



Forvarnar- og viðbragðsáætlun vegna streitu, kulnunar og vanlíðan í starfi

Sveitarfélagið leggur áherslu á heilbrigði og vellíðan í mannauðsstefnu sinni. Streita er næst algengasta vinnutengda heilsufarsvandamálið í Evrópu á eftir bakverkjum, samkvæmt upplýsingum frá Evrópsku Vinnuverndarstofnuninni. Fólk sem finnur fyrir streitu, sem getur orsakast m.a. af slæmu vinnuskipulagi og skorti á sjálfræði í starfi, er líklegra til að fá hjartasjúkdóma og þjást af kvíða auk annarra andlegra og líkamlegra kvilla.¹

Skv. mannauðsstefnu Múlaþings ætlar sveitarfélagið að vinna markvisst að fyrirbyggjandi aðgerðum til að sporna við streitu og stuðla að hæfilegu vinnuálagi.

Orðskýringar

Streita er almennt hugtak yfir upplifun og líffræðileg viðbrögð við álagi. Streita getur bæði verið jákvæð og neikvæð. Jákvæð streita getur t.d. hjálpað okkur að bregðast við og vera tilbúin til að takast á við verkefni. Neikvæð streita skapast þegar við ráðum ekki við aðstæður og getur hún verið skaðleg heilsu okkar. Mikilvægt er einnig að greina muninn á því hvort um bráða streitu sé að ræða, eða langvinna streitu (sjá Vísindavefur HÍ)². Í þessari áætlun verður stuðst við útgefið efni frá Virk til að fá góða mynd af því hvernig streita þróast og helstu einkenni.

Kulnun (e. Burnout) er skilgreint af Alþjóðaheilbrigðisstofnuninni WHO sem heilkenni sem er afleiðing langvarandi streitu á vinnustað sem ekki hefur tekist á árangursríkan hátt að ná stjórn á. Einkenni kulnunar geta verið:

- Orkuleysi eða örmögnun.
- Andlega fjarverandi í vinnu, neikvæð viðhorf eða tortryggni tengd vinnustað
- Minni afköst í vinnu.

Kulnun er vinnutengt hugtak þ.e. að ekki á að nota þetta orð til að lýsa reynslu á öðrum sviðum lífsins.³

Afleiðingar streitu og kulnunar

Afleiðingar streituvalda í vinnuumhverfi geta verið margvíslegar t.d. aukin velta starfsfólks, minni framleiðni, verri ákvarðanir, aukin slysatíðni, aukin veikindi o.fl.

Starfsfólkið sjálft getur einnig orðið fyrir slæmum afleiðingum s.s. vinnuslysi, kulnun í starfi, verri heilsuhegðun s.s. verri næringu, minni hreyfingu, aukinni notkun á tóbaki og áfengi. Starfsfólkið getur einnig upplifað depurð, kvíða og þunglyndi og því er mikilvægt að leggja áherslu á forvarnir og fræðslu í þessum efnum.

¹ Sjá <https://www.vinnueftirlit.is/um-vinnueftirlitid/frettir/nr/861>

² Sjá <https://www.visindavefur.is/svar.php?id=65376>

³ Sjá <https://www.virk.is/is/um-virk/upplýsingar/frettir/skilgreining-a-kulnun-samkvæmt-althjodaheilbrigdisstofnuninni-who>



Skyldur stjórnenda Múlapings

Skyldur stjórnenda sveitarfélagsins er að skapa heilsusamlegt vinnuumhverfi m.a. með því að haga vinnutíma þannig að starfsfólk nái að hvílast, efla samskipti, efla starfsanda og leggja áherslu á að stýra vinnuálagi eins og unnt er.

Verkfæri stjórnenda:

1. Starfslýsing og hlutverk starfskrafts er skýrt
2. Reglubundin starfsþróunarsamtöl
3. Sveigjanleiki þegar það á við
4. Aðstoða með forgangsröðun verkefna eftir þörfum
5. Virða frítíma starfsfólks eftir fremsta megni

Ábyrgð starfsfólks Múlapings

Það er á ábyrgð alls starfsfólks á vinnustað að móta jákvæðan starfsanda og gott vinnuumhverfi. Það er einnig á ábyrgð allra að hlúa að okkur sjálfum með því að hreyfa okkur, nærast á hollum og góðum mat og tryggja góðan nætursvefn. Mikilvægt er að starfsfólk gefi sér tíma til að rækta samband við vini og fjölskyldu og sinna áhugamálum. Einnig skal starfsfólk gæta þess að setja sér mörk t.d. hvað varðar svörun vinnutengdra tölvupósta utan skilgreinds vinnutíma⁴.

Verkfæri starfsfólks:

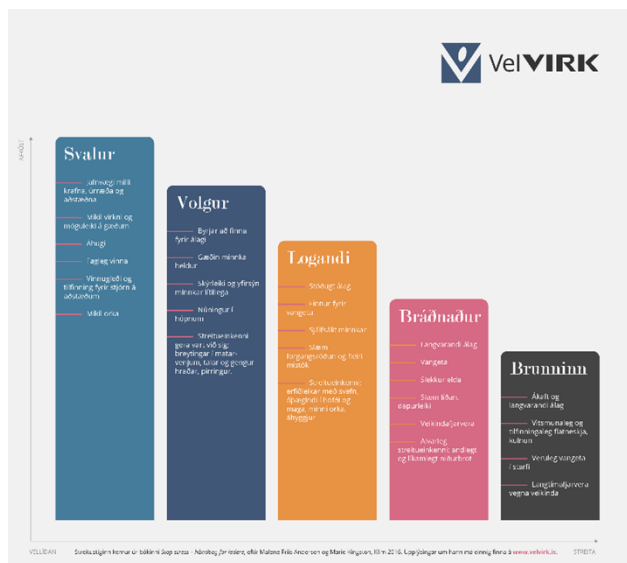
1. Þekkja sín þolmörk
2. Þekkja streituvalda í umhverfinu
3. Velja jákvætt viðhorf
4. [Fimm leiðir að vellíðan](#)

Sveitarfélagið skal sjá til þess að allt starfsfólk og stjórnendur sveitarfélagsins fái reglulega fræðslu um streitu og kulnun á vinnustöðum og leiðir til að bregðast við og koma í veg fyrir hvort tveggja. Starfsfólk getur líka nýtt ýmis úrræði sem stéttarfélög bjóða sínu félagsfólki uppá, tengt heilsueflingu á líkama og sál.

Streitustiginn

Streitustiginn er verkfæri sem sveitarfélagið mun nýta sér til að búa til sameiginlegt orðfæri um álag og streitu á vinnustaðnum. Gagnlegt er að líta til hans til að greina hvort streita sé til staðar, hversu alvarleg hún er og velja svo leiðir til úrbóta í framhaldinu ef þarf.

⁴ <https://www.velvirk.is/is/vellidan-i-vinnu/lidan-i-vinnu#abyrgd-starfsmanna>



Svalur er ákjósanlegasta stigið og gefur til kynna að jafnvægi og góður andi ríki á vinnustaðnum. Á þessu stigi skal stjórnandi vera vakandi fyrir byrjunareinkennum streitu hjá starfsfólki.

Tillaga að forvörnum til að viðhalda svala stiginu

Það hefur sýnt sig að það getur haft jákvæð áhrif og aukið afköst og vellíðan á vinnustað ef starfsfólk:

- Getur haft áhrif á mikilvægar ákvarðanir sem tengjast starfi og aðstæðum.
- Á í góðum félagslegum tengslum við sitt samstarfsfólk.
- Finnst starf þeirra skipta máli og framlag þeirra hafi vægi innan fyrirtækisins.
- Fær viðurkenningu fyrir framlag sitt.
- Hefur yfirsýn yfir verkefni.
- Finnst kröfur hæfilegar .

Stjórnendur geta haft þessi atriði í huga til að efla vellíðan starfsfólks á vinnustaðnum:

Áhrif	Félagslegur stuðningur	Mikilvægi
<p>Hugað að leiðum til að fá aðkomu starfsmanna að ákvarðanatöku.</p> <p>Skoða hvort starfsmenn gætu verið með hugmyndir til að bæta sitt vinnulag og skipulagt verkefni sín sjálfir.</p> <p>Hugleitt að gefa starfsmönnum tækifæri til að hafa áhrif á starfið sitt</p>	<p>Velt fyrir sér leiðum til að bæta samskipti við einstaka starfsmenn og sýna þeim meiri áhuga sem einstaklingum.</p> <p>Fundið leiðir til að efla samheldni hópsins.</p> <p>Brotið upp starfið með skemmtilegum samverustundum.</p>	<p>Skoðað hvað hverjum og einum finnst skipta máli og hvað hvetur þá áfram í starfi en það getur verið mjög mismunandi.</p> <p>Kannað hvort hægt sé að útteila verkefnum þannig að starfsfólk fái þau verkefni sem þeim finnast áhugaverðust.</p>

⁵ <https://www.velvirk.is/static/files/lidan-i-vinnu/streitustiginn-titill-prent-02.pdf>



Yfirsýn

Kannað hvort starfsmenn hafi yfirsýn yfir og góða stjórn á verkefnum sínum.

Velt fyrir sér hvort starfsmenn þurfi stöðugt að laga sig að breyttum aðstæðum vegna breytinga í starfi eða innan fyrirtækisins.

Velt fyrir sér hvernig sé best að kynna breytingar þegar þörf er á þeim.

Kröfur

Gert kröfur til starfsmanna sem eru á skalanum frá því að vera auðveldar til þess að vera hæfilega krefjandi þannig að þær hámarki afköst og persónulegan vöxt þeirra í starfi.

Haft í huga að ef starfið er of auðvelt fer starfsmönnum að leiðast og ef það er of erfitt er hætta á streitu.

Viðurkenning

Verið vakandi fyrir því hvenær og hvernig sé best að veita endurgjöf og sýna hverju teymi og hverjum starfsmanni þakklæti fyrir velunnin störf.

Haft orð á mikilvægi framlags hvers og eins

Aðstæður og vinnulag sem dregur úr líkum á streitu, kulnun og vanlíðan í starfi

Áhættuþættir streitu á vinnustað – streituvaldar:

- Vinnutími (vaktavinna/yfirvinna/næturvinna)
- Óhóflegar kröfur
- Skortur á sjálfsstjórn og einhæfni í vinnu
- Skortur á stuðningi
- Starfsfólk skilur ekki hlutverk og ábyrgð
- Slæm samskipti
- Starfsfólk þarf að þola óviðunandi hegðun m.a. áreitni og ofbeldi

Leiðir sem stjórnendur ættu að leggja áherslu á í forvarnarskygni:

- Tileinka sér styðjandi stjórnunarhætti.
- Veita nýjum starfsfólki nægilegar upplýsingar og þjálfun.
- Auka áhrif starfsfólks á vinnu sína.
- Stuðla að heilbrigðum lífsháttum starfsfólks.
- Umbuna starfsfólki á ýmsa vegu.
- Aðstoða starfsfólk við að ráða við streituvaldandi þætti í vinnunni.
- Tryggja markvisst upplýsingaflæði frá stjórnendum til starfsfólks og þeirra á milli.
- Tryggja öruggt vinnuumhverfi.
- Styðja endurhæfingu starfsfólks sem þess þurfa og aðlaga vinnu að getu starfsfólks hverju sinni.

Viðbrögð vinnustaðarins

Ef starfsfólk upplifir að það sé mögulega komið af „svala“ stiginu þá er best að leita ráðgjafar varðandi starfið og líðan á vinnustað, hjá næsta yfirmanni eða trúnaðarmanni. En í einhverjum tilvikum er gott að leita til heimilislæknis. Það er einnig hægt að leita til verkefnastjóra mannauðs fyrir ráðgjöf.

Ef upp kemur grunur á vinnustað um að starfskraftur sé undir óhóflegu álagi eða líður ekki vel í starfi, skal samstarfsfólk leita til næsta yfirmanns og láta vita. Einnig er hægt að leita til öryggistrúnaðarmanns eða verkefnastjóra mannauðs.



Mikilvægt er að stjórnandi og starfskraftur taki samtal um vinnuaðstæður og starfið sjálft hvort það sé eitthvað sem vinnustaðurinn geti gert til að aðstoða starfskraft við að takast á við streituvaldandi þætti.

Stjórnanda ber að upplýsa verkefnastjóra mannauðs ef upp kemur alvarlegt tilvik um vanlíðan í starfi.

Úrræði og eftirfylgni

Múlaping er með samstarfssamning við Vinnuvernd, sem er þjónustu-og ráðgjafafyrirtæki sem sérhæfir sig í vinnuvernd og öryggi, vinnuvistfræði og heilsueflingu. Vinnuvernd sinnir störfum trúnaðarlæknis fyrir sveitarfélagið og veitir ráðgjöf eftir þörfum m.a. í málum sem snúa að streitu, kulnun og vanlíðan. Þá hefur sveitarfélagið leitað aðstoðar vinnustaðasálfræðings og fengið utanaðkomandi ráðgjöf.

Samþykkt af byggðaráði Múlapingis dags: 20.09.2022