

Stress giver næring til konflikter og omvendt

af Susanne Dethlefsen, master coach

Der tales så meget om stress i øjeblikket, at tilstanden efterhånden er allemandseje, og ordet bliver brugt i flæng. Mange virksomheder prøver heldigvis at gøre noget ved stress, men de ved ikke rigtig, hvad de skal foretage sig for at forebygge og helbrede ondet, som indvirker på mange forhold – bl.a. vores forhold til hinanden. Der er endnu kun meget begrænset forskningsmæssig belysning af problemet, men meget tyder på, at arbejdsmiljøet bærer en stor del af skylden, så her må vi sætte ind. Det psykiske arbejdsmiljø er den stemning vi sammen med vores kollegaer, medarbejdere og ledere skaber på vores arbejdsplads, og den har vi et fælles ansvar for.

Hvad er stress?

Stress er fra forhistorisk tid en livsvigtig tilstand for at kunne håndtere en farlig eller truende situation – fight or flight. Skal jeg kæmpe mod den farlige tiger, eller skal jeg flygte fra den?

Den enkle definition af stress er: Når vi føler, at vi ikke har ressourcer nok til at opfylde alle de krav, vi selv eller omgivelserne stiller til os. I praksis er det, når man er ”tændt” hele tiden og aldrig rigtig kommer ned i tempo. Det er denne anspændthed, der, når den bliver kronisk, er skadelig og kan forvolde alvorlige følgesygdomme.

Stress er et rent biologisk fænomen, som er psykologisk betinget. Når vi er stressede, aktiverer vi nervesystemet. Der frigøres stresshormoner (bl.a. adrenalin og kortisol), og vores krop skifter om til et forhøjet beredskab, som kan sammenlignes med, når vi træder på speederen i en bil. Blodtrykket stiger, pulsen øges, og der tæres på kroppens ressourcer, som rettes mod at gøre os stærke. Der er set eksempler på, at en spinkel kvinde i højeste beredskab er i stand til at løfte en bil så højt, at hun kunne trække hendes fastklemte datter ud.

Når faren er drevet over, ophører udskillelsen af stresshormoner. Nervesystemet deaktiveres, og vi begynder at vende tilbage til vores normale tilstand. Det er en naturlig stresscyklus - man tænder systemet, og slukker det igen efter brug.

Vi skelner mellem to typer – positiv stress og negativ stress.

Positiv stress

Den positive stress er, når vi f.eks. har brug for ekstra energi til en bestemt opgave, og at systemet så ”tændes” for igen efter brug automatisk at ”slukkes”. Dette er en smart funktion, som vi alle jævnligt benytter med glæde.

Negativ stress

Negativ stress er, når vi ikke får slukket for systemet, og vi konstant producerer stresshormoner, som i store mængder har en skadelig virkning både på kroppen og psyken. Vi bryder ind i de ligevægt skabende funktioner, og det kemiske klima i kroppen kommer i ubalance. Det er belastende for organerne, psyken og immunsystemet og kan føre til alvorlig sygdom. Ifølge Verdenssundhedsorganisationen WHO bliver stress en af de allervæsentligste kilder til sygdom i 2020.

Når vi er stressede, ændrer vi adfærd. Vi bliver bl.a. mere irritable, har en kort lunte, er opfarende, eller vi er i dårligt humør, tænker negativt og bliver fastlåst i et flygt eller kæmp mønster. Denne type adfærd påvirker vores relationer med andre.

Stress og konflikt

En interpersonel konflikt er en konflikt, som man har med sig selv. Det kan f.eks. være dilemmaet med worklife balance – jeg vil gerne være perfekt på mit arbejde, og jeg vil samtidig gerne være mere sammen med min familie. Denne indre konflikt giver stress og frustrationer.

Det er vigtigt, at vi er bevidste om vores behov, så vi har et godt grundlag for at kunne prioritere og træffe vores valg. Behov fungerer som grundlag for vores beslutninger, som motivation til handling og som fundament for vores prioriteringer. Det er, når vi lever efter vores behov, at vi kan leve et harmonisk liv både på jobbet og privat. I mediationsprocessen arbejdes der altid ud fra behov og at få klart defineret, hvad der er vigtigt for en som menneske.

Når vi er stressede og har et flygt eller kæmp adfærdsmønster, er der god grobund for at ende i interpersonelle konflikter. Vi har svært ved at tænke vind-vind, da vores hjerne ikke længere kan se muligheder og løsningsforslag. Vi har en tendens til at være urimelige og se det halvtomme glas.

Endelig påvirker organisatoriske konflikter, som er opstået som følge af u hensigtsmæssige forhold i organisationen, vores stressniveau. Organisatoriske konflikter kan kun løses ved at ændre på systemerne i organisationen. Disse u hensigtsmæssige systemer er ofte ubevidste, og at finde dem forudsætter derfor en bevidst proces og beslutning om at ville afdække disse systemer.

Hvem kan forebygge stress?

Udover at virksomhederne må gøre en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet, sørge for at ressourcer og opgaver stemmer overens og skabe en åben dialog, så kan vi også selv på individniveau gøre en indsats.

Vi kan arbejde på, at vores fysik er optimal ved at leve et sundt liv med motion, ernæringsrigtig kost og nok søvn. Vi kan være bevidste om vores personlige værdier og lære at prioritere ud fra dem. På den måde kan vi sikre os at få opfyldt vores behov - fysisk såvel som emotionelt og mentalt – en opgave som ingen andre kan gøre for os. Det skaber overblik og overskud.

Endelig kan vi sammen med ledere og kolleger skabe en kultur, hvor vi har en åben kommunikation i et klima, hvor alle tør sige, hvad de tænker og føler. Dermed frigøres en masse energi og kreativitet, som styrker virksomheden.

Stress er et fælles ansvar, som både samfundet, virksomheden og individet kan og skal gøre noget ved.

Susanne Dethlefsen, december 2006, sd@mediationcenter.dk