værktøjer, som forhåbentligt kan være inspirationsgivende for det lokale arbejde.

Målsætningen med en stresspolitik

Målet med en stresspolitik er at:

- reducere eller minimere omfanget af arbejdsbetinget stress,
- fjerne stressfremkaldende årsager,
- der fokuseres på om krav/ressourcer stemmer overens,
- medarbejderne bliver mere tilfredse,
- sygefravær som følge af stress reduceres,
- borgerne oplever bedre service,
- fastholdelse og rekruttering forbedres.

Sammenhæng til vision, målsætning og andre politikker

Byrådet lægger i sine visioner vægt på at have gode medarbejdere. Gode medarbejdere giver god service. Derfor bliver der sat fokus på en personaleudvikling og kompetenceudvikling, der understøtter dynamiske faglige miljøer og uddelegering af ansvar, således at der skabes en arbejdsplads som medarbejderne er stolte af at være en del af. Nøgleordene er ☺Høj faglighed ☺Engagement ☺Fællesskab og samarbejde ☺Udfordringer ☺Udvikling.

Stresspolitikken skal ses i sammenhæng med andre politikker, der omhandler det psykiske arbejdsmiljø, og vil indgå i en samlet Arbejdsmiljøpolitik for Guldborgsund Kommune.

Definition på stress

Vi taler om forskellige former for stress. Der er den "Positive stress", den "Dårlige stress" og "Udbrændthed" som er den længerevarende kroniske stress (Definition på stress/udbrændthed – se bilag 1)

Præsentation af stressindikatorer (tegn og symptomer på stress).

Stress indvirker på hele organismen og giver derfor både fysiske, psykiske og adfærdsmæssige symptomer. Det er individuelt hvorvidt det er de fysiske eller de psykiske symptomer, der ses som de første tegn. For at kunne håndtere stress rigtigt, skal vi kunne identificere den, helst inden den bliver kronisk. Derfor er det vigtigt, at alle er i stand til at kunne aflæse symptomerne. (Symptomer på stress se bilag 2).

Hvad udløser stress?

Forebyggelse starter med at klargøre HVAD, der kan udløse stress. (Stressfaktorer se bilag 3)

Hvordan opdager vi stress?

Medarbejdere og ledere har et fælles ansvar for at lokalisere stress. Alle medarbejdere skal hjælpe hinanden med at være opmærksomme på stress. Det er ikke altid, at den stressede person selv er klar over, hvor alvorligt han/hun er påvirket af stress.

Vi kan teste stressniveau ud fra fysiske, psykiske og adfærdsmæssige symptomer (bilag 4)

Hvad kan vi gøre for at forebygge stress/Retningslinjer

Vi skal øge den enkeltes evne til at håndtere stress og skabe en fælles forståelse for stress ved at

- Det er legitimt at tale om stress og arbejde med håndteringen af stress i hverdagen.
- Emner – og årsager, der på den enkelte arbejdsplads kan udløse stress - skal løbende indgå i personalemøder
- Stress-emnet skal indgå i den årlige MUS. Den enkelte enhed definerer selv indholdet af emnet stress.
- Stress-emnet skal også indgå som et underpunkt til Psykisk arbejdsmiljø i APV.
- (Personaletjenesten skal fortsat kunne kontaktes anonymt ved medarbejderes/lederes oplevelse af stress)
- Håndtering af stress skal indgå i Arbejdsmiljøuddannelsen.
- Håndtering af stress skal ligeledes indgå i lederudviklingsprogrammer.
- Sikkerhedsrepræsentanter skal uddannes til at identificere stress

Hvordan hjælpes stressramte og sygemeldte medarbejdere tilbage på arbejdspladsen?

- Identificere årsagen - arbejdsmængde, kompetencer, samarbejde etc. eller evt. helt andre årsager
- Care sig om den stressramte - dialog, lytte etc.
- Afdække "tilstanden" i afdelingen/gruppen

- Udarbejde en handlingsplan for hvorledes den/de stressramte hjælpes (tilbage) på arbejdspladsen
- Overvej muligheder for at den sygemeldte hurtigt muligt kan genetablere sin tilknytning til arbejdspladsen (i henhold til sygefraværspolitikken).
- Dialog på den enkelte arbejdsplads (i henhold til sygefraværspolitikken)

Stresshåndteringsstrategi – aktuelle og stressfremkaldende problemstillinger – hvem, hvornår og hvordan

Den enkelte afdeling drøfter og kortlægger egne stressfremkaldende problemstillinger. Drøftelsen kan tage afsæt i følgende punkter:

- Hvilke risikofaktorer har vi?
- Hvilke er de mest alvorlige?
- Hvilke skal vi gøre noget ved - og hvilke må vi leve med?
- Hvordan kan vi mindske/fjerne stress-risikoen?
- Der skal udarbejdes handleplan for indsats, tidsplan og ansvarsfordeling

Hvordan får man ejerskab til politikken?

- Gennem de enkelte afdelingers arbejde med /fokus på stress som dialog-emne
- Emnet vil indgå i MUS og APV
- Resultater af trivselsundersøgelser
- Stresspolitikken indgår i nye medarbejderes introduktionsprogram
- Synligt hvilke tiltag der kan tilbydes (i henhold til sygefraværspolitikken).

Forslag til metoder for effektmåling – og hvordan gevinster synliggøres

Måling af stress indarbejdes i APV

Stresspolitikken indgår i nye medarbejderes introduktionsprogram

Synligt hvilke tiltag der kan tilbydes (i henhold til Nærværspolitikken).

Årlige Trivselsundersøgelser, hvori stress indgår

Drøftelsen om Stress i den årlige MUS indgår i en årlig opgørelse af omfanget af stress.

Fraværstatistik på det lokale og det centrale niveau.

Personaleomsætningen

Lokalt fastlagte metoder

Arbejdsskadestatistikker

Hvem har ansvaret for hvad?

MED-udvalgene og PM med MED-status har ansvaret for udmøntningen af politikken.

De respektive ledere er ansvarlige for, at et eksemplar af den lokale stresspolitik tilgår Arbejdsmiljø- og risikoafdelingen.

Forslag til hvorledes udarbejdelsen af den lokale stresspolitik kan tilrettelægges.

Resultatet af høringsrunden i MED-organisationen udviser et behov for konkrete forslag til hvorledes de enkelte arbejdspladser kommer videre med udarbejdelsen af en lokal stresspolitik.

Styregruppen har efterfølgende drøftet dette, og vil anbefale følgende værktøjer:

8 værktøjer til håndtering af stress, som er udviklet af arbejdspsykolog Pia Ryom i samarbejde med BAR SoSu (Social- og sundhedssektoren):

Et sundt arbejdsliv - Vi finder os ikke i stress!

og

Center for Stress - Stresspolitik - Guide til opbygning, som på en meget enkelt og præcis måde hjælper til at få fastlagt ansvar, indsats for at forebygge samt hvad der skal ske, hvis stress opstår.

BILAG 1

Hvad er stress?

Stress er de forandringer, der sker i kroppen og i hjernen, når vi belastes indefra af vores følelser og tanker, eller udefra af fx arbejdet. Forandringerne skyldes stresshormonerne (adrenalin og cortisol), som udløses, når vi er pressede. Derved stiger puls og blodtryk, og stofskiftet mobiliserer store mængder af energi, så vi kan klare belastningen.

Roger Persson fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, forklarer den fysiologiske tilstand ved stress således.....

"Alarmen (stressresponsen) starter når noget savnes, truer eller når der findes en forskel mellem hvad som bør være der, og det som faktisk findes"

Denne stressreaktion er beregnet på, at gøre kroppen i stand til at overkomme det forestående problem for så at falde tilbage til normaltilstanden igen. Det bliver man ikke syg af – tværtimod. Denne form for reaktion, som skyldes en given udfordring, der matcher ens kompetence og niveau, er det man kalder "Positiv stress" – en tilstand som medvirker til at man yder sit bedste og som er fordrende for ens udvikling som menneske.

Den "Dårlige stress" opstår, når presset varer for længe, hvor kroppen ikke får tid til at falde tilbage i normaltilstanden igen. De kroniske høje niveauer af hormonproduktion øger risikoen for åreforkalkning, højt blodtryk, mavesår, infektionstendens og opblussen af en i forvejen bestående kronisk sygdom, eller den kan udløse en sygdom, man er disponeret for.

Den længerevarende kroniske stress kan resultere i udbrændthed som kendetegner sig ved en kynisk, ligegyldig, negativ eller ligefrem fjendtlig indstilling over for andre mennesker. Udbrændthed rammer ofte engagerede mennesker. Udbrændthed er ikke en tilstand som kommer pludseligt, men bygges op gennem længere tid. Det er derfor vigtigt at man tager problemet alvorligt og søger hjælp.

BILAG 2

Fysiske tegn på stress:

- Træthed
- Muskelspændinger og muskelsmerter især i nakke og ryg
- Hovedpine og migræne
- Åndedrætsbesvær (hyperventilation)
- Hjertebanken
- Brystsmerter
- Svimmelhed
- Rysten på hænderne
- Øget svedproduktion
- Appetitløshed
- Maveproblemer som smerter, forstoppelse, diarré, opkast, halsbrand, osv.
- Hyppig sygdom (med almindelige sygdomme som f.eks. forkølelse, bronchitis, halsbetændelse, og urinsvejsinfektion)

Psykiske tegn på stress:

- Rastløshed og indre uro
- Søvnløshed
- Irritabilitet og utålmodighed
- Aggressivitet
- Hukommelsesproblemer
- Koncentrationsbesvær
- Manglende sexlyst
- Manglende lyst til sociale aktiviteter med venner og familie
- Angst – uprovokeret eller som en overdrevet reaktion
- Lavt selvværd – følelse af utilstrækkelighed
- Tendens til at give op
- Depression – som ses relativt hyppigt, som følge af stress. Mange taler i denne forbindelse om "udbrændthed".

Adfærdsmæssige tegn på stress:

- Søvnløshed
- Uengageret
- Aggressivitet
- Irritabilitet
- Ubeslutsomhed
- Øget brug af stimulanser som fx kaffe, cigaretter og alkohol
- Øget sygefravær
- Isolerer sig
- Nedsat humoristisk sans
- Utålmodighed, svært ved at vente, selv om det måske blot drejer sig om nogle få minutter
- At man foretager sig flere ting på en gang og har svært ved at sætte sig ned og nyde resultatet
- En konstant følelse af mangel på tid, at man skynder sig, selv om man har tid nok
- At man taler hurtigt, afbryder andre og har svært ved at lytte til, hvad andre fortæller.

BILAG 3

Nedenstående er hentet fra pjecen "Arbejdsbetinget stress – en vejledning til MED og SU" udgivet af Det personalepolitiske Forum, april 2007, og er baseret på resultater fra arbejde med det psykiske arbejdsmiljø:

Stressfaktorer:

- For store og modsatrettede krav i arbejdet
 - De kvantitative krav i form af for stor arbejdsmængde eller tidspres.
 - De kvalitative krav i form af modsatrettede eller høje krav til sociale, følelsesmæssige eller kognitive kvalifikationer
- Manglende indflydelse
 - manglende indflydelse på arbejdets indhold, tilrettelæggelse, udførelse og arbejdstidens placering
- Manglende mening i arbejdet
 - hvis man ikke kan se eget bidrag til den samlede ydelse,
 - hvis formålet med det man laver, ikke er i overensstemmelse med egne og almene værdier
- Uforudsigelighed
 - hvis man ikke har viden og information om, hvad der sker i fremtiden – såvel i ens eget arbejde som i forhold til arbejdspladsens udvikling og omstilling
- Mangel på social støtte
 - manglende støtte, feedback, opbakning fra leder og kollegaer
- Mangel på belønning
 - uretfærdigheder i løn, fordeling af arbejdsopgaver eller forfremmelse. Manglende anerkendelse og påskyndelse i forhold til arbejdet.
- Mistillid og manglende troværdighed
 - manglende tillid mellem leder og medarbejder eller mellem kollegaer
- Uretfærdighed og mangel på respekt
 - Manglende gensidig respekt og anerkendelse af forskelligheder.

BILAG 4

Værktøjskasse**<http://www.etsundtarbejdsliv.dk/stress>**

“Vi finder os ikke i stress” er otte procesværktøjer mod stress, inkl. arbejdet med en stresspolitik. De er udviklet af arbejdspsykolog Pia Ryom i samarbejde med BARSoSu.

Det er otte korte koncentrerede forløb. De enkelte værktøjer er formet så de fylder et personalemøde eller en halv temadag. Filosofien er at lave små, koncentrerede forløb og bagefter bruge en længere periode til at bearbejde holdninger.

De otte værktøjer består af:

1. Visioner og ressourcer, 2. personlige strategier mod stress, 3. værdsættende APV, 4. ledelsens arbejde med stress, 5. omgangstone og kollegialitet, 6. personalemøder og arbejdspladskultur, 7. supervision og kollegial feedback og 8. stresspolitik.

http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Arbejdsmiljoviden_dk/Aktuelt/Temaer/stress-tema/vaerktojer_stress.aspx

Arbejdsmiljøviden har nyttige sider på nettet med gode råd og værktøjer om stress. Guiden er delt op i sider til lederen, til medarbejderen og til sikkerhedsorganisationen. Siderne kan medvirke til at kvalificere arbejdet med at håndtere, forebygge og behandle stress på arbejdspladsen.

http://www.barservice.dk/Files/Billeder/BARservice/pdf/Hotel/stress_vejledning_korrektur_4_300505.pdf

Denne værktøjskasse om stress og stresshåndtering kan give støtte til virksomheden og den ansatte i at opnå et godt arbejdsmiljø.

Den indeholder følgende elementer: Hvad er stress? Hvad er udbrændthed? Kend signaler! Hvad er årsagerne til stress og udbrændthed? Personlig stresshåndtering, Gode råd til dig, der er stresset, Stresshåndtering på arbejdspladsen, hvad gør du? Hvad gør vi? Hvad gør arbejdspladsen? Her kan du få mere at vide – hjemmesider og adresser.

<http://www.arbejdsmiljoweb.dk/Trivsel/Stress.aspx>

På denne hjemmeside findes der oplysninger om, hvad du som medarbejder, leder og arbejdspladsen kan gøre for at forebygge stress og stoppe stress.

Hvornår opstår stress?

Hvilke faktorer spiller ind, når mennesker bliver stressede, og hvornår bliver stress farligt?

Stress er et både- og ansvar

Stress skyldes ikke kun én ting, men har forskellige årsager. Man kan der ikke sige, at det udelukkende er arbejdsgiverens eller arbejdstagerens ansvar at komme stress til livs. Det er nødvendigt at både lederen, kollegerne og du selv gør en aktiv indsats overfor problemet.

Hvad kan du selv gøre? Hvad kan du gøre som kollega og hvad kan du gøre som leder?

Arbejdspladsen kan selv gøre noget ved problemet

En lang række af de omstændigheder, der spiller ind i forbindelse med stress, kan man internt arbejde på at gøre bedre.

Emnet Udbændthed - Læs evt. mere på

http://d3765563.u39.surftown.dk/underside_arbejdsmilj%F8.html

BILAG 5

Diverse stresstest og tilbud til stressramte

<http://lo.dk/POLITIKOMRADER/Arbejdsmiljo/Stresstest.aspx>

"Test dig selv for stress" er en test der er bygget op i tre trin og den giver dig mulighed for at få svar på om du er i fare for at få stress, om du lider af stress og hvordan du håndteres stress.

På BAR Service hjemmeside findes der et par gode tests som hedder "Test dig selv for stress" og "test dig selv for smerte". **www.bar-service.dk**

http://www.stressforeningen.dk/underside_behandling_af_stress.html

Hvad kan du selv gøre? 10 gode råd til stressede

Du kan få gratis anonym personlig eller telefonisk rådgivning/vejledning i Stressforeningen.

Du kan også få rådgivning såfremt du er pårørende, ven eller kollega til en der er stressramt.

Du kan ligeledes finde links til andre relevante rådgivere samt foldere og brochure materiale

på følgende hjemmeside: **<http://www.stressforeningen.dk/Kontakt.html>**