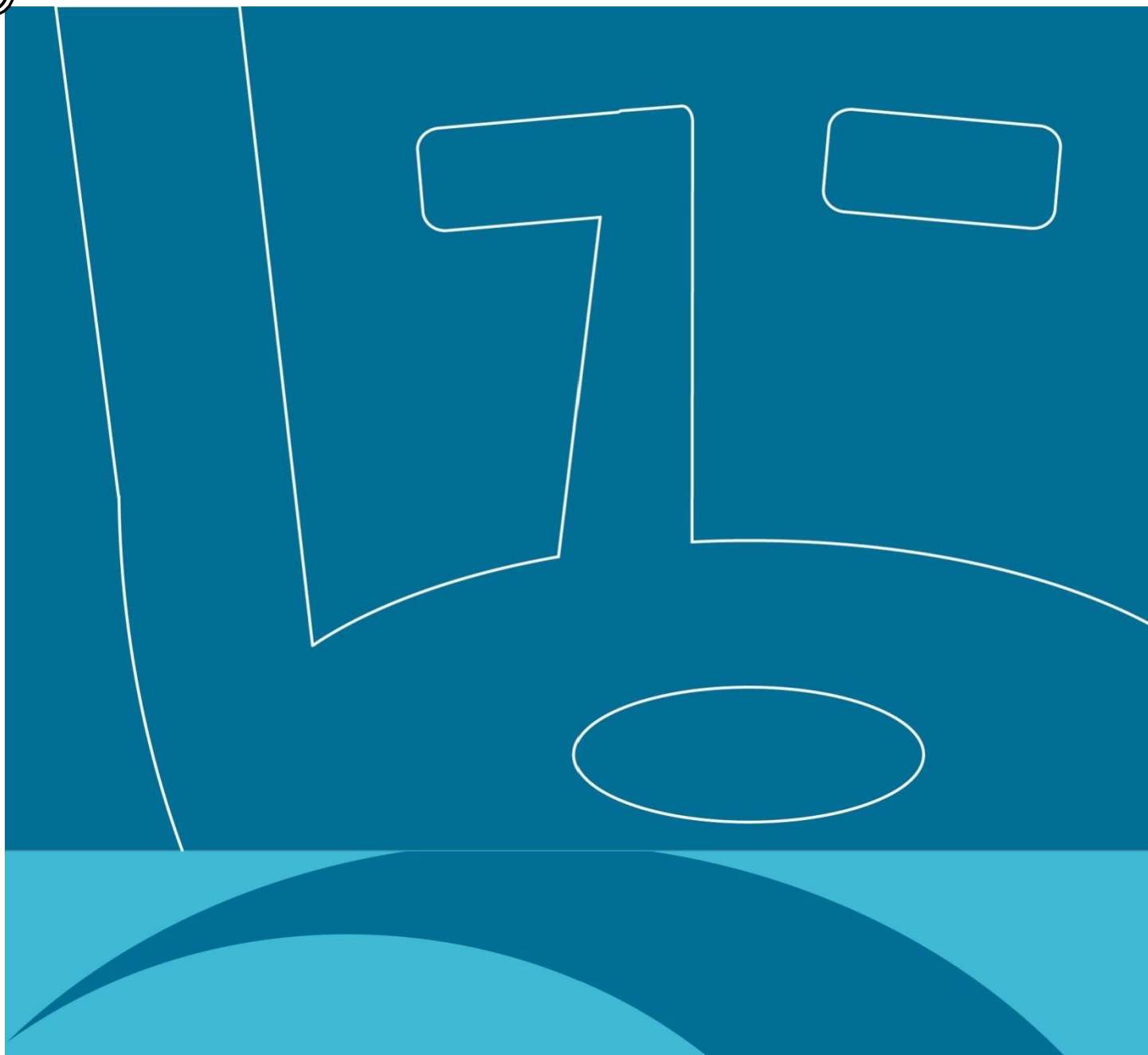




Sådan samarbejder vi om trivsel i Nyborg Kommune

Retningslinje om forebyggelse af stress

Indledning

Stress er et resultat af den enkeltes oplevelser, tolkninger og reaktioner på forhold og begivenheder i arbejdsliv, privatliv og generelle livssituation. Der opleves en ubalance mellem de krav, man oplever situationen stiller til én, og de ressourcer og evner man umiddelbart har til rådighed til at håndtere situationen.

Alle, medarbejdere såvel som ledere, kan blive ramt af stress, og når det sker, påvirker det hele arbejdspladsen, og løsningen af kerneopgaven.

Retningslinjen og de tilknyttede værktøjer om identifikation og forebyggelse af stress bygger på den nyeste viden om, hvordan ledelsen, arbejdspladsen og den enkelte medarbejder forebygger stress ved at samarbejde om at skabe trivsel på arbejdspladsen, fordi trivsel reducerer stress. Den enkelte arbejdsplads' fokus på kerneopgaven og arbejdet med at skabe mening, klarhed, prioriteringer og borgerfokus bidrager også til en øget trivsel og dermed en forebyggelse af stress.

Retningslinjen giver rammerne og værktøjerne til, hvordan vi sammen kan skabe attraktive og bæredygtige arbejdspladser i balance. Det er ikke kun en god investering rent menneskeligt, men også en investering i kerneopgaven. Hvis vi lykkes med at samarbejde om en tydelig kerneopgave og trivsel på arbejdspladsen og forebygge stress, vil vi mindske fravær relateret til stress. Det giver os mere tid til vores kerneopgave.

Formål

Den bedste forebyggelse af stress er åbenhed og opmærksomhed omkring emnet. Retningslinjen skal hjælpe og styrke ledere, medarbejdere og MED-organisationen til at samarbejde om trivsel, og om at forebygge stress og identificere tegn på stress.

Retningslinjen er udarbejdet for at tydeliggøre både vigtigheden af og en klar forventning om, at ledelsen går foran, og at vi alle i fællesskab tager ansvar for trivsel - både lokalt på arbejdspladsen og i MED-organisationen.

Målet med indsatsen er at forebygge stressrelaterede forhold ved dels at øge opmærksomheden og forståelsen hos ledere og medarbejdere om samarbejdet om trivsel, stress og forebyggelse af stress, dels at øge opmærksomheden på tegn på stress og dels at skabe et fælles sprog om stress.

Formålet er:

- at gøre det tydeligt, at både leder, TRIO, arbejdsplads og den enkelte medarbejder har et fælles ansvar for at samarbejde om trivsel og forebygge stress
- at arbejdspladsen har pligt til at deltage aktivt og sammen finde løsninger, der fremmer trivsel og minimerer risikoen for stress
- at skabe åbenhed omkring trivsel og stress
- at få et fælles sprog om stress

Vi er hinandens arbejdsmiljø

Der er en klar forventning til ledelsen på kommunens arbejdspladser om at gå foran og tage de nødvendige initiativer til at sætte trivsel og forebyggelse af stress på dagsorden. Ledelsen spiller en vigtig rolle i at skabe et sundt arbejdsmiljø, og skalløbende søge at skabe den rette balance mellem arbejdspladsens ressourcer og krav – sammen med medarbejderne.

Ledelsen skal ikke gøre det alene. Ledelsen skal inddrage relevante samarbejdsforasom TRIO'en, MED-udvalg / Personalemøde med MED-status, og ledelsen skal være i løbende dialog med den enkelte medarbejder og kolleger. Vi skal alle bidrage til en arbejdsplads i balance, hvor vi i fællesskab tager ansvar for at skabe trivsel.

Opgaverne i MED-organisationen

Hovedudvalget	Koordinationsgrupper	TRIO / Lokaludvalg / Personalemøde med MED-status
Fastlægger den overordnede retningslinje for stress og drøfter jævnligt om, retningslinjen er i samspil med udviklingen og med organisationen. Retningslinjen evalueres med den kadence, som er besluttet i Rammeaftalen.	Drøfter sammenhæng mellem krav og ressourcer i forbindelse med budget-drøftelserne eller efter behov. Understøtter eller igangsætter initiativer indenfor eget område.	Har udarbejdet lokale retningslinjer og handlinger for: • Forebyggelse • Identifikation Sikrer at sammenhæng mellem krav og ressourcer jævnligt drøftes.

Forventninger til kommunen, ledere, arbejdspladsen og den enkelte medarbejder:

Kommunen	Leder	Arbejdspladsen	Medarbejder
Skaber rammer for forebyggende aktiviteter Sikrer, at forebyggelse af stress er fokusområde for ledelse og Hovedudvalg Opfordrer til motionsaktiviteter Har fokus på den bæredygtige arbejdsplads, fx ved at være tydelige på kerneopgaven og sikre balance mellem krav og ressourcer Anvender psykologordning og andre tilbud.	Jeg inddrager og involverer TR og AMR i en dialog om arbejdsforholdene Jeg inddrager og involverer MED-udvalget / Personalemødet med MED status i en dialog om rammerne for et tillidsfuldt samarbejde og et godt arbejdsfællesskab Jeg taler om trivsel med både den enkelte medarbejder og med gruppen Jeg er løbende i dialog med mine medarbejdere, så jeg kender den enkeltes	Vi inddrager TRIO gruppen i drøftelser af arbejdsforhold på arbejdspladsen Aftaler om arbejdsforhold drøftes løbende i MED-udvalget / Personalemøder med MED-status Vi skaber rammer for dialog om trivsel og om, hvad der kan fungere hos os Vi opfordrer til øget sundhed, fx motionsaktiviteter, pauser og søvn	Jeg kender tegnene på stress og går i dialog med min leder, når jeg oplever tegn på stress Jeg er åben overfor dialog om stress og involverer min nærmeste leder, TR og AMR (TRIO) Jeg søger indflydelse på arbejdsforhold gennem MED-udvalget / Personalemøde med MED-status og siger fra, hvis jeg oplever ubalance mellem kravene i mit arbejde og mine egne ressourcer og forventninger

Anvender TRE-I-ÉN måling og sygefraværstatistik	ressourcer, behov og forventninger	Vi inddrager og involverer os	Jeg bidrager til en god omgangstone
	Jeg tilpasser opgaver og ressourcer i en dialog med de involverede medarbejdere	Vi lytter til hinanden	Jeg reflekterer over min egen arbejdssituation
	Jeg kommunikerer klart og tydeligt, så mine medarbejdere har klare mål og kender mine forventningertil opgaven	Vi sikrer relevant støtte fra ledelsen – vi afstemmer opgaver og forventninger til gruppens arbejde med nærmeste leder	Jeg har fokus på trivsel og min egen sundhed
	Jeg sikrer, at den enkelte medarbejders kompetencer balancerer med kravene i opgaverne	Vi accepterer, at stressgrænser og håndtering er individuelle	Jeg passer på mig selv
	Jeg opfordrer til øget sundhed, fx motionsaktiviteter, pauser og søvn	Vi drøfter, hvordan vi konkret kan forebygge stress, og sikre løbende fokus	
	Jeg er en tilgængelig leder	Vi passer på hinanden –vi holder en god omgangstone, også når vi er pressede	
	Jeg passer på mig selv		
	Jeg har ansvar for at igangsætte håndtering af stress		

Udgangspunkt i eksisterende indsatser

Retningslinjen understøtter det igangværende arbejdsmiljøarbejde på den enkelte arbejdsplads med rammer, viden om trivsel og stress, og inspiration til metoder og værktøjer til at skabe trivsel, forebygge stress og håndtere stress.

Retningslinjen tager udgangspunkt i Nyborg Kommunes Arbejdsmiljøpolitik, hvor visionen er, at ingen, der er ansat ved Nyborg Kommune, skal opleve forhold i arbejdet, der medfører fysiske eller psykiske helbredsforringelser. Vi anser et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere trives både fysisk og psykisk, som en forudsætningfor, at vi fortsat kan skabe høj kvalitet i vores arbejde med kerneopgaven.

Samarbejdet om trivsel gennem indsatser som Kerneopgaven, TRE-I-ÉN, og KOM-samtaler indgår i værktøjerne til forebyggelse af stress. TRE-I-ÉN og KOM-samtaler giver arbejdspladsen vigtige indikationer på, hvor arbejdspladsen og den enkelte befinder sig ift. trivsel, og giver derfor vigtig viden til håndtering og forebyggelse af stress.

Understøttende materialer

Til retningslinjen er der udarbejdet en række understøttende materialer, som består af praksisnære og let anvendelige værktøjer og skabeloner, anbefalinger til processer, og viden om stress, som er rettet mod ledelsen, TRIO/arbejdsmiljøgruppe, kollegaer og den enkelte medarbejder. Materialerne er tilgængelige på intranettet.

Opsigelse af Retningslinje om forebyggelse af stress

I henhold til MED-aftale for Nyborg Kommune, §8, stk. 3, skal der aftales retnings-

linjer for arbejdspladsens samlede indsats for arbejdsbetinget stress. Retningslinjen vedrører samarbejde om trivsel, identifikation, forebyggelse og håndtering af stress.

Retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel, men gælder indtil der er opnået enighed om ændringer. I MED-systemet kan procedure-retningslinjer kun opsiges, hvis de afløses af en ny procedure-retningslinje for det pågældende område.



Nyborg
KOMMUNE

Torvet 1
5800 Nyborg
www.nyborg.dk