



Delpolitik

for
psykisk sundhed

Indhold

Baggrund	2
Formål.....	2
Fremgangsmåde.....	2
Organisation.....	3
Trivselsundersøgelse	3
Lokal MED, personalemøde med MED-status og AMG	3
Arbejdsfællesskab	4
Ansæt.....	4
Støtte	5

Baggrund

Alle delpolitikker bygger på de [personalepolitiske værdier](#). Delpolitikken for psykisk sundhed er en del af Aabenraa Kommunes overordnede personalepolitik, og er rettet mod kommunens ansatte.

[MED-håndbogens bilag 3](#), herunder [aftalen og trivsel og sundhed på arbejdspladserne](#) er rammen for arbejdet i organisationen.

Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt i følge [Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406](#).

Formål

HMU har vedtaget denne delpolitik for at fastlægge en klar og fælles retning for organisationens systematiske og forebyggende arbejde med psykisk sundhed. Formålet er at styrke den psykiske sundhed på arbejdspladsen, forebygge belastninger og sikre, at opståede hændelser identificeres og håndteres tidligt og ansvarligt.

Påvirkninger af psykisk karakter er en naturlig del af arbejdslivet og skal drøftes åbent og respektfuldt. For os handler psykisk sundhed om at ansatte er velbefindende, kan udfolde sine evner, håndtere dagligdagens opgaver, arbejde produktivt og bidrage til løsningen af kerneopgaven i et arbejdsfællesskab uden at det fører til arbejdsrelateret stress, sygefravær og ulykker.

Fremgangsmåde

Det er centralt, at der arbejdes med psykisk sundhed på alle niveauer i organisationen og at der er en tydelig sammenhæng mellem det strategiske, det ledelsesmæssige og det udførende niveau. Gennem dette fælles fokus bidrager alle dele af organisationen samlet til et fælles mål om at fremme den psykiske sundhed.

Organisation

HMU har sat en retning for det overordnede og daglige arbejdsmiljøarbejde.

Lokal MED* og AMG

Omsætter indsatserne i strategi-planen til lokal praksis og hverdagsnære tiltag i form af lokale indsatser, der er forebyggende og håndterende indsatser. Motiverer til deltagelse.

Arbejdsfællesskab

Indgår aftaler om teamets/områdets bidrag til psykisk sundhed.

- Fx pausekultur, opgavebalance, del fejl og lær, fejrer succeser, vi hjælper hinanden, vi giver hjælpsom feedback mm.

Ansæt

Bidrager til at fremme egen og andres psykiske sundhed.

- Fx respektfuld adfærd, åben dialog, stil spørgsmål, vær en god rollemodel, medansvar for egen trivsel og omtanke for fællesskabet mm.

*Personalemøde med MED-status

Et sikkert, sundt og trygt arbejdsmiljø skabes i fællesskab gennem et systematisk og forpligtende samarbejde mellem ledelse (arbejdsgiver) og medarbejdere. Nedenfor beskrives roller og ansvar.

Organisation

Trivselsundersøgelse

Hvert lige år gennemfører HMU en trivselsundersøgelse, der kortlægger det psykiske arbejdsmiljø og sikrer et datagrundlag for at evaluere den psykiske sundhed og iværksætte målrettede indsatser der skal fremme eller bevare en god psykisk sundhed.

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

HMU drøfter og evaluerer det psykiske arbejdsmiljø årligt i første kvartal som led i arbejdsmiljødrøftelsen. Drøftelsen baseres på data fra SafetyNet og erfaringer fra arbejdspladserne. Med afsæt i drøftelsen kan HMU iværksætte en målrettet indsats.

På baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HMU drøfter Sektor MED mulige forvaltningsspecifikke indsatser, mens Område MED drøfter relevante områdespecifikke indsatser.

Lokal MED, personalemøde med MED-status og AMG

Strategisk - Arbejdsmiljølederen (AL) i Lokal MED og personalemøde med MED-status sætter psykisk sundhed på dagsordenen i Lokal-MED eller ved personalemøder med MED-status. Den løbende udvikling i den psykiske sundhed følges gennem data, som arbejdsmiljøgruppen (AMG) trækker fra SafetyNet, herunder fx oplysninger om:

- ulykker
- vold mod personale fra borgere
- krænkende handlinger, herunder mobning og chikane ansatte imellem

Vejledning for print af oversigt over ovenstående hændelser klik [her](#)

- APV

Vejledning for print af oversigt over løbende indgåede APV'er klik [her](#)

- handlingsplaner

Vejledning for print af oversigt over handlingsplaner klik [her](#)

Forslag til dagsordenspunkt klik [her](#).

Lokal MED og personalemøde med MED-status udarbejder en lokal retningslinje der beskriver, hvordan arbejdspladsen løbende arbejder med at fremme og bevare en god psykisk sundhed der afspejler arbejdspladsens virkelighed og kultur.

Skabelon til retningslinje klik [her](#).

Operationelt - Leder i arbejdsmiljøgruppen sætter psykisk sundhed på dagsordenen ved AMG-møder med afsæt i vedtagne indsatser i Lokal MED eller personalemøder med MED-status og konkret kendskab til lokale behov. AMG er ansvarlig for det praktiske arbejde forbundet med psykisk sundhed.

Forslag til dagsordenspunkt klik [her](#).

Operationelt og daglig drift - personaleledere har et særligt ansvar for at sikre, at arbejdet tilrettelægges og udføres på en måde, der er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig. Dette indebærer blandt andet at skabe balance mellem de psykiske krav, som arbejdet stiller, og de forebyggende indsatser, der skal beskytte medarbejdernes psykiske helbred.

En vigtig del af lederens rolle er at være opmærksom på tidlige tegn på nedsat psykisk velbefindende hos medarbejderne. Ledere skal derfor aktivt og rettidigt indgå i dialog og samarbejde med medarbejdere, der oplever væsentlige psykiske belastninger med henblik på at finde mulige løsninger eller tilpasninger samt sikre støtte, før situationen udvikler sig til fravær eller langvarige udfordringer.

Læs mere om forebyggelsen af påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø [her](#).

Arbejdsfællesskab

Et godt arbejdsfællesskab er en beskyttende faktor mod psykisk belastning, nedsat psykisk velbefindende og udbrændthed. Samtidig er det en vigtig ressource for engagement, oplevelsen af mening og arbejdsglæde.

Et velfungerende arbejdsfællesskab handler om kvaliteten af samarbejdet i hverdagen. Det kommer blandt andet til udtryk ved:

- at vi hjælper hinanden og deler viden, oplever et fælles "vi" frem for et individuelt "jeg", og løser opgaverne i fællesskab frem for hver for sig
- Vi tager et fælles ansvar for både kerneopgaven og arbejdsmiljøet og har klare aftaler om en god og respektfuld tone
- at vi undgår at forstyrre hinanden unødigt
- Vi taler med hinanden – også når noget er svært – frem for om hinanden.

Inspiration til arbejdet med psykisk sundhed i arbejdsfællesskaber [her](#).

Ansæt

Du bidrager til et trygt, lærende og støttende arbejdsmiljø i hverdagen. Det kommer blandt andet til udtryk ved:

- Når arbejdspresset bliver for stort, er du åben om det og beder om hjælp i stedet for at stå alene med opgaverne
- Du tilbyder din hjælp, når du ser, at en kollega har travlt

- Du stiller spørgsmål og er nysgerrig på andres perspektiver og udsagn, så i sammen kan blive klogere
- Du deler åbent de fejl, du begår, og bidrager dermed til fælles læring i arbejdsfællesskabet
- Du giver konstruktiv udtryk for dine bekymringer, når noget udfordrer dig
- Du møder andre med respekt og bidrager til en ordentlig omgangstone.
- Hvis du oplever hændelser, der påvirker dig negativt, eller har forslag til forbedringer af arbejdsmiljøet (APV), kontakter du AMR og/eller din leder.
- Du registrerer hændelser, herunder arbejdsulykker, vold, nærvold (der hvor det var tæt på at gå galt) og krænkende handlinger i SafetyNet.

Læs om hvordan du bidrager til psykisk sundhed er [her](#).

Læs om hvordan du registrerer hændelser [her](#) og APV [her](#).

Støtte

MED- og arbejdsmiljøteamet understøtter MED- og arbejdsmiljøorganisationen gennem faglig sparring, facilitering af processer og hjælp til at omsætte viden til konkrete handlinger, så arbejdet med psykisk sundhed bliver systematisk, relevant og forankret i hverdagen fx:

- Nuancere data i SafetyNet
- Hjælpe med at forstå udviklingsområder og identificere relevante indsatsområder
- Skabe dialog om svære emner
- Undervise og lave oplæg om psykisk arbejdsmiljø
- Klæde arbejdsmiljøgruppen på til selv at arbejde videre
- Introducere til gode metoder og værktøjer

Kontakt klik [her](#).

Psykisk førstehjælp

På arbejdspladser, hvor der er særlig risiko for traumatiske hændelser, skal et relevant antal medarbejdere være oplært i [psykisk førstehjælp](#). De skal kunne yde den nødvendige umiddelbare støtte til kolleger, der har været udsat for eller været vidne til en traumatisk hændelse.

Akut psykologisk krisehjælp

Medarbejdere, der udsættes for traumatiske hændelser i forbindelse med arbejdet, og som vurderes at have behov herfor, skal hurtigst muligt tilbydes [akut psykologisk krisehjælp](#). Formålet er at understøtte den berørte medarbejder, forebygge længerevarende psykiske følgevirkninger og bidrage til et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Alle medarbejdere skal have kendskab til, hvordan traumatiske hændelser håndteres på arbejdspladser hvor der er en væsentlig risiko, hvem de kan kontakte for støtte, og hvilke muligheder der findes for opfølgning og hjælp. AMG har ansvar for at sikre, at denne viden er tilgængelig og formidles til medarbejderne.

Evaluering

Delpolitikkens effekt i forhold til målet om at styrke den psykiske sundhed evalueres årligt i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse og justeres ved behov.

Kilder:

[OLFA-modellen af Tue Isaksen](#)

[Mental sundhed sundhedsstyrelsen](#)

[MED-håndbogen – retningslinje for indsats mod arbejdsrelateret stress](#)