| **Håndtering af arbejdsrelateret stress** |
| --- |
| **Individ** | **Gruppe** | **Ledelse** | **Organisation** |
| Den stressramte har et ansvar for at gøre noget ved sin situation:* Gå til leder eller AMR/TR
* Gøre brug af arbejdspladsens tilbud om psykologisk rådgivning
* Fasthold kontakt til leder og arbejdspladsen
* Indgå aktivt i et fastholdelsesforløb
 | Gå til leder, hvis de spotter stress hos kollega | Beskrive hvilke eksterne hjælpeforanstaltninger der kan iværksættes, fx. tilbud om coaching, psykologisk bistand, supervision, kurser mm. | Sikre at der er eksterne hjælpeforanstaltninger, der kan iværksættes, så stressen afhjælpes og sygefravær bedst muligt forebygges/begrænses. For eksempel psykologisk bistand, kurser mm. Og formidle viden herom. |
|  | Forstå og acceptere skånehensyn til den stressede kollega. Og vis respekt om hans/hendes arbejde og situation på trods af de skånehensyn der er iværksat | Beskrive hvilke hjælpeforanstaltninger der kan iværksættes internt, fx. omlægning af arbejdsopgaver, nedsat tid mm.  | Sikre at der er værktøjer og viden til hjælp for tilbagevenden til arbejde efter en eventuel sygdomsperiode. Fx. mulighed for nedsat tid eller omlægning af arbejdsopgaver eller Flex-job |
|  | Være gode kollegaer og sørg for atden stressramte er en naturlig del afdet sociale sammenhold | Ved sygefravær eller risiko for sygemelding: afholde sygefraværssamtaler, følge op, mulighedserklæringer, fastholdelsesplanEventuelt involvere de kommunale fastholdelseskonsulenter | Sikre at der i kommunen er mulighed for omplacering af medarbejderen, hvis det er løsningen |
|  |  | Fokus på øvrige medarbejdere/gruppen: De hensyn, der tages til den stressramte kan betyde modstand hos kollegaerne hvis de ikke forstår *hvorfor*, der skal tages hensyn. |  |
|  |  | Det kan også komme på tale, at det er nødvendigt at afskedige ved længerevarende stresssygemelding. Men det er sidste udvej. Og personalekonsulenterne skal altid ind over først. |  |