VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 04-06-2014

Stressforsker afliver de 3 største myter om stress

Der er mange myter om stress, og det kan bringe én på vildspor – særligt når du er leder og skal hjælpe stressramte medarbejdere. Bo Netterstrøm afliver de tre største myter om stress og peger på, hvad det er vigtigt at være opmærksom på, når du skal vurdere stressniveauet hos dine medarbejdere.

Skribentinfo



Bo Netterstrøm
dr. med. og seniorforsker med egen konsulentvirksomhed

Det er nemt at fare vild i mylderet af råd om stress, og hvordan du som leder skal spotte og hjælpe en stresset medarbejder. Det er for eksempel en udbredt opfattelse, at en stresset medarbejder skal skrue ned for motionen, men sådan forholder det sig faktisk ikke. Her aflives de tre største myter én gang for alle.

Myte 1: En stresset medarbejder skal beskyttes mod det stressfremkaldende arbejde og sygemeldes

Om en medarbejder skal sygemeldes og helt undgå kontakt med det stressfremkaldende arbejde, afhænger af, hvor udtalte stresssymptomer medarbejderen har. Ofte kan en omstrukturering af arbejdsopgaver eller nedsat arbejdstid være tilstrækkeligt. At gå hjemme med sin stress uden at føle, at der sker nogen forandring, er i sig selv stressende og er ikke nødvendigvis den bedste løsning for medarbejderen.

Myte 2: En stresset medarbejder må ikke anstrenge sig fysisk ved at motionere

Denne opfattelse cirkulerer især blandt psykologer og stresscoaches. Begrundelsen skulle være, at fysisk anstrengelse medfører øget produktion af stresshormoner, som netop er øget på grund af stressen. Derfor

er fysisk anstrengelse ifølge myten ikke fordelagtigt, hvis man er stresset.

Det er rigtigt, at vi producerer mere stresshormon, som fx adrenalin og kortisol, når vi anstrenger os fysisk. Men når vi er færdige med at motionere, slapper stresssystemet bedre af, og den følelse af velvære, man mærker, reducerer i sig selv stressniveauet. Den fysiske aktivitet i musklerne brænder så at sige stresshormonerne af: en effekt, vi ikke opnår, når vi slapper af. Aktivitet og fysisk udfoldelse hjælper på stress – selvfølgelig alt med måde.

Myte 3: Stress kan måles på koncentrationen af stresshormoner i blod eller spyt

Det er usandt, når firmaer hævder at kunne måle stressniveauet biologisk hos den enkelte ved hjælp af blod- eller spytprøver, uanset om der er tale om kortisol eller andre hormoner eller blodtryk. Nok stiger koncentrationen af kortisol i kroppen ved stress, men koncentrationen er afhængigt af tidspunktet på dagen, og hvor længe man har været stresset, og niveauet er meget forskelligt fra individ til individ.

Niveauet af kortisol er for eksempel højest, når vi lige er stået op, for så at falde i løbet af dagen afhængig af, hvad man oplever i dagens løb. Nyopstået stress udløser større stigning end længerevarende. Kortisolniveauet nedreguleres ved visse hjernecentres medvirken. Den individuelle variation er for stor til, at enkeltmålinger kan bruges til at udtale sig om den pågældendes stressniveau.

Det skal du være opmærksom på som leder

Jo tættere du er på dine ansatte, og jo bedre du kender dem, jo lettere er det at se de faresignaler, en stresset medarbejder udviser. Det kan være humørsvingninger, isolationstendens eller dårlig performance. Det er de ændringer, du skal lægge mærke til og vigtigst af alt tage dem i opløbet. I det følgende beskrives tre vigtige faktorer, som skal være til stede for at undgå stressede medarbejdere.

1. Tillid er en vigtig faktor

Spørg til, hvordan medarbejderen har det, og sørg for at få et ærligt svar. Det kræver tillid fra begge sider. Tillid, samarbejde og respekt udgør det kit – den sociale kapital – der får en organisation og dens medarbejdere til at blomstre. Det kan lyde banalt, men alt for mange steder har medarbejderne ikke fornemmelsen af, at de bliver mødt med tillid og respekt af ledelsen. Snarere føler de sig kontrollerede, og det virker ikke produktivitetsfremmende.

2. Faste rammer

Rammerne udgøres, ud over af det fysiske arbejdsrum, af aftaler, overenskomster, og hvordan medarbejderne er klædt på til opgaverne. De fysiske rammer handler om mulighederne for at kunne koncentrere sig om arbejdet og have et socialt fællesskab med kollegerne. Det er et kapitel for sig ligesom ressourcer i øvrigt.

De tidsmæssige rammer er genstand for megen debat. Er flextid godt eller skidt? Medfører ingen øvre arbejdstid ødelæggende, grænseløst arbejde, eller giver det mulighed for selvstændig planlægning, så den enkelte kan indrette sig, så det også passer ind i familielivet?

Det afhænger alt sammen af, hvilken type arbejde man har, hvor god dialogen med lederen er, og indsigt i

egen personlighed og mål. For mange vil flextid betyde mulighed for roligere morgener i børnefamilierne, mindre stress og jag om eftermiddagen mod måske til gengæld at arbejde, når børnene er lagt i seng en gang imellem. Hvis man ikke er for flinkeskoleagtig og partout skal nå alt til tiden, og hvis man holder sig til en gennemsnitlig arbejdsuge på mindre end 40 timer, er der ingen fare for stress af den grund.

3. Realistiske deadlines

Stramme deadlines kan forrykke dette. Du skal derfor sørge for at inddrage medarbejderne i fastlæggelse af deadlines, så de bliver realistiske. Alt for mange steder betyder urealistiske deadlines massivt overarbejde med risiko for stressnedbrud og sygefravær i ugevis. En dårlig udnyttelse af arbejdskraften. Nogle kan tåle meget, andre mindre. Det er forventningsafstemning, det drejer sig om.
Jo bedre du kender dine medarbejdere, og jo mere tillid der er mellem jer, desto lettere er det at forebygge stress.

Artiklen er skrevet på baggrund af Bo Netterstrøms nye bog *Stress og arbejde.*

Læs mere:

Kend forskel på en travl og en stresset medarbejder

Sådan holder du en samtale med en stresset medarbejder

Undgå at smitte andre med stress