

Cirkulær stressmodel

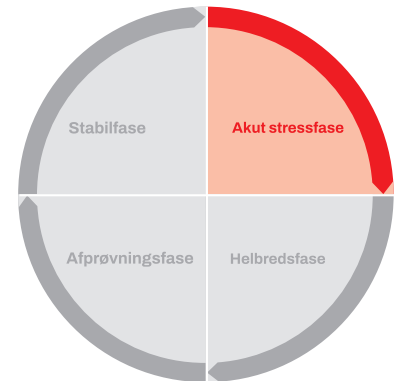
Akut stressfase

Trin på Stresstrappen: Udbrændt/Nedsmeltet

Akut håndtering: omsorg og afskærmning fra det, der stresser (stressorer).

Få lægelig vurdering til evt. sygemelding.
Arbejdet skal hjælpe – ikke belaste.

Overskud til lange samtaler er begrænset. Spørgsmål skal stilles kortfattet og omsorgsfuldt.



Håndtering

Dialog og handling:

1. Hvilke ting på arbejdet har virket særligt belastende (stressorer)?
2. Hvornår har den stressramte sidst været i balance på arbejdet?
3. Involver fra starten AMR/TR i processen som støtte til den stressramte og som bisidder ved samtaler.
4. Aftal udmelding til kollegagruppen.



Orientér gruppen

Dialog og handling:

1. Spørg gruppen om uhensigtsmæssigheder og opgaver, der kræver handling fra din side.
2. Orientér kollegerne efter aftale med den stressramte.
3. Planlæg og fordel opgaver og ansvar for en kort periode.



Søge organisatorisk viden

Dialog og handling:

1. Find hjælp og støtte i organisationens politikker, beredskabsplaner og kendte støttemuligheder (psykolog, støtteplaner, stresspolitik m.v.).
2. Genbesøg egen læring fra tidligere stresstilfælde.
3. Søg sparring og lyt til andres erfaring, f.eks. i ledergruppen.

Cirkulær stressmodel

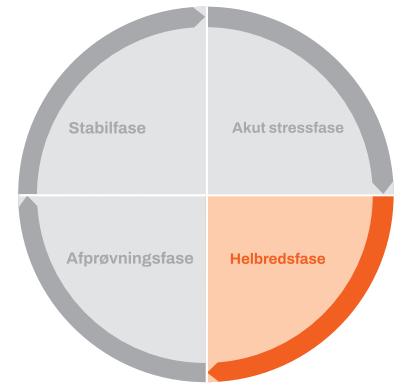
Helbredsfasen

Trin på Stresstrappen: Nedsmeltet/Overophedet

Fokus er fortsat på helbred og forebyggelse af belastning.

Den stressramte kan bagatellisere sin situation, så skab tryghed for ærlig dialog.

Risiko for tilbagefald kræver fortsat prioritering af helbredet. Eventuelt forsigtig tilbagevenden til arbejdet, men kun for at understøtte medarbejderens helbred.



Omsorg

Dialog og handling:

1. Udvis omsorg og hav langsigtet dialog om medarbejderens fokus på sit helbred.
2. Hvad skal fjernes/undgås/holdes/tilføjes på arbejdet for at understøtte helbredet lige nu?
3. Hvilke arbejdsmæssige ting besværliggør pt. helbredelsesprocessen?
4. Husk AMR/TR.



Skab dialog

Dialog og handling:

1. Følg op på planlægning og fordeling af opgaver og ansvar, så gruppen opnår balance i krav på længere sigt.
2. Spørg til gruppens trivsel (inddrag gerne AMR/TR i dette).
3. Meld løbende tilbage til gruppen – også om punkter, der ikke kan handles på nu.



Kortlægge

Dialog og handling:

1. Inddrag HR/SU/AMO i styrker og mangler i politikker, beredskabsplaner og støttemuligheder og opfordre til kortlægning af styrker og mangler.
2. Kortlæg tidligere data om trivsel og mønstre i stressorer via dialog med gruppen, AMR, lederkolleger, APV, MTU og andre undersøgelser og drøft det med AMR/TR og gruppen.
3. Sammenhold data med inputs fra dialogerne med den stressramte og gruppen.
4. Notér relevante opdagelser.

Cirkulær stressmodel

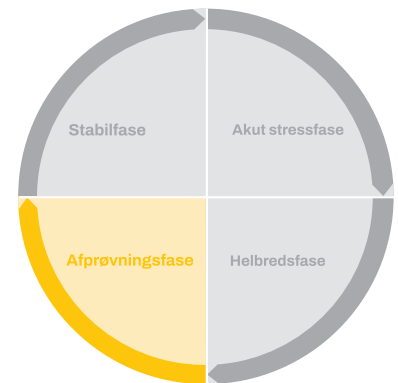
Afprøvningsfase

Trin på Stresstrappen: Overophedet/Opvarmet

Den stressramte afprøver nu grænser og vender gradvist tilbage til krav på arbejdet.

Symptomer kan komme igen, så fleksibilitet og hurtig justering i planen fra leders side er vigtig.

Dialog er grundlaget for justering og læring.



Støtte

Dialog og handling:

1. Støt medarbejderens balance i arbejdet.
2. Justér krav/tid/indhold/restitution. Brug en skriftlig tilbagevendingsplan.
3. Skab plads til at medarbejderen kan øve sig tage "to skridt frem og et tilbage".
4. Aftal udmelding til kollegagruppen.
5. Hvilke erfaringer skal justeres eller fastholdes?
6. Har den stressramte ny viden/læring om stressorer siden starten af forløbet?
7. Hvad fungerer/fungerer ikke?



Få feedback

Dialog og handling:

1. Få feedback på gruppens oplevelse af processen.
2. Spørg til gruppens trivsel.
3. Justér planer og prioriteringer om nødvendigt. Støt dem i hvordan de modtager kollegaen igen.
4. Hvilken information har været nødvendig for at gruppen kunne bidrage til støtte?
5. Få overblik over stresskilder og drøft mulige løsninger med gruppen og AMR/TR.



Skabe overblik

Dialog og handling:

1. Lav et samlet overblik over dine læringspunkter på baggrund af din informations-søgning, kortlægning og løbende dialog med den stressramte og gruppen/AMR/TR/HR. Notér løbende i det samme dokument hvad du samler af læring i den (lange) Afprøvningsfase.

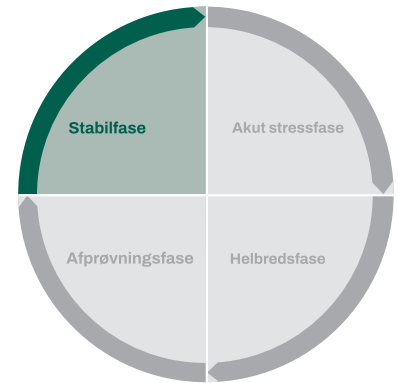
Cirkulær stressmodel

Stabilfase

Trin på Stresstrappen: Tempereret

Medarbejderen er tilbage i driften, føler sig mere stabil og har nu et klarere blik på sit forløb. Ofte ønsker vedkommende at dele sine erfaringer.

Aftal en refleksionssamtale med fokus på at overføre læring til organisationen, så medarbejderen ved, at hans/hendes erfaring bliver brugt aktivt til forebyggelse.



Refleksion

Dialog og handling:

1. Tag et tilbageblik på årsager til stressen og jeres fælles erfaring med det, der har virket/ikke virket i håndteringen.
2. Tag et blik fremad på forebyggelse og udvikling af arbejdsmiljøet med afsæt i jeres erfaringer.
3. Hvad har været en hjælp i beredskabsplanen/stresspolitikken/ tilbagevendingsplanen?
4. Hvad bør justeres i politikker, beredskabsplaner, vejledninger mm?
5. Hvilke tiltag var uundværlige?
6. Hvad savnede medarbejderen undervejs fra dig, organisationen eller gruppen?



Giv tilbagemelding

Dialog og handling:

1. Evaluér med AMR/TR og gruppen: Hvad kan Organisation, Ledelse, Gruppe og Individ gøre fremover?
2. Hvad bør tilføjes i politikker, planer, vejledninger og hvad skal bringes til AMO/SU/HR?
3. Gensidig drøftelse: hvad fungerede godt/dårligt i forløbet?
4. Giv gruppen en tilbagemelding på læringspunkterne fra processen.



Overføre organisatorisk læring

Dialog og handling:

1. Overfør erfaringer ved at sætte læringspunkterne på dagsordenen for AMO/SU/den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
2. Del din viden, erfaringer og dilemmaer fra forløbet med din nærmeste ledergruppe.
3. Justér i relevante fora jeres politikker, beredskabsplaner, støttemuligheder, procedurer for instruktion og oplæring mm. til fremtidig forebyggelse og udvikling af arbejdsmiljøet.