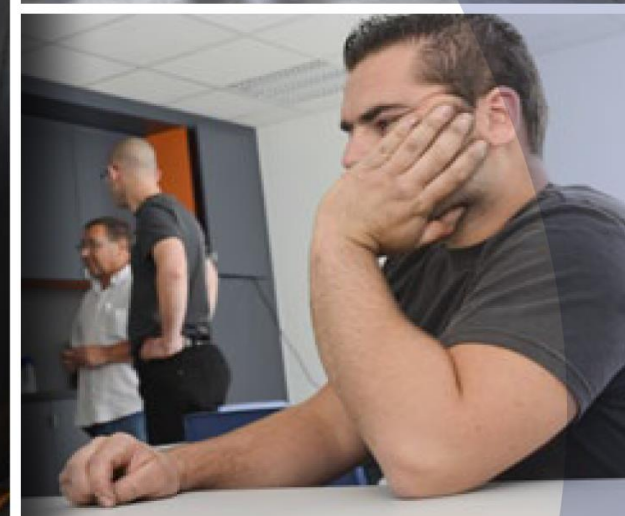


Elektronisk vejledning i håndtering af stress og psykosociale risici

Psykosociale risici på arbejdspladsen kan håndteres med succes.

Oplysningerne i denne elektroniske vejledning vil hjælpe dig med at forstå mere om stress og psykosociale risici og foreslå nogle skridt, som du kan tage for at håndtere dem.

[Indholdsfortegnelse](#)



Elektronisk vejledning i håndtering af stress og psykosociale risici

- Indholdsfortegnelse– 1
 - Hjem
 - Hvad er stress?
 - Risikofaktorer for stress på arbejdspladsen
 - Risikofaktorer uden for arbejdspladsen
 - Virkningen på medarbejdere
 - Virkning på virksomheden
- Indholdsfortegnelse – 2 – Sådan handles der
- Indholdsfortegnelse – 3 – Myter og kendsgerninger
 - Arbejdsgivere
 - Medarbejdere

Hjem

- [Om den elektroniske vejledning](#)
- [Introduktion til stress og psykosociale risici](#)

Hvad er stress?

- [Stress er, når man ikke kan klare](#)
- [Stress er ikke det samme som at være under pres](#)
- [Forskellige ting for forskellige mennesker](#)
- [Forberedelse af tiltag](#)
- [Aktivering](#)
- [Tempo x sværhedsgrad = krav](#)
- [Stress er, når man føler, at man ikke kan klare det](#)
- [Arbejdsrelateret stress er ikke en sygdom](#)
- [Stress kan gøre én syg](#)
- [Stress kan forårsages af andre faktorer](#)

Årsager til stress på arbejdspladsen

- [Risikofaktorer for stress på arbejdspladsen](#)
- [For store krav](#)
- [Manglende personlig kontrol](#)
- [Utilstrækkelig opbakning](#)
- [Udsættelse for uacceptabel opførsel \(&2\)](#)
- [Chikane](#)
- [Manglende forståelse af roller og ansvar](#)
- [Manglende deltagelse eller information om organisatoriske forandringer](#)
- [Tredjepartsvold](#)

Årsager til stress uden for arbejdspladsen

- [Risikofaktorer for stress uden for arbejdspladsen](#)
- [Balance mellem arbejde og privatliv](#)
- [Store livsbegivenheder](#)
- [Livsstilsproblemer, alkohol og narkotika, levevilkår](#)
- [Konflikt, chikane, mangel på opbakning](#)
- [Økonomi](#)
- [Sygdom/dødsfald](#)

Virkningen på medarbejdere

- [Hvordan bemærker man virkningen på medarbejderne? \(&2\)](#)
- [Mennesker, der lider af stress, ændrer sig ofte](#)
- [Følelsesmæssige](#)
- [Kognitive](#)
- [Adfærdsmæssigt](#)
- [Fremmøde på arbejdet, når man ikke har det godt](#)
- [Øget arbejdsfravær](#)

Virkning på virksomheden

- [Hvad er konsekvensen for virksomheden?](#)
- [Hvordan bemærker man virkningen på virksomheden?](#)
- [Nedsat arbejdsindsats og fremmøde trods sygdom](#)
- [Øget fravær og øget antal ulykker](#)
- [Øget personaleudskiftning](#)



Skab opmærksomhed på arbejdspladsen

- Skab opmærksomhed på arbejdspladsen
- Sørg for en fælles forståelse
- Få budskabet igennem
- Skab engagement
- Udvikling af en politik om stress, og gør medarbejderne opmærksomme på den

Vurder

- Håndter risici
- Vær klar til forandring
- Vurder risici
- Pas på dem der er mest udsatte for risiko
- Registrer risici

Skrid til handling

- Diskuter hvad der skal gøres
- Forbered tiltag

Sådan handles der

- Hvad kan man gøre for at hjælpe virksomheden og medarbejderne?
 - Håndtere risici: vurder
 - Håndtere risici: Skrid til handling
 - Forebyggelsestiltag
 - Forbedringstiltag
 - Forbedre modstandsdygtigheden

Forebyggelsestiltag

- Forebyggelsestiltag
- Forbedringstiltag
- For store krav
- Manglende personlig kontrol
- Utilstrækkelig opbakning
- Dårlige relationer (herunder chikane)
- Tredjepartsvold
- Roller og forandring

Tilbage til 'sådan handles der'

Forbedringstiltag

- Forbedringstiltag
- Tilpas arbejdsopgaverne
- Videreuddannelse, beslutningstagning og roller
- Inddrag andre, og giv opbakning
- Sundhedsfremme

Opbyg robusthed

- Opbyg robusthed
- Psykisk sundhed er også vigtig
- Forbedring af medarbejderes helbred og trivsel
- Sund kost
- Fysisk aktivitet og fornuftig indtagelse af alkohol
- Pauser og afslapning
- Opbygning af følelsesmæssig robusthed hos medarbejdere via god ledelse

Myter og kendsgerninger (arbejdsgivere)

- [Hvorfor skulle arbejdsgivere bekymre sig om Hvad kan man gøre for at undgå dette problem som arbejdsgiver i en lille virksomhed?](#)
- [Hvorfor kan dette problem ikke ignoreres?](#)
- [Er det muligt at måle de psykosociale risici?](#)
- [Hvordan kan en arbejdsgiver vide, at stress hænger sammen med forhold i arbejdet og ikke privatlivet?](#)
- [Er en arbejdsgiver ansvarlig for en medarbejders trivsel?](#)
- [Stress er bare en undskyldning](#)
- [Er stress en ægte sygdom?](#)
- [Stress skyldes aspekter, der går langt ud over arbejdsgiveres kompetencer](#)
- [En organisation er ikke en rådgivningsklinik. En arbejdsgiver er ikke en psykiater](#)
- [Arbejdsgiverne er selv under stort pres og kæmper for deres virksomheders overlevelse og for at kunne betale medarbejderne](#)
- [En virksomhed har ingen ressourcer til at håndtere psykosociale risici](#)
- [Hvis man ikke kan lide lugten i bageriet, så må man holde sig væk](#)
- [Vi har alle brug for stress til at holde os på tæerne / Vi har alle brug for en vis form for stress / Medarbejdere har brug for stress til at arbejde effektivt](#)
- [Hvorfor skal medarbejdere opfordres til at fortælle arbejdsgiveren om deres eller andres stress?](#)
- [Hvad skal en arbejdsgiver gøre, hvis en medarbejder klager over at føle sig stresset?](#)

Myter og kendsgerninger (medarbejdere)

- [Hvordan skelner man mellem arbejdspress og stress, der er dårligt for helbredet?](#)
- [Er det ens egen fejl eller svaghed, at man oplever arbejdsrelateret stress?](#)
- [Hvad er mit ansvar med hensyn til psykosociale risici på arbejdspladsen?](#)
- [Hvad er arbejdsgiveren ansvarlig for?](#)
- [Jeg trives med stress](#)
- [Hvem kan få stress?](#)
- [Rigtige mænd får ikke stress](#)
- [Hvorfor er det vigtigt at fortælle ens arbejdsgiver om stress uden for arbejdspladsen?](#)
- [Behøver man at fortælle sin arbejdsgiver, at man føler sig stresset?](#)
- [Kan stress kureres?](#)
- [Er stress ikke bare en del af ethvert arbejde?](#)
- [Jeg føler mig stresset på arbejdspladsen, hvem skal jeg tale med?](#)
- [Vil samtaler være fortrolige?](#)
- [Hvad vil der ske med mig, hvis jeg taler med nogen om at føle mig stresset på arbejdspladsen?](#)
- [Vil det påvirke mit arbejde?](#)
- [Indtagelse af alkohol hjælper mig med at slappe af, så hvordan gør den stress værre?](#)
- [Er nogle mennesker mere tilbøjelige til at lide af stress end andre?](#)
- [Det siges at være en god idé at gå tilbage på arbejdet så hurtigt som muligt. Er det rigtigt? / Jeg er fraværende fra arbejdet på grund af stress, og min arbejdsgiver ser helst, at jeg hurtigt vender tilbage til arbejdet. Er det en god idé?](#)

Elektronisk vejledning i håndtering af stress og psykosociale risici

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

[Hjem](#)

- [Om den elektroniske vejledning](#)
- [Introduktion til stress](#)



Om den elektroniske vejledning

- Denne elektroniske vejledning er blevet udviklet som en del af Det Europæiske Arbejdsmiljøagenturs (EU-OSHA) kampagne om Håndtering af stress og psykosociale risici på arbejdspladsen.
- Indholdet af den giver arbejdsgivere, især dem med mindre end 50 ansatte, en kilde til information om følgende emner:
 - Hvad er, og hvad kan forårsage stress
 - Sådan tages der hånd om stress
 - Konsekvenserne for virksomheder og medarbejdere
- Denne elektroniske vejledning er blevet udviklet med hjælp fra IOM.



[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Introduktion til stress og psykosociale risici

- Stress og psykiske sundhedsproblemer er de mest alvorlige sundhedsproblemer på arbejdspladsen for omkring en femtedel af medarbejderne i EU. Omkring to tredjedele udsættes for psykosociale faktorer, der kan forårsage disse problemer.
- Stress kan påvirke virksomheden
 - Højt sygefravær
 - Lav motivation
 - Reduceret arbejdsindsats
- Stress kan også påvirke den enkelte medarbejders:
 - Arbejdsindsats
 - Fysisk og psykisk sundhed og trivsel
 - Relationer
- Psykosociale risici på arbejdspladsen kan håndteres med succes. Oplysningerne i denne elektroniske vejledning vil hjælpe dig med at forstå psykosociale risici og vejlede dig i at vælge den bedste tilgang for jeres virksomhed.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Hvad er stress?

Indholds-
fortegnelse

Hjem

Hvad er stress?

Årsager til stress
på arbejdspladsen

Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen

Virkningen på
medarbejdere

Virkning på
virksomheden

Sådan handles der

Myter og
kendsgerninger
(arbejdsgivere)

Myter og
kendsgerninger
(medarbejdere)

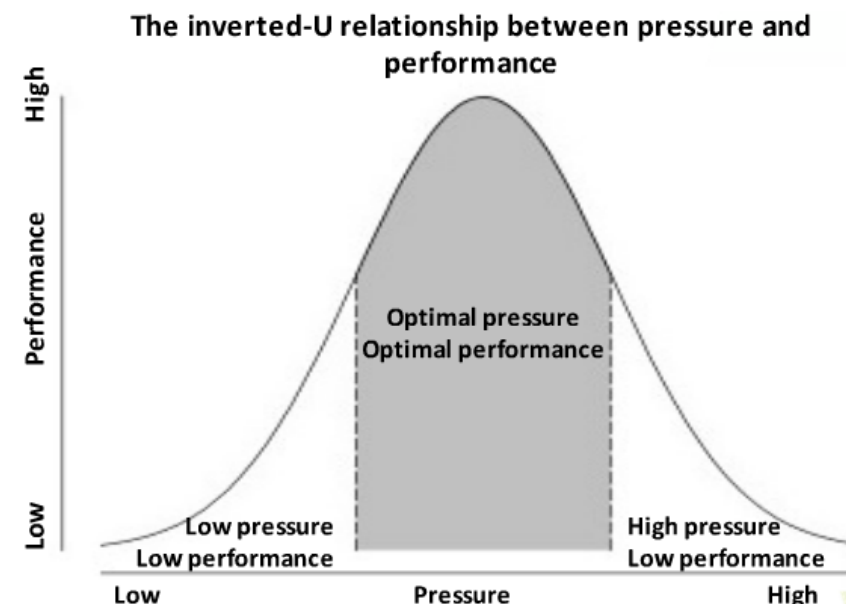
Hvad er stress?

- Stress er, når man ikke kan klare det
- Stress er ikke det samme som at være under pres
- Forskellige ting for forskellige mennesker
- Forberedelse af tiltag
- Aktivering
- Tempo x sværhedsgrad = krav
- Stress er, når man føler, at man ikke kan klare det
- Arbejdsrelateret stress er ikke en sygdom
- Stress kan gøre én syg
- Stress kan forårsages af andre faktorer



Stress er, når man ikke kan klare det

Mennesker oplever stress på arbejdspladsen, når de oplever, at der er en ubalance mellem de arbejdsrelaterede krav, der stilles til dem, samt de fysiske og mentale ressourcer, som de har til rådighed til at leve op til disse krav. Sådanne ressourcer kan være så simple som at have tilstrækkelig tid til at udføre det krævede arbejde eller at være følelsesmæssigt og kognitivt egnet til jobbet. Selvom oplevelsen af stress er psykologisk, påvirker stress også menneskers fysiske helbred.



Stress can happen when things get too much for you but it can also happen when there isn't enough to challenge you.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

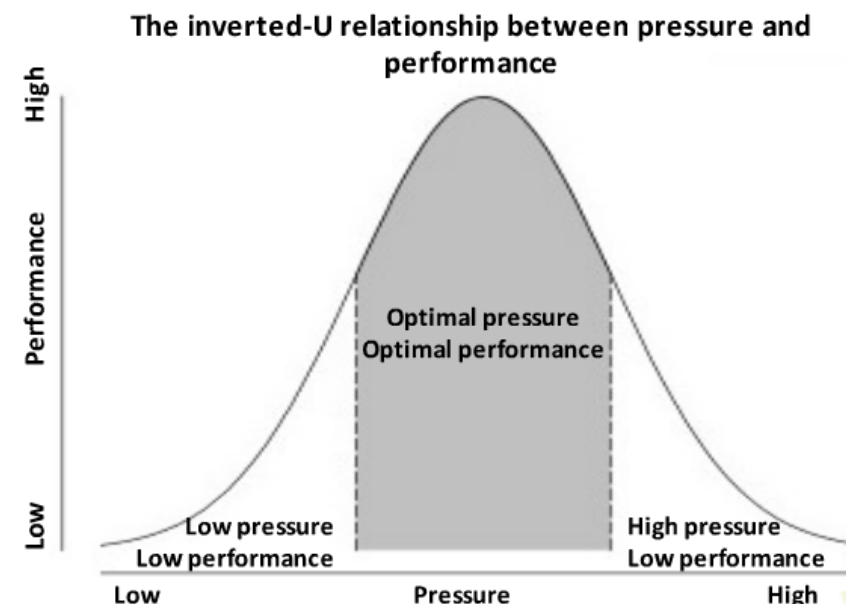
[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Stress er ikke det samme som at være under pres

Nogle mennesker bruger ordet stress til at referere til de krav og udfordringer, som de kalder for pres. Stress er ikke det samme som pres, som er en naturlig del af livet. Presset kan komme fra mange forskellige kilder (på og uden for arbejdspladsen). Det kan tage mange former, både selvfremkaldte (f.eks. et ønske om at udføre et godt stykke arbejde) og eksterne (f.eks. tidsfrister pålagt af andre). Mennesker arbejder bedre under et vist (men ikke for stort) pres. Det bedste kravniveau på arbejdspladsen er forskelligt fra person til person og afhænger også af det konkrete indhold i det arbejde man udfører. Vi har alle brug for et vist pres for at arbejde effektivt, men nogle har brug for mere (eller mindre) end andre for at kunne præstere deres bedste.

Stress kan forekomme, når tingene bliver for meget for en, men den kan også forekomme, når der ikke er nok udfordringer.



Stress can happen when things get too much for you but it can also happen when there isn't enough to challenge you.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

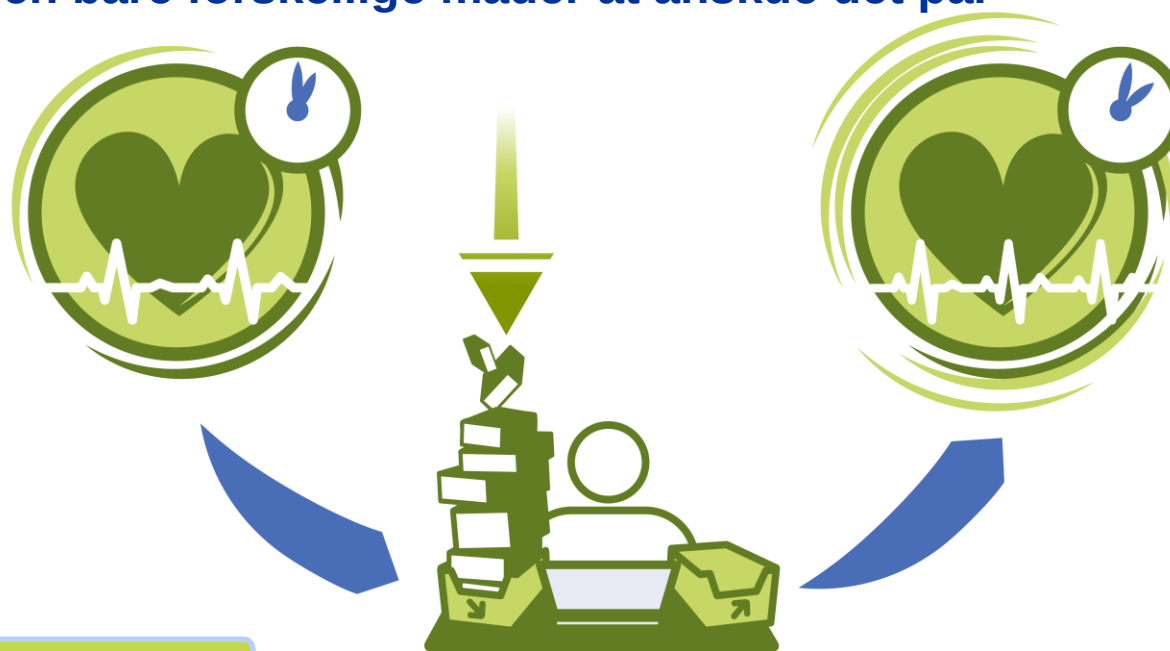
[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Flere oplysninger om stress - forskellige ting for forskellige mennesker

- Stress er et af de ord, som alle bruger, men som ofte betyder forskellige ting, når man taler om det.
- I det følgende vil vi forklare vores fortolkning af stress og vise, hvordan den passer sammen med andre tilgange til stress.
- Nogle mennesker taler om at blive udsat for stress, som om stress er en form for krav eller byrde - ligesom læsset på en ståldrager. Andre taler om at lide af stress, som om den er en sygdom eller reaktion på disse krav - som de kalder for "stressfaktorer". Det er alt sammen rigtigt, men bare forskellige måder at anskue det på.



[Tilbage til 'hvad er stress?'](#)

www.healthy-workplaces.eu

Flere oplysninger om stress – Forberedelse af tiltag

- Når man står over for fysiske krav, reagerer kroppen. Hvis man er nødt til at løbe efter bussen, stiger hjertefrekvensen og blodtrykket. Man begynder at trække vejret hurtigere og dybere.
- Hvis det er en varm dag, vil ens hud muligvis blusse rød, fordi kroppen prøver at komme af med den ekstra varme, den frembringer. Frigivelsen af kemiske budbringere (hormoner) i ens blod er mindre synlig. Denne reaktion går tilbage til dengang, hvor det var mere sandsynligt, at vi var nødt til at løbe væk fra et farligt dyr end at løbe efter en bus. Hvis man skal tackle krav til ens psyke som f.eks. at skulle overholde en stram tidsfrist på arbejdet, kan man opleve lignende symptomer.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Flere oplysninger om stress – Aktivering

- Denne reaktion, som fysiologer kalder "aktivering", er potentielt skadelig, da den frigiver kroppens reserver (til kamp eller flugt)- Men, når udfordringen er psykisk, "opbruger" man ikke disse reserver, da der ikke er nogen fysisk aktivitet. Nogen omtaler dette som "stress" eller en "stressreaktion". Det er imidlertid anerkendt, at dette blot er en naturlig reaktion på krav, der stilles til kroppen.
- Aktivering sker som en reaktion på de ethvert krav, ligegyldigt om man kan leve op til det eller ej. Dette er ikke det samme som "stress", som det fremstilles i denne elektroniske vejledning: "Stress" opstår, når kravene er for store, og de opfattes som vanskelige eller umulige at overkomme.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Flere oplysninger om stress – Tempo x sværhedsgrad = krav

- Tempoet, som en arbejdsopgave udføres i, kombineret med opgavens sværhedsgrad, er lig med det overordnede krav. Når arbejdet er enkelt og let, kan man måske udføre det meget hurtigt og næsten uden at tænke over det. Sådanne opgaver udføres ofte bedre i højt tempo. En mere kompliceret opgave kræver større koncentration og indsats og udføres ofte bedre uden andre opgaver, der kan distrahere. Stilles der for lave krav eller for høje krav, forværres kvaliteten i opgaveløsningen. Vi kalder dette krav for "pres", ikke stress.
- Så det er korrekt at sige, at vi alle har brug for et vist pres på arbejdspladsen - og at nogle mennesker foretrækker eller behøver en høj grad af pres på arbejdet for at yde deres bedste. For eksempel føler nogle mennesker, at de arbejder bedre, når de har en snæver tidsfrist, mens andre foretrækker at få arbejdet overstået i god tid.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Stress er, når man føler, at man ikke kan klare det

- Nogle mennesker kalder både aktivering og pres for stress, men ingen af dem er, hvad vi i denne elektroniske vejledning omtaler som arbejdsrelateret stress. Stress er ikke aktivering, selvom situationer, der fører til aktivering, kan resultere i stress.
- Stress er ikke pres, selvom den grad af pres eller krav, som en person udsættes for på arbejdspladsen, kan føre til stress. Vi oplever snarere stress på arbejdet, når vi føler, at der er en ubalance mellem de krav eller det pres, som vi udsættes for, og de ressourcer, som vi har til rådighed til at leve op til disse krav.



Arbejdsrelateret stress er ikke en sygdom

- Selvom mennesker taler om "at lide af stress", er det, som de egentlig mener, at de lider af følgerne af stress. Som beskrevet i denne elektroniske vejledning kan disse konsekvenser påvirke, hvordan vi føler, tænker eller opfører os. Visse mennesker kan føle sig deprimeret eller bekymret over ikke at kunne klare det. Andre kan synes, at det er svært at koncentrere sig eller tænke klart. Nogle føler sig måske altid trætte. På baggrund af dette er de ude af stand til at slappe af eller sove ordentligt, hvilket får dem til at føle sig endnu mere trætte. Andre bliver indadvendte eller mindre snakkesalige.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Stress kan gøre én syg

- Selvom stress ikke er en sygdom, kan den gøre os syge, fordi den påvirker kroppens funktioner. Hos visse personer kan disse forandringer svække kroppens forsvarsmekanismer. Det gør dem mere udsatte for infektioner eller andre sygdomme, eller de føler sig bare "nedslidte". Det kan tage længere tid at komme sig oven på mindre alvorlige sygdomme såsom forkølelser eller virusser, og sår og blå mærker kan tage længere tid at hele.
- Stress påvirker ikke alle på samme måde. Dette er naturligt og ikke usædvanligt - det er heller ikke tegn på nogen form for "svaghed". Hvis mennesker udsættes for støj på arbejdet, er det ikke alles hørelse, der påvirkes. Vi "beskylder" ikke dem, der påvirkes, for at have svage ører. På tilsvarende måde bør vi ikke bebrejde dem, der har svært ved at leve op til kravene på arbejdet.



Indholds- fortegnelse
Hjem
Hvad er stress?
Årsager til stress på arbejdspladsen
Årsager til stress uden for arbejdspladsen
Virkningen på medarbejdere
Virkning på virksomheden
Sådan handles der
Myter og kendsgerninger (arbejdsgivere)
Myter og kendsgerninger (medarbejdere)

Stress kan forårsages af andre faktorer

- Stress kan også skyldes andet end kun de psykosociale risikofaktorer på arbejdspladsen. Hvis man oplever problemer i hjemmet, kan det gøre det sværere at klare tingene på arbejdet, eftersom problemer ikke forsvinder, så snart vi går på arbejde. Denne overlapning af faktorer på arbejdet og i hjemmet er ikke usædvanlig. Men blot fordi en person kan blive udsat for larm på et diskotek, eller får dårlig ryg af at flytte møbler, betyder det ikke, at arbejdsgiverne ikke behøver at tage sig af støj eller risici ved manuel håndtering på arbejdet.
- Nogle mennesker begynder at drikke alkohol eller tage andre rusmidler for at hjælpe dem til "at slappe af". Selvom dette måske hjælper på kort sigt, løser det ikke problemet og kan føre til afhængighed eller andre fysiske eller psykiske bivirkninger.
- Så stress på arbejdet er hverken aktivering eller pres og er ikke noget, som vi behøver. Det er noget, som vi oplever, når tingene ikke går, som de skal, og vi bør gøre noget ved det.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

ÅRSAGER TIL STRESS PÅ ARBEJDSPLADSEN

Indholds-
fortegnelse

Hjem

Hvad er stress?

Årsager til stress
på arbejdspladsen

Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen

Virkningen på
medarbejdere

Virkning på
virksomheden

Sådan handles der

Myter og
kendsgerninger
(arbejdsgivere)

Myter og
kendsgerninger
(medarbejdere)

Årsager til stress på arbejdspladsen

- Risikofaktorer på arbejdet
- For store krav
- Manglende personlig kontrol
- Utilstrækkelig opbakning
- Uacceptabel adfærd
- Chikane
- Manglende forståelse af roller og ansvar
- Manglende deltagelse i eller information om organisatoriske forandringer
- Tredjepartsvold



Risikofaktorer for stress på arbejdspladsen

- Faktorer på arbejdspladsen, som kan medføre risiko for stress og andre sundhedsproblemer, er velkendte. De kaldes **psykosociale risici**. Andre vejledninger om arbejdsrelateret stress eller psykosocial risikovurdering fremstiller dem måske lidt anderledes eller bruger en lidt anderledes betoning, men de kan sammenfattes i følgende generelle vendinger:
 - **For store krav**
 - For store krav eller udsættelse for fysiske farer
 - **Manglende personlig kontrol**
 - Utilstrækkelig indflydelse på udførelsen af arbejdet
 - **Utilstrækkelig opbakning**
 - Utilstrækkelig opbakning fra ledere eller kollegaer
 - **Dårlige relationer (herunder chikane)**
 - Udsættelse for uacceptabel opførsel - herunder chikane eller vold
 - **Rollekonflikt eller mangel på klarhed**
 - Manglende forståelse af roller og ansvar
 - **Dårlig håndtering af forandring**
 - Manglende deltagelse eller information om organisatoriske forandringer
 - **Vold på arbejdspladsen**
 - Verbal eller fysisk vold eller trussel om vold
- Disse faktorer kan optræde sammen. For eksempel ses det, at en person er mere tilbøjelig til at opleve stress på grund af høje krav, når de har for lidt indflydelse på, hvordan de opfylder disse krav.



For store krav

▪ Manglende evne til at kunne leve op til jobbets krav

- Nogle mennesker kan klare meget krævende jobs, hvor de udsættes for mange udfordringer og typer af pres. Disse krav kan dog forårsage stress, hvis den enkelte føler, at denne er ude af stand til at klare det eller ikke har nok kontrol over sådanne krav. Dette kan skyldes mange faktorer, herunder at personens færdigheder og evner ikke svarer til jobbet. For få krav kan være et ligeså stort et problem som for mange krav (underkvalificeret og overkvalificeret); stor arbejdsbyrde; krav om konstant at stå til rådighed for arbejdet (se "balance mellem arbejde og privatliv"); høje følelsesmæssige krav; tidsfrister, der ikke kan overholdes inden for den tilgængelige tid; eller følelsen af, at ens bekymringer om sådanne faktorer ikke anerkendes eller håndteres inden for arbejdspladsen.

▪ Når tingene forværres

- Dårlig planlægning af arbejde eller kommunikation kan ligesom hyppige forsinkelser, tidsfrister eller afbrydelser skærpe disse krav.
- Det fysiske arbejdsklima kan også virke forværrende, som f.eks. koncentrationsvanskeligheder ved forhøjede temperaturer eller i støjende omgivelser.

▪ Fornægtelse af problemer

- Det er vigtigt at anerkende, at nogle mennesker har svært ved at indrømme, at de har problemer på grund af for mange og for høje krav. De ser det måske som et tegn på svaghed eller utilstrækkelighed. Af denne grund er det en god idé at holde øje med og håndtere arbejdskrav og ressourcer nøje.



[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Manglende personlig kontrol

▪ Kontrol er godt

- Den grad af kontrol, som man har over sine arbejdsmetoder, kan påvirke, i hvilken udstrækning man oplever stress. Dette afspejler ofte en balance mellem ens egen grad af kontrol - og den grad af kontrol, som andre udøver.
- Når den enkelte forventer og gives kontrol samt indflydelse over arbejdets tilrettelæggelse og udførelse, hjælper det med at overkomme de udfordringer, som denne stilles over for.

▪ Mangel på kontrol er dårligt

- Hvis man ikke har den ønskede kontrol, hvis andre bestemmer ens arbejdstempo eller arbejdsmetode, kan dette øge følelsen af stress.
- Mangel på kontrol over andre faktorer kan også bidrage til en følelse af stress. For eksempel kan en dårlig tilgang til sikkerhed inden for en organisation forårsage stress hos en person uden indflydelse på området, især hvis den pågældende føler, at dennes egen sikkerhed står på spil.
- Ufleksible arbejdskrav kan også bidrage til stress og forhindre den enkelte i at udvikle og anvende nye færdigheder.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Utilstrækkelig opbakning

- Mangel på opbakning og opmuntring fra andre på arbejdspladsen kan medføre stress. Den kan opstå ved, at organisationen giver medarbejderen utilstrækkelige oplysninger og ressourcer til at udføre dennes job, eller ved at andre tilsyneladende ikke anerkender de krav, som medarbejderen står over for - eller det udførte arbejde.
- Støtte og positiv feedback, både fra kollegaer og ledere, kan hjælpe mennesker med at håndtere det. Med opbakning er mennesker mere tilbøjelige til at kunne overkomme en høj grad af pres eller krav. Dette kan være i form af social støtte eller direkte støtte til udførelsen af jobbet.



[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Uacceptabel adfærd - Chikane

- Chikane, der også kaldes for mobning, anses generelt for at være en psykosocial risiko på arbejdspladsen. Herunder forstås gentagen, urimelig adfærd, der rettes mod en ansat eller en gruppe af ansatte, med det formål at plage, ydmyge, underminere eller true de pågældende. Chikane kan omfatte både verbale og fysiske angreb såvel som mere diskrete handlinger som social isolering. Den omfatter sexchikane og dækker over enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk seksuel adfærd.
- Nogle gange er en enkelt person ansvarlig for chikanen. Andre gange skaber et dårligt psykosocialt arbejdsklima den slags holdning og adfærd, som muliggør udviklingen af chikane. I sådanne tilfælde kan andre medarbejdere være mere tilbøjelige til at involvere sig og deltage i den chikanerende adfærd.
- En medarbejder kan udsættes for risiko for vold eller chikane fra kollegaer eller fra borgere, som denne møder i arbejdsforløbet.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Uacceptabel adfærd - Dårlige relationer

- Selvom konflikter er normale i et arbejdsklima, kan relationer på arbejdspladsen medføre stress, når mennesker oplever diskriminering, uløste konflikter med andre eller støder på uacceptabel fysisk eller psykisk adfærd.
- Nogle gange kan en medarbejder føle, at denne ikke behandles retfærdigt sammenlignet med kollegaerne, eller at dennes bekymringer om arbejdsfaktorer (såsom sikkerhedsproblemer) ikke tages alvorligt, hvilket kan føre til konflikter.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Risikofaktorer på arbejdet: Chikane

- Anmeldelser fra medarbejdere om chikane bør altid tages alvorligt. Nogle gange kan man føle sig stresset, fordi man mener, at der ikke tages hånd om ens problemer og bekymringer. Selv hvis andre ikke opfatter deres adfærd som chikane, er det altid den pågældende persons opfattelse, der skal accepteres og takles.
- Lige så vel som reelt at reducere risikoen kan det at træne og vejlede medarbejdere i måder at takle vanskelige situationer på også hjælpe med at gøre sådanne situationer mindre stressfyldte. Det er derfor vigtigt at have politikker og procedurer på plads for at håndtere sådan adfærd, så den kan blive indberettet og taget hånd om.
- EU-fagforeninger og arbejdsgivere har offentliggjort en aftale om chikane og vold på arbejdspladsen.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Risikofaktorer på arbejdspladsen: Manglende forståelse af roller og ansvar

- Stress opstår ofte, når der hersker uklarhed om forskellige roller og ansvar, eller hvor disse roller og ansvar resulterer i konflikter. For eksempel kan en person, der har forskellige slags ansvar, synes, at dette medfører konflikter med kollegaer, ledere eller andre (f.eks. kunder), hvilket stiller forskellige krav til de pågældende, som kan være vanskelige at løse eller klare. Alternativt kan man blive bedt om at gøre ting, som man ikke anser for at være en del af ens job (eller som man opfatter som en andens job). Dette kan skyldes, at andre ikke er klar over, hvad der er deres job, eller fordi ingen ved, hvem der bør udføre den pågældende opgave.
- En anden potentiel kilde til stress er, når man føler, at ens rolle er uforenelig med ens færdigheder og evner, og derfor enten føler sig stresset, når man tildeles roller ud over ens evner - eller når man bliver bedt om at påtage sig ansvar, som man opfatter som nedværdigende eller for let.
- Det er vigtigt at sørge for, at alle involverede forstår deres egne og deres kollegaers roller.



Indholds- fortegnelse
Hjem
Hvad er stress?
Årsager til stress på arbejdspladsen
Årsager til stress uden for arbejdspladsen
Virkningen på medarbejdere
Virkning på virksomheden
Sådan handles der
Myter og kendsgerninger (arbejdsgivere)
Myter og kendsgerninger (medarbejdere)

Risikofaktorer på arbejdet: Manglende deltagelse i eller information om organisatoriske forandringer

- Især hvis forandringer i en organisation håndteres og kommunikeres dårligt, kan det føre til usikkerhed og tvivl, hvilket til desuden kan få mennesker til at føle sig stressede. På sin vis kan usikkerheden ved ikke at kende fremtiden være værre end reel viden om fremtiden.
- Viden om afskedigelse (for eksempel) kan gøre det muligt for den enkelte at begynde at planlægge og komme videre, mens ikke at vide noget bare lader usikkerheden stå tilbage.
- Når det er muligt, kan det at involvere og konsultere medarbejdere angående forandringer (eller i det mindste holde dem informeret og bevidste om forandringerne) hjælpe med at reducere risikoen for stress.



[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

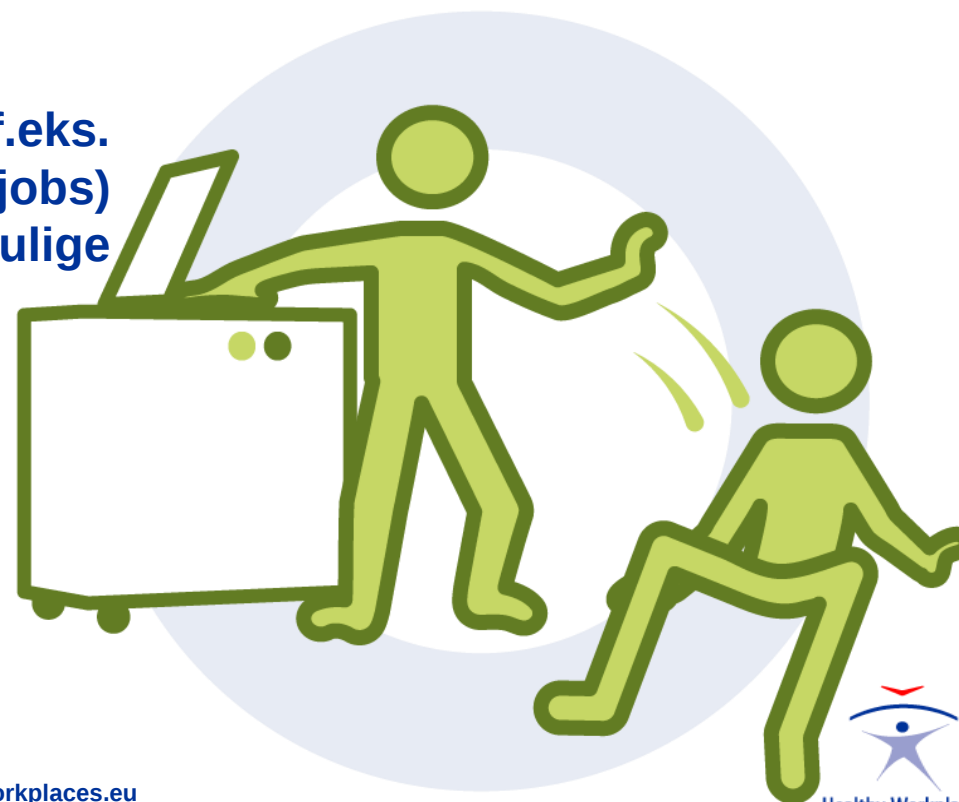
[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Risikofaktorer på arbejdet: Tredjepartsvold

- Vold omfatter fornærmelser, trusler eller fysisk aggression og er en potentiel alvorlig arbejdsrisiko. Situationer, hvor vold kan komme til udtryk, kan forudses. Det handler især om risikofaktorer som at arbejde med borgere og kunder, håndtere penge og arbejde alene.
- Forholdsregler til at reducere sådanne risici (f.eks. via tilrettelæggelse af arbejdspladsen og jobs) tjener til at reducere trusselsbilledet for den mulige vold såvel som at reducere risikoen.



Indholdsfortegnelse
Hjem
Hvad er stress?
Årsager til stress på arbejdspladsen
Årsager til stress uden for arbejdspladsen
Virkningen på medarbejdere
Virkning på virksomheden
Sådan handles der
Myter og kendsgerninger (arbejdsgivere)
Myter og kendsgerninger (medarbejdere)

ÅRSAGER TIL STRESS UDEN FOR ARBEJDSPLADSEN

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Årsager til stress på arbejdspladsen

- Risikofaktorer for stress uden for arbejdspladsen
- Balance mellem arbejde og privatliv
- Store livsbegivenheder
- Livsstilsproblemer, alkohol og narkotika, levevilkår
- Konflikt, chikane, mangel på opbakning
- Økonomi
- Sygdom/dødsfald



Risikofaktorer for stress uden for arbejdspladsen

- En arbejdsgiver har ikke kontrol over medarbejdernes liv uden for arbejdspladsen. Dog er det vigtigt at være opmærksom på ikke-arbejdsrelaterede faktorer, da de kan begrænse en medarbejders arbejdsindsats. Selvom der ikke foreligger en lovmæssig forpligtelse, kan en arbejdsgiver nogle gange hjælpe, selv hvis det kun er ved at lytte i sympati. Andre arbejdsgivere kan yde mere positiv hjælp, måske med kortsigtede ændringer af arbejdskrav eller -forpligtelser. Nogle arbejdsgivere har hjulpet deres medarbejdere med at finde støtte eller rådgivning for at hjælpe dem med at arbejde effektivt.
 - Livets krav kræver også opmærksomhed. Mennesker kan håndtere mange krav på arbejdspladsen eller de kan klare sig på arbejdet, når der er mange krav på hjemmefronten. Nogle gange kan det hele blive for meget. Det er vigtigt at forstå de mange forskellige måder, som kravene på arbejdspladsen og derhjemme kan bidrage til stress på. Den endelige årsag eller udløsende faktor kan være ret banal - og kan ske på arbejdet eller derhjemme - men konsekvenserne for begge områder kan være vidtrækkende.
- **Balance mellem arbejde og privatliv**
 - Håndtering af krav på arbejdspladsen og på hjemmefronten
 - **Store livsbegivenheder**
 - Ægteskab, graviditet og børnepasning, skilsmisse, flytning
 - **Personlige og sociale problemer**
 - Livsstilsproblemer, alkohol og narkotika, levevilkår
 - **Relationer**
 - Konflikt, chikane, mangel på opbakning
 - **Økonomi**
 - Gæld eller økonomiske bekymringer
 - **Sygdom/dødsfald**
 - Omsorgsansvar, personlig sygdom, tab af familiemedlem eller ven



[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

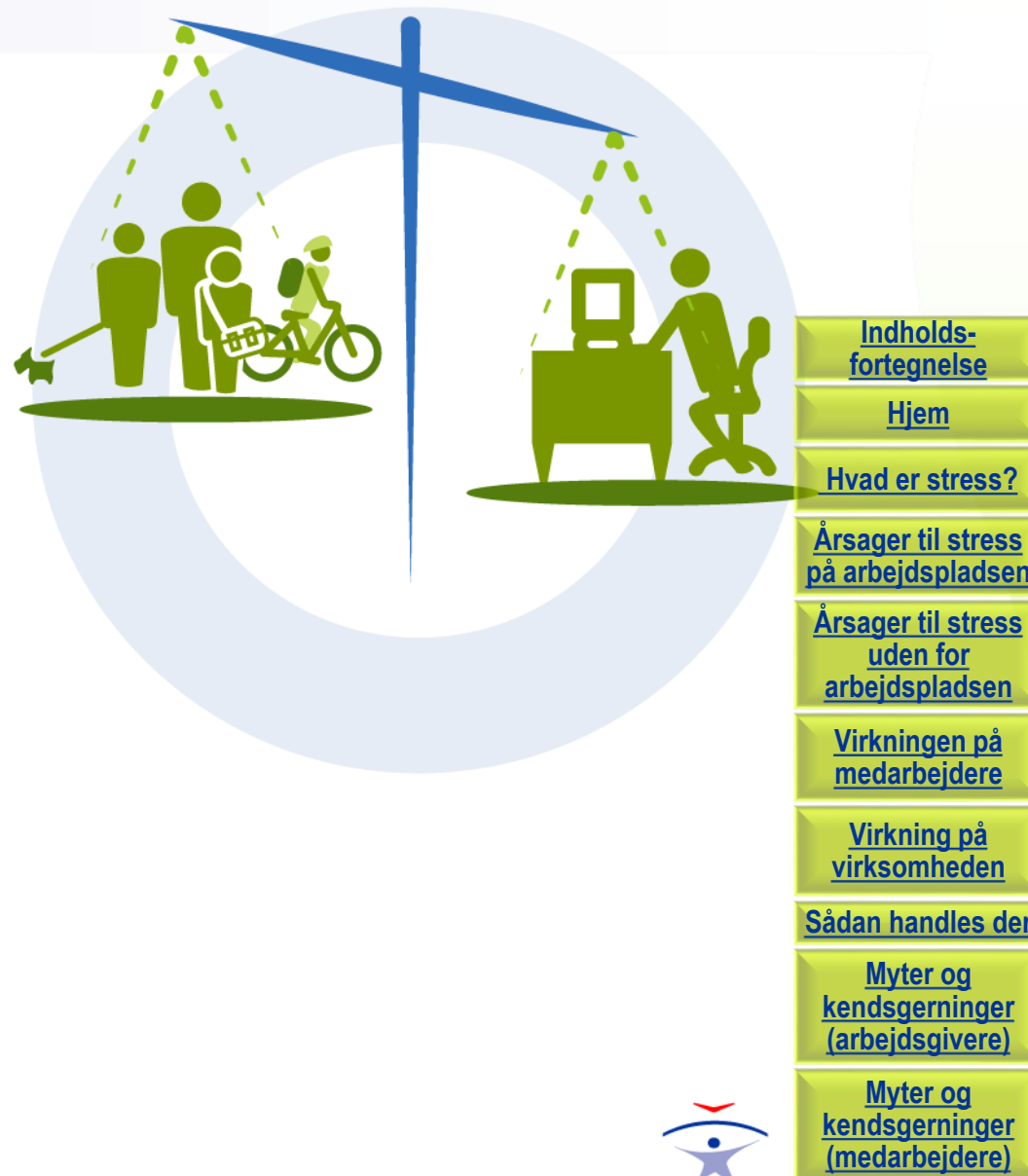
Balance mellem arbejde og privatliv

▪ Håndtering af balancen mellem krav på arbejdspladsen og på hjemmefronten

- Balancen mellem arbejde og privatliv kan opfattes enten som et arbejdsrelateret problem eller et ikke-arbejdsrelateret problem. Vanskeligheder kan opstå, hvor arbejdskrav trænger ind i privatlivet, og konsekvenserne af dette føles ofte i det ikke-arbejdsrelaterede miljø. Det er vigtigt at opnå en passende balance mellem arbejde og privatliv, herunder både på hjemmefronten såvel som i det generelle samfundsliv. Håndteringen af de forskellige krav kan være krævende og muligvis føre til konflikter vedrørende tid, engagement og opbakning.

▪ Livet uden for arbejdspladsen

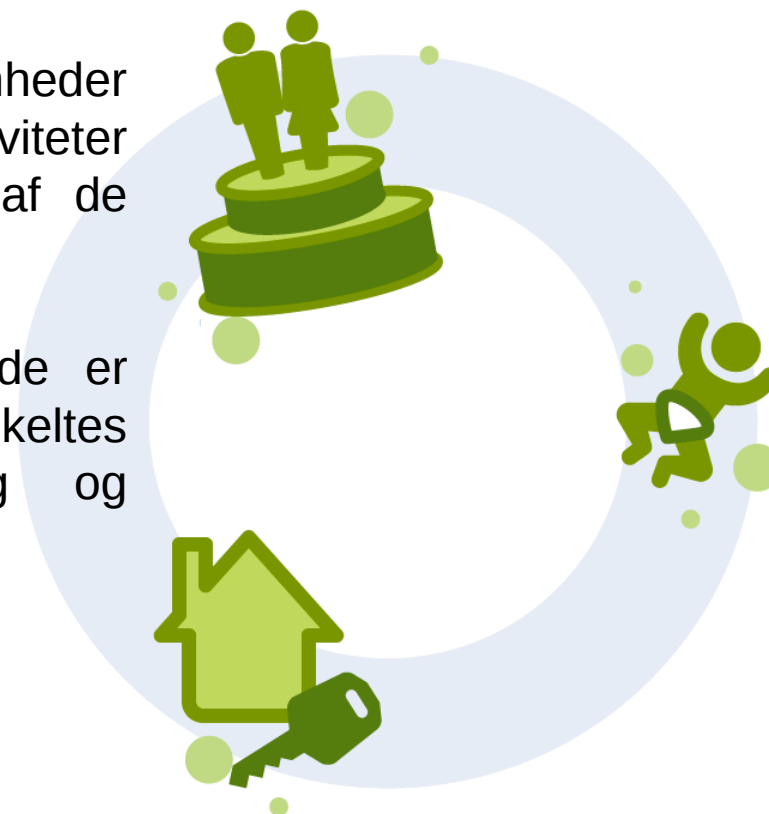
- Dette er vigtigt, ikke kun på grund af ens relationer, men også på grund af de meget tiltrængte muligheder for at koble fra arbejdets udfordringer og slappe af.



Store livsbegivenheder

▪ Ægteskab, graviditet og børnepasning, skilsmisse, flytning

- Store livsbegivenheder er ikke bare negative begivenheder såsom skilsmisse, sygdom eller dødsfald. Positive aktiviteter som planlægning af et bryllup kan kræve meget af de involverede personer.
- Begivenheder som flytning eller fødsel, selv når de er planlagte, kan også forøge de krav der stilles til den enkeltes opmærksomhed, hvilket kan gøre planlægning og organisering vanskelig.



[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Livsstilsproblemer, alkohol og narkotika, levevilkår

- Nogle gang bruger man måske rygning, alkohol eller narkotika til at "koble fra" og overkomme stress. Andre gange er brugen af alkohol eller narkotika en del af årsagen, især når den begynder at påvirke, hvor godt man fungerer.
- At opdage at et familiemedlem eller en nær ven har et narkotika- eller alkoholproblem, kan også pålægge krav, når man prøver på at hjælpe.
- Overfyldte eller ringe boliger, for eksempel blandt migrantarbejdere eller midlertidige arbejdere, er også en risikofaktor.



[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Konflikt, chikane, mangel på opbakning

- Relationer og venskaber uden for arbejdspladsen kan bidrage til oplevelsen af stress på arbejdet. Vold og chikane er ikke bare problemer på arbejdspladsen.
- Nogle gange kan andres krav føre til følelsen af mangel på opbakning eller følelsen af konflikt mellem forskellige krav.
- Men andre gange kan opbakning og forståelse fra ens medmennesker uden for arbejdet hjælpe en med at leve op til ens jobkrav.



Økonomi - gæld eller økonomiske bekymringer

- Finansielle bekymringer som at optage et realkreditlån, stigende gæld, at stå over for afskedigelse eller generelle pengeproblemer kan være stressende og forårsage angst. Ligesom med andre krav kan manglen på kontrol over ens økonomi bidrage til den enkeltes stress.



[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Sygdom/dødsfald

- Omsorgsansvar, personlig sygdom, tab af familiemedlem eller ven.
- Personlig sygdom eller en nærtståendes sygdom, især hvis der er tale om et omsorgsansvar, kan medføre stress. Rollen som plejer kræver ændringer i den daglige rutine og familiedynamikken.
- Sygdom eller dødsfald kan være stressende, når mennesker forsøger at takle og acceptere sygdommen eller tabet. Dette kan føre til øgede følelser af bedrøvelse eller vrede, som kan have konsekvenser for det psykiske helbred.
- Andre krav til én som for eksempel begravelsesarrangementer, rydning af beboelse eller andre aktiviteter så vel som finansielle konsekvenser, kan også bidrage til stress.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

VIRKNINGEN PÅ MEDARBEJDERE

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Virkningen på medarbejdere

- Hvordan bemærker man virkningen på medarbejderne? (&2)
- Mennesker, der lider af stress, ændrer sig ofte
- Følelsesmæssige
- Kognitive
- Adfærdsmæssigt
- Fremmøde på arbejdet, når man ikke har det godt
- Øget arbejdsfravær



Hvordan bemærker man virkningen på medarbejderne?

- Stress er ikke en sygdom, men måske bemærker man, at medarbejderen begynder at tænke, føle eller opføre sig på en anden måde på arbejdspladsen. Det er vigtigt at genkende disse tegn tidligt, da langvarige tegn kan føre til dårligt helbred fysisk og psykisk. For eksempel kan bekymringer om problemer på arbejdspladsen resultere i, at en medarbejder har svært ved at sove. Hvis dette foregår over lang tid, kan personen blive "udslidt", og det kan føre til sygdom.
- **Reaktioner kan omfatte:**
 - Følelsesmæssige
 - Kognitive
 - Adfærdsmæssige
 - Dårligt fysisk og psykisk helbred

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Hvordan bemærker man virkningen på medarbejderne?

Følelsesmæssige:

En medarbejder kan udvise følelsesmæssige forandringer såsom:

- Irritabilitet
- Ængstelse
- Dårligt humør
- Indesluttethed
- Træthed
- Problemer med relationer til kollegaer

Kognitive :

Måske bemærker man, at en medarbejder:

- Har svært ved at koncentrere sig
- Har svært ved at huske
- Har svært ved at lære nye ting
- Har svært ved at træffe beslutninger
- Udviser negative tanker

Adfærdsmæssige

Stress kan ændre den måde, mennesker opfører sig på. Nogle virkninger kan forekomme banale, andre ret alvorlige. Måske bemærker man:

- Nervøse vaner som neglebidning
- Flere og flere usunde copingstrategier såsom alkohol, tobak eller andre stoffer
- Større indesluttethed
- Klodsethed eller uagtsomhed (herunder personlig forsømmelse)
- Nedsat punktlighed
- Vold eller aggressivitet

Dårligt fysisk og psykisk helbred

Langvarig udsættelse for stress kan føre til dårligt fysisk og psykisk helbred. Det kan også reducere naturlig immunitet og gøre den enkelte mere modtagelig over for andre helbredsproblemer. Måske bemærker man, at medarbejderne:

- Kommer på arbejde, når de ikke har det godt
- Er fraværende fra arbejdet længere og/eller mere hyppigt

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Mennesker, der lider af stress, ændrer sig ofte

- Måske bliver man opmærksom på ændringer hos sine medarbejdere, i måden, som de tænker på, føler eller opfører sig på. Det er vigtigt, at man genkender disse ændringer tidligt og diskuterer årsagerne med dem så snart som muligt, så man kan gøre noget for at støtte medarbejderen efter behov.
- Stressvirkninger hos andre mennesker kan ses på forskellige måder. Nogle reaktioner kan forekomme, men ikke nødvendigvis alle de nedenstående.
 - Følelsesmæssige
 - Kognitive
 - Adfærdsmæssigt
 - Fremmøde på arbejdet, når man ikke har det godt

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Følelsesmæssige

- Reaktionstyper, hvor mennesker har svært ved at overkomme arbejdsproblemer, kan omfatte følelsesmæssige reaktioner. Hvis man føler sig stresset, kan man være mere tilbøjelig til at have problemer i ens relationer og venskaber. Måske bemærker man, at medarbejdere bliver mere irritable eller mere ængstelige. De kan blive indesluttede, have problemer i relationerne til kollegaer eller virke deprimerede en stor del af tiden.
- De kan forekomme at være konstant trætte. Bekymringer om problemer på arbejdet kan give søvnproblemer som ikke at kunne falde i søvn eller vågne i løbet af natten (eller tidligt om morgenen) og ikke være i stand til at falde i søvn igen. Dette vil resultere i øget træthed. Andre mennesker sover måske mere, når de er stressede, og har sværere ved at vågne om morgenen og holde sig vågne i løbet af dagen.
- Nogle mennesker får lettere ved at græde og kan græde over tilsyneladende banale ting.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

- Yderligere reaktioner beskrives som kognitive reaktioner. Den enkeltes kognitive funktioner ændrer sig, når man er stresset.
- Måske bemærker man, at en person ikke udfører sit arbejde så godt som normalt. De kan synes at have svært ved at koncentrere sig, træffe beslutninger eller huske oplysninger. De kan også have svært ved at lære ny viden.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

- Stress kan også ændre menneskers opførsel. Nogle mennesker bliver mere indesluttede og stille og andre mere aggressive og/eller voldelige. Måske bemærker man, at medarbejdere, i et forsøg på at overkomme stress, for eksempel ryger mere eller drikker mere alkohol. Tegnene kan være, at den pågældende tager flere rygepauser eller lugter af alkohol.
- Nogle kan begynde at gå mindre op i deres udseende, end de plejer. De kan også synes at være mindre omhyggelige med deres arbejde, så kvaliteten er dårligere, eller de kan begynde at vælge den letteste løsning eller løbe en risiko for at overstå arbejdet hurtigere.
- Ændring i punktlighed såsom at komme for sent på arbejdet kan være endnu et tegn på problemer.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Fremmøde på arbejdet, når man ikke har det godt

- Et andet tegn, der kan være mere påfaldende, er, at mennesker dukker op på arbejde, selvom de ikke har det godt nok til at udføre sit arbejde. Dette kaldes for "presenteeism" og kan være et resultat af at føle sig presset til at møde på arbejdet, selvom man har det dårligt. Dette pres kan skyldes forskellige faktorer, såsom en følelse af jobusikkerhed, tidspres eller arbejdsbyrde, eller en følelse af loyalitet over for andre. Disse faktorer kan håndteres inden for arbejdspladsens rammer.
- Nogle mennesker vælger oprigtigt at møde på arbejde, selvom de ikke har det godt. Men hvis der er tegn på, at de møder ufrivilligt på grund af en følelse af pres - eller af "pligtfølelse" over for deres kollegaer om ikke at svigte dem (måske på grund af graden af de arbejdskrav, som de oplever), så bør dette behandles som et muligt advarselssignal, som, hvis det ignoreres, kan udvikle sig til mere alvorlig sygdom og fravær.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Øget arbejdsfravær

- Langvarig udsættelse for stress kan bidrage til alvorlige sundhedsproblemer, som kan påvirke hele kroppen. Der findes ikke konkret bevis for, at stress faktisk skaber problemerne, men stress kan helt afgjort gøre tingene værre. Stress kan bidrage til hjerteproblemer ved at øge blodtrykket og således risikoen for hjertetilfælde. Den kan undertrykke immunsystemet og derved gøre personen mere modtagelig over for sygdom. Muskel- og skeletbesvær og problemer med det reproduktive system kan også være stressrelateret. Disse sundhedsproblemer forværrer tingene ved at øge den stress, som personen oplevede, før vedkommende blev syg.
- Det kan således vise sig, at arbejdsfravær også kan være en faktor hos enkeltpersoner, der lider af stress. Dette kan omfatte længere eller hyppigere sygdomsfravær eller perioder med uforklarligt fravær. Korrekt registrering af sygdomsfravær kan hjælpe med at identificere potentielle problemer og hjælpe med at løse dem.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

VIRKNINGEN PÅ VIRKSOMHEDEN

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Virkning på virksomheden

- Hvad er konsekvensen for virksomheden?
- Hvordan bemærker man virkningen på virksomheden?
- Nedsat arbejdsindsats og fremmøde trods sygdom
- Øget fravær og øget antal ulykker
- Øget personaleudskiftning



Hvad er konsekvensen for virksomheden?

- Virksomheden kan være påvirket på forskellige måder herunder øgede personaleomkostninger og aftagende produktion.
 - Omkring halvdelen af tilfælde af sygefravær kan være knyttet til stress
 - Nedsat arbejdsindsats på grund af stress koster dobbelt så meget som fravær
 - Stress på arbejdspladsen kan føre til fem gange flere ulykker
 - Omkring en femtedel af personaleudskiftninger er forbundet med stress på arbejdet
 - Fravær grundet stress varer meget længere end fravær forårsaget af andre faktorer

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Hvordan bemærker man virkningen på virksomheden?

Omkring halvdelen af tilfælde af sygefravær kan være knyttet til stress

- Sygefravær grundet stressrelateret sygdom
- Dårligt helbred indirekte grundet stress (eller forværrelse heraf)
- Sygefravær som en måde at overkomme stress
- Sygefravær grundet ringe engagement/lav moral

Nedsat arbejdsindsats på grund af stress koster dobbelt så meget som fravær

- Ineffektiv arbejdsindsats
- Dårlig koncentration
- Vanskeligheder ved beslutningstagning
- Træthed
- Nedsat punktlighed

Stress på arbejdspladsen kan føre til fem gange flere ulykker

- Dårlig koncentration
- Risikovillig adfærd
- Tidspres
- Mangel på kommunikation

Omkring en femtedel af personaleudskiftninger er forbundet med stress på arbejdet

- Ringe engagement/lav moral
- For store krav
- Kontrolproblemer
- Konflikter og relationer
- Dårlig håndtering af forandring
- Generelt arbejdsklima

Fravær grundet stress varer meget længere end fravær forårsaget af andre faktorer

For eksempel tyder data på, at fravær grundet stress i gennemsnit varer 40 % længere end fravær grundet muskel- og skeletbesvær.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

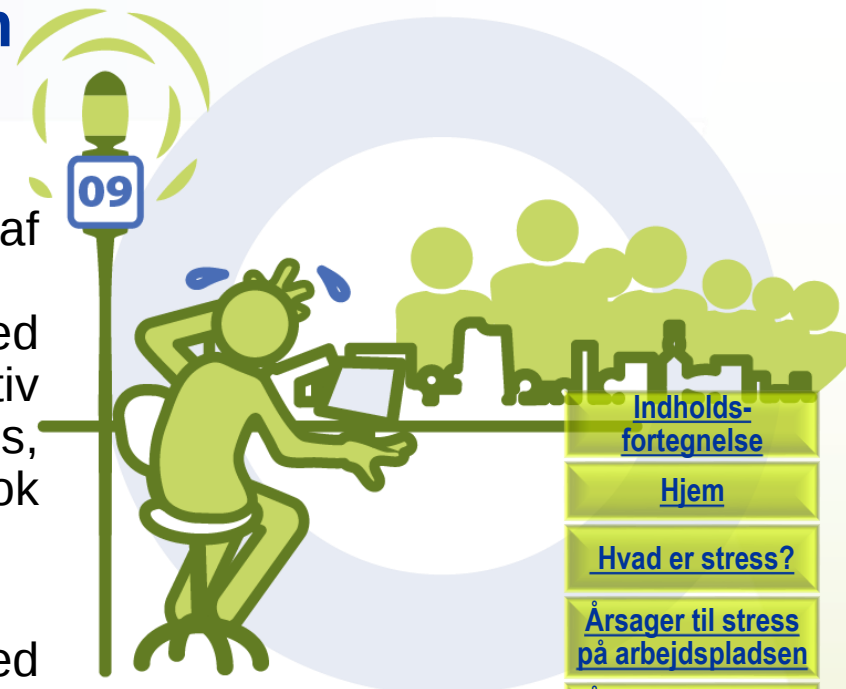
Nedsat arbejdsindsats og fremmøde trods sygdom

■ Stress nedsætter arbejdsindsatsen

- Undersøgelser har anslået, at nedsat arbejdsindsats på grund af stress koster dobbelt så meget som reelt fravær.
- Stresssymptomer (såsom dårlig koncentration, vanskeligheder med at træffe beslutninger, negativ tankegang og træthed) har en negativ virkning på medarbejderes arbejdsindsats. Dette sker sandsynligvis, længe før stresssymptomerne påvirker en medarbejders helbred nok til at forårsage sygefravær.

■ Mennesker møder syge på arbejdet

- Noget tyder på, at kun omkring en tredjedel af omkostningerne ved stress er egentligt fravær. Når medarbejdere føler sig sløje, kan de stadig møde på arbejde. Dette kaldes også for fremmøde trods sygdom ("presenteeism"), hvilket defineres som "det produktivitetstab, der sker, når medarbejdere møder på arbejde, men fungerer ved mindre end fuld kapacitet grundet sygdom".
- Dette kan have mange årsager. For eksempel ønsker en medarbejder måske ikke at svinge sine kollegaer eller organisationen, som denne arbejder for. Den pågældende frygter måske at miste sit arbejde eller bekymrer sig om tab af indkomst.



[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Konsekvenser for virksomheden: Øget fravær og øget antal ulykker

▪ Sygdomsfravær

- I henhold til Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) tyder undersøgelser på, at omkring halvdelen af sygefravær kan hænge sammen med stress.
- Stressrelateret fravær kan omfatte:
 - Sygdom forårsaget direkte af stress.
 - Sygdom forårsaget indirekte af stress (har en medarbejder en underliggende lidelse, kan stress forværre den eksisterende lidelse).
 - At tage fri, fordi medarbejderen føler behov for tid væk fra arbejdet (fordi arbejdspresset er for stort til at kunne klare at være på arbejde).
 - Dårligt engagement/lav moral, hvor en medarbejder melder sig syg grundet utilfredshed med arbejdet.

▪ Øget antal ulykker

- Stress på arbejdspladsen kan føre til fem gange flere ulykker.
- Træthed, dårlig koncentration, risikovillig adfærd, mangel på kommunikation og fristelse til at "springe over, hvor gærdet er lavest" kan føre til et øget antal ulykker. For eksempel viste en undersøgelse af spanske arbejdspladser, at træthed var den femtestørste årsag til arbejdsulykker.
- I Holland er der påvist en klar sammenhæng mellem arbejdspresset og arbejdsulykker. Medarbejdere, der udtalte, at de "altid arbejder under pres" var cirka fem gange mere tilbøjelige til at forårsage en ulykke end dem, der "aldrig" udførte sådant arbejde.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Virkning på virksomheden: Øget personaleudskiftning

- **Omkring en femtedel af personaleudskiftninger er forbundet med stress på arbejdet.**
 - Når medarbejdere får negative joberfaringer såsom lav jobtilfredsstillelse, konflikt, for stort pres, lav moral eller jobusikkerhed, er de mere tilbøjelige til at forlade deres nuværende beskæftigelse og søge stillinger andre steder. Dette kan resultere i et væsentligt tab af værdifuld viden og erfaring såvel som investeringstab i form af omkostninger til uddannelse og udvikling samt yderligere rekruttering. Især i meget små virksomheder kan det også gøre det vanskeligere at levere varer eller tjenesteydelser til tiden.
 - I en stor europæisk medarbejderundersøgelse anførte 19 % arbejdsstress som den vigtigste grund til personaleudskiftning. Desuden anførte 19 % arbejdsbyrdens størrelse, 16 % anførte mangel på støtte fra de nærmeste overordnede, og 14 % anførte antallet af arbejdstimer som værende de væsentligste årsager til personaleudskiftningen.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

SÅDAN HANDLER DER

Indholds-
fortegnelse

Hjem

Hvad er stress?

Årsager til stress
på arbejdspladsen

Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen

Virkningen på
medarbejdere

Virkning på
virksomheden

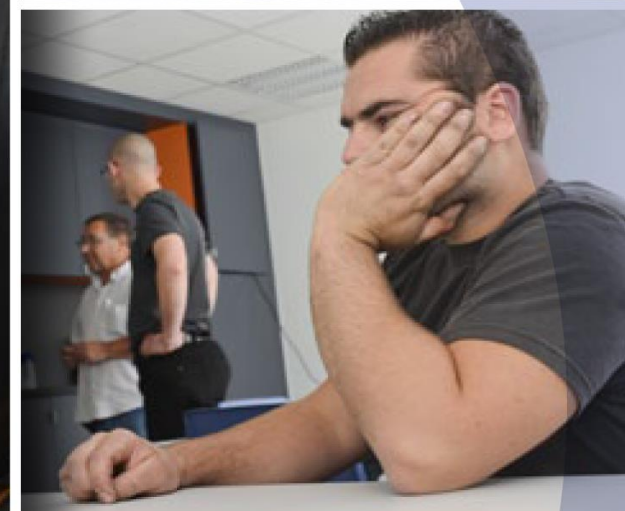
Sådan handles der

Myter og
kendsgerninger
(arbejdsgivere)

Myter og
kendsgerninger
(medarbejdere)

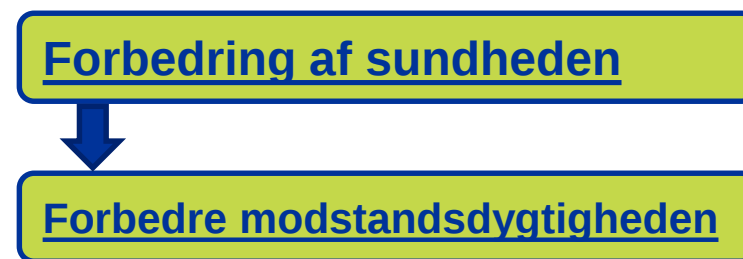
Sådan handles der

- Hvad kan man gøre for at hjælpe virksomheden og medarbejderne?
 - Skab øget opmærksomhed
 - Håndtere risici: Vurder
 - Håndtere risici: Skrid til handling
 - Forebyggelsestiltag
 - Forbedringstiltag
 - Opbyg robusthed



Hvad kan man gøre for at hjælpe virksomheden og medarbejderne?

- Reducering af psykosociale risici på arbejdspladsen er godt for virksomheden, såvel som for medarbejderne. En god tilgang til reducere af disse risici og håndtere risikoen for stress på arbejdspladsen vil sandsynligvis kræve en kombination af tiltag.
- Som ved alle farer på arbejdspladsen bør redueringen af risici prioriteres højt. Desuden er det en lovbestemt pligt. Man kan imidlertid også gøre andre ting, som uden at være obligatoriske er en del af god ledelsespraksis. Dette kan hjælpe med at opretholde et godt psykosocialt arbejdsklima med sunde, effektive medarbejdere.



Indholdsfortegnelse
Hjem
Hvad er stress?
Årsager til stress på arbejdspladsen
Årsager til stress uden for arbejdspladsen
Virkningen på medarbejdere
Virkning på virksomheden
Sådan handles der
Myter og kendsgerninger (arbejdsgivere)
Myter og kendsgerninger (medarbejdere)

Skab øget opmærksomhed

- Skab opmærksomhed
- Sørg for en fælles forståelse
- Få budskabet igennem
- Skab engagement
- Udvikling af en politik om stress, og gør medarbejderne opmærksomme på den

Vurder

- Håndter risici
- Vær klar til forandring
- Vurder risici
- Pas på dem der er mest udsatte for risiko
- Registrer risici

Skrid til handling

- Diskuter hvad der skal gøres
- Forbered tiltag

Sådan handles der

- Hvad kan man gøre for at hjælpe virksomheden og medarbejderne??
 - Håndter risici: Vurder
 - Håndtere risici: Skrid til handling
 - Forebyggelsestiltag
 - Forbedringstiltag
 - Opbyg robusthed

Forebyggelsestiltag

- Forebyggelsestiltag
- Forbedringstiltag
- For store krav
- Manglende personlig kontrol
- Utilstrækkelig opbakning
- Dårlige relationer (herunder chikane)
- Tredjepartsvold
- Roller og forandring

Forbedringstiltag

- Forbedringstiltag
- Tilpas arbejdsopgaverne
- Videreuddannelse, beslutningstagning og roller
- Inddrag andre, og giv opbakning
- Sundhedsfremme

Opbyg robusthed

- Opbyg robusthed
- Psykisk sundhed er også vigtig
- Forbedring af medarbejderes helbred og trivsel
- Sund kost
- fysisk aktivitet og fornuftig indtagelse af alkohol
- Pauser og afslapning
- Opbygning af følelsesmæssig robusthed hos medarbejdere via god ledelse

Skab opmærksomhed på arbejdspladsen

- Da ikke alle har en god forståelse af, hvad psykosociale risici er, og hvorfor de skal håndteres på arbejdspladsen, er det vigtigt at begynde med at skabe opmærksomhed hos alle og vinde deres engagement i den aktive forebyggelse og håndtering af psykosociale risici på arbejdspladsen.
- Afhængig af virksomhedens størrelse vil ikke alle forslag være relevante - og måden, hvorpå tingene gribes an, kan variere. Hvis der for eksempel kun er nogle få medarbejdere, kan det være, at formelle møder og skriftlige politikker ikke er nødvendige. Det kan stadig være en fordel at skrive tingene ned, så alle er klar over, hvad man har diskuteret og er kommet til enighed om, og det kan fremvises til andre efter behov. Der kan identificeres tre vigtige, gode råd:
 - Sørg for, at der er en fælles forståelse omkring stress;
 - Indhent tilsagn fra alle involverede om at håndtere stress;
 - Udvikle en politik om stress, og gør medarbejderne opmærksomme på den.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Større opmærksomhed på arbejdspladsen: Sørg for en fælles forståelse

- **Stress er et begreb, der bruges regelmæssigt, men som ikke altid forstås lige godt. Det er derfor vigtigt at begynde med at sikre, at der hersker en fælles forståelse omkring stress:**
 - hvad det er,
 - hvad symptomerne er,
 - hvordan den indvirker på helbredet på lang sigt,
 - hvad årsagerne kan være,
 - hvilke trin organisationen og de enkelte medarbejdere kan tage for at reducere stress.
- **Sikring af denne fælles forståelse blandt alle medarbejdere vil give et stærkt fundament for håndtering af stress på arbejdspladsen.**
- **Vælg den rigtige tilgang**
 - Husk på, at ikke alle forslag vil være relevante, alt afhængigt af virksomhedens størrelse. Selvom man griber tingene an på en anden måde end foreslået herunder, er principperne de samme: Sørg for, at alle forstår, at:
 - psykosociale risici på arbejdspladsen kan være lige så vigtige som fysiske farer,
 - arbejdsgivere har pligt til at håndtere sådanne risici,
 - stress er dårligt for helbredet og virksomheden,
 - alle skal samarbejde for at gøre noget ved det.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Større opmærksomhed på arbejdspladsen: Få budskabet igennem

■ Få budskabet igennem

- Da mange har sværere ved at forstå psykosociale risici end for eksempel risici fra støj eller kemikalier på arbejdspladsen, er det vigtigt at opnå anerkendelse og accept af, at håndteringen af sådanne risici er en juridisk forpligtelse - og at det er godt for virksomheden. Brug brochurer, korte kurser, uformelle samtaler, eller bare snak med medarbejderne for at få budskabet igennem.
- Ligeegyldigt hvilke forholdsregler man træffer, skal det sikres, at alle har en klar forståelse af:
 - hvad stress er (og hvad det ikke er),
 - anerkendte årsager,
 - den mulige virkning på medarbejdere af begivenheder uden for arbejdet,
 - vigtigheden af, at medarbejdere søger rådgivning på et tidligt stadie.

■ Tilskynd til åbenhed

- Når der først er et system på plads til at tage bekymringer op, er det vigtigt at tilskynde medarbejderne til at tage deres egne og andres bekymringer op. Det, der er årsag til stress for den ene medarbejder, er ikke nødvendigvis en årsag til stress for den anden. Det er vigtigt for alle at være på det rene med, at medarbejdere kan tage enhver bekymring op (og hvem de skal tage den op med) i tiltro til, at der vil blive lyttet til disse bekymringer og taget hånd om dem (hvor muligt).
- Såvel som det uformelt er godt at opfordre medarbejdere til at gøre dette, kan det nogle gange være god praksis at spørge dem, om de har nogen bekymringer, måske under en sludder eller under mere formelle evalueringer. Alternativt kan man vælge at afholde korte møder, hvor undervisning i bevidsthed om stress kan kombineres med at få feedback på problemer.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Større opmærksomhed på arbejdspladsen: Skab engagement

- Det er af afgørende betydning, at alle involverede er engagerede for effektivt at kunne håndtere stress, især hos virksomhedsejere og ledere.
- For at sikre dette engagement og demonstrere det over for alle medarbejdere er det vigtigt at:
 - Anerkende, at psykosociale risici kan påvirke medarbejderes helbred og sikkerhed og bør reduceres eller håndteres.
 - Forstå konsekvenserne som stress og anden sygdom, der kan opstå af disse risici, kan have for virksomheden. Stresssymptomer kan være en betydelig byrde for små virksomheder og føre til lav produktivitet, øget fravær, flere ulykker samt medarbejderafgang fra organisationen grundet dårligt helbred eller utilfredshed. I mange tilfælde er de forholdsregler, der kan træffes, simpelthen en god forretning.
 - Forstå fordelene for virksomheden. Initiativtagen til at reducere stress kan bringe betydelige fordele for virksomheden. Alt afhængig af virksomhedens beskaffenhed kan disse omfatte forbedret virksomhedsresultat, reduceret fravær, større medarbejderengagement, forbedret sikkerhedsindsats og mindsket medarbejderafgang fra organisationen.
 - For at sikre engagement fra alle involverede (ledere, medarbejdere, fagforeninger) er det vigtigt at demonstrere dette ved stærkt lederskab, som begynder med en klar politik om de skridt, der skal tages.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Større opmærksomhed på arbejdspladsen: Udvikling af en politik om stress, og gør medarbejderne opmærksomme på den

- En politik bør beskrive de skridt, der skal tages, og præcisere roller og ansvar forbundet med gennemførelsen af disse. I en virksomhed med meget få medarbejdere er det måske ikke hensigtsmæssigt at have en skriftlig politik, men det er vigtigt, at alle eksisterende (og nye) medarbejdere er klar over det planlagte. Et skriftligt dokument kan være den bedste måde at gøre dette på.
- Ved udviklingen af en sådan politik er det vigtigt at sikre:
 - At alle medarbejdere (eller i store virksomheder deres repræsentanter) har mulighed for at involvere sig under hele udviklingen af politikken og i diskussionen og gennemførelsen af de fornødne skridt.
 - At de fornødne skridt er evidensbaserede og klare. De fire skridt beskrevet i denne elektroniske vejledning er: at skabe opmærksomhed, at håndtere risici (vurdere og foretage forebyggelses- og forbedringstiltag) samt at fremme sundhed for at forbedre almen sundhed og opbygge personlig modstandskraft.
 - At roller og ansvar i politikken sammen med de fornødne skridt til gennemførelsen af den er klare. Dette omfatter en beskrivelse af rollerne for virksomhedsejeren/lederne, de nærmest overordnede, medarbejdere og dem med ansvar for arbejdsmiljø og HR (som kan have yderligere ansvar for gennemførelsen af skridtene).
 - Sikring af regelmæssig overvågning og vurdering både af mulige risici for stress og af de fornødne skridt til at håndtere dem.

Skab øget opmærksomhed

- Skab opmærksomhed
- Sørg for en fælles forståelse
- Få budskabet igennem
- Skab engagement
- Udvikling af en politik om stress, og gør medarbejderne opmærksomme på den

Vurder

- Håndter risici
- Vær klar til forandring
- Vurder risici
- Pas på dem der er mest udsatte for risiko
- Registrer risici

Skrid til handling

- Diskuter hvad der skal gøres
- Forbered tiltag

Sådan handles der

- Hvad kan man gøre for at hjælpe virksomheden og medarbejderne??
 - Håndter risici: Vurder
 - Håndter risici: Skrid til handling
 - Forebyggelsestiltag
 - Forbedringstiltag
 - Opbyg robusthed

Forebyggelsestiltag

- Forebyggelsestiltag
- Forbedringstiltag
- For store krav
- Manglende personlig kontrol
- Utilstrækkelig opbakning
- Dårlige relationer (herunder chikane)
- Tredjepartsvold
- Roller og forandring

Forbedringstiltag

- Forbedringstiltag
- Tilpas arbejdsopgaverne
- Videreuddannelse, beslutningstagning og roller
- Inddrag andre, og giv opbakning
- Sundhedsfremme

Opbyg robusthed

- Opbyg robusthed
- Psykisk sundhed er også vigtig
- Forbedring af medarbejderes helbred og trivsel
- Sund kost
- fysisk aktivitet og fornuftig indtagelse af alkohol
- Pauser og afslapning
- Opbygning af følelsesmæssig robusthed hos medarbejdere via god ledelse

Håndter risici

- Processen for håndtering af psykosociale risici, der fører til stress på arbejdspladsen, omfatter de samme grundprincipper og processer som for andre farer og risici på arbejdspladsen. Altså er det første skridt at identificere farer og vurdere omfanget af de risici, der kan opstå.
- Denne elektroniske vejledning giver hjælp til identificering af faktorer på arbejdspladsen, som kan forårsage eller medvirke til stress på arbejdspladsen. Imidlertid er en vis form for struktureret risikovurdering som regel nyttig.
- Inddragelsen af medarbejdere og deres repræsentanter i alle processens stadier er afgørende for dens succes. Såvel som at inddrage dem i at skabe opmærksomhed og vurdere risici er det en god idé fortsat at inddrage medarbejderne, når der udvikles løsninger og prioriteres tiltag. Sørg for at føre fortegnelse over resultaterne af vurderingen.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Vær klar til forandring

- Når der først er blevet skabt opmærksomhed og engagement i håndteringen af psykosociale risici og dermed håndteringen af stress i organisationen, er risikovurdering det næste skridt, der bør udføres: Husk på, at før udførelsen af en risikovurdering af de psykosociale risikofaktorer, som kan føre til stress og andre problemer med psykisk trivsel, må alle være klar til forandring og villige til at samarbejde for at forbedre det psykosociale arbejdsklima og reducere risikoen for stress og tilknyttet sygdom.
- Visse af de tilgange og noget af det materiale, der nævnes i denne elektroniske vejlednings afsnit om at skabe opmærksomhed, kan hjælpe med dette. Der er klare budskaber, der skal leveres, og som omfatter anerkendelsen af, at psykosociale risici er et legitimt sundheds- og sikkerhedsproblem, og at alle har ansvar for at håndtere det og dermed reducere risikoen for stress eller psykisk sygdom på arbejdspladsen.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Vurder risici

- Denne vejledning opsummerer de grundlæggende krav for risikovurderingsprocessen. Den beskriver ikke processen i detaljer, da der findes andre vejledninger, som gør det.
- Før udførelsen af en psykosocial risikovurdering på arbejdspladsen kan det være en hjælp at kigge på tidligere udførte risikovurderinger af andre farer. De kan være nyttige til at danne et fundament at bygge på og til at udvikle vurderingsværktøjer for stress. Den anvendte systematiske tilgang bør normalt være den samme for psykosociale risici.
- Personer, der udfører risikovurderinger, behøver en forståelse af de vigtigste psykosociale risikofaktorer for stress, og hvordan følgerne deraf kan fremgå.
- Selv hvis der ikke anvendes en formel vurdering, kan en vis form for struktureret risikovurdering være en hjælp.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Pas på dem der er mest udsatte for risiko

- Når der udføres en risikovurdering, gøres der også forsøg på at finde ud af, om nogen er særligt udsatte eller allerede er påvirket af stress eller dårligt psykisk helbred. Formelle optegnelser over sygdomsfravær kan være nyttige, hvis de holdes ajour. Hvis ikke, kan man tale med medarbejderne om risici, som de skal være opmærksomme på, eller om de eller deres kollegaer er berørte.
- Observation af det igangværende arbejde og identificering af områder, hvor arbejdet ikke udføres som vanligt, eller at bede en medarbejder beskrive sit arbejde og evt. problemer dermed kan også hjælpe til at vise, hvad der foregår i virksomheden, og til at identificere problemer. Glem ikke, at forhold og risici kan ændre sig. Der kan være særlige årstider, hvor medarbejdere er under større pres eller oplever ekstra krav, som kan give dem problemer.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Registrer risici

- Hvis der udføres regelmæssige risikovurderinger af andre farer på arbejdspladsen, kan en psykosocial vurdering være et ekstra værktøj. Det er vigtigt at føre optegnelser over vurderingen og de identificerede risici.
- Risikovurderingsprocessen bør ikke opfattes som noget, der kun sker én gang, men som en løbende proces, der skal revurderes enten efter bestemte tidsperioder, eller når der sker ændringer på arbejdspladsen.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Skab øget opmærksomhed

- Skab opmærksomhed
- Sørg for en fælles forståelse
- Få budskabet igennem
- Skab engagement
- Udvikling af en politik om stress, og gør medarbejderne opmærksomme på den

Vurder

- Håndter risici
- Vær klar til forandring
- Vurder risici
- Pas på dem der er mest udsatte for risiko
- Registrer risici

Skrid til handling

- Diskuter hvad der skal gøres
- Forbered tiltag

Sådan handles der

- Hvad kan man gøre for at hjælpe virksomheden og medarbejderne??
 - Håndter risici: Vurder
 - Håndtere risici: Skrid til handling
 - Forebyggelsestiltag
 - Forbedringstiltag
 - Opbyg robusthed

Forebyggelsestiltag

- Forebyggelsestiltag
- Forbedringstiltag
- For store krav
- Manglende personlig kontrol
- Utilstrækkelig opbakning
- Dårlige relationer (herunder chikane)
- Tredjepartsvold
- Roller og forandring

Forbedringstiltag

- Forbedringstiltag
- Tilpas arbejdsopgaverne
- Videreuddannelse, beslutningstagning og roller
- Inddrag andre, og giv opbakning
- Sundhedsfremme

Opbyg robusthed

- Opbyg robusthed
- Psykisk sundhed er også vigtig
- Forbedring af medarbejderes helbred og trivsel
- Sund kost
- fysisk aktivitet og fornuftig indtagelse af alkohol
- Pauser og afslapning
- Opbygning af følelsesmæssig robusthed hos medarbejdere via god ledelse

Diskuter hvad der skal gøres

- Når der er blevet indsamlet oplysninger om arbejdspladsens risici, skal disse oplysninger deles med medarbejderne og risiciene diskuteres. Det giver mulighed for at afstemme baggrund og årsager bag de afdækkede problemer med de ansatte samt hjælper med at prioritere dem med henblik på tiltag. Disse diskussioner kan også hjælpe med udviklingen af løsninger til at håndtere risiciene og blive enige om vejen frem.
- Udvikling af en handlingsplan til håndtering af risici på baggrund af diskussionerne. Dette kan hjælpe med at prioritere, sætte opnåelige mål og demonstrere, at stress tages alvorligt. Det vil hjælpe at engagere medarbejderne i færdiggørelsen af handlingsplanen, så alle bringes til det samme forståelsesniveau.
- Optegnelsen over risikovurderinger, handlingsplaner og aftalte prioriteter er vigtig både med hensyn til at lede risikovurderingsprocessen og diskutere prioriteterne med alle medarbejdere. På et senere stadie kan optegnelsen bruges til at sammenligne med tidligere risikovurderinger og til at finde ud af, om ændringerne har haft en positiv virkning. De kan også hjælpe med at fremlægge dokumentation for de udførte skridt, hvis dette skulle være nødvendigt.
- Overvågning og opfølgning i forhold til handlingsplanen hjælper med at klarlægge, om der er blevet gjort fremskridt og om tiltagene har været effektive. Som en del heraf er det vigtigt at spørge medarbejderne. Det er ikke nødvendigt at nedsætte en særlig arbejdsgruppe til dette, bare sørg for, at det bringes op fra tid til anden ved teammøder eller andre lejligheder, hvor der tales med medarbejderne. Dette kan også udgøre en lejlighed til at overveje fremtidige skridt, der kan tages for at reducere stress på andre områder.
- Tiltag, som udføres for at håndtere organisatoriske risici er normalt mere effektive end dem, der rettes mod den enkelte.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Forbered tiltag

- Når handlingsplanen ligger klar, er det tid at skride til handling. Tænk over de forholdsregler, der træffes, de afsatte ressourcer (tid og/eller udgifter), hvem der gør hvad og hvornår så vel som den planlagte afslutningsdato for specifikke tiltag. Fastsæt en dato for bedømmelse af tiltagenes virkning. Det er også her vigtigt at inddrage medarbejderne i denne proces.
- Det er svært at sige præcist, hvad der skal gøres, da det afhænger af de identificerede risici beskaffenhed samt af virksomhedens størrelse, organisation og ledelse. Der findes mange vejledninger, som kan hjælpe med denne proces, der følger risikovurderingen.
- Tiltag kan omfatte både forebyggelsestiltag - at tage skridt til at undgå, at risici opstår, og forbedringstiltag - at have indført forholdsregler til løsning af eventuelle problemer.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Skab øget opmærksomhed

- [Skab opmærksomhed](#)
- [Sørg for en fælles forståelse](#)
- [Få budskabet igennem](#)
- [Skab engagement](#)
- [Udvikling af en politik om stress, og gør medarbejderne opmærksomme på den](#)

Vurder

- [Håndter risici](#)
- [Vær klar til forandring](#)
- [Vurder risici](#)
- [Pas på dem der er mest udsatte for risiko](#)
- [Registrer risici](#)

Skrid til handling

- [Diskuter hvad der skal gøres](#)
- [Forbered tiltag](#)

Sådan handles der

- [Hvad kan man gøre for at hjælpe virksomheden og medarbejderne??](#)
 - [Håndter risici: Vurder](#)
 - [Håndter risici: Skrid til handling](#)
 - [Forebyggelsestiltag](#)
 - [Forbedringstiltag](#)
 - [Opbyg robusthed](#)

Forebyggelsestiltag

- [Forebyggelsestiltag](#)
- [Forbedringstiltag](#)
- [For store krav](#)
- [Manglende personlig kontrol](#)
- [Utilstrækkelig opbakning](#)
- [Dårlige relationer \(herunder chikane\)](#)
- [Tredjepartsvold](#)
- [Roller og forandring](#)

Forbedringstiltag

- [Forbedringstiltag](#)
- [Tilpas arbejdsopgaverne](#)
- [Videreuddannelse, beslutningstagning og roller](#)
- [Inddrag andre, og giv opbakning](#)
- [Sundhedsfremme](#)

Opbyg robusthed

- [Opbyg robusthed](#)
- [Psykisk sundhed er også vigtig](#)
- [Forbedring af medarbejderes helbred og trivsel](#)
- [Sund kost](#)
- [fysisk aktivitet og fornuftig indtagelse af alkohol](#)
- [Pauser og afslapning](#)
- [Opbygning af følelsesmæssig robusthed hos medarbejdere via god ledelse](#)

Forebyggelsestiltag

- Som tidligere nævnt er arbejdsgivere juridisk forpligtede til at håndtere risici i forbindelse med medarbejdernes sundhed og sikkerhed. Håndtering af risici ved psykosociale faktorer udgør en del af dette. Det kan hjælpe at kaste endnu et blik på de potentielle psykosociale risikofaktorer på arbejdspladsen. Hvilke, der skal fokuseres på, afhænger af risikovurderingen.
 - For store krav
 - Manglende personlig kontrol
 - Utilstrækkelig opbakning
 - Dårlige relationer (herunder chikane)
 - Rollekonflikt eller mangel på klarhed
 - Dårlig håndtering af forandring
 - Tredjepartsvold
- Selvom håndteringen af disse i mange tilfælde hovedsageligt handler om at forbedre hvordan arbejdet håndteres, er det ikke let at reducere eller fjerne visse risikofaktorer. Der kan være særlige problemer, når for eksempel ens arbejde omfatter at beskæftige sig med borgere eller med andre, hvis adfærd og handlinger ikke er under ens kontrol. I sådanne tilfælde er det vigtigt at indføre tiltag til at begrænse virkningen af sådan adfærd ved at bakke den berørte medarbejder op.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Forbedringstiltag

- Som det er tilfældet med enhver risiko for sundhed og sikkerhed, er det bedst at håndtere kilden til psykosociale risici for at forebygge, at medarbejderne påvirkes. Især hvor det ikke er muligt at kontrollere visse risici, er det vigtigt, at der kan foretages forbedringstiltag, når der opstår problemer. Tidlige indgreb er stærkt afhængige af, om der er skabt opmærksomhed, dvs. at medarbejderne tilskyndes til at indberette og handle ud fra de signaler og symptomer, som de selv oplever, og til at holde øje med og handle ud fra andres signaler og symptomer. Alle sådanne rapporter skal behandles fortroligt og i meget små virksomheder, hvor alle måske kender alle, skal det behandles med ekstra forsigtighed og følsomhed.
- Større arbejdsgivere har ofte medarbejdere med særligt ansvar for personlige forhold, og det kan være godt for selv ret små virksomheder at tage lignende forholdsregler.
- Det er nyttigt at have en handlingsplan til at tage hånd om et opstået problem, såsom en medarbejder, der indberetter stressrelaterede symptomer eller specifikke problemer som f.eks. at blive chikaneret af en kollega. Dette bør omfatte at:
 - Opfordre til tidlig indberetning,
 - Melde hurtigt tilbage,
 - Diskutere problemer fortroligt med den pågældende medarbejder og andre involverede,
 - Aftale tiltag (se herunder),
 - Skride til handling for at tage hånd om problemets årsager så hurtigt som muligt,
 - Dokumentere denne handlingsplan,
 - Dokumentere, overvåge og ændre handlingsplaner.
- De næste sider kan give en bedre forståelse af, hvad problemerne er og tilbyde råd om nogle af de ting, der skal kigges på i forbindelse med forebyggelsestiltag og forbedringstiltag.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

For store krav

- Selvom det at overkomme en stor arbejdsbyrde er en almindelig del af mange jobs, skal det sikres, at byrden ikke er urimelig stor. Om nødvendigt skal der træffes foranstaltninger for at hjælpe de berørte med at leve op til disse krav. Det kan bl.a. betyde at undlade at pålægge urimelige tidsfrister eller at forhindre, at kunderne pålægger dem. Dette kan håndteres ved ikke at acceptere urealistiske tidshorisonter. Aktiv administration af arbejdet sammen med de berørte kan være en nyttig måde at begrænse negative konsekvenser på. Håndtering af kundeforventninger kan også hjælpe med at gøre kunden tilfreds og sikre yderligere forretning.
- At stille urimelige krav ved at bede medarbejdere om at udføre opgaver, som de er uegnede eller ukvalificerede til, kan også være en risikoårsag. At samarbejde med de involverede for at tilbyde yderligere støtte eller uddannelse kan kompensere for de potentielt negative konsekvenser, og man vil også ende med at have bedre uddannede og mere kompetente medarbejdere som et resultat heraf. Mangel på udnyttelse af færdigheder kan også være en årsag til stress.
- Det er en god idé at se nærmere på, hvordan arbejdet fordeles, og hvordan medarbejdernes arbejdsbyrde administreres for at undgå, at der opstår problemer.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Manglende personlig kontrol

- Nogen gange er det vigtigst at give den enkelte medarbejder chance for at planlægge og organisere arbejdet selv, og så betyder graden af krav måske mindre. At give den pågældende denne fleksibilitet snarere end at påtvinge denne en plan kan gøre en stor forskel. Selvom kravene i nogle jobs sommetider begrænser i hvilket omfang, dette er muligt, er det nemt at ende med at pålægge en strengt kontrolleret arbejdsmåde, ikke af nødvendighed, men fordi det er nemmere at styre.
- Nogle roller kræver, at man følger meget strenge procedurer, og ikke giver mulighed for megen personlig kontrol over måden, hvorpå den enkelte udfører sit arbejde. For eksempel skal en kirurg, som udfører en operation, følge strenge procedurer for at sikre, at den udføres sikkert.
- Tænk over, hvor meget kontrol medarbejderne gives til at planlægge og organisere deres arbejde. Kan de være fleksible, eller er din måde den eneste måde at gøre tingene på?

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Utilstrækkelig opbakning

- Mange af os har nogle gange meget arbejde, der skal udføres, eller står over for andre krav eller andet pres. Kravene er ikke alle under vores kontrol - eller under kontrol af dem omkring os, især i jobs, hvor vi har at gøre med offentligheden. Den opbakning, som vi får på sådanne tidspunkter, af vores ledere eller kollegaer kan gøre en stor forskel for vores evne til at håndtere det. For eksempel er idéen, at "kunden altid har ret", god nok i teorien, men, hvis den efterleves på en sådan måde, at medarbejderen, der har at gøre med dem, nedgøres eller undergraves, så får man nok en tilfreds kunde, men på medarbejderens bekostning.
- Yder arbejdspladsen støtte og hjælp fra forestående og medfølgende kollegaer - eller er det alle mod alle?

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Dårlige relationer (herunder chikane)

- Opbakning fra ledere og kollegaer er kun en del af de komplekse relationer, der kan opstå, når en gruppe mennesker er sammen. Tænk på, når man mødes med en gruppe venner. Forskellen er, at vi kan vælge vores venner, så hvis vi ikke kan lide den måde, en af dem opfører sig på, så har vi en løsning. Normalt kan vi ikke vælge, hvem vi arbejder med, og at holde op med at arbejde sammen med dem er ikke altid en mulighed.
- At gøre grin med nogen kan synes blot at være lidt harmløst sjov, men nogle gange kan det gå for langt og blive oplevet som chikane. En persons værdighed, arbejdsmæssige formåen, privatliv, fysiske træk, race, køn eller seksuelle orientering kan være genstand for chikane. Den er beregnet på at plage, ydmyge, undergrave eller true den chikanerede person.
- Gør nogle af de ovennævnte problemer sig gældende på arbejdspladsen? Hvis en person føler, at denne chikaneres, mobbes osv., er der da en person, som den pågældende kan henvende sig til for at indberette det og få hjælp? Også her kan hjælp udefra være nyttig.
- Når der indberettes konflikter, er det som regel bedst at prøve at løse dem hurtigt, da de ellers hastigt kan forværres.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Tredjepartsvold

- Hvor der er risiko for vold (f.eks. verbal aggression, fysiske overfald eller sexchikane) fra borgere (herunder sexchikane), skal man gøre, hvad man kan, for at oplyse offentligheden om, at en sådan adfærd er uacceptabel.
- Udform arbejdet og arbejdspladsen, så man mindsker enhver risiko (f.eks. panikknapper), og giv opbakning til medarbejderne, således at de, hvis de udsættes for en sådan adfærd, ved hvad de skal gøre for at begrænse indvirkningen på deres helbred. Sådanne risici kan dog ikke fjernes helt uden at isolere medarbejderne fra dem, som de betjener.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Skrid til handling: Roller og forandring

▪ Rollekonflikt eller mangel på klarhed

- Er nogle medarbejdere underordnet mere end én person? Nogle gange bliver mennesker trukket i mere end én retning på arbejdspladsen. De har måske arbejde, de skal udføre for en person, samtidig med at en anden beder dem om at gøre noget andet. Begge er sikkert vigtige, men medarbejderen kan ikke gøre begge dele på én gang og ved ikke, hvad denne skal gøre først.
- Det er en god idé at have klare "kommandoveje", således at sådanne konflikter ikke opstår, men hvis de opstår, så ved den pågældende medarbejder, hvem denne skal henvende sig til for at få dem løst.

▪ Dårlig håndtering af forandring

- Forandring er til en vis grad en del af hverdagen. Hvis man pludselig påtvinges forandring eller ikke har begreb om, hvad der sker (snarere end at man inddrages i forandringen), kan dette dog øge både arbejdspresset og arbejdskravene og kan blive stressende. Hvis man informerer og, hvor muligt, inddrager medarbejderne i forandringerne, vil det hjælpe med at begrænse risiciene.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Skab øget opmærksomhed

- Skab opmærksomhed
- Sørg for en fælles forståelse
- Få budskabet igennem
- Skab engagement
- Udvikling af en politik om stress, og gør medarbejderne opmærksomme på den

Vurder

- Håndter risici
- Vær klar til forandring
- Vurder risici
- Pas på dem der er mest udsatte for risiko
- Registrer risici

Skrid til handling

- Diskuter hvad der skal gøres
- Forbered tiltag

Sådan handles der

- Hvad kan man gøre for at hjælpe virksomheden og medarbejderne??
 - Håndter risici: Vurder
 - Håndtere risici: Skrid til handling
 - Forebyggelsestiltag
 - Forbedringstiltag
 - Opbyg robusthed

Forebyggelsestiltag

- Forebyggelsestiltag
- Forbedringstiltag
- For store krav
- Manglende personlig kontrol
- Utilstrækkelig opbakning
- Dårlige relationer (herunder chikane)
- Tredjepartsvold
- Roller og forandring

Forbedringstiltag

- Forbedringstiltag
- Tilpas arbejdsopgaverne
- Videreuddannelse, beslutningstagning og roller
- Inddrag andre, og giv opbakning
- Sundhedsfremme

Opbyg robusthed

- Opbyg robusthed
- Psykisk sundhed er også vigtig
- Forbedring af medarbejderes helbred og trivsel
- Sund kost
- fysisk aktivitet og fornuftig indtagelse af alkohol
- Pauser og afslapning
- Opbygning af følelsesmæssig robusthed hos medarbejdere via god ledelse

Forbedringstiltag

▪ Vær beredt

- Foruden øget opmærksomhed og forebyggelsestiltag er det vigtigt at gribe tidligt ind for at hjælpe dem, der udvikler problemer, for at forhindre, at problemerne bliver alvorlige. Når man har gjort medarbejderne opmærksomme på tegn og symptomer på stress, er det vigtigt at have en plan for det tilfælde, at stress indtræffer.
- Uanset om stress skyldes faktorer på eller uden for arbejdspladsen, så er tidlig indgriben vigtig. Hvis en person er fraværende på grund af sygdom, så mister du arbejdskraft, uanset hvad sygdommens årsag er.

▪ Det er godt at tale sammen

- Det hjælper at tale med nogen, især hvor det drejer sig om personlige problemer. Det kan være vanskeligt, eftersom man skal sikre, at alt, hvad der siges i fortrolighed, forbliver fortroligt. Desuden kan den mest oplagte person at tale med problemer om være grunden til problemerne. Det kan være endnu en grund til at få hjælp udefra til løsning af problemerne.
- Har du selv ressourcerne til dette, eller er der brug for hjælp eller råd udefra? Visse organisationer tilbyder en telefonisk service, som kan hjælpe med at begrænse omkostningerne.

▪ Læg planer

- Når der foreligger et klart billede af en persons problemer, som bidrager til dennes stressrelaterede symptomer, skal der udvikles en plan for at tage hånd om dem, eller personen skal hjælpes med at løse dem, især hvis de ikke er arbejdsrelaterede. Det kan blive nødvendigt at få hjælp fra fagfolk til dette.
- Hvis der er enighed om en plan, er det en god idé at nedskrive de skridt, der tages.

▪ De næste sider indeholder forslag til forbedringstiltag.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Tilpas arbejdsopgaverne

- **Se på, om arbejdets beskaffenhed kan ændres, eller arbejdsbyrden kan begrænses;**
 - Har den pågældendes arbejde ændret sig, eller har denne problemer med arbejde, som blev klaret tidligere?
 - Arbejdet ændrer sig ofte omkring os - måske på grund af teknologiske forandringer. Måske opdager en ældre person, at dennes uddannelse er forældet. Det er især tilfældet med udviklingen inden for computere, hvor en medarbejder, der plejede at have at gøre med papir, nu sidder over for en skærm i stedet for. Ikke alle synes, at arbejde og arbejdspladser, der forekommer at være under konstant forandring, er lette at takle, især ikke når nye krav og anderledes indlæringskrav konstant bryder frem.
 - En arbejdsgiver havde en medarbejder, der blev fraværende grundet sygdom, og det viste sig, at han havde fået nye roller og nyt ansvar, som han ikke var tilfreds med, og ikke følte sig i stand til at klare ordentligt. Han havde været glad og tilfreds i sit tidligere job og var god til det (hvorfor han havde fået denne nye rolle). Inden han påbegyndte sin nye rolle, forstod han ikke fuldt ud hvad den indebar og hvordan den ville ændre hans arbejde men han synes ikke, at det var problemfrit at bede om at "vende tilbage", dette skete dog til sidst efter en lang sygdomsperiode (for ham) som bla. gav problemer for arbejdsgiverens forretning.
 - Sommetider, hvis en medarbejder har det svært på grund af forandringer på hjemmefronten, hvor denne tidligere klarede det fint, kan en midlertidig ændring på arbejdet hjælpe med at "komme på rette spor" igen.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Videreuddannelse, Beslutningstagning og Roller

- **Sørg for, at de relevante medarbejdere og andre involverede modtager den rette videreuddannelse;**
 - Videreuddannelse kan hjælpe mennesker med at tilpasse sig ændrede arbejdsmetoder. Der er naturligvis behov for videreuddannelse til nye tekniske roller, men når vi giver mennesker tilsyns- eller lederroller, er vi ikke altid opmærksomme på deres behov for videreuddannelse (eller at en person, som er teknisk god til sit arbejde, måske ikke er så god til at føre tilsyn med andre, der udfører det job).
- **Inddrag medarbejdere i beslutninger, der påvirker dem;**
 - Uvidenhed om, hvad der sker, kan være en betydelig årsag til usikkerhed og stress. Det er en god idé at inddrage de pågældende, eller i det mindste at holde dem orienteret. Medarbejderdeltagelse vil også forøge chancerne for, at sådanne forandringer lykkes.
- **Afklaring af roller og ansvar.**
 - Undertiden er det ikke klart, "hvem der gør hvad", eller konflikter kan opstå omkring kravene, der stilles til en medarbejder, hvilket øger dennes stress og giver problemer. Det kan være til stor fordel at afklare roller og ansvar sammen med medarbejderne, ikke bare for den pågældende, men også for, at virksomheden kan fungere effektivt.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Inddrag andre, og giv opbakning

- **Inddragelse af andre på arbejdspladsen, der måske viser sig at forværre problemet, især hvis det drejer sig om chikane eller voldelig adfærd;**
 - Interpersonelle relationer kan være vanskelige at takle og skal behandles følsomt og, hvor nødvendigt, fortroligt. Hvis en person anser sig selv for at blive chikaneret, vil det dog næsten være umuligt at takle, uden at vedkommende der chikanerer inddrages på en eller anden måde. Måske reagerer sidstnævnte i virkeligheden på selv at være blevet chikaneret eller mobbet og opfatter måske ikke sin adfærd som chikane.
- **At hjælpe medarbejdere til at finde opbakning for ikke-arbejdsrelaterede problemer;**
 - Selvom man måske føler, at det ikke har noget at gøre med én selv, vil andre måske sætte stor pris på ens forståelse og mulige hjælp.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

▪ Nogle psykosociale risici kan ikke undgås

- Psykosociale risici er til en vis grad en del af usikkerheden og udfordringerne i alles arbejdsliv. Selvom vi har en juridisk forpligtelse til at håndtere sådanne risici, er forpligtelsen begrænset til det, der er muligt eller praktisk at udføre. Det er altså sandsynligt, at der stadig vil være visse risici tilbage. Uanset hvad vi gør, er det sandsynligt, at vi begrænser, men ikke fjerner alle sådanne risici.
- Sommetider er det heller ikke muligt for medarbejdere at reducere pres uden for arbejdet, for eksempel hvis et familiemedlem har en langvarig sygdom.

▪ En sundere medarbejder er mindre tilbøjelig til at føle sig stresset

- Stress, der opstår af psykosociale risici på arbejdspladsen, kan indvirke forskelligt på vores helbred og trivsel, både fysisk og psykisk. En måde, hvorpå vi kan hjælpe med at undgå, at sådanne konsekvenser bliver alvorlige, er ved at hjælpe vores medarbejdere med at blive sundere. På den måde er de bedre i stand til at modstå de ellers skadelige virkninger, som stress kan have. At vejlede mennesker om en sund livsstil er ikke påbudt virksomheder, men mange arbejdsgivere har opdaget, at det kan være en fordel for deres virksomhed. De, som spiser sundt, motionerer regelmæssigt, ikke ryger og undlader at drikke for meget, er mere tilbøjelige til at forblive sunde og ikke have fravær grundet sygdom.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Skab øget opmærksomhed

- Skab opmærksomhed
- Sørg for en fælles forståelse
- Få budskabet igennem
- Skab engagement
- Udvikling af en politik om stress, og gør medarbejderne opmærksomme på den

Vurder

- Håndter risici
- Vær klar til forandring
- Vurder risici
- Pas på dem der er mest udsatte for risiko
- Registrer risici

Skrid til handling

- Diskuter hvad der skal gøres
- Forbered tiltag

Sådan handles der

- Hvad kan man gøre for at hjælpe virksomheden og medarbejderne??
 - Håndter risici: Vurder
 - Håndtere risici: Skrid til handling
 - Forebyggelsestiltag
 - Forbedringstiltag
 - Opbyg robusthed

Forebyggelsestiltag

- Forebyggelsestiltag
- Forbedringstiltag
- For store krav
- Manglende personlig kontrol
- Utilstrækkelig opbakning
- Dårlige relationer (herunder chikane)
- Tredjepartsvold
- Roller og forandring

Forbedringstiltag

- Forbedringstiltag
- Tilpas arbejdsopgaverne
- Videreuddannelse, beslutningstagning og roller
- Inddrag andre, og giv opbakning
- Sundhedsfremme

Opbyg robusthed

- Opbyg robusthed
- Psykisk sundhed er også vigtig
- Forbedring af medarbejderes helbred og trivsel
- Sund kost
- fysisk aktivitet og fornuftig indtagelse af alkohol
- Pauser og afslapning
- Opbygning af følelsesmæssig robusthed hos medarbejdere via god ledelse

Opbyg robusthed

- Det kan være en god idé at hjælpe medarbejdere med at forbedre deres helbred og opbygge deres personlige robusthed. Som direktøren for en SMV (små og mellemstore virksomheder) i servicesektoren udtrykte det: "Som SMV er det afgørende for virksomhedens succes, at vores ansatte er i stand til at arbejde til deres fulde potentiale til enhver tid. Vores ansattes sundhed, trivsel og følelsesmæssige robusthed er derfor af afgørende betydning, og som sådan udgør det kernen af vores forretningsstrategi. Vi skrider til handling, overvåger og reviderer det regelmæssigt som en nødvendighed i forretningen".

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Psykisk sundhed er også vigtig

- Lige så vel som de mere fysiske tilgange til sundhed og trivsel kan der være en vis fordel ved at forsøge på at forbedre det psykosociale helbred ved at opbygge noget robusthed. Det er ikke et krav til arbejdsgivere, men det kan være god forretning, især når ledere har erkendt, at deres medarbejdere stilles over for krævende udfordringer som en del af deres arbejde.
- Robusthed er den personlige evne til at klare negative situationer og vende tilbage til det normale liv, såvel som beslutsomhed til at gennemføre noget, selv hvis man møder betydelige belastninger, at man så handler og gør håndterer situationen eller giver op.
- Personer med en høj grad af personlig robusthed anses ofte for at være i besiddelse af en række egenskaber, herunder: selvtillid, personlig vision, fleksibilitet, god tidsstyring/organisation, god problemløsning, god følelsesmæssig kontrol, gode relationer og positiv tilgang til forandring. Meget af dette kan opfattes som en modvægt til de faktorer, der påviseligt forårsager eller bidrager til stress på arbejdspladsen, og hvis man hjælper medarbejdere med at opbygge personlig robusthed, betyder det, at de bedre kan overkomme sådanne forandringer. Som med det mere generelle spørgsmål om sundhedsfremme er dette mere end, hvad arbejdsgivere er juridisk forpligtede til at gøre, men det kan være en fordel at have en mere effektiv arbejdsstyrke.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Forbedring af medarbejderes helbred og trivsel:

- **Vores fysiske og psykiske helbred varierer hele vores liv igennem. Hvis medarbejdere har et godt psykisk helbred, er de bedre i stand til at:**
 - Lære nye ting;
 - Udvikle og opretholde gode relationer og håndtere dårlige relationer;
 - Overkomme forandringer;
 - Styre deres følelser.
- **I perioder med højt pres er medarbejdere bedre i stand til at klare det, hvis de har et godt fysisk og psykisk helbred. Man kan hjælpe medarbejderne med at forbedre begge dele ved at opfordre dem til at anlægge en sund livsstil og træffe fornuftige valg. Her er fire områder, som man kan påvirke inden for arbejdspladsens rammer:**

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Sund kost

- En afbalanceret kost er vigtig og hjælper med at beskytte imod sygdomme såsom hjertesygdom, en række kræfttyper samt sukkersyge. Den er også vigtig for vores psykiske sundhed. Man kan:
- Opfordre medarbejderne til at opretholde konstante blodsukkerniveauer ved at tage regelmæssige pauser og ikke springe måltider over. Dette er også bedre for arbejdsindsatsen.
- Opfordre medarbejderne til at træffe fornuftige valg angående deres kost ved at skabe opmærksomhed herom og tilbyde sunde valg (hvor det er relevant).
- Sikre, at der er en lettilgængelig forsyning af friskt drikkevand. Om muligt tilbyde koffeinfri alternativer til te, kaffe og sodavand, da for meget koffein kan forårsage ængstelse, nervøsitet og depression.
- Stille frisk frugt til rådighed i stedet for småkager ved møder.

Indholds-
fortegnelse

Hjem

Hvad er stress?

Årsager til stress
på arbejdspladsen

Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen

Virkningen på
medarbejdere

Virkning på
virksomheden

Sådan handles der

Myter og
kendsgerninger
(arbejdsgivere)

Myter og
kendsgerninger
(medarbejdere)

Fysisk aktivitet og fornuftig indtagelse af alkohol

▪ Fysisk aktivitet

- Det er vigtigt for et godt fysisk og psykisk helbred at være fysisk aktiv. Medarbejdere under stort pres kan måske ikke motionere så meget, som de normalt gør, fordi de har for travlt eller hverken har tiden eller energien. I de situationer har de mest brug for det for at kunne overkomme det pres, som de står over for. Det er en god ide at opfordre medarbejderne til at motionere regelmæssigt ved at skabe opmærksomhed om vigtigheden af fysisk aktivitet. Overvej at oprette frokostgåklubber eller -joggingklubber, at tilmelde et virksomhedsteam til et velgørenhedsløb eller at sørge for cykelopbevaring..

▪ Fornuftig indtagelse af alkohol

- For meget alkohol kan påvirke den fysiske og psykiske sundhed. Det kan også gøre det svært at opretholde en sund vægt. En, der oplever en høj grad af pres, kan drikke alkohol som en coping-metode, da den i begyndelsen kan få den pågældende til at føle sig mere afslappet. Alkohol er dog et beroligende middel, og den kan reducere koncentrationsevnen eller evnen til at sove. Den kan også forøge ængstelse, hvilket kan forværre situationen.
- Det er vigtigt at støtte op om en fornuftig omgang med alkohol. Man kan opfordre til dette ved at skabe opmærksomhed om betydningen af fornuftig indtagelse af alkohol ved at fremskaffe brochurer, tale med ens medarbejdere eller overveje informations- og opmærksomhedssamtaler.
- Rygning og indtagelse af stoffer kan også bruges til at hjælpe med at klare presset og bør frarådes.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Pauser og afslapning

- Det er vigtigt at tage regelmæssige pauser på arbejdspladsen. Undertiden undlader medarbejdere at tage pauser, når de er under særligt stort pres, men det betyder ikke, at de får mere arbejde af vejen. Der foreligger masser af belæg for, at øget opmærksomhed og arbejdsindsats om eftermiddagen hænger sammen med at holde pause ved frokosttid (især hvis dette omfatter at få noget frisk luft). Det er vigtigt at anerkende behovet for regelmæssige pauser (at opfordre medarbejdere til at tage regelmæssige pauser i løbet af arbejdsdagen) og betydningen af at tage en pause fra arbejdet (at sikre, at medarbejdere tager årlig ferie).
- Det er også vigtigt at tage tid til at slappe af og koble af fra arbejdet. Hvis medarbejdere ikke tager sig tid til at slappe af og komme sig hver dag, kan de opleve, at de gradvist bliver nedkørte og ikke har energi til at gøre deres arbejde ordentligt og nyde livet. Nogle mennesker har nemt ved at slappe af og koble fra, selvom det kan være svært i perioder med stort pres. Arbejdspladser kan skabe opmærksomhed omkring betydningen af at slappe af og opfordre medarbejdere til at engagere sig i hobbyer og aktiviteter, der kan hjælpe.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Opbygning af følelsesmæssig robusthed hos medarbejdere via god ledelse

- Der er mange måder, hvorpå robusthed kan forbedres. Det er nogen gange nyttigt (men ikke afgørende) at måle eller vurdere personlig robusthed i begyndelsen for at hjælpe med at fokusere opmærksomheden dér, hvor der er mest brug for den, og udvikle en handlingsplan.
- Nogle aspekter ved et godt psykosocialt arbejdsklima, der sikres via effektiv håndtering af psykosociale risici vil hjælpe med at opbygge robusthed. At yde tilstrækkelig opbakning kan f.eks. reducere risikoen for stress og også hjælpe med at opbygge medarbejdernes robusthed. Hvis en person føler sig underudnyttet, kan det at give muligheder for udfordrende og varieret arbejde hjælpe med at matche medarbejderne bedre med deres arbejde.
- Man kan altså ikke kun hjælpe med at opbygge medarbejdernes personlige robusthed via effektiv risikohåndtering, men også opfordre dem til at bruge forskellige indfaldsvinkler og tænke over tingene på en anden måde. Endvidere kan det også hjælpe at fremskaffe ressourcer til selvhjælp (dokumenteret) og undervisning i tidsstyring, gennemslagskraft og fastsættelse af mål.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

MYTER OG KENDSGERNINGER (ARBEJDSGIVERE)

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Myter og kendsgerninger (arbejdsgivere)

- Hvorfor skulle arbejdsgivere bekymre sig om Hvad kan man gøre for at undgå dette problem som arbejdsgiver i en lille virksomhed?
- Hvorfor kan dette problem ikke ignoreres?
- Er det muligt at måle de psykosociale risici?
- Hvordan kan en arbejdsgiver vide, at stress hænger sammen med forhold i arbejdet og ikke privatlivet?
- Er en arbejdsgiver ansvarlig for en medarbejders trivsel?
- Stress er bare en undskyldning
- Er stress en ægte sygdom?
- Stress skyldes aspekter, der går langt ud over arbejdsgiveres kompetencer
- En organisation er ikke en rådgivningsklinik. En arbejdsgiver er ikke en psykiater
- Arbejdsgiverne er selv under stort pres og kæmper for deres virksomheders overlevelse og for at kunne betale medarbejderne
- En virksomhed har ingen ressourcer til at håndtere psykosociale risici
- Hvis man ikke kan lide lugten i bageriet, så må man holde sig væk
- Vi har alle brug for stress til at holde os på tæerne / Vi har alle brug for en vis form for stress / Medarbejdere har brug for stress til at arbejde effektivt
- Hvorfor skal medarbejdere opfordres til at fortælle arbejdsgiveren om deres eller andres stress?
- Hvad skal en arbejdsgiver gøre, hvis en medarbejder klager over at føle sig stresset?

Hvorfor skulle arbejdsgivere bekymre sig om arbejdsrelateret stress?

- Håndtering af psykosociale risici, som kan forårsage stress, er en juridisk forpligtelse. Desuden kan symptomer på stress have en negativ virkning på medarbejdernes arbejdsindsats. Der er masser af dokumentation for, at stress er den største årsag til arbejdsrelateret sygefravær. Det kan gøre det vanskeligere at holde på gode medarbejdere, og medarbejderne er tilbøjelige til at være mindre motiverede. Det er altså en god forretning at bekymre sig om det.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Hvad kan man gøre for at undgå dette problem som arbejdsgiver i en lille virksomhed?

- Som det første skridt skal der findes egnede viden og redskaber såsom denne elektroniske vejledning og man skal forberede sig på at håndtere emnet. Tal dernæst med medarbejderne, gør dem opmærksomme på, hvad stress er, og hvad der kan forårsage den. Medarbejderne skal opfordres til at indberette problemer, som de bliver opmærksomme på, og søg deres hjælp til at identificere, hvad der i arbejdet anses for at øge stress, og hvad man kan gøre sammen for at håndtere risici. Især i små virksomheder kan visse risici såsom usikkerhed om fremtidigt arbejde være uundgåelige, og det er en god idé at hjælpe medarbejderne med at gøre dem bedre i stand til at overkomme disse udfordringer, så de forbliver udfordringer og ikke forårsager stress.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Hvorfor kan dette problem ikke ignoreres?

- Stress kan gøre medarbejderne syge - eller kan forværre virkningen af andre sygdomme. Det er dårligt for helbredet at ignorere stress. Det kan også have en negativ virkning på medarbejdernes arbejdsindsats.
- Der foreligger også masser af belæg for, at stress er den største årsag til arbejdsrelateret sygefravær. Det kan gøre det vanskeligere at holde på gode medarbejdere, og medarbejderne er tilbøjelige til at være mindre motiverede. Det kan derfor påvirke din virksomhed at ignorere stress.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Er det muligt at måle psykosociale risici?

- Ja. Ikke på samme måde, som man kan anvende en støjmåler, men der findes værktøjer, der kan hjælpe med at vurdere omfanget af psykosociale risici, eller af de virkninger (såsom stress), som disse kan have på medarbejderne. En risikovurdering kan hjælpe med dette.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Hvordan kan en arbejdsgiver vide, at stress hænger sammen med forhold i arbejdet og ikke privatlivet?

- Nogle mennesker kan opleve stress som følge af udfordringer i deres privatliv. Men på samme måde, som man ikke kan være sikker på, om støjforanlediget døvhed ikke er forårsaget af discomusik, eller rygsmerter af havearbejde eller flytning af møbler, kan man ikke være fuldstændig sikker på, om psykosociale faktorer på arbejdspladsen ikke har spillet en rolle, medmindre man sørger for håndteringen af disse.
- Hvis stress påvirker en medarbejders evne til at gøre sit arbejde, må man prøve at gøre noget ved det, selv hvis det ikke skyldes arbejdet. Hvis problemer uden for arbejdspladsen er hovedproblemet, kan man måske hjælpe personen med at søge råd eller få hjælp. Såvel som at hjælpe medarbejderen kan det også være en fordel for arbejdsgiveren at få en værdsat medarbejder hurtigt tilbage på arbejdet.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Er en arbejdsgiver ansvarlig for en medarbejders trivsel?

- Ansvaret for medarbejderes trivsel ligger både hos arbejdsgiveren og medarbejderen. Arbejdsgiveren bør sikre, at medarbejderne ikke bliver syge af det arbejde, de udfører, og medarbejderne har ansvar for at passe på deres eget helbred og for at gøre deres arbejdsgiver opmærksom på problemer.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Stress er bare en undskyldning

- Der er mange sygdomme, der ikke kan ses eller "bekræftes" ved blodprøver eller andre målinger, stress er en af dem. Hvis man håndterer stressrelaterede risici tilstrækkeligt, er det mere sandsynligt, at årsagerne til medarbejdernes stress ikke stammer fra arbejdspladsen. Måske har medarbejderne brug for støtte til et problem, der ikke er arbejdsrelateret?

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Er stress en ægte sygdom?

- Stress er ikke en sygdom i sig selv, men den kan resultere i sygdom eller forværre eksisterende problemer.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Stress skyldes aspekter, der går langt ud over arbejdsgiveres kompetencer

- Nej. De mest almindelige årsager til arbejdsrelateret stress skyldes dårlig ledelsespraksis og dårlige ledelsesprocedurer.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

En organisation er ikke en rådgivningsklinik. En arbejdsgiver er ikke en psykiater.

- Begge dele er sande. Men du bliver ikke bedt om at behandle en person, der lider af stressrelateret dårligt helbred (på samme måde som det ikke forventes, at en arbejdsgiver behandler en person med arbejdsrelateret astma eller andre sygdomme). Du rådes til at håndtere arbejdet og medarbejderne på en måde, der ikke udsætter deres helbred for risiko, og, hvis de udvikler problemer, at gøre, hvad der er muligt for at undgå at forværre disse problemer.
- Hvis der f.eks. opstår psykosociale risici, fordi medarbejdere ikke er klar over deres roller og ansvar, så vil en afklaring af disse roller kunne reducere risikoen (og forbedre medarbejdernes effektivitet på samme tid).

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Arbejdsgiverne er selv under stort pres og kæmper for deres virksomheders overlevelse og for at kunne betale medarbejderne

- Mange mennesker opfatter det at skride til handling for at beskytte medarbejdernes helbred som en omkostning for virksomheden, både tids- og ressourcemæssigt. Imidlertid er der masser af belæg for, at sådanne tiltag i det lange løb er en fordel generelt set og ikke en omkostning.
- At bruge tid på at forebygge og reducere stress kan være til fordel for virksomheden via faktorer som forbedret virksomhedsresultat og mindre fravær, hvorved produktiviteten og arbejdsstyrkens trivsel forøges.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

En virksomhed har ingen ressourcer til at håndtere psykosociale risici

- At lade være med at håndtere psykosociale risici kan være en virkelig omkostning for virksomheden. De mest almindelige årsager til arbejdsrelateret stress skyldes dårlig ledelsespraksis og dårlige ledelsesprocedurer. Forbedring af praksis kan både reducere risici og forbedre virksomhedens ledelsespraksis. Der kræves ofte ingen særlige ressourcer, men blot en forståelse af problemets beskaffenhed og de mulige årsager, og denne forståelse kan du få fra denne elektroniske vejledning. Du rådes til at administrere arbejdet og medarbejderne på en måde, der ikke udsætter deres helbred for risiko, og, hvis de udvikler problemer, at gøre, hvad der er muligt for at undgå at forværre disse problemer og tilbyde hjælp.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Hvis man ikke kan lide lugten i bageriet, så må man holde sig væk

- Det er vigtigt at forstå forskellen mellem arbejdspress og -krav og så stress. Det er uden tvivl vigtigt for medarbejdere at være klar over de krav, der stilles til dem, og så længe de er rimelige, burde dette ikke være noget problem.
- Der er dog, for at bruge det anførte eksempel, forskel mellem at anerkende, at bagning kan lugte, og derfor bør en vis lugttolerance forventes, og så at lade bagværket brænde så meget på, at mennesker udsættes for risiko for luftvejssygdomme.
- Det er vigtigt at anerkende, at det, som er stressende for én medarbejder, måske ikke er stressende for andre. Det er derfor vigtigt for medarbejdere at tage deres bekymringer op for at se, om der kan tages skridt for at reducere risikoen. En medarbejder kan imidlertid sommetider opleve, at arbejdets art er særligt stressende.
- For eksempel for følelsesmæssigt krævende, isolerende eller for målrettet. Under disse forhold, hvis det virkelig ikke er muligt at ændre jobbet, kan det være, at medarbejderen ikke passer til arbejdet, som denne udfører, og det kan så være i alles interesse, at denne overvejer et alternativ.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Vi har alle brug for stress til at holde os på tæerne. Vi har alle brug for en vis form for stress. Medarbejdere har brug for stress til at arbejde effektivt.

- Vi har ikke brug for stress, vi har brug for krav eller pres. Medarbejdere har brug for krav for at arbejde effektivt, for at holde dem opmærksomme og motiverede til at gøre deres arbejde ordentligt (nogen har brug for mere end andre). For meget kan reducere den overordnede arbejdsindsats, og hvis medarbejderne er ude af stand til at klare de udfordringer, som de står over for, kan dette føre til stressrelateret sygdom eller yderligere reduktion af arbejdsindsatsen.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Hvorfor skal medarbejdere opfordres til at fortælle arbejdsgiveren om deres eller andres stress?

- Det er vigtigt at forsikre medarbejderne om, at de kan henvende sig til arbejdsgiveren, når de har problemer, som de ønsker at diskutere. Samtidig skal medarbejderne forsikres om, at disse diskussioner foregår i fortrolighed, dette for at opfordre dem til at sige deres mening. Selvfølgelig kan det være, at de ønsker at tale med arbejdsgiveren, når de føler, at arbejdsfaktorerne forårsager eller bidrager til deres egen eller en kollegas stress. En person, der oplever stress på grund af problemer derhjemme kan føle, at dette påvirker arbejdet.
- Det er en god idé at skabe opmærksomhed om de problemer, som stress kan medføre, hvad enten de er arbejdsrelaterede eller ej, og at opfordre medarbejderne til at sige deres mening, før problemerne bliver for alvorlige. Det kan blive opfattet som en svaghed at være påvirket af stress, og mennesker kan være modvillige til at indrømme, at de oplever problemer.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Hvad skal en arbejdsgiver gøre, hvis en medarbejder klager over at føle sig stresset?

- For det første skal man lytte til den pågældende, selv hvis stressens hovedårsag ligger uden for arbejdspladsen, da den stadig kan påvirke arbejdsindsatsen. Forsøg at identificere årsagen/årsagerne til stress, så man kan have diskussioner om, hvordan det bedst begrænses og tages hånd om.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

MYTER OG KENDSGERNINGER (MEDARBEJDERE)

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Myter og kendsgerninger (medarbejdere)

- [Hvordan skelner man mellem arbejdspress og stress, der er dårligt for helbredet?](#)
- [Er det ens egen fejl eller svaghed, at man oplever arbejdsrelateret stress?](#)
- [Hvad er mit ansvar med hensyn til psykosociale risici på arbejdspladsen?](#)
- [Hvad er arbejdsgiveren ansvarlig for?](#)
- [Jeg trives med stress](#)
- [Hvem kan få stress?](#)
- [Rigtige mænd får ikke stress](#)
- [Hvorfor er det vigtigt at fortælle ens arbejdsgiver om stress uden for arbejdspladsen?](#)
- [Behøver man at fortælle sin arbejdsgiver, at man føler sig stresset?](#)
- [Kan stress kureres?](#)
- [Er stress ikke bare en del af ethvert arbejde?](#)
- [Jeg føler mig stresset på arbejdspladsen, hvem skal jeg tale med?](#)
- [Vil samtaler være fortrolige?](#)
- [Hvad vil der ske med mig, hvis jeg taler med nogen om at føle mig stresset på arbejdspladsen?](#)
- [Vil det påvirke mit arbejde?](#)
- [Indtagelse af alkohol hjælper mig med at slappe af, så hvordan gør den stress værre?](#)
- [Er nogle mennesker mere tilbøjelige til at lide af stress end andre?](#)
- [Det siges at være en god idé at gå tilbage på arbejdet så hurtigt som muligt. Er det rigtigt? / Jeg er fraværende fra arbejdet på grund af stress, og min arbejdsgiver ser helst, at jeg hurtigt vender tilbage til arbejdet. Er det en god idé?](#)

Hvordan skelner man mellem arbejdspress og stress, der er dårligt for helbredet?

- Alle har brug for visse krav eller et vist pres for at arbejde effektivt, for at holde en opmærksom og motiveret til at gøre arbejdet ordentligt. Det kan føles, som om man arbejder godt under pres, og at man foretrækker dette frem for ikke at have nok at gøre (nogle mennesker oplever et for lavt pres som kedeligt og stressende).
- Men hvis man føler, at graden af pres gør det hårdt for en at gøre arbejdet ordentligt, at man er nødt til at springe over, hvor gærdet er lavest for at få arbejdet gjort, så er dette ikke godt. Hvis tingene ikke bliver bedre, kan man føle, at man ikke længere kan klare den grad af pres, og det er der, hvor følelser af stress kan opstå.
- Nogen gange er det ikke en forandring i arbejdskrav, der fører til dette, men øgede krav eller problemer på hjemmefronten, der optager mere af ens tid og opmærksomhed og resulterer i en fornemmelse af stress på arbejdspladsen.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Er det ens egen fejl eller svaghed, at man oplever arbejdsrelateret stress?

- Nej. Vi er alle forskellige, og vi har alle forskellige grader af tolerance over for de udfordringer, som vi stilles overfor, på samme måde som at nogle mennesker bliver syge af kemikalier på arbejdspladsen, men at andre ikke bliver det.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Hvad er mit ansvar med hensyn til psykosociale risici på arbejdspladsen?

- Som medarbejder har man ansvar for at passe på ens eget helbred og for at møde ind på arbejdet, klar til at arbejde. Man har også pligt til at være klar over mulige risici for ens eget og andres helbred samt ens egen og andres sikkerhed på arbejdspladsen samt til at tage ens eventuelle bekymringer op med arbejdsgiveren.
- Stress er muligvis en af disse risici, og man bør ikke anse stress for at være anderledes en andre risici på arbejdspladsen såsom defekte sikkerhedsafskærmninger eller udsugningsanlæg, der ikke fungerer ordentligt. Stress kan formindske ens koncentrationsevne og påvirke beslutningstagning, hvilket for eksempel kan resultere i arbejdsulykker.
- Effektive skridt til at reducere risikoen for stress på arbejdspladsen omfatter at foretage ændringer, og man bør også samarbejde med ens arbejdsgiver i et fælles forsøg på at identificere mulige løsninger og tage dem i anvendelse på arbejdspladsen.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Hvad er arbejdsgiveren ansvarlig for?

- På samme måde, som man spiller en rolle i at beskytte ens eget helbred og ens egen sikkerhed, har arbejdsgiveren lignende forpligtelser til at forvente af en, at man ikke udfører arbejde, der kan udgøre undgåelige risici for ens helbred og sikkerhed. Som en del af disse forpligtelser har arbejdsgiveren pligt til at være opmærksom på psykosociale risici og tage skridt til håndtering af dem for at begrænse risici.
- Som med andre risici for ens helbred og sikkerhed skal medarbejder og arbejdsgiver arbejde sammen i et partnerskab om at finde mulige løsninger og anvende dem i arbejdet.
- Arbejdsgiveren er selvsagt ikke ansvarlig for stress forårsaget uden for arbejdspladsen. Dog kan det være en hjælp at tale med ens arbejdsgiver, hvis man oplever stress på grund af personlige forhold, da denne kan være i stand til at give opbakning i vanskelige perioder og hjælpe en med at fortsætte at arbejde, hvis man oplever dette som vanskeligt.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Jeg trives med stress

- Nej, du kan måske føle, at du har brug for visse krav til at holde dig opmærksom og motiveret for at udføre arbejdet ordentligt, men det er pres, ikke stress.
- Selvom noget pres kan være godt, kan for meget af det reducere ens overordnede arbejdsindsats, og hvis yderligere problemer opstår (på arbejdspladsen eller derhjemme), kan man opleve, at man ikke længere er i stand til at klare den grad af pres. Dette kan føre til stressrelateret sygdom eller yderligere reduktion af ens arbejdsindsats. Det kan også have en dårlig virkning på ens privatliv.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Hvem kan få stress?

- Alle kan blive påvirket af stress. Som med andre risici for ens helbred, såsom støj eller kemikalier på arbejdspladsen, påvirkes forskellige mennesker i forskellig udstrækning. At blive påvirket vidner ikke om svaghed, på samme måde som udvikling af støjforanlediget tab af hørelse ikke betyder, at man har svage ører.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Rigtige mænd får ikke stress

- Køn har intet at gøre med at blive påvirket af stress. Mænd er muligvis mindre tilbøjelige til at indrømme, at de er stressede (ikke kan klare det), fordi de anser det for at være en svaghed. Dette siger mere om deres holdning end om ekstra robusthed eller psykisk styrke.
- Dette er et særligt vigtigt punkt, for hvis sådanne mænd udvikler stressrelaterede problemer, er de mere tilbøjelige til at anse det som en fiasko eller svaghed fra deres side, og følgelig få det endnu værre. De er også mindre tilbøjelige til at indberette, at de oplever problemer, indtil disse problemer bliver for store til at skjule.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Hvorfor er det vigtigt at fortælle ens arbejdsgiver om stress uden for arbejdspladsen?

- Der er masser af grunde til, hvorfor dette er en god idé. Hvis man lider under et stressende liv derhjemme, kan det gøre det sværere at tolerere arbejdspresset. Det udsætter en for risiko for alvorlige helbredsproblemer, hvis stress på arbejdspladsen og hjemmefronten kombineres.
- Det er også muligt, at stress derhjemme har en dårlig virkning på ens arbejdsindsats. Arbejdsgiveren tænker måske, at man ikke arbejder så omhyggeligt, og at kvaliteten af ens arbejde lider. I visse tilfælde kan dette bringe ens job i fare.
- Hvis arbejdsgiveren er klar over, at du har alvorlige problemer, kan denne måske ikke hjælpe en direkte (selvom denne kan kende til kilder til hjælp), men vil være mere tilbøjelig til at forstå og til at hjælpe dig igennem dine vanskeligheder (og således samtidig hjælpe virksomheden ved, at dit arbejde forbedres).

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Behøver man at fortælle sin arbejdsgiver, at man føler sig stresset?

- Det er en god idé, selv hvis stress stammer fra faktorer uden for arbejdspladsen (se OSSC: "Hvorfor er det vigtigt at fortælle ens arbejdsgiver om stress uden for arbejdspladsen?").
- Du har en pligt over for dig selv, dit helbred og din sikkerhed. Så hvis du føler, at arbejdsfaktorer gør dig syg, er det vigtigt at indberette dette. Andre kan også være påvirkede, så du hjælper også dem. Selvom arbejdsgiveren har pligt til at være opmærksom på mulige risici, kan denne ikke altid se alt, så man hjælper også sin arbejdsgiver til at gøre sit arbejde bedre. Hvis arbejdsgiveren er uvidende om de vanskeligheder, som arbejdet forårsager, kan du ikke forvente, at der rettes op på dem.
- Det vil også hjælpe arbejdsgiveren med at passe på dig, hjælpe dig med at forbedre din arbejdssituation og reducere din stress på arbejdspladsen.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Kan stress kureres?

- Stress er ikke en sygdom og kan derfor ikke kureres. Stress kan dog have indvirkning på kroppen såsom at hæve blodtrykket, hvilket kan føre til andre sygdomme (eller forværre dem), og disse kan kræve behandling.
- Som med mange andre problemer er det normalt bedst at opfange (og håndtere) dem tidligt, før de bliver for alvorlige. Psykiske helbredsproblemer såsom depression eller angst er almindelige følger af stress. De fleste medarbejdere, som oplever disse sygdomme kommer sig helt, når der er taget hånd om årsagerne.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Er stress ikke bare en del af ethvert arbejde?

- Alle jobs omfatter en vis grad af pres, men når dette pres bliver for meget, og kravene bliver for store for en medarbejder at leve op til, kan det resultere i problemer. Faktorer såsom dårlig ledelsespraksis eller dårlig organisering af arbejdet kan forøge dette pres og risikoen for stressrelaterede problemer. Forskellige jobs vil virke mere eller mindre stressende på forskellige mennesker, alt afhængig af den enkelte og dennes modstandskraft eller robusthed overfor stressfaktorer.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Jeg føler mig stresset på arbejdspladsen, hvem skal jeg tale med?

- Det kommer an på procedurerne i organisationen. I en mikro- eller meget lille virksomhed kan det være chefen, eller det kan være nærmeste leder, eller der er måske en person, som er ansvarlig for personale- eller helbredsproblemer.
- Hvis du føler dig ude af stand til at henvende dig til chefen eller lederen, er der da en anden ledende person, du kan tale med? Hvis ikke, så kan det være, det hjælper at tale med kollegaerne. I det mindste kan det at dele problemet være en hjælp - og de er måske i stand til at give mere direkte hjælp. Hvis chefen eller lederen er årsag til problemerne, er det usandsynligt, at det kun er en selv, der er påvirket, og hvis en gruppe siger sin mening, kan dette være mere effektivt.
- Hvis ingen af disse muligheder er passende, så må du tale med din læge, hvis du føler, at stress påvirker dit helbred. Lægen kan måske ikke ændre dit arbejde, men vil bedre kunne hjælpe dig, hvis denne forstår, hvad der forårsager dine problemer.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Vil samtaler være fortrolige?

- Alle samtaler om personlige helbredsproblemer, som man har med sin leder, bør være fortrolige.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Hvad vil der ske med mig, hvis jeg taler med nogen om at føle mig stresset på arbejdspladsen?

- Mange mennesker oplever, at det at tale om deres problemer bringer en følelse af lettelse, selv før der foretages yderligere tiltag. Undertiden kan det være en kollega snarere end en leder eller en autoritetsperson, selvom den hjælp, som en anden medarbejder kan give, vil være begrænset. Den person, du taler med, kan være i stand til at tilbyde hjælp og støtte direkte, eller denne søger måske selv hjælp, til at kunne hjælpe dig.
- Hvis faktorer, der har at gøre med dit arbejde, er en del af problemet, skal din leder begynde med at finde måder til at begrænse faktorernes virkning på dig. Hvis ikke-arbejdsrelaterede problemer er hovedproblemet, kan din leder måske lede dig på vej til at finde andre, der kan hjælpe, eller ihvertfald være forstående, hvis dine problemer påvirker dit arbejde.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Vil det påvirke mit arbejde?

- Det kan det godt. Hvis arbejdsfaktorer bidrager til din stress, er det tydeligvis vigtigt at fortælle det til nogen på arbejdspladsen, så de forhåbentligt kan arbejde sammen med dig om at fjerne eller reducere disse faktorer. I visse tilfælde kan det være nødvendigt at foretage ændringer i dit arbejde for at beskytte dit helbred.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Indtagelse af alkohol hjælper mig med at slappe af, så hvordan gør den stress værre?

- På kort sigt kan indtagelse af alkohol hjælpe en med at stresse af og føle sig afslappet. Men efter indtagelsen kan man føle sig ængstelig eller deprimeret, hvilket kan føre til, at man drikker endnu mere alkohol for at få det bedre igen. Dette kan føre til, at man udvikler et øget behov for alkohol og kan resultere i afhængighed.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Er nogle mennesker mere tilbøjelige til at lide af stress end andre?

- Vi er alle forskellige, og vi har alle forskellige grader af tolerance over for de udfordringer, som vi stilles over for, på samme måde som at nogle mennesker bliver syge af kemikalier på arbejdspladsen, som andre ikke har problemer med. Det, der forårsager stress hos en person, har måske ikke den samme virkning på andre. Dette vil gøre nogle mennesker mere tilbøjelige til at lide af stress end andre, men bør ikke opfattes som en svaghed. Det er ikke nemt at sige, hvem der bliver påvirket, især når der tages hensyn til ikke-arbejdsrelateret pres.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)

Det siges at være en god idé at gå tilbage på arbejdet så hurtigt som muligt. Er det rigtigt? Jeg er fraværende fra arbejdet på grund af stress, og min arbejdsgiver ser helst, at jeg hurtigt vender tilbage til arbejdet. Er det en god idé?

- Der er belæg for, at jo længere man bliver væk fra arbejdet uanset sygdommen, desto sværere er det at vende tilbage. Dette er også tilfældet med stress. Man bør ikke vende tilbage til arbejdet, før man føler sig klar til det, men man behøver ikke at have det fuldstændigt helbredt, før man gør det. Hvis din stress skyldes psykosociale risikofaktorer på arbejdspladsen, bør du imidlertid fortælle arbejdsgiveren om det, så denne kan prøve at ændre disse forhold, før du vender tilbage.
- Hvis man f.eks. almindeligvis tilbringer en del af arbejdstiden med at betjene borgere, men man oplever denne del af arbejdet som særligt stressende, kan det være, at arbejdsgiveren kan ændre ens arbejde til en støtterolle, hvor man ikke behøver at betjene borgere.

[Indholds-
fortegnelse](#)

[Hjem](#)

[Hvad er stress?](#)

[Årsager til stress
på arbejdspladsen](#)

[Årsager til stress
uden for
arbejdspladsen](#)

[Virkningen på
medarbejdere](#)

[Virkning på
virksomheden](#)

[Sådan handles der](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(arbejdsgivere\)](#)

[Myter og
kendsgerninger
\(medarbejdere\)](#)