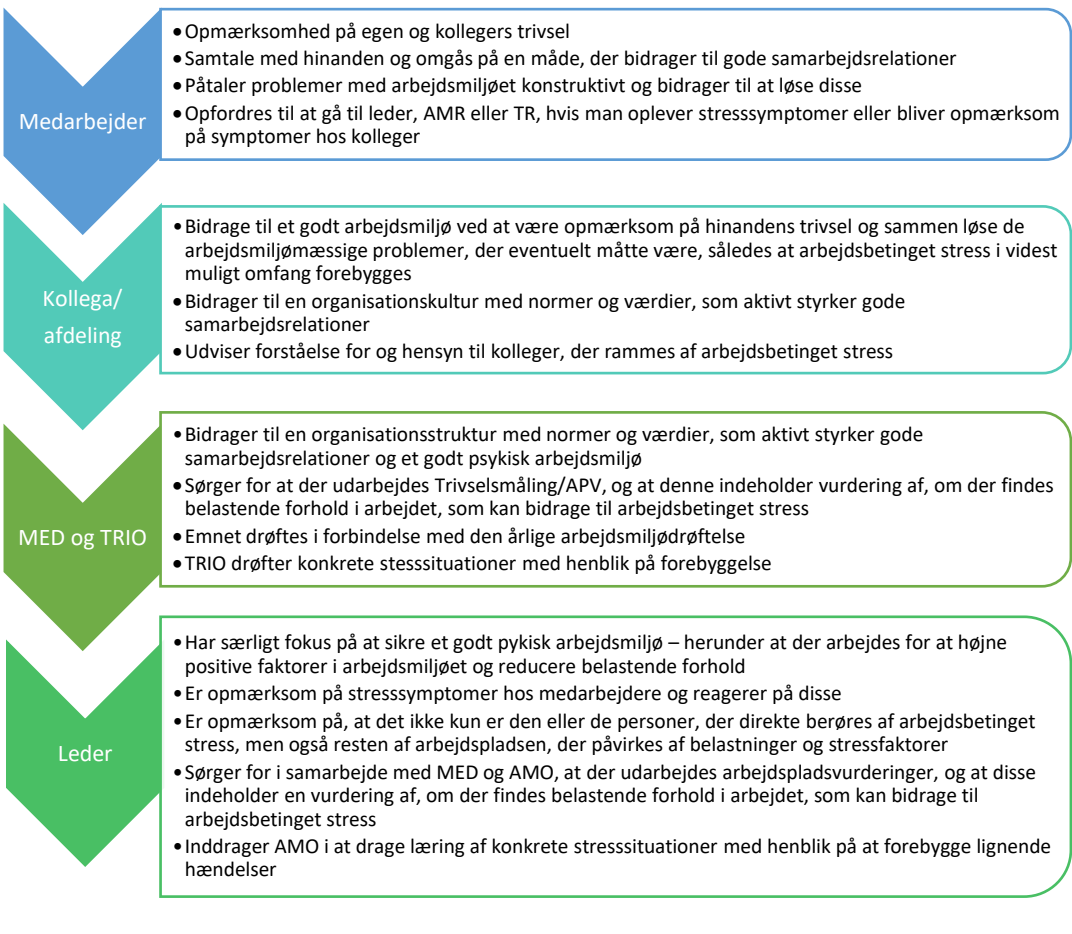


Retningslinje for indsats mod arbejdsbetinget stress

Personalegrupper omfattet af retningslinjen	Alle medarbejdere og ledere på Botilbuddene Voksen Handicap <i>Bostedet Høvejen, Bostedet Neptunvej, Bocenter Marienborgvej, Bocenter Harridslev, Bostedet Kastaniebo</i>
Formål	Formålet er at fremme trivslen og arbejdsglæden og derved reducere eller minimere forekomsten af arbejdsbetinget stress på arbejdspladsen og hos den enkelte medarbejder. På Botilbuddene Voksen Handicap arbejdes der systematisk med at styrke de positive faktorer, så alle har en oplevelse af: • et meningsfuldt arbejde • forudsigelighed i arbejdet • social støtte • anerkendelse i arbejdet • indflydelse på omgivelser og vilkår i arbejdet • realistiske krav og forventninger til opgaveløsningen • klare roller i samarbejdet om kerneopgaven • kompleksitet af arbejdsopgaver svarer til medarbejderens kompetencer Det er arbejdsgiverens ansvar at forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress i samarbejde med medarbejdere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Yderligere information findes på Botilbuddenes lokale bro: https://broen.randers.dk/lokale-broer/socialomraadet/center-for-handicap-og-myndighed/botilbuddene-voksenhandicap-bvh/retningslinjer/ Arbejdet med sundhed og trivsel på arbejdspladsen drøftes ligeledes på LMU én gang om året jf. årshjul.
Information og vejledning	Information og yderligere vejledning findes på Botilbuddenes lokale bro: https://broen.randers.dk/lokale-broer/socialomraadet/center-for-handicap-og-myndighed/botilbuddene-voksenhandicap-bvh/retningslinjer/
Forebyggende trivselstiltag	Alle har et ansvar for trivsel i dagligdagen, men tyngden og områderne for ansvar er forskellige. Der er et overordnet ansvar i organisationen for medarbejdertrivsel, et ledelsesansvar, et kollegialt ansvar, samt et individuelt ansvar. Alle medarbejdere har til enhver tid mulighed for at komme med forslag til stressreducerende tiltag. Tal med din arbejdsmiljørepræsentant, Tillidsrepræsentant eller nærmeste leder. Der arbejdes systematisk med arbejdsmiljø og trivsel i både AMR og TRIO grupperne lokalt. Fælles sprog omkring trivsel er med til at sikre, at det er legitimt at tale om stress samt give plads til at bede om hjælp. På Botilbuddene arbejder vi kontinuerligt med trivsel gennem følgende initiativer:

	• Fokus på trivsel • Fleksible arbejds gange / arbejdstider • Psykologisk tryghed • ABC dage – prioritering af opgaver • Omsorgs- og trivselssamtaler • Prioritering og koordinering i det daglige • Mulighed for supervision og trivselssamtaler • Styrkelse af social kapital • Rummelighed i kraft af balance mellem faglighed og samarbejde • Konstruktiv feedback kultur • Fast punkt om arbejdsmiljø på personalemøder • Gennemsigtighed og systematik vha. årsplanlægning • Klarhed om forventningsniveau i arbejde • Tydelig afgrænsning af arbejdsopgaver • Tal åbent om fælles problemstillinger – tal til hinanden ikke om hinanden • Trivselsmåling hvert tredje år • Introduktionsprogram og mentorordning Eksempel på vi-kultur ift. forebyggelse af stress: Ofte vil en stresset medarbejder ikke være klar over det, selvom kollegaerne tydeligt ser det. Derfor er det vigtigt, at du som kollega enten tager en snak med den stressede kollega, eller orienterer din nærmeste leder.
Ansvarsfordeling	 Medarbejder • Opmærksomhed på egen og kollegers trivsel • Samtale med hinanden og omgås på en måde, der bidrager til gode samarbejdsrelationer • Påtaler problemer med arbejdsmiljøet konstruktivt og bidrager til at løse disse • Opfordres til at gå til leder, AMR eller TR, hvis man oplever stresssymptomer eller bliver opmærksom på symptomer hos kolleger Kollega/afdeling • Bidrage til et godt arbejdsmiljø ved at være opmærksom på hinandens trivsel og sammen løse de arbejdsmiljømæssige problemer, der eventuelt måtte være, således at arbejdsbetinget stress i videst muligt omfang forebygges • Bidrager til en organisationskultur med normer og værdier, som aktivt styrker gode samarbejdsrelationer • Udviser forståelse for og hensyn til kolleger, der rammes af arbejdsbetinget stress MED og TRIO • Bidrager til en organisationsstruktur med normer og værdier, som aktivt styrker gode samarbejdsrelationer og et godt psykisk arbejdsmiljø • Sørger for at der udarbejdes Trivselsmåling/APV, og at denne indeholder vurdering af, om der findes belastende forhold i arbejdet, som kan bidrage til arbejdsbetinget stress • Emnet drøftes i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse • TRIO drøfter konkrete stresssituationer med henblik på forebyggelse Leder • Har særligt fokus på at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø – herunder at der arbejdes for at højne positive faktorer i arbejdsmiljøet og reducere belastende forhold • Er opmærksom på stresssymptomer hos medarbejdere og reagerer på disse • Er opmærksom på, at det ikke kun er den eller de personer, der direkte berøres af arbejdsbetinget stress, men også resten af arbejdspladsen, der påvirkes af belastninger og stressfaktorer • Sørger for i samarbejde med MED og AMO, at der udarbejdes arbejdspladsvurderinger, og at disse indeholder en vurdering af, om der findes belastende forhold i arbejdet, som kan bidrage til arbejdsbetinget stress • Inddrager AMO i at drage læring af konkrete stresssituationer med henblik på at forebygge lignende hændelser

Håndtering af arbejdsbetinget stress	Når eller hvis der opstår stress hos en enkelt medarbejder eller i medarbejdergruppen informeres afdelingsleder, arbejdsmiljørepræsentant, og/eller tillidsrepræsentant. Disse vil i samarbejde med medarbejderen/afdelingen forsøge at afklare om der er behov for individuelle eller fælles tiltag. Dette kan fx være: • Individuel- eller gruppesupervision • Tilbud om relevant behandling v. psykolog eller coach (Godt i Gang) • Hjælp til evt. anmeldelse af arbejdsskade • Hjælp til prioritering af arbejdsopgaver Bliver medarbejder sygemeldt pga. stress er det særligt vigtigt at medarbejderen fastholder kontakten med arbejdspladsen. Ved sygemelding pga. stress træder retningslinjen for sygefravær i kraft. https://broen.randers.dk/lokale-broer/socialomraadet/center-for-handicap-og-myndighed/botilbuddene-voksenhandicap-bvh/retningslinjer/ I tilfælde af arbejdsbetinget stress skal den pågældende medarbejder/leder kontakte egen læge, for at vurdere om tilfældet kan indberettes som en erhvervssygdom. Stress er ikke i sig selv en anerkendt erhvervssygdom, da det ikke klassificeres som en diagnose, men en tilstand. Pjece omkring Dialog om stress: https://publikation.randers.dk/RandersKommune/BROEN/Personale/DialogOmStress/
Godkendelse og opfølgning	Godkendt i LMU 1. kvartal 2024 Revidering og opfølgning i LMU 1. kvartal 2025