

Ledelsens håndtering af stress på arbejdspladsen

Af: *Susanne Teglkamp, ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.*



De fleste ledere vil på et eller andet tidspunkt blive stillet over for udfordringer, der relaterer sig til stress. Lederne bør være klædt ordentligt på, kende begreberne og kunne genkende stress, når det opstår men også at have tilstrækkeligt indsigt til at forstå, hvornår det måske handler om noget helt andet end stress.

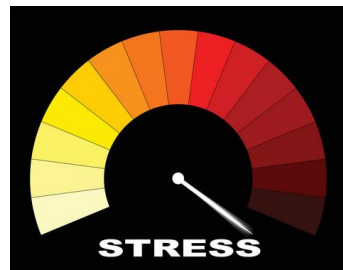
Stress er et misbrugt begreb

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 når 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 eller stress symptomerne viser sig, er vi blevet både blinde og døve. Og så kan det gå rigtigt galt.

Ledere skal ikke være stresseksperter, men de skal have et grundlæggende kendskab til symptomerne, hvad der forårsager stress og hvilke konsekvenser, det kan have.

Stress kan smitte

Selvom stress ikke er en sygdom, opfører den sig indimellem lige-sådan. I kølvandet på den første stressrelaterede sygemelding kan der komme indtil flere stress sygemeldinger. Nogle medarbejdere har måske ligget på kanten af stress længe og får lige pludselig ord på, hvad det rent faktisk er, de mærker. Der vil imidlertid også være nogen, der bruger stress som en udvej til at håndtere andre problemer. Det bliver pludseligt nemmere at sygemelde sig med stress end at få håndteret de problemer, det måske i virkeligheden handler om.



For at undgå at stress "smitter" er det vigtigt, at ledelsen tager en proaktiv rolle i forhold til stresshåndteringen.

Hvordan bør ledelsen forholde sig til stress?

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 eventuelt en arbejdsmiljøkonsulent til at komme og holde et oplæg for ledelsen.
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. Nedsæt en arbejdsmiljøgruppe, hvis ikke I allerede har en. 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 ledelsen, 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 konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på 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 sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den nyeste udkom i 2014: Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem. Se mere på www.tegkamp.dk

Skab grundlaget for en feedback kultur i jeres virksomhed - 1/2 dags kursus



Vi har alle brug for feedback for at kunne udvikle os både som enkeltpersoner og som arbejdsplads.

Vi har tilrettelagt et 1/2 dags seminar, hvor I får lagt grundlaget for en god feedbackkultur.

Læs mere her: http://www.tegkamp.dk/Feedback_seminar.pdf