



HUSET og de 6 byggesten i forebyggelse og håndtering af stress

En effektiv håndtering af stress kræver, at I kender jeres udfordringer og tilpasser rammerne for indsatsen derefter. Det kan I kun, når I har et overblik over jeres situation. Når I som arbejdsplads vil arbejde med forebyggelse og håndtering af stress, så anbefaler vi, at I kommer omkring HUSETs seks byggesten, som kort er beskrevet herunder. De seks byggesten hjælper med at få overblikket over jeres indsats.

På Nyborg Kommunes Intranet finder I materialer, der guider jer igennem hver byggesten sammen med en detaljeret beskrivelse med værktøjer, der hjælper jer godt i gang.

Beskrivelse af HUSET's enkelte byggesten findes på de næste sider.

Trivsel, Arbejdsmiljø, Social / Professionel kapital og Arbejdsmiljøsskaber

Trivsel, arbejdsmiljø, social / professionel kapital og arbejdsmiljøsskaber er centrale elementer i arbejdet med stress.

Arbejdspladser med høj trivsel har et lavere sygefravær, og derfor er det vigtigt, at der på arbejdspladsen er en viden omkring, hvad der skaber trivsel i arbejdet for derigennem at være med til at forebygge stress.

Det handler om at skabe en arbejdsplads, som er præget af et sundt arbejdsmiljø med fokus på social / professionel kapital, stærke arbejdsmiljøsskaber og en høj grad af nærvær.

Data

Data omkring sygefravær, TRE-I-ÉN målingen og viden fra KOM-samtalerne kan give vigtig viden om arbejdsmiljøet og indikere retning for, hvordan I skal håndtere stress.

Ledelsen har adgang til valid og detaljeret data, som skal anvendes proaktivt og ved opfølgning på arbejdet med stress.

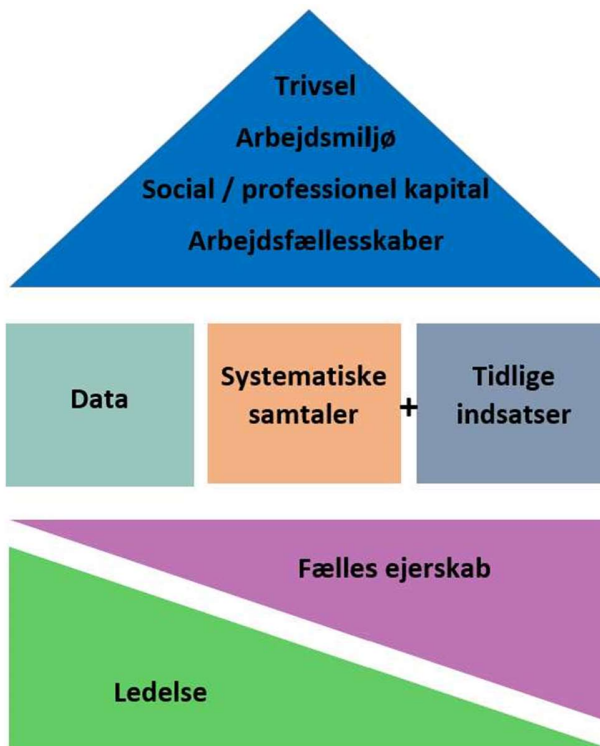
Data handler også om at synliggøre, hvad fraværet har af betydning for arbejdspladsens økonomisk og i fravær af kollegaer.

Ledelse

Ledelsen skal synliggøre arbejdspladsens tilgang til stress og skabe rammen for, at der er tid til at forebygge og håndtere stress på arbejdspladsen. Ledelsen skal kende udfordringerne og tilpasse rammerne for indsatsen.

Det kræver overblik, indsigt og et vedvarende fokus.

Husk TRIO-samarbejdet.



Systematiske samtaler

Systematiske samtaler handler om løbende at afholde samtaler med medarbejderne for at få et billede af, hvordan arbejdspladsen og den enkelte medarbejder har det. Det kan være i form af KOM-samtaler. Her kan man også få øje på, om der er eventuel begyndende stress.

Hvis en medarbejder udviser begyndende symptomer på stress, er det derfor leders ansvar at forsøge at forebygge en sygdommelding.

Forebyggelse kan ske ved et systematisk samtaleforløb, hvor leder og medarbejder eksempelvis mødes kort en gang om ugen for at gennemgå, prioritere, planlægge eller justere opgaverne.

Systematiske samtaler kan tydeliggøre behov for at igangsætte tidlige indsatser.

Tidlige indsatser

Tidlige indsatser handler om arbejdspladsens muligheder for tidligt at opfange tegn på stress, så der kan handles tids nok til at forebygge.

Det handler også om, at I holder fast i opfølgning, og at der bliver handlet i henhold til Nyborg Kommunes retningslinjer. Hvornår følges op, af hvem og hvordan?

Det får også betydning at have en klar og tydelig beskrivelse af, hvad der forventes af kollegerne på arbejdspladsen, når der er lavere bemanning.

Fælles ejerskab

Når arbejdet med stress skal effektueres i hverdagen, er det helt centralt, at alle på arbejdspladsen tager ejerskab, kender deres rolle og kan se både mening og formål med indsatsen.

Hvis den enkelte og fællesskabet ikke kan se værdien af indsatsen, vil den kunne møde modstand.

Hvor kan I begynde?

Start ved den byggesten, hvor det giver mest mening for jer som arbejdsplads. Hvis I ikke præcist ved, hvor I kan styrke eller udvikle jeres håndtering af stress, kan I bruge screeningsværktøjet fra CABI:

<https://www.cabiweb.dk/temaer/sygefravaer/vaerktoej-huset-dit-dialog-og-screeningsvaerktoej/>

1. Screeningsværktøjet

Brug screeningsværktøjet fra CABI, som giver jer et billede af jeres styrker og udfordringer i jeres arbejde med at forebygge og håndtere stress.

2. Udvælg emner

Udvælg hvilke områder der betyder mest for jer at få drøftet i fællesskab i TRIO'en / ledergruppen.

3. Gå i dialog om de enkelte emner

Sæt gang i en fælles dialog om de emner, I har prioriteret. Formålet med dialogen er at finde frem til de områder, hvor I gerne vil gøre det endnu bedre i jeres håndtering af stress – og hvordan I vil gøre det.

4. Lav en handleplan

Planlæg hvordan I kommer helt i hus med opgaven.