

Ledelse af stress

Lederens rolle ved stress-
sygemelding



Hvem er vi?

- Kliniske psykologer på AMK
 - Henviste, primært fra egen læge
 - Personalepsykolog-ordningen for region Midt, vest
- En del erfaringer med, hvor stor en betydning, lederens tilgang har for vores patienter

Hvad er årsagen?

Forskningen viser en tendens til at:

- ledere hyppigere anser personlighedsmæssige og private forhold som primære årsag
- Medarbejdere hyppigere anser rollemæssige og strukturelle forhold på arbejdspladsen som primære årsag
- Kan det give problemer?
- Hvad gør man så?

Modstridende rådgivning

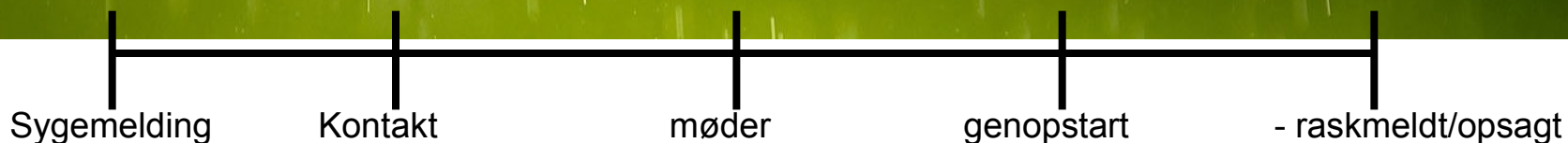
- Stigende antal aktører på stress-området
- Ingen entydig, bredt anerkendt vejledning

Fører jævnligt til modstridende råd eller råd der går imod hvad man selv synes er hensigtsmæssigt.

- Hvad gør man så?

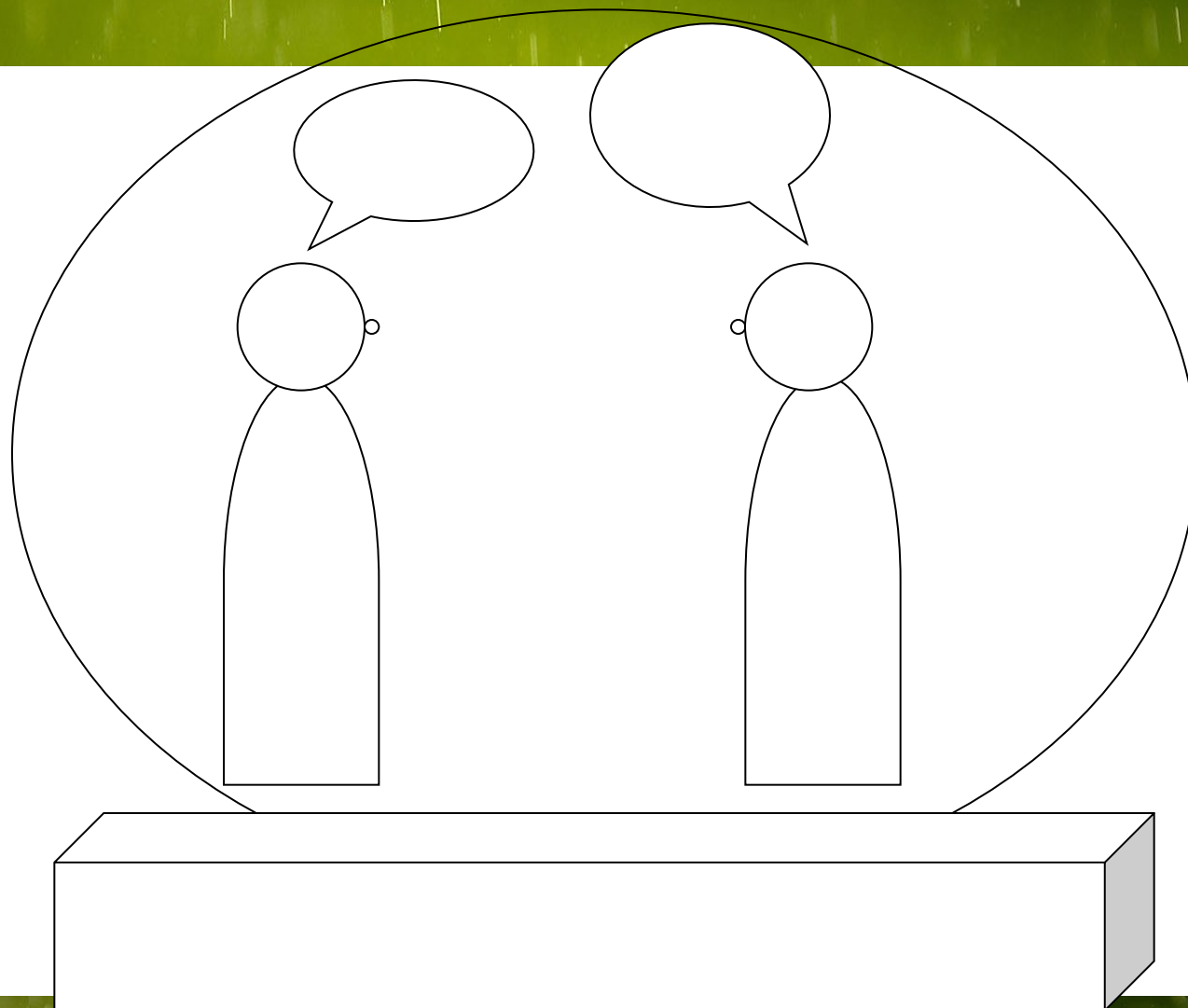


Sygemeldingsforløbet



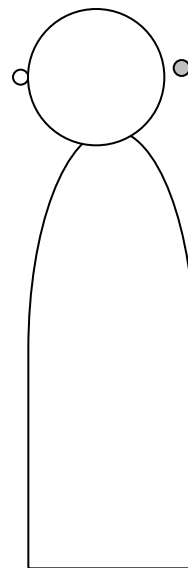
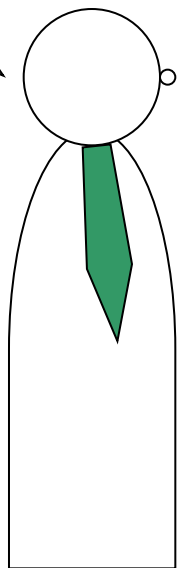
<ul style="list-style-type: none"> - Udtryk empati uden et "men" - Entydig og klar kommunikation – konkret ordvalg - Prioriter hvad der skal tages op nu og hvad kan vente - Aftal hvad meldes ud til kolleger og evt brugere 	<ul style="list-style-type: none"> - Anerkende medarbejderens tilstand, herunder skille nuværende tilstand fra arbejdspladsens problemer fremover - Meld din intention for medarbejderen ud - Struktur for kontakt 	<ul style="list-style-type: none"> - Skab overblik, struktur og forudsigelighed om møder og fremtiden - Fokuser på den del, der handler om arbejdet - Udtryk forståelse for og plads til et element af uforudsigelighed 	<ul style="list-style-type: none"> - Vis/sig at du tager ansvar – vær proaktiv - Følg jævnlige op og hold fast i de midlertidige aftalte skånehensyn - Vær rolig og optimistisk ved midlertidige tilbagefald 	<p>Op til 9-12 mdr med lette restsymptomer – opfølgning?</p> <p>Forebyggelse for de andre? (bagsiden af stressfolder)</p>
<p>Andre(s) behov</p> <p>Drift og produktionsmål</p> <p>Tavshedspligt kontra transparens</p>	<p>Forskellige antagelser</p> <p>Ro i organisationen</p> <p>Åben for hjælp og sparring?</p> <p>Ydre begrænsninger</p>	<p>Mistænkeliggjort/ Tillagt hensigter</p> <p>Modstridende råd fra andre aktører</p>	<p>Metaltræthed i organisationen</p>	

Mødet med medarbejderen

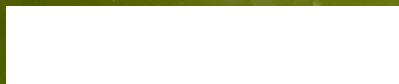


Hvad vi snakker om

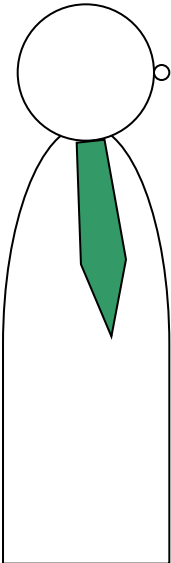
Vi har jo ikke råd til
at du kan være
sygemeldt for evigt



Åh nej, nu bliver
jeg fyret!

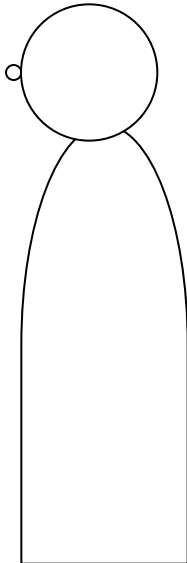


Hvad vi refererer til



Du har jo ikke sagt
noget til mig

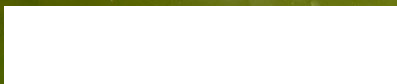
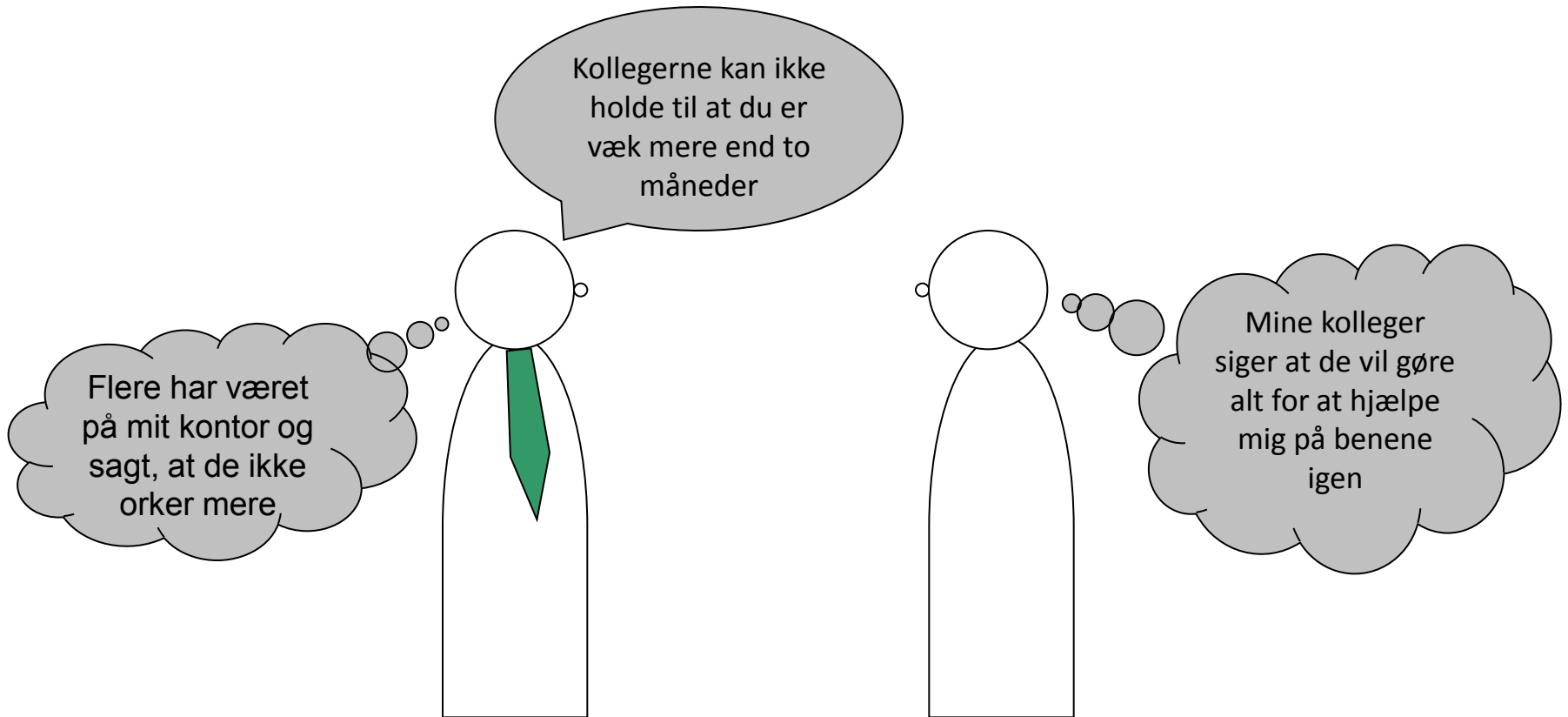
*Den gode medarbejder holder
altid sin leder ajour med, om hun
har for meget at lave*



Du er jo ikke
kommet og spurgt
til hvordan det gik

*Den gode leder opsøger altid en
medarbejder, der ser slidt ud og
spørger ind*

Metaltræthed



Den stressede medarbejder

Forløbet op til en sygemelding:

- Bliver mere fåmælt
- "Tunnelsyn" på performance
- Alvorlig
- Mere irriteret
- Mindre social, svær at komme i kontakt med
- Gemmer sig (flere årsager)

Den stressede medarbejder

Ved sygemelding

- Kaos, skyld og skam - tabu
- Usikker på alt, herunder egne evner, om det nogensinde bliver godt igen, om arbejdspladsen kasserer én
- Kender ikke sig selv - egne fornemmelser, tanker og reaktionsmønstre er ukendte og uforudsigelige
- Stærkt begrænset i sit handlerum. "Fodlænke"

Typer af belastninger

- For stor arbejds mængde eller opgavekompleksitet
 - For høje følelsesmæssige krav
 - For mange omstruktureringer/forandringer
 - Samarbejds vanskeligheder med kolleger/borgere
 - Samarbejds vanskeligheder med leder
- Betyder noget for forløbet, især tidshorizonten