

Sådan spotter du stress

Djøf Advokat's undersøgelse af stress i advokatbranchen viser, at hver anden er eller har været påvirket af stress. Tidlig indgriben kan have stor betydning for både de menneskelige og arbejdsmæssige konsekvenser af et stressforløb.

Djøf Advokat er en delforening i Djøf, som varetager interesserne for advokatfuldmægtige og advokater, uanset om de er ansat i advokatbranchen, erhvervslivet eller i organisationer mv. Djøf Advokat understøtter fællesskabet blandt medlemmerne ved blandt andet at tilbyde en lang række af faglige og sociale arrangementer og internationale aktiviteter.



DREYERSFOND



Tænk længere

Hvad er stress, og hvad udløser det?

Stress opstår, når den belastning, vi oplever, i væsentlig grad overstiger de ressourcer, vi har til rådighed. Der er ikke et objektivt mål for stress, så omfang og alvoren af stress vurderes ud fra folks egen oplevelse. Andelen af danskere, der føler sig stressede, har været stødt stigende gennem de sidste 30 år og ligger i dag på 12-15% af befolkningen. Halvdelen af dem, der føler sig stressede, peger på deres arbejde som den primære udløser. Den anden halvdel vurderer, at deres stress er udløst af en kombination af private og arbejdsmæssige forhold. Kun en meget lille andel tilskriver deres stress som udelukkende forårsaget af noget privat.

De arbejdsmæssige faktorer, der kan øge oplevelsen af stress, er særligt lav indflydelse, manglende støtte, for høje krav samt en oplevelse af uretfærdighed, uforudsigelighed og tidspres. Der er ingen forskel på udbredelsen af stress mellem store og små advokatkontorer.

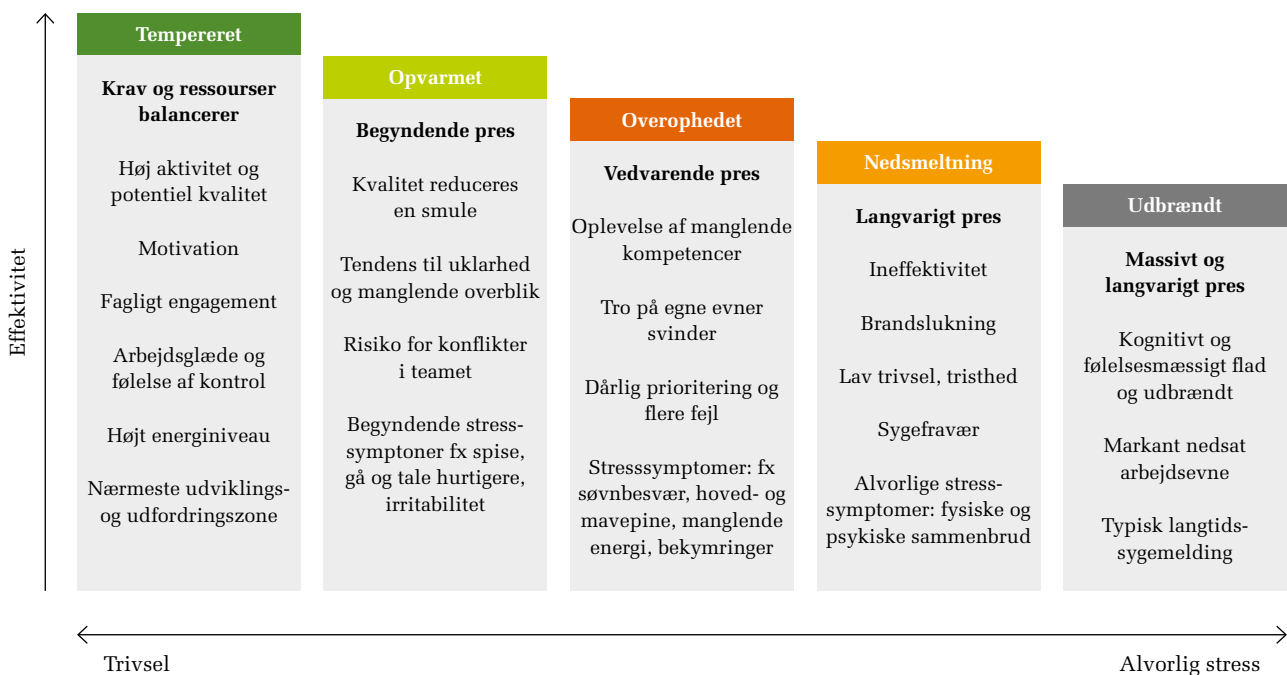
Hvad skal du kigge efter?

Stresstrappen giver et overblik over de symptomer, der knytter sig til forskellige stadier af stress. Jo længere til højre på skalaen en medarbejder befinder sig, jo længere vil det som udgangspunkt også tage dem at komme sig ovenpå stressreaktionen.

For at kunne spotte stress hos andre må du fokusere på de symptomer, du kan se i deres adfærd. Det kan eksempelvis være, at personen konstant kører i et højt tempo – arbejder hurtigt, taler hurtigt, går hurtigt, spiser hurtigt. Mange vil også opleve at blive mere irritable, grådlabile og kortluntede. Evnen til at huske, træffe beslutninger og prioritere er kraftigt reduceret. Som leder vil du måske også bemærke, at leverancer laves til en lavere kvalitet, samt at medarbejderen øger sit indtag af stimulanser som fx kaffe, sukker og alkohol.

Hvad gør du, når du har spottet tegn på stress?

Hvis du tror, at en kollega eller medarbejder muligvis har stress, skal du tale med dem om det. Book dem til en snak, og sørg for, at I kan tale uforstyrret. Sandsynligheden for, at samtalen bliver svær, eller at medarbejderen reagerer følelsesladet, kan måske afholde dig fra at tage den. Men det er vigtigt, at du tager samtalen. Ofte er den, der er stresset, den sidste til at opdage det, og de har brug for, at omgivelserne reagerer – også inden at belastningen bliver alvorlig.



Sådan kommer du i gang

Hvis du har samtalen med en kollega, der er i fasen “opvarmet” eller “overophedet”, bør formålet med samtalen være at skabe rammerne for, at han/hun kan komme tilbage i den “tempererede” fase. Sæt derfor fokus på tre ting:

At få talt med kollegaen om, hvordan det går

Spørg ind til deres oplevelse af trivsel, mængden og typen af opgaver, længden af arbejdstid og samarbejdsforhold med kolleger og kunder. Du kan også undersøge, om der eventuelt er private forhold, der påvirker kollegaens trivsel og oplevelse af belastning. Indgå herefter i dialog om mulighederne for at skabe en bedre balance.

At hjælpe kollegaen med at prioritere og planlægge

Det kan være svært for en kollega selv med en mild grad af stress at skelne mellem, hvad der er vigtigt og ikke vigtigt. Hjælp kollegaen med at få det overblik ved at prioritere deres opgaver sammen med dem, læg sammen en realistisk plan for gennemførelsen af dem, og book kollegaen til opfølgingsmøder, så I også kan prioritere løbende.

At understøtte pauser og social kontakt

Pauser og tid brugt med kolleger virker stressnedsættende, men nedprioriteres ofte af en kollega med stress for at kunne frigøre mere tid til opgaveløsning. Tal med kollegaen om vigtigheden af pauser, og aftal fx med et par af hans/hendes nære kolleger, at de skiftes til at invitere vedkommende til at tage en pause sammen med dem.

Hvis der er tale om en svær grad af stress

Hvis medarbejderen er i en mere alvorlig fase af stress, skal I sammen vurdere, om der er behov for at få en professionel koblet på. En læge og/eller psykolog vil kunne vurdere behovet for reduceret arbejdstid og sygemelding. Et forløb hos en psykolog eller coach kan også øge sandsynligheden for, at medarbejderen hurtigere kommer på fode igen. Du vil som leder ofte også kunne hente god sparring i HR-afdelingen til, hvordan I kan lave det bedst mulige forløb.

Sådan ved du, at du er på rette kurs

Det første og vigtigste tegn på, at du er på rette kurs som leder i en situation som denne, er, at du reagerer prompte, når du ser tegn på stress, og får undersøgt behovet for intervention.



Tag samtalen – allerede i dag

Hvis du har mistanke om, at en kollega har stress, så tag samtalen – og tag den med det samme. Det er både din ret og din pligt som leder at gribe ind.

Søg hjælp, hvis du har brug for det

Hvis du føler, at du har brug for at være klædt bedre på til samtalen, så ræk ud til HR-afdelingen. Hvis I ikke har en HR-afdeling, kan du også benytte en ekstern fagprofessionel som sparringspartner.

Tag styringen

Det kan være svært for en kollega at erkende og acceptere, at de er overbelastede. Mange vil opleve det som et personligt nederlag. Her skal du som leder være meget tydelig på dine forventninger og træffe de beslutninger, der skal til, for at situationen ændrer sig.

Kilder:

Andersen, M. F. og Kingston, M. (2016). Stop stress – håndbog for ledere. Forlaget Klim.
Netterstrøm, B. (2014). Stress og arbejde. Hans Reitzels Forlag.
Djøf (2019). Ledelse i advokatbranchen.
Djøf og Danske Advokater: Stress i advokatbranchen (2016).



Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djoef.dk

I 2019 gennemførte Djøf Advokat en undersøgelse af ledelseskvaliteten i advokatbranchen. Undersøgelsen, som blev foretaget af Implement Consulting, identificerede flere områder, hvor ledelsen med fordel kan blive meget bedre.

I denne publikation og de tilhørende videoer videreføres undersøgelsens resultater, idet det beskrives, hvad ledere konkret kan gøre anderledes – og bedre – i deres ledelsespraksis. Såvel undersøgelsen i 2019 som nærværende konkretisering af den er støttet af Dreyers Fond.