

Stresspolitik i Rudersdal Kommune

Rudersdal Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads, der giver medarbejderne indflydelse og ansvar, og som samtidig støtter medarbejderne i at kunne håndtere udfordringer, så trivsel fremmes og stress undgås.

Det betyder:

- At symptomer på stress tages alvorligt.
- At der følges op på APV med henblik på aktivt at fremme trivsel og modvirke stress.
- At udviklingssamtaler sikrer at kompetence, ansvar og udfordringer er i balance.
- At den enkelte jævnligt får feed-back på sit arbejde.
- At medarbejderne tilbydes, og deltager i, relevant kompetenceudvikling.
- At ledere tager vare på deres medarbejdere og er opmærksomme på eventuelle stresssymptomer.
- At kolleger er opmærksomme på hinanden og eventuelle stresssymptomer.
- At der tilbydes relevant orientering og uddannelse om stress.
- At der ved arbejdsbetinget stress henvises til relevant behandling.

Rudersdal Kommune har vedtaget ovennævnte stresspolitik, og har suppleret den med vedlagte vejledning.

Stresspolitikken og vejledningen skal ses i sammenhæng med øvrige politikker, der bliver vedtaget i Rudersdal Kommune.

Hvad er stress

Stress kan have store konsekvenser for den, der bliver ramt af det. Stress er ikke en sygdom i sig selv, men i nogle tilfælde kan man blive syg af stress. Stress er en belastningstilstand, der opstår, når vi bliver stillet over for store krav. Stress kan være akut og kortvarig, eller den kan være langvarig. Det er især denne form for stress, der kan have konsekvenser for helbredet.

Hvornår opstår stress?

Stress opstår typisk, når der er en ubalance imellem de krav, omverdenen stiller til os og de personlige ressourcer, vi har til rådighed.

Som regel er vi i stand til at håndtere kortvarige belastninger, men hvis man igennem længere tid er overbebyrdet, kan det medføre alvorlige stress-symptomer og vores organisme kan tage skade.

Hvad sker der i kroppen under stress

Kroppen bruger hormonerne adrenalin, noradrenalin og kortisol til at få energi, øge muskel-kapaciteten, blodtrykket og pulsen. Når vi bliver udsat for belastninger eller akutte hændelser producerer vi mere af disse hormoner. Populært kaldes det for kamp – flugt mekanismen og er med til at øge vores beredskab og er positivt i forhold til at klare udfordringer i hverdagen. Det er ikke skadeligt for kroppen, hvis belastningen er kortvarig, men ved langvarig påvirkning kan det være skadeligt for vores helbred. Stress svækker immunforsvaret og svær stress kan medføre sygdomme som depression, hjertekarsygdomme og øget risiko for blodpropper.

Efter en stressende oplevelse er det vigtigt at få kroppens beredskab i normalt leje. Det er vigtigt, at "puste ud" og få tilstrækkelig hvile og søvn, da det er kroppens måde at restituere og stabilisere sig på.

Tegn på stress:

- **Vi oplever vi er stressede** – nervøsitet, angst, irritabilitet, søvnløshed, rastløshed m.v
- **Vi opfører os på bestemte måder** – aggressiv adfærd, skænderier, vold, ulykker, øget medicinforbrug, fravær, skilsmisse, mindre overskud, isolation m.v..
- **Kroppen reagerer** – øget udskillelse af hormoner, øget blodtryk, muskelspændinger, puls, m.v.

Stress er individuelt

Der er forskellige belastninger i vores hverdag, der kan forårsage stress, og det er individuelt fra person til person, hvornår stress opstår.

Stress er :

- et resultat af et arbejdspress
- et resultat af en følelsesmæssig belastning.

Sammenholdt med den måde, vi vurderer vores evne til at håndtere de arbejdsmæssige og følelsesmæssige belastninger/pres.

Vi vurderer vores evne til at håndtere eller *mestre* opgaver forskelligt. Derfor er der også forskel på hvornår vi føler os overbebyrdet. Hvis man på forhånd synes, man kan klare en

krævende situation, vil den opleves som udfordrende, motiverende og stimulerende. Men tror man ikke, at man kan opfylde kravene, så mister man overblikket og følelsen af kontrol, og så opstår følelsen af stress.

Langvarig belastning

Kortvarige krævende situationer kan de fleste klare, hvis de i øvrigt ikke er udsat for belastninger andre steder, f.eks. privat. Føler man til gengæld, at man ikke kan leve op til de arbejdsmæssige krav i lange perioder, så stiger risikoen for stress. Der kan både være tale om krav man stiller til sig selv, og krav/forventninger fra ledelsen. Men det drejer sig som regel om en kombination af begge, da det ofte er samvittighedsfulde personer, der tidligere har vist at kunne honorere store krav, som kan udvikle stress som følge af langvarig belastning.

Følelsesmæssige belastninger

I mange arbejdssituationer bliver der stillet krav til vores følelser. I mange af vore job, skal vi relatere os til andre mennesker og vise forståelse, omsorg og medfølelse, samtidig med at vi skal optræde professionelt og holde en distance.

Vore følelser bliver også involveret i situationer, hvor vi ikke er helt enige i de prioriteringer, der er foretaget af ledelsen eller det politiske niveau, hvilket kan være en belastning i udførelsen af jobbet.

Er der følelsesmæssige belastninger i ens privatliv, kan det godt påvirke ens arbejdsliv. Svær sygdom, kriser eller skilsmisse i familien gør, at man kan have sværere ved at håndtere de samme

opgaver som man plejer, da man kan være fyldt nok op af kaos på hjemmefronten.

Akut stress

Kortvarige belastninger kan være af så voldsom og akut karakter, at det være meget stressende for den enkelte. (f.eks. vold og trusler)

Forandringer og stress

Forandringer på arbejdspladsen, kan opleves som stressende, da de ofte betyder et større arbejdspress samtidig med en følelsesmæssig bearbejdning af forandringen. En organisationsændring, eller gentagne ændringer kan være svære, hvis man ikke forstår dem, eller ikke har accepteret dem og er parat til at omstille sig til forandringen. Følelserne i forhold til forandringen, kommer således ikke på plads. Samtidig følger der ofte et merarbejde med en organisationsændring, som kan være sværere at takle, hvis man ikke er helt overbevist om ændringens berettigelse. Ved større forandringer skal man desuden være opmærksom på at flere personer er involveret. Både ledere og medarbejdere kan i en periode være i en situation, hvor der ikke er klarhed over alting.

Stress på arbejdspladsen

Trives du på dit arbejde og synes at det er et spændende og udviklende arbejde, så har I sikkert et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor I kan have travlt uden at opleve stress. Det kan ofte være svært at definere hvad der er et godt psykisk arbejdsmiljø, og derfor er det vigtigt at man med jævne mellemrum drøfter trivslen på arbejde.

Undersøgelser viser at de nedenstående faktorer er med til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø:

- Medindflydelse på egen arbejdssituation.
- Indflydelse på egne opgaver.
- At man ved hvordan man skal gøre tingene.
- En vis grad af forudsigelighed, så man kan planlægge.
- Social støtte fra leder, kolleger og bruger/borger.
- At man synes at arbejdet er meningsfuldt.
- At der er tillid til hinanden.
- At det er tydeligt hvor og til hvem man skal henvende sig, hvis man har brug for støtte.

Ind imellem opstår der stress på en arbejdsplads, og det er vigtigt at finde ud af hvad det skyldes. Her er nogen forslag

- Et generelt højt arbejdspress
- Usikkerhed om krav
- Usikkerhed om fremtid
- For få ressourcer i forhold til krav/ambitioner
- Samarbejdsrelationerne
- Stress eller generelt arbejdspress hos ledelsen

Man skal være opmærksom på, at nogle af problematikkerne kan afføde andre. F.eks. kan et stort arbejdspress hos ledelsen, afføde et arbejdspress længere nede i systemet. Det kan også betyde manglende information om hvad og hvorfor, hvilket giver usikkerhed blandt personalet og kan medføre at de ikke er i stand til at støtte hinanden socialt.

Der kan således være tale om negative spiraler, og det er derfor vigtigt at få talt om tingene og få vendt "spiralen".

Kan det betale sig at lade være?:

- Stress er hvert år skyld i 1,5 mio. ekstra fraværdsdage fra arbejdet
- Hvert år kan 1.400 dødsfald relateres til psykisk arbejdsbelastning. Det svarer til 2,5 % af alle dødsfald i aldersgruppen 25-64 år.
- 30.000 personer må hvert år hospitalsindlægges pga. psykisk arbejdsbelastning.
- Psykisk arbejdsbelastning giver hvert år et merforbrug i sundhedsvæsenet på 855 mio. kroner.
(Kilde: Statens institut for Folkesundhed).

Som medarbejder – Hvad kan jeg gøre

Det er vigtigt at både du selv, din leder og dine kolleger arbejder på at komme stress til livs. Problemet med stress ligger ikke kun hos dig, men også hos organisationen. Derfor er det godt at være åben om det at være stresset – om at belastningerne er for store.

På den ene side opstår stress pga. høje krav i arbejdssituationen. På den anden side hænger stress sammen med den måde, vi oplever og reagerer på de krav.

Når vi oplever at vores grænser er overskredet reagerer vi meget forskelligt. Ja, nogen oplever det så sent – at skaden allerede er sket. Andre står af med det samme, fordi de måske har dårlige erfaringer fra tidligere. De personlige strategier eller redskaber, der beskytter mod stress kaldes *coping-strategier*, som er de mentale og/eller de adfærdsmæssige reaktioner, som forebygger, mildner eller afbøder en stresstilstand. Kort sagt handler det om, hvad du gør, for ikke at blive stresset.

Man kan reagere mod stress bevidst, eller ubevidst. Helt ubevidst ryger nogle lidt mere, andre sørger for at holde pauser, sætte tempoet ned, gøre arbejdet på en anden måde, drøfte det med kolleger og ledelse, osv.

Det drejer sig om at finde den mest hensigtsmæssige måde at forholde sig til problemet på, og man kan spørge sig selv:

- Er det vigtigt?
- Kan jeg lave om på det?

Det er vigtigt, at man som medarbejder lærer at passe på sig selv. Der findes tre ord eller strategier, der er gode at kende – og bruge, hvis du vil undgå stress.

- **Nej:** Det er godt at være i stand til at sige fra.
- **Hjælp:** Det er godt at huske på, at der er mennesker omkring dig, der kan hjælpe i krævende situationer.
- **Pyt:** Det er godt at have en naturlig distance til arbejdet.

Sig nej uden dårlig samvittighed:

Mange mennesker har svært ved at sige nej, fordi de gerne vil hjælpe, og "nogen gange er det også nemmere at gøre tingene selv!!!" Men tænk over at din kollega skal lære tingene en dag, - og du hjælper bedre ved at lære op, end ved at påtage dig ekstra opgaver. Lær dit "hjælpegén" at kende og lær at sige fra, når det ikke er din opgave, eller du reelt ikke har tid/mulighed.

Når vi siger nej, er det ikke for at være afvisende eller et udtryk for manglende lyst til at hjælpe. Sig det på en måde, så du ikke støder dine kolleger, men at det snarere er et udtryk for, at du prioriterer mellem dine opgaver.

Bed om hjælp:

Når kravene er ved at overmande os, overser vi ofte muligheden for at bede om hjælp.

Lad være med "at lege helt". Ræk hånden ud til dine omgivelser, for de kan ikke gætte hvornår du har brug for hjælp.

Hjælp og støtte beskytter mod stress.

Sig pyt:

Vi tager vores arbejde alvorligt. Men det kan øge stressfølelsen at tage sit arbejde for nært, at "tage det med hjem" og ikke at kunne slippe det. En naturlig distance til sit arbejde er nødvendig. Det kan være godt at stoppe op og sige "pyt". Husk det er et arbejde – ikke dit liv.

Er du stresset privat?

Vi har et liv ved siden af arbejdet. Store krav og kriser i familien kan også give stress. Er der samtidig belastninger på arbejdet, kan det medføre at man er "fyldt op". Står du derfor med skilsmisse, sygdom i familien eller andre belastende problematikker, er det fornuftigt at informere sin leder. De fleste steder kan der tages særlige hensyn i perioder. Vær også opmærksom på regler i overenskomster og social lovgivning, som du måske kan have glæde af at trække på. Kontakt evt. Personaleområdet, HR-funktionen eller din lokale socialforvaltning.

Som leder - Hvad kan jeg gøre?

Psykisk arbejdsmiljø og dermed arbejdsbetinget stress er omfattet af arbejdsmiljøloven. Det betyder, at arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for, at medarbejderne ikke udsættes for sundhedsskadelig stress. Som leder har du derfor en vigtig rolle i bekæmpelsen af stress på arbejdspladsen.

Som leder bør du forebygge stress, og gribe ind hvis en medarbejder er ramt af stress.

Forebygge

I afsnittet om stress på arbejdspladsen kan du læse om hvad der fremmer og hvad der hæmmer et godt psykisk arbejdsmiljø. Sørg for at være i dialog med medarbejderne om dette, f.eks. i MEDudvalg eller på personalemøder.

Når du afholder Medarbejderudviklingssamtaler bør du være opmærksom på hvordan den enkelte trives med sit arbejde, og om der er de passende udfordringer i arbejdet, samt om den enkelte har de rette kompetencer. Vær også opmærksom på den sociale trivsel. Det betyder noget om man føler sig set som person, og om man har nogen man kan være fortrolig med. Teamtræning eller sociale arrangementer er en god måde at styrke det sociale sammenhold i en arbejdsgruppe. Men glem ikke at en anden organisering af arbejdet, nye samarbejdskonstellationer, projekter, eller et fælles ansvar for en jobfunktion også skaber relationer.

Vær opmærksom på dine egne reaktioner. I perioder kan man som leder selv være usikker og arbejdspresset, og har så sværere ved at leve op til "den gode leder" rolle. Snak eventuel med en anden om dette, eller find en coach, så der bliver styr på dine egne tanker.

Forandringer er vilkår i arbejdet, som følger med at samfundet ændrer sig. Men nogen gange oplever nogle medarbejdere at det går lige lovligt hurtigt. De kan føle sig usikre, nervøse for egen fremtid, og er meget opmærksom på de signaler du udsender

Som leder styrer du informationen til medarbejderne. Vær opmærksom på om du giver den nødvendige og rette mængde information. Der bør informeres i så god tid, at medarbejderne har mulighed for at bearbejde informationen og at blive inddraget, hvor der er mulighed for det. Medarbejderne bør vide så meget, at der ikke opstår usikkerhed. Del derfor den relevante information du har, og hvis der er noget du ikke ved endnu, så meld det ud.

Private problemer hos medarbejderne

Hvis en medarbejder har problemer med stress, som du mener, kan skyldes faktorer i privatlivet, (sygdom, dødsfald, skilsmisse eller anden krise), kan du tilbyde at lytte og spørge om du kan gøre noget for vedkommende. Det er ikke tilladt at spørge, som var det en "tjenstligt samtale", men det er tilladt at spørge "om man må spørge". Der findes forskellige former mulighed for frihed med løn (nogle med lønrefusion) i lovgivning og overenskomster. Hvis du er i tvivl kan du kontakte Personaleområdet, HR- funktionen

Lederens rolle:

- Skab klare rammer.
- Vær et forbillede – pas på din egen stress for din og andres skyld.
- Vær opmærksom på, at medarbejderne er forskellige og derfor også har forskellige grænser for, hvor mange krav de kan klare.
- Giv feedback og informér.
- Organiser og prioriter medarbejdernes opgaver, hvis I har travlt
- Vær opmærksom på konsekvenserne af forandringer. Nye arbejdsrutiner og/eller betingelser kan i en periode virke belastende for medarbejderne.
- Tal om det der er svært
- Organiser coaching/supervision, det giver klarhed for medarbejderne

Når skaden er sket

Det er vigtigt, at du som leder støtter og tager medansvar, når dine medarbejdere rammes af stress. Vi har samlet nogle gode råd. Men husk vi er forskellige, og har du brug for at afklare hvad du bør gøre, kan du kontakte HR-funktionen.

Allerførst bør du tage en samtale med medarbejderen for at afklare problemets omfang. Afklar herefter sammen med medarbejderen, hvad der er brug for. Vær opmærksom på at du måske skal styre mere end du plejer, da en person med stress oplever kaos. Som hovedregel er det vigtigt at vise medarbejderen at du værdsætter den indsats, der er gjort.

Find derefter ud af om opgaver kan fordeles til andre, eller der kan gives færre opgaver.

Find ud af om du skal hjælpe med at skabe rammer og struktur, og følg op på aftaler. Sørg for at det sker i en positiv dialog, og at medarbejderen ikke føler sig overvåget/talt ned til/degraderet.

Det er ikke altid bedst at sende medarbejderen hjem med det samme for at "slappe af". Det kan også være stressende at gå derhjemme og ikke vide om der er nogle der overtager ens opgaver. Mens andre gange er det rigtigste for medarbejderen at få fred og ro – og være hjemme. Men sender du vedkommende hjem, så følg op næste dag, og hør hvordan det går.

I nogle situationer vil nedsat tid i en periode (deltidssygemelding) være en god løsning. En løsning man også kan bruge når medarbejderen vender tilbage efter en sygeperiode.

Undertiden kan medarbejderen have det så dårligt, at en professionel bør inddrages. Du bør opfordre den stressramte at gå til egen læge, og du kan henvise til psykologbistand på Trekanten, som Rudersdal Kommune har en aftale med (Arbejdspladsen betaler).

Hvis den stressramte medarbejder bliver sygemeldt, så sørg for en klar aftale om at du eller en kollega holder kontakt til vedkommende. Og husk at overholde aftalen. Ved langvarig sygemelding, træder den stressramtes hjemkommune til, for at vurdere om de kan gøre noget for at få vedkommende i gang igen. Spørg medarbejderen om det er i orden at samarbejde med kommunen, da denne kan have ekspertise på området.

Sikkerhedsrepræsentant/Tillidsrepræsentant

Sikkerhedsrepræsentanten og sikkerhedslederen (oftest lederen) udgør arbejdsstedets sikkerhedsgruppe.

Deres funktion reguleres af arbejdsmiljølovgivningen og indebærer blandt andet:

- at kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- at påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egne og andres sikkerhed og sundhed
- at deltage i arbejdsmiljøarbejde, herunder arbejdspladsvurdering
- at være kontaktpunkt mellem MEDudvalg og de ansatte og holde MED-udvalg underrettet om de arbejdsmiljømæssige problemer.

Psykisk arbejdsmiljø og dermed arbejdsbetinget stress er omfattet af arbejdsmiljøloven. Selvom arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for, at medarbejderne ikke udsættes for sundhedsskadelig stress, bør man være opmærksom på at sikkerhedsrepræsentanten har et ansvar for at gøre opmærksom på eventuelle problemer, og for at bidrage til at løse problemerne.

Er der problemer med stress, bør sikkerhedsrepræsentanten inddrages i løsningen af problemet.

Sikkerhedsrepræsentanten kan blive underrettet inden skaden er sket, og måske selv være med til at opfange, at en kollega er på vej mod en stresstilstand. I disse tilfælde bør der tages en kollegial snak, og fortælle hvad man har observeret, og spørge om der er noget man kan hjælpe med. Hvis en kollega føler sig overbelastet, kan det hjælpe at tale med en anden og føle sig forstået. Det kan reducere stressrisikoen.

Sikkerhedsrepræsentanten kan også tage initiativ til at problemerne drøftes generelt. Husk at i en personalegruppe påvirker vi hinanden – på godt og ondt. Vi opbygger en fælles måde at kommunikere på, og fælles måde at "forstå omverdenen på". Det kan være svært for den enkelte at sætte ord på eventuelle negative samarbejdsforhold, men sikkerhedsrepræsentanten bør tage ansvaret på sig og tale med sikkerhedslederen om det.

Oplever du som sikkerhedsrepræsentant, at en person har brug for hjælp, bør du altid henvende dig til din leder. Du kan også få gode råd i personaleområdets HR-funktion.

Hvad der står om sikkerhedsrepræsentanter gælder som regel også for tillidsrepræsentanten. Har du en sådan, kan denne ofte også yde dig støtte.

APV - arbejdspladsvurdering

Der er store omkostninger for kommunen/arbejdspladsen, hvis ikke der gøres noget ved stress:

Øget sygefravær, lavere produktivitet, ringere kvalitet, flere fejl i arbejdet, nedsat kreativitet samt øgede udgifter i forbindelse med større personaleomsætning er nogle af konsekvenserne.

Hvert tredje år skal alle arbejdspladser lave en APV. Da denne skal omfatte det psykiske arbejdsmiljø, er det en metode til at få kortlagt, hvor problemerne ligger, samt at få taget hul på processen om at mindske stress. En APV skal følges op med klare og præcise handlingsplaner for, hvem der gør hvad ved problemerne og hvornår. I modsat fald kan undersøgelsen svække medarbejdernes motivation og ligefrem bidrage til at øge stressniveauet yderligere. Sikkerhedsrepræsentanten har en vigtig rolle i arbejdet med handlingsplanen.

Uddannelse

Personaleområdets HR-funktion udbyder en række generelle kurser to gange årligt. Der vil blive udbudt foredrag/undervisning om stress, specielt for sikkerhedsrepræsentanter og sikkerhedsledere.

Kvalificeret rådgivning

Hvis en medarbejder får stress, kan det være nødvendigt at søge professionel hjælp. Nedenfor finder du en række muligheder.

Enkelte steder tager man betaling for sin rådgivning:

- HR- funktionen i Personaleområdet. Der udbydes kurser og oplæg om stresshåndtering (*gratis*).
- HR-funktionen i Personaleområdet giver råd og vejledning.
- Du kan henvise medarbejderen til sin praktiserende læge (*gratis*).
- Psykologcenteret Trekanten (Rudersdal Kommune har en aftale) (*gratis for den enkelte- Arbejdspladsen dækker udgifterne*). Er du i tvivl kontakt HR.
- Bedriftssundhedstjenesten - samt andre private konsulentfirmaer – kan rådgive om arbejdsmiljø og tilbyde konsulentbistand til en konkret afhjælpning af problemerne (*betaling*).
- De faglige organisationer kan rådgive om problemer med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen og kan f.eks. tilbyde social og psykisk støtte til medarbejderne (*ofte gratis*).

- Arbejdstilsynet kan rådgive om det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen (*gratis*).
- Arbejdsmedicinske klinikker kan yde vejledning om og vurdering af arbejdsskader herunder muligheder for revalidering, erstatningsmuligheder samt forebyggelsesmuligheder (*betaling*).
- Kommunernes dagpengeafdelinger inddrages ved længere sygdom. Har ofte stor ekspertise. (*gratis*)
- Du kan finde alt materiale om APV på Personaleområdets hjemmeside www.inst.rudersdal.dk/pers

Denne stresspolitik gælder også som retningslinie, og kan opsiges med 3 måneders varsel efter reglerne for retningslinier.