

Stresskurven kan knækkes i organisationen

Af Karina Vynne, Arbejdsmiljø og MED

Stress har været på arbejdsmiljø-agendaen i mange år efterhånden. Og tilbud om stresscoach, samtalerapi og konflikthåndtering er hverdag på mange kommunale arbejdspladser. Men det er kun symptombehandling. Vi er nødt til at behandle årsagen til stress og her findes løsningen i organisationskulturen og ledelsesformen, mener erhvervspsykolog og forfatter Tue Isaksen.

Over 30.000 danskere er sygemeldt med stress og kurven for stressramte medarbejdere vil tilsyneladende ingen ende tage. Men en af forklaringer på det stigende antal danske medarbejdere sygemeldt med stress skal findes i den kultur, vi har på det danske arbejdsmarked.

“Vi har symptombehandlet stress i årtier og vi har behandlet stress på individniveau i stedet for at kigge på, hvad det er, der gør, at folk får stress. Det handler ikke om særlige sårbare mennesker, men om uforløste forventninger og tab af kontrol på et arbejdsmarked, hvor vi har sat individet før opgaven og fællesskabet, og hvor forventningerne er blevet mudret til af uklare værdier og målsætninger.”

Sådan siger erhvervspsykolog Tue Isaksen. Der i sin bog “Biologisk stress – set gennem samfundsudviklingens øjne” gør op med nogle af myterne om stress på de danske arbejdspladser.

En helt ny arbejdskultur

“Ved at kigge på, hvad der biologisk sker i kroppen, når vi udsættes for stress, kan vi også blive klogere på, hvad årsagen til stress er. Og det vi ved, er, at tab af kontrol, vedvarende konflikter og uindfriede forventninger giver en ubalance i signalstofferne i vores hjerne, som gør, at vi bliver vedvarende stressede. Så hvordan skaber vi et arbejdsmiljø, hvor vi kan bevare en form for kontrol og hvordan skaber vi en realistisk forventning til anerkendelse af den enkelte?”

Ifølge Tue Isaksen handler det om et opgør med den værdibaserede ledelse, hvor rammerne er blevet for udefinerede og individet er blevet vigtigere end fællesskabet.

“Jeg kalder det et paradigmeskifte. Vi er nødt til at skabe en ny kultur på arbejdspladserne, hvor der er tydelige rammer og ledelse. Prioriteringsrækkefølgen må være, først opgaven eller driften, så kommer fællesskabet og først til sidst kommer den enkelte. Det betyder ikke, at vi ikke må være unikke og os selv på jobbet, men den enkelte kan ikke stå i vejen for løsningen af opgaven eller fællesskabet. Og vores unikke kompetencer skal først og fremmest bruges på det fælles mål. Dialogen skal ligge i udviklingen og de gode ideer til forbedringer af driften. Den

daglige drift er som udgangspunkt ikke til debat. Det kræver både en skarp og tydelig ledelse, men også en arbejdskultur, hvor vi ved, at drift og fællesskab har første prioritet.”

Vil du gerne vide meget mere om biologisk stress og Tue Isaksens bud på, hvordan stresskurven knækkes og hvilke værktøjer vi kan arbejde med i vores arbejdsmiljø for at undgå stress, så kom og mød ham på Arbejdsmiljødagene i Vrå i marts.