



Stresspolitik i Hjørring Kommune

Indledning

Hovedudvalget har vedtaget denne politik for arbejdsrelateret stress. Politikken skal ses som et supplement til sygefraværspolitikken og gælder alle ansatte ved Hjørring kommune. Politikken indeholder en beskrivelse af de holdninger, som ledelse og medarbejderrepræsentanter deler i forhold til håndtering af arbejdsrelateret stress på kommunens arbejdspladser. Den indeholder også en beskrivelse af de opgaver MED-organisationen skal tage hånd om.

Politikken fastlægger endvidere de lokale MED-udvalgs opgaver med at udarbejde konkrete retningslinjer for håndtering, identifikation og forebyggelse af arbejdsrelateret stress på arbejdspladserne.

Politikkens udgangspunkt

Hjørring Kommune ønsker ikke at medarbejdere skal udvikle arbejdsrelateret stress.

Arbejdsrelateret stress er et anliggende, som arbejdspladsen er forpligtiget til at håndtere. Stress rammer individuelt, men er et fælles ansvar på arbejdspladsen og skal derfor løses og forebygges i fællesskab. Løsninger kommer ikke af sig selv, men bliver skabt på arbejdspladsen i fælles retningslinjer tilpasset og formet den enkelte arbejdsplads.

Det er derfor vigtigt, at der gøres en effektiv og fælles indsats i det forebyggende arbejde, og her er tillid, dialog og arbejdsglæde bærende værdier.

Arbejdsrelateret stress opstår som en fysisk og psykisk reaktion på belastninger, der overstiger et menneskes ressourcer til at håndtere belastningerne.

Stress er en tilstand som ledsages af fysiske-, psykiske-, eller sociale reaktioner eller funktionssvigt, som er resultatet af den enkeltes følelse af utilstrækkelighed i forhold til at kunne imødekomme de krav eller forventninger, der er stillet til ham/hende (defineret i parternes protokollat om stress – 2005).

Formål og forventninger

Denne politik skal

- være en del af Hjørring kommunes arbejde med aktivt at sikre det psykiske arbejdsmiljø.
- skabe synlighed, åbenhed, og sammenhæng om at arbejdsrelateret stress er et fælles ansvar.
- medvirke til, at alle arbejdspladser arbejder for at forebygge, identificere og håndtere arbejdsbetinget stress, da det har indflydelse både på den enkelte og på arbejdspladsen.

Det forventes at

- der i den gode dialog på arbejdspladsen skabes fælles forståelse for, hvilke faktorer der kan være medvirkende til at udløse stress og hvordan disse håndteres forebyggende på arbejdspladsen. Arbejdspladsen skal desuden vide, hvordan man håndterer tilfælde af arbejdsrelateret stress samt hvordan der sikres en ordentlig tilbagevenden på arbejdspladsen.
- såfremt der opstår tegn på stress, tager lederen sammen med medarbejderrepræsentanterne hånd om problemet og arbejder på at rette op på ubalancen.



- elementerne i sygefraværspolitikken, herunder Tidlig Indsats, benyttes for at medvirke til at medarbejderen kan komme tilbage til arbejdet
- arbejdspladsen medvirker og inddrages i relevant omfang i den del, der handler om den sygemeldtes tilbagevenden på arbejdspladsen

Opgaverne i MED-organisationen

Hovedudvalget	Øvrige MED-niveauer	ArbejdspladsMED
Fastlægger den overordnede politik og drøfter jævnligt om politikken er i samspil med udviklingen og med organisationen. Evaluerer politikken efter den kadence man beslutter i Hovedudvalget.	Drøfter sammenhæng mellem krav og ressourcer i forbindelse med budgetdrøftelserne eller efter behov. Understøtter eller igangsætter initiativer indenfor eget område.	Skal udarbejde lokale retningslinjer og handlinger for: Identifikation Håndtering Forebyggelse Sikrer at retningslinjerne jævnligt drøftes eventuelt i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor sygefraværstatik for arbejdspladsen også indgår. Drøfter i samme forbindelse sammenhæng mellem krav og ressourcer.

Opsigelse

Politikken er en del af de ufravigelige opgaver som angives i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse bilag 2 for Hovedudvalg og bilag 3 for øvrige MED-udvalg. Derfor gælder det, at såfremt politikken opsiges til genforhandling, vil den nuværende gælde indtil der er opnået enighed om en ny. Det samme gælder på arbejdspladsniveau.

Politikken evalueres hvert 4. år eller tages op såfremt der sker ændringer i overordnede aftaler m.v. som gør det nødvendigt at revidere politikken.

Aftalt i Hovedudvalget den 21. november 2017
Revideret og godkendt i Hovedudvalget 2020