

Stressforebyggelses politik for Hospitalsenheden Horsens

Hospitalsenheden Horsens prioriterer medarbejdernes trivsel og arbejder målrettet med forebyggelse og håndtering af stress for derved at sikre, at hospitalet er en attraktiv arbejdsplads, hvor et godt omdømme og succes sikrer fastholdelse og rekruttering af arbejdskraft. Dermed kan hospitalet levere sundhedsydelser af højeste kvalitet på en måde, der lever op til patienternes og borgernes ønsker ud fra det frie valg.

Vi er enige om vores vision og mission og ved, hvad kerneydelsen i vores arbejde er, så vi kan have fokus på det, vi skal. Vi viser alle medansvar og initiativ i forebyggelsen af stress.

Vi har en åben dialog om stress. Vores kultur bygger på gensidighed og tillid. Vi finder gode måder at handle og tænke på for at forblive positive i en situation med udfordringer.

Vi skelner mellem travlhed og stress. Vi tænker på betydningen af vores adfærd i den daglige dialog.

Vi støtter hinanden i at være fysisk aktive, da fysisk velvære giver større overskud og derved er med til at forbygge stress.

Ledere har et særligt ansvar for at forebygge og håndtere stress. Ledere synliggør krav og kvalitet samt er realistiske i deres forventninger til medarbejderne. Ledere giver medarbejderne anerkendelse og feedback.

Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af stress ved Hospitalsenheden Horsens

Medarbejdernes trivsel og engagement er et af de fokusområder der skal sikre, at hospitalets kan levere sundhedsydelser af højeste kvalitet på en måde, der lever op til patienternes og borgernes ønsker ud fra det frie valg.

Hospitalsenhedens vision og personalepolitik er bærende elementer ved forebyggelse, identifikation og håndtering af stress.

Strategi:

Arbejdet med medarbejdernes trivsel er en opgave der stiller forskellige krav til både ledere og medarbejdere. Ledere har et særligt ansvar for at skabe rammer, der forebygger stress. Alle har et ansvar for at forebygge stress, identificere stress faresignaler samt hjælpe stressramte.

Der skal arbejdes med forebyggelse og håndtering af stress på alle niveauer i organisationen båret af MED strukturen.

Hospitalsledelsesniveau og afdelings- og afsnitsledelsesniveau:

Ledere er rollemodeller i forhold til forebyggelse og håndtering af stress. Ledere synliggør mål, forventninger og krav til medarbejderne og viser anerkendelse og giver feed-back. Ledere er realistisk i deres forventninger til medarbejderne.

- ❖ Lederne har fokus på balance mellem ressourcer, målsætninger og kvalitet.
- ❖ Lederne har fokus på innovative og proaktive løsninger, der udfordrer vaner, rutiner og regler.
- ❖ Lederne har fokus på den enkelte medarbejders balance mellem arbejdstid, arbejdsomfang og kvalitet.
- ❖ Lederne sørger for en klar prioritering af arbejdsopgaver og beskriver det ønskede kvalitetsniveau.
- ❖ Lederne har kompetencer og værktøjer i forhold til stressforebyggelse og stresshåndtering

Medarbejdergruppe og individuelt niveau:

(individuelt niveau omfatter også ledere)

Det er målet at medarbejderne kan skelne mellem travlhed og stress og er opmærksom på egen indflydelse i forhold til forebyggelse, identifikation og håndtering af stress.

- ❖ Medarbejderen er bevidst om forskel på arbejdspress og stress og har kendskab til stressfaresignaler
 - ❖ Medarbejderen er bevidst om stressforebyggelse og har viden fra personalemøder, LMU-møder, målrettede lokale temadage som opfølgning på trivselsundersøgelse eller APV eller?
 - ❖ Medarbejderen er opmærksom på eget ansvar for hensigtsmæssig prioritering og håndtering af arbejdsopgaver.
 - ❖ Medarbejderen er initiativrig i forhold til innovation, produktudvikling, kvalitet, nye arbejdsgange, nye metoder m.v.
 - ❖ Medarbejderen er i stand til at fokusere på stress/arbejdspress via MUS (Materialet i MUS inspirationskataloget)
 - ❖ Medarbejderen er bevidst om mulighed for hjælp fra eksterne behandlere. Jf. hospitalsenhedens psykiske beredskab
-
- ❖ Medarbejderen har adgang til individuelle stressværktøjer (herunder MUS inspirationskataloget)
 - ❖ Medarbejderen har fokus på sundhedsfremme ("Genopladning" via fysisk aktivitet, søvn, sund mad, pauser, socialt samvær, familie, m.m.)
 - ❖ Medarbejderen har omsorg for stressede kolleger

**Handleplan 2011-2012
for forebyggelse og håndtering af stress
ved Hospitalsenheden Horsens**

Værktøjer:

Der er forskellige handlinger og værktøjer på de forskellige ledelses- og organisationsniveauer til forebyggelse og behandling af stress.

Forebyggende handlinger på hospitalsledelsesniveau og afdelings- og afsnitsledelsesniveau:

- ❖ Ledelsesmæssig opfølgning på medarbejdertrivselsundersøgelse (TULE) og Arbejdspres/stress resultater i egen afdeling, og opfølgning via dialogmøder med Hospitalsledelsen.
- ❖ Ledelsesmæssig opfølgning på arbejdspres/stress via APV handlingsplan, hvor TULE viser der er behov.
- ❖ Ledere synliggør og tilstræber balance mellem målsætninger, ressourcer og kvalitet.
- ❖ Ledere arbejder målrettet med nærværende kommunikation, anerkendelse og feed-back.

Forebyggende handlinger på HMU og LMU niveau:

- ❖ Arbejdspres og stress som et tema i inspirationsmaterialet til MUS .
- ❖ Revitalisering af stressværktøjer. Konkret "de 10 gode råd og stressbarometer spørgsmål til selvrefleksion/trafiklyset"
- ❖ Lokale behovsrettede temadage om stress og stresshåndtering.... I 2011. (Afhænger af resultaterne i TULE på spørgsmål omhandlende stress/arbejdspres).
- ❖ Forebyggelse af stress via LMU arbejdsmiljøaftaler for perioden 2011 og 2012
- ❖ Fokus på samspil mellem kolleger – opmærksomhed på kolleger med stresssymptomer
- ❖ Fokus på Nærværende kommunikation – der udvælges relevante "stoppesteder" i forhold til stressforebyggelse
- ❖ Vidensdeling omkring stressforebyggelse og stress via LMU møder og personalemøder.

Forebyggende handlinger på medarbejdergruppe og individuelt niveau:

- ❖ Udbredelse af viden om forskelle på arbejdspress og stress/stresssignaler og stressforebyggelse.

- ❖ Fokus på egen indsats i forhold til:
 - velvære
 - fysisk aktivitet
 - egne stresssignaler
 - tage initiativ til dialog, hvis noget ikke er ok
 - nærværende kommunikation
 - bede om sparring/coaching i forhold til arbejdspress

- ❖ Fokus på Hospitalsledelsens støtte til fælles interne og eksterne motions arrangementer.

- ❖ Link på Hospitalsenhedens intranet til relevant viden om stressforebyggelse/stresssignaler herunder link til MUS inspirationsmateriale for Hospitalsenheden.

- ❖ Oplysning om hvor der kan hentes yderligere hjælp f.eks. folderen om muligheden for anonym psykologhjælp i Region Midtjylland samt psykisk beredskab på Hospitalsenheden, herunder mulighed for hjælp til stresshåndtering.

Identifikation af stress:

Der anvendes hospitalets HR værktøjer til identifikation af stress:

- ❖ medarbejder trivselsundersøgelse TULE,
- ❖ via sygefraværsstatistik/stressrelateret sygefravær
- ❖ APV kortlægning
- ❖ Arbejdsskade statistik
- ❖ Stressbarometer(papir) reflektions spørgsmål.
- ❖ Via nærværende kommunikation