

Sådan spotter du tegn på stress hos en medarbejder

Ledere og tillidsmænd i Group Operations blev klogere på, hvordan man ser, om en medarbejder er på vej til at blive stresset. Instruktør i psykisk førstehjælp, Rikke Maj Thauer, gav gode råd

"Ledere vil rigtig gerne blive gode til at håndtere en stressramt medarbejder, men vi oplever, at de har brug for hjælp", forklarer Kirsten Lund, Danske Kreds, da hun byder velkommen til denne temaaften for ledere og tillidsmænd i Group Operations.

Formålet er at få præsenteret værktøjer til at spotte mistrivsel hos medarbejdere, så vi tager stress i opløbet, både privat og på jobbet, og det tager instruktør i psykisk førstehjælp, Rikke Maj Thauer, sig af. Hun har solid erfaring i at uddanne ledere og medarbejdere i at arbejde sig ud af stress.

"Stresshåndtering er ikke bare lige noget, man gør. Det kræver først og fremmest empati og vilje til at sætte sig ind i, hvad stress er – og hvad stress ikke er", siger Rikke Maj Thauer og peger på, at vi først og fremmest skal bestræbe os på at indrette arbejdsmiljøet, så mennesker ikke bliver stressede og syge.

"Vi kan ikke fjerne stress, men vi kan gøre noget ved det. Det er vigtigt, at lederne får talt med deres medarbejder om

det, som er svært og personligt, så medarbejdere, der mistrives, spottes i tide og får kvalificeret hjælp", siger Rikke Maj Thauer.

På vej mod kollaps

Stress opstår ikke fra den ene dag til den anden. Det er vigtigt at se på forskning, og hvad der findes af evidens inden for området stress, forklarer Rikke Maj Thauer, og det er mindst ligeså vigtigt at se på, hvad der virker i praksis.

Som regel udvikler stress sig gradvist over en længere periode. Man taler om en stressstrappe i fire faser med forskellige typer adfærd.

"På vej mod et stress-kollaps bliver personen mere og mere ude af sig selv. Der kan optræde angst, og det kan ligefrem føre til depression. Samtidig betyder det, at der fra personen er en faldende effektivitet og produktivitet", forklarer Rikke Maj Thauer.

Flere føler stress

Langt de fleste ledere er optaget af at gøre det rigtige og tage hånd om deres medarbejdere. Rikke Maj Thauer præsenterede flere praktiske værktøjer til at afdække et symptombillede med enkle metoder og med en vis indsigt til at hjælpe en medarbejder gennem forløbet.

I 2017 viste en trivselsundersøgelse blandt medarbejderne i Danske Bank, at "Følelsen af stress er steget".

"Det er et problem, hvis medarbejdere taler mindre med sin leder om det, hvis de føler stress og belastning i arbejdet", siger Rikke Maj Thauer. Når du tænker negative tanker, stiger følelsen af stress, og derfor er det altid godt, hvis en medarbejder selv har indsigt i det og går ind og ændrer sine tanker.

Beskyttende elementer mod stress

Støtte og opbakning fra sin leder, mening med arbejdet, indflydelse på arbejdsopgaver, involvering i beslutninger og løbende anerkendelse for indsatsen virker beskyttende mod stress.

"Mange medarbejdere kan ikke se meningen med deres arbejde, men det kan man vende om", siger Rikke Maj Thauer, for det er en leders opgave at give plads til, at medarbejderne kan komme frem med meninger og følelser.

Stress er altså ikke et fænomen, som kun er arbejdspladsens eller medarbejderens ansvar. Der er både noget, den enkelte selv har indflydelse på – mine handlinger, mine ideer, holdninger, min indsats, mine fejltagelser, min opførsel. Mens det, der er uden for den enkelte medarbejders indflydelse, er andre menneskers handlinger, samfundets udvikling, forandringer på arbejdspladsen, konflikter blandt kolleger, etc.

Vi kender det godt, at der er 'noget', vi ikke får gjort noget ved. Vi parkerer 'no-



get', og det kan give følelsen af, at vi ikke får løst problemet.

Rikke Maj Thauer giver sine ekspert-råd til, hvordan du som leder blive bedre til at se, når en medarbejder er trist, har kort lunte og efterhånden begynder at ændre adfærd.

'Jeg har det helt fint', siger folk, der går i forsvar og ikke kan erkende egen stress. Det er normalt med depressive følelser, selvbejdelse, social tilbagetrækning – alle de her tegn på adfærdsændringer skal vi være opmærksomme på, for de kan i sidste ende resultere i en stress-sygemelding.

"Kontakt altid personen, der har det skidt", siger Rikke Maj Thauer og under-

streger, at en leder altid skal være skarp på, hvad de ønsker at tale om? Hvad er min bekymring? Tag en god snak med medarbejderen om forhold som tidspres, relation til leder, komplekse opgaver samt afbrydelser og støj.

Som afslutning samlede Kirsten Lund op på forholdet mellem ledere og medarbejdere:

"Det vigtigste er at få talt om, hvordan vi har det – det er et fælles ansvar. Det handler meget om tillid mellem leder og medarbejder, for er den tillid der ikke, kan det blive meget svært at reagere på stress blandt medarbejdere."

Rikke Maj Thauer er instruktør i psykisk førstehjælp og lærer blandt andet ledere, hvordan man spotter stress.

OMKOSTNINGER

460.000 kroner om året er, hvad det cirka koster at have en medarbejder sygemeldt med stress, og det er ikke bare en omkostning for banken, men ikke mindst en stor menneskelig omkostning.

SAMFUNDSTRUSSEL

WHO forudser, at stress bliver en af de største trusler mod folkesundheden i 2020. Allerede nu viser undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2016', at knap 16 procent af de danskere, som går på arbejde, 'ofte' eller 'hele tiden' oplever at være præget af stress og uoverskuelighed.