## Hjælpeskema til udarbejdelse af handlingsplan til identificering, forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress:

|  |
| --- |
| ***Albertslund Kommunes arbejde med forebyggelse og håndtering af stress baserer sig på en vedvarende indsats, hvor der er fokus på forebyggelse, identificering og håndtering af stress. Indsatsen er en del af kommunens fokus på et sundt psykisk arbejdsmiljø med høj trivsel. I indsatsen arbejdes på alle niveauer i organisationen.*** Definition Stress er et begreb uden entydig definition. I Albertslund Kommune tager vi udgangspunkt i følgende definition af stress:  *Stress defineres som relationen mellem forhold i omgivelserne og individet. Typisk taler man om, at kravene fra omgivelserne overstiger individets ressourcer[[1]](#footnote-1)* |
| Identificering af stress Symptomerne på stress ses ofte som en blanding af:   * Fysiske symptomer * Symptomer, der viser sig ved, at du ændrer adfærd * Følelsesmæssige symptomer   **Her hos os er vi særlig opmærksomme på kollegaer som:**  **(eksempler)**   * ikke længere er med i snakken i personalegruppen * mister overblikket * virker uengageret i arbejdet med borgerne * mv |
| Forebyggelse af stress *Forebyggelse af stress sker ud fra IGLO-modellen på fire niveauer:*   * **I**ndividniveau – hvad har den enkelte ansvaret for selv at gøre? * **G**ruppeniveau – hvad har gruppen, altså den enkelte arbejdsplads og kollegerne ansvaret for at gøre? * **L**edelsesniveau – hvad har lederen eller ledelsen ansvaret for at gøre? * **O**rganisationsniveau – hvad har organisationen ansvaret for at gøre?   De overordnede spørgsmål er: Hvordan kan den enkelte, gruppen og ledelsen planlægge, tilrettelægge og udføre arbejdet, og hvordan kan vi støtte hinanden fagligt og socialt, så vi forebygger stress?  **Her hos os har vi aftaler om at :**  **(eksempler)**   * medarbejderen går til lederen hvis han/hun oplever at kravene i arbejdet er for høje i forhold til medarbejderens ressourcer * vi ved, at vi ved at hjælpe hinanden forebygger, at de ting ,der stresser i hverdagen bliver for store * Vi snakker trivsel på personalemøder minimum fire gange om året * Vi reagerer ved kollegaers mistrivsel og stress symptomer. Det indbefatter, at gå til leder eller AMR/TR ved mistrivsel, selvom den som mistrives ikke ønsker det. * Mv |
| Håndtering af stress *Håndtering af stress sker ligeledes ud fra IGLO-modellen:*   * **I**ndividniveau – hvad har den enkelte ansvaret for selv at gøre? * **G**ruppeniveau – hvad har gruppen, altså den enkelte arbejdsplads og kollegerne ansvaret for at gøre? * **L**edelsesniveau – hvad har lederen eller ledelsen ansvaret for at gøre? * **O**rganisationsniveau – hvad har organisationen ansvaret for at gøre?   De overordnede spørgsmål er: Hvilke tiltag skal medarbejdere og arbejdspladser iværksætte, hvis stressen rammer? Og hvis det er relevant: Hvordan sikrer arbejdspladsen og medarbejderen, at der arbejdes målrettet med, at få en sygemeldt medarbejder tilbage på jobbet?  **Her hos os har vi aftaler om at vi:**  **(eksempler)**   * Reagerer ved kollegaers mistrivsel og stress symptomer. Det indbefatter, at gå til leder eller AMR/TR ved mistrivsel, selvom den som mistrives ikke ønsker det. * Forstå og acceptere skånehensyn til den stressede kollega. Og vis respekt om hans/hendes arbejde og situation på trods af de skånehensyn der er iværksat * Mv |

1. *Kilde: Stressforeningen.dk* [↑](#footnote-ref-1)