

Stresspolitik

Vision:

At have gode arbejdspladser, der forstår at forebygge, identificere og håndtere usund stress.

Formål:

I Social- og Handicapcentret ønsker vi at have fokus på, at alle medarbejdere og ledere oplever en fornuftig balance mellem arbejdsliv og andet liv.

Det fordrer en hensigtsmæssig arbejdskultur på arbejdsstederne i centret, en kultur der er stressansvarlig på individ-, gruppe- og ledelsesniveau.

Stresspolitikken skal understøtte udviklingen af Social- og Handicapcentrets arbejdspladser, så de opleves som attraktive for medarbejdere og ledere, visende ved stor arbejdsglæde og reduceret sygefravær.

Stresspolitikken er tænkt som en overordnet ramme, der skal hjælpe Social- og Handicapcentrets arbejdspladser i arbejdet med at udforme en politik målrettet mod de lokale forhold.

Målgruppe:

Alle ansatte i Social- og handicapcentret.

Politik:

Det forebyggelsesmæssige arbejde består i at sætte ind mod de stressfremkaldende faktorer på de enkelte arbejdspladser.

Arbejdet beskrives sammen med de aktuelle stress faktorer i arbejdspladsens APV, som derved bliver et vigtigt redskab i forebyggelsen af stress.

Det er et fælles ansvar på arbejdspladserne at identificere, om der er stress. Derfor skal en lokal stresspolitik sikre at:

- Arbejdsmiljøgruppen afdækker og arbejder med de lokale stressfaktorer
- Alle ansatte kender til og er opmærksomme på de fysiske og psykiske symptomer på stress.

Det er vigtigt, at alle arbejdspladser i Social- og Handicapcentret finder samarbejdsformer og arbejdsmetoder, der kan give medarbejderen mulighed for at håndtere de svære oplevelser, så stressbelastningen mindskes.

Stress er individuelt oplevet, og derfor påhviler det også den enkelte at være opmærksom herpå.

Den lokale stresspolitik skal indeholde retningslinjer for, hvordan man hjælper en stressramt kollega. Retningslinjerne kunne omfatte følgende:

- Hvem er nøglepersoner
- Hvem holder kontakt ved en evt. sygemelding
- Hvordan modtager vi en raskmeldt kollega

Definition af stress, eksempler på stressfaktorer, mv. findes i bilag 1.

Lederen er forpligtet til at udarbejde en handleplan i forbindelse med stressramte medarbejdere (se bilag 2).



Links:

www.etsundtarbejdsliv.dk/Stress.aspx

www.arbejdsmiljoweb.dk/Trivsel/Stress.aspx

www.socialrdg.dk/multimedia/Stress-af-kogebog.pdf

Referencer:

Arbejdstilsynet - <http://edit.arbejdstilsynet.dk/~media/at/at/06-emneord/psykisk%20arbejdsmiljoe/stress/stress-24-4-06%20pdf.ashx>

Arbejdspsykolog E. B. Baldursson - [http://vbn.aau.dk/da/persons/einar-baldvin-baldursson\(4d58825c-bada-4f3d-a2cb-f17080c68717\).html](http://vbn.aau.dk/da/persons/einar-baldvin-baldursson(4d58825c-bada-4f3d-a2cb-f17080c68717).html)

Bilag 1

Definition:

Stress kan defineres, som en tilstand, der opstår, når man udsættes for en belastning, som man ikke evner eller har ressourcer til at klare.

Stress får pulsen og blodtrykket til at stige og der produceres mere adrenalin. De fysiske forandringer medfører, at vi kan yde noget ekstra, og at vi reagerer hurtigt. Endvidere skærper stress vores opmærksomhed, så vi bliver i stand til at opfange detaljer i vores omgivelser. Ligeledes har kortvarig stress vist sig at have en styrkende effekt på vores immunforsvar.

(Arbejdspsykolog E. B. Baldursson)

Eksempler på stressfaktorer (det som giver stress og fysiske og psykiske symptomer på stress)

Psykosociale risikofaktorer: Hvad giver stress?

Høje krav Tempoarbejde Høje følelsesmæssige krav* Krav om at skjule følelser* Motsatrettede krav* Ringe indflydelse Uoverensstemmelser og konflikter i arbejdet	Mobning Seksuel chikane Vold Trusler om vold Manglende kollegial støtte og feedback Manglende ledelsesmæssige støtte og feedback	Manglende mening i arbejdet Job-usikkerhed Utilstrækkelig ledelse Manglende udviklingsmuligheder Manglende handleanvisninger Manglende belønning (Arbejdstilsynet)
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*Grundvilkår

Psykiske symptomer Hvordan kommer det til udtryk?	Fysiske symptomer Hvordan kommer det til udtryk?
Manglende overskud og energi Nedsat præstationsevne Koncentrationsbesvær Lavt selvværd Ubeslutsomhed Hukommelsesbesvær Tankemylder, specielt når man skal sove Gråd labil Kort for hovedet og mere irriteret	Nedsat immunforsvar Hyppige infektioner Søvnforandringer og søvnløshed Hjertebanken Svimmelhed Mavesmerter Svedeture Ændrede spisevaner Vægtændringer (Arbejdspsykolog E. B. Baldursson)



Bilag 2

Handleplan
I planen kan indgå: <ul style="list-style-type: none">• Delvis raskmelding• Arbejdstid (særlige hensyn i planlægning)• Arbejdsopgaver nu og på sigt• Sparringspartner• Evt. psykologbistand via arbejdsmiljøteamet• Hvilken information gives og til hvem• Aftale om opfølgning