

Stresshåndtering – surf uden om din usunde stress!

Af Birgitte Glifberg, lederrådgiver og proceskonsulent, konsulenthuset GLIFBERG PROCESSER



Foto: Heidi Sinnet, Stylize

Om Birgitte Glifberg

Oprindeligt uddannet fritidspædagog og efterfølgende Cand.pæd. i generel pædagogik, Diplom i ledelse, stud. Master of Public Governance, Arbejdsmiljøuddannelsen, Coachuddannelse i ledelsesdialog. Er beskikket censor v. Censorkorpset for de erhvervsøkonomiske bachelor-, master og kandidatuddannelser indenfor ledelse & organisation samt beskikket censor v. Censorkorpset for Ny Pædagoguddannelse. Har haft en række ledende stillinger i fritids- og dagtilbud samt på kommunalt niveau.

En arbejdspsykologisk undersøgelse viser, hvor tæt medarbejdernes trivsel er forbundet med lederens. Derfor er det som leder væsentligt at være optaget af den mentale sundhed og dermed surfe uden om den usunde stress. Med Persolog® Stress Modellen er det både muligt at forebygge den usunde stress og håndtere den, hvis den allerede har ramt.

■ Til daglig hjælper jeg ledere og medarbejdere til at holde fokus på samarbejdet om opgaverne det sunde arbejdsmiljø, forebyggelse af mentale sundhedsudfordringer og stresshåndtering, så ledere og medarbejdere trives – og borgeren til stadighed er i centrum for den enkelte og i organisationen. Det sker bl.a. ved hjælp af Persolog® Stress Profilen.

Jeg har gennemgået kvalificering til Persolog® Stress Modellen og er som autoriseret træner uddannet til at anvende Persolog® Stress Profilen integreret i udviklingsforløb for grupper, coaching og i andre en-til-en-sammenhænge inden for eget fagområde.



• Ledelsesrådgivning
• Sundt arbejdsmiljø
• Stress Profiler
• Erhvervsnetværk
• Organisationsudvikling

GLIFBERG
PROCESSER

SAMARBEJDE SKABER VÆRDI

Min baggrund er over 30 års erfaring som leder og konsulent inden for det offentlige. De sidste 5 år har jeg været selvstændig leder- og proceskonsulent med konsulenthuset GLIFBERG PROCESSER, som arbejder med at facilitere processer på leder-, team- og organisationsniveau.

Proces = (lat.:Prócessus) fortsætte, bevæge fremad, udvikling, fremgang. Facilitere = (lat.:Facilis) gøre det let.

At gå fra at være offentlig ansat til at være selvstændig har for mig krævet noget særligt. Nemlig at kunne stå godt på benene og have viden om, hvordan jeg passer godt på mig selv.

Hvilke coping strategier er vigtige for mig selv, for at jeg undgår at få følelsen af at blive og være

for belastet? Jeg arbejder kontinuerligt selv med at håndtere den usunde stressadfærd. Den kan nemlig snige sig ind på mig, hvis jeg undlader at være opmærksom på, hvad jeg selv kan gøre for at passe godt på mig selv.

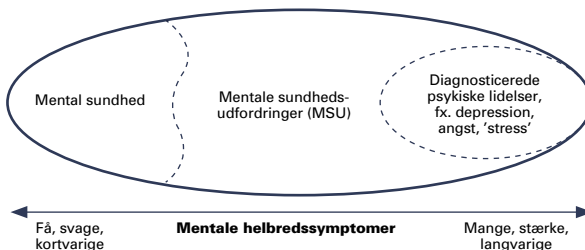
At kende sig selv, sin stressadfærd og have gode kortsigtede – og langsigtede coping strategier er vigtigt for os alle. I mit virke er det alfa omega for at kunne bistå andre i deres proces og udvikling med at få opgaven i fokus, trives og skabe en arbejdsplads med sundt arbejdsmiljø til glæde og værdi for den enkelte borger/kunde.

Jeg vender tilbage til de kortsigtede – og langsigtede coping strategier, og hvad den enkelte og arbejdspladsen kan gøre. Først vil jeg lige fortælle om lidt nyere forskning her i landet.

Forskellige typer mentale sundhedsudfordringer i Danmark

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og TeamArbejdsliv har udarbejdet en analyse for Norliv (Foreningen for kunder i Nordea Liv og Pension) i 2018 om omfang, udbredelse og alvorlighed af forskellige typer mentale sundhedsudfordringer (MSU) blandt erhvervsaktive og tidligere erhvervsaktive i alderen 18-74 år. Det er en interessant analyse, som peger på forskellige opmærksomhedspunkter.

Mentale helbredssymptomer



Figur fra: Analyser om mentale sundhedsudfordringer (MSU) og forebyggende initiativer for erhvervsaktive i Danmark: Arbejdsrapport 1.1, NFA s. 12"

Ved mentale sundhedssymptomer kan der opstilles et kontinuum med få, svage og kortvarige mentale helbredssymptomer i den ene ende over mod mange, stærke og langvarige mentale sundhedssymptomer i den anden ende. For ledelse og medarbejderne er det at foretrække, at flest mulige på arbejdspladsen forbliver mentalt sunde og har få, svage og kortvarige mentale helbredssymptomer, da alt andet er omkostnings tungt. Jeg tænker derfor, at vi må arbejde på at forebygge de mentale helbredssymptomer. Frem for at reparere, når skaden er indtruffen.

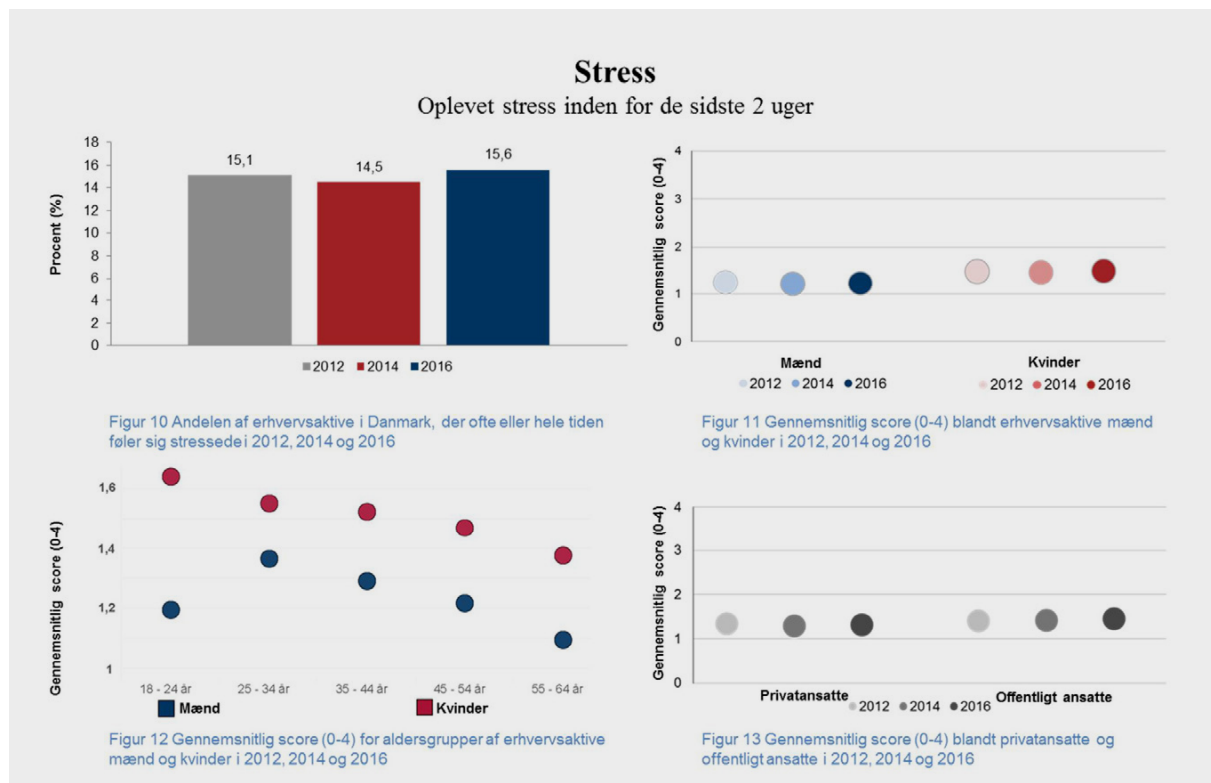
Figur fra: *Analyser om mentale sundhedsudfordringer (MSU) og forebyggende initiativer for erhvervsaktive i Danmark: Arbejdsrapport 1.1, NFA s.21"*

Fire mentale sundhedsudfordringer

I analysen iagttages særligt 4 mentale sundhedsudfordringer:

- depressive symptomer
- angstsymptomer
- stress
- søvnbesvær

Indenfor stress er der en stigning i de mentale sundhedsudfordringer i perioden 2012-2016. Flere af de erhvervsaktive i undersøgelsen siger, at de ofte eller hele tiden føler sig stressede. Derfor er det relevant at fokusere på, hvad den enkelte kan gøre selv, og hvad arbejdspladsen kan gøre i fællesskab for at håndtere de mentale sundhedsudfordringer, som er stigende. Så de mentale sundhedsudfordringer ikke udvikler sig til psykiske lidelser og dermed bliver dyrere for den enkelte, arbejdspladsen og samfundet generelt.



Forekomst af psykosociale arbejdsmiljøfaktorer:

Der kan også iagttages syv psykosociale arbejdsmiljøfaktorer i analysen fra NFAs Arbejdsrapport 1.1.

Det drejer sig om:

- kvantitative krav
- indflydelse
- retfærdighed
- anerkendelse
- ledelseskvalitet
- følelsesmæssige krav
- negative handlinger

Hvis man ser på tallene bag, siger fx:

To ud af tre:

- det er nødvendigt at holde et højt arbejdstempo

Hver tredje:

- de har svære tidsfrister
- uventede arbejdsopgaver
- står til rådighed uden for normal arbejdstid
- har nødvendigt overarbejde
- har høje følelsesmæssige krav i arbejdet

Knapt hver tredje:

- scorer lavt på ledelseskvalitet

Cirka hver fjerde:

- lavt niveau af anerkendelse fra ledelsen

Hver femte:

- alle medarbejdere sjældent eller aldrig bliver hørt i beslutninger, der vedrører dem betydeligt

Jeg tænker, at oplevelsen af forekomsten af de psykosociale arbejdsmiljøfaktorer vil være forskellig på arbejdspladsen og for den enkelte. Dog kan leder, tillidsvalgte og medarbejdere både sammen – og hver for sig – gøre noget for at minimere de u hensigtsmæssige psykosociale arbejdsmiljøfaktorer. Det kan bl.a. ske ved dialog og fælles afsæt i f.eks. Persolog® Stress Modellen

Lederen som rollemodel

Når man kigger på de psykosociale arbejdsmiljøfaktorer i analysen om de mentale sundhedsudfordringer fra NFA og TeamArbejdsliv, handler nogle af arbejdsmiljøfaktorerne om ledelse. Jeg interesserer mig også selv for lederne, fordi jeg i min praksis kan se, at en del ledere (og medarbejderne) faktisk undlader at tage ledernes arbejdsmiljø alvorligt. Det kan få alvorlige følger både for leder, medarbejdere og arbejdspladsen samlet set.

Ph.d. og arbejdspsykolog Janne Skakon har i en årrække arbejdet med konsekvenserne af stress blandt ledere. I et af hendes forskningsprojekter har hun fokuseret på relationen mellem lederstress og medarbejderstress. Janne Skakons undersøgelse blev gennemført i både offentligt og privat regi: På et stort hospital, i en teknisk forvaltning, i en hjemmeplejeorganisation og i en farmaceutisk virksomhed – og i såvel produktionsenheder som på kontorer. Både ledere og medarbejdere deltog i undersøgelsen, og den viste, hvor nært medarbejdernes trivsel er forbundet med lederens. I afdelinger, hvor lederne ikke var stressede, var der høj trivsel og gode resultater, mens der i afdelinger med stressede ledere blev scoret lavere på medarbejdertrivsel.

Janne Skakon taler om myten om den stærke leder, der gør det vanskeligt at opdage og forebygge stress blandt ledere. Men virksomhederne bør tage lederstress langt mere alvorligt. Jeg er meget enig i hendes betragtning.

Det handler om at forebygge og være på forkant, så du kan lære at håndtere den usunde stress.

Lederen som medskaber af et sundt psykisk arbejdsmiljø

Jeg har tidligere skrevet et blogindlæg om "Hvem siger, du ikke må holde pause og lade dit vand?" i DenOffentlige.dk. Her kredser jeg om, hvem der egentlig fortæller, at du som leder ikke må holde pause? Er det mon dig selv, din chef, medarbejderne, kollegaer, noget i jeres arbejdskultur...?

En uhensigtsmæssig usund stressadfærd handler bl.a. om de forventninger, krav, indstilling, vi har til os selv, og hvad vi tror eller ved, andre har til os.

Som leder står du i spidsen for at sikre et sundt arbejdsmiljø for dig selv og medarbejderne. Der er rigtig meget på spil, hvis arbejdsmiljøet ikke er i orden. Medarbejdere kan opleve sig stressede og udviser måske en uhensigtsmæssig stressadfærd, som på sigt kan give permanent stress for den enkelte. Det får betydning både for sygefraværstatistikken og bundlinjen. Det bidrager samtidig til en kultur, som er usund at være i – både for medarbejderne og dig som leder.

Din stressadfærd påvirker organisationen. Ja, ledere får også stress, og en del ledere udvikler en tolerance over for egne stress-symptomer, fordi det kan virke uoverskueligt at tage dem alvorligt. Evnen til at lede påvirkes af stress, og det kan have konsekvenser for organisationen. Derfor skal du som leder tage din egen stressadfærd alvorligt og lære, hvordan du kan håndtere den, fordi du er rollemodel.

Det er vigtigt, at du effektivt lærer at anvende strategier for håndtering af stressorer for at

forblive fysisk og psykisk sund – og dermed være i balance i dig selv. Lære at fortolke din stressadfærd for at forebygge permanent usund stress. Hvis du vil have et godt arbejdsmiljø og trives i jobbet som leder, må du starte med dig selv! Sæt spot på det som skaber lys og glæde, så du kommer til at smile fra hjertet.

Persolog® Stress Profil

I GLIFBERG PROCESSER arbejder jeg med 1:1 samtaler med ledere og medarbejdere. Vi tager udgangspunkt i Persolog® Stress Profil, når der er behov for at lære egen stressrelateret adfærd at kende og få en personlig håndteringsstrategi med det mål at forebygge mentale sundhedsudfordringer på sigt.

Persolog® Stress Profilen er et evidensbaseret valideret læringsinstrument, der som det eneste på markedet er i stand til at koble oplevet stress til personens stressrelaterede adfærd og dermed målrette de langsigtede råd til en personlig håndteringsstrategi. Den måler aktuel belastning indenfor 11 arbejdsrelaterede og 8 privatrelaterede stressorer. Det sker ved at svare på en række spørgsmål, som efterfølgende genererer en personlig stressprofil.

Figur fra Persolog



Når vi arbejder med arbejdsrelaterede og privatrelaterede stressorer, er det for at blive mere bevidst om, hvor "skoen trykker". Nogle gange er det på arbejdspladsen, at stressorer fylder, andre gange er det privat. Det kan være svært at

skille tingene helt ad, når vi taler om stressorer og usund stressadfærd, men det at få indblik, identificere og få forståelse for egen stressadfærd og øje på anvendelige copingstrategier er med til at ændre på tingene i en positiv retning.

Du vil lære at

- opnå større bevidsthed om din stressopfattelse
- genkende stress-signaler i tide og træffe modforanstaltninger
- identificere ugunstig stress-relateret adfærd
- opnå større opmærksomhed overfor mekanismer, der gør stressen værre
- genkende og mobilisere dine egne ressourcer til håndtering af stress på en målrettet måde
- finde en sund balance mellem præstation og livskvalitet
- udvikle dit personlige anti-stress-program



Figur fra Persolog

Copingstrategier

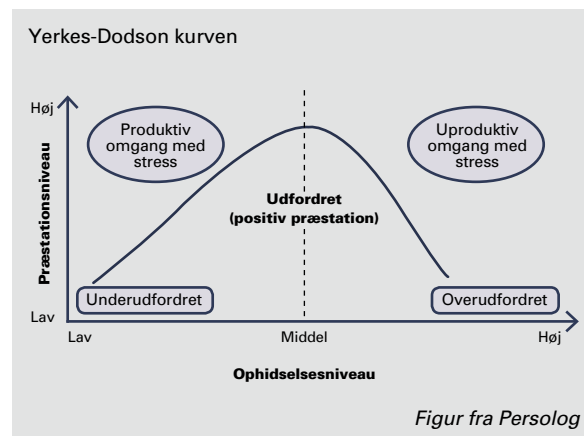
Kortsigtede og langsigtede coping strategier er to forskellige strategier til at udvikle dit personlige anti-stress program. De kortsigtede strategier handler om, hvad du kan gøre lige nu og her, når du mærker, at nu oplever du dig stresset eller presset af en eller anden grund. De gode langsigtede strategier og vaner handler om, hvad der hjælper dig til at passe godt på dig selv og være glad. Det kan være ved at danse, motionere, værne om gode relationer, få en god nattesøvn eller være opmærksom på, hvordan du tænker og forholder dig (kognitivt) til nye ting, travlhed eller hvor perfekt tingene skal være, før end det er godt nok for dig.

Er der en definition på stress?

Nej, forskerne har endnu ikke fundet den endelige definition på stress. Og heldigvis for det...

Nogle mennesker taler om at have travlt, mens andre bruger vendinger som at være vildt presset eller stresset. Vores sprogbrug og narrativer har

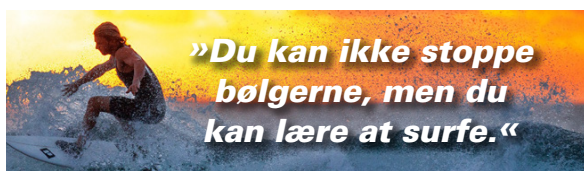
betydning for vores forholdemåde til livet og den usunde stress. Som udgangspunkt er det ikke farligt at have travlt eller være stresset ind i mellem. Vi præsterer faktisk rigtig godt, når vi bliver udfordret lige tilpas og står lidt på tæer, mens vi bliver ophidset og får følelsen af stress for en stund jf. Yerkes-Dodson kurven. Vi skal bare ikke gøre det hele tiden. Vi har også behov for at lade op ind imellem, så vi bliver klar til en ny udfordring (positiv præstation).





Ved at være under pres hele tiden, ryger vi ud over kanten, og så bliver det farligt og usundt. Vi skal derfor lære at være i bevægelse. Nogle gange er vi på vej op på toppen og nogen gange på vej ned for så at komme op igen. Ligesom en surfer, der bliver stående på surfbrættet, selv om der nogle gange er store bølger og andre gange blot bølgeskulp. Surferen lærer at balancere på brættet uden at falde af og drukne. Billedligt talt kan man sige, at du kan ikke stoppe bølgerne, men du kan lære at surfe, som Joseph Goldstein siger. Det samme gælder for at surfe udenom den usunde stressadfærd.

Udover at jeg arbejder med 1:1 samtaler afholder jeg også temadage for hele personalegruppen eller TRIO (leder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant). Her går vi i dybden med at forstå stress, din egen opfattelse af stress og tænkemønstre. Identificere, forstå og analysere egne stressorer på jobbet. Bestemme den aktuelle stressrelaterede stressadfærd og lære nye stresshåndteringsstrategier. Alt med det sigte at blive klogere sammen, så vi er medskabende om et sundt arbejdsmiljø for leder og medarbejdere på arbejdspladsen.



Hvis du er nysgerrig på at høre mere om mulighederne med Persolog® Stress Modellen for dig og din arbejdsplads, er du meget velkommen til at kontakte mig. Så kan vi få en dialog om, hvilken proces der vil være hjælpsom. For at du kan håndtere stressen og surfe uden om den usunde stress.

Er du glad for Podcast?

Så lyt med i din podcast eller på:
www.hrviden.dk – når Bettina Prühs fra Godt Arbejdsmiljø og Birgitte Glifberg fra GLIFBERG PROCESSER taler om:

Podcast#24

Sammen om arbejdsmiljøet – værdifuld medarbejderrepræsentation

Podcast#23

Trivsel (Social kapital) og effektivitet. Modsætning eller forudsætning

Podcast#11

Forebyggelse af stress på arbejdspladsen

Podcast#8

Ledere kan også få stress