



VÆRKTØJ TIL LEDERE:

NÅR EN MEDARBEJDER VISER TEGN PÅ STRESS

Hvis du opfanger signaler på stress fra en af dine medarbejdere, skal du tage det alvorligt og reagere med det samme. Hellere spørge en gang for meget end en gang for lidt. Du forebygger langvarig stress ved at håndtere stressen, mens den endnu ikke er så alvorlig.

Lyt til de signaler, du møder: Det er ikke usædvanligt, at information om, at en medarbejder viser tegn på stress, kommer ad omveje, pakket ind eller i en henslængt bemærkning:

- Tag alle signaler alvorligt.
- Hvis du hører om dem fra en anden, så spørg ind, gør det konkret og få ok til at gengive observationerne over for den pågældende medarbejder.
- Hold dig til observationer og fakta.
- Undgå at generalisere (altid/aldrig) eller sætte etiketter på medarbejderen.
- Tag hurtigst muligt en snak med medarbejderen, så du kan få afdækket, hvad det handler om.

Vær opmærksom: Det kræver ekstra opmærksomhed at opfange signaler på stress, fordi:

- Stressede medarbejdere er (ubevidst) bange for at blive opfattet som uduelige, og kan derfor skjule, at de har mistet overblikket.
- Stresssignaler kan opleves som 'personlige' (træthed, hovedpine, privat krise mv.), så derfor vil andre ikke 'blande sig'.
- Stresssignaler kan opleves som konfliktfyldte (dårlig opførsel, fejl, ustabil mv.), så vi er bange for at blive indblandet.

Spørg ind, hvis du hører udtalelser i stil med disse:

- Pyh, jeg har godt nok mere at se til lige nu, end jeg kan overskue (tag den altid alvorlig og hjælp med at prioritere).
- Ja, jeg har travlt, men det går nok, jeg skal bare 'lige' over deadline i næste uge.
- Jeg sover ikke helt så godt lige for tiden.
- Det er da utroligt, så meget hovedpine jeg har.
- Der er omstruktureringer på min mands arbejde, og han er blevet sagt op.
- Må jeg godt tage fri på fredag? Min far har fået kræft, og jeg skal besøge ham på hospitalet.
- Vi har købt hus – det skal sættes en hel del i stand, og det gør vi selv.
- Husk, at denne type udtalelser fra stressede kan være underdrevede. Måske er situationen i virkeligheden mere presset.

Spørg ind, hvis du oplever ændret adfærd i det hele taget eller adfærd som fx:

- Arbejder tit over.
- Spiser ikke frokost eller spiser ved skrivebordet.
- Kommer mere for sent og/eller uforberedt til møder.
- Sidder mere for sig selv, og arbejder meget koncentreret.
- Deltager ikke i sociale arrangementer eller undgår småsnakken med kolleger.
- Er kort for hovedet eller har kort lunte.
- Ofte syg eller møder sent om mandagen.

**Hvad gør du som leder herfra?
Brug fx disse værktøjer fra sammenomtrivsel.nu:**

- **Skema: Hold fast i dine observationer:** Brug det til at skrive ned, hvad du observerer hos den pågældende medarbejder.
- **En god samtale om stress:** En guide til den svære samtale med en stressramt medarbejder.

