

6. Fokus på arbejdsbelastninger og stress

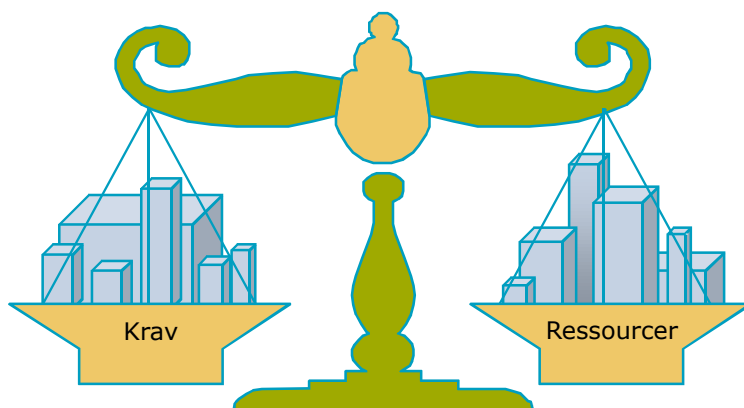
Fakta om stress

Stress er kroppens alarmberedskab. Det aktiveres automatisk, når vi bliver udsat for en fysisk eller psykisk aktivitet på grænsen af, hvad vi kan overkomme. Via signaler fra hjernen udskiller binyremarven stoffet adrenalin, som er katalysator for de hurtige forandringer, der sker. Centralnervesystemet påvirkes også og giver skærpet opmærksomhed og hurtig reaktion. Tilsammen betyder det hurtig hjælp fra kroppen til at slippe godt fra en akut fare. Forbliver kroppen derimod i alarmberedskab i længere tid, slider det på organismen.



“ Stress er ikke en sygdom, stress er en belastningstilstand, dvs. en naturlig reaktion på en ubalance mellem de ressourcer, vi har, og de krav vi stilles eller stiller os selv. Der kan være flere årsager til denne ubalance – årsager der stammer både fra arbejdslivet og privatlivet. Hvis det står på i længere tid, kan stress medføre sygdomme. ”

Stressdefinition af stressforsker og læge Bo Netterstrøm



Årsager til stress om bord

- For store krav, man ikke kan leve op til
- Uklare forventninger til ens arbejdsindsats
- Manglende kvalifikationer og/eller erfaringer
- Manglende kendskab, overblik eller information om opgaven
- Ringe mulighed for at bruge sine evner og kvalifikationer
- Ringe indflydelse på opgaven og/eller tilrettelæggelsen af arbejdet
- Uløste konflikter om bord
- Manglende mening i arbejdet

- Manglende støtte fra ledelse og kolleger
- Utryghed i ansættelsen
- Ubalance mellem arbejdsliv og privatliv
- Social isolation

Tegn på stress

Man bør være opmærksom på tegn på stress – både for besætningen samlet og for den enkelte

Generelle tegn på stress for besætningen

- Forringet engagement og effektivitet
- Forringet kvalitet og service
- Møder og aftaler aflyses
- Aggressiv tone
- Ingen humor

Tegn på stress hos den enkelte

Vær opmærksom på de symptomer og tegn på stress, der er beskrevet i det følgende, hvad enten du er leder eller medarbejder. Dette gælder, hvis du selv oplever dem eller ser eller hører en kollega beklage sig eller fortælle om flere af disse symptomer, som både er fysiske, psykiske og adfærdsmæssige.

Fysiske

- Ømme muskler i nakken, kroppen
- Mange forkølelser, influenzaer
- Allergi
- Hjertebanken
- Hjertekarsygdomme
- Hoved-/mavepine
- Rysten og nervøse tics
- Søvnløshed
- Besvimelse
- Træthed

Psykiske

- Dårligt humør
- Evindelige bekymringer
- Irritabilitet/vrede
- Manglende lyst til samvær med andre
- Tab af appetit/øget appetit
- Følelse af arbejdspress
- Hukommelses- og koncentrationsbesvær
- Depressioner



Hvis man oplever, at man ikke kan leve op til de krav, arbejdet stiller, kan det medføre stress.

Adfærdsmæssige symptomer

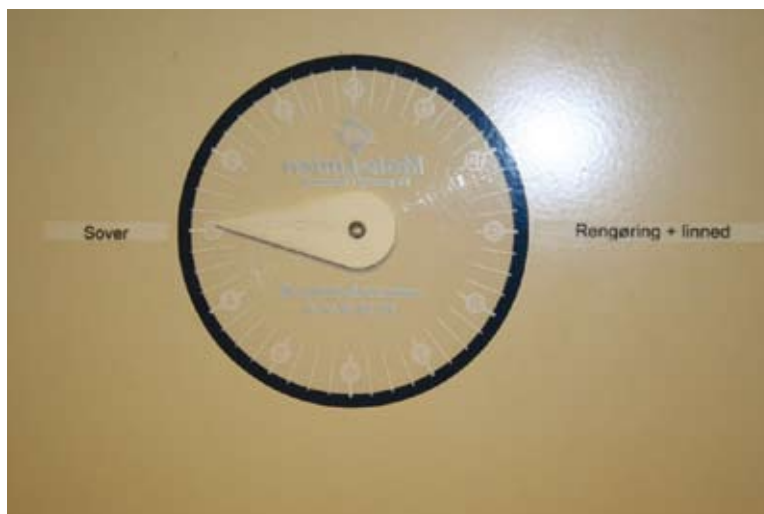
- Søvnløshed
- Øget forbrug af alkohol, kaffe og tobak
- Medicinmisbrug
- Vrede og aggressivitet
- Isolation og følelseskulde
- Nedsat motivation og engagement
- Nedsat præstationsevne
- Øget sygefravær

Forskel på travlhed og stress

- Travlhed er oftest forbundet med lyst og engagement til de opgaver, der skal løses.
- Man får energi og tilfredshed ved at udføre arbejdet og lyst til at fejre, at man kom i mål.
- Disse følelser er totalt fraværende, når man har stress.
- Man oplever ingen glæde eller energi og kaster sig over næste opgave uden ophold.

Forebyg stress – skab god trivsel

Generelt vil en god trivsel om bord betyde, at der opstår færre konflikter og mindre stress – og hvis de opstår, så har besætningen i højere grad tillid til, at de kan løses – enten af dem selv eller med hjælp fra en leder.



Arbejdet skal planlægges, så besætningen får mulighed for hvile.

For at skabe trivsel, kan du som leder gøre følgende

- Forebyg stress og "korte lunter" ved at organisere arbejdet hensigtsmæssigt.
- Skab klare rammer og hjælp ved at prioritere arbejdet.
- Giv medarbejderne mulighed for indflydelse.
- Tag ansvar for at skabe en forebyggende kultur på skibet.
- Arbejd med at udvikle fælles aftaler for godt samarbejde om bord (se redskab om kommunikation side 76)

Forebyggelsesstrategier

På fælles niveau og ledelsens rolle i forhold til stress

- Sæt stress og trivsel til fælles diskussion om bord. (se metode til skibsmøde om trivsel side 85)
- Hav klare mål for arbejdet.
- Stil krav til din egen ledelse /rederiet.
- Ledelsen har ansvar for prioritering af arbejdsopgaverne.
- Feed-back til medarbejderne modvirker stress.
- Ledelsens planlægning skal være forudsigelig og realistisk.
- Social og faglig støtte.
- Pas på dig selv – en stresset leder er ikke en god rollemodel, og stress smitter.

På individuelt niveau

- Afklar dine mål og forventninger til jobbet og dets muligheder.
- Find frem til, hvad der netop giver dig stress i dit arbejde, og tal med din leder og kollegaer om det.
- Forsøg at få indflydelse på dit arbejde.

- Brug dit sociale netværk på og uden for skibet. Blot det at sætte navn på problemerne nedsætter din stress.
- Dyrk motion, meditation eller afslapning.
- Arbejd med dine grænser og sig nej.
- Sæt dig nogle klare mål for, hvad du vil med dit arbejde, din familie og dit hele liv.
- Overvej de muligheder, du reelt har for at reducere din stress i stedet for at brokke dig til højre og venstre. "Jammer" fjerner ikke din stress.
- Kom selv med holdbare løsningsforslag, når du har samarbejdsproblemer. Sørg for, at løsningen tilgodeser alle parter rimelige behov.
- Afstem dit ambitions- og præstationsniveau med dit arbejds- og tidspres. Der findes ingen supermennesker!

Mobning

Ledere har et særligt ansvar for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø om bord – især når det gælder mobning. Som leder skal du tage mobning alvorligt, og det er vigtigt, at du tager konflikter op og håndterer dem konstruktivt.

Definition på mobning:

- Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdiggende.
- De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.
- Drillierier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning.

Definitionen er fra Arbejdstilsynets vejledning om "Mobning og seksuel chikane".

Mobbearbejdninger

Mobning kan foregå på mange måder og have mange udtryksformer. Her er de mest almindelige, som man som leder bør være opmærksom på.

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Skældud og latterliggørelse
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ofrenes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende skriftlige meddelelser fx via e-mail



Vær opmærksom på, om arbejdet indebærer modsat rettede krav.

- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering eller umyndiggørelse, fx på grund af alder eller køn
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder

Eksempler på årsager til mobning:

- En mobber, der føler sin stilling truet, kan vælge at bagtale og intrigere mod sin konkurrent. Det gøres, så det ligner saglige indvendinger og interesse for firmaets ve og vel.
- En ny leder opleves som en trussel af en gruppe.
- En person, der selv vil undgå at blive udstødt, deltager i mobningen af en anden og optages så i fællesskabet.
- En leder vil af med en medarbejder, men det viser sig ikke at gå glat. Lederen prøver i stedet at gøre livet surt for medarbejderen.

Mobning kan bl.a. opstå som følge af andre psykiske belastninger i arbejdsmiljøet.

Der kan fx være tale om:

- Høje, modsatrettede eller uklare krav til de ansatte
- Forskelsbehandling
- Forandringer kan medføre mobning, hvis de ikke ledsages af information og åbenhed
- Manglende konstruktiv problemløsning på arbejdspladsen
- Uklare værdier og normer for adfærd på arbejdspladsen
- Holdningsmæssige forskelle samt sym- og antipatier mellem personer på arbejdspladsen

10 gode råd til lederen om håndtering af mobning

1. Vær en god rollemodel.
Den måde, du behandler andre på, inspirerer dem til at gøre det samme: Undgå selv at mobbe, beskyt potentielle ofre og vis besætningen, at du ikke accepterer mobning.
2. Vær med til at etablere en personalepolitik, der forhindrer mobning. Eller følg op på den I har. Lav eventuelt lokale aftaler om spilleregler for "God kommunikation om bord" (se redskab side 76)
3. Kortlæg det psykiske arbejdsmiljø i APV'en og sørg for at følge op på eventuelle problemer eller lav møde omkring trivsel, hvor I kortlægger trivslen (se redskab side 85)
4. Vær åben i medarbejdersamtalen og lyt efter signaler på mobning.
Tag det altid alvorligt, hvis en ansat føler sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det.
5. Lyt til både ofret og mobberen.
Drag ikke forhastede slutninger. Forsøg at skabe en dialog mellem parterne.
6. Gør passive vidner aktive, og få mobberen til at holde op.
7. Grib aktivt ind, hvis du registrerer mobning.
Du er medansvarlig, hvis du bare lader det ske.
8. Find enkle og praktiske løsninger.
9. Vis besætningen, at de kan komme til dig, hvis de får problemer med mobning og skab kontakt til andre personer i virksomheden, som den mobbede kan kontakte og få hjælp fra.
10. Vær opmærksom på, at du kan blive misforstået – og selv blive opfattet som mobber.

Hvad kan lederen i øvrigt gøre?

Den daglige dialog

Den daglige dialog mellem ledelsen og resten af besætningen er helt central i forhold til løbende at være opmærksom på og arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.

MUS-samtaler

Disse samtaler skal ganske vist bruges til medarbejderudvikling. Men samtalerne kan samtidig give lederen et praj om arbejdsforhold og trivsel om bord.

Vil du vide mere:

"Stress", Thomas Milsted, Jyllandspostens forlag 2006

" 7 gode vaner – personligt lederskab", Stephen R. Covey, Schultz forlag 2005.

"Stress på arbejdspladsen", Bo Netterstrøm. Kan bestilles på www.saxo.com

Links:

www.center-for-stress.dk

www.seahealth.dk