

# STRESS

FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF  
SYGEMELDINGER OG TIDLIG OPSPORING PÅ  
ARBEJDSPLADSEN

**DANMARKS LÆRERFORENING**

**2017**

# PROGRAM

- Psykisk arbejdsmiljø – hvad har betydning?
- Signaler på mistroivsel – hvad skal du kigge efter?
- Hvad er stress – hvordan ses det på arbejdet?
- Hvad sker der i hjernen? De kognitive funktioner
- Redskaber til forebyggelse af stress
- Redskaber til håndtering af mulig stress-belastning
- Redskab til den gode tilbagevenden efter fravær
- De gode råd (!)

# PSYKISK ARBEJDSMILJØ - FRA TRIVSEL TIL BELASTNING TIL STRESS?



# SUNDHED - SÅRBARHED - SYGDOM

Aktiv og produktiv  
Glad og inspireret  
Engageret  
Overskud  
Balanceret

Højt tempo  
Reduceret kvalitet  
Minus overblik  
Kort lunte  
Søvnbesvær  
Konflikter

Sygefravær  
Betydelige fejl  
Flere konflikter  
Grådlabil  
Mistrivsel

Angst  
Sammenbrud  
Sygemelding

# 'BLOMSTEN' – VIGTIGE TEMAER



# 'BLOMSTEN'

Hvordan ser jeres blomst ud?

Er alle blade lige friske?

Er der nogle, der trænger til lidt substrat?

Er der nogle, der er visnet?



## 'BLOMSTEN'

Hvordan ser din blomst ud?

Er alle blade lige friske?

Hvilke har du brug for folder sig mere ud?

Er der nogle blade, der hænger?

Er der nogle blade der skaber ubalance?



## HVAD ER STRESS?

Psykiatrifondens (og Stressalliancens) definition:

Stress er en reaktion på belastende omstændigheder som over tid resulterer i alvorlige vanskeligheder med at fungere





# SUND UDFORDRING ELLER SYGELIG STRESS?

- **Den kortvarige og udviklende belastning** – her er der tale om udfordringer, som kan modtages, rummes og afsluttes.
- **Den langvarige og skadelige stress** – her er der tale om vedvarende udfordringer, hvor ens egen handlekraft mindskes over tid.

# STRESS OG BIOLOGI

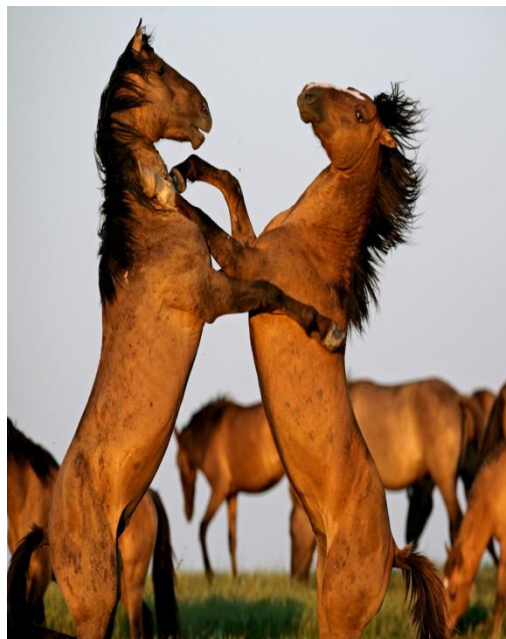
## På kort sigt:

- Øget energi
- Man handler og tænker hurtigere
- Hjælper til at bekæmpe infektioner
- Hjælper til at stoppe blødninger
- Øger svedudskillelsen

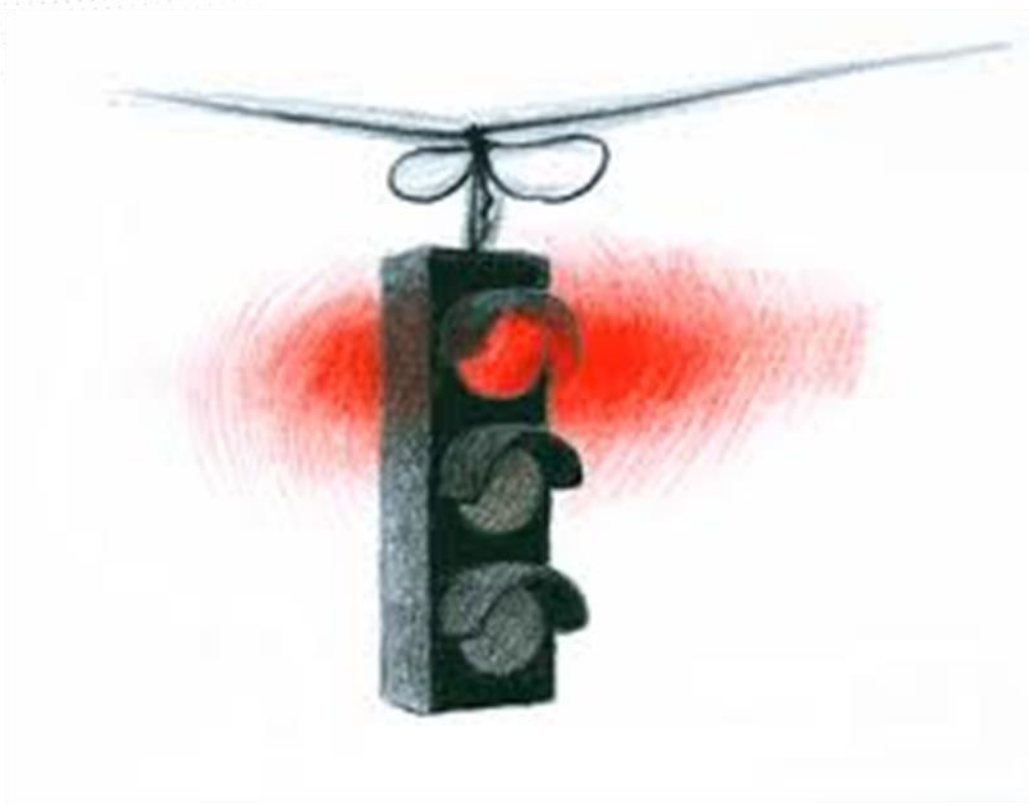
## På lang sigt:

- Forhøjet blodtryk
- Åreforkalkninger og blodpropper
- Sukkersyge
- Demens
- Depression
- Nedsat immunforsvar
- Forværring af kroniske sygdomme

## AT FLYGTE, KÆMPE ELLER STIVNE



## SYMPTOMER – HVILKE SIGNALER SKAL DU SE EFTER?



# FYSISKE SYMPTOMER PÅ STRESS

- Hjertebanken
- Muskelsmerter
- Hovedpine
- Svedeture
- Tør i halsen
- Indre uro
- Mavesmerter
- Appetitløshed
- Nedsat immunforsvar
- Søvnforstyrrelser
- Overfølsomhed (larm og lugte)
- Eksem og andre hudproblemer
- Mange forkølelser
- Forhøjet blodtryk

# PSYKISKE SYMPTOMER PÅ STRESS

- Glæden forsvinder
- Manglende lyst (fx til samvær, sex, hobbyer)
- Anspændt/irriteret
- Utålmodig
- Bekymring
- Træt
- Hukommelsesbesvær
- Koncentrationsbesvær
- Rastløs
- Deprimeret
- Angst
- Mindre eller øget appetit

# ADFÆRDSMÆSSIGE SYMPTOMER PÅ STRESS

- Kritisk og irriterabel
- Undertrykt vrede
- Ingen humor
- Brok
- Uoverkommelighed
- Ubeslutsomhed
- Mindre overblik
- Hektisk aktivitet
- Nedsat social forståelse
- Øget brug af stimulanser
- Klat-fravær
- Manglende engagement
- Gråd-labilitet
- Træthed og ugidelighed

# TANKEMÆSSIGE SYMPTOMER PÅ STRESS

- ”Jeg har ingen kontrol!!!”
- ”Jeg har den fulde kontrol!!!”
- ”Jeg skal bare liiiiiiiiiige....”
- ”Hvorfor kan de andre ikke tage sig sammen!!!”
- Etc...





# SÅDAN SER STRESS PÅ ARBEJDET UD

- Svingtende koncentration
- Også på arbejde når man har fri
- Sociale aftaler opleves som et pres
- Taler 'ned' til andre, afbryder og bagtaler
- Taler hurtigt og afbryder andre
- Altid på farten, men ikke effektiv
- Manglende impuls kontrol



# PÅ LANGT SIGT – ÆNDRING I TANKEMØNSTRE

Oplevelse af handlingslammelse der kommer til udtryk ved, at jeg mentalt lukker dørene foran mig, før jeg har prøvet at tage i håndtaget.

Dermed bliver oplevelsen af handlingslammelse forstærket.

(Oplevelse af) Kontroltab



# HANDLING? MESTRING? FØRSTEHJÆLP?

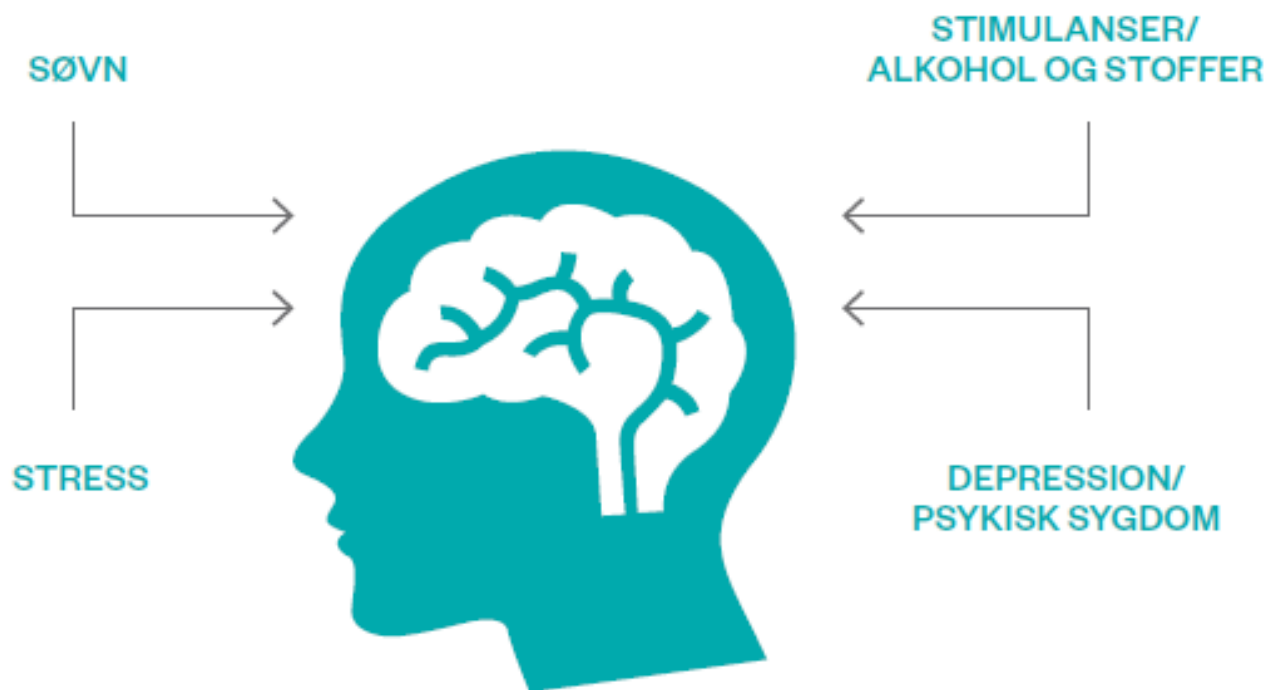


Hvad skal der til for at guide den anden hen til at forsøge at begynde at tage i dørene?

# KOGNITIVE FUNKTIONER



FIGUR 4. PÅVIRKNING AF KOGNITION



(Louise Meldgaard Bruun: Saml Tankerne. Psykiatrifondens Forlag)

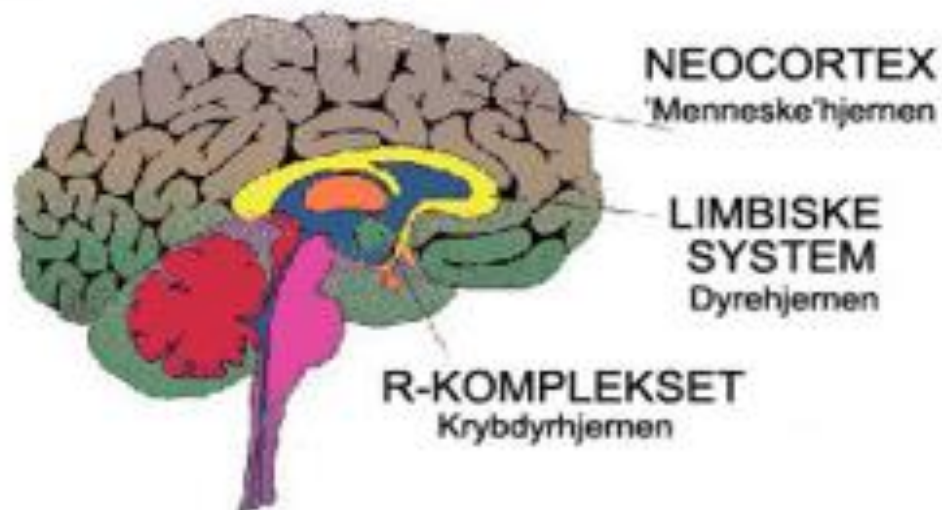
## Hvad er kognition:

Kognition refererer til de mentale funktioner og processer, der udgør vores tænkning:

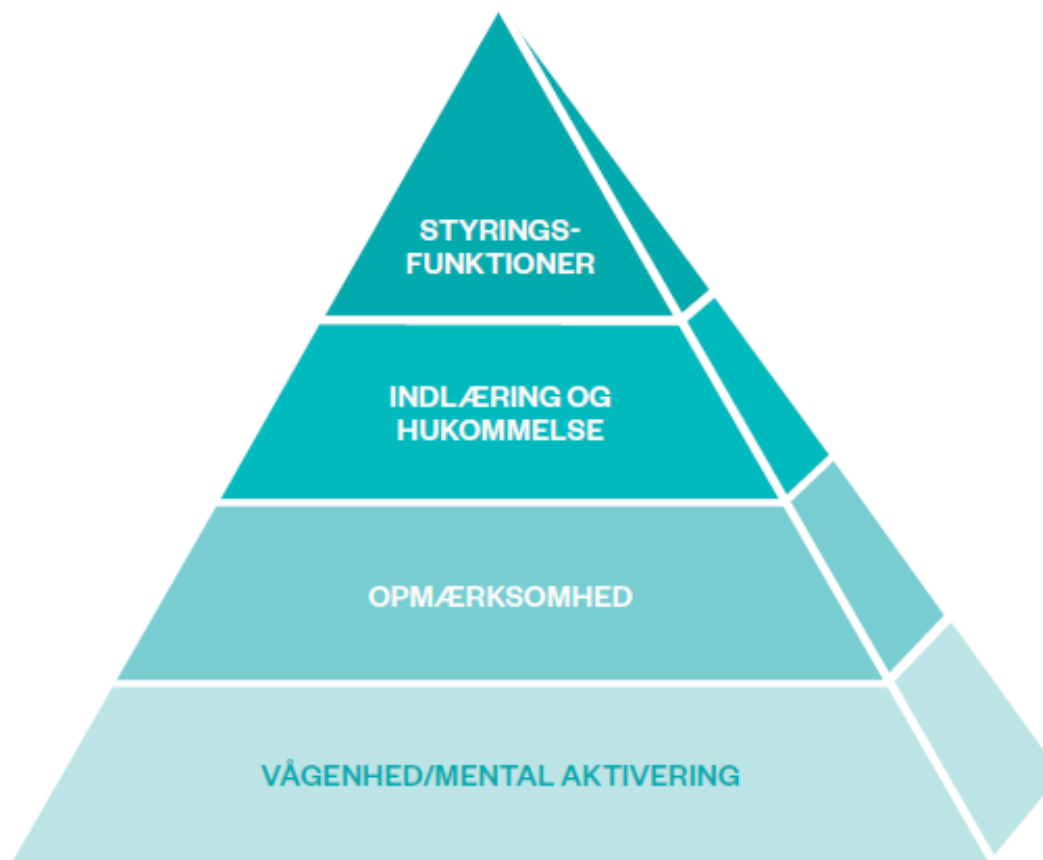
- Opmærksomhed
- Indlæring
- Hukommelse
- Overblik
- Planlægning

*(Louise Meldgaard Bruun: Saml Tankerne. Psykiatrifondens Forlag)*

# STRESS OG BIOLOGI (...OG BARE TANKEN OM....)



FIGUR 1: DEN KOGNITIVE PYRAMIDE



*(Louise Meldgaard Bruun: Saml Tankerne. Psykiatrifondens Forlag)*



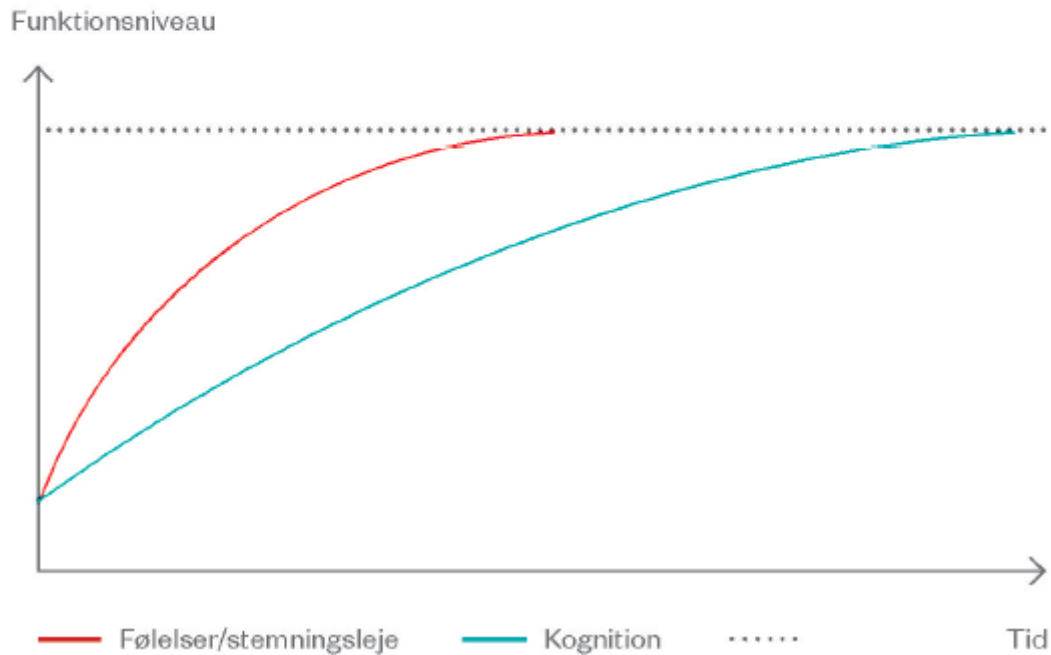
FIGUR 2. STYRINGSFUNKTIONER



# RESTITUTIONSKURVEN

FIGUR 5. RESTITUTIONSKURVE

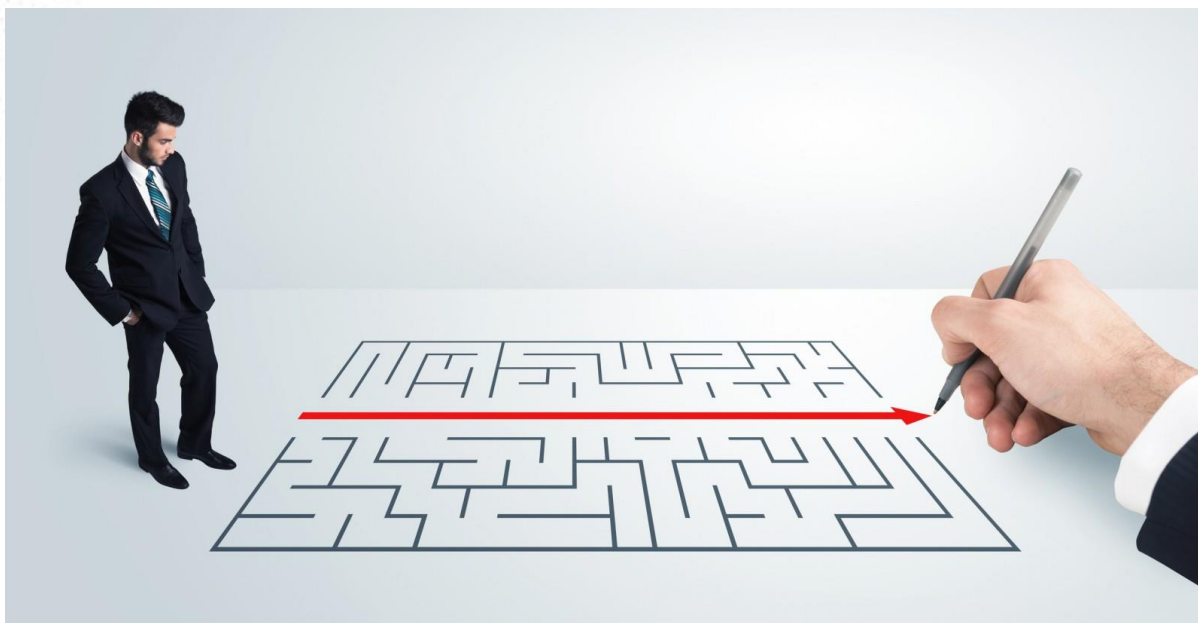
Figuren illustrerer, at det kognitive funktionsniveau kan være længere tid om at blive stabiliseret end det følelsesmæssige.



(Louise Meldgaard Bruun: Saml Tankerne. Psykiatrifondens Forlag)

## Tommelfinger-reglen:

- Drop kompleksiteten!



# EN BEVÆGELSE DER ER SVÆR AT LAVE...



## DE 6 GULDKORN I ARBEJDET

Hvordan ser det ud med guldforekomsten hos jer?

**Krav**  
**Indflydelse**  
**Forudsigelighed**  
**Social støtte**  
**Anerkendelse**  
**Mening**

Er der noget, der skal sættes særligt ind på?

Skal der graves noget mere?



## DE 3 DIAMANTER

### Virksomhedens (arbejdsgruppens) sociale kapital

**Tillid**

**Retfærdighed**

**Samarbejdsevne**



Mens de 6 guldkorn er egenskaber ved de enkelte jobfunktioner, så er social kapital en egenskab ved hele virksomheden (arbejdsgruppen).

*Man kan måle den sociale kapital ved hjælp af fx tre-dækkerspørgeskemaerne.*

*Der findes også et super kort skema på kun 4 spørgsmål: Verdens korteste spørgeskema (kilde: NFA)*

## IGLO'EN



## REDSKABER TIL FOREBYGGELSE: FORANDRINGSØNSKET

Hvad kunne du tænke dig kom til at blive anderledes?

Hvilket billede har du af det gode arbejdsmiljø, der forebygger stress?





## REDSKAB: BRUG JERES FORANDRINGSØNSKE

Hvordan kunne I tænke jer, det kommer til at blive?

Hvad er Top-3 af de lavest hængende frugter?



Wish it...  
Dream it...  
Do it...

# REDSKAB: HANDLEPLANER

## Jeres fælles handleplan

Hvad vil I gerne gøre anderledes?

Hvilke styrker kan I trække på hos Jer?

Hvilke svagheder skal I være opmærksomme på hos Jer?

Hvilke muligheder kan I trække på hos andre?

Hvilke trusler skal I være opmærksomme på kan forstyrre Jer?



# REDSKAB: HANDLEPLANER

## Din egen handleplan

Hvad vil du gerne gøre anderledes?

Hvilke styrker kan du trække på hos dig?

Hvilke svagheder skal du være opmærksom på hos dig?

Hvilke muligheder kan du trække på hos andre (medarbejderne)?

Hvilke trusler skal du være opmærksom på kan forstyrre dig?



# DEN GODE HJÆLP - HÅNDTERING



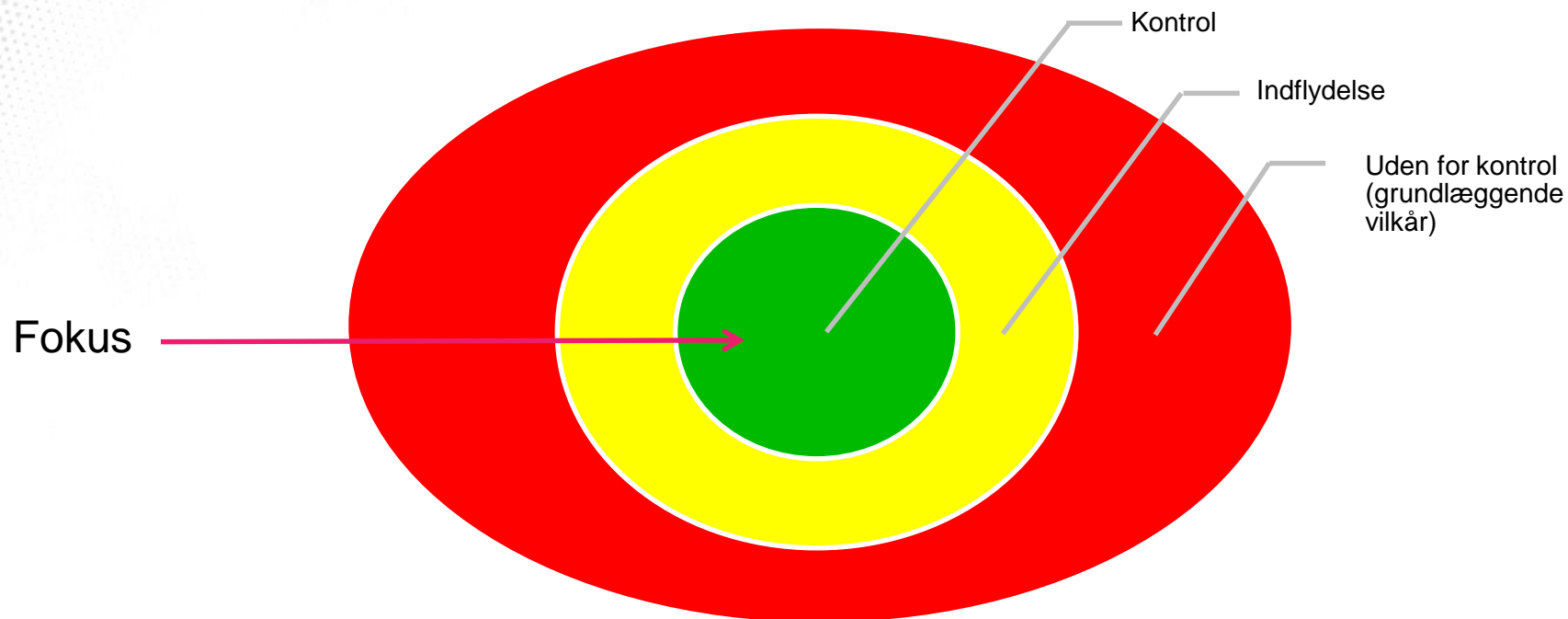
# REDSKAB TIL HÅNDTERING: KORTLÆG



**GØR DET – SAMMEN!**



# HJÆLP MED AT FLYTTE FOKUS



# BRUG (JERES) EGNE ERFARINGER

- Kend signaler (tanker, følelser, krop og adfærd)
- Kend behov
- Kend belastninger
- Kend sårbarhed og begrænsninger
- Kend muligheder
- Tag ét skridt ad gangen

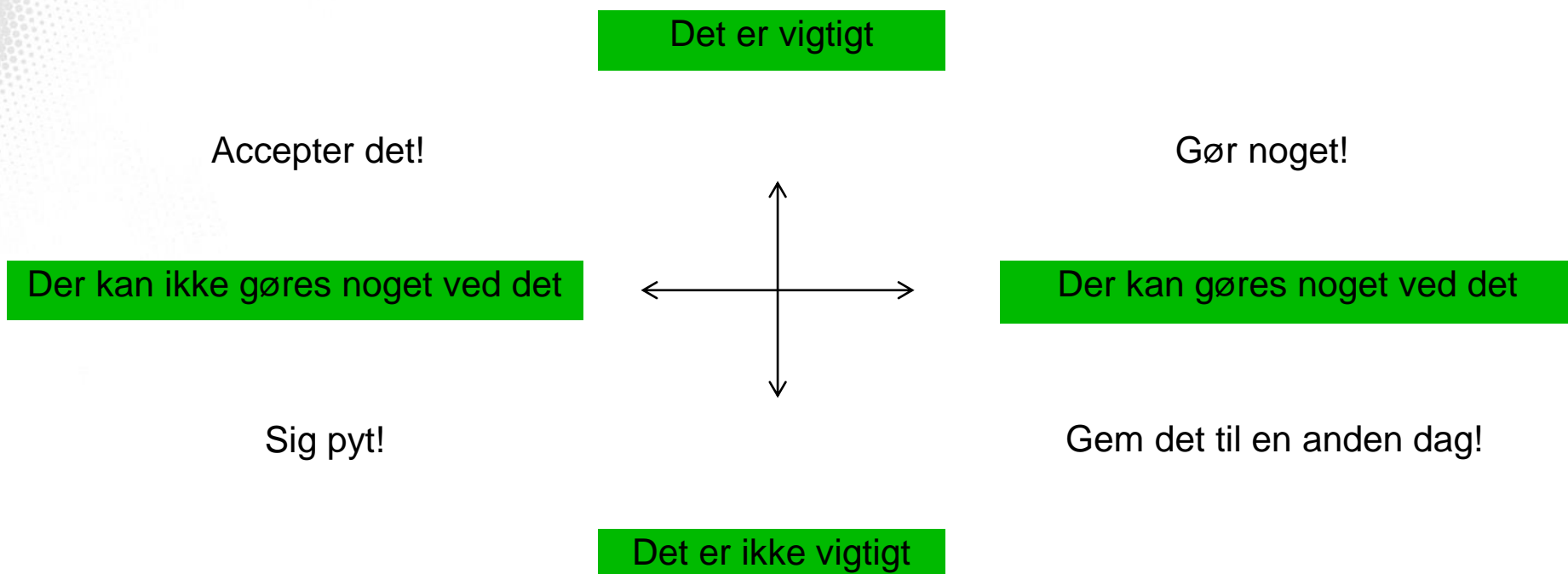


## SE PÅ DET, SOM KAN ÆNDRES...

- Balancen i hverdagen
- Netværket
- Prioriteringer
- Livsstil
- Arbejdssituation
- Tilgangen til andre
- Synet på dig selv
- Etc.



# PRIORITERING AF POTENTIELLE BELASTNINGER



# TILBAGEVENDEN TIL ARBEJDE

Promise me you'll always remember:  
You're braver than you believe,  
and stronger than you seem,  
and smarter than you think.



# SPØRGSMÅL TIL OVERVEJELSE

- Er det realistisk, at arbejdspladsen kan modtage en kollega, der er delvist sygemeldt og varetager særlige opgaver?
- Er der risiko for, at belastninger forskydes til kollegaer, som efterfølgende sygemeldes?
- Hvordan ser kollegaerne på en gradvis genoptagelse af arbejdet? Hvordan inddrages og orienteres de?
- Har lederen forståelse for stress-sygemeldingen? Såfremt det er tilfældet, er der større chance for, at tilbagevenden lykkes. Det modsatte kan udgøre en stress-faktor i sig selv.
- Er lederen "klemt", fordi nogle af årsagerne til sygemelding skyldes forhold i arbejdsmiljøet? I så fald anbefaler vi, at arbejdsmiljøorganisationen inddrages.
- Er der vikardækning for den sygemeldte? Det kan være et spørgsmål om enten ophobning af arbejdsopgaver eller belastning af kollegaer – eller stillingtagen til hvordan vikaren aftrappes, samtidig med at den sygemeldte vender tilbage.
- Hvordan italesættes stress-problemerne på arbejdspladsen? Er det udelukkende den enkelte, der ikke kan "tåle lugten i bageriet" eller er det kendt, at generelle forhold på arbejdspladsen også spiller ind? Vi appellerer til, at der er opmærksomhed på begge forhold.

# TILBAGEVENDEN EFTER STRESS

## **Arbejdstiden og opgavekompleksiteten**

Systematisk filtrering af arbejdsopgaver efter kompleksitet  
Kan skabe overblik og være med til at mobilisere håb,  
således at en genoptagelse er muligt.

## **Opstart skal tilpasses behov:**

### **Hos den sygemeldte**

kunne det handle om at spørge ind til søvn, helbred, familie  
eller opblussen af stress-symptomer

### **For arbejdspladsen**

kunne handle om samarbejdsrelationer, organisatoriske forandringer,  
ferie/sygdom eller ændrede krav ift. arbejdsopgaver.

## KONKRET ANBEFALES

Ugentligt møde i ca. 15 min.

Fastlagt samme tidspunkt hver uge.

*”Relationen til særligt nærmeste leder, oplever vi, er af afgørende betydning for, om genoptagelsen af arbejdet lykkes. Det er i den forbindelse vigtigt, at lederen eksempelvis ikke involverer en sygemeldt i de ”driftsmæssige udfordringer”, der er ved at have en sygemeldt medarbejder.”*

SAMTALE EMNER.:

Hvordan er det gået med arbejdstiden?

Hvordan er det gået med opgaverne?

Hvad er planen for den kommende uge?

## 4 TRINS PLAN FOR TTA

### 1. trin

#### **Evaluer arbejdsevnen og den relaterede situation**

- Lav udredning og evaluer arbejdsevnen og den specifikke kontekst, denne skal forstås i forhold til – herunder at identificere løftestænger og hindringer for at vende tilbage til arbejdet.
- Dette trin skal altid gennemføres, inden der iværksættes TTA-interventioner, men evalueringen skal også foretages løbende for at sikre fremdrift.

## 4 TRINS PLAN FOR TTA

### 2. trin

#### **Øg paratheden til at engagere sig i at vende tilbage til arbejde**

Der igangsættes interventioner for at forberede den sygemeldte til at vende tilbage til arbejde ved at øge hans/hendes parathed til at forpligte sig til at tage ansvar for rehabiliteringsprocessen.

Følgende anbefales påvirket:

**Kognitionsniveauet:** ved at øge den sygemeldtes bevidsthed om sig selv og dennes omgivelser, reducere frygt, angst og nervøsitet og øge troen på egne ressourcer og kapacitet.

**Adfærdsniveauet:** ved at fremme genetablering af livsstil og arbejdsvaner

**Omgivelsesniveauet:** ved at etablere og sikre en sammenhængende dialog (som ikke skaber modstand eller angst hos den sygemeldte) mellem aktørerne og sikre arbejdsgiverens samarbejde ved at fastholde og udvikle relationen til arbejdsgiveren.

På dette niveau anbefales det at besøge arbejdspladsen.



## 4 TRINS PLAN FOR TTA

### 3. trin

#### **Støt et aktivt engagement og mobilisering til at vende tilbage til arbejde**

Arbejdspladsen inddrages i høj grad, da det er afgørende, at arbejdspladsen organiseres til at være favorabel og fleksibel i en tilbagevenden. Det tværfaglige team bruger her en betydelig tid i dialogen med arbejdsgiver, nærmeste leder, kolleger for at planlægge tilbagevenden, således at der skabes gode rammer for arbejdstilpasningerne.

## 4 TRINS PLAN FOR TTA

### 4. trin

#### **Fastholdelse af arbejdet**

I denne fase er fokus på at fastholde medarbejderen i arbejde evt. ved kortere genopfriskninger af indsigter og håndteringsstrategier.

Hovedfokus er arbejdspladsen og sikring af, at tilbagefald er lav.

En medarbejder fra det tværfaglige team holder møde med arbejdsgiver, hvor der foreslås nye arbejdstilpasninger samt rådgives om, hvornår medarbejderen kan gå op i tid og/eller arbejdsmængde.

## FILTRERING AF OPGAVER

Opgave kompleksitet	Tidshorisont	Arbejdsopgave kendetegn
Røde arbejdsopgaver	Klare på længere sigt	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kræver overblik</li> <li>2. Kræver koncentration</li> <li>3. Har korte deadlines</li> <li>4. Tempokrav</li> </ol>
Gule arbejdsopgaver	Klare på kort sigt	Begyndende aleneansvar for opgaveløsning, Med fx en kollegial sparring
Grønne arbejdsopgaver	Klare ved start	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rutineprægede opgaver</li> <li>2. Opgaver præget af forudsigelighed</li> </ol>

## SPØRGSMÅL TIL REFLEKSION OG MULIG DISKUSSION

1: Med udgangspunkt i det som er gennemgået omkring TTA:

Overvej hvad er vigtigt i dialogen med den stressramte.  
Tag udgangspunkt i din egen arbejdsfunktion og skitser, hvilke faktorer der er vigtige i forhold til kompleksitet og tid.

2: Tag udgangspunkt i en person du har haft en samtale med  
Hvad vil du spørge om for at få en oplevelse af den stressramtes funktionsniveau?

Er der særlige områder/faktorer, du vil være opmærksom på?



# HANDLEPLAN FOR PSYKISK FØRSTEHJÆLP

- **K**ontakt
  - **L**yt
  - **I**nformer
  - **P**rofessionel hjælp
  - **S**tøtte
-

## DOWNLOAD APPEN

Download psykisk førstehjælp-appen 'P1H' til iPhone, iPad og Android gratis her:



## DE GODE RÅD...

1. Lær dine symptomer at kende og brug din viden
2. Hvilke stressorer er der i dit liv?
3. Hvad kan du gøre?
4. Er det småting, der belaster? Er de det værd?
5. Undgå at gruble over det, der måske vil ske
6. Find ud af, hvad du har og ikke har indflydelse på
7. Handl! Prøv at ændre det, du kan ændre
8. Kompensér på andre områder
9. Vær realistisk, når du sætter dig dine mål
10. Genvind kontrollen over dit liv

# KOM SÅ I GANG! ☺







**TAK FOR NU...**

LÆS MERE PÅ  
[PSYKIATRIFONDEN.DK](http://PSYKIATRIFONDEN.DK)