



LOKAL RETNINGSLINJE FOR STRESSFOREBYGGELSE

FOREBYGGELSE

På Vig Skole arbejder vi målrettet med at skabe et sundt og trygt arbejdsmiljø, hvor trivsel og psykologisk tryghed er i centrum. Med afsæt i Odsherred Kommunes retningslinje har vi fokus på, at forebyggelse af stress sker i samspillet mellem individ, opgave og kontekst.

Forebyggelsen styrkes gennem tydelig ledelse, klare prioriteringer og åben dialog om trivsel. AMG-gruppen følger løbende op på trivselsmålinger og APV, og der afholdes personale- og LMU- møder, hvor vi sammen sætter ord på udfordringer og løsninger.

Som medarbejdere tager vi medansvar ved at bidrage aktivt til et positivt arbejdsmiljø, være opmærksomme på hinanden og reagere på tegn på belastning.

Vi arbejder alle for at justere opgaver, og der er fokus på stressforebyggelse ved teammøder og i den årlige trivelsssamtale.

Formålet er, at alle på Vig Skole oplever mening, balance og støtte i arbejdet på en travl folkeskole - også i en hverdag med mange krav og komplekse opgaver.

Hvordan arbejder vi forebyggende?

- **Leder:** Sikrer tydelig prioritering af opgaver og forventninger. Indkalder til årlig trivelsssamtale og sætter stressforebyggelse på dagsordenen ved teammøder.
- **AMG:** Gennemfører trivselsmålinger og APV, drøfter resultater og iværksætter relevante tiltag.
- **Medarbejdere/kolleger:** Deltager aktivt i trivselsdialoger og bidrager til et positivt arbejdsmiljø.

Hvordan spotter vi begyndende belastningssymptomer?

- **Leder:** Er opmærksom på ændringer i adfærd, fravær og kommunikation. Tager initiativ til omsorgssamtale.
- **AMG:** Drøfter trivsel løbende og følger op på signaler.
- **Medarbejdere/kolleger:** Taler åbent om trivsel og går til leder ved bekymring.

Hvad kan nedprioriteres i særlige perioder?

- **Leder:** Nedprioriterer møder og dokumentation, der ikke er kritisk.
- **AMG:** Kommunikerer tydeligt hvad der kan udskydes.
- **Medarbejdere:** Giver input til hvad der kan undværes.



Hvordan arbejder vi med data?

- **Leder:** Anvender APV, fraværstatistik og trivselsmålinger til at identificere belastninger.
- **AMG:** Sammenfatter data og foreslår indsatser.
- **Medarbejdere:** Bidrager med kvalitative input.

Årlig drøftelse af retningslinjen

- **Leder:** Sætter retningslinjen på dagsordenen til et personalemøde i 3. kvartal.
- **AMG:** Forbereder oplæg og faciliterer dialog.
- **Medarbejdere:** Deltager aktivt.

Introduktion af nye medarbejdere

- **Leder:** Gennemgår retningslinjen ved nyansættelser.
- **AMG:** Retningslinjen udleveres samtidig med personalehåndbogen.

UNDER

Når der på Vig Skole opstår tegn på belastning eller stress hos en medarbejder, handler vi hurtigt og omsorgsfuldt. Vores indsats tager udgangspunkt i den fælles forståelse af, at stress ikke alene er et individuelt problem, men en reaktion, der opstår i samspillet mellem individ, opgave og kontekst.

Lederen har ansvar for at tage kontakt og indkalde til en omsorgssamtale med fokus på trivsel og mulige justeringer af opgaver og rammer. Herunder eventuel omstrukturering af opgaver i teamet. Under samtalen drøftes relevante tiltag, som kan reducere belastningen.

Som kolleger viser vi opmærksomhed, støtter kollegaer og kontakter lederen, hvis vi oplever mistrivsel.

Dialog, tillid og åbenhed er nøgleord i indsatsen, og der udarbejdes ved behov en konkret plan for tilpasning eller aflastning. Målet er at skabe balance og sikre, at ingen står alene med udfordringerne - hverken fagligt eller personligt.

Hvem gør hvad ved tegn på belastning?

- **Leder:** Tager kontakt til medarbejder og afholder omsorgssamtale.
- **AMG:** Tilbyder støtte og drøfter mulige tiltag.
- **Medarbejdere/kolleger:** Støtter kollegaen og evt. kontakter leder.

Hvordan håndterer vi stress?

- **Leder:** Udarbejder plan for tilpasning af opgaver.



- **AMG:** Sikrer opbakning omkring teamet.
- **Medarbejdere:** Deltager i dialog og følger planen i samarbejde med teamet.

Hvordan sikrer vi dialog om individ, opgave og kontekst?

- **Leder:** Afholder samtale med fokus på opgaveindhold og rammer.
- **AMG:** Bidrager med perspektiver og forslag.
- **Medarbejdere:** Reflekterer over egne behov og belastninger.

EFTER

Når der har været et stressforløb på Vig Skole, lægger vi vægt på fælles læring og udvikling. Vi ser stress som et tegn på, at der har været ubalance i samspillet mellem opgaver, rammer og trivsel, og vi bruger erfaringerne i teamet til at styrke det fremadrettede arbejdsmiljø.

Lederen evaluerer forløbet sammen med medarbejderen og medarbejderens team for at identificere årsager og forbedringsmuligheder.

Erfaringer og læringspunkter deles i teamet, så vi sammen kan udvikle fælles forståelse og praksis.

Målet er at skabe organisatorisk læring, styrke psykologisk tryghed og sikre, at alle medarbejdere oplever støtte, åbenhed og handlekraft - også efter et stressforløb.

Hvordan lærer vi af stressforløb?

- **Leder:** Evaluerer forløb med medarbejder og teamet.
- **AMG:** Samler læring og foreslår forbedringer.
- **Medarbejdere:** Deler erfaringer og forslag.