

# Spot stress og gør noget

Lars Aakerlund



# TekSam Årsdag 2023



# “Man kan tryk tale med sin leder om stress problemer på min arbejdsplads”

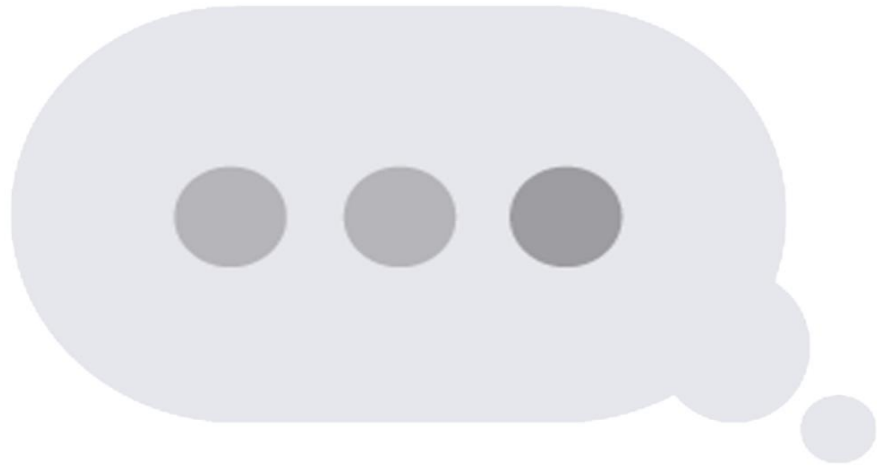
Brug af Slido forklaring fra AV-centeret

Svar muligheder:

,

I høj grad > I nogen grad > I mindre grad > Slet ikke >

## Taler vi om det?



**73 %**

af de adspurgte medarbejdere er “mindre tilbøjelige” eller “ikke tilbøjelige overhovedet” til at kontakte deres leder, hvis de oplever symptomer på stress

(Userneeds for Danica Pension)

**70 %**

af medarbejdere på arbejdsmarkedet oplever at deres leder kun er lidt eller noget forberedt på at hjælpe og støtte de medarbejdere, der oplever stress

(Userneeds for Danica Pension)

# Stressfremkaldende faktorer



- Utilstrækkelig indflydelse på arbejdssituation
- Uklare mål
- Manglende identifikation med arbejdet
- Usikker ansættelse
- Utilfredsstillende karrieremuligheder
- Relationelle problemer
- Uretfærdighed fra ledelsen
- Private udfordringer

**1. Stress handler om svære følelser**

**2. Dem forsøger vi at undgå**

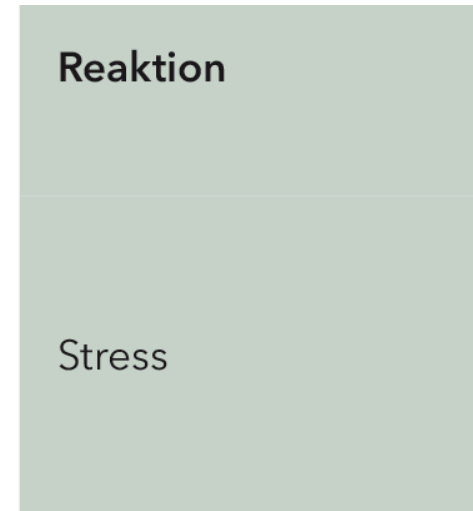
Følelse af :  
Utilstrækkelighed  
Vrede  
Uretfærdighed  
Bl.a.

**At vi føler noget, betyder  
ikke at det er indbildning**

# NUANCERET FORSTÅELSE AF STRESS



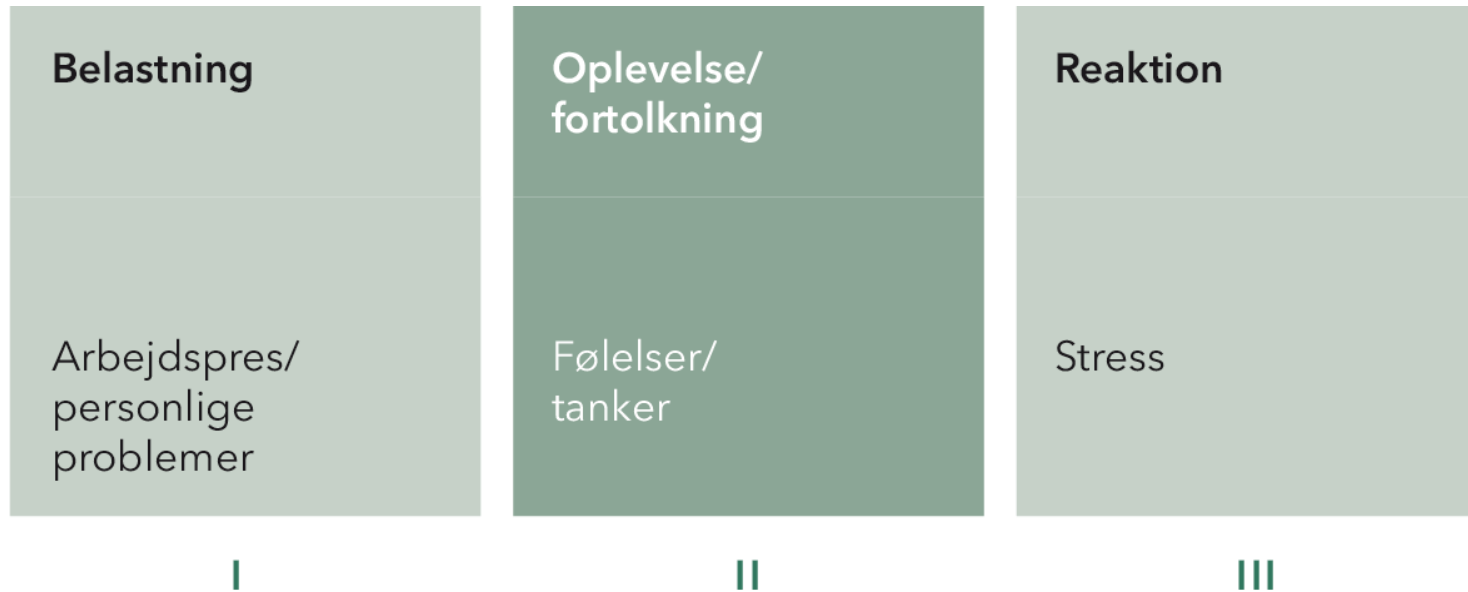
I



III



# NUANCERET FORSTÅELSE AF STRESS



Professionel nysgerrighed

“På vores arbejdsplads kan man tale åbent om stress”

Brug af Slido forklaring fra AV-centeret

Svar muligheder:

I høj grad > I nogen grad > I mindre grad > Slet ikke >

**Jo mere svært noget er -  
desto bedre rutiner  
har vi brug for**

Helle Folden Dybdahl · Jesper Karle · Lars Aakerlund

# Jeg gør det i morgen

Fra undgåelse til  
stressforebyggende ledelse

PPpublishers

 PPclinic

# STRESSFOREBYGGELSE I 4 TRIN



Spot det



Spørg og forstå

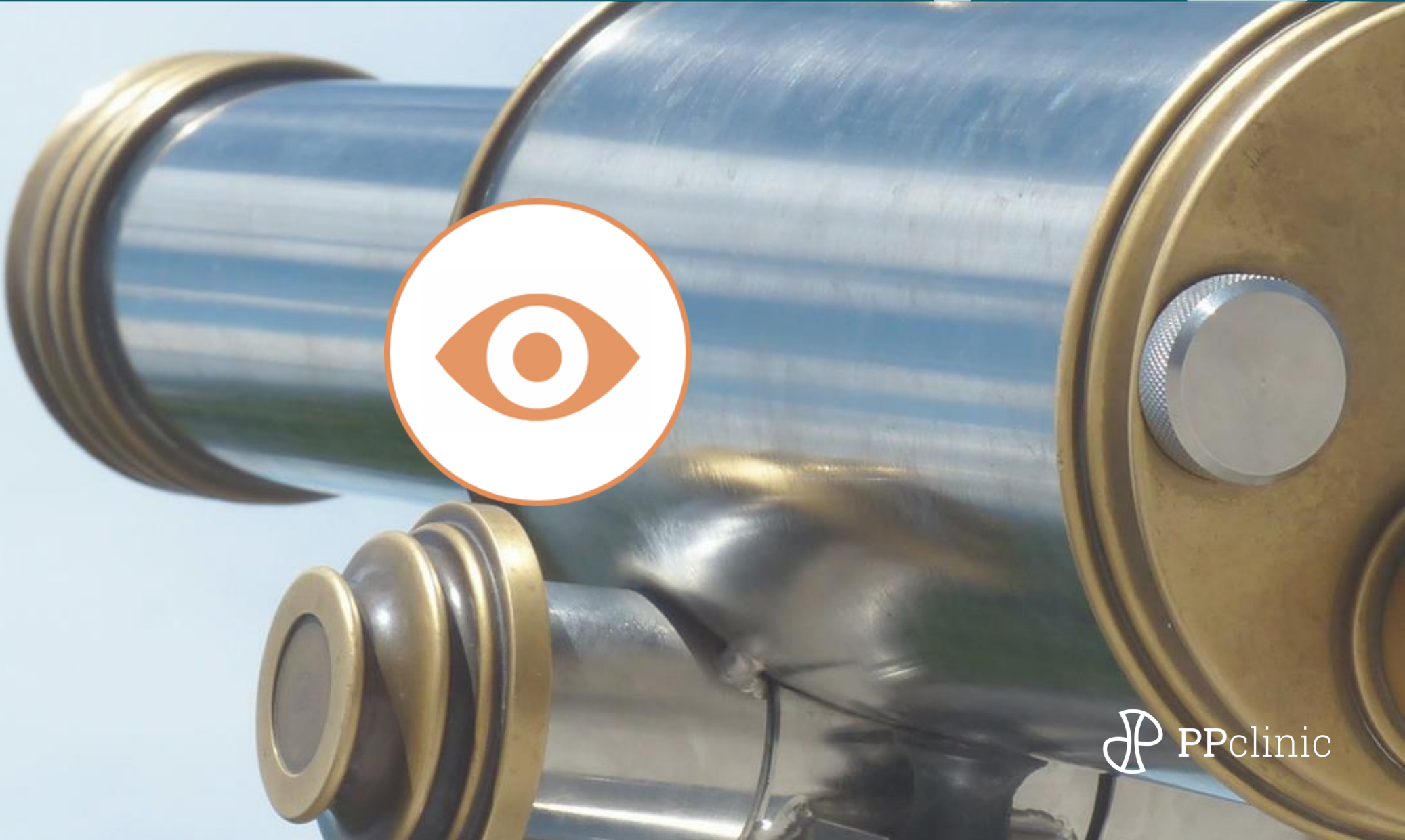


Find en løsning

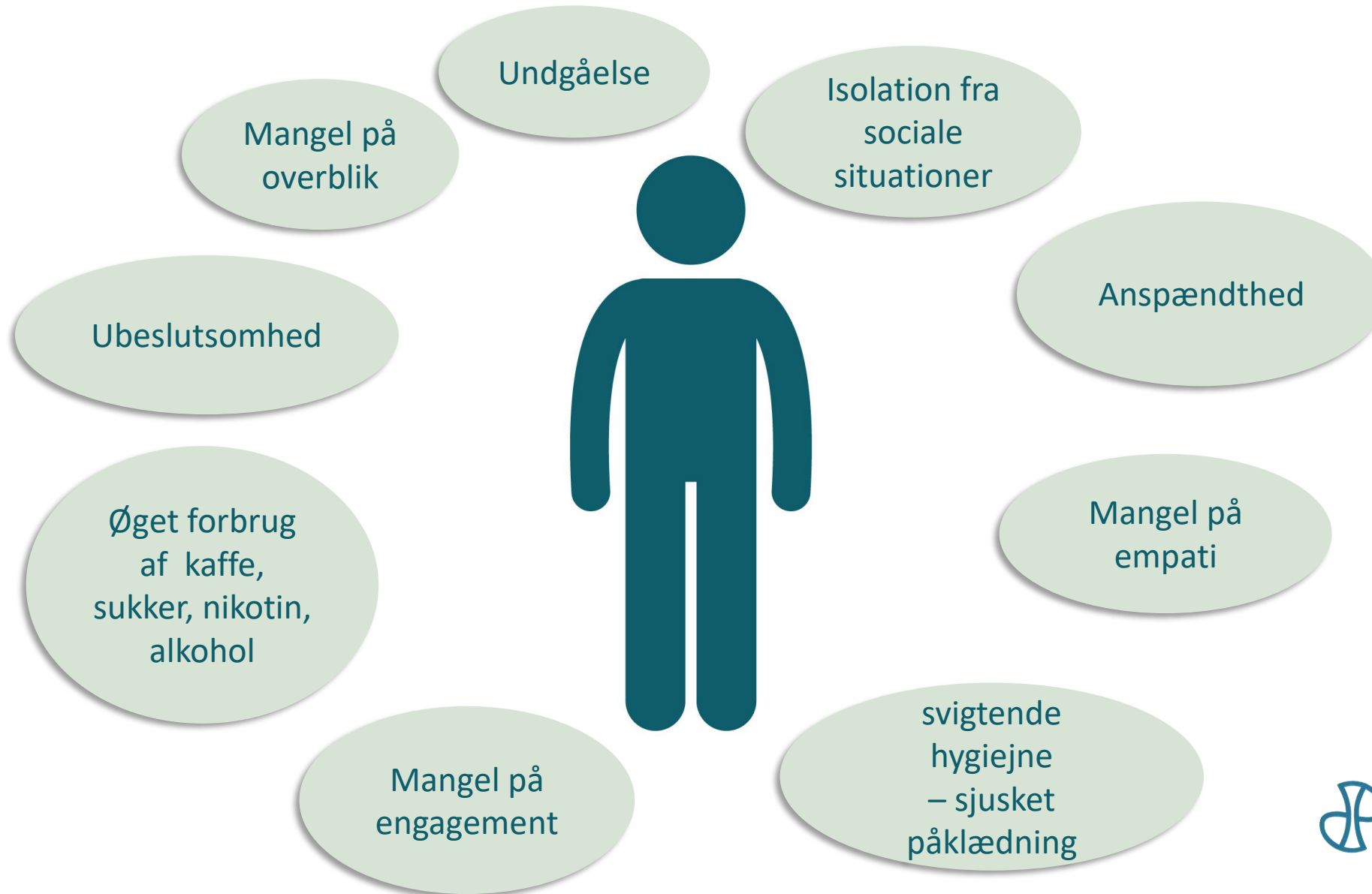


Følg op

# SPOT DET



# Adfærdsmæssige tegn på stress



# STRESS FØRER TIL ÆNDRINGER



## SE

hvis din medarbejder opfører sig anderledes

## HOLD ØJE

med ændringer der varer mere end 2 uger





# SYMPTOMER



## FYSISK

- Øget puls
- Øget svedtendens
- Anspændthed
- Chok
- Forandret appetit
- Nedsat libido
- Etc.

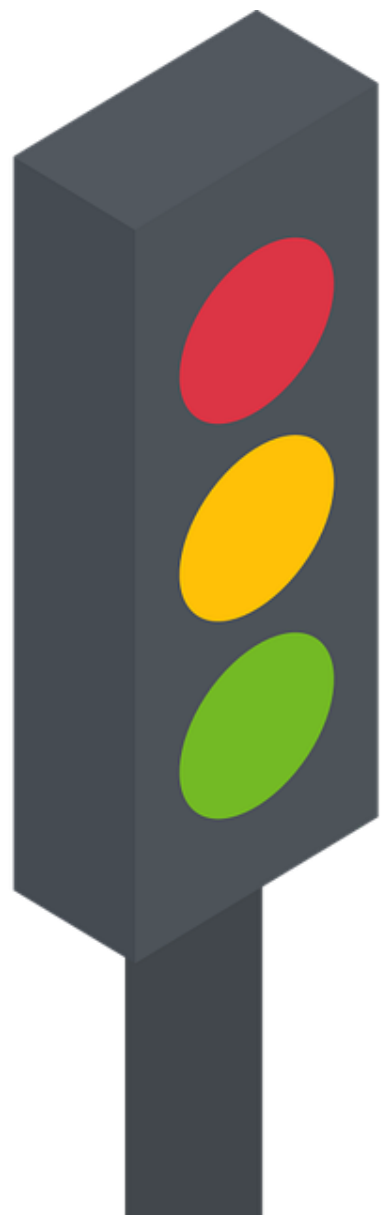
## PSYKOLOGISK

- Bekymringer
- Tristhed
- Vrede
- Selvkritik
- Søvnproblemer
- Dårlig kognition
- Etc.

## SOCIALT (Adfærd)

- Konflikter
- Isolation
- Apati
- Nedsat tillid
- Etc.

# STOPLYS ANALYSEN



Symptomer der varer i mere end to uger  
Andre har også bemærket forandringer/symptomer  
Forringet arbejdsindsats  
Muligvis vigtige ændringer på arbejde eller derhjemme

Symptomer, omend svage  
Nogen ændring i adfærd eller humør  
Ujævn arbejdsindsats  
Muligvis ændringer på arbejdet eller derhjemme

God og tilfredsstillende arbejdsindsats  
Sædvanlig humør og energiniveau  
Nysgerrig og positiv/konstruktiv  
Ingen større ændringer på arbejdet eller hjemme





# Hvad er det værste du kan sige?

# Ingenting





- *"En snak vil ikke ændre noget"*
- *"Det er ikke noget jeg kan blande mig i, det er privat"*
- *"Hvordan vil han reagere? Græde eller blive vred?"*
- *"Det løser sig nok af sig selv. Det er jo voksne mennesker"*
- *"Situationen er vist ikke så alvorlig, at jeg skal gøre noget her. Det er ikke en ledelsesopgave."*
- *"Jeg venter til det helt rette tidspunkt, timing er afgørende - og det er ikke lige nu"*

# PROFESSIONEL NYSGERRIGHED



Professionel  
nysgerrighed

Afvent og se  
hvad der sker

Frustration  
og irritation



Leder



# Undgåelse medfører udsættelse

**Forebyggelse**



**Mange** muligheder for at gøre noget

**Få** muligheder for at gøre noget

- **Depression**
- **Angst**
- **Hjerte-kar-sygdomme**
- **Diabetes**
- ...



# SÅDAN STARTER DU SAMTALEN

Åbn samtalen med at sætte rammen og stil **spørgsmål** til medarbejderens trivsel og/eller opgaveløsning

Fortæl medarbejderen om dine **observationer**

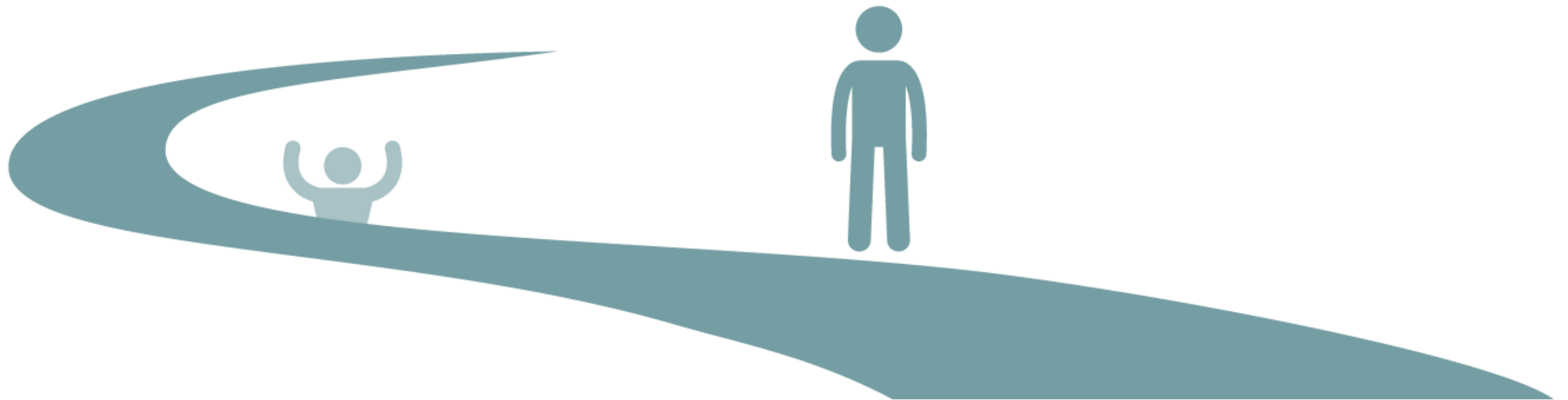
Spørg direkte ind til medarbejderens **tanker** om situationen

**Vent** med dine egne **konklusioner**

Prøv at forstå medarbejderens **oplevelse** af, hvad der sker



# BLIV PÅ BREDDEN



# FIND EN LØSNING



# Følelserne er vejen til løsningerne

# Den rigtige løsning kræver de rigtige spørgsmål

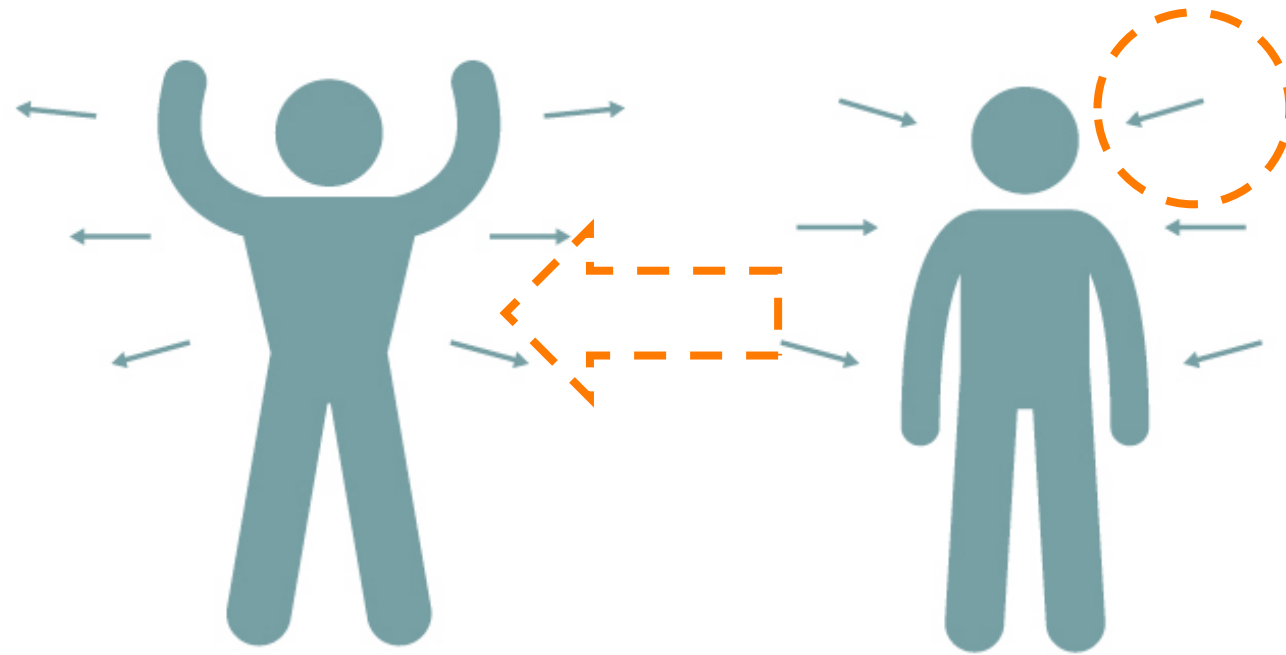
# Stressfremkaldende faktorer



- Utilstrækkelig indflydelse på arbejdssituation
- Uklare mål
- Manglende identifikation med arbejdet
- Usikker ansættelse
- Utilfredsstillende karrieremuligheder
- Relationelle problemer
- Uretfærdighed fra ledelsen
- Private udfordringer

# Kontrol

# HVOR ER KONTROLLEN?



Intern kontrol

Ekstern kontrol



# Uretfærdighed

**Fosøg at rette op,  
eller anerkend det,  
i det mindste**

# DER ER MANGE MULIGE LØSNINGER...

**1:1**

møder  
ugentlig

Sørg for at  
medarbejder  
en oplever sig  
som del af et

**TEAM**

"Hvad kan  
**VI** gøre?"

"Hvad kan **DU**  
gøre?"



Evaluerer opgaver.  
Hjælp med at  
skabe et

**OVERBLIK**

Klar  
**KOMMUNIKATION**  
omkring mål, succes,  
etc.

**AFSTEM**  
forventninger

Andre?

FØLG OP



# DERFOR SKAL DU FØLGE OP



- Der er altid brug for opfølgning  
- i begyndelsen med større hyppighed end senere
- Vær opmærksom på om løsningen(erne) virker  
- også på længere sigte.
- Undgå tilbagefald

# Indsatsen mod stress kræver mod og metode

“På vores arbejdsplads kan man trygt tale om følelser”

Brug af Slido forklaring fra AV-centeret

Svar muligheder:

I høj grad > I nogen grad > I mindre grad > Slet ikke >



**Tak for nu**