

Resumé: Stress – fra personligt problem til fælles ansvar

Resumé af rapporten *”Stress – fra personligt problem til fælles ansvar. En undersøgelse af LO-medlemmers erfaringer med håndtering og forebyggelse af stress set fra et kønsperspektiv”* som kan downloades i fuld længde på www.fiu-ligestilling.dk

Årsager

Interviewundersøgelsen viser, at stressen som oftest har flere årsager, som tilmed kan forstærke hinanden. Stort arbejdspress er den årsag, som går igen i næsten alle interviews, og spørgeskemaundersøgelsen viser, at arbejdet sammenlignet med privatlivet udgør klart den største kilde til stress. Men en del oplever også kombinationen af arbejds- og privatliv, som årsag til stress. Blandt disse er kvinderne overrepræsenterede. Derudover nævnes årsager som hænger sammen med det psykiske arbejdsmiljø. Det fremhæves i både spørgeskema- og interviewundersøgelsen at forandringer kan medføre stress, hvis medarbejderne ikke føler de har medindflydelse på processen og løbende får information omkring, hvad der skal ske. I interviewundersøgelsen nævnes specifikt indførelse af LEAN som eksempel på en sådan forandringsproces. Men også i dagligdagen kan manglende indflydelse og kontrol, samt manglende følelse af at være klædt på til sit arbejde, være en kilde til stress. Dårlig eller mangelfuld ledelse, herunder manglende anerkendelse af medarbejdernes arbejdsindsats og opmærksomhed på trivsel samt dårlig håndtering af mobning, fremkommer som årsager. Derudover nævnes dårligt samarbejde kollegaer imellem, samt følelser omkring uretfærdig fordeling af arbejdsopgaver, som årsager til stress. Sidst nævnes også ”det svære nej” som årsag – mange af de interviewede har af forskellige årsager svært ved at sige nej til arbejdsopgaver, også selvom de oplever at være meget pressede. Som forklaring nævnes ønsket om at være flink og imødekommende (især kvinder) eller om at være en form for ”helt”, som kan klare det hele (især mænd). Dette kan anskues som at være kønnede variationer af samme tendens til gerne at ville leve op til et ideal om at være en god medarbejder. Derudover begrundes ”det svære nej” også i frygten for firing eller udflytning af virksomheden. Andre har oplevet, at selv om de har gjort opmærksom på, at de følte sig pressede, er de ikke blevet lyttet til eller taget alvorligt.

Sygdom

En stor del af de interviewede har været fuldtidssygemeldt i flere måneder og ser denne sygemelding, som en nødvendig del af deres helbredelse. Færre af mændene, sammenholdt med kvinderne, som vi har interviewet enkeltvis, har været fuldtidssygemeldt over en længere periode. Disse er i mindre grad raske, end dem som har været fuldtidssygemeldte. Mændenes hovedforklaring for ikke at sygemelde sig, er frygten for hvad der ville ske med dem, hvis de sygemelder sig.

I interviewundersøgelsen fremgår det, at der ikke er en model for kontakt under sygeforløbet, som passer til alle. Det er således nødvendigt med et individuelt tilrettelagt forløb, som den sygemeldte trives med. Lederens rolle kan være udfordrende, og handler bl.a. om at ramme en balance, hvor den stressramte oplever, at der bliver vist interesse for ham eller hende, uden at der fra chefens side lægges et pres i forhold til hvilken kontakt der skal være til arbejdspladsen, eller hvornår den stressramte er klar til at optage arbejdet igen. Venlige hilsner fra kollegaer, uden krav om svar, opfattes i næsten alle tilfælde som en støtte. Næsten alle de stressramte i undersøgelsen har også fået professionel hjælp af enten læge,

psykolog, coach eller psykoterapeut. Det er et gennemgående tema, at der arbejdes mest med et individuelt fokus på årsagerne til stress.

Tilbagevenden

Gode rammer omkring den stressramtes tilbagevenden, er afgørende for at han eller hun kommer godt tilbage på arbejdspladsen. Herunder spiller aftaler om en gradvis optrapning af arbejdstid over i gennemsnit 2-4 måneder, overskueligt afgrænsede arbejdsopgaver samt en systematisk opfølgning fra lederen en afgørende rolle. Støtte fra leder, kollegaer og tillidsvalgte fremhæves også som havende stor betydning. I forhold til virksomhedernes håndtering af tilbagevendte stressramte, så viser undersøgelsen, at virksomhederne primært forholder sig til og håndterer stresstilfældene som individuelle enkeltcases. I forlængelse heraf rettes fokus primært mod personen og ikke arbejdspladsen eller arbejdskulturen, når der skal findes årsager til stressen, og når personen skal tilbage på arbejde. Dette underbygges af tal fra spørgeskemaundersøgelsen, hvor betydeligt flere svarer, at der ikke er blevet taget hånd om de faktorer på arbejdspladsen, der forårsagede deres stress. Dette selv om op til flere personer på samme arbejdsplads har været ramt af stress. Tilmed svarer størstedelen af dem, der har oplevet en forbedring af deres arbejdsforhold, at denne forbedring primært skyldes deres egen indsats. Der er således et stort potentiale for stressforebyggelse på arbejdspladserne, som det vil være oplagt at både ledersiden og de tillidsvalgte tager fat i. Denne stressforebyggelse kan tage udgangspunkt i en undersøgelse af de stressramtes erfaringer, for hermed at afdække baggrunden for stressen samt hvilken sammenhæng den har med arbejdets organisering, det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og arbejdspladsens kultur som et hele.

Forebyggelse

Når det handler om forebyggelse, er det vigtigt, at lederne og de tillidsvalgte får et større fokus på om medarbejderne trives eller er stressede, og handler på det, hvis der viser sig at være problemer. Derudover gælder det om at sikre et rimeligt arbejdstempo og et godt psykisk arbejdsmiljø, både til hverdag og i perioder med forandringer. Her viser spørgeskemaundersøgelsen, at det er afgørende at give medarbejderne en højere grad af medindflydelse og anerkendelse på og i det daglige arbejde. I interviewene lægges også vægt på vigtigheden af en anerkendende ledelsesstil, samt en ledelsesform der kan håndtere medarbejdernes forskellighed. Ligeledes viser det sig, at ledelsens måde at håndtere mobning og sikre gode samarbejdsrelationer mellem kollegaerne er en vigtig del af stressforebyggelsen. Derudover betyder det også noget, hvordan ledelsen italesætter stress – at stress ikke italesættes som individets eget problem, men som et arbejdspladsproblem. Hvis man kigger på de tillidsvalgtes rolle, så viser der sig et behov for at tillidsvalgtes viden om stress øges, og at stressforebyggelse bliver et integreret perspektiv i de tillidsvalgtes arbejde. Kollegaer kan bidrage til forebyggelsen, ved sammen at tale om deres arbejdsbetingelser, arbejdstempo og deres erfaringer med stress, for på den måde at bryde det tabu, flere nævner, at der findes omkring stress. Derudover kan kollegaer bidrage ved, at lægge mærke til om en kollega viser tegn på stress, og tilbyde støtte hvis det er tilfældet. På et individuelt plan kan stress forebygges ved, at individet opøver sine evner til at sige fra over for et arbejdspress, eller arbejdsbetingelser som skaber stress, samt at bede arbejdspladsen om hjælp til at ændre på de forhold som stresser. Derudover kan muligheden for at afkoble og tage pauser i løbet af dagen være en vigtig del af forebyggelsen, ligeledes er afkobling i fritiden også vigtigt. Hvis det ikke er mulig at ændre på forholdene på arbejdspladsen, kan det at sige op være sidste udvej, i forhold til at undgå at udvikle stress.