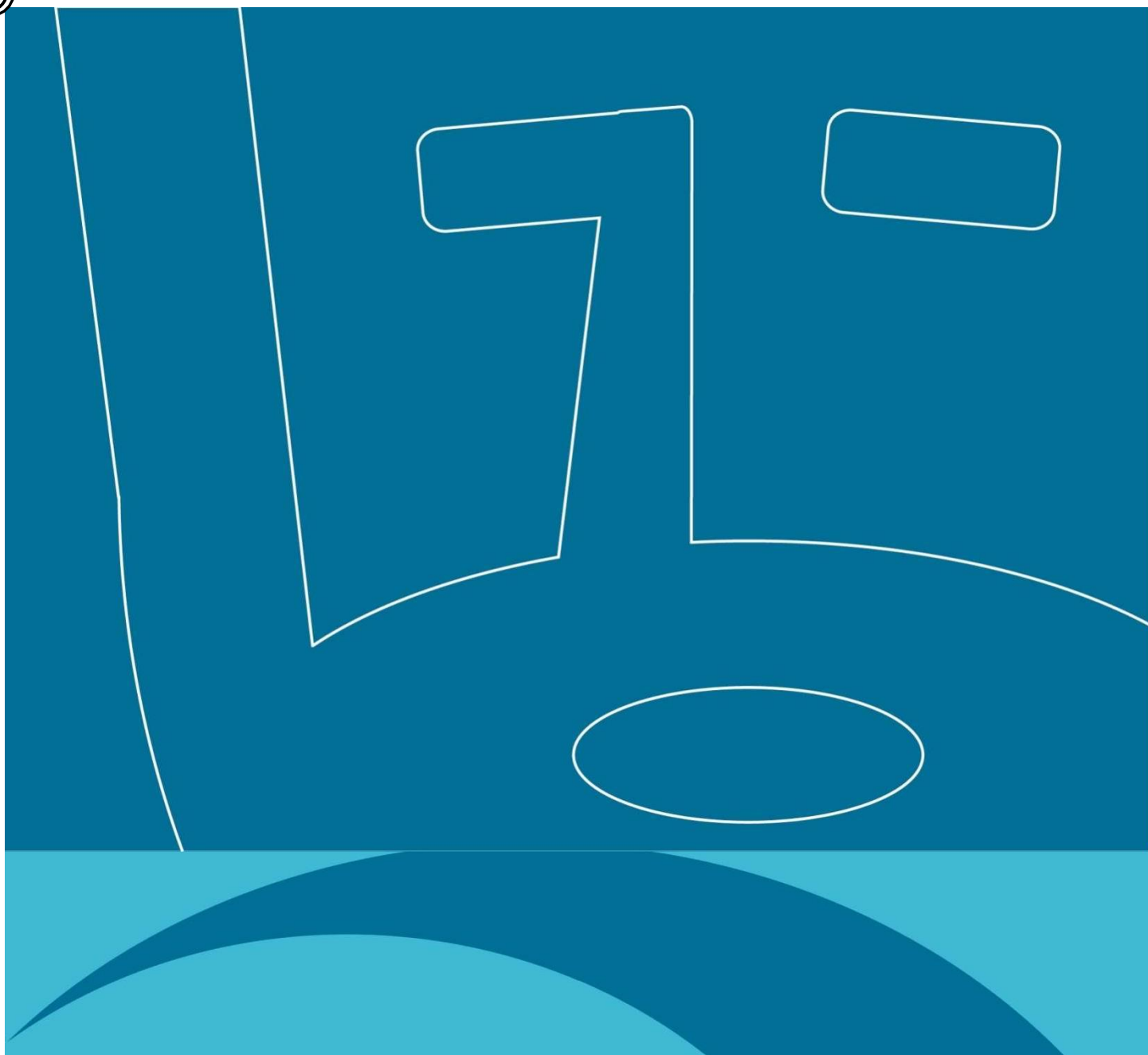




Os som kolleger

Information om stress og tegn på stress, og hvad I som kan gøre, når en kollega får stress.

Os som kolleger

Vi har som medarbejder, hinandens kolleger, arbejdspladsens TRIO og som leder et fælles ansvar for at skabe et godt arbejdsmiljø. Fællesskaber kan udrette meget mere end den enkelte. Både i det daglige arbejde og i arbejdet med at forebygge stress.

Denne folder er til jer som kolleger, som måske på et tidspunkt får en kollega med tegn på stress, eller som bliver sygemeldt med stress. I finder her information om, hvad stress er for en størrelse, og hvordan vi som kolleger spotter de første tegn på stress.

I folderen får I som kolleger også gode råd til, hvordan I kan bidrage til en god arbejdskultur, hvordan I håndterer det, når en kollega får stress eller vender tilbage efter en sygemelding.

Hvad er stress?

En af de mest brugte definitioner på stress er: **"Stress er kroppens naturlige, tilpassede respons på enhver oplevet udfordring eller belastning".**

Belastninger der fører til stress er ofte skabt af, at krop og psyke udsættes for alt for store belastninger i for lang tid ift. arbejde, uddannelse, privat- og fritidsliv. Men ikke kun ydre belastninger kan føre til stress. Bekymringer om fremtiden – uden løsninger på de problematikker, der bekymrer én - kan også føre til stress.

Alle input er med til at stresse kroppen og der er ofte mange sammensatte årsager til stress. Det er dog ofte de samme reaktioner, som man oplever: **biologiske, psykiske og sociale reaktioner** og er påvirket af alt fra arbejde til privatliv til teknologi.

Kortvarig stress

Vi siger ofte, at vi er "stressede". Det betyder som regel bare, at vi har travlt – måske lidt mere travlt, end vi bryder os om. Men travlhed er ikke stress. Kortvarig stress kan vi alle opleve, når vi står over for større udfordringer. Denne form for stress medfører en række fysiske, psykiske og adfærdsmæssige reaktioner, der gør os parate til at yde vores bedste.

Symptomer på stress

Kropslige symptomer	Adfærdsmæssige symptomer
Når man bliver bragt i en stressende situation, kan man opleve symptomer i kroppen såsom hjertebanken, høj puls, kvalme, svimmelhed, svedige hænder, muskelspændinger eller smerter i nakken, ryggen, hovedet eller maven. Nogen behøver bare at tænke på situationen for at fremkalde fysisk ubehag.	Når man oplever sig stresset, kan man reagere anderledes, end man plejer. Man begynder måske at trække sig i sociale sammenhænge, man laver flere fejl eller fremstår mere urolig og rastløs. Man kan have nedsat evne til at slappe af og koble fra, have mere sygefravær eller et øget forbrug af alkohol, nikotin, medicin eller andre stoffer.

Psykiske symptomer	Kognitive symptomer
Typiske psykiske symptomer på stress er, at man kan være mere irriteret, trist eller have let til tårer. Man kan også opleve en dårligere nattesøvn, en tendens til flere bekymringer, tankemylder, katastrofetanker om fremtiden, eller oplevelse af ikke at kunne slå til eller af ikke at kunne overskue noget.	Stress kan i nogle tilfælde også påvirke hukommelsen, evnen til at fokusere og koncentrere sig, skabe overblik og træffe beslutninger. Man kan også opleve en nedsat retnings- og orienteringssans, så man kan have sværere ved at finde vej eller huske, hvor man har parkeret sin cykel eller bil.

Langvarig stress

Stress i en længere periode vil efterhånden slide på krop og sind, så man fungerer og præsterer dårligere end ellers. En langvarig stresstilstand er ikke en sygdom i sig selv – men langvarig stress kan føre til alvorlig sygdom. Derfor er det vigtigt at gøre noget ved sin stress, inden det går galt.

Langvarig stress er ubehagelig – det er glædesløst at være i en vedvarende tilstand af anspændthed og ulyst. Personer, der har oplevet vedvarende stress, fortæller, at livet bliver et spørgsmål om at klare dagen og vejen og holde ud – uden at tænke for langt. Efterhånden kan man miste evnen til at se, hvornår man er ude over grænsen for, hvad man kan holde til.

Hvad skal I holde øje med?

Det kan være svært at se andres stress, ligesom det kan være svært at erkende egen stress. De reaktioner, I skal være opmærksomme på i forbindelse med stress, er primært ændret adfærd.

Bliver en kollega eller gruppe mere **indadvendt, trist, tvær, får let til tårer eller virker mere opfarende end normalt**, kan det være symptomer på stress. Derudover vil I kunne opleve, at en stresset medarbejder eller gruppe i tiltagende grad **fokuserer på negative oplevelser og erfaringer og i det hele taget bliver mere problemfokuseret i sin tankegang**.

Der er også bestemte situationer, som kræver særlig opmærksomhed, fordi de kan udløse stress:

Det gælder fx **episoder af vold eller konflikter, samarbejdsvanskeligheder, nye arbejdsopgaver/områder, klager over arbejdet, nye medarbejdere samt belastende begivenheder i privatlivet**.

Vi er hinandens arbejdsmiljø

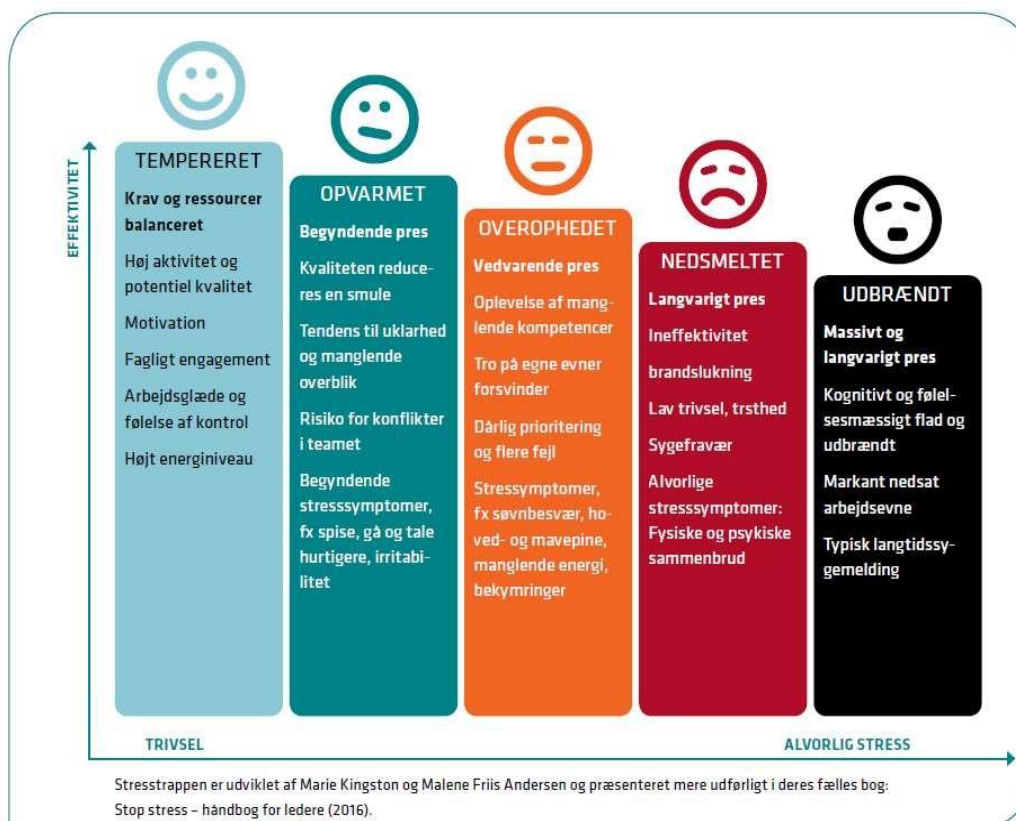
Der kan være mange årsager til stress, og derfor skal I være opmærksomme på mange forskellige elementer i jeres arbejdsmiljø, når I vil arbejde med forebyggelse af stress.

Relationerne og samarbejdet på arbejdet er vigtigt at fokusere på i stressforebyggelsen. Når vi har gode relationer til vores kolleger og ledelse, interesserer os for hinanden og bakker hinanden op, kan det virke som et værn mod stress. Opbakningen kan både være følelsesmæssig og praktisk, fx i forhold til at aflaste og kunne snakke om udfordrende opgaver og situationer. Det kan også virke forebyggende, når vi oplever at have et fælles mål og viser hinanden respekt.

Derimod kan det optræde som stressfaktorer, hvis vi:

- Oplever en negativ omgangstone, mobning eller chikane
- Oplever arbejdsbelastninger, der skyldes manglende hensyn til hinanden (fx deadlines og aftaler, som ikke bliver overholdt)
- Har arbejdsopgaver, som vi oplever er urimelige eller unødvendige

5 faser i udviklingen af stress:



Værdsættende kommunikation

Kommunikationen kan opmuntre og motivere hinanden og anerkende hinandens indsats. Eller med andre ord, hvordan man kan tale op til hinanden.

1. Få hver enkelt til at føle, at han hører til – at han er ønsket her.
2. Forsøg at hjælpe hvert menneske til at opnå noget succes, hver dag.
3. Anerkend den enkeltes indsats og anstrengelser.

4. Få ikke andre til at tvivle på deres værd – undlad at gøre dem skamfulde og flove.
5. Svar åbent, ærligt og opmærksomt på spørgsmål, når det er muligt.
6. Anerkend alt det I kan hos den anden.
7. I skal opmuntre den anden til at tale stolt og værdigt om sig selv.
8. Hav øjenkontakt, når folk taler til jer.
9. Lyt med nærvær og opmærksomhed.

Kollegial støtte kan forhindre stress

Kollegial støtte og omsorg er af afgørende betydning for, om mennesker udvikler stress eller ej i situationer, hvor det er svært på arbejdspladsen. Et godt og velfungerende kollegialt netværk er derfor af stor betydning for trivslen.

Erfaring, empati og distance

På arbejdspladsen oplever vi ting og situationer forskelligt. Skal vi forstå de andre og deres reaktioner, er det vigtigt, at vi bruger vores erfaring, empati og distance.

Det lyder måske umiddelbart mærkeligt, at vi skal holde den professionelle distance til en kollega, der trænger til omsorg. Det skyldes, at meget omsorg uden professionel distance ofte opleves som omklamrende. Det kan få kollegaen til at føle sig mindre forstået og i stedet for at føle sig hjulpet og forstået, føler vedkommende sig en kende umyndiggjort, og oplever sig hensat i en barnerolle.

At arbejde med andre mennesker forudsætter respekt og forståelse for andres personlighed, men også erkendelse af ens egne stærke og svage sider. At forstå og acceptere ens egen måde at være på, er derfor forudsætningen for at kunne møde andre på åben vis.

Vi skal selv huske:

- Balance mellem arbejdsliv og fritidsliv
- Balance mellem arbejde og hvile
- Kend signaler på stress – og reager på dem – også hos din kollega
- Find løsninger frem for at holde fast i bekymringer

Sammen skal vi huske:

- Fællesskab
- Åbenhed om arbejdsmiljøet
- Balance mellem krav og ressourcer
- Godt samarbejdsklima
- Kommunikation, fx fremadrettet, konstruktiv og anerkendende feedback behagelig og konstruktiv omgangstone
- Pas på hinanden med lidt langsom tid i en hurtig hverdag og pauser til at lade op
- Hjælp hinanden

Når en kollega oplever stress

En stresset person opsøger ofte ikke hjælp af sig selv

En stresset person ved ofte ikke selv, at han eller hun er stresset ud over det acceptable, og blandt andet derfor opsøger personen ikke selv hjælp. Derudover er stressen med til at fastholde den ramte i en spiral, hvor han/hun ikke har overskud til at se situationen ovenfra.

Flere finder det desuden pinligt ikke at kunne overskue og magte sine opgaver, ellerer bekymrede for at miste deres job. Det er meget tabu omkring stress, som desværre forhindrer mange i at få den rette støtte i god tid. Dog skal der ikke meget til.

En god kollega bryder tavsheden

Kolleger, især dem der er tættest på, er som regel de første – også før lederen – der opdager, når en kollega udviser tegn på stress. Mange er bange for at blande sig eller er usikre – også dem, der ellers er gode til at snakke med folk – har svært ved at gå hen og tage fat i en kollega, som ser ud til at mistrives og har det skidt. Men det er misforstået hensyn ikke at tage fat i din kollega, for det værste I kan gøre er; at gøre ingenting. Ikke at gøre noget kan på sigt have store konsekvenser for jer som arbejdsplads. Hvis I derimod tager handling, kan I sikre, at jeres kollega ikke bliver alvorligt syg af stress.

Kollegaen nægter, at der er noget i vejen

I kan opleve, at en kollega, som bliver konfronteret med stressproblemer vil benægte det – også på trods af at personen udviser tydelige stressreaktioner. Det er ganske almindeligt og i mange tilfælde, er det en del af stressreaktionen, at en stressramt ignorerer kroppens signaler.

Det bedste, I kan gøre i denne situation er i første omgang at afvente og se tiden an. Tag spørgsmålet op på igen, hvis problemet ikke ser ud til at ændre sig. Hvis intet ændres, og problemerne eskalerer, kan det være nødvendigt at gå til din tillidsmand/leder og fortælle om dine observationer.

Læs mere på Stressforeningen: <http://www.stressforeningen.dk/stress-pa-arbejdspladsen/>

Omsorg og kollegial støtte ved stress

Når vi skal hjælpe en kollega, der har brug for omsorg, kan vi holde os til disse retningslinjer:

- Vær indfølelse overfor din kollega (empatisk).
- Hold den professionelle distance af respekt for din kollega.
- Lyt – tal kun lidt.
- Spørg om der er noget, du kan gøre, ud over at lytte (vent med det til langthene i snakken).

Jeres kollegas selvværd

Måden I giver omsorg på, har betydning for jeres kollegas selvværd.

Den betydning, som vi tillægger det, vi oplever, er afgørende for, om vi føler os belastede eller stimulerede. En overbeskyttende omsorg kan betyde, at kollegaen oplever sig hensat i en barnerolle og dermed bliver selvværdet negativt påvirket, fordi vi så nemt tænker tanker som ”jeg er da også for dum/svag etc.”.

Derimod vil en omsorg, der indeholder distance, og som gives på kollegaens præmisser føre til et øget selvværd.

Selvværdet er af central betydning for udviklingen af stress. Man kan tåle meget stress og mange negative og uforudsete begivenheder, hvis man kan bevare et positivt billede af sig selv, sine egne evner og muligheder. Derfor er det så vigtigt, at omsorgen og støtten bliver givet på den måde, der passer den enkelte bedst.

Når en kollega vender tilbage fra en sygemelding

Som kolleger har vi en vigtig rolle at spille, når en stresset kollega skal tilbage på arbejde efter en sygemelding.

Kollegernes reaktion under sygemeldingen og den gradvise tilbagevenden til jobbet har stor betydning for, hvor godt den stressede kollega kommer tilbage til hverdagen. Hvis kollegerne er kompetente til at modtage en stressramt, kan I sikre en langtidsholdbar og bæredygtig fastholdelse af den stressede kollega.

Stort set alle bliver slået af tvivl, når en kollega vender tilbage fra en sygemelding. Tvivl om, hvad I skal sige, hvad I kan spørge om, og hvad der i det hele taget er det rigtige at gøre.

Her er **fem gode råd til**, hvad du kan gøre som kollega:

Vær opsøgende

Det er langt bedre at gøre noget forkert end ikke at gøre noget. Vær derfor opsøgende over for din tilbagevendte kollega, selvom du ikke føler dig sikker på, hvad du skal sige.

Stil spørgsmål

Mange er i tvivl om, hvad de kan tillade sig at spørge om, og hvad de ikke kan. Derfor spørger de desværre ikke. Den tilbagevendte kollega vil ofte på én og samme tid helst ikke skabe for meget opmærksomhed om sig selv og kan samtidig være usikker på, hvad kollegerne tænker om det hele. Spørg derfor direkte og hav tillid til, at den anden nok skal sige fra, hvis han eller hun ikke kan, eller ikke har lyst til at svare.

Giv tydelig feedback

De fleste, der vender tilbage efter en sygemelding, vil være meget i tvivl om, hvor meget ansvar, og hvor mange opgaver, de kan påtage sig, men også hvor godt de klarer sig. Derfor er det vigtigt, at du som kollega giver en effektiv og konkret feedback. Det er ikke effektivt at sige: ”det er dejligt, du er tilbage”. Men det er til gengæld effektivt at sige: ”det er dejligt, du er tilbage, og at du har lavet det-og-det.” På den måde gør du din feedback konkret for den anden.

Giv støtte og anerkendelse

De fleste bliver ramt af tvivl, usikkerhed og dårlig samvittighed, når de er fraværende gennem længere tid. Det er derfor vigtigt, at du på en opsøgende og tydelig måde fortæller din tilbagevendte kollega, at det har betydning for dig, at de er tilbage. Gør opmærksom på, at du står til rådighed til spørgsmål eller andet. Og opsøg gerne den tilbagevendte kollega regelmæssigt for at høre, om der er noget, du kan gøre for at hjælpe ham eller hende.

Tal med din leder om konsekvenserne af aftaler og prioriteringer

Selvom langt de fleste ledere ønsker at gøre det rigtige og hjælpe din tilbagevendte kollega godt på vej, er lederen også afhængig af dit input for at kunne skabe de bedst tænkelige rammer.

Som kolleger har I typisk en unik viden og indsigt i arbejdet, som kan understøtte lederens aftaler og prioriteringer. For langt de fleste arbejdspladser vil det være sådan, at fraværet af en kollega får betydning for kvaliteten i opgaveløsningen og i mængden af opgaver, der kan løses. Dette ved jeres fraværende kollega godt. I hjælper derfor bedst ved at indgå i dialog med lederen om konsekvensen af de indgåede aftaler omkring en tilbagevenden og dermed tydeliggøre, hvad det betyder for alles arbejde.

Mere viden om stress og stress-håndtering

Nyborg Kommunes Intranet

På Nyborg Kommunes Intranet er samlet meget mere information og materialer om stress.

BrancheFællesskabArbejds miljø

Her finder du blandt andet folderen ”Forebyg stress i fællesskab”.

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/stress/stress-uf/videnshaefte>

Arbejdstilsynet

Her finder du gode råd til, hvordan vi sammen forebygger og håndterer stress.

<https://at.dk/arbejdsmiljoe problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/stress/saadan-forebygges- stress/>

Sundhed.dk

På sundhed.dk kan du læse mere om stress, blandt andet symptomer på stress, hvad du kan gøre for at forebygge stress, hvad din læge, din arbejdsgiver og dine pårørende kan hjælpe med. Sundhed.dk er baseret på bedste sundhedsfaglige viden. Søg på ”stress” på sundhed.dk

Psykiatrifonden.dk

På Psykiatrifondens hjemmeside kan du læse mere om stress, ligesom du kan finde gode råd til, hvad du selv kan gøre for at forebygge og mindske stress i deres mentale motionscenter.

Psykiatrienisyddanmark.dk

På Psykiatrien i Syddanmarks hjemmeside kan du læse om stress og få gode råd til, hvordan du selv kan forebygge stress. Søg på ”stress” på psykiatrienisyddanmark.dk.

Stressforeningen

<http://www.stressforeningen.dk/stress-pa-arbejdspladsen/>



Nyborg
KOMMUNE

Torvet 1
5800 Nyborg
www.nyborg.dk