

**Stresshåndtering på gruppeplan**  
*øvelsen er delt i opgave A, B, C og D*

**Opgave A: Det psykiske arbejdsmiljø**

Det psykiske arbejdsmiljø i en personalegruppe kan enten være med til at skabe eller begrænse stress, både for gruppen og for den enkelte medarbejder. Udover at arbejde med stresshåndtering på det personlige plan er det derfor vigtigt også at arbejde med forebyggelse og håndtering af stress af gruppeplan.

**Sådan gør I:**

1. Hver deltager sætter sig og bruger 5 minutter på følgende: tænk over (og *skriv gerne ned*) eksempler på situationer, hvor du synes, at I som personalegruppe fungerer godt. Det kan både være socialt og/eller fagligt/arbejds-mæssigt.
2. Sæt jer dernæst sammen 3 og 3 og del de positive historier med hinanden. Forsøg på baggrund af historierne at finde frem til hvilke værdier og omgangsformer, som I synes er karakteristiske for det positive i jeres personalegruppe.
3. I skal derefter samles i plenum og opstille en fælles liste over de positive værdier og omgangsformer, som I synes er med til at kendetegne jeres personalegruppe, og som I gerne vil bevare og eventuelt styrke. (*Brug gerne skemaet på næste side*)

Positive samarbejdssituationer:

Gruppens værdier for samarbejde:

## Opgave B: Kollegial støtte

Flere undersøgelser viser, at social støtte modvirker stress og fremmer velvære og trivsel. Det er dog meget forskelligt hvilken form for støtte, den enkelte har brug for – og hvilken form for støtte, der er tradition for på de forskellige arbejdspladser.

Overordnet kan man tale om 4 forskellige former for kollegial støtte:

### Praktisk støtte

- Handler om at give og modtage praktisk hjælp til løsning af opgaver.

### Følelsesmæssig støtte

- Handler om i hvor høj grad, man taler med og lytter til sine kolleger, når man selv eller en af de andre har følelsesmæssige problemer i forbindelse med arbejdet.

### Bedømmelsesstøtte

- Handler om at give og modtage konstruktiv feedback kollegerne imellem på udførte arbejdsopgaver.

### Sammenholdsstøtte

- Handler om følelsen af et godt sammenhold blandt kollegerne, og at man generelt hjælper hinanden og interesserer sig for hinandens arbejde.

## Sådan gør I:

Sæt jer sammen 2 og 2 og interview hinanden ud fra følgende spørgsmål:

1. Hvilken form for støtte synes du selv, at du er god til at give/har lettest ved at give? *(Kom gerne med konkrete eksempler)*
2. Hvilken form for støtte vil du gerne blive bedre til at give? – og hvordan kan du blive bedre til det?
3. Hvilken form for støtte har du selv mest brug for/foretrækker du? A. fra dine kolleger? B. fra din leder?
4. Hvordan kan du evt. bliver bedre til at få/bede om den støtte, du gerne vil have?

*(I skal bruge ca. 20 minutter på hver af jer, dvs. 40 minutter i alt.)*

## Opgave C: At spørge til en kollegas stress-situation

Man vil ofte være klar over det, hvis en kollega er i farezonen for at gå ned med stress. Samtidig er mange i tvivl om, hvordan de skal gribe situationen an. Emnet kan være svært at nærme sig og alt for ofte sker det, at usikkerheden om, hvad man skal gøre fører til, at man intet får gjort.

Overordnet kan man bruge følgende model for, hvad man kan kalde "omsorgssamtalen":

1. Indled med at anerkende vedkommendes arbejdsindsats
2. Giv udtryk for din bekymring og for formålet med samtalen
3. Klargør evt. roller og rammer. (Fortrolighed mm.)
4. Referér til observerbare facts ved vedkommendes adfærd.
5. Kom med din fortolkning af situationen og spørg til, om det er korrekt opfattet.
6. Hvis ja – spørg til behov og løsningsmuligheder.
7. Informér om muligheder, både internt og eksternt.
8. Aftal eventuel opfølgning.

### Eksempel:

1. *Jeg har lagt mærke til den indsats, du har gjort i forbindelse med xxx.*
2. *Samtidigt er jeg også bekymret for dig. Så jeg vil bare høre, hvordan du har det, og om der er noget, jeg kan gøre.*
3. *Det bliver selvfølgelig mellem os, med mindre du ønsker andet.*
4. *Jeg har lagt mærke til, at du ikke længere kommer ned til frokost, og at du har måttet gå hjem med migræne flere gange i løbet af de seneste par uger.*
5. *Det har virket på mig som om, du ikke har haft det så godt/har været stresset. Er det også sådan, du har haft det?*
6. *Hvad har du brug for/hvad vil kunne hjælpe dig?*
7. *Jeg vil gerne støtte dig i at få talt med tillidsrepræsentanten (chefen eller en tredje). Hvis du synes, det kunne være en god ide, tager jeg også gerne med til mødet som bisidder. Og/eller: Jeg mener, at virksomheden har en ordning med xxx om anonym psykologhjælp. Kunne det være en mulighed?*
8. *Skal vi så sige, at du aftaler et møde med chefen, som enten jeg eller tillidsrepræsentanten sidder med til, og at jeg finder ud af om virksomheden har en ordning med en psykolog, som du så eventuelt kan kontakte?*

## Sådan gør I:

### Trin 1:

1. Hele gruppen diskuterer, hvorfor det kan være svært at tage en samtale med en stresset kollega om vedkommendes situation.
2. Drøft derefter modellen for omsorgssamtalen. Hvilke fordele – og eventuelle ulemper – kan der være ved at gribe det an på den skitserede måde? (Modellens styrker og svagheder)

### Trin 2:

Del jer op i grupper med 4 deltagere i hver.

1. I skal nu lave et kort rollespil over situationen. Dvs. at en af jer skal spille en stresset kollega, mens en anden spiller rollen som bekymret kollega/tillidsrepræsentant. De to andre fungerer som observatører og giver feedback til den "bekymrede kollega" efterfølgende. Start med at fordele rollerne mellem jer.
2. Brug derefter 5-10 minutter på at spille situationen igennem. I kan f.eks. forestille jeg, at den bekymrede kollega kommer ind på den stressedes kontor, sætter sig ned og tager initiativ til samtalen.
3. Efter rollespillet giver de to observatører og den "stressede" kollega feedback til den "bekymrede kollega". Virkede det efter hensigten? Hvad gik godt? Hvad kunne man eventuelt gøre endnu bedre en anden gang? Hvad skal man være opmærksom på, når man tager emnet op med en kollega? I skal bruge 5-10 minutter på feedbacken.
4. Spil herefter situationen igennem igen, men denne gang med nye i rollerne som henholdsvis den bekymrede og den stressede. Start med at fordele rollerne. Brug derefter 5-10 minutter på selve rollespillet og endelig 5-10 minutter på feedback.
5. Hele plenumgruppen samles herefter og deler erfaringer fra gruppearbejdet. Var det vanskeligt? Hvorfor/hvorfor ik? Hvad er I blevet opmærksomme på? Hvad er vigtigt i forhold til at tage emnet op?

## Opgave D: Handlingsplan for kollegial intervention

Frygten for at overskride privatlivets grænser holder mange tilbage fra at gribe fat i en stressramt kollega. Har man på forhånd aftalt en handlingsplan for, hvordan hver enkelt gerne vil hjælpes, føle man sig som kollega langt mere sikker på, at ens handlinger vil blive opfattet som omsorg og ikke som utidig indblanding. I skal derfor nu give hinanden sparring på hvilken form for hjælp, I hver især gerne vil have, hvis I selv skulle blive stressede. I kan eventuelt skrive ønskerne ned som en form for "stress-handlingsplan" og gemme dem, så de kan findes frem, hvis det skulle blive aktuelt.

### Sådan gør I:

1. Hver deltager bruger 5-10 minutter på at overveje følgende: Hvis du blev ramt af stress i en sådan grad, at både din arbejdsevne og din sociale kontakt til kollegerne ændrede sig, hvordan ville du så gerne have, at kollegerne reagerede? Hvad skulle de gøre/sige? Hvem skulle gøre hvad, hvordan og hvornår? (*Brug gerne skemaet på næste side*)
2. Del jer derefter op i grupper af 3.
3. Vælg, hvem der først skal have sparring. Det er fokuspersonen.
4. Vælg en tidtager. (*I skal bruge ca. 15. Minutter på hver*)
5. Fokuspersonen fortæller – og de andre giver sparring – ud fra følgende fokuspunkter:
  - Hvad vil du gerne have, at dine kolleger gør i tilfælde af, at du skulle blive ramt af stress?
  - Hvem af dine kolleger, vil du helst have, tager en snak med dig?
  - Hvordan og hvornår forestiller du dig, at du gerne vil have at vedkommende tager fat i dig?
  - Hvilke foranstaltninger kunne du forstille dig, at du gerne ville have tilbudt, hvis det var muligt? (f.eks. i forhold til nedsat arbejdstid, tilbud om psykologhjælp mm.)
6. Skift fokusperson og gentag øvelsen, til alle har været på.

Stress-handlingsplan for: