



VIDEN DER STYRKER

Tryk stop i god tid – om stress-spotting

Af Marianne Boje Andersen, IDA

1. Stress i videnarbejdet
2. Skyldfølelsen i stresshullet
3. Jacob har fået for meget af det gode
4. At ignorere stress
5. Jacobs stress-mønster
6. Den kogte frø – om den farlige tilpasning
7. Er du ramt af stress?
8. Den tavse stress
9. Find årsager
10. Stå ikke alene
11. Stressamtalen – den rettidige omsorg
12. Sig nej uden skyld
13. Livet efter stress – udvikling og muligheder

”Stress er at påtage sig en opgave, man ikke lykkes med”, cand. psych. Lars Ginnerup.

Stress i videnarbejdet

Der er mange kilder til stress i arbejdslivet. En af dem er ubalancen mellem vores evner og muligheder og de krav, som omgivelserne stiller. Den direkte stressfremkaldende faktor i de fleste job er for store krav til produktivitet og effektivitet og en oplevelse af for stor arbejdsmængde. Arbejdet fylder meget - oftest for meget - og tager en stor del af fritiden, hvis du ikke sætter grænser. Selv om arbejdsdagen er slut, kan det være svært at slippe det af tankerne.

Det gælder også for videnarbejderne, men er ikke den eneste stressfaktor. IDAs medlemmers stress kommer især af arbejdets kompleksitet og grænseløshed. Udfordringer og udviklingsmuligheder, indflydelse på og engagement i arbejdet står ikke til diskussion, på trods af at de sandsynligvis er medvirkende årsager til, at så mange i dag lider af stress. Disse begreber er nemlig også indbegrebet af det gode arbejde. Hvis du ønsker at finde ud af, hvorfor du ind imellem bevæger dig på kanten af stress, er det vigtigt, at du er i stand til at sætte spørgsmålstejn ved det gode arbejdes selvfølgeligheder.

En af de store skurke i forhold til stress i videnarbejdet blandt vores medlemmer er uklare mål og krav. Det viser en undersøgelse af stress hos videnarbejdere (*”Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning”, DTU og IDA 2009*).

Arbejdet er ingeniørernes store kilde til både identitet og stress. Ingeniørerne henter stadig mere af deres identitet på jobbet. Det er der, de påtager sig ansvar, bliver bekræftet som menneske og får opfyldt psykologiske behov. Videnarbejde er også et identitetsarbejde, hvor ingeniøren hele tiden skal genopfinde

sig selv og sine kompetencer: Hvem er jeg? Gør jeg det godt nok? Har jeg nok viden? Det kan belaste og ende med stress, men samtidig være en kilde til udvikling. Videnarbejdet er kilde til både belastning og begejstring. Her i det følgende vil vi skitsere et stressforløb.

Stressoplevelser og -symptomer er velkendte blandt medarbejdere på alle niveauer i danske virksomheder. Ti procent af alle erhvervsaktive mænd og tolv procent af alle erhvervsaktive kvinder føler sig stressede hver dag (Statens Institut for Folkesundhed). Vi regner med, at hyppigheden blandt ingeniører er den samme, men når stressen rammer ingeniørerne, rammer den hårdt, muligvis fordi den selvledende, ansvarlige og engagerede ingeniør ikke er god til at stoppe op, mærke efter og bede om hjælp. Stress er stadig et tabuemne.

Skyldfølelsen i stresshullet

Når en videnarbejder rammer stressmuren eller falder i stresshullet, så gør det rigtig ondt. Videnarbejdere løber let linen ud og stopper oftest først, når de ligger nede på bunden af stresshullet. Selv her kan de have svært ved at bede om hjælp. Den selvledende ingeniør oplever, at det er hans/hendes skyld, når det hele bare bliver for meget, og stressen melder sig. Samtidig oplever vedkommende det som sit eget ansvar at få styr på problemerne, også overbelastning i arbejdet. Rationalet er følgende: Jeg er jo en medarbejder med høj grad af frihed og ansvar for arbejdet og vant til at arbejde selvstændigt, så jeg burde kunne håndtere min tid bedre, være bedre til at prioritere mine opgaver, kunne koble af, når der er mulighed for det, have et større overblik osv. Men begyndende stress gør noget ved hjernen og reducerer bl.a. de analytiske og kreative evner. Derudover gør stressens favntag noget ved selvopfattelsen. Den stressramte har ikke mange positive tanker om sig selv. De stressramte, IDA taler med, er fulde af selvbebrejdelser, skyld- og skamfølelser og halv- til helparanoide forestillinger om, hvad omverdenen tænker om dem i deres elendighed.



Er stress så deres eget problem, og ligger skylden hos dem selv? Stress hos IDAs medlemmer er et resultat af et uheldigt samspil mellem arbejdet og personen, hvor forhold i arbejdet, forhold til kollegaer og til chefen spiller ind. Disse forhold har afgørende betydning for, hvor stærk stressen bliver. Mange ingeniører oplever at stå alene med deres stressproblemer, og de vil ikke stikke ud som nogen, der ikke kan klare arbejdet. De oplever det som en stor lettelse, når de erfarer, at andre af deres kollegaer har det på samme måde. Derfor er åbenhed og viden om stress det første skridt i stress-mestring på arbejdspladsen.

Jacob har fået for meget af det gode

Her er en fortælling om en typisk stressramt. Denne første del af historien er fiktiv.

Jacob er 35 år, ingeniør, far til to børn på 6 og 4 år. Han er gift med Lone, som er sygeplejerske. Jacob er ansat som projektleder i en it-virksomhed og skal primært holde styr på, hvad andre laver, men også selv løse udviklingsopgaver. Jacob er meget glad for sit arbejde og har i en lang periode været i balance som projektleder. Han har ikke svært ved at få de gode projekter, fordi han ses som en dygtig og afholdt projektleder. Når Jacob starter et projekt op, har han ikke problemer med at skaffe dygtige projektdeltagere til sine projektteam.

Jacobs nærmeste leder er en projektchef, som er meget kompetent til management, men hans lederskab halter. Han formår at vække konkurrence-genet til live hos Jacob og de andre projektledere. Hos projektchefen gør man sig fortjent til de bedste og mest prestigefyldte projekter, dem med en god bonus i enden. Efter hvert afsluttet projekt får alle projektlederne karakter for deres præstationer og bliver ratet; hvem er bedst, næstbedst osv.

Jacob begynder at sove dårligt om natten. Han vågner flere gange i nattens løb med hjertebanken, og der går flere timer, inden han kan falde i søvn igen. Om morgenen er han dødtæt og går nærmest rundt som en zombie. Han glemmer børnenes ting, når han skal aflevere dem i daginstitutionen. En dag har han sågar glemt at aflevere dem – var nået helt ud på motorvejen 30 km i den forkerte retning, før den ældste spurgte, hvornår de skal i børnehaven.

Hukommelses- og koncentrationsbesvær, søvnproblemer og tilbagevendende hovedpine melder sig ofte nu. Jacob pukler løs og ignorerer de første faresignaler på stress. Han giver den lige en tand til og en tand til. "Man går ikke ind til chefen og siger, jeg sover dårligt, jeg har for meget på mit bord. Det opfattes som svaghedstegn," siger Jacob. Jacob færdes i en karrierekultur, hvor det ikke er legitimt at tale om stress.

Et nyt it-system bliver den berømte dråbe, der får bægeret til at flyde over. Alvorlig stress tager over. Læs videre om Jacob.

At ignorere stress

Casen her er virkelig og er taget fra MetroExpress 21. januar 2011:

Jacob havde i lang tid haft ondt i maven. En trykken, der i perioder plagede ham næsten dagligt, både på jobbet og hjemme. Men det gjorde ikke helt ondt nok.

»Jeg kunne jo arbejde, så jeg tog det ikke alvorligt. Mine kolleger prikkede ellers til mig og sagde: Du sidder her meget længe, og du ser noget hængt ud. Men jeg lyttede ikke efter hverken min mave eller mine kolleger,« siger Jacob.

»Jeg læste og besvarede alle e-mail, også dem, hvor jeg bare var cc. Jeg læste alt, kommenterede alt og involverede mig i alt,« siger han.

En dag drev mavesmerterne ham dog væk fra arbejdsbunkerne.

»Det gjorde så ondt, at jeg ikke kunne koncentrere mig. Jeg gik til læge næste dag, og hun konstaterede, det var stress. Men det var vel kun fem eller ti procent af mig, der troede på det.«

Jacob tænkte, at han bare skulle sove og slappe af.

»Jeg troede ikke på, det ville tage særlig lang tid. Jeg var jo ikke trist eller deprimeret. Det havde været lidt hårdt en periode, men jeg skulle nok bare hvile mig.«

Da Jacob forsigtigt begyndte at arbejde igen, var aftalen, at han skulle tage det helt roligt, komme og gå, som han havde lyst, og kun tage de lette opgaver.

»Jeg følte, det fungerede fint. Men da jeg var på vej på arbejde en dag, begyndte mine hænder at ryste så voldsomt, at jeg ikke kunne holde på rattet. Det var ret chokerende, at jeg faktisk ikke selv kunne bestemme, om jeg ville køre videre. Jeg sad der i bilen og rystede.«

Denne gang tog Jacob det mere alvorligt. Han var sygemeldt i en periode igen og startede så på arbejde for nogle uger siden. Tre timer om dagen må han være på arbejde. Og han må ikke overskride de tre timer.

»Jeg har både en chef og en kollega, der hjælper med at holde styr på mig. Det er en del af optræningen til at blive et almindeligt arbejdsmenneske igen,« siger Jacob, der godt kan se, at han ignorerede stresssymptomerne.

»Mine egne ambitioner var med til at køre mig ned. Jeg ville lave alting så perfekt som muligt, og jeg så det nok som et nederlag at sige nej til opgaver.«

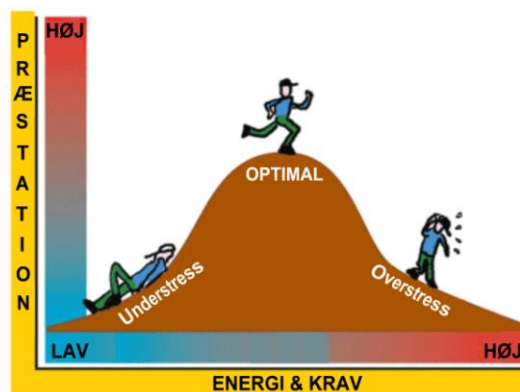
I dag arbejder Jacob med at få struktur på sine arbejdsopgaver og med at betragte stress som den sygdom, det er.

»Det er ikke mig, der er i udu eller ikke er noget værd, det minder jeg mig selv om. Og så arbejder jeg med ikke at lave alt for meget, når jeg kommer hjem.«

Jacobs stress-mønster

Først og fremmest er Jacob overbelastet. Der er en reel ubalance mellem krav og ressourcer i Jacobs arbejdsliv. Men ingen ved, hvor grænsen går, ikke Jacob og slet ikke Jacobs chef. Jacob er blevet et offer for sin egen succes og bevæger sig ikke i det optimale område på stresskurven, men i overstress, det røde, farlige område på stresskurven. Se nedenfor:

Stress-kurven



Jacob bliver høj af at arbejde meget og har en tendens til arbejdsnarkomani. Stressblindhed er blevet en realitet hos Jacob. Han mærker ikke, at han er stresset, fordi han har for travlt til at lytte til sin krop og mærke, at den melder overbelastning.

Jacob glemmer at restituere sig efter en hektisk periode og doper sig med endorfiner ved at presse sig selv endnu hårdere. Som den perfektionist han er, er han heller ikke tilfreds med sig selv. Hvor han tidligere oplevede arbejdet som en leg og udførte opgaver med lethed og stor glæde, oplever han nu, at opgaverne falder ham sværere, og han har problemer med at koncentrere sig.

Jacob forsøger at være med overalt, men det lykkes ikke. Han har svært ved at slippe kontrol og at uddelegere. Han vil gerne være den flinke projektleder, og hans hang til perfektion passer ikke så godt til projektlederens rolle som den, der har overblik. Hans krav til sig selv er større end hans chefs, og han er blevet sin egen værste arbejdsgiver.

Chefen og kollegerne har svært ved at hjælpe Jacob i denne fase, da Jacob ikke vil erkende, at han er stressramt. Han kan ikke selv gennemskue den stressfælde/trædemølle, han er havnet i. De ægte stressede personer kan ikke altid se, at de har ændret adfærd, og de vil højst sandsynligt prøve at skjule tilstanden. Det er flovt at være stresset. Det gør det svært at gribe ind, især hvis der ikke er åbenhed over for stress i en afdeling.

Her er Jacobs tankemønstre, som i høj grad bliver forstærket af stressens tendens til at se fare og have negative tanker:

Jacobs tankegang i stressens vold

1. Hvis jeg er bagud på jobbet, er jeg ikke god nok, og så bør jeg arbejde mere.
2. Hvis jeg presser mig selv hårdere, når jeg mere.
3. Jeg kan ikke have arbejdsglæde, hvis jeg er bagud.
4. Jeg fokuserer på de opgaver, jeg ikke når.
5. Jeg bør være mere opmærksom på det, jeg har svært ved.
6. Jeg bør tage mig sammen og udvise initiativ, også når jeg har travlt.
7. Jeg er svag, når jeg ikke kan håndtere min stress .
8. At være en kompetent person er det modsatte af at være stresset.
9. Jeg er vant til at klare mig selv, og jeg vil ikke ulejlige andre med mine selvskabte stressproblemer.
10. Hvis ledelsen opdager, at jeg er stresset, bliver jeg frataget de spændende opgaver.



Den kogte frø – om den farlige tilpasning

Hvis man tager en frø og putter den i en gryde med kogende vand, vil den straks springe op, fordi vandet er alt for varmt og ubehageligt. Hvis man tager den samme frø og putter den i en gryde med lunkent vand, vil frøen blive der, fordi den har det godt. Hvis man så langsomt varmer vandet op med en grad i minuttet, mærker frøen ikke, at det bliver for varmt, før det er for sent. Den koger ihjel! Mennesker tilpasser sig på samme måde.



Jacob overhører de første tydelige tegn på stress, som er:

Typiske tegn på begyndende stress



Manglende koncentration



Glemsomhed



Ubehagelige kropssignaler, som fx hovedpine, muskelspændinger



Dårlig nattesøvn



Humorsvingninger

Jacobs kone har forsøgt at hjælpe, da hun spotter de første tegn på stress. Men Jacob er svær at komme i dialog med. Han fortrænger og fornægter sin stress.

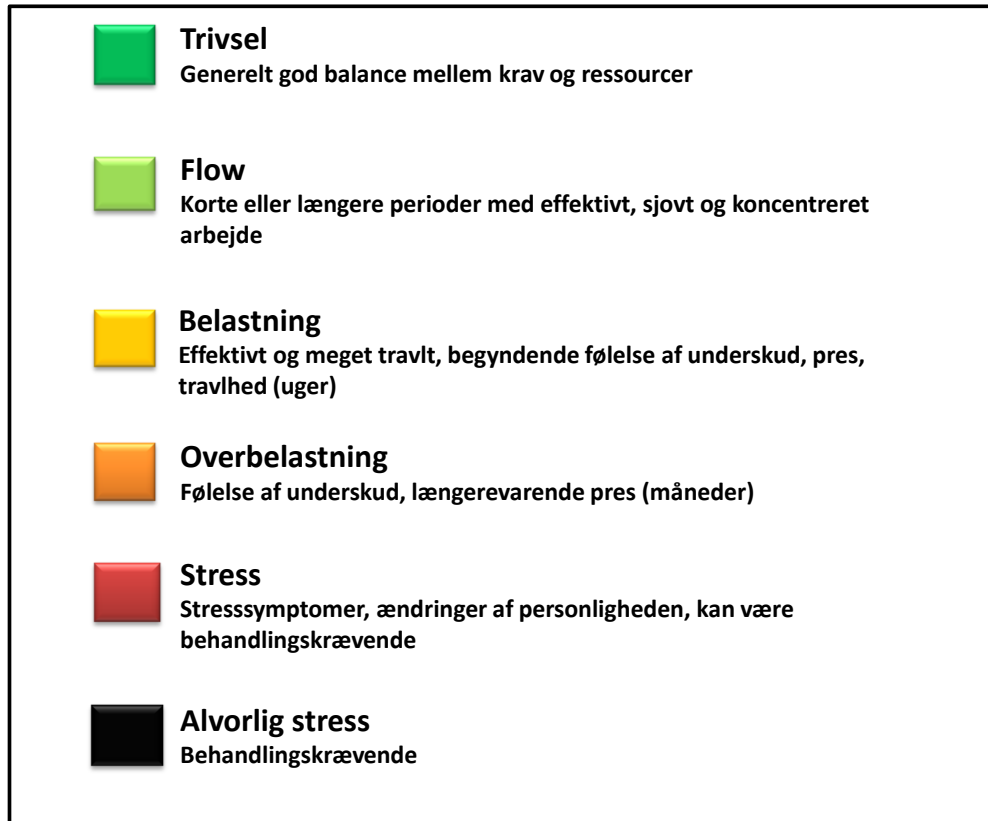
Jacobs adfærd ændrer sig markant i takt med stressens styrke, og projektteamet er begyndt at lide under Jacobs uhensigtsmæssige adfærd. Den kommer til udtryk i forskellige sammenhænge som fx fornægtelse, at gå i ring, arbejde mere, men opnå mindre, at være udmattet og ikke at kunne huske. Jacob går i mental skyttegrav: forsvare sig selv og retter angreb mod andre. Stor sårbarhed er et typisk kendetegn, og Jacob tager alt ind i sin paranoide stresstilstand. De forskellige adfærdsformer er illustreret her:

Stressens mange adfærdsformer



Hvor langt ude er Jacob i sin stress? Han kunne have været reddet, hvis chefen /kollegerne havde hjulpet i det orange område i nedenstående model:

Mellem trivsel og alvorlig stress



Jacob når det sorte felt, alvorlig behandlingskrævende stress, før han kommer i behandling.

Er du ramt af stress?

Du kan bruge følgende enkle model til en hurtig genkendelse:

- **Grøn tilstand** Du er tændt og energisk. Din hjerne arbejder godt. Du bliver udfordret kortvarigt.
- **Gul stress**. Du er opkørt, men mærker måske ikke selv, at du bliver presset for meget. Længere tid - flere, vanskeligere eller større opgaver, end du reelt kan klare.
- **Rød stress** Både dit helbred og dit sociale liv er i fare.

Stress kan vise sig på mange forskellige måder. Der findes ikke bestemte typer af oplevelser, der giver bestemte typer af stressreaktioner. Nogle oplever primært fysiske stresssymptomer, andre oplever primært stress på det psykologiske plan. De fleste oplever stress både psykisk og fysisk. Stress ændrer på vores

bevidsthed - vores måde at opfatte og bearbejde information på og har negativ indflydelse vores tankemønstre. Der udover påvirkes især vores koncentrationsevne. Stress har følgende konsekvenser på...

- Dine tanker: Uklare, bliver let forvirret og træffer dårlige beslutninger
- Dine følelser: Mister evnen til at se positivt på hverdagen, du bliver let bekymret og angst
- Din adfærd: Social tilbagetrækning, irriteret og begår fejltagelser

Her kan du hurtigt få et indblik i dit stressniveau:

Test dit stressniveau

Fysiske stresssymptomer

Har du inden for de sidste 4 uger haft:

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent/ aldrig
Hovedpine	4	3	2	1
Hjertebanken	4	3	2	1
Trykken for brystet	4	3	2	1
Svimmelhed	4	3	2	1
Ondt i maven	4	3	2	1
Diare	4	3	2	1
Hypig vandladning	4	3	2	1
Ondt i kroppen	4	3	2	1

Points i alt: Normen for gennemsnitsdanskeren er 14

Psykiske stresssymptomer

Har du inden for de sidste 4 uger:

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent/ aldrig
Haft svært ved at huske	4	3	2	1
Haft koncentrations- besvær	4	3	2	1
Haft svært ved at tage beslutninger	4	3	2	1
Haft svært ved at tænke klart	4	3	2	1
Følt dig rastløs	4	3	2	1
Været irriteret	4	3	2	1
Følt dig deprimeret	4	3	2	1
Haft angstanfald	4	3	2	1

Points i alt: Normen for gennemsnitsdanskeren er 14

Adfærdsmæssige stresssymptomer

Har du inden for de sidste 4 uger:

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent/ aldrig
Haft svært ved at falde i søvn	4	3	2	1
Haft svært ved at sove igennem	4	3	2	1
Været meget nervøs	4	3	2	1
Ikke orket at beskæftige dig med noget	4	3	2	1
Været initiativ løs	4	3	2	1
Følt dig træt	4	3	2	1
Røget mere end du plejer	4	3	2	1
Drukket mere alkohol end du plejer	4	3	2	1

Points i alt: Normen for gennemsnitsdanskeren er 16

Beregning af dit samlede stressniveau

Samlet pointscore af de tre kategorier: Normen er 44

Points Din tilstand

24-36: Du ligger på et afslappet niveau. Du er ikke stresset for tiden.

37-67: Du ligger på et mellemniveau. Du er så stresset, at du bør gøre noget ved det, da dit stressniveau sænker din livskvalitet og påvirker din sundhed i negativ retning. Du bør finde ud af, hvad der stresser dig (job, parforhold, økonomi mv.) og prøve at ændre det.

68-96: Du ligger på et meget højt niveau. Du er meget stresset og bør gøre noget ved det straks. Du bør først og fremmest gå til læge og få vished for, at du ikke lider af en fysisk sygdom. Hvis du ikke er fysisk syg er der stor risiko for, at du bliver det. Derfor bør du hurtigt søge hjælp til at komme ned på et lavere stress-niveau.

Den tavse stress

Alle taler om stress, men mange af dem, der virkelig er stressede på arbejdet, bruger alle deres psykiske kræfter på at holde sammen på sig selv og taler ikke nødvendigvis ret meget om stress. Hvis ikke kolleger og ledere er opmærksomme, løber de ofte ud over kanten af deres ressourcer og bryder sammen med enten fysisk eller psykisk sygdom til følge. Du skulle nødigt ende der.



Den langvarige, farlige stress kommer til udtryk ved adfærsændringer som:

- Irritabilitet, aggressivitet og/eller nervøsitet
- Kraftige humørsvingninger
- Rastløshed og eksalteret tale
- Social tilbagetrækning (isolerer sig)
- Ser træt, uoplagt eller udkørt ud
- Ustabil arbejdsindsats
- Opgivende, ligegyldig og initiativløs
- Ubeslutsomhed
- Øget forbrug af stimulanser
- Holder ikke pauser
- Indtager mindre mad/ grovæder
- Hyppige fysiske klager
- Konflikter med kolleger
- Øget sygefravær

Find årsager

Der er ingen simple årsag-virknings sammenhænge, når det gælder stress. Men stressramte personer vil typisk være meget bevidste om de forhold, der fremkalder og forværrer deres tilstand. De er nærmest allergiske over for de forhold, der skaber stress. De har så mange følelser på spil, og følelser er retningsgivende. Kamp-, flugt- eller spille død-adfærd er stressens instinktive reaktionsmønstre. Og det kræver meget energi at skjule disse.

Årsagerne til stress kan være forhold på arbejdspladsen, og det kan være forhold på hjemmefronten. Og det kan være en kombination af begge. Det kan være dårlige relationer, dårligt lederskab, for meget at lave, at du laver det forkerte osv. Viden om dit stressmønster er det første skridt til at gøre noget ved det.

Vær opmærksomhed på, at der kan være perioder i dit liv, hvor du er mere følsom over for arbejdsbelastninger og nye udfordringer m.m. pga. af pres på din livssituation.

Overbelastning i arbejdet er dog den største stress-skabende faktor blandt IDAs medlemmer.

Stå ikke alene

Et effektivt stressberedskab i en virksomhed sørger for, at hver medarbejder og leder, høj som lav, har mindst to steder, man kan henvende sig i virksomheden, hvis man er stresset. Det ene vil ofte være den nærmeste leder og det anden HR-afdelingen eller den tillidsvalgte. Den tillidsvalgte vil kunne trække på sparring fra IDA.

Det er dog ikke i alle virksomheder, der findes et stressberedskab. En tredje mulighed kan være en kollega, som du har tillid til. Start med at spørge dig selv:

1. Hvordan ønsker jeg, at der gribes ind over for mig, hvis jeg bliver stressramt?
2. Kollegial støtte? Tillidsrepræsentant støtte?
3. Mulighed for psykologhjælp? Vil jeg modtage hjælp ad den vej?
4. Hvilke ønsker har jeg til min leder?

Lad din leder hjælpe dig. Din relation til din leder bliver styrkeprøvet i denne situation. Det er afgørende, at du er åben og har tillid, og bed om det, du har brug for. Men det er ikke let. Stress er som tidligere nævnt et tabuemne. På samme måde som emnet sex er stress et svært emne at have en dialog om:

- Det gøres bedst sammen med en anden.
- At kende sine behov og bede om det, der virker for en.
- Man skal ind imellem selv tage initiativ.
- Tillid og tryghed er en forudsætning.

Stressamtalen, den rettidige omsorg

Sørg for at få en stressforebyggende og udviklingsorienteret samtale om stress, når det er nødvendigt. Lad være med at vente på den årlige medarbejderudviklingssamtale. Formålet med samtalen er at sikre trivsel og forebyggelse af stress hos dig. I fællesskab skal du og din leder eller en anden, som varetager personaleledelsen, finde løsninger, som kan reducere og forebygge stress hos dig. Samtalen omfatter normalt tre områder:

1. Den individuelle stressoplevelse
2. Nuværende forhold omkring din situation
3. Fastlæggelse af mål til reduktion af den personlige stress på kort og lang sigt.

Her er nogle forslag til temaer i forbindelse med samtalen:

1. For meget at lave - aflastning eller omfordeling

Har du for meget at lave? Der er to muligheder: Enten at tilpasse ressourcerne til opgaverne, dvs. få flere på opgaven, eller at tilpasse opgaven til ressourcerne, dvs. foretage nogle prioriteringer, sådan at det vigtigste bliver gjort og andet bortsaneret, flyttes til andre afdelinger eller outsourcet.

2. Skab oplevelse af kontrol

En lang række videnskabelige forskningsresultater viser, at et moderat arbejdspress kombineret med oplevelsen af kontrol/overblik over arbejdet giver trivsel og vækst. Du bør tilstræbe at få kontrol/overblik over dine arbejdsopgaver. Det gør du ved at bede om hjælp med planlægning, opstilling af realistiske mål, afstemning af forventninger og ved at få skabt en klar rollefordeling: hvem laver hvad og hvorfor.

3. Problemet kan også være organiseringen

Er arbejdet uhensigtsmæssigt organiseret, og har du for ringe indflydelse på din arbejdssituation? En høj grad af oplevet handlefrihed, herunder indflydelse på tilrettelæggelsen af eget arbejde, vil både virke motiverende og stressreducerende på dig. Men det gælder kun, hvis du også har overblik og ressourcer til at handle og har en oplevelse af kontrol over din hverdag. Hvis ikke det er tilfældet, kan den høje grad af indflydelse og det medfølgende ansvar være yderst stress-skabende, et forhold vi typisk ser hos stressede videnarbejdere.

4. Bed om feedback

Følgende er afgørende for din trivsel i dit arbejde:

- a. at planlægge og afstemme forventninger omkring mål og resultater.
- b. at lederen klart kommunikerer, om målet er nået .
- c. at lederen giver feedback og viser anerkendelse .

5. Hvor ligger overliggeren?

En del af det belastningsmønster, som ingeniørerne møder, er, at de gerne vil gøre deres arbejde så godt som muligt, men at de sjældent ved, hvad der forventes af dem. De lægger oftest selv niveauet og sætter standarden for deres arbejde, og den standard er høj, fordi ingeniørerne brænder for at levere et resultat, der modsvarer deres høje faglighed. Dette harmonerer ikke altid med den økonomi, som opgaven kan bære. Ingeniørerne efterlyser en klar udmelding fra deres ledere, der fortæller, hvor overliggeren skal være. Hverken mere eller mindre.

Sig nej uden skyld

Følgende model kan måske hjælpe dig. Din evne til at sige fra afhænger af, om du er afklaret om følgende: Hvad kan du/ kan du ikke og hvad vil du / vil du ikke. Hvis du bliver sat til at løse en opgave, som du ikke tror på eller ikke kan se meningen med, og du samtidig føler dig inkompetent, så er vejen til stress banet.

Evne og mulighed: at sige fra

	Det jeg vil	Det jeg ikke vil
Det jeg kan		Kom væk i tide
Det jeg ikke kan	Kompetence-udvikling 	Stress 

Har stressen først fået tag i dig, vil du have svært ved at træffe beslutninger, og du vil også være mere psykologisk hudløs og sårbar. Et biprodukt ved stress er reduktion af selvværd og selvtillid. Det kan gøre det vanskeligt at være stærk nok til at sige fra over for ydre forventninger i sådan en tilstand. Den faglige stolthed hos ingeniørerne vil tale for at tage en udfordring mere.

Vores erfaringer med stressramte igennem årene fortæller, at stressramte personer ofte har forsøgt at sige fra over for flere opgaver og udfordringer, men ikke er blevet taget alvorligt af deres leder og har følt sig presset til det yderste. Ofte siger de, at deres leder også er presset og muligvis stresset, og det gør det endnu vanskeligere at sige fra.

Når du selv er i stand til at sige fra over for flere opgaver og udfordringer, sætter det din leder i et dilemma, og det er ikke nogen behagelig situation for nogen af parterne. Det eneste, der virker i sådan en situation, er, at du og din leder i fællesskab tager dine arbejdsopgaver og projekter op til revision, og at du får din leder til at prioritere dine arbejdsopgaver. Det bliver således synligt, hvor meget du i virkeligheden har at lave, og det giver din leder en mulighed for at udøve "ægte" ledelse.

Det er ikke kun, hvordan du har det, men i lige så høj grad hvordan du tager det, der er afgørende for stressens omfang. Dette omfatter følgende:

- Din vurdering og tolkning af situationen: positiv/negativ? Udfordring/problem?
- Din evne til at ændre belastningen. Din evne til at koble af.
- Din evne til at skelne væsentligt fra uvæsentligt.
- Din evne til at acceptere det, der ikke kan ændres.

Mange overansvarlige mennesker er ekstra udsat for at få stress. Derfor er det vigtigt at kunne gennemskue, hvad du har indflydelse på, og hvad der ikke er "dit bord". På den måde kan du sige fra uden skyld.

En klog munk skrev en gang i middelalderen:

"Giv mig visdom nok til at kunne acceptere det, jeg ikke kan ændre, mod til at ændre det jeg kan og visdom nok til at se forskellen!" (Kilde: Franz von Assisi).

Livet efter stress – udvikling og muligheder

Hvad sker der med Jacob? Der er gode prognoser for Jacob, hvis han tager imod hjælp. Der findes efterhånden mange professionelle stressbehandlere i Danmark. I IDA samarbejder vi med en gruppe på 5 psykologer, som vi kan henvise vores meget stressramte medlemmer til.

Pernille Rasmussen, som er psykolog, arbejder med stressramte mennesker og har skrevet om, hvordan nogle af disse er kommet hele igennem et stressforløb:

"Mennesker, der går ned med stress, er ofte i besiddelse af en enorm viljestyrke, som på den negative side har været med til at presse dem så meget, at de fik det dårligt. På den positive side kan denne viljestyrke efter stressnedbruddet bruges til at forandre det, der ikke fungerede, og skabe det bedste liv, man overhovedet kan tænke sig. Man kan øge sin livskvalitet til det bedre. Den mulighed og motivation ville måske ikke være opstået uden mødet med stress. På den måde indebærer stress et stort potentiale for udvikling og mulighed for at komme styrket ud på den anden side". Kilde: Livet efter stress, Gyldendal 2009



Læs mere

www.ida.dk/stress

Lars Bugge: "Sådan overvinder du akutte stresstilstande". Frydenlund 2009.

Marianne Boje Andersen: "Stresshåndtering på arbejdspladsen – en håndbog om ledelse, trivsel og psykisk arbejdsmiljø". Frydenlund 2009

Pernille Rasmussen: "Livet efter stress - udvikling og muligheder". Gyldendal 2009

IDA: "Trivselsguide – en hjælp til IDAs tillidsvalgte i kampen mod stress". IDA 2010