

Oplæg til lederteamet om medarbejderes stress

Lær at spotte de tidlige tegn på stress hos jeres medarbejdere – før det udvikler sig

Begyndende stress og mistrivsel udvikler sig ofte gradvist. Jo tidligere I som ledere opdager signalerne, jo større mulighed har I for at handle konstruktivt – både i forhold til den enkelte medarbejder og i forhold til den samlede trivsel i organisationen.

Viden om stresssignaler, stressniveauer og de mest almindelige arbejdsmæssige belastninger giver jer et solidt grundlag for at reagere i tide.

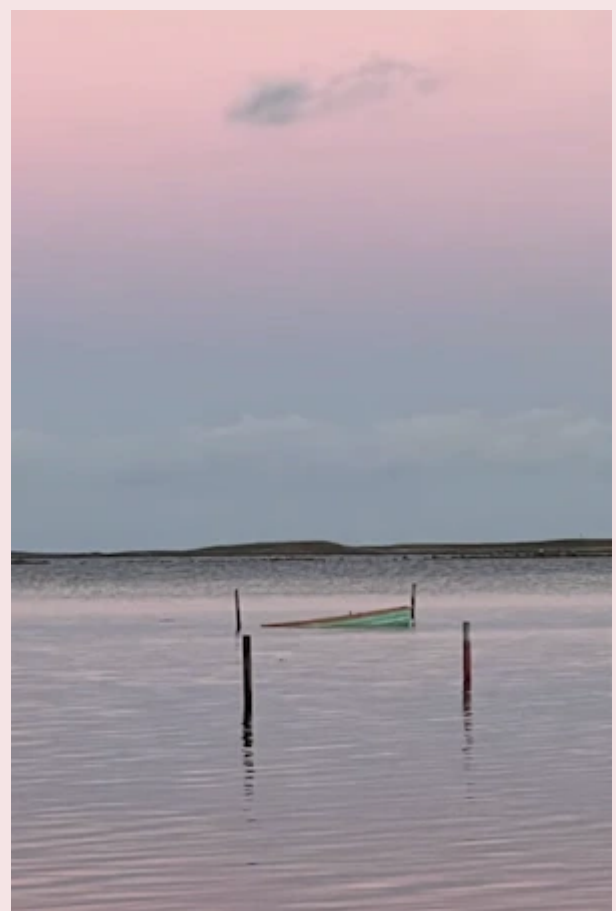
De små ændringer

Mennesker reagerer forskelligt på pres og belastning. Derfor viser begyndende stress sig også forskelligt fra person til person.

Som leder er det derfor vigtigt at være opmærksomme på de små ændringer i adfærd, energi og kropssprog.

Det kan f.eks. være:

- ændret engagement eller effektivitet
- kortere lunte eller øget irritabilitet
- tilbagetrækning fra fællesskabet
- øget sygefravær eller mange småfravær



Stress viser sig forskelligt fra menneske til menneske

Stress udvikler sig ofte snigende over tid og kan derfor være svær at opdage – særligt for medarbejderen selv – og dermed også at reagere på i tide. Men det hænder også at stressen viser sig pludseligt og voldsomt. Eller andre gange at medarbejderen faktisk gennem længere tid forsøgt at signalere, at noget er galt – måske mest gennem ”brok og beklagelser” eller gentagne bekymringer.

De typiske årsager til stressbelastning

Stress opstår sjældent af én enkelt grund. Ofte er der tale om en kombination af belastninger, hvor noget fylder mere end andet.

Derfor er det vigtigt, at I som ledere både tager samtalen tidligt og samtidig formår at afdække, hvad der reelt belaster – så hjælpen bliver målrettet og virksom.

Typisk handler det om:

- ▶ ubalance mellem krav og ressourcer
- ▶ manglende indflydelse – eller manglende mulighed for at sætte grænser
- ▶ manglende støtte og relationer – eller oplevet uretfærdighed
- ▶ moralsk stress – når man ikke kan handle i overensstemmelse med sin faglighed eller sine værdier
- ▶ Belastninger i privatlivet, som påvirker arbejdslivet

Den fælles, forebyggende trivselsindsats

I oplægget arbejder vi med, hvordan I som lederteam kan styrke den systematiske forebyggelse:

- ✓ vigtigt at have viden om: stresssignaler, stresstrappen, de typiske stressforløb, og de grundlæggende årsager til arbejdsrelateret stress
- ✓ skab et fælles sprog til at tale om trivsel og mistrivsel
- ✓ sæt trivsel på dagsordenen – både til lederteammøder og i de formaliserede medarbejdersamtaler
- ✓ udarbejd en enkel **samtaleguide** til brug ved begyndende mistrivsel
- ✓ kend jeres medarbejdere – hvordan ses de første tegn på at trivsel og balancen er ved at tippe
- ✓ vær opmærksomme på **teamets dynamik** – samarbejde og udvikling – et team kan både beskytte mod og bidrage til mistrivsel
- ✓ opbyg en **stærk trivselskultur** med seks beskyttende trivselsfaktorer som modvægt til belastningerne i arbejdslivet: indflydelse, mening, forudsigelighed, støtte, anerkendelse og passende krav

Indsatsen overfor den enkelte medarbejder i begyndende stress

Den tidlige samtale er afgørende, hvis stressbelastningen ikke skal udvikle sig alvorligt.

Vær opmærksom på:

- hvordan I åbner samtalen
- at I får balanceret omsorg og ledelsesansvar
- hvordan I hjælper medarbejderen med at skabe overblik og klarhed
- muligheden for at aftale konkrete og realistiske justeringer
- hvordan I følger op og sikrer progression

Målet er først og fremmest at medarbejderen genfinder trivslen, men også at I som ledere står trygt i samtalen – også når den er svær.

Oplægget giver jer:

- ▶ Solid viden om stress og mistrivsel
- ▶ Konkrete opmærksomhedspunkter
- ▶ Letanvendelige værktøjer og refleksionsøvelser
- ▶ Inspiration til en stærkere forebyggende trivselskultur

Kontakt mig for en uforpligtende dialog om, hvordan oplægget kan tilpasses netop jeres lederteam og organisation.

Ann-Dorit Völcker

☎ 23 80 05 51

✉ anndorit@ledelsescoaching.dk

in kontakt via LinkedIn

🏢 CVR 39313790

