

BAR

TEMA
psykisk arbejdsmiljø

”Vi finder os ikke i stress!”

Introduktion til otte forebyggende værktøjer



Udgivet af



Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed
Studiestræde 3, 2. sal
1455 København K
Januar 2007

Tekst: Journalist Søren Svith, Periskop
Faglige konsulenter: Arbejdspsykolog
Pia Ryom, Arbejdsmedicinsk Klinik, Aalborg Sygehus
og konsulent Lise Keller, Arbejdsmiljøsekretariatet
Grafisk design: Hans-Michael Testmann, MDD
Fotos: Thomas Søndergaard, Periskop
Projektleder: Lise Keller 20906812,lke@3bar.dk
ISBN: 978-87-90998-59-2

Styregruppen bag "Vi finder os ikke i stress!" består af repræsentanter for Danske Regioner, BUPL, Dadl, Danske Bioanalytikere, Dansk Sygeplejeråd, FOA – Fag og Arbejde, KL, Socialpædagogernes Landsforbund og 3F.

Læs mere om værktøjerne og få hjælp til at bruge dem på www.etsundtarbejdsliv.dk

Indhold

Otte korte og koncentrerede forløb	3
Tag udgangspunkt i jeres ønsker og behov	4
Skal – Skal ikke	6
Du kan ændre dig sammen med dine kolleger	8
Tre centrale strategier	11
APV, ledelse og omgangstone	12
Kultur, supervision og stresspolitik	14
I kan få hjælp på nettet	16
Kom i gang!	18

Otte korte og koncentrerede forløb



"Vi finder os ikke i stress!" er otte værktøjer, som I kan bruge uden hjælp fra eksterne konsulenter. De er udviklet af arbejdspsykolog Pia Ryom og afprøvet på 19 arbejdspladser indenfor ældreområdet, sygehusområdet, handicapområdet og børne- og ungeområdet.

Formålet med dette hæfte er at give jer en kort introduktion til, hvad I kan bruge værktøjerne til på jeres arbejdsplads. Selve værktøjerne finder I på www.etsundtarbejdsliv.dk/stress, hvor der også yderligere hjælp og inspiration at hente.

De enkelte værktøjer er formet, så de fylder et personalemøde eller en halv temadag. Filosofien er at lave små, koncentrerede forløb og bagefter bruge en længere periode til at bearbejde holdninger. Det har vist sig at være en effektiv metode til at forebygge stress.

Den metodiske ramme er den værdsættende tilgang, som handler om at se på det, der virker, og lade sig inspirere af det.

Både dig selv og arbejdspladsen

Der er i dag typisk to tilgange til at forebygge stress. Den ene satser på, at det er den enkelte, der skal ændre sin måde at handle på, mens den anden fokuserer mest på arbejdspladsens krav.

"Vi finder os ikke i stress!" griber fat i begge disse tilgange, fordi vi mener, at de hænger uløseligt sammen: Forandringer på arbejdspladsen kan føre til, at den enkelte ændrer sig, mens den enkeltes handlinger også smitter af på kollegerne og arbejdspladsen som helhed.

Rammer og ressourcer

Formålet med værktøjerne er at skabe den bedst mulige dagligdag på jeres arbejdsplads med de normeringer og bevillinger, I nu engang har.

Venlig hilsen

Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed

Tag udgangspunkt i jeres ønsker og behov

Værdsættende tilgang

"Find jer ikke i stress!" bygger på den værdsættende tilgang, hvor vi tager udgangspunkt i det, vi gerne vil have, i stedet for det, vi gerne vil undgå.

Den værdsættende tilgang går ud på at skabe ændringer ved at undersøge, hvad folk er tilfredse med og bygge videre på det.

Væk med offer-sproget

Stress er en situation, hvor vi føler, at vi har mistet kontrollen. Når vi har mistet kontrollen begynder vi typisk at bruge et meget negativt sprog, der placerer os selv som ofre.

I den værdsættende tilgang bruger vi i stedet et aktivt ordforråd, der sætter os selv i en position som den, der handler. I stedet for at snakke om, at vi ikke kan nå opgaverne, siger vi, at vi har valgt ikke at prioritere dem. Forskellen er meget stor, for det signalerer, at det er mig der, taget beslutningen, ikke omgivelserne, der har presset mig i det.

Når vi vil skabe ændringer bliver det tit meget op ad bakke, hvis vi kun snakker om, hvad vi ikke er tilfredse med. Tager vi i stedet fat på, hvad vi gerne vil have, slipper vi vores kreativitet og idérigdom løs.



Skal – Skal ikke

Værktøj 1 – Visioner og ressourcer

- om at skabe en fælles forståelse for, hvad der er det vigtigste.

Alt for mange af os går hjem fra arbejde med en oplevelse af, at vi ikke når det, vi skal. At vi ikke lever op til de krav, vores arbejde stiller. Vi forestiller os, at kravene er uendelige, fordi vi altid kan gøre det bedre, gøre noget mere eller noget andet, end det vi gør. Mange af os tror måske også, at vores kolleger forventer, at vi skal gøre mere, end det vi når i dagligdagen.

Formålet med dette værktøj er at blive enige om, hvad vi SKAL nå, for at blive tilfredse med vores arbejde.

Værktøjet hjælper jer til at blive enige om jeres visioner for arbejdet og om, hvad der er jeres kerneydelse. Processen går ud på at dele arbejdskravene op i to grupper: Skal-krav og kan-krav.

- ▶ Skal-krav er kerneydelsen, altså det I, groft sagt, får jeres løn for at levere.
- ▶ Kan-krav er det, I KAN lave, hvis der er tid til det.

Prioritering med god samvittighed

Opdelingen sætter fokus på, at I bruger jeres tid rigtigt og samtidig får I mulighed for med god samvittighed at pri-

oritere bestemte opgaver fra i travle perioder. Det forebygger stress, at I gør det i fællesskab, så det ikke alene er op til den enkelte at træffe valgene i hverdagen.

Når I bliver enige om skal-kravene, kommer der mere ro i hverdagen, fordi I er sikre på, at I har fokus det rigtige sted.

”Visioner og ressourcer” er det første værktøj i serien, og vi anbefaler, at I bruger det, før I går i gang med de øvrige. Det skyldes, at værktøjet sætter nogle diskussioner i gang, som vil gøre det lettere for jer, at bruge de andre værktøjer.

” Den største oplevelse var, at der er enormt mange ting, man går og gør, som hører under KAN, men som vi troede var SKAL-krav.“

Afdelingssygeplejerske Pia Guldager,
Herlev Sygehus.



Du kan ændre dig sammen med dine kolleger

Værktøj 2 – Personlige strategier mod stress

- hvordan I finder nye måder at handle på i samarbejde med dine kolleger.

Vi har alle sammen haft en dag, hvor vi ser alting negativt. Vi har alle sammen en gang i mellem følt, at vi skal yde mere end vi kan, og vi har også oplevet, at vi nogle gange ikke kan tillade os at sige fra.

"Personlige strategier mod stress" hjælper den enkelte til at blive stærkere til det, hun er god til og til at blive bedre til det, hun finder vanskeligt i forhold til at mestre stress.

Værktøjet sætter den enkelte i stand til bedre at håndtere stress, ved at alle vælger deres personlige strategi mod stress og arbejder videre med den. Selvom den enkelte er i fokus i dette værktøj, er processen bygget op, så kollegerne og lederen får en rolle i forhold til den enkeltes arbejde med at blive bedre til at mestre stress.

Ændringer er lettere, når vi er fælles om dem

Vi kender sikkert alle sammen nytårsforsætter og andre fromme løfte til os selv, som er løbet ud i sandet.

Ideen med værktøjet er, at det er lettere at ændre sig i fællesskab med andre, end hvis man står alene med det. På arbejdspladsen er der sikkert andre med den samme

vanskelighed som os selv, og de kan være de allerbedste til at hjælpe os med at komme videre. Derfor foregår arbejdet ikke som den enkeltes projekt, men som et projekt sammen med kollegerne.

"Personlige strategier mod stress" lægger op til, at den enkelte vælger at fokusere på at blive bedre til at følge en enkelt af strategierne.

Det handler ikke om at blotte jeres sjæle, men om at se på, hvordan I handler, når I bliver pressede og stressede i arbejdslivet.

"Personlige strategier mod stress" er det andet værktøj i serien, og vi anbefaler, at I bruger det efter værktøjet "Visioner og ressourcer", og før I går i gang med de øvrige. Det skyldes, at værktøjet sætter nogle diskussioner i gang, som vil gøre det lettere for jer, at bruge de øvrige.

"Folk er blevet bevidste om, hvordan man selv håndterer stress, og at stress ikke kun er noget, der kommer udefra."

Susan Peng, sikkerhedsrepræsentant,
Børnehuset Troldmosen i Gentofte.





Tre centrale strategier

Værktøj 2 – Personlige strategier mod stress

Værktøjet "Personlige strategier mod stress" beskriver en række strategier, som kan give jer en mere realistisk opfattelse af de krav, I møder på arbejdet, og af hvor gode I er til at mestre dem.

Det følgende er tre af de mest centrale strategier:

Nej

Du kan ændre på en potentielt stressende situation ved at vurdere din egen kapacitet realistisk. Det kræver, at du kan sig nej – men et nej, bliver kun godt, hvis du giver det uden dårlig samvittighed.

Pyt

For at optræde professionelt er det nødvendigt med distance i arbejdet.

I en situation med mange "skal-krav" kan du blive frustreret over, at du ikke kan udføre alle opgaver lige godt. Stop katastrofetænkning ved at sige til dig selv: "Hvad er det værste, der kan ske, hvis jeg ikke når det?"

Hjælp:

Det kræver en udviklet evne til at bede om hjælp og støtte, hvis man skal mestre stress, når tingene er ved at vokse én over hovedet. Vi bruger imidlertid ikke muligheden for at bede om hjælp og støtte nær så meget, som vi burde.

Andre strategier

- ▶ Bliv mere optimistisk
- ▶ Slip kontrol
- ▶ Bekæmp overansvarlighed og perfektionisme
- ▶ Planlæg
- ▶ Sæt mål og priorité dem
- ▶ Brug lysten som drivkraft i dit arbejde
- ▶ Dyrk motion eller afspænding

APV, ledelse og omgangstone

Værktøj 3 • Værktøj 4 • Værktøj 5

De værktøjer, som er beskrevet på de næste sider, kan I vælge efter lyst og behov, helst efter, at I har gennemgået de to første.

Værktøj 3: Værdsættende APV

I den værdsættende APV handler det om, hvad der kunne gøre det sjovere og mere tilfredsstillende at komme på arbejde, og hvordan I bliver mere stolte af jeres arbejde og jeres arbejdsplads.

Den værdsættende APV om det psykiske arbejdsmiljø gør det lettere at holde fokus på det, I gerne vil opnå, og på den måde kan I lettere skille store og små problemer fra hinanden.

Værktøj 4: Lederens arbejde med stress

Ikke alle ledere er bevidste om, hvordan deres adfærd kan virke stressende på medarbejderne. Nogle ledere sender signaler, som skaber et højt forventningspres på medarbejderne, fx ved at være så åben over for nye initiativer, at medarbejderne bliver udmattede og føler, at der er mange både ude at sejle, men ikke mange, som kommer i havn.

Målet med "Lederens arbejde med stress" er, at lederen og medarbejderne bliver mere realistisk i deres forventninger til hinanden. Det vil gøre lederen bedre til både at forebygge sin egen og medarbejdernes stress.

Værktøj 5: Omgangstone og kollegialitet

Hvis I får et aktivt og kreativt sprog, ser I også nye muligheder. Mange gange snakker vi hinanden ned i et sort hul, og af misforstået loyalitet synes vi, at vi er nødt til at bekræfte hinandens hjælpeløshed.

God kollegialitet handler om at hjælpe med både faglige og personlige vanskeligheder i arbejdet. Både kollegialitet og omgangstone kan have indflydelse på stress i enten negativ eller positiv retning. Værktøjet er et bud på, hvordan I på en sjov og anderledes måde kan arbejde med dette.



Kultur, supervision og stresspolitik

Værktøj 6 • Værktøj 7 • Værktøj 8

Værktøj 6: Personalemøder og arbejdspladskultur

Mange personalemøder drukner desværre i detaljer og endeløse lister over ting, vi skal blive enige om. For at forebygge stress er det vigtigt at have nogle gode og konstruktive møder, hvor I kan blive enige om, hvad I skal have fokus på.

Målet med værktøjet er, at personalemøderne giver faglig inspiration og gør rammerne omkring arbejdet tydeligere, og at I samtidig udvikler arbejdspladskulturen, så idéudvikling får en betydelig plads.

Værktøj 7: Supervision og kollegial feedback

Vi elsker at snakke om vores fag, men der er meget stor forskel på at have en uformel snak og at have en professionel samtale om problemstillinger i dagligdagen.

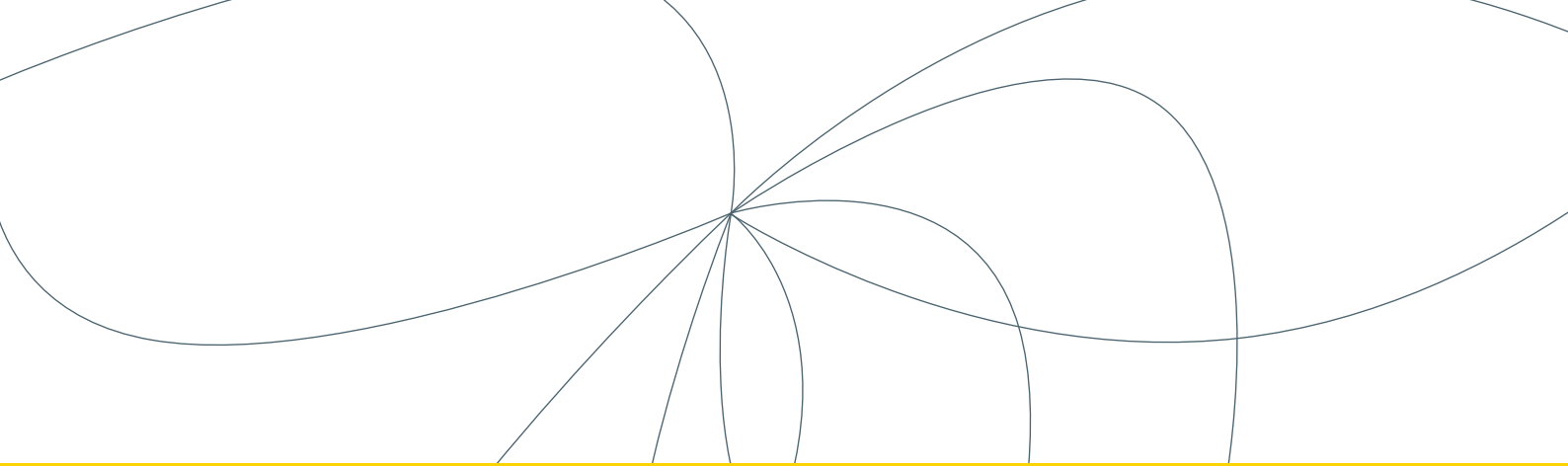
Supervision og kollegial respons har en dokumenteret forebyggende effekt på stress og udbrændthed. Vi kan betragte det som en time out, hvor I drøfter tingene udelukkende på et professionelt, fagligt grundlag.

Mange arbejdspladser tror, at de behøver en ekstern hjælper for at komme i gang med supervision, men det er ikke rigtigt. Dette værktøj peger på, hvordan I kan bruge arbejdspladsens egne faglige ressourcer langt mere aktivt.

Værktøj 8: Stresspolitik

En stresspolitik kan hjælpe jer til at holde jeres fokus på forebyggelsen af stress og give en ramme for, hvad I gør, hvis det uheldige skulle ske, at en eller flere medarbejdere bliver syge af stress.

Dette værktøj hjælper jer til at få en enkel og holdningspræget stresspolitik baseret på holdninger, som ledelsen og personalet har diskuteret og er enige om.



I kan få hjælp på nettet

etsundtarbejdsliv.dk/stress

På www.etsundtarbejdsliv.dk/stress er der hjælp at hente for jer, der gerne vil bruge værktøjerne på jeres arbejdsplads.

Værktøjerne

Værktøjerne er dynamiske redskaber, som I selv skal tilpasse til jeres arbejdsplads. I skal klippe, smide ud og sætte nyt ind, hvor det er nødvendigt.

Derfor ligger værktøjerne på nettet i to versioner:

- En layoutet pdf-version, som I eventuelt kan printe ud.
- En Word-version, som I umiddelbart kan tilpasse til netop jeres behov

PowerPoints

For mange af værktøjerne er der udarbejdet en serie PowerPoints, som konsulentgruppen kan tage udgangspunkt i.

Pia Ryoms introduktion og hjælp til værktøjerne

For hvert værktøj giver arbejdspsykolog Pia Ryom en lille video-introduktion og fortæller om erfaringerne med værktøjet. Hun introducerer også den værdsættende tilgang og giver generelle råd om at arbejde med værktøjerne "Vi finder os ikke i stress".

Erfaringer fra arbejdspladserne

Fire arbejdspladser, som ikke finder sig i stress, fortæller om, hvad de har fået ud af at bruge procesværktøjerne. De forholder sig blandt andet til tidsforbruget, det gode og det svære i processerne. Erfaringerne består af små videoklip.



Strategier mod stress

En multimediefortælling, som bygger på værktøjet "Personlige strategier mod stress".

Her skal du vælge en strategi mod stress og får hjælp fra dels ni personer, som selv har valgt en strategi, og dels af stressrådgiver Pia Ryom. Kan bruges som appetitvækker til arbejdet med stress, eller det kan integreres i arbejde med værktøjet "Personlige strategier mod stress".

Links og litteratur

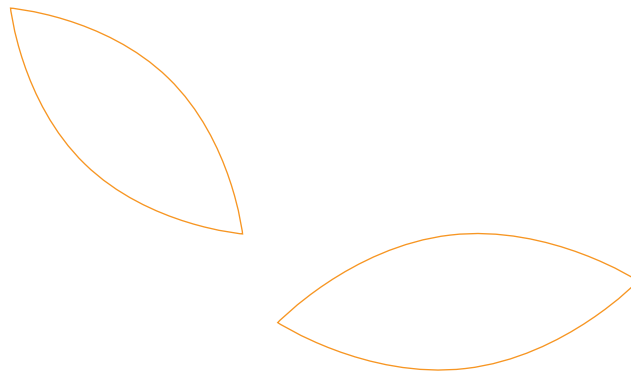
På hjemmesiden har vi også samlet et lille, men centralt udvalg af hjemmesider og litteratur.

Udviklingsnetværk mod stress

Det elektroniske netværk mod stress er et tilbud om at være med til at videreudvikle værktøjerne og arbejde med stress på en ny måde, hvor I samarbejder og deler erfaringer med andre arbejdspladser.

Der er plads til maksimalt 60 arbejdspladser i det lukkede netværk, hvor der også er mulighed for at få hjælp fra arbejdspsykolog Pia Ryom. Netværket går i gang 1. marts 2007.

Kom i gang!



Brug værktøjerne med eller uden netværk

Værktøjerne i "Vi finder os ikke i stress!" ligger på nettet, og alle arbejdspladser er velkomne til at bruge dem.

Vi anbefaler, at I som minimum tilmelder jer et nyhedsbrev, så I jævnligt får tilsendt inspirationsmateriale og opdateringer til værktøjerne. I har også mulighed for at deltage i Udviklingsnetværk mod stress.

Lav en konsulentgruppe

Vi anbefaler, at I laver en intern konsulentgruppe, der som minimum består af en leder, en sikkerhedsrepræsentant og en tillidsrepræsentant.

Konsulentgruppen har ansvaret for at gennemføre processerne i værktøjerne og for, at alle er engagerede i de forandringer, I sætter i gang. Derfor er det vigtigt, at medlemmerne af konsulentgruppen sætter sig godt ind i værktøjerne og eventuelt afprøver dem selv først.

Erfaringen siger, at hvis folk ikke selv har været med til at træffe afgørelsen, er deres motivation for at gå ind i processen ikke så stor.

Gør værktøjerne til jeres egne

Vi har forsøgt på at skabe en god ramme for jeres arbejde med at forebygge stress, men vi er helt bevidste om, at værktøjerne netop kun er en ramme. I skal fylde den ud med jeres egne eksempler, erfaringer og fagudtryk, for at de kommer til at virke på netop jeres arbejdsplads. Så brug det, I kan bruge, og smid resten væk.

Værktøjernes begrænsninger

Værktøjerne er lavet til arbejdspladser, som generelt er velfungerende og ikke er plaget af alvorlige problemer såsom interne konflikter mellem medarbejderne eller mellem ledelsen og medarbejderne. I kriseplagede situationer kan værktøjerne ikke umiddelbart bruges. I stedet bør I overveje at få professionel hjælp til at løse de akutte problemer, før I går i gang med værktøjerne.

- ▶ Se værktøjerne
- ▶ Få hjælp til værktøjerne
- ▶ Tilmeld jer nyhedsbrev eller netværk
- på www.etsundtarbejdsliv.dk/stress



Værktøjerne er afprøvet og udviklet i samarbejde med:

- Ældrecentret Mariebo, Tversted
- Ældrecentret Smedegården, Bindslev
- Køkkenet, Århus Sygehus
- Nyremedicinsk afsnit, Ålborg Sygehus
- Holberghus, Randers
- Behandlingscenter Hammer Bakker, Vodskov
- Aflastningshjemmet for børn og unge i Roskilde
- Broen, Hellerup
- Børnehuset Æblehaven, Randers
- Trøjborg vuggestue, Århus
- Børnehuset Troldehuset, Gentofte
- Center for døde, Greve
- Børne- og ungdomscenter Ranum
- Åmoseskolen, Herning
- Ungdomshøjskolen, Nørre Sundby
- Nordjyllands Amts specialtilbud for døde
- Akutmedicinsk kardiologisk afdeling S, Herlev Sygehus
- Solparkens børnehave, Lunderskov
- Klinisk biologisk afdeling, Kolding og Fredericia Sygehus



"Vi finder os ikke i stress!" er otte værktøjer, som I kan bruge uden hjælp fra eksterne konsulenter. De er udviklet af arbejdspsykolog Pia Ryom og afprøvet på 19 arbejdspladser indenfor ældreområdet, sygehusområdet, handikapområdet og børne- og ungeområdet. Formålet med dette hæfte er at give en kort introduktion til, hvad I kan bruge værktøjerne til på jeres arbejdsplads.



Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed
Studivestryde 3, 2. sal
1455 København K
Januar 2007

Arbejdsgivere og arbejdstagere inden for social- og sundhedsområdet samarbejder om initiativer til at skabe et bedre arbejdsmiljø både fysisk og psykisk. Samarbejdet tager udgangspunkt i arbejdsmiljøloven og er formaliseret i Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed. Branchearbejdsmiljørådet kortlægger branchens særlige arbejdsmiljøproblemer og hjælper arbejdspladserne med at løse dem ved bl.a. at udarbejde informations- og vejledningsmateriale, at holde temamøder samt at udvikle arbejdsmiljøkurser.

I Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed deltager repræsentanter for KL, Danske Regioner, AC, Kost & Ernæringsforbundet, Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, BUPL, FOA - Fag og Arbejde, Socialpædagogernes Landsforbund og 3F.

Varenummer 152056. Køb materialet i www.arbejdsmiljobutikken.dk. Prisen er 20 kr.
Hent opdateringer samt pdf-version på www.arbejdsmiljoweb.dk/stressintro
Yderligere information om arbejdsmiljø i den offentlige og finansielle sektor på www.arbejdsmiljoweb.dk