

Stressguidelines med TRF og LIGA som byggesten

TRF-MODELLEN

Et fælles begrebsapparat er afgørende, hvis jeres stressguidelines skal være brugbare i hverdagen. Stress er en fysisk og psykisk reaktion på belastning, men stress er ikke altid usundt. Det er derfor vigtigt at etablere en fælles forståelse af, hvornår stress har en sådan karakter, at der skal handles på det. Her kan TRF-modellen, der skelner mellem stress i trivsels-, risiko-, og farezonen, være et godt udgangspunkt.

TRIVSELSZONEN

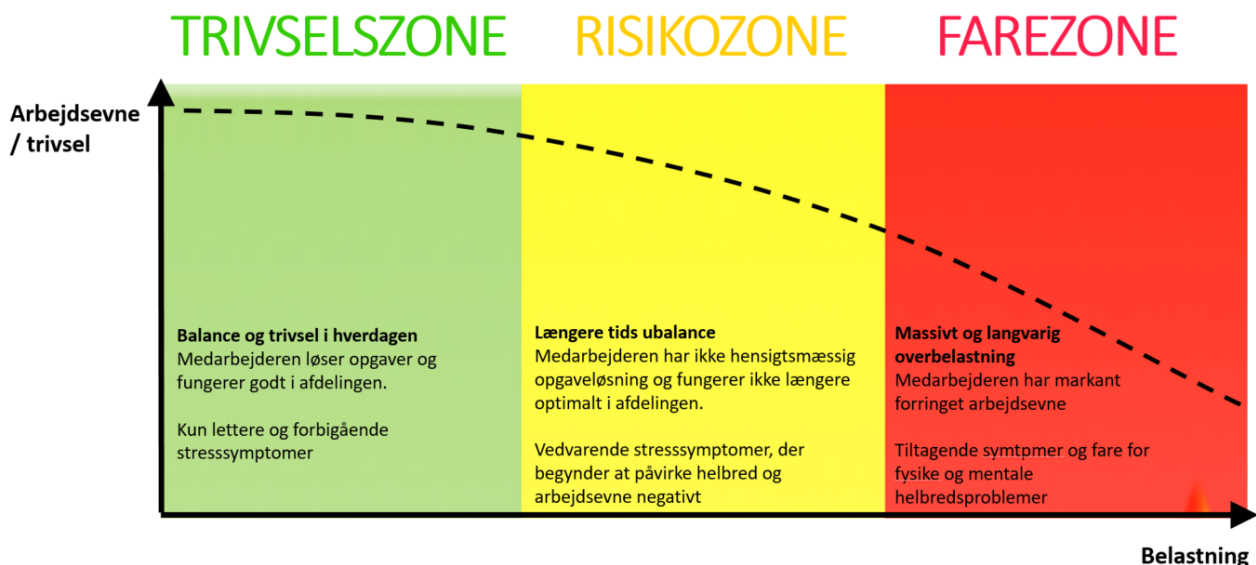
Selv når vi trives og har det godt, er det naturligt at opleve kortvarige perioder med stress. Så længe stressen er forbigående, er det en hensigtsmæssig reaktion, der hjælper os med at overkomme belastning.

RISIKOZONEN

Længere perioder med stress kan udløse en række fysiske og psykiske symptomer, der kan have negative konsekvenser for arbejdsevne og helbred.

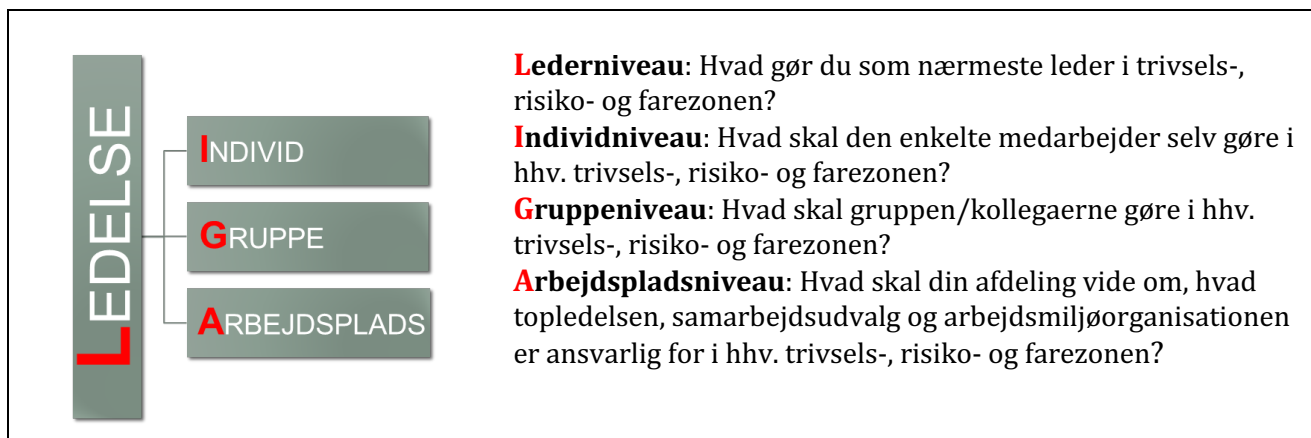
FAREZONEN

Hvis ikke man kommer ud af stresstilstanden og tilbage i balance, kan stress få alvorlige konsekvenser og udgøre en egentlig fare for både helbred og arbejdsevne.



LIGA-PRINCIPPET

Som leder har du ansvar for at sætte ind over for stress på arbejdspladsen, men du er ikke alene. Det enkelte individ, gruppen og arbejdspladsen som helhed har også et ansvar. Det er essensen i det vi kalder LIGA-princippet, som baner vejen for at du kan etablere en fælles forståelse for ansvaret for stress blandt alle i din afdeling.



Ved at kombinere TRF med LIGA får du en visuel hjælpsom og struktureret skabelon, som du kan bruge som ramme til at udarbejde jeres egne stressguidelines i afdelingen.

Jeres stressguidelines skal give jer svar på:

- Hvem har hvilket ansvar, når det gælder om at fremme trivsel og forebygge at stress bliver et problem i jeres afdeling? (**Trivselszonen**)
- Hvem har hvilket ansvar, når det gælder om at opdage medarbejdere, i jeres afdeling, der er i risiko for at blive negativt påvirket af stress og forebygge forværring? (**Risikozonen**)
- Hvem har hvilket ansvar, når det gælder om at hjælpe medarbejdere, i jeres afdeling, med at komme sig fra de negative følgevirkninger som længerevarende stress kan have for helbred og arbejdsevne? (**Farezonen**)

Det handler med andre ord om at tydeliggøre ansvar, opgaver og aftaler i de forskellige zoner, så jeres lokale stressguidelines kan blive konkrete og handlingsanvisende

Gode grunde til at udarbejde stressguidelines på afdelingsniveau

Udover at være et signal om, at man som leder tager stress alvorligt, kan arbejdet med at udforme lokale stressguidelines bidrage til at:

- Tydeliggøre ansvarsfordelingen og skabe ejerskab hos alle for stressindsatsen.
- Aftabisere og skabe psykologisk tryghed blandt medarbejderne i forhold til arbejdet med stress i afdelingen.
- Etablere et fælles sprog og en fælles holdning til stress blandt medarbejderne
- Gøre det tydeligt og konkret, hvad der skal ske hvornår, så den rette indsats bliver iværksat på det rette tidspunkt.