VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 08-09-2017

Værktøj: Mål dine medarbejderes stressniveau

Lederen har et særligt ansvar for at forebygge, opdage og håndtere stress på arbejdspladsen, men en hektisk hverdag kan gøre forebyggelsen svær. Her får du et værktøj til at identificere dine medarbejderes trivsels- og stresstilstand, så du kan opretholde det gode arbejdsmiljø i en travl hverdag.

Skribentinfo



Caroline Ahlgren Tøttrup
Lederudviklingskonsulent
Aarhus Universitet



Michael Martini
Lederudviklingskonsulent
Aarhus Universitet

”Jeg har været ved min læge og ringer for at meddele, at jeg er nødt til at sygemelde mig med stress. Jeg kan ikke endnu sige noget om hvor længe…”

Måske har du som leder oplevet at få et lignende opkald og blive mødt med de udfordringer, der ligger i at få en stressramt medarbejder på højkant igen. Og samtidig sidde tilbage og tænke, at du burde have set det komme, og hvorfor du ikke fik grebet ind i tide.

Manglende fokus på forebyggelse

Mange arbejdspladser har efterhånden styr på retningslinjer og tiltag, der sættes i værk, når en medarbejder bliver sygemeldt med stress. Det kan fx handle om sparring til lederen fra HR eller tilbud om psykologisk rådgivning til den stressramte.

Men langt færre har styr på den forebyggende indsats og de konkrete værktøjer, lederne kan bruge for at komme stresssygemeldinger i forkøbet. Det kan på alle måder – både økonomisk og menneskeligt - betale

sig at være beredt, før en medarbejder må kaste håndklædet i ringen på grund af stress.

Stressberedskabsplanen

God forebyggelse af stress handler i høj grad om løbende at tage dialogen med den enkelte medarbejder.

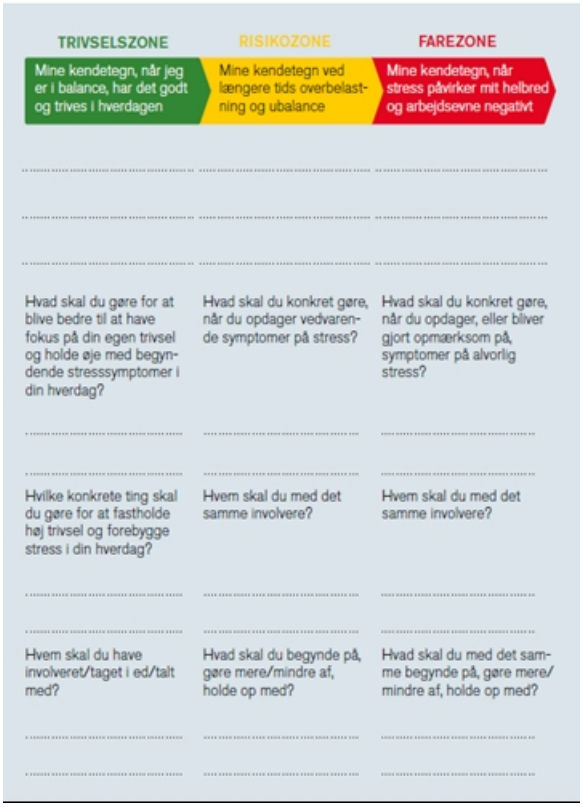
Stressberedskabsplanen er et ledelsesredskab, du kan bruge i det forebyggende arbejde til at sætte fokus på den enkelte medarbejders trivsels- og stressprofil. Stressberedskabsplanen lægger op til en dialog om de handlemuligheder og konkrete tiltag, der kan være med til at fastholde trivsel og forebygge stress i hverdagen.

Værktøjet rammesætter og understøtter dialogen gennem tre zoner:

Trivselszonen, hvor medarbejderen er glad og tilfreds i arbejdslivet og generelt har det godt. Den stress han oplever, er kortvarig og forbigående. Fokus er på at fastholde trivsel og forebygge usund stress i hverdagen.

Risikozonen, hvor stressbelastningen har fået fat og begynder at påvirke både helbred og arbejdsevne i negativ retning. Fokus er på at opdage den usunde stress og få foretaget nogle justeringer, der gør, at medarbejderen kan vende tilbage til trivselszonen.

Farezonen, hvor stressbelastningen har stået på i så lang tid, at der er tale om en markant forringet arbejdsevne og fare for alvorlige fysiske og mentale helbredsproblemer. Fokus er på at fjerne belastninger og fremme restitution. Ofte vil hel eller delvis sygefravær eller reduceret opgavemængde og -kompleksitet eller arbejdstid være nødvendig.



TRIVSELSZONE	RISIKOZONE	FAREZONE
Mine kendetegn, når jeg er i balance, har det godt og trives i hverdagen	Mine kendetegn ved længere tids overbelastning og ubalance	Mine kendetegn, når stress påvirker mit helbred og arbejdsevne negativt
Hvad skal du gøre for at blive bedre til at have fokus på din egen trivsel og holde øje med begyndende stresssymptomer i din hverdag?	Hvad skal du konkret gøre, når du opdager vedvarende symptomer på stress?	Hvad skal du konkret gøre, når du opdager, eller bliver gjort opmærksom på, symptomer på alvorlig stress?
Hvilke konkrete ting skal du gøre for at fastholde høj trivsel og forebygge stress i din hverdag?	Hvem skal du med det samme involvere?	Hvem skal du med det samme involvere?
Hvem skal du have involveret/taget i ed/talt med?	Hvad skal du begynde på, gøre mere/mindre af, holde op med?	Hvad skal du med det samme begynde på, gøre mere/mindre af, holde op med?

Sådan gør du

Du kan introducere planen som et værktøj til stressforebyggelse og arbejde med den i en-til-en-samtalen med medarbejderen.

Du udfylder planen ved at interviewe hver enkel medarbejder ud fra de spørgsmål, der er i de tre kolonner. Medarbejderen skriver undervejs sine svar og refleksioner ned i planen.

1. Start med at identificere medarbejderens kendetegn i trivselszonen. Du kan fx spørge: ”Hvordan kan jeg som leder se på dig, at du trives og har det godt i dit arbejdsliv?” Det er vigtigt at få afdækket konkrete kendetegn og eksempler på adfærd, der indikerer trivsel hos den enkelte. At kende sit eget ”sunde” udgangspunkt er et nødvendigt afsæt for at registrere ændringer, der indikerer, at man måske er på vej ud i risikozonen.

2. Fortsæt derefter med at identificere kendetegn i hhv. risiko- og farezonen - og brug gerne lidt tid på at tale om, hvor i farvespektret medarbejderen umiddelbart vil placere sig selv på nuværende tidspunkt.

3. Herefter tager I en dialog med afsæt i spørgsmålene, og taler jer frem til relevante og konkrete stressforebyggende opmærksomhedspunkter.

4. Tal om, hvordan du og medarbejderen selv bedst understøtter de opmærksomhedspunkter, som I har talt om.

Planen kan være en god anledning til at undersøge den enkelte medarbejders stressforebyggende og stressfremmende vaner og handlinger.

Når man kommer ud i risikozonen, kan man have en tendens til at holde op med det, som er godt for en. Det gælder både sundheds- og arbejdsvaner, som fx at droppe motion pga. tidspres, og tage fritid i brug for at komme i mål med opgaverne.

Formålet er at fastholde den gode trivsel eller få øje på de muligheder, der er for at justere og vende en negativ udvikling i forhold til stress, så tidligt som muligt. Her er det vigtigt at blive bevidst om, hvad medarbejderen selv skal undgå for at forebygge stress, og hvordan du bedst understøtter det.

Medarbejderen skal vide, hvem der kan hjælpe, når det brænder på. Hvor er støttemulighederne, og hvornår skal medarbejderen komme til dig?

Tag planen frem med jævne mellemrum. Når I først har lavet planen, har I skabt et godt afsæt for en tilbagevendende dialog med fokus på det gode arbejdsliv – og med mulighed for løbende at tilrette og justere planen. For at planen for alvor skal have en effekt, skal I aftale, hvordan I følger op.

Læs mere om, og find flere værktøjer til, hvordan du forebygger og håndterer stress på både individ-, gruppe- og organisationsniveau i bogen "Lederens stresshåndbog".

Læs også:

Ny forskning: Derfor virker ros ikke mod stress

Stressforsker afliver de tre største myter om stress

Kend forskel på en travl og en stresset medarbejder