

RETNINGSLINIE FOR FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF STRESS I GULDBORGSUND UNGDOMSSKOLE.

I Guldborgsund kommunes oplæg beskrives stress både som positiv og negativ stress. Ungdomsskolen definerer negativ stress som stress, og positiv stress som naturlige, håndterbare udfordringer i jobbet. Når vi snakker om stress er det altid negativt.

Ungdomsskolen er kendetegnet ved at være en arbejdsplads med mange deltidsansatte og få heltidsansatte, hvilket selvfølgelig spiller ind i forb. m. den enkeltes situation.

- Stress er noget man taler åbent om i alle medarbejdergrupper.
- Den administrative ledergruppe og klublederne skal forsøge at mindske stressfremkaldende faktorer i arbejdets planlægning og er forpligtet til at lytte til hinanden og samarbejde.
- Ledelse og SR har en særlig forpligtelse til at være opmærksomme på / agere og modvirke stressfaktorer i planlægningen og hverdagen.
- Kompetence- og ansvarsområder skal være så klart definerede som muligt.
- Den enkelte medarbejder er forpligtet til at påpege og agere på stressfaktorer overfor ledelse og samarbejdspartnere.
- Ved synlig stress hos en medarbejder samarbejder alle om at modvirke skader og forsøge at få reduceret stressen.
- Alle i ledelsen, klubben og undervisningsafdelingen er forpligtet på at tage hånd om problemet, også selv om man ikke er direkte involveret.
- Stress og psykisk arbejdsmiljø skal indgå som en del af den årlige MUS-samtale og APV (hvert 3. år).

HANDLEPLAN FOR HÅNDTERING AT STRESS I GULDBORGSUND UNGDOMSSKOLE

- Ved mistanke om stress forsøger både ledelse og medarbejdere at identificere kilden til stress.
- Ledelse og SR forsøger at finde ud af om det er et enkeltstående tilfælde for den enkelte medarbejder, eller om det er noget generelt på det specifikke arbejdssted.
- Alle implicerede forsøger at minimere de stressfremkaldende faktorer, hvis de er arbejdsrelaterede.
- Der informeres om den hjælp, der kan fås udefra.
- Hvis en medarbejder er sygemeldt p. g. a. stress tager nærmeste overordnede leder og SR kontakt til den stressramte. Der laves aftaler for kommunikationen i sygdomsperioden.
- Nærmeste overordnede leder aftaler i samarbejde med den stressramte betingelser for tilbagevenden til arbejdspladsen, og der udarbejdes en handleplan, hvis medarbejderen ikke kan genoptage arbejdet på fuld tid.
- Når den stressramte vender tilbage til arbejdet er både ledelse og medarbejdere forpligtet til at hjælpe og især lytte.
- Efterfølgende evalueres hele forløbet med henblik på at optimere stresshåndteringen.