

STRESSMESTRING OG HELSEFREMNING

FRIHET OG TRYGGHET; EN VANSKELIG BALANSEGANG

Å få lov å delta i arbeidslivet innebærer mange positive elementer. Å kjenne at noen har bruk for meg, det gjør en forskjell om jeg kommer på jobb eller ikke, at jeg er en del av fellesskapet og kjenner tilhørighet med arbeidsplassen og kollegene, å få lønningsutbetaling, å kunne ta helg osv. Det er helsefremmende i seg selv å ha en jobb å gå til. I koronatider har jeg mange ganger hørt, «så bra at jeg har en jobb å gå til i alle fall.»

Samtidig kan arbeidslivet by på mange utfordringer og noen ganger også vanskeligheter. Som arbeidstaker er jeg også i en utsatt posisjon. Jeg er avhengig av at andre rundt meg vil meg vel. At jeg blir sett og hørt, at jeg får hjelp når jeg trenger det, og kan ta opp ting som opptar meg. Vi lever i et demokratisk samfunn og er vant til å mene, gjøre og si omtrent det vi vil. Samtidig har vi det veldig trygt.

Koronatiden snudde litt på dette. Vi skulle plutselig kjempe med en usynlig fiende og vi fikk mange begrensninger og mistet derved en del av vår frihet. Situasjonen gjorde noe med oss. Det berører vårt indre stressnivå, og det fremmer ulik adferd. Noen bli stresset og frustrert av begrensningene, mens andre er mer redd for konsekvensene hvis vi begrenser for lite. Paradokset er jo at tiltakene for å øke nettopp tryggheten fører til begrensninger i friheten. Frihet og trygghet kommer i konflikt med hverandre. Du får ikke fullt opp av begge deler samtidig. Vil du ha fullstendig frihet så må du være villig til å gi litt slipp på noe av tryggheten, og vise verca.

Stress handler ikke om å ha det travelt, det handler om mestring!

Her er vi mennesker veldig forskjellige. Noen pålegger seg selv så mange begrensninger at de mister en stor del av den friheten de kunne ha valgt å ha. Noen må ha alt planlagt i forkant og følge planene, mens andre kjeder vettet av seg ved å gå samme vei. Vi har ulike komfortsone, og vi mestrer ulikt. Noen er avhengig av at det skjer noe rundt de for å trives, de vil gjerne ha full fart og en høyere temperatur på jobben. Er det for stille kan de gjerne kaste inn en «brannfakkell». Andre lar seg stresse av det, og kan rett og slett bli syke av slike forhold. Stressnivået vil for mange øke når man kommer ut i ukjent farvann, for eksempel ved en omstilling i virksomheten.

Stress er en individuell opplevelse, men den påvirker fellesskapet

På jobb er det viktig å tenke over at stress er en individuell opplevelse, men stressadferd påvirker fellesskapet. Vi har ikke valgt våre kolleger, vi har ulike måter å tilnærme oss oppgaver på, det som passer deg, passer kanskje ikke for meg. Vi møter mange ulike stressorer i løpet av en dag. En uventet hendelse, krevende oppgaver, tøffe krav og knappe tidsfrister, et forsinket fly som gjør at du blir for sen til et viktig møte, når du får kritikk fra en kollega, tøffe krav og tidsfrister, at du blir konfrontert av en sint forelder i barnehagen/skolen, der du jobber. Tanker og bekymringer øker også vårt indre stress.

**Spør deg selv; Når blir jeg stresset? I hvilke situasjoner opplever jeg det?
Snakk med dine kolleger om dette.**



Vi opererer med to stressnivå – Kortvarig og langvarig stress

Mennesket er skapt for å takle kortvarig stress, det er det som gjør at vi overlever. Det skjerper sansene våre og gjør oss i stand til å

handle raskt. Plutselige og uventede hendelser får kroppen til å reagere. Hjertebank, tørr munn, økt blodtrykk, økt hjertebank og muskelspenninger kan oppleves ubehagelig, men det er nødvendig for det tvinger oss til å handle.

Det langvarige stresset oppstår når disse situasjonene ikke forsvinner. Når kroppen ikke får lov til å slappe av, blir det skadelig for oss. Det blir som å kjøre til Oslo på tredjegiret. For høgt turtall over tid blir vi utslitt av.

Forskning på stress fra UIB (Universitetet i Bergen) har utviklet en teori som heter Cats - «The Cognitive Activation Theory of Stress». Den omhandler hjernens måte å forstå og reagere på hendelser/stressorer.

1. Situasjoner og hendelser

Alt som truer med å endre – eller faktisk endrer – den fysiologiske og psykologiske balansen, kan være stressende. Et forsinket fly, ødelagte servere, krangler, frister, truende adferd, organisatoriske endringer osv. Listen er nærmest uendelig.

2. Hjernes oppfatning av situasjoner og hendelser

Det første hjernen gjør, er å stille spørsmålet: Hva kan jeg forvente at dette fører til? Står jeg overfor en krise, eller kommer dette til å gå bra? Hjernens kobler gammel erfaring opp mot ny hendelse. Det skjer nærmest ubevisst. Har jeg stått overfor samme situasjon før, og hvordan gikk det da? Vi reagerer forskjellig fordi vi har forskjellig erfaring.

3. Kroppen setter i gang alarmen

Hvis hjernen oppfatter hendelsen som negativ, truende eller uventet, går alarmen. Vi blir mer årvåkne og adferden vår påvirkes. Svetten pipler frem, hjertet slår hardere, hjernen jobber på høygir. Dette er en normalreaksjon og kan aktiveres når vi befinner oss i en situasjon der det er negativ overenstemmelse mellom det vi regnet med skulle skje og det som faktisk skjedde.

4. Alarmen bearbeides.

Når alarmen settes i gang vurderer hjernen hvilke handlinger som kan fjerne de situasjonene og hendelsene som stresser oss. I prinsippet er det to muligheter; «Fight or Flight». Vi kan handle aktivt og dermed endre situasjonen. Eller vi kan akseptere situasjonen og justere vår egen oppfattelse av virkeligheten. Vi kan også lære av det som skjer, og anvende dette neste gang i kommer i en lignende situasjon.

Så hvordan takler vi stress?

Her er det interessant å merke seg at det er ikke de isolerte handlingene i seg selv som minsker stressreaksjonen, men den enkeltes tro på egne evner og forventninger om at handlingen kan føre til et positivt resultat som er avgjørende. Egen mestringsfølelse har betydning for hvordan den enkelte takler stresset og får organismen i balanse igjen. Det er viktig at vi er oppmerksomme på den enkeltes mestringsfølelse, og at den er individuell.

Hva skjer når vi ikke mestrer stresset?

Får vi løst oppgaven, eller vi har en forventning om at vi kan løse den, er stressreaksjonen ikke negativ, men prestasjonsfremmende. Dette bygger på tidligere erfaring. Hvis vi ikke har god erfaring med at vi er i stand til å løse oppgaven, får vi en negativ forventning. Det fremkaller en følelse av hjelpeløshet eller håpløshet som bringer med seg uro og bekymring. Dette forsterkes kroppens alarmberedskap – stress. Forskning viser at dersom dette varer over tid kan stresset utvikle seg til alvorlige helseproblemer som depresjon, hjerte- og karsykdommer, eller muskel- og skjelettplager.

Det er mye vi kan gjøre på jobben før det går så langt. Det handler om å ta ansvar i tide, og det stiller krav til den enkelte medarbeider, og til leder.

Hvordan kan vi forebygge skadelig stress?

Mennesker reagerer ulikt på samme opplevelser, men forskning viser særlig til 4 faktorer som forebygger det skadelige stressnivået.

Følelse av kontroll - forutsigbarhet - sosial støtte - og at ting går i riktig retning.

1. Følelse av kontroll

Når vi opplever selvbestemmelse og innflytelse på ting håndterer vi stresset bedre.

Mange er redd for å fly nettopp av den grunn at de gir fra seg kontrollen og overlater til andre å ivareta sikkerheten. Vi legger våre liv i andres hender når vi går om bord i flyet. Vi har ingen påvirkningskraft eller mulighet for å styre situasjonen selv.

Stressundersøkelser viser til at mennesker som er utsatt for en kombinasjon av høye krav og dårlig kontroll har økt risiko for hjerte- og karsykdommer.

2. Forutsigbarhet

Stressorer er mindre stressende hvis vi på forhånd vet at vi skal utsettes for dem. Med høy grad av forutsigbarhet kan man unngå bekymring, usikkerhet og uvisshet. Vi er klar over hvilke hendelser som fører til hvilke konsekvenser. Nettopp derfor er det viktig å ha rutiner på arbeidsplassen som på forhånd er kjent for ansatte. Relevant og klar informasjon skaper en forutsigbarhet og dermed større trygghet og lavere stressnivå.

3. Sosial støtte

Forskning viser at sosial støtte i stressende og truende situasjoner kan være med på å minimere kroppens stressreaksjoner. Det kan være alt fra å ha en å snakke med, en oppmuntring om at dette skal gå bra, og til hjelp til å løse konkrete arbeidsoppgaver.

4. Ting går i riktig retning

Vi tåler mer når vi vet at det gjelder for en viss periode. Det er lettere å ha det tøft i en periode hvis du vet at det går over. Etter en lang periode med endringer, nedskjæringer og oppsigelser er det stor sannsynlighet for at også små synlige skritt i riktig retning kan ha positiv effekt på ansattes stressnivå. «Vi er gjennom det verste og kan begynne å se lyset i andre enden av tunnelen».

.....Så må vi ikke glemme at behovet for stimulans er også viktig.

Det gode arbeidslivet handler ikke bare om ha full kontroll, en forutsigbar arbeidshverdag, godt med sosial støtte og en følelse av at ting går i riktig retning.

Tenk deg en jobb der ikke noe kommer som en overraskelse. Der du nøyaktig vet hva som skal skje – ikke bare i dag, men 5 år fram i tid. Arbeidsoppgavene er ren rutine, du får ingen utfordringer eller nye oppgaver som ikke er definert ned til den minste detalj.

Det mangler STIMULANS! Et godt arbeidsliv kjennetegnes ikke av at stressorene er borte. De er og med på å gjøre arbeidslivet spennende og utviklende. Samtidig er det hendelser og endringer som skaper tidsperspektiv hos oss. Blir alle dager like, mister vi tidsperspektivet.

Vi trenger utløp for energi, og vi trenger hvile og restitusjon.

Det er det langvarige negative stresset vi skal bekjempe. Det er derfor viktig å gjennomføre tiltak på arbeidsplassen der alle deltar. Der man sammen kartlegger forholdene på egen arbeidsplass, hva som gjelder for den enkelte, hva som gjelder for gruppen eller teamet, og hva som gjelder for lederen.

Det er også viktig være oppmerksom på at det meste av læring skjer utenfor komfortsonen. Å tørre å bevege seg utenfor denne komfortsonen kan føre til ny læring og personlig utvikling hos den enkelte.

Stressmestring bør være et viktig element i teambygging på alle arbeidsplasser. Det gir mulighet for å forstå hverandre og hverandres reaksjoner, og det bidrar til aksept for forskjelligheten som råder i all mellommenneskelig samhandling.

Slike tiltak vil skape trivsel og trygghet, dempe risikoen for konflikter, og slik bidra til at «arbeidet skli», og effektiviteten øker.

Vi håper artikkelen var nyttig for deg!

Med vennlig hilsen

