

Dyrt og dårligt at gå ned med

STRESS



Der er for meget tabu og for lidt forebyggelse af stress, mener psykolog Pernille Rasmussen. Når tusindvis af medarbejdere har det skidt og ikke kan præstere ordentligt på jobbet på grund af stress, koster det mange penge

Af Carsten Rasmussen / Illustration: Miss Lotion

Vi er nødt til at tale om det, når der er så mange sygdomsmeldinger på grund af stress. Rigtig mange stressramte føler et nederlag og tænker: Der er noget galt med mig! Men hvad nu, hvis stressfænomenet hænger sammen med vores moderne arbejdsliv med grænseløshed, utryghed og konstante forandringer?

Ifølge organisationspsykolog Pernille Rasmussen bør både ledere og kolleger droppe antydninger om, at en sygdomsmelding med stress skyldes medarbejderens personlighed eller private årsager. Den faldgrube falder rigtig mange i, viser blandt andet forskning fra Bispebjerg Hospital, som Pernille Rasmussen har været involveret i.

”Der er desværre meget skyld og skam omkring stress. Men stress er ikke nødvendigvis lederens skyld, og det er ikke medarbejderens skyld. Vi skal ikke pege fingre, men samarbejde og sætte ind på alle niveauer for at hjælpe mennesker, der går ned med stress”, siger Pernille Rasmussen og peger på, at det måske er arbejdspladsen, der skal ændres.

”Det er fint, at folk kan få psykologhjælp, men det er farligt, hvis psykologen bare ’fikser’ personen, mens arbejdspladsen kører uforandret videre”.

Dyrt og dårligt

Det stigende antal stressramte handler ifølge Pernille Rasmussen langt hen ad vejen om udviklingen i arbejdslivet. Konstante effektiviseringer og omorganiseringer stresser, og bedre bliver det ikke af det grænseløse arbejde med blandt andet mails på mobilen døgnet rundt.

”Ressourcer og krav til kvalitet og mængden af arbejdsopgaver hænger ikke sammen. Langt det meste stress er arbejdsrelateret, men vi skal også huske, at vi ikke kun går ned med stress på grund af arbejdet”, siger hun.

Når vi er stressede, går vores præstationer ned, og det uanset hvilket job vi har. Rent kognitivt bliver vi dårligere til at huske og koncentrere os. Vi bliver også langsommere, fordi vores hjerne fungerer dårligere, så vi vil typisk komme bagud med arbejdet.

”Det kommer simpelt hen til at handle om at overleve, så vi orker ikke at møde initiativer fra andre eller være nærværende. Vi bliver dårligere socialt, og nogle siger, at vi får tunnelsyn, fordi vi bare prøver at løse opgaven, men vi har hverken overblik eller nuancerne med”, forklarer Pernille Rasmussen.

Så stress er dårligt og dyrt. Det er uøkonomisk:

Selv om arbejdsgiverne kender til stress, bliver der alt for sjældent grebet til handling. De fleste arbejdspladser har et beredskab og måske en psykologordning, men det er bare ikke nok, siger Pernille Rasmussen og sammenligner med den misligholdte maskine.

”Du har en maskine, som ikke fungerer ordentligt, men du giver den ikke olie eller får den synet, så på et tidspunkt holder den op med at køre”.

Misbrugt begreb

Stress er kommet på alles læber, men også mange myter og fejlopfattelser af stress. Mange sætter lighedstegn mellem stress og travlhed. ’Jeg har



”Der er desværre meget skyld og skam omkring stress. Men stress er ikke nødvendigvis lederens skyld, og det er ikke medarbejderens skyld”

Pernille Rasmussen

stress’, siger folk om det, der måske er en livskrise.

”Alt for ofte bliver stress individualiseret og udlagt som den enkeltes problem. Hvis en medarbejder får stress, kæder en leder det måske sammen med vedkommendes skilsmisse eller en perfektionistisk personlighed”, siger Pernille Rasmussen og tilføjer:

”Man kikker på individet, der er blevet stresset, og prøver at finde forklaringer der”.

For mange hundrede år siden blev mennesker også stressede. Hvis man mødte en løve, gjaldt det liv eller død. I dag bliver vi typisk stressede af andre grunde, men vores hjerneudvikling er ikke fulgt med på den måde, at vi kan tolke tingene. Vi bliver simpelt hen overloadede.

”Forskere er enige om, at der er et oplevelsesmæssigt, det vil sige subjektivt, aspekt af stress. Vi mennesker oplever verden forskelligt, og vi tolker verden forskelligt, hvilket betyder, at vi bliver stressede af forskellige ting”.

Når vi oplever, at kravene er større end ressourcerne, fordi der for eksempel ikke er timer nok, bliver vi typisk stressede. Eller vi skal løse en opgave, men ikke har uddannelsen til det eller ikke er ordentligt klædt på. Har vi en model, hvor ressourcer og krav balancerer, så har vi det godt.

Pernille Rasmussen opfordrer til at parkere de private årsager. Sidstnævnte kan hverken lederen eller arbejdspladsen gøre noget ved, da man ikke har mandat til at agere på medarbejderens private område.

Den gode rollemodel

Pernille Rasmussen oplever, at ledere generelt ønsker, at deres medarbejdere trives. Men det halter med forebyggelse, når det handler om stress, siger Pernille Rasmussen, der har 15 års erfaring med at hjælpe arbejdspladser til mindre stress og mere overskud:

”Mange ledere tror, de ved, hvad årsagen er, men de har aldrig spurgt medarbejderen. Så vær i stedet nysgerrig på, hvad den stressramte har oplevet, og undgå at gå i forsvar”.

Hvad betyder forebyggelse egentlig?

”Forebyggelse kan handle om at sige: Hvordan holder vi den gode energi, som også hører ind under trivlsen? Det handler om at spørge: Hvad er det, der stresser os? Måske er det noget it, der ikke fungerer”.

Lederen er jo en rollemodel, siger hun:

”En god rollemodel er en leder, der selv taler om, hvordan han eller hun har det. Som også holder fri og lukker ned”. ■