

## Alle taler om stress ....

Af: Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co.

*Alle taler om vejret – men ingen gør noget ved det!  
Storm P.*



Man kan godt skifte "vejr" ud med "stress" i Storm Ps gamle citat. For der er noget om det. Vi taler rigtig meget om stress i dag og der arbejdes med stresshåndtering på arbejdspladserne. Men når virkningen tilsyneladende udebliver, kan det enten handle om, at man gør det forkerte eller at stress er lige som vejret - ret svært at gøre noget ved. Men man kan klæde sig passende på i forhold til både vejret og stress.

### Stress er et misbrugt begreb

Stress i klinisk forstand er noget man skal tage særdeles alvorligt. Det kan i værste fald være invaliderende. Derfor er det også noget skidt, når vi alle rask væk bruger stress som et udtryk for, at vi har haft travlt eller at det måske til tider har været hektisk. Det skal vi lade være med. Det bliver lige som den gamle historie om råbet "Ulven kommer". Når så virkelig ulven kommer, er vi blevet både blinde og døve. Og så kan det gå rigtig galt.

### Hvis ikke det er stress – hvad er det så?

Jeg hører ofte, ledere fortælle, at de har medarbejdere, der har sygemeldt sig med stress. Når jeg spørger lederen, hvad der er årsagen til medarbejdernes stress, er det langt fra altid, at lederen kan forklare eller ved det. Det kan selvfølgelig handle om lederen og lederens manglende kontakt til medarbejderen og de arbejdsvilkår medarbejderen har. Men ofte handler sygemeldingen slet ikke om stress i klinisk forstand men om en lang række andre årsager, der gør, at medarbejderen ikke føler sig i stand til at gå på arbejdet.

Hvis ikke det er stress, hvad er det så? Jeg har oplevet, at det har handlet om alt lige fra depressioner til dårlig ledelse, at medarbejderen har for lidt at lave eller for få udfordringer, ikke trives på arbejdet, er bange for at miste arbejdet eller at årsagerne skal findes i privatlivet. Symptomerne kan på mange måder ligne stress symptomer, men hvis vi i flæng diagnosticerer det hele som stress, risikerer vi også at fejlbehandle.

Jeg vil derfor opfordre både ledere og medarbejdere til at finde ud af, hvad der er galt og ikke bare accepterer stress-mærkatet. Hvis man skal have nogen mulighed for at gøre noget ved det, er man nødt til at gå et spadestik dybere

### Teknologien er en gave og en forbandelse

Ofte forklares årsagen til stress med et arbejdstempo, der er blevet stadig mere opskruet. Når mange har en fornemmelse af, at vi arbejder meget mere og at det går meget stærkere i dag end for 10 år siden, så er det på nogle punkter rigtigt. For 10 år siden fik vi stadig det meste



af vores post én gang om dagen som almindelig gammeldags papirpost. Nu får vi post hele tiden og hele døgnet via vores mail. Faktisk kan det i dag være helt opløftende og spændende at modtage et gammeldags brev. Samtidig med at vi får mails løbende, får vi flere af dem og svarfristerne er blevet meget kortere. Får du ikke besvaret mailen samme dag, kan du godt regne med næste dag at få en mail med en forespørgsel på, om du mon har modtaget mailen. På den vis er teknologien med til at øge presset på den enkelte.

## Hvordan kan vi forebygge stress?

Vi kan ligeså godt vænne os til det – indbakken bliver aldrig tom! Det kan man jo godt gå hen og blive stresset af. Men man kan også lade være! Der er rigtig meget, man kan gøre forebyggende på arbejdspladsen.

- 1) For det første kan vi starte med at tale om, hvad det er, vi forventer af hinanden. Her har ledelsen et særligt ansvar for at udmelde klare og rimelige forventninger til hvad, hvornår, hvor meget og i hvilken kvalitet, man forventer at medarbejderne leverer.
- 2) Ledelsen kan hjælpe med nogle klare prioriteringer. Det kan give stress, når medarbejderen oplever, at arbejdet er uendeligt og ikke har overblikket over, hvad der er mest vigtigt at få lavet. Så forsøger man at lave det hele for ikke at risikere noget.
- 3) Ledelsen kan sige højt og ofte, at det er forventeligt, at man ikke kan have et ryddet skrivebord, når man går hjem. Den enkelte må arbejde på at rumme, at "indbakken ofte ikke er tom", når man går hjem.
- 4) Man kan arbejde på at indføre nogle fornuftige arbejdsrutiner, f.eks. ikke at læse og besvare mails løbende, men kun 2-3 gange i løbet af dagen. På den måde bliver man ikke forstyrret så mange gange i løbet af dagen og kommer derved til at arbejde mere effektivt.
- 5) Den enkelte kan undlade bevidstløst at sende mails med cc til gud og hver mand og i stedet gøre sig mere umage i forhold til hvem man sender mails til. Det vil begrænse antallet af mails betragteligt og dermed også mindske en potentiel stresskilde.
- 6) Ledere bør have et godt og nært kendskab til den enkelte medarbejder, så lederen kan opfange, hvornår en medarbejder er på vej ud i noget, der kunne ende med stress.

## Hvad kan den enkelte gøre?

Arbejdspladsen har ansvaret for at skabe nogle ordentlige arbejdsforhold, men vi kommer vi ikke udenom, at vi hver især har et ansvar for at sige til og fra. Vi skal kende signalerne, når vi er på vej ud i noget, der kunne ende med stress. For nogle kan signalerne være, at man begynder at huske dårligere, andre bliver mere irritable eller har svært ved at sove om natten. Når de første tegn dukker op, skal vi søge ind til årsagen og forsøge at gøre noget ved det. Vi kan ændre langt mere end vi selv tror.

Så med en omskrivning at det gamle Storm P citat vil jeg anbefale, at vi alle arbejder ud fra følgende motto:

*Andre taler om stress og jeg vælger at gøre noget ved det!*

**Susanne Teglkamp** er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Management Pro-

gramme fra INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp er stadig tilknyttet forsvaret og er i dag oberstløjtnant af reserven. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf de seneste: Ledergruppen – det dynamiske omdrejningspunkt og I den gode ledelses tjeneste udkom i 2012.

Se mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

## Det grænseløse arbejde – balancen mellem arbejde og fritid

### Foredrag – workshops – analyser – individuel stresshåndtering

Teknologien og samfundsudviklingen skaber mulighed for at ophæve de meget faste grænser mellem arbejde og fritid. For mange mennesker er det imidlertid en udfordring at finde en passende balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Teglkamp & Co. tilbyder forskellige aktiviteter omkring temaet: Balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Læs mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk) eller kontakt os for Yderligere oplysninger på e-mail: [info@tegkamp.dk](mailto:info@tegkamp.dk) eller via telefon: 48 22 11 41

