



# **Stresspolitik** i Varde Kommune

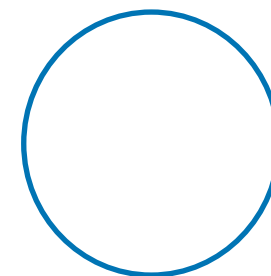


# Stressforebyggelse og trivselsfremme – en del af en sund Kommune

Formålet med stresspolitikken er at forebygge stress og fremme trivslen blandt medarbejderne; dels ved at tydeliggøre Varde Kommunes holdning til stress gennem ord og aktive handlinger og dels ved at skabe en overordnet og retningsgivende ramme for det stressforebyggende og trivselsfremmende arbejde. Slutteligt har politikken indarbejdet retningslinjer for håndtering af stressramte ansatte.

Politikken er én ud af flere politikker, som understøtter trivsel og sundhed blandt de ansatte i Varde Kommune. Der skelnes mellem stressforebyggende og trivselsfremmende indsatser. Stressforebyggende indsatser forstås som målrettede indsatser mod specifikke hændelser, der udløser stress, mens trivselsfremmende indsatser er aktiviteter eller handlinger, der har til hensigt at medvirke til overskud og arbejdsglæde hos medarbejderne. På den måde adskiller indsatserne sig fra hinanden, selvom det ikke kan udelukkes, at de påvirker hinanden. Eksempelvis kan en indsats med henblik på at reducere en stressende situation, for eksempel i form høje krav i arbejdet, også resultere i en oplevelse af højere trivsel. Hensigten med indsatsen er her at være stressreducerende, men får også en trivselsfremmende effekt.

Det er relevant at give opmærksomhed til begge indsatser.



# Trivselsfremme og forebyggelse af stress - Et Fælles Ansvar

Indsatsen for at forebygge stress og fremme trivslen er et fælles ansvar og medansvar blandt alle ansatte i Varde Kommune. Det fælles ansvar er blandt andet et element i Varde Kommunes Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse, bilag 8.

For at fastholde et fælles ansvar og medansvar er det nødvendigt at tænke på flere niveauer. Denne tanke kan illustreres ved hjælp af 'IGLO-modellen':

Som **I**ndivid er der et ansvar overfor sig selv; det indebærer fokus på, hvad der bidrager positivt til egen trivsel, fokus på egne grænser og ressourcer og ikke mindst på eventuelle stresssymptomer.

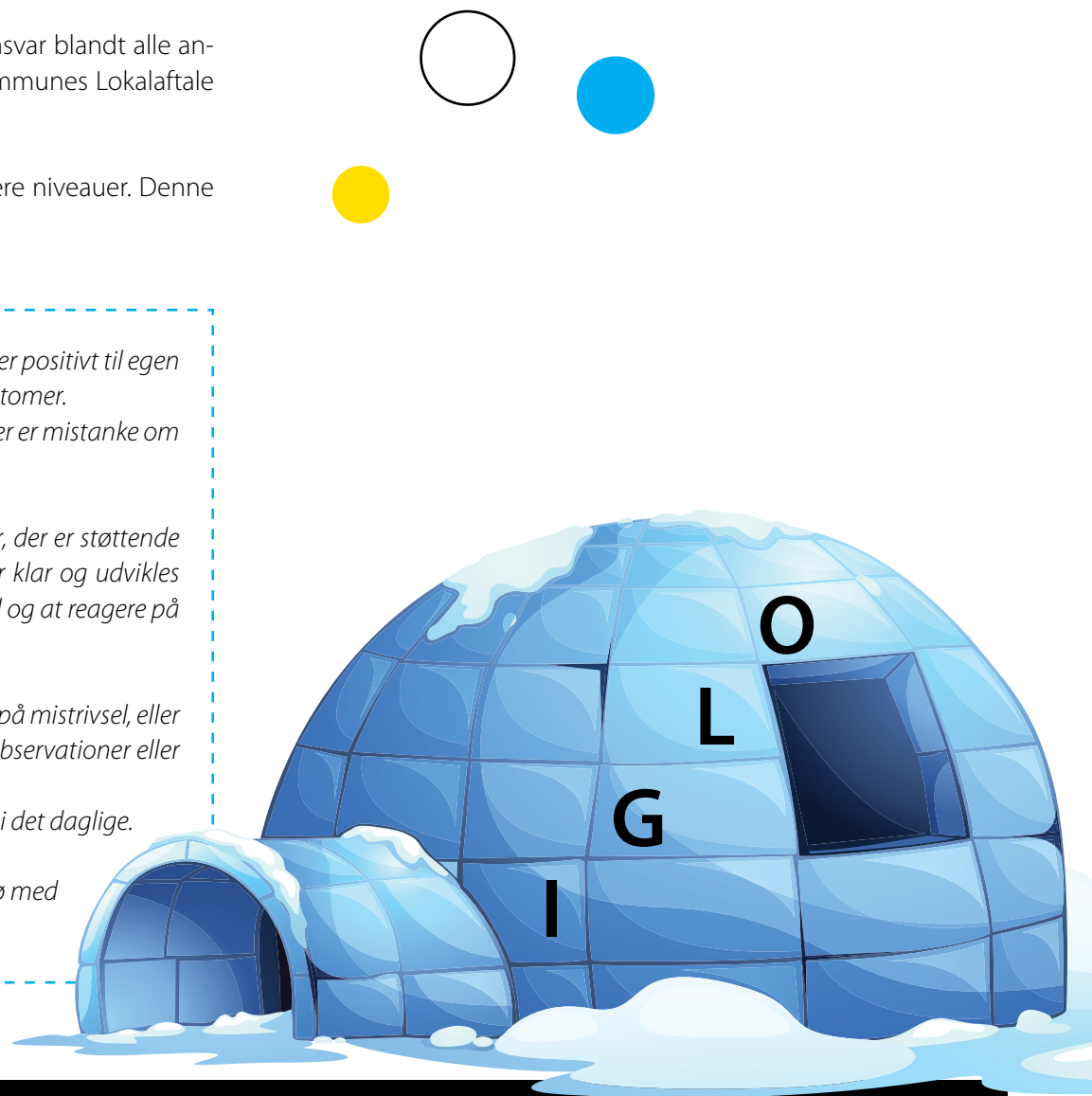
Udover ansvar for sig selv, har den enkelte også et ansvar overfor sine kolleger, hvis der er mistanke om mistrivsel eller stress.

Som **G**ruppe er der et medansvar i forhold til at bidrage aktivt til at skabe en kultur, der er støttende og afklarende i forventningerne til hinanden, og hvor rolle- og ansvarsfordeling er klar og udvikles løbende. Samtidig er der et medansvar i forhold til at have fokus på den fælles trivsel og at reagere på omstændigheder, hvor trivslen trues eller hvor stress er potentiel.

Som **L**eder er det en pligt og en ret at tage hånd om medarbejdere, som udviser tegn på mistrivsel, eller hvor der er mistanke om begyndende stress. Mistanken kan være på baggrund af observationer eller på baggrund af direkte henvendelse fra en medarbejder.

Samtidig er lederen ansvarlig for at have vedvarende fokus på medarbejderen trivsel i det daglige.

Som **O**rganisation er der et ansvar for at skabe betingelserne for et godt arbejdsmiljø med tilfredse medarbejdere og kompetente ledere.



## Trivselsberedskab

Varde Kommunes trivselsberedskab består af to dele:

- 33 trivselsvejledere
- Stresscoaching i HR teamet

De 33 trivselsvejledere har som primært formål at medvirke til at forebygge stress gennem stressforebyggende såvel som trivselsfremmende indsatser ved at sætte fokus på og italesætte stress og trivsel på arbejdspladsen.

For at styrke og udbygge trivselsvejledernes viden vil der være tilbud om at deltage i en temadag og/eller en ERFA-gruppe 1-2 gange årligt.

Stresscoachen har til opgave at varetage samtaleforløb med medarbejdere og ledere, der viser symptomer på stress. Der henvises til stresscoachen gennem egen leder eller trivselsvejlederen. HR - teamet kan generelt kontaktes i tilfælde, hvor der er situationer med behov for akut hjælp eller sparring.

## Tiltag på den enkelte arbejdsplads

På baggrund af den overordnede ramme, som gives i denne stresspolitik, skal de enkelte arbejdspladser i fællesskab sætte ord på, hvad stress og trivsel er, herunder tage stilling til, hvor tæt man som leder eller kollega kan gå på en medarbejders personlige forhold i forbindelse med, at medarbejderen risikerer at få stress eller udviser tegn på mistrivsel.

De lokale arbejdspladser skal udarbejde handlingsplaner for, hvordan der kan sættes fokus på stressforebyggelse og trivselsfremme. Samtidig skal der tages konkret stilling til, hvordan det håndteres, hvis en medarbejder får stress, herunder hvilke tiltag og procedurer, der iværksættes internt på arbejdspladsen samt hvilken form for ekstern hjælp, der skal benyttes.

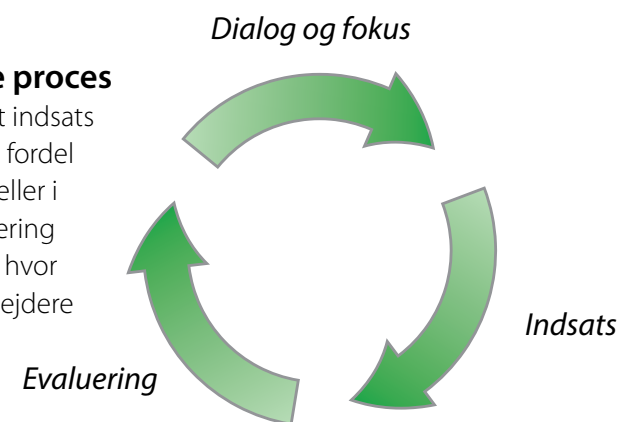
### Tilbagevenden til arbejdet

I forbindelse med at en medarbejder er ramt af stress og derfor er sygemeldt, bør det altid være et mål at fastholde en tilknytning til jobbet med udgangspunkt i den sygemeldtes ressourcer og behov.

I Varde Kommune er der igangsat en indsats med netop det formål at bevare ansattes kontakt til deres arbejdsplads i takt med, at de gradvist kommer tilbage til arbejdet (se dokumentet 851968-12 'Sygepraktik i egen virksomhed'). Samtidig er der udarbejdet retningslinjer i forbindelse med sygefravær samt en sygefraværsguide (se sag 08-6825).

### Stressforebyggelse og trivselsfremme som en vedvarende proces

Med henblik på at sikre et vedvarende fokus og en vedvarende kvalificeret indsats i forhold til stressforebyggelse og trivselsfremme kan stress og trivsel med fordel kontinuerligt drøftes med udgangspunkt i de udarbejdede handleplaner eller i forbindelse med APV og trivselsundersøgelser. Behovet for fokus og revidering af handleplaner vil særligt være påtrængende i forbindelse med episoder, hvor der er været mistrivsel blandt medarbejdere eller situationer hvor medarbejdere er blevet ramt af stress.





[www.vardekommune.dk](http://www.vardekommune.dk)