

Velliv



Til medarbejdere

Hvad ved du?

- forebyg stress på arbejdspladsen

Materialet er udarbejdet i samarbejde mellem Velliv og PPclinic

Pension og sundhed hænger sammen

Ligesom det er vigtigt for din tryghed, at din pensionsopsparing matcher dit liv og dine ønsker for fremtiden, er det vigtigt, at din sundhed gør det muligt at leve dine drømme.

Dine forsikringsdækninger i Velliv er et sikkerhedsnet, hvis uheldet rammer, eller helbredet svigter. Men som dit pensionselskab finder vi det også naturligt at bidrage til at fremme sundhed, trivsel og det gode liv – nu og i alderdommen.

Virksomhed eller privatperson? På vores hjemmeside finder du relevant inspiration til at styrke den mentale og fysiske sundhed, uanset om det er til dig selv eller din virksomhed.

Læs mere på www.velliv.dk

Trivsel og stressforebyggelse på arbejdspladsen

PPclinic er en landsdækkende psykologisk og psykiatrisk privatklinik, som er førende inden for stressforebyggelse og behandling af psykiske helbredsproblemer.

Igennem de seneste 17 år har vi oparbejdet en solid viden om og erfaring med ledelse og organisationskultur, der i kombination med vores sundhedsfaglige baggrund har givet os et enestående udgangspunkt for at hjælpe virksomheder gennem alle led af stressforebyggelse og -håndtering.

Vi ved, at stress kan forebygges ved at gribe tidligt ind. Det handler om at vide hvordan.

Læs mere på www.ppclinic.dk

Hvad ved du?

- Forebyg stress på arbejdspladsen

Fælles forebyggelse af stress

"Åh, jeg er bare så stresset i dag," siger din 14-årige datter, mens hun løber ud ad døren for at nå til håndbold. Men er det reelt stress, det handler om, når hun siger sådan? Og hvordan finder vi ud af, hvornår vi skal være bekymrede og gribe ind, og hvornår vi ikke skal?

Dette hæfte handler om stress og om, hvordan I som virksomhed kan arbejde med at forebygge det. Vi kommer ikke med en let løsning, men vi kommer med vores bud på, hvad der skal til for at undgå, at tidlige stress-symptomer bider sig fast og ender med en sygemelding.

Vi har to vigtige pointer, som vi vender tilbage til flere gange i hæftet. For det første betaler det sig at forebygge. Jo bedre I er til at genkende symptomerne og handle hurtigt på dem, desto lettere er det at undgå en ond spiral, hvor symptomerne udvikler sig til en egentlig stresstilstand. For det andet mener vi, at arbejdspladsen er et helt centralt sted for denne forebyggelse. Vi siger ikke, at stress kun skyldes arbejdsrelaterede forhold, men stress-symptomer vil ofte vise sig på arbejdspladsen, og I vil her kunne hjælpes ad med at lægge en plan. For stress-symptomer kræver aktiv handling – lige meget hvor og hvorfor de er opstået.

Første del af hæftet handler om stress, om stress-symptomer, om forskellen mellem travlhed og stress, om vigtigheden af at arbejde med forebyggelse i det, vi kalder fredstid, og om den stressforebyggende metode. Den anden del handler om, hvad du som medarbejder selv kan gøre for at forebygge stress.

Hæftet kan suppleres med et sæt dialogkort, som kan bruges til dialogen i jeres afdeling. Formålet med dialogkortene er at få budskaberne i hæfterne til at leve på arbejdspladsen og sikre, at I ikke bare læser, men også taler om, hvordan I som medarbejdere og ledere hjælper hinanden med at forebygge stress. For stress på arbejdspladsen kan forebygges – med den rette viden og forståelse og med aktiv handling.

Stress i stigning

På trods af at der tales og skrives meget om stress, vokser antallet af mennesker, der oplever stress-symptomer. I 2004 angav 9 procent af den danske befolkning, at de ofte følte sig stressede. Siden er tallet vokset til 25 procent, og det stiger fortsat. Noget peger altså på, at vi som samfund ikke får bygget bro mellem teorierne om stress og effektiv stressforebyggelse i praksis, og vi har endnu ikke formået at få knækket stresskurven.



Symptomerne på stress kan være både fysiske og psykiske. Og de kan være voldsomme. Hvis du selv har været sygemeldt med stress, eller hvis du kender én, som har, ved du, at de symptomer, man kan mærke i forbindelse med stress, kan være meget ubehagelige og opleves truende. Symptomerne er reelle, og man kan blive syg af dem, hvis der ikke bliver grebet ind i tide.

Forskellen mellem stress og travlhed

De fleste mennesker kender oplevelsen af at have travlt. For nogle opleves det ubehageligt, men mange udtrykker, at det også kan være inspirerende og tilfredsstillende, fordi de får udrettet en masse og føler glæde ved deres egen indsats.

Et vist niveau af stress kan give os energi og skærpe vores sanser. Det kan få os til at præstere noget ekstraordinært og gøre os til high performers. Et passende stressniveau, der opleves som travlhed, skal vi altså ikke være bange for. Dér, hvor vi skal være opmærksomme, er, hvis travlheden fortsætter, og stressniveauet øges, og vi glemmer eller mister muligheden for at restituere, det vil sige at gear ned og samle energi igen. Det er her, ubalancen og oplevelsen af at miste kontrollen sætter ind, og stress-symptomerne udvikler sig.

Kunsten er ikke at fjerne belastning eller travlhed, men løbende at holde øje med sin tilstand og justere stressniveauet efter behov. Du behøver ikke være bekymret for, at en svær stresstilstand kommer ud af det blå. Det gør den ikke. Der vil altid have været symptomer, før du får det så dårligt, at du mister kontrollen. Det handler om at kende symptomerne, tage dem alvorligt og handle derefter.

Symptomer på stress

Når det handler om stress, er der en række symptomer, som de fleste mennesker oplever. Det er ikke sikkert, man oplever alle symptomerne, men de fleste oplever mere end et. Mange mennesker kender et eller flere af symptomerne, som også viser sig i andre situationer, fx kan både hovedpine og træthed jo også være et tegn på, at man er ved at få influenza, eller at man har drukket for lidt vand. Symptomerne er derfor ikke bekymrende i sig selv – det handler om, at de ikke skal fortsætte. For at man kan tale om stress, skal symptomerne have været til stede i mere end to uger.



Tidlige tegn på stress

→ Fysiske tegn

- Hovedpine
- Svimmelhed
- Uro i kroppen
- Hjertebanken
- Muskelspændinger
- Tendens til at svede
- Kortåndethed
- Mundtørhed
- Infektioner
- Ondt i maven
- Hyppig vandladningstrang
- Ændret appetit
- Kvalme
- Forstoppelse
- Diarré
- Nedsat sexlyst

→ Psykiske tegn

- Tankemylder
- Negative, selvkritiske eller bebrejdende tanker
- Bekymringer
- Angst
- Svingende humør, nedtrykthed
- Skam
- Skyldfølelse, dårlig samvittighed
- Irritabilitet, vrede
- Træthed
- Søvnproblemer
- Hukommelses- og koncentrationsbesvær
- Ubeslutsomhed
- Nedsat selvtillid
- Lettere til gråd

Stress kræver ikke bare fred og ro – det kræver handling

Hvis man tror, at stress er én fast defineret og tydeligt afgrænset sygdom udløst af en udefrakommende (over)belastning, tror man sandsynligvis også, at der findes én rigtig behandling. Og de fleste vil nok sige, at det er fred og ro.

Men stress er meget mere nuanceret end som så og kan dække over en lang række forskellige tilstande. I en kortere periode kan der være behov for fred og ro og en sygemelding hos den, der oplever voldsomme stress-symptomer. Måske kan fred og ro dæmpe stress-symptomerne for en tid og kan lægge låg på nogle bekymringer, negative tanker og følelsen af ubehag, men det indebærer også en risiko for, at de samme tanker og følelser og det fysiske ubehag bliver forværret, hvis der ikke bliver taget fat i at skabe en holdbar løsning tidligt i forløbet.

Et nuanceret syn på stress

Hvis vi vil forstå stress og udvikle effektive metoder til at forebygge, er der behov for at udfordre myterne og nuancere forståelsen af stress. Stress kan være et overbelastningsfænomen, der udvikler sig som reaktion på for meget arbejde, sådan som mange mener i dag. Men det er ikke nødvendigvis sådan, det hænger sammen. Vi bør i langt højere grad forstå stress som en individuel tanke- og følelsesmæssig reaktion på en oplevet belastning. En reaktion, der kan opstå af mange forskellige årsager. Derfor kan

vi aldrig knække stresskurven med en indsats, der er den samme for alle, fx at reducere arbejdsmængden, at forbedre medarbejderens generelle sundhed eller at flytte medarbejderen væk fra arbejdspladsen. Vi skal også interessere os for den enkelte persons oplevelse og fortolkning, det vil sige de tanker og følelser, som vedkommende har om den belastning, han eller hun oplever.

Stress handler om følelser og tanker

Stress kan komme af en eller flere udefrakommende belastninger: det kan fx være for mange eller komplekse opgaver på arbejdet kombineret med private udfordringer som sygdom i familien eller en skilsmisse. Altså belastninger, som kræver noget særligt af os over en længere periode. Men det kan også komme af bekymringer, negative tanker og en oplevelse af uretfærdighed eller af at miste overblik og kontrol i sit liv. For eksempel har du sikkert selv prøvet at kigge i din kalender og mærket en reaktion bare ved at se alle de ting, du skal nå i den kommende tid. Du er ikke belastet her og nu, men dine tanker om, hvordan du skal nå det hele, og følelsen af uro og angst for, hvordan det skal gå, kan skabe denne reaktion.

Måden, vi hver især reagerer på, handler i høj grad om vores oplevelse af situationen, og af hvor meget kontrol, vi oplever. Vi har en tendens til at tænke, at



Husk at stressforebyggelse ikke nødvendigvis ligger i at fjerne opgaven, men i at undersøge, hvordan det enkelte menneske oplever og fortolker situationen.

belastningen straks skal fjernes, hvis vi oplever stress-symptomer, men nogle gange er det vigtigt at stoppe op og se nærmere på, hvorfor vi oplever et pres, inden vi uden videre fjerner belastningen. I den orange boks kan du læse et eksempel på, hvordan to personer kan opleve en arbejdsopgave helt forskelligt og opleve helt forskellige grader af pres i forbindelse med den. Læg mærke til, at opgaven – den objektive belastning – er den samme,

men oplevelsen og fortolkningen af situationen er meget forskellig. Eksemplet viser, at stressforebyggelse ikke nødvendigvis ligger i at fjerne opgaven, men i at undersøge, hvordan det enkelte menneske oplever og fortolker situationen. Der er altså tale om tre led:

- Belastningen
- Den individuelle fortolkning
- Reaktionen

Utryghed eller nysgerrighed – vi reagerer forskelligt

En leder går ind til én af sine medarbejdere og fortæller om en stor ny opgave, som vedkommende skal være ankerperson på. Den er kompleks og vigtig, men rammerne er indtil videre ikke helt klare. Medarbejderen kan reagere på to måder:

A:

"Åh nej, det, jeg hører min chef sige, er, at jeg alene har ansvaret for, at opgaven lykkes. Jeg må selv finde ud af, hvordan jeg skal gøre, og hvordan jeg får løst mine andre opgaver samtidig. Han forventer, at jeg kan klare det – ellers havde han vel ikke givet mig opgaven. Hvis jeg ikke klarer det, skuffer jeg ham, og hvem ved, måske kan de så ikke bruge mig her længere."

B:

"Det er en kompleks, men spændende opgave. Min chef har bedt mig være ankermand, så jeg må prøve at tage de første skridt og forsøge at skabe mig et overblik. Hvis det bliver for vanskeligt for mig, må jeg bede om hjælp fra min chef eller mine kollegaer. Jeg må finde ud af, hvor lang tid jeg skal bruge på det, så jeg ved, hvilke andre opgaver jeg ikke kan nå, og så må jeg tale med min chef om det."

Fra belastning til reaktion

Den Tredelte Model gør op med den traditionelle måde at anskue stress på. Modellen viser, at det ikke kun handler om at kigge på eller fjerne belastningen. Det handler i mindst lige så høj grad om at interessere sig for det enkelte menneskes individuelle oplevelse og fortolkning af situationen. Og det har en stor betydning, når vi på arbejdspladsen skal arbejde sammen om at forebygge stress.

Den stressforebyggende metode

Det er vores oplevelse, at der er meget berøringsangst til stede, når det handler om stress. Fx kan både ledere og kollegaer blive usikre på, om situationen nu reelt er slem nok til, at de kan sige noget til en stressramt person. Og personen selv håber ofte, at symptomerne går over, eller skammer sig over dem og undgår derfor også helst at tale om dem. Men hvis ingen griber ind, bliver resultatet sandsynligvis, at stressreaktionen får lov til at udvikle sig.

Hvis vi for alvor skal forebygge stress, er det afgørende, at vi allesammen bliver bedre til at gribe tidligt ind.

Vi foreslår en metode med fire vigtige trin:

TRIN 1 Spot det – vær opmærksom på de tidlige stress-symptomer.

TRIN 2 Spørg og forstå – vær professionelt nysgerrig, og undersøg, hvad stress-symptomerne reelt skyldes. Måske er det ikke den ydre belastning, men noget helt andet, der er på spil.

TRIN 3 Find løsningen – find i dialog ud af en løsning og prøv den af.

TRIN 4 Følg op – hold opfølgende samtaler for at sikre, at løsningen er holdbar, og juster hvis nødvendigt.

Den Tredelte Model



Kilde: 'Jeg gør det i morgen - fra undgåelse til stressforebyggende ledelse' af Helle Folden Dybdahl, Jesper Karle og Lars Aakerlund, PPublishers 2018.

Ambitionen på arbejdspladsen:

Dialog og aktiv handling

Selvom en virksomhed arbejder aktivt med stressforebyggelse, kan det ikke altid undgås, at medarbejderne oplever stress-symptomer. Men ved tidlig indgriben undgår vi, at symptomerne udvikler sig til en reel stresstilstand. Stress på arbejdspladsen er ikke noget, man hverken som medarbejder eller leder kan forebygge eller håndtere alene. Stress skal håndteres i fællesskab. En arbejdsplads, der gerne vil løse en stressproblematik med venstre hånd, eller hvor det kun er nogle ledere og medarbejdere, der ønsker en ændring, vil have svært ved at lykkes. Det samme gælder en arbejdsplads, hvor man taler om stressforebyggelse, men hvor der reelt ikke er handling bag ordene. Stressforebyggelse kræver dialog og aktiv handling.

Dialog handler i høj grad om at blive enige om, hvilken arbejdsplads I ønsker at have sammen. Vi skal væk fra at tale om skyld, men langt hellere tale om, hvordan I sammen har et ansvar for at forebygge stress, hvis der skal skabes en forandring.

Det kan også være vigtigt at have en dialog om, hvad der står i vejen for, at I taler om stress. Der kan være både udtalte og udtalte forestillinger om stress, som præger kulturen på arbejdspladsen og som betyder, at hverken medarbejdere eller ledere tør tage fat i dialogen.

Er der en særlig kultur a la "rigtige mænd får ikke stress – det er et tegn på svaghed"? En forestilling om, at "har jeg først vist tegn på stress-symptomer, bliver jeg aldrig forfremmet"? Eller "stress-symptomer er et bevis på, at jeg ikke dyrker mindfulness nok – det er min egen skyld"? Hvis denne tankegang er til stede, er det klart, at man ikke ønsker at tale højt om stress-symptomer, og så er det svært at skabe en dialog og dermed forebygge reelle stress-tilstande.

Vigtigt at vide om stress

- Stress er en normal reaktion, som alle mennesker kan udvikle.
- Stress er en tanke- og følelsesmæssig reaktion på noget, et menneske oplever som svært eller som en belastning.
- Belastningen kan skyldes arbejde, men den kan også skyldes alt muligt andet.
- Stress kan hænge sammen med arbejds-mængden, men gør det langt fra altid.
- Når stress ikke altid skyldes for meget arbejde, kan stress heller ikke altid kureres med fred og ro eller færre opgaver.
- At opleve kortvarige stress-symptomer er en naturlig del af det at være menneske og er ikke farligt. Vi skal ikke være bange for stress-symptomerne, men sørge for, at de ikke fortsætter og bliver værre.
- Forebyggelse virker, hvis vi fokuserer på oplevelsen og fortolkningen af belastningen hos den enkelte.
- Forebyggelse virker, hvis vi griber ind, når symptomerne begynder – ikke hvis de har udviklet sig til sygdom. Symptomerne begynder ofte med utilfredshed i forbindelse med en forandring eller en oplevelse af uretfærdighed.
- Arbejdspladsen er en del af løsningen, uanset om årsagen til stress-symptomerne kommer fra arbejds- eller privatlivet.



Arbejde i fredstid – retningslinjer, roller og forventninger

Meget af det stressforebyggende arbejde kan med fordel foregå i fredstid. Fredstid betyder en periode, hvor der ikke er svære sager i gang, men derimod ro og stabilitet i gruppen. I stedet for at ånde lettet op og krydse fingre for, at der aldrig dukker stress-symptomer op igen, er det tværtimod på dette tidspunkt, I kan få lagt den bedste plan for, hvordan I forebygger stress.

Vi kan ikke planlægge alt, men hvis vi på arbejdspladsen gør os umage med at være tydelige om retningslinjer, forventninger, aftaler og ansvar, vil det være lettere for alle parter at udfordre den undgåelsesadfærd, som ofte er til stede, når det handler om stress. I stedet for at se tiden an, fordi vi er usikre på, hvad der er det rigtige at gøre, vil det være lettere at handle, tage dialogen og arbejde sammen om en løsning.

Arbejdspladsen er efter vores mening det bedste udgangspunkt for den indsats, der for alvor kan føre til mindre udbredt stress. Og det mener vi, selv om mange mennesker tror, at det er derfra al stressen stammer, og at arbejdspladsen er et sted, man skal søge væk fra for at slippe af med problemet. Hvis vi kan erkende og acceptere, at stress kræver en interesse for det enkelte menneske, og vi begynder at arbejde ud fra det, kan vi nå langt.

Fordi stress opstår af mange forskellige årsager, bør vi også forebygge og håndtere med forskellige individuelle løsninger afhængig af, hvad det enkelte stressramte menneske oplever. Vi skal være nysgerrige på os selv og hinanden og hjælpe hinanden med at forstå, hvad der skal til for at få lagt en god plan.

Gode emner at vende i fredstid

→ **Stresspolitik**

Hvordan forstår I stress på arbejdspladsen? Hvad er arbejdspladsens ambition? Ønsker I at følge den stressforebyggende metode?

→ **Retningslinjer**

Tal om, hvilke retningslinjer I ønsker at have. Hvad gør man, når en medarbejder eller leder har stress-symptomer? Hvilke muligheder er der for at få hjælp, og hvem går man til?

→ **Ansvar**

Hvilket ansvar har I hver især? Medarbejdernes ansvar kan fx være at melde åbent ud, når der dukker symptomer op, mens en leders ansvar er at lytte åbent, tage symptomerne alvorligt og hjælpe med en plan, hvis en medarbejder banker på. Det er vigtigt, at alle accepterer, at de har et ansvar, hvis forebyggelsen skal have en effekt.

→ **Forventninger**

Skriv også gerne ned, hvilke forventninger I har til hinanden som medarbejdere, kollegaer og ledere. Dette gælder også arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, hvis det er personer, I har på jeres arbejdsplads. Et eksempel kan være at få talt igennem og beskrevet, hvordan man kan forvente, at en medarbejder vil reagere, hvis han eller hun lægger mærke til tegn på stress hos en kollega. Hvis I først har aftalt, at man gerne må spørge, hvis man bliver bekymret, vil det være lettere at tage fat i en kollega med stress-symptomer og hjælpe personen videre, end hvis det er op til den enkelte at tage en beslutning.

Hvad kan jeg som medarbejder gøre?

Tag dine symptomer alvorligt – hvad fortæller de dig?

På baggrund af mange års erfaring med at tale med mennesker, som er blevet syge af stress, oplever vi ofte, at de – set i bakspejlet – tydeligt kan se, at de i nogen tid har haft tegn på, at noget var galt eller ude af balance. Men typisk har de ikke haft overskud til at tage sig af disse tegn, eller de har ikke vidst, hvad de skulle stille op. Tiden er gået, og til sidst er de blevet syge af stress.

Det er derfor vigtigt, at du reagerer i stedet for at bagatellisere, når noget ændrer sig fysisk og/eller psykisk. Også selv om du ikke har nogen forklaring på, hvorfor det sker.

Stress-symptomer kommer ofte snigende over tid, og det kan gøre det svært at opdage dem. Når der sker noget voldsomt og pludseligt i vores liv, er vi typisk ikke overraskede over, at vi reagerer. Men når det drejer sig om en situation, som langsomt udvikler sig, og måske i starten er o.k., men gradvist bliver værre og værre, kan det være mere vanskeligt at stoppe op og gøre noget. "Det bliver nok bedre i morgen," hører du måske dig selv sige. Det er disse små forandringer, du skal reagere på. En overfladisk vejtrækning, ubehag i kroppen, en tanke, som plager dig, eller at du ikke kan lægge arbejdet fra dig, mister overblikket og laver usædvanligt mange fejl.

Det kan også være, at du har dårlig samvittighed og bebrejder dig selv for en masse ting og mister lysten til at være sammen med andre. Alt sammen signaler, som du skal tage alvorligt.

"Hvorfor siger jeg ikke stop?"

Mange mennesker, der er blevet ramt af stress, bebrejder sig selv, at de ikke sagde stop tidligere. "Symptomerne var der jo, så hvorfor blev jeg bare ved?"

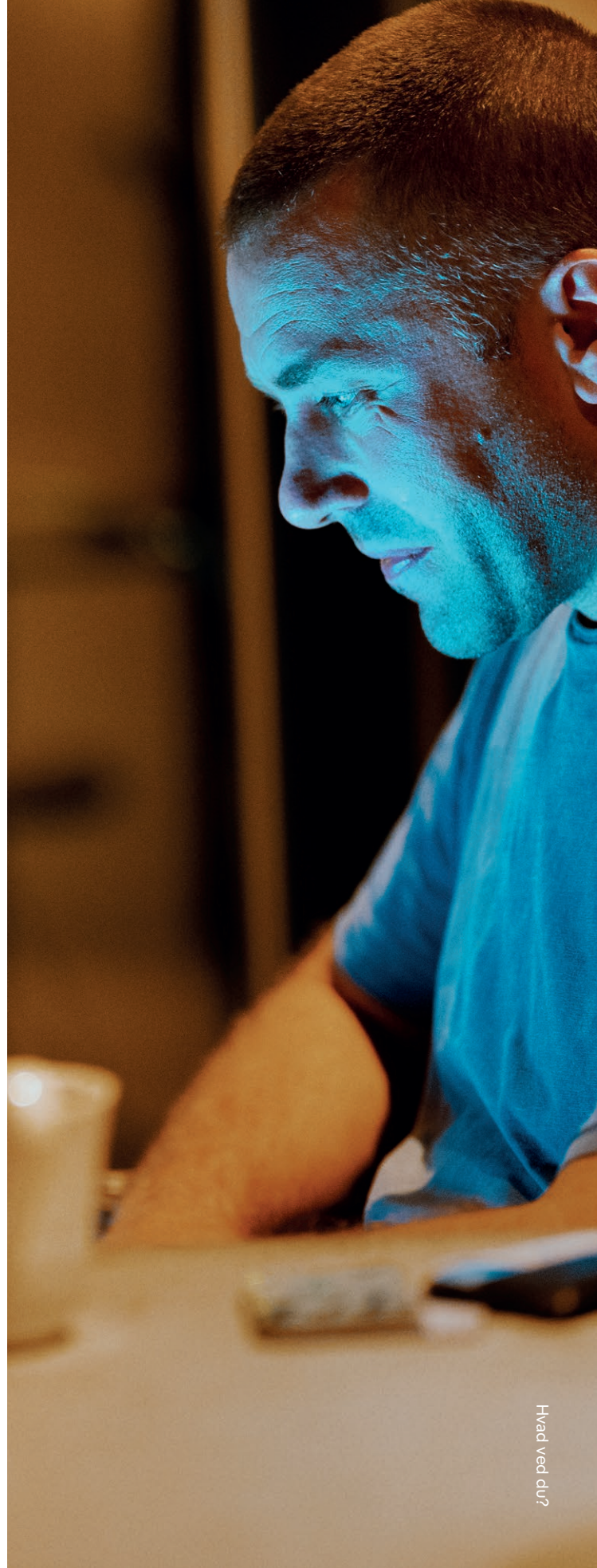
Som mennesker er vi gode til at tilpasse os. Det kan have en masse fordele, men når det handler om stress, kan det også have ulemper. En del af de mennesker, vi har talt med, beskriver fx, at de vænede sig til at have hovedpine og være trætte, når de tog fra job. De vidste måske godt, at det ikke burde være sådan, men kunne ikke gøre noget ved det her og nu. Den næste deadline skulle lige overstås ...

Når vi begynder at få stress-symptomer, er det præcis dette, vi skal passe på. Vær særlig opmærksom, hvis du gentagne gange hører dig selv eller din kollega sige:

"Jo, jeg har hovedpine, men det er jeg så vant til," eller "Jeg må også gøre noget ved det, men lige nu skal jeg bare have denne her opgave overstået, så det må blive i næste uge".

Gode råd

- For at blive mere opmærksom på din trivsel, er det en god ide fra tid til anden at se dig selv lidt ude fra. Brug listen over stress-symptomer på side 5 og overvej, om du kan nikke genkendende til lidt for mange af dem. Hvor længe har du haft dem? Er det mon noget, du er ved at vænne dig til?
- Hvis du har symptomer, der ikke går over af sig selv, er det en god ide at undersøge, om du passer godt nok på dig selv – både privat og på arbejde. Tager du ansvar for, at dit liv som helhed fungerer, og at du har en hverdag, der hænger fornuftigt sammen?
- Det kan også være en god ide at undersøge, hvad du venter på? Stop op, og spørg dig selv, hvad du kan gøre anderledes i dag? Der kommer ikke et bedre tidspunkt, så tænk over, hvad du kan gå i gang med her og nu.



Hvad kan du selv gøre – konkrete strategier

Hvis du vil forebygge stress-symptomer, er der flere forskellige strategier, du kan bruge. Du har sikkert hørt mange gange, at regelmæssig søvn, sund kost og motion er vigtigt i forhold til at forebygge stress.

Dette råd retter sig i høj grad mod din fysiske tilstand og er en god rettesnor i forhold til at sørge for, at du er i balance. Det er dog ikke altid nok til at undgå stress og kan være svært, hvis du allerede er stresset.

Seks strategier til at holde dig i balance

1. Skriv det ned

Stress-symptomer er ofte noget, der opstår, når vi mister overblikket og en oplevelse af kontrol. Tanker og bekymringer kører rundt i hovedet på os og dræner os for energi, uden vi når nogle vegne. Det kan her være hjælpsomt at skrive det, du oplever som udfordringer, ned. Enten i stikord eller i en længere form – det er helt op til dig. Formålet med at skrive det ned er at få tankerne og bekymringerne ud af hovedet og ned på papir. Det fjerner ikke problemet, men betyder, at du får afstand til det og bedre bliver i stand til at sætte ord på det, der presser dig, og tale med andre om det.

2. Prioritér

Mange beskriver, at deres stress-symptomer begyndte, fordi de havde alt for meget, de skulle nå i forhold til den tid, de havde til rådighed. Alt var vigtigt, og der var ikke noget, der kunne vælges fra. Et godt råd er at skrive alle dine opgaver ned, og få hjælp til at prioritere. Lav gerne et realistisk tidsestimat, så du ved, hvor lang tid hver opgave tager. Det vil gøre det tydeligt for både dig og din leder, hvis du ikke kan nå dine opgaver. Det er ikke altid rart at prioritere, men hvis du står med mange opgaver, er det nødvendigt.

3. Hold fokus på det, der er værdifuldt – og brug tid på det

Oplever du en travl periode, eventuelt med begyndende stress-symptomer, kan du måske have lyst til at skære ned for så mange aktiviteter som muligt og bare hvile dig. Stress-håndtering handler dog ikke bare om at skære ned på aktiviteter, men om at bruge sin tid rigtigt og på det, der har værdi for én. Hvis det fx er meget værdifuldt for dig at læse bøger eller gå til fodboldkamp med dine venner, er det en god ide, at du ikke giver helt slip på dette i perioder, hvor du er presset. For det er også her, du henter energi. Det handler også om prioritering. Sørg for at gøre det, der er værdifuldt for dig, og vælg det fra, som tager energi frem for at give det i dit liv.



Vi skal huske på, at vi har et gensidigt ansvar for at passe på hinanden. Også når det går stærkt.

4. Hvilke strategier har du?

Virker de? Ellers brug nogle andre!

Hvad gør du, hvis du begynder at få stress-symptomer? Har du nogle bestemte strategier? Nogle mennesker træner fx og holder på den måde stress-symptomer fra døren. Andre dyrker yoga eller mindfulness. Der er mange gode strategier, og det er individuelt, hvad der virker. Det vigtige er, at du er opmærksom på, hvilke strategier du har, og sørger for at sætte dem i spil. Samtidig er det en god ide en gang imellem at evaluere sine strategier. Virker de godt nok – eller skal du finde nogle nye? Hvis du fx plejer at løbe en tur for at få luft, når du føler dig presset, men lige nu har en knæskade, så stop og overvej, hvilken anden strategi du kan bruge.

5. Tjek dine antagelser

Som mennesker er vi tilbøjelige til at skabe mening og sammenhæng i det, vi oplever. Fx kan det være, at din chef har været kort for hovedet i en periode, og du kan have en tanke om, at han er vred over noget – måske vred på dig. Dette er en antagelse, som du enten kan lade køre i hovedet og udvikle sig til at blive skræmmende, eller du kan efterprøve den. Det kan være, at det viser sig, at han er presset på grund af budgetterne, som skal være på plads snart. Når du er under pres, kan du være mere tilbøjelig til at have antagelser, som er negative. Så hvis en tanke eller fantasi som denne bliver ved med at dukke op i dit hoved, så undersøg, om den har noget på sig.

6. Indflydelse versus interesse

Der er mange ting – både store og små – som vi har interesse i. Tænk bare på, hvordan vejret mon bliver på lørdag, hvor du skal holde fest i haven? Vi mennesker har tendens til at bruge meget tankevirkosomhed på at forestille og bekymre os om alt det, vi har interesse i. Udfordringen er, at det langt fra altid er noget, vi har indflydelse på. Hvad bruger du dine tanker på? Bruger du dem på at tænke over ting, du kunne ønske var på en bestemt måde, eller får du dem fokuseret på, hvor du har en indflydelse, og hvordan du kan handle dér? Der er stor forskel på, hvilken tilstand det efterlader os i. Hvis vores tanker og følelser kører rundt i interessesfæren, hvor vi ikke har nogen indflydelse, kan det skabe en oplevelse af afmagt og mangel på kontrol. Hvis vi derimod er opmærksomme på at flytte vores tanker over på det område, hvor vi reelt har indflydelse, og fokuserer på, hvad vi kan gøre, oplever vi at have handlekraft og får det ofte bedre. Det kræver opmærksomhed og træning, men kan læres af alle. Tænk over det – hvor bruger du mest tid?

Om at lede opad – at hjælpe din leder med at blive en god leder for dig

For mange medarbejdere går retningen i ledelse én vej, fra leder til medarbejder. Ledelse bliver ofte bedre, hvis vi ser det som et samarbejde. Du har formentlig en ide om, hvad en god leder er – og i særdeleshed, hvad en god leder er for dig. Du får sandsynligvis disse forventninger opfyldt i større eller mindre udstrækning. Hvis det kun sker i lille udstrækning, foreslår vi, at du fortæller din leder om de forventninger eller ønsker, som du har. Det er ikke sikkert, at din leder kan eller vil imødekomme alle dine ønsker, men det vil under alle omstændigheder være godt at få lavet en forventningsafstemning. Og det kan være, at din leder slet ikke har tænkt på nogle af de ting, som er vigtige for dig. Det kan fx være, at du har brug for, at din leder giver dig et hurtigt råd eller tager en beslutning, når du sidder fast i en bestemt opgave. Så kan du formulere dit behov for sparring tydeligt: "Det fungerer godt for mig, hvis du helt kort hører, hvad problemet er, og herefter kommer med dine input, så jeg kan komme videre. Ellers sidder jeg nogle gange fast i opgaven for længe, og det kan presse mig, fordi jeg så ikke når mine andre opgaver. Det behøver ikke at tage lang tid."

Du kan ikke regne med, at din leder ved, at det er den type hjælp, du har brug for. Måske tænker din leder, at han eller hun vil give dig et frirum til selv at styre dine opgaver, og at du ikke har behov for hjælp til den konkrete opgaveløsning. I dette tilfælde skal der reelt ikke særlig meget til for at forebygge stress-symptomer. Det er et eksempel på, at en lille indsats kan gøre en stor forskel.

"Hvad er mit ansvar – og hvordan kan jeg samarbejde med min leder?"

Stressforebyggelse på arbejdspladsen er i høj grad lederens ansvar. Ikke desto mindre kan det ikke lade sig gøre, hvis du ikke tager et medansvar.

I første del introducerede vi den stressforebyggende metode. Hvis den virkelig skal virke, er det centralt, at I på arbejdspladsen samarbejder og gør den til et fælles ansvar.

I forhold til stress og stress-symptomer er det kendetegnende, at de ydre symptomer – dem som din leder og dine kollegaer kan se – først opstår efter noget tid. Din leder kan godt lære at være opmærksom på eventuelle stress-symptomer hos dig, men det ændrer ikke på, at det er dig selv, der bedst ved, hvordan du har det, og de første symptomer vil du ofte være den eneste, der kender. Så jo før du siger til, desto bedre vil du kunne få hjælp til at ændre situationen. I starten skal der ofte kun en mindre indsats til for at stoppe den negative udvikling. Her er vores forslag til, hvordan du sammen med din leder kan arbejde med den stressforebyggende metode. Hvis du og din leder holder jer til strukturen og de fire trin, ved I hele tiden, hvor I er, og hvor I er på vej hen, og I kan sammen arbejde målrettet med at forebygge og udfordre tidlige stress-symptomer.

Stressforebyggelse betaler sig

"Det lyder lettere sagt end gjort," tænker du måske. Det er det også – og så alligevel ikke. De arbejdspladser, der kommer i gang med at tænke på stress-symptomer som noget, der skal bemærkes og håndteres tidligt, og som samarbejder ud fra den stressforebyggende metode, finder hurtigt ud af, at det i starten er ganske små ting, der skal til for at bremse en uensigtsmæssig udvikling. Og det tager faktisk ikke særlig lang tid, når man først er i gang. Forskellen er, at disse arbejdspladser bruger tid på forebyggelse frem for mistrivsel og sygemeldinger. Det håber vi også, at du og din arbejdsplads har lyst til.

For mange medarbejdere går retningen i ledelse
en vej, fra leder til medarbejder. Ledelse bliver ofte
bedre, hvis vi ser det som et samarbejde.



Dit ansvar i den stressforebyggende metode

→ Trin 1: Spot det

Hjælp din leder ved at fortælle åbent, hvis du har stress-symptomer. Hvad end årsagen er, kan du godt fortælle, at du fx aktuelt har svært ved at sove, er svimmel og husker dårligere, end du plejer. Du behøver ikke give din leder en lang forklaring, men bare det, at du giver udtryk for, at der er noget, I skal være opmærksomme på, kan være hjælpsomt. Det kan godt være, at din leder har bemærket, at noget ikke er, som det plejer, men jo tidligere du selv kan fortælle om symptomerne, desto hurtigere kan I arbejde sammen om at finde en løsning.

→ Trin 2: Spørg ind og forstå

Hvis du kender årsagen til dine stress-symptomer, kan det være en god ide at fortælle din leder om det. Hvis du fx bøvler med en svær opgave, kan du ikke regne med, at din leder forstår, hvad det er, der er svært, og hvad du oplever som en belastning. Det kan være, at din leder selv ser helt anderledes på situationen og selv ville reagere på nogle helt andre faktorer end dig. Hvis du melder åbent ud, kan du hjælpe din leder til at forstå, hvad det er, der presser dig.

Det kan også være, at du er presset af noget derhjemme, som egentlig ikke vedkommer arbejdspladsen. Overvej, hvordan du har det, og hvordan det påvirker din arbejdsindsats. Er der noget, det er vigtigt for din leder at vide? Hvis du fx har et barn, der i en periode har brug for, at du er særlig meget tilstede, kan det være vigtigt, at du melder det ud og er ærlig om, at det er det, der presser dig, fremfor at det kommer til at se ud, som om det er dine arbejdsopgaver, der er noget galt med. En løsning kan være, at du får lov til at gå ned i tid eller arbejder på nogle skæve tidspunkter i en afgrænset periode. Hvis du ikke melder ud i forhold til, hvad der reelt presser dig, risikerer du, at din leder misforstår både dig og situationen og finder på løsninger, der slet ikke har en effekt på det, der opleves som et pres.

→ Trin 3: Find en løsning

Hvis du og din leder har en fælles forståelse af, hvad det er, der presser dig, vil det være lettere at finde en løsning sammen. Meld det ud, hvis du selv har forslag til noget, der kunne hjælpe dig. Måske er det nogle helt specifikke ting, der kan ændres, som fx at gå en time tidligere om tirsdagen, hvor din søn spiller fodbold, og hvor du altid føler dig presset og må løbe afsted, mod at du bliver en time senere om onsdagen. Det kan din leder ikke nødvendigvis regne ud. Tænk over, hvad din leder og arbejdsplads kan hjælpe dig med, men også hvad du selv kan gøre anderledes. Ligesom det ikke er hensigtsmæssigt, at vi bruger al vores energi på vores arbejde og ikke har overskud til vores privatliv, er det heller ikke holdbart, hvis vi vil så meget i vores privatliv, at vi reelt ikke har overskud til vores arbejde. Tænk over, hvilken løsning der skal til for at finde den rigtige balance for dig.

Det kan også være, at du ikke selv har et forslag til en løsning. Det kan du også melde åbent ud, for det giver din leder en mulighed for at komme med sine forslag. Der behøver ikke kun at være én løsning, og I behøver ikke gå efter, at den skal være perfekt. Prøv det af og se, om det hjælper.

→ Trin 4: Følg op

Hjælp din leder med at sørge for, at I får fulgt op på den løsning, I har fundet. Virker den efter hensigten? Har du fået det bedre, og er symptomerne reduceret? Hvis løsningen ikke har haft nogen effekt, peger det på, at I skal prøve en anden løsning af. Det er helt normalt, at man skal justere løsningen for at finde ud af, hvad der virker bedst.

Et godt råd er med det samme at aftale, hvornår I følger op. Hvis I fx har været igennem ovenstående trin og aftalt en løsning, der skal prøves af, kan I følge op en uge efter. Vi anbefaler, at I følger op et par gange. Det behøver ikke være lange møder. Det vigtigste er, at I aftaler et tidspunkt, hvor I er enige om at følge op og sikre, at udviklingen går i den rigtige retning.



**Velliv, Pension &
Livsforsikring A/S**

Lautrupvang 10
2750 Ballerup

Telefon: 70 33 99 99
kontakt@velliv.dk
CVR-nr. 24260577

www.velliv.dk

Velliv