

Hvordan forebygger man stress på arbejdspladsen?

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*



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.

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.

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.

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.

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 får derved mulighed for at arbejde mere effektivt.

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.

Ledere bør have et godt og nært kendskab til den enkelte medarbejder, så lederen kan opfanke, 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. Ledergruppen bør kommunikere, hvor virksomhedens ansvar går til og hvor den enkeltes ansvar begynder.

Ledergruppen kan med rette forvente, at vi hver især kender signalerne, når vi er på vej ud i noget, der kunne ende med stress. 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.

Ledergruppen kan også forvente, at den enkelte indretter sig i livet, så der er en passende balance – og i hvert tilfælde at en eventuel ubalance ikke influerer på arbejdsevnen og indsatsen. Men den balance har mange svært ved at finde. Nogen gange vil vi for meget og glemmer, at vi også selv har et ansvar for at prioritere.

Hvad kan ledergruppen gøre?

Ledergruppen har et særligt ansvar for at tilrettelægge arbejdet og arbejdsprocesserne på en sådan måde, at i vides muligt omfang ikke fremkalder stress. Jeg kan anbefale ledergruppen følgende:

1. Sørg for at være klædt på til at tale om stress, der vil nemlig være rigtig mange af medarbejderne, som gennem deres fagforening er klædt ret godt på. Få en arbejdsmiljøkonsulent til at komme og holde et oplæg i ledergruppen, hvis ikke en fra ledergruppen kan bruge tid på at sætte sig ind i stoffet.
2. Fastlæg, hvordan man som ledelse vil håndtere stresstemaet i virksomheden. Hvordan vil man forebygge og hvad vil man tilbyde af hjælp til medarbejdere, der er ramt af stress.
3. Hvis ikke man allerede har en arbejdsmiljøgruppe, kan det godt svare sig at nedsætte en – særligt hvis man har mange tilfælde af stressrelaterede sygdommelinger. Samarbejd med arbejdsmiljøgruppen om at finde løsninger og forebyggende foranstaltninger.
4. Aftal en ledelsesmæssig procedure for håndtering af stresssygemeldinger. Find ud af hvad der ligger bag stresssygemeldingerne. Undersøg i en dialog med de ramte medarbejdere, hvad der er årsagen til deres stress? Ligger årsagen i virksomheden eller uden for virksomheden?
5. Brug hinanden i ledergruppen, når der kommer spørgsmål op om stress. Del erfaringer og støt hinanden i håndteringen.
6. Kommuniker den aftalte ledelsespraksis omkring stress. Medarbejderne skal kende ledelsens holdninger og hvordan de kan regne med at stress vil blive håndteret ledelsesmæssigt. Kommuniker også ledelsens forventninger til medarbejderne og hvordan man forventer, at de håndterer stress eller begyndende tegn på stress.

Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun sidder i bestyrelsen for Tænk tanken Atlantsammenlutningen og er ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger. Læs mere på www.tegkamp.dk

Mere tid til ledelse!

Book Susanne Teglkamp til et inspirationsmøde

Hvorfor blev I ledere? Var det for at bruge tiden på at administrere og gå til møder?



Er I også forundrede over, hvor lidt tid I egentlig har til at udøve ledelse? Vil I gerne have mere tid til ledelse? Så er dette inspirationsmøde noget for jer.

De fleste af os er gået ind i lederrollen med en forventning om at komme til at arbejde med og udøve ledelse. Og det gør vi selvfølgelig også. Men ofte overraskes vi over, hvor svært det er at få tilstrækkeligt tid til at udøve ledelse.

Udover konkrete forslag og værktøjer til at skabe mere tid til ledelse vil Susanne Teglkamp give bolden op til dialog og erfaringsudveksling omkring ledelse.

Læs mere her: [https://teglkamp.dk/Mere tid til ledelse.htm](https://teglkamp.dk/Mere_tid_til_ledelse.htm)