

Stresspolitik på Danmarks Evalueringsinstitut

1 Visionen

Vi vil forebygge at medarbejdere og ledere bliver syge eller forlader Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) på grund af arbejdsrelateret stress.

2 Formål

Formålet med EVA's stresspolitik er at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø med en god balance mellem arbejdsliv og privatliv, og at sikre at ledelse og medarbejdere kan forebygge og afhjælpe stress.

3 Hvad er stress?

Stress defineres generelt som en reaktion på ydre påvirkninger der kræver psykisk og kropslig tilpasning. Stress ledsages af kropslige, psykiske og/eller sociale reaktioner (eller symptomer).

Stress opstår når vi skal håndtere situationer hvor vi oplever ubalance mellem kravene til os og vores ressourcer. Arbejdsrelateret stress kan derfor skyldes ubalance mellem den enkelte ansattes ressourcer og en række faktorer der har at gøre med arbejdets indhold, omfang og organisering eller med samarbejdsforholdene.

Det er ikke faktorerne i arbejdet i sig selv der kan give stress, men samspillet mellem faktorerne og vores ressourcer (personlighed, erfaringer, kompetencer mv.). Derfor er det individuelt forskelligt hvad der fører til stress.

Det er EVA's ansvar at minimere stresskilder på arbejdspladsen, samt at sikre at der er et beredskab til at identificere og håndtere stress.

Stress kan udløses af mange andre forhold end arbejdet, som fx dødsfald i familien, skilsmisse, kronisk ubalance mellem arbejdsliv og familieliv. Uanset om årsagen til stress er arbejdsrelateret eller af mere privat karakter, vil det have betydning for arbejdsindsatsen og kollegerne, og det er derfor vigtigt at der bliver taget hånd om medarbejderen.

Det skal bemærkes at ikke alle belastninger udløser stress, og at ikke alle reaktioner på belastninger er stress-reaktioner. Det er vigtigt ikke at udvande stress-begrebet, og at være så præcis som mulig i identifikationen af stress-symptomer. At udvikle kompetencen til at forebygge, identificere og håndtere stress er således omdrejningspunktet i en stresspolitik.

4 Hvad er forskellen på at have travlt og være stresset?

Stress i den medicinske betydning af ordet kan medvirke positivt til en mere effektiv og koncentreret indsats i spidsbelastningsperioder. Stress er således ikke noget unormalt eller negativt hvis der er tale om en forbigående situation hvor man har kontrol over situationen, og man føler at man kan slå til. Det er det man normalt kalder at have travlt.

Stress kan imidlertid også – især ved langvarig belastning – indebære en risiko for negativ påvirkning af både indsats og helbred. Denne negative form for stress kan udløse fysisk ubehag og medføre psykiske problemer. Det er den negative stress som vi skal gøre alt for at undgå. Definitionen af stressbegrebet på EVA er derfor betegnelsen for den tilstand vi skal bestræbe os på at undgå.

Stress opstår når der er ubalance mellem krav og ressourcer. I trappediagrammet på sidste side skitseres forskelle på at være i balance, at have travlt, at være belastet, at være stresset og at være udbrændt. Herunder hvad der er kendetegnende adfærd i de enkelte faser.

5 Hvad er et godt psykisk arbejdsmiljø?

Arbejdsmiljøforskningen peger på følgende 6 faktorer (de 6 guldkorn) som har betydning for et godt psykisk arbejdsmiljø:

- Indflydelse på tilrettelæggelse af eget arbejde
- Mening i arbejdet – sammenhæng, værdier og mål
- Forudsigelighed – maksimal mulighed for planlægning, relevante informationer og mindst mulig usikkerhed
- Social støtte – fra leder og kolleger
- Anerkendelse – belønning, anseelse, gode udviklings- og karrieremuligheder
- Passende og klare krav - tilpasset den enkeltes kompetencer og livssituation.

Side
2/5

6 Stresshåndtering på EVA

Når det handler om at forebygge, identificere og afhjælpe stress, er det vigtigt at være opmærksom på at stress skal håndteres på et organisatorisk, ledelsesmæssigt og et medarbejderniveau.

Organisationsniveau

- Ansvar for det psykiske arbejdsmiljø og forebyggelse af stress er placeret hos MED-udvalget som gennem APV skal overvåge det psykiske arbejdsmiljø og følge op på trivsel og udviklingen af EVA som attraktiv arbejdsplads.
- MED-udvalget skal løbende følge op på det psykiske arbejdsmiljø, og der skal mindst en gang årligt være en temadrøftelse i MED-udvalget om psykisk arbejdsmiljø og stress.
- Der afholdes mindst et årligt tema-møde eller lignende for hele EVA hvor emner indenfor psykisk arbejdsmiljø, stresshåndtering mv. tages op.
- EVA gennemfører en klimamåling hvert andet år, der bl.a. omfatter ledelsesevaluering, arbejdsbetingelser, psykisk arbejdsmiljø etc. Målingen brydes ned på område/enhedsniveau. Som opfølgning på klimamålingen laver hver enhed/område en handlingsplan for forbedring af arbejdsmiljøet i enheden/området.

Ledelsens ansvar

- Det er ledelsens ansvar at udvikle et godt psykisk arbejdsmiljø, herunder at være opmærksom på og minimere eventuelle stresskilder i organisationen.
- Det er ledelsens ansvar at tilrettelægge opgave- og arbejdsfordelingen, så den tager højde for den enkeltes arbejdsbelastning.
- Ledelsen skal have opdateret viden om og redskaber til at identificere og håndtere medarbejdere med stress-symptomer.
- Ledelsen skal skabe rammer for at der kan tales åbent om stress og stresskilder i de enkelte enheder og områder. Det kan være gennem drøftelser på fællesmøder, temamøder om stress og arbejdsbelastning, i forbindelse med MUS etc.

Medarbejdernes ansvar

- Medarbejderne har ansvar for at bidrage til et godt psykisk arbejdsmiljø og en kultur hvor der kan tales åbent om arbejdsbelastning og stress.
- Medarbejderne har ansvar for at give klare tilbagemeldinger til ledelsen om eventuelle problemer ift. egen arbejdsbelastning, balance mellem arbejdsliv og privatliv, eller andre forhold som bidrager til at forringe det psykiske arbejdsmiljø, og som kan være stresskilder.

7 Værktøjskasse

Her følger nogle konkrete opfordringer og gode råd til den enkelte, til kollegaer og til lederen i forhold til at forebygge og håndtere stress:

Side

3/5

Hvad kan den enkelte selv gøre:

- sørge for at orientere sin leder hvis arbejdsmængden hober sig uforholdsmæssigt op
- opsøge sin leder for at få hjælp til prioritering af opgaver
- tage kontakt til sin TR/arbejds miljørepræsentant hvis der er behov for bistand i dialogen med nærmeste leder
- hvis sygefravær opstår – oplys leder om årsag til fravær. Man er ikke forpligtet til dette, men hjælper til en tidlig indsats hvis leder er korrekt informeret.

Hvad kan kollegaerne gøre:

- være opmærksom på stress-signaler og vise omsorg
- være opmærksomme på hinanden og spørge den pågældende hvis man oplever en adfærdændring eller opdager andre risikosignaler hos en kollega
- fortælle sin leder eller TR/arbejds miljørepræsentant hvis man oplever at en kollega viser risikosignaler.

Hvad kan lederen gøre:

- følge med i den enkelte medarbejders arbejdspress og definere klare rammer og vilkår for opgaveløsningen
- være klar over hvilke medarbejdere der er i risikozonen og følge dem tæt (fx medarbejdere med stor arbejdsbelastning eller med evt. privat belastning)

- oplyse medarbejder om faresignaler således at medarbejder selv kan blive opmærksom på dem
- være klar til at gribe ind, herunder at omfordele ressourcer hensigtsmæssigt og prioritere opgaver
- med mellemrum sætte arbejdsbelastning på dagsorden på områdemøder
- deltage i ledelsens kompetenceudviklingsaktiviteter der omhandler forebyggelse og håndtering af stress
- bidrage til videndeling i ledelsen om gode erfaringer med forebyggelse og håndtering af stress i områderne
- tage initiativ til omsorgssamtaler om mulige tiltag som kan afhjælpe situationen. En omsorgssamtale kan komme ind på følgende handlemuligheder afhængigt af hvor den enkelte medarbejder befinder sig i trappediagrammet – belastet, stresset eller udbrændt:
 - omorganisering af arbejdsopgaver
 - tilbud om coaching/mentoring
 - periodevis nedsat arbejdstid
 - delvis sygemelding
 - krise-psykologhjælp
- hvis sygefravær opstår – sørge for at holde kontakten til medarbejderen, aftale opfølgende samtaler og sikre at den sygemeldte har en løbende dialog med egen læge om behandling - bede om at få oplyst hvad behandler råder til der skal ske i forhold til arbejdet
- i samarbejde med medarbejderen udarbejde en plan for at komme tilbage til arbejdet på en måde så ny stress undgås.

Figuren er inspireret af Figur 15: Trivselstrappen fra s. 341 i "Styrkebaseret ledelse" af Pernille Hippe Bruun og Mikkel Ejsing

