



🕒 4 min. 👁️ 📌 17-10-2014

# 7 råd der forebygger stress hos dine medarbejdere

Sig pyt til det hele, eller løb en maraton. Det har vi igennem de seneste ti år fået at vide, at vi selv kan gøre for at undgå stress. Vi bærer et ansvar for vores egen trivsel, men uden ordentlige rammer går det ikke. Sådan lyder budskabet fra stressekspert Thomas Milsted, der her giver syv råd om, hvordan du som leder opstiller rammer, der sikrer medarbejdernes trivsel og forebygger stress.

## Skribentinfo



[Thomas Milsted](#)

Generalsekretær i stresstænk tanken  
Thomas Milsted

50-60 pct. af mistede arbejdsdage skyldes arbejdsrelateret stress. Både af medmenneskelige og økonomiske årsager skal der gøres noget. Det er ikke kun den enkeltes ansvar. Det er i lige så høj grad lederens ansvar.

## Opfyld medarbejderens psykologiske behov

Sidestillet med grundlæggende fysiologiske behov som pauser, toiletbesøg, mulighed for at spise og drikke mv. har dine medarbejdere nogle grundlæggende psykologiske behov.

De syv grundlæggende psykologiske behov, du som leder bør være opmærksom på for at forebygge stress og psykisk nedslidning hos dine medarbejdere, er:

1. Behov for gode kollegaer
2. Behov for følelsen af at have kontrol
3. Behov for mening

4. Behov for udvikling af kompetencer
5. Behov for lyst til at arbejde
6. Behov for tryghed
7. Behov for tilfredshed med sig selv

## **Sådan understøtter du de syv behov**

### **1. Behov for gode kollegaer**

Gode kollegaer er vigtige. At arbejde og fungere i et team eller en arbejdsgruppe styrker medarbejdernes trivsel. Du kan sikre det gode kollegaskab ved at skabe en hjælpsom arbejdskultur – både professionelt og emotionelt.

En hjælpsom arbejdskultur er kendetegnet ved, at medarbejderne kan tale med hinanden om, hvordan det, der sker på arbejdspladsen eller derhjemme, påvirker dem. I den hjælpsomme kultur kan medarbejderne også søge hjælp fra en kollega til en opgave, og de kan give og modtage feedback, uden at det opfattes som kritik.

Du kan styrke den hjælpsomme arbejdskultur ved at italesætte den. Saml dine medarbejdere, så I sammen kan definere, hvordan I opfatter sådan en god kultur. I skal ikke nødvendigvis være enige, men ved at italesætte "hjælpsomhed" får I en bedre ide om, hvad I forventer af hinanden.

### **2. Behov for følelsen af at have kontrol**

Det værste, du kan udsætte dine medarbejdere for – eller dig selv – er fraværet af kontrol. Når vi ikke føler, at vi har styr på tingene, bliver vi usikre, bekymrede og magtesløse.

I en hektisk hverdag er det som leder svært at opretholde følelsen af kontrol hos medarbejderne. Du kan hjælpe ved at give medarbejderne indflydelse på deres arbejdsområde, indhold og tempo i form af deadlines. Det kan blandt andet gøres ved at lade medarbejderne:

- Være med til at beslutte, hvilke og hvor mange nye opgaver der skal lukkes ind. Medarbejderne har fingeren på pulsen og ved, om der er tid.
- Få indflydelse på deadlines, så de ikke bliver en styringsmekanisme, men en måde at planlægge realistisk på.
- I fællesskab lave vagtplaner eller ferieplaner med respekt for, at der ikke opstår huller.
- Være med til at ansætte nye medarbejdere – eller deres egen leder.

### **3. Behov for mening**

Medarbejderne har behov for at opleve en mening med deres arbejde. Det, der giver mening for den ene medarbejder, giver ikke nødvendigvis mening for den anden. Som leder kan du hjælpe dine medarbejdere med at opleve mest mulig mening med deres arbejde ved at synliggøre for den enkelte medarbejder, hvordan deres indsats bidrager til organisationens mål.

### **4. Behov for udvikling af kompetencer**

For at nå målene skal medarbejderne kunne løse de udfordringer og opgaver, som de møder i deres arbejde. Når vilkårene ændrer sig, ændres kravene til deres kompetencer også. Fagligt skal du løbende dygtiggøre dine medarbejdere med kurser og uddannelse.

Deres personlige kompetencer skal også udvikles. Medarbejderne skal lære at øge deres robusthed, så de kan imødegå de psykiske krav, som det moderne arbejdsliv stiller.

Medarbejderne skal have fleksibilitet, så de har mulighed for at tilpasse udfordringerne til deres kompetencer, tydelig information om, hvordan de klarer sig, og mulighed for forstyrrelsesfri zoner. Det vil motivere medarbejderne og gøre dem opfindsomme i forhold til at realisere organisationens mål.

## **5. Behov for lyst til at arbejde**

Perioder uden ansvar og frihed for pligter er vigtige, når man har været ramt af stress eller oplevet et stort pres i hverdagen. Men de er også nødvendige for at forebygge stress. Når vi går ned med stress, er det ofte, fordi der er mere pligt end lyst i vores liv. Derfor skal du som leder sikre medarbejdernes lyst til arbejdet.

Lystfølelsen kommer, når medarbejderne føler sig engagerede og oplever flow. Når man oplever flow, er man nærværende og optaget af sit arbejde – man glemmer sig selv.

Du kan give medarbejderne den oplevelse ved at give dem mulighed for at tage selvstændige initiativer og for at eksperimentere sig frem til de bedste løsninger. Medarbejderne skal have konkrete, energigivende mål, og du skal beskytte dem mod bureaukrati.

## **6. Behov for tryghed**

Tryghed handler primært om tryghed i ansættelsen, men det er også i den betydning, at medarbejderne tør være sig selv og give udtryk for deres holdninger og følelser – uden at det har negative konsekvenser. Det sikrer du ved at opbygge tillid, ved at anerkende og ved at udvise empati.

For at opbygge tillid skal dine medarbejdere kunne stole på de udmeldinger, der kommer fra dig. Der skal være overensstemmelse mellem det, du siger, og det, du gør. Du skal være ydmyg og ikke reagere afvisende, når du får kritik.

Tilliden kan også styrkes ved, at du uddelegerer opgaver og beslutningskompetencer til dine medarbejdere. Hvis du viser dine medarbejdere, at du stoler på dem og mener, at de gør et godt stykke arbejde, vil de føle sig mere trygge.

Anerkendelse kan opleves i den måde, vi taler med hinanden på. Ved at anerkende viser du, at du værdsætter dine medarbejders indsats. Det gør dem trygge, at de ikke hele tiden skal forholde sig til deres egen person. Fokus er på opgaverne, og hvordan de kan løses bedst muligt.

Empati er at opfange eller forstå dine medarbejders synspunkt. Du behøver ikke nødvendigvis acceptere medarbejdernes synspunkter, men for at være en god leder og coach for dine medarbejdere skal du kunne se situationen med deres øjne.

## **7. Behov for selvtilfredshed**

At være tilfreds med sig selv er udtryk for et relativt robust selvværd, hvor man kender sit værd og kvaliteten af sit arbejde. Det er en af de væsentligste grunde til, at man står op om morgenen. Det er følelsen af at være tilfreds, når man løser en opgave. Når man kan sige til sig selv: "Det var godt gået."

Som leder skal du få medarbejderne til at føle sig tilfredse med sig selv gennem det arbejde, de leverer. Det kan du gøre med anerkendelse og ved at sikre, at medarbejderne ved, om de lever op til dine og borgernes forventninger.

Når du skal afstemme forventninger, handler det ikke kun om, at du får afstemt en retning. Medarbejderne skal være med på det kvalitetsniveau, der lægges for opgaven. Hvis du har for høje forventninger, risikerer du, at medarbejderne bliver frustrerede eller stressede.

Omvendt må du heller ikke have for lave forventninger. Medarbejderne kan godt forstå, hvis der skal spares, men det ændrer ikke ved den frustration, de oplever, hvis de må gå på kompromis med deres faglighed.

Som leder skal du også sørge for, at dine medarbejdere ind imellem kan fordybe sig i opgaverne, og at de får mulighed for at gøre sig umage og udføre det sublime.

Ved at indfri disse syv grundlæggende psykologiske behov kan du sikre, at dine medarbejdere trives, og forebygge stress og psykisk nedslidning.

*Artiklen er baseret på Thomas Milsteds bog "[Arbejdsglad.](#)" Bogen sætter fokus på, hvordan lederen balancerer mellem organisationens krav og medarbejdernes behov.*

**Læs mere:**

[Stressforsker afliver de 3 største myter om stress](#)

[Kend forskel på en travl og en stresset medarbejder](#)

