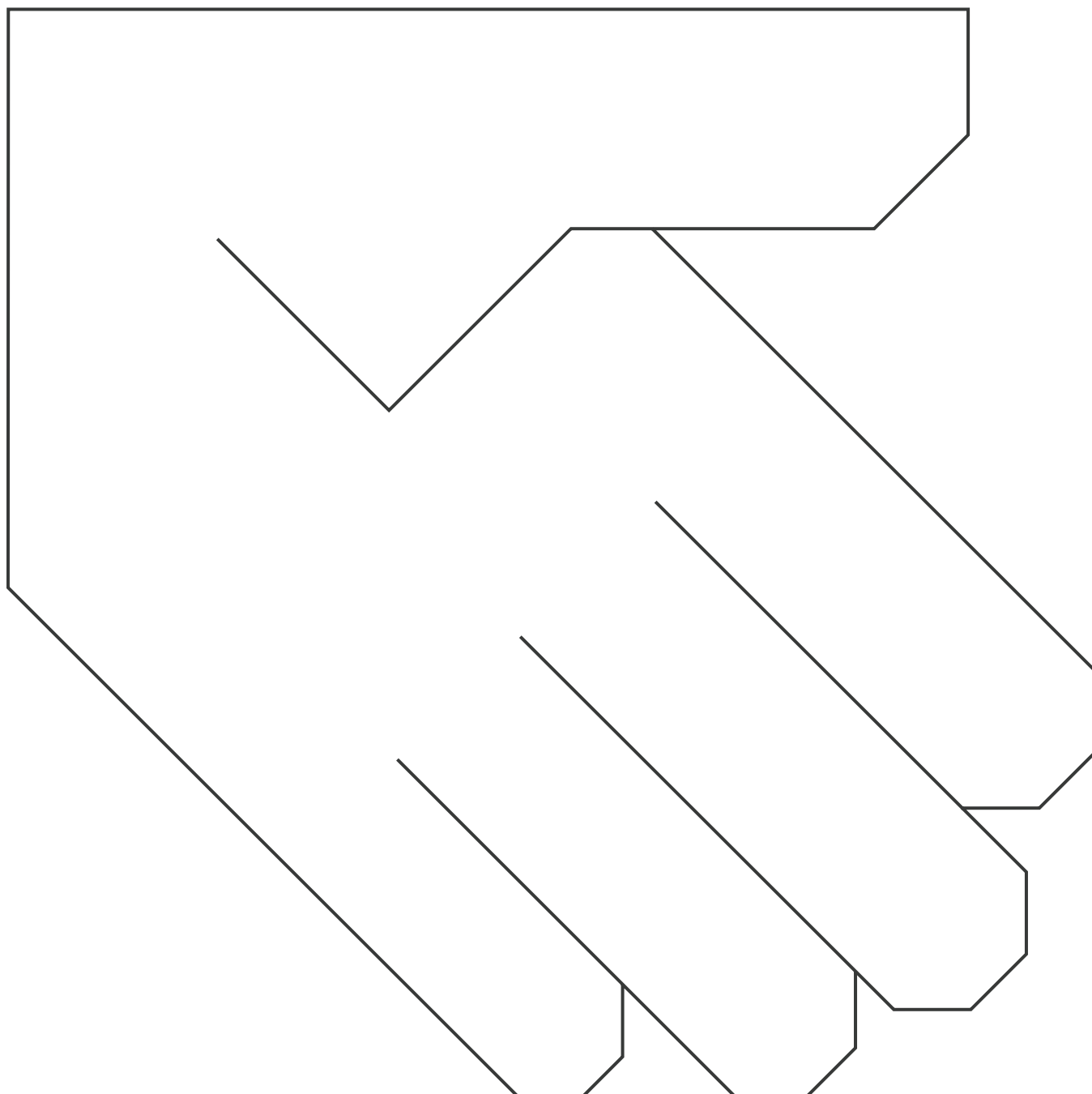


Forebyggelse og håndtering af stress

Retningslinjer for ledere og medarbejdere i VIA



Kolofon

Hovedforfatter:
HR Udvikling v/erhvervspsykolog
Caroline Ahlgren Tøttrup

Redaktion:
HR Udvikling
Kommunikation, studieliv og
internationalisering

FORORD

Vi tager ansvar for stress i VIA

I VIA vil vi sikre en god og sund arbejdsplads for alle ansatte.
Vi ser stress som en fælles udfordring og et fælles ansvar.

Fælles, fordi vi alle bidrager til en god omgangstone og et stærkt fællesskab, hvor uenigheder og konflikter håndteres rettidigt. Sammen kan vi fremme en kultur, hvor alle tager aktivt ansvar for at sikre trivsel og forebygge usund stress i hverdagen.

VIA's retningslinjer er ment som en hjælp til os alle for at fremme viden om stress, et fælles sprog om det og at klargøre, hvilke konkrete handlinger, vi kan gøre for både at forebygge og håndtere stress.

På denne måde er rammen sat for, hvordan vi sammen i VIA tager ansvar for stress.

Harald Mikkelsen
Formand, Hovedudvalget

Johs. Simonsen
Næstformand, Hovedudvalget

Carl-Peter Jeppesen
Næstformand, Hovedudvalget

FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF STRESS

Hvad er stress?

I VIA vil vi gerne etablere et fælles sprog for at tale om stress som en forudsætning for at lykkes bedre sammen, når det gælder om at **forebygge**, **opdage** og **håndtere** usund stress i hverdagen.

Stress er en fysisk og psykisk reaktion på belastning. Stress er ikke altid usundt. Lidt forsimplet kan man tale om stress i trivsels-, risiko- og farezonen.



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 mere alvorlige konsekvenser og udgøre en egentlig fare for både helbred og arbejdsevne.

Jo tidligere vi opdager og reagerer på usund stress, jo større chance er der for at lykkes med at forebygge længerevarende stress i farezonen, hvor helt eller delvist sygefravær ofte vil være nødvendigt.

Selvom stress rammer den enkelte, spiller omgivelserne en vigtig rolle. Både i privatlivet og på arbejdspladsen er der faktorer, der kan være med til at fremme eller beskytte mod stress.

Hvis vi skal lykkes godt i fællesskab med at forebygge usund stress, er det vigtigt, at du rækker ud til nærmeste leder, AMR/TR/HR, hvis du har kendskab til forhold på arbejdspladsen, der er medvirkende til, at du eller din kollega oplever tegn på stress eller mistrivsel.

Et fælles ansvar – hvad kan jeg gøre for at løfte det?

I VIA har vi **alle et ansvar**, når det gælder om at **forebygge**, **opdage** og **håndtere** usund stress. Og som leder i VIA har man et særligt ansvar – især også for at være med til at sikre det fælles ansvar.

På de følgende sider kan du se retningslinjerne, der gælder for hhv. ledere, medarbejdere, kolleger og VIA som arbejdsplads, i en tabeloversigt. Brug dem i hverdagen – som rettesnor og udgangspunkt for en dialog.

Ved at tale om stress i **Trivsels-**, **Risiko-** og **Farezonen** kan vi blive bedre til at tale sammen om stress på en måde, der sikrer at relevante tiltag iværksættes på rette tidspunkt.

Vi kan alle øve os i at lægge mærke til, hvad der kendetegner os, når vi trives og har det godt, og reagere på adfærdsændringer eller vedvarende stress symptomer. Se tabellen om tegn på stress.

RETNINGSLINJER FOR FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF STRESS

Sådan fremmer vi trivsel og forebygger usund stress i hverdagen

Sådan opdager og reagerer vi på tegn på usund stress i hverdagen

Sådan håndterer vi nedsat arbejdsevne og sygefravær på grund af længerevarende stress

Leder

Skaber tydelige rammer og spørger løbende ind til balancen mellem tid/krav/opgaver samt trivsel, samarbejde og gensidige forventninger i 1:1 dialoger med medarbejderne.

Skaber en sund kultur med et stærkt kollegialt fællesskab, hvor der tages fælles ansvar for opgaveløsningen, og hvor det er muligt at få opbakning, råd, feedback og praktisk hjælp fra både leder og kolleger.

Opfordrer til god omgangstone i hverdagen og tager tidlig og tydelig ledelse ved tegn på samarbejdsproblemer, konflikter, dårlig omgangstone, mobning eller chikane.

Sætter årligt trivsel og stressforebyggelse på dagsordenen på et afdelingsmøde, i LU og i TRIO, opfordrer til åbenhed og fælles ansvarlighed om temaet stress og sikrer, at alle kender til VIAs retningslinjer.

Tager ansvar for at være klædt på til ledelsesopgaven med at forebygge og håndtere stress med relevant viden og værktøjer.

Er opmærksom på tegn på mistrivsel blandt medarbejderne i det daglige ved jævnligt at spørge ind i 1:1 dialoger med medarbejderne.

Rækker ud og går i dialog med medarbejdere ved bekymring eller ved bekymringshenvendelser fra andre og spørger ind til, om der er forhold på arbejdspladsen, der er medvirkende til oplevelsen af belastning.

Lægger en plan sammen med medarbejderen om tiltag, der kan afprøves for at reducere belastning, og aftaler opfølgning på ugentlig basis.

Vurderer løbende effekten af tiltagene og justerer ved behov. Aftaler ny opfølgning, indtil der opleves mærkbar bedring.

Opfordrer medarbejder til at gå til egen læge og evt. gøre brug af psykolog-ordningen ved vedvarende bekymring.

Gør evt. opmærksom på VIAs kurser i mindfulness-baseret stressreduktion (MBSR).

Hvis årsagen til oplevelsen af stress skyldes forhold på arbejdspladsen, sikres at disse forhold forbedres, evt. i samarbejde med AMR/TR.

Hjælper med at igangsætte relevant, professionel støtte eller behandling ved at opfordre medarbejderen til at tage kontakt til:

1. egen læge
2. evt. psykolog
3. VIAs kurser i mindfulness-baseret stressreduktion (MBSR).

Drøfter med den ramte medarbejder, hvad der skal kommunikeres ud til kollegaer, og hvorledes kontakt under helt eller delvist sygefravær ønskes.

Aftaler opfølgning og følger VIAs procedure for opfølgning under sygefravær.

Hjælper med at prioritere opgaver i teamet under fravær af kollega.

Sikrer trinvis tilbagevenden og gradvis optrapning ift. opgavemængde og kompleksitet i opgaveløsningen.

Inddrager AMR/TR efter behov i forhold til at sikre, at forhold på arbejdspladsen, der har været medvirkende til oplevelsen af stress, forbedres.

Individ

Tager medansvar for et godt karriereliv med en sund balance mellem tid og opgaver samt motivation og trivsel.

Tager ansvar for at lære om stress og egne stressreaktioner og bruge denne viden til at sikre et bæredygtigt og sundt karriereliv. På VIAs kurser i mindfulness-baseret stressreduktion (MBSR) kan man lære mere om dette.

Tager medansvar for et godt arbejdsmiljø ved at bidrage til en god omgangstone, rettidig håndtering af uenigheder og konflikter, åbenhed og fælles ansvarlighed i forhold til opgaver, trivsel og stress.

Tager ansvar for at have læst og sat sig ind i VIAs retningslinjer.

Tager vedvarende symptomer alvorligt og reagerer på dem ved at tage dialog med egen leder om arbejdsbelastning og prioritering af arbejdsopgaver.

Samarbejder med leder om at afdække evt. arbejdsrelaterede årsager samt finde og iværksætte relevante tiltag og følge op.

Bruger netværket, AMR/TR/kollega og evt. VIAs tilbud om psykologisk rådgivning.

Rækker ud efter relevant hjælp og støtte ved at tage kontakt til:

1. egen læge
 2. leder
 3. evt. psykolog
- i nævnte rækkefølge.

Viser åbenhed og samarbejder med leder under forløbet og ved tilbagevenden efter sygefravær.

RETNINGSLINJER FOR FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF STRESS

Gruppe

Er som kollegaer opmærksomme på hinandens trivsel i hverdagen og medvirker til at skabe en kultur præget af åbenhed og fælles ansvarlighed ift. opgaver, trivsel og stress.

Medvirker til at skabe et stærkt kollegialt fællesskab, hvor der tages fælles ansvar for opgaveløsningen, og hvor det er muligt at få opbakning, råd, feedback og praktisk hjælp fra kollegaer.

Medvirker til at sikre en god omgangstone i hverdagen og går til nærmeste leder/AMR/TR ved tegn på samarbejdsproblemer, konflikter, dårlig omgangstone, mobning eller chikane.

Har sat sig ind i VIAs retningslinjer til forebyggelse af stress.

Handler ved bekymring for en kollega ved at udtrykke sin bekymring overfor:

1. Kollegaen selv
2. Nærmeste leder (hvis kollegaen ikke selv har kontaktet nærmeste leder)
3. AMR/TR eller HR (hvis kollegaen af en eller anden årsag ikke har lyst til at gå direkte til leder)

Opfordrer kollegaen, man er bekymret for, til at gå til nærmeste leder for en dialog og tilbyder evt. at gå med ind til lederen.

Følger op med kollegaen ved at spørge omsorgsfuldt og interesseret ind til om relevant hjælp og støtte er blevet iværksat.

Taler i fællesskab om:

1. hvordan I som kollegaer kan støtte den stressramte, sygemeldte kollega fx ved at koordinere kontakt, sende blomst el. lign.
2. hvordan I som kollegaer kan bidrage til at sikre en sund kultur med fælles ansvar for opgaver i kollegaens fravær.

Arbejdsplads

Topledelsen sikrer, at den samlede ledelseskæde agerer rollemodeller og kultur-bærere, ift. trivsel og stressforebyggelse i hverdagen.

Topledelsen har fokus på – og føling med – at mængden og tempoet på de initiativer, der igangsættes oppefra, ikke medfører usundt pres i den øvrige organisation.

Som arbejdsplads sikrer VIA, at der er gode og brugbare retningslinjer for håndtering af stress på alle organisatoriske niveauer, at organisationens medarbejdere kender til dem, og at der i de relevante fora (TRIO/LU/HU) med fast kadence drøftes trivsel og stress, samt evalueres og revideres retningslinjer og beredskab.

HR tilbyder sparring og støtte til ledere ifm. opgaven med at forebygge og håndtere stress og sørger for relevant materiale, som lederne kan bruge til at italesætte trivsel og stressforebyggelse.

HR understøtter på vegne af VIA som arbejdsplads, at AMR/TR er klædt på til opgaven med at understøtte og samarbejde med ledelsen om at forebygge og håndtere stress.

HR sikrer i samarbejde med topledelse/AMR/TR, at der bliver stillet relevante spørgsmål til trivsel og stress i APV og fulgt op på undersøgelsen med relevante tiltag.

HR står til rådighed for ledelsen ift. sparring og rådgivning om dialog og handleplan med medarbejderen i risikozonen.

AMR understøtter, at der handles og iværksættes relevante tiltag over for den stressramte ved at opfordre den stressramte til at gå til nærmeste leder for en dialog, og evt. tilbyde at gå med til samtalen med lederen.

I tilfælde hvor medarbejderen af en eller anden årsag har svært ved at gå til sin nærmeste leder, henviser AMR/TR medarbejderen til HR, eller kontakter selv HR med sin bekymring.

I de tilfælde hvor årsagen til stress skyldes forhold på arbejdspladsen, der påvirker mange, kan leder, hvis det vurderes at være en hjælp, række ud til AMR og TR ift. samarbejde om at finde og iværksætte relevante tiltag på gruppeniveau, der kan genetablere trivslen i afdelingen.

HR står til rådighed for ledelsen ift. sparring og rådgivning omkring håndtering af nedsat arbejdsevne, sygefravær og tilbagevenden til arbejdspladsen.

AMR og TR understøtter ledelsen i processen med at håndtere nedsat arbejdsevne og sygefravær pga. stress, ved at stå til rådighed som støtte og sparringspartner for den stressramte, hvis det ønskes og vurderes som en hjælp af den stressramte.

[VIAs kurser i mindfulness-baseret stressreduktion \(MBSR\) kan også være gode støtter ved tilbagevenden til arbejde.](#)

HÅNDTERING AF STRESS

Tegn på stress i Risikozonen

I Vi er alle forskellige og reagerer forskelligt på overbelastning. Det er vigtigt, at du forsøger at lære dit eget sunde udgangspunkt at kende og reagerer på adfærdssændringer eller vedvarende symptomer så tidligt som muligt. Ligesom det er vigtigt, at du rækker ud til nærmeste leder, AM/TR/HR, hvis der er forhold på arbejdspladsen, der er medvirkende til, at du eller din kollega oplever tegn på stress eller mistrivsel.

Som tommelfingerregel skal du reagere, hvis du over en længere periode over fx 3-4 uger, ofte eller hele tiden oplever stresssymptomer som fx:

Hovedpine, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske, træffe beslutninger eller tænke klart, anspændthed, irritabilitet, træthed, søvnproblemer, tristhed, skyldfølelse, manglende interesse for de ting, du foretager dig i dagligdagen.

Listen er ikke udtømmende og husk, at ovennævnte symptomer kan skyldes meget andet end stress, så det er vigtigt at kontakte egen læge, hvis du er i tvivl. Hvis du vil lære mere om tegn og symptomer på stress, kan du prøve at udfylde testen herunder.

Både ved bekymring i forhold til egen og andres stress opfordres du til så tidligt som muligt at gå i dialog med din nærmeste leder, AMR/TR/HR eller en kollega. Små justeringer i tide kan forebygge mistrivsel, nedsat arbejdsevne og sygefravær på grund af usund stress.

Find info om VIAs psykologordning her.

Find info om VIAs evidensbaserede kurser til stressforebyggelse og stressbehandling her.

Test din stress og lær mere om faresignaler og tegn på usund stress				
Indenfor de seneste 4 uger – hvor tit har du da (sæt kryds for hvert spørgsmål)		Sjældent eller slet ikke	Somme tider	Hele tiden eller ofte
Anspændthed	... haft problemer med at slappe af			
	... været irriteret?			
	... været anspændt?			
	... været træt?			
Søvn	... sovet dårligt og uroligt?			
	... haft svært ved at falde i søvn?			
	... vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen?			
	... vågnet flere gange og haft svært ved at falde i søvn igen?			
Humør	... været trist til mode?			
	... manglet selvtillid?			
	... haft dårlig samvittighed eller skyldfølelse?			
	... manglet interesse for de ting, du foretager dig i dagligdagen?			
Krop	... haft ondt i maven?			
	... haft ondt i hovedet?			
	... haft hjertebanken?			
	... haft muskelspændinger?			
Tanker	... haft koncentrationsbesvær?			
	... haft svært ved at tænke klart?			
	... haft svært ved at træffe beslutninger?			
	... haft svært ved at huske?			

Kilde: Sundhedsstyrelsen og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)

Kan du svare "hele tiden eller ofte" til fem eller flere spørgsmål, bør du overveje at gå til lægen. Selv ved enkelte krydser i den røde eller flere krydser i den gule kolonne er det stadig vigtigt, at du reagerer ved at række ud og søge støtte til at foretage relevante justeringer, der sikrer dig en bedre trivsel i hverdagen igen.