

Stressforebyggelse målrettet arbejdsmiljørepræsentanter

V. Erhvervspsykolog Signe Ferrer-Larsen, CRECEA



Formål med kurset

- At sætte fokus på arbejdsmiljørepræsentantens rolle ift. at forebygge, opspore og håndtere stress på arbejdspladsen
- At I som arbejdsmiljørepræsentanter bliver klædt (endnu bedre) på til at *forstå, forebygge og håndtere* tegn på stress og mistrivsel på jeres arbejdsplads
- Dvs.
 - Viden
 - Bevidsthed
 - Værktøjer



Program for dagen

FORMIDDAG 9-12

- Velkomst og præsentation
- Myter og sandheder om stress og trivsel
- Kilder til stress og trivsel – på arbejdspladsen
- Bliv god til at spotte tegn på stress og mistrivsel
- Forebyggelse og håndtering af stress på arbejdspladsen

EFTERMIDDAG 12.30-16

- Forebyggelse og håndtering af stress på arbejdspladsen - fortsat
- Spot på: Arbejdsmiljørepræsentantens rolle
- Stress og sygefravær
- Afrunding af dagen

Præsentation

- Hvad hedder du og hvilken arbejdsplads kommer du fra?
- Hvad er din rolle ift. arbejdsmiljøet – og hvor længe har du haft denne rolle?
- Ift. stress – er der noget, du er særligt optaget af?



Spilleregler

- Fortrolighed
- Lyt - og byd ind
- Giv plads til forskellighed
- Husk din rolle i arbejdsmiljøorganisationen
- Giv dig selv fri fra mobil, PC mv.



Myter og sandheder om stress og trivsel

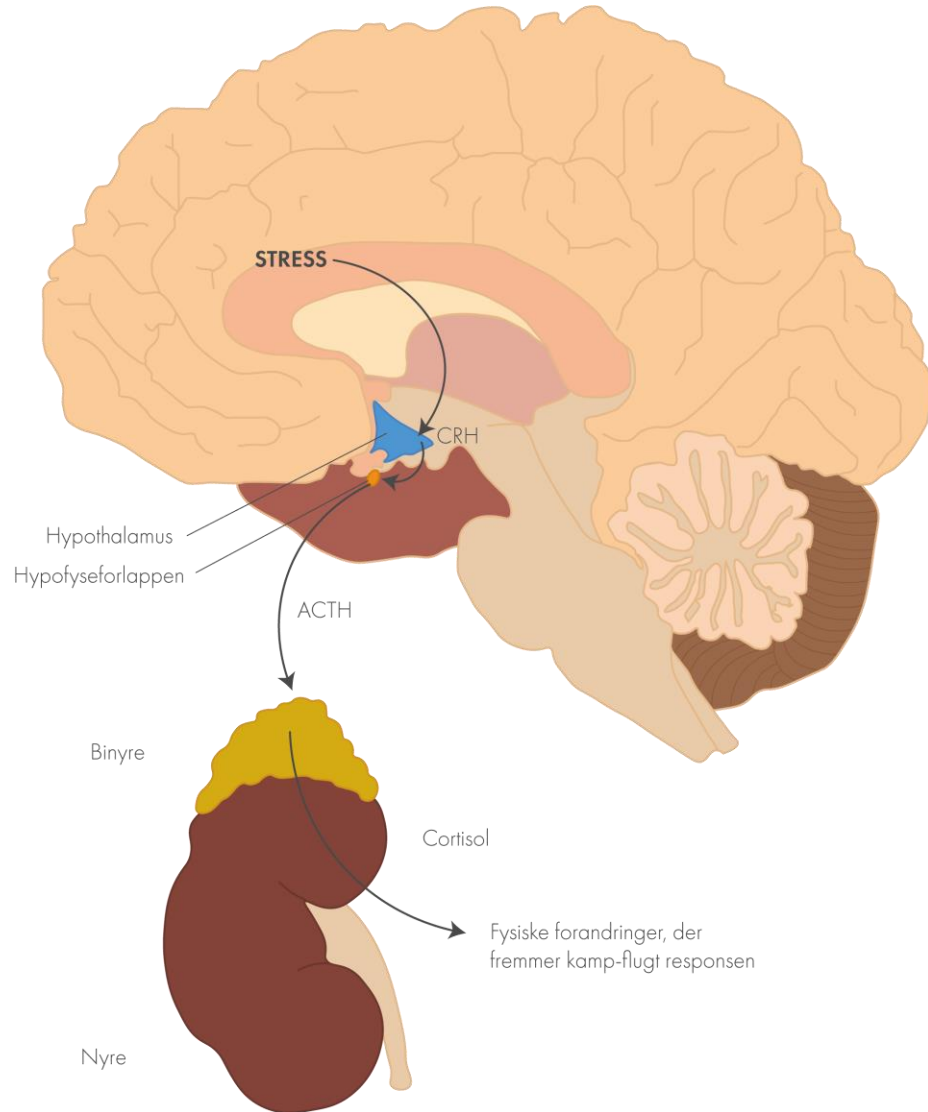


Hvad er stress?

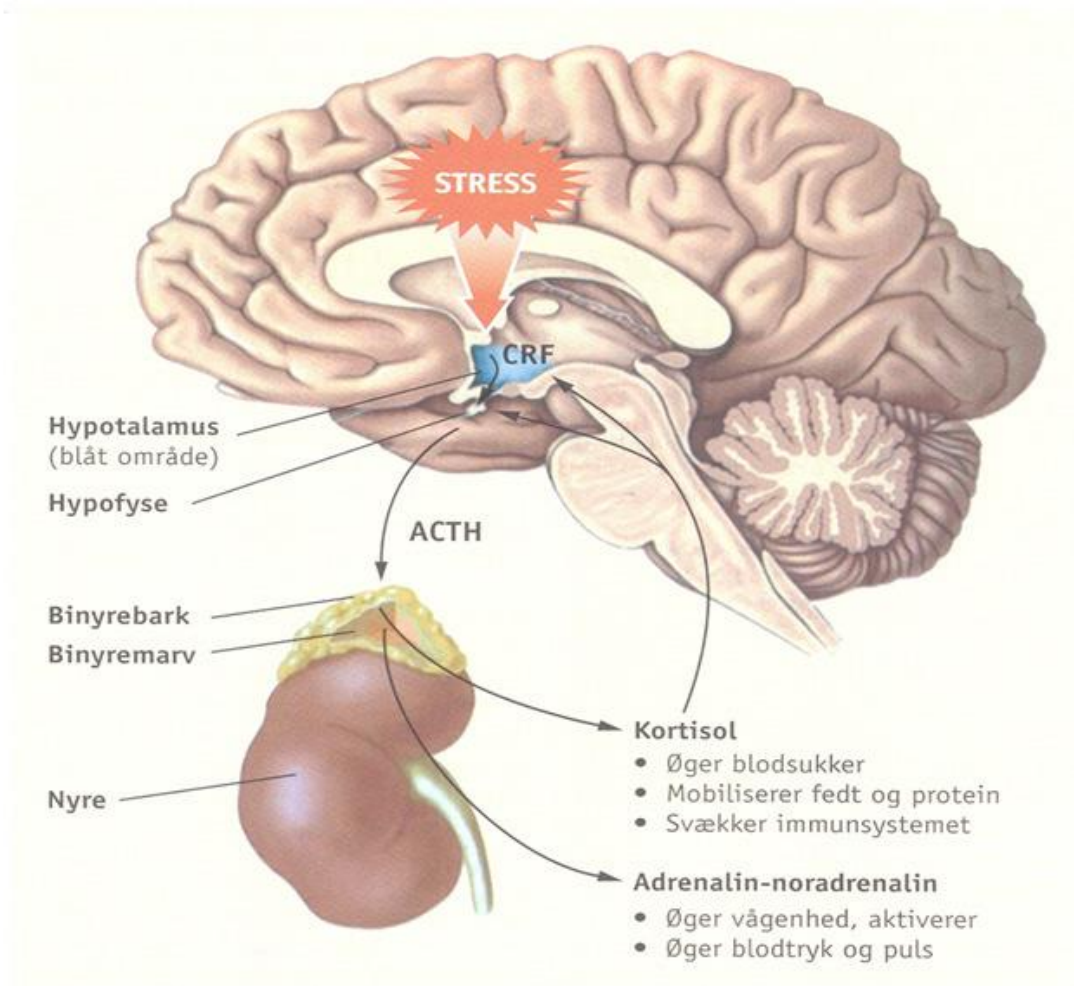
Hvad er stress???



Biologiske modeller for stress



To systemer til håndtering af stress



Moderat stress

- "High road"
- + frontallapper
- Langsom (sekunder)
- Konstruktiv ift. håndtering

Faretruende stress

- "Low road"
- ÷ frontallapper
- Hurtig (<1 sek.)
- Instinktiv reaktion (panik, vrede, fryse)

Interaktionel model for stress

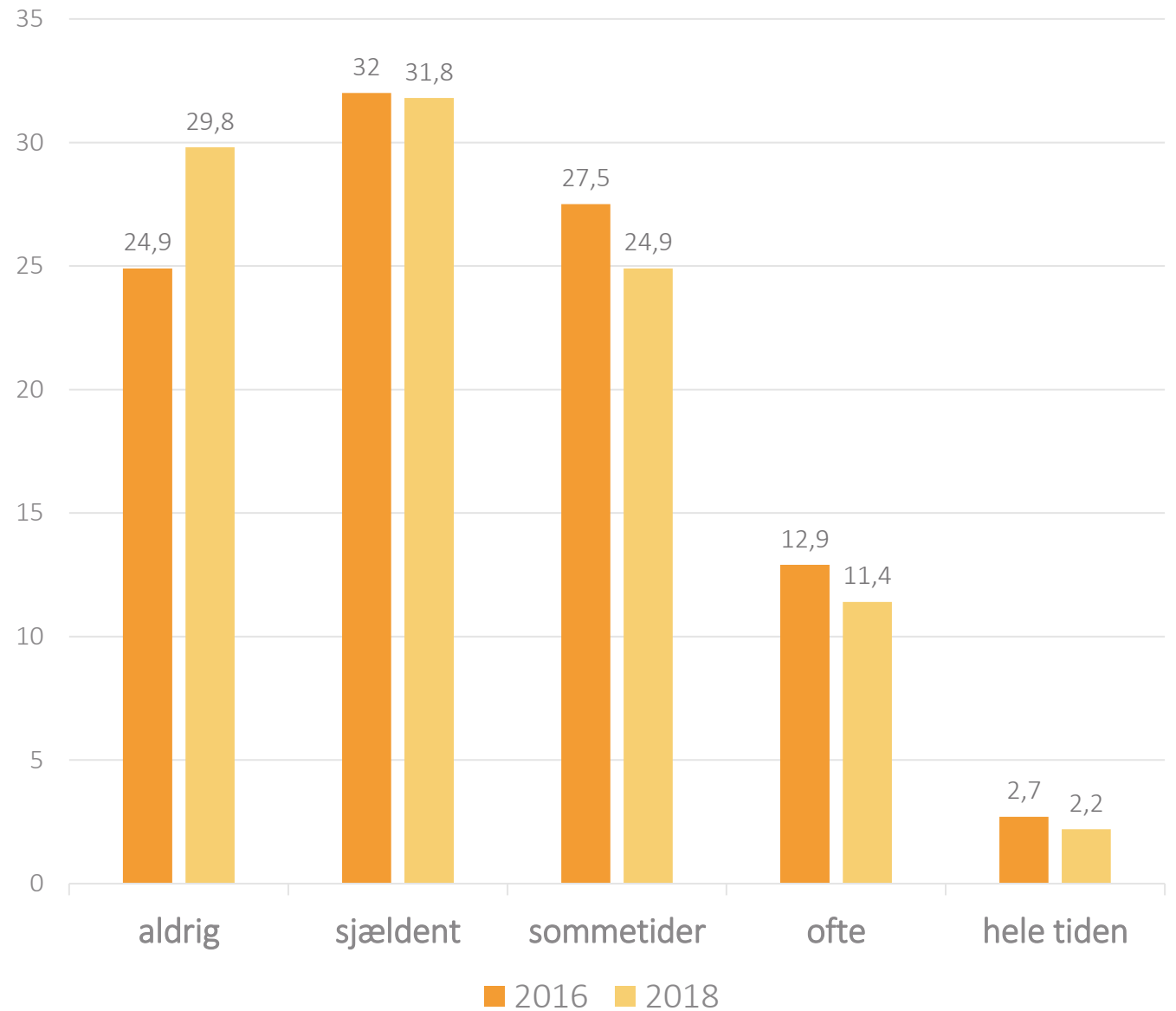
Stress opstår, når en person **oplever**, at belastninger og *betingelser* i omgivelserne overstiger personens **egen vurdering** af *evner, kompetencer og muligheder*



Stress hos danskerne

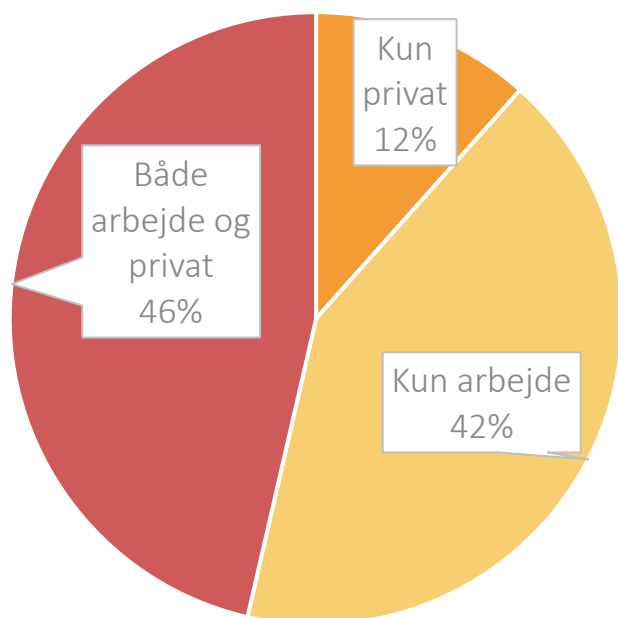
- I perioden 2010 til 2017 er der sket en stigning på 4,3 procentpoint i andelen med et højt stressniveau fra 20,8 % til 25,1 %.
- Andelen med højt stressniveau er større blandt kvinder (29,0 %) end blandt mænd (21,0 %). Den største andel ses hos kvinder i aldersgruppen 16-24 år.
- Der ses en større andel med et højt stressniveau blandt arbejdsløse (47,0 %), førtidspensionister (55,6 %) og andre uden for arbejdsmarkedet (54,6 %) end blandt beskæftigede (19,4 %).

Hvor mange beskæftigede, danske lønmødtogere oplever sig stressede – og hvorfor?



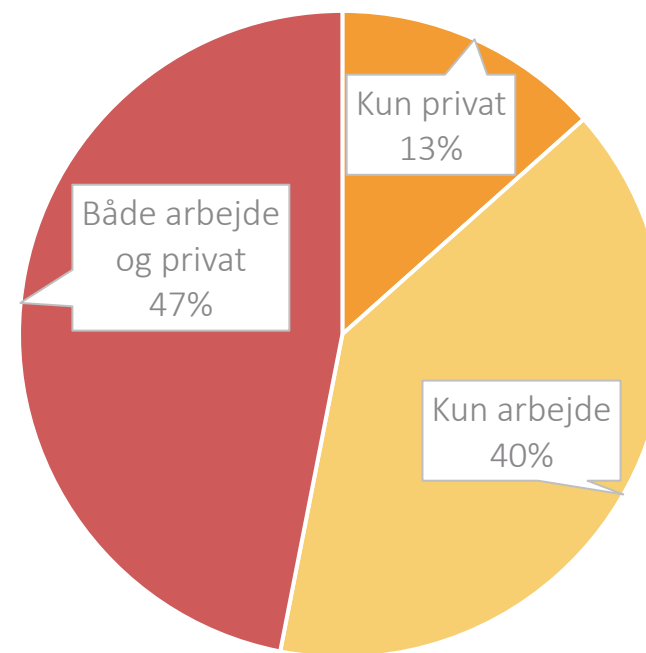
Hvad har været kilde til oplevet stress?

2016



■ Kun privat ■ Kun arbejde ■ Både arbejde og privat

2018

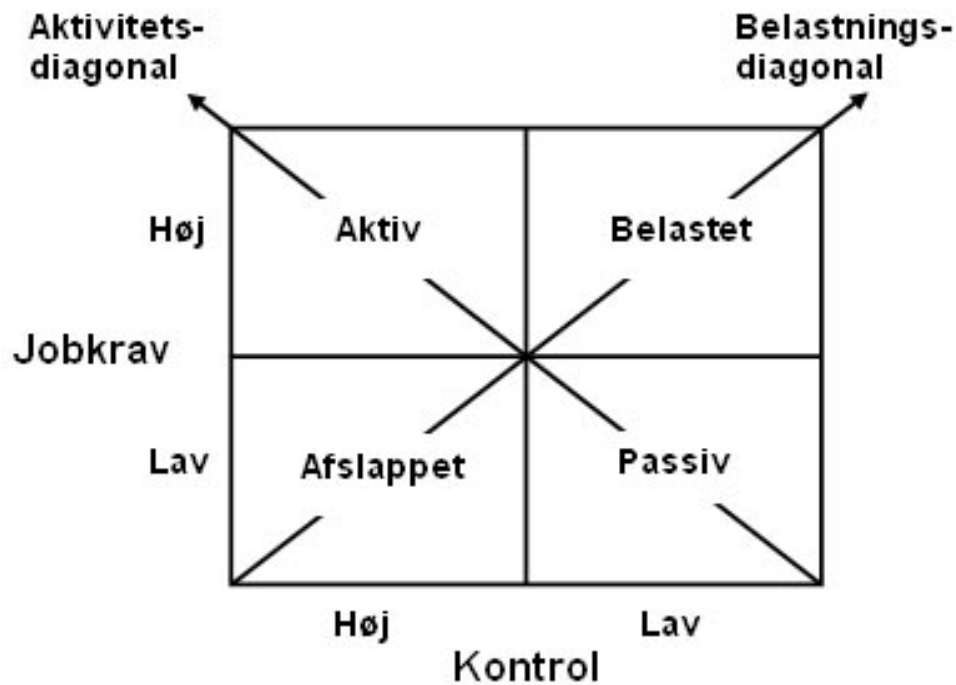


■ Kun privat ■ Kun arbejde ■ Både arbejde og privat

Kilder til stress og trivsel – på arbejdspladsen



Modeller for arbejdsrelateret stress

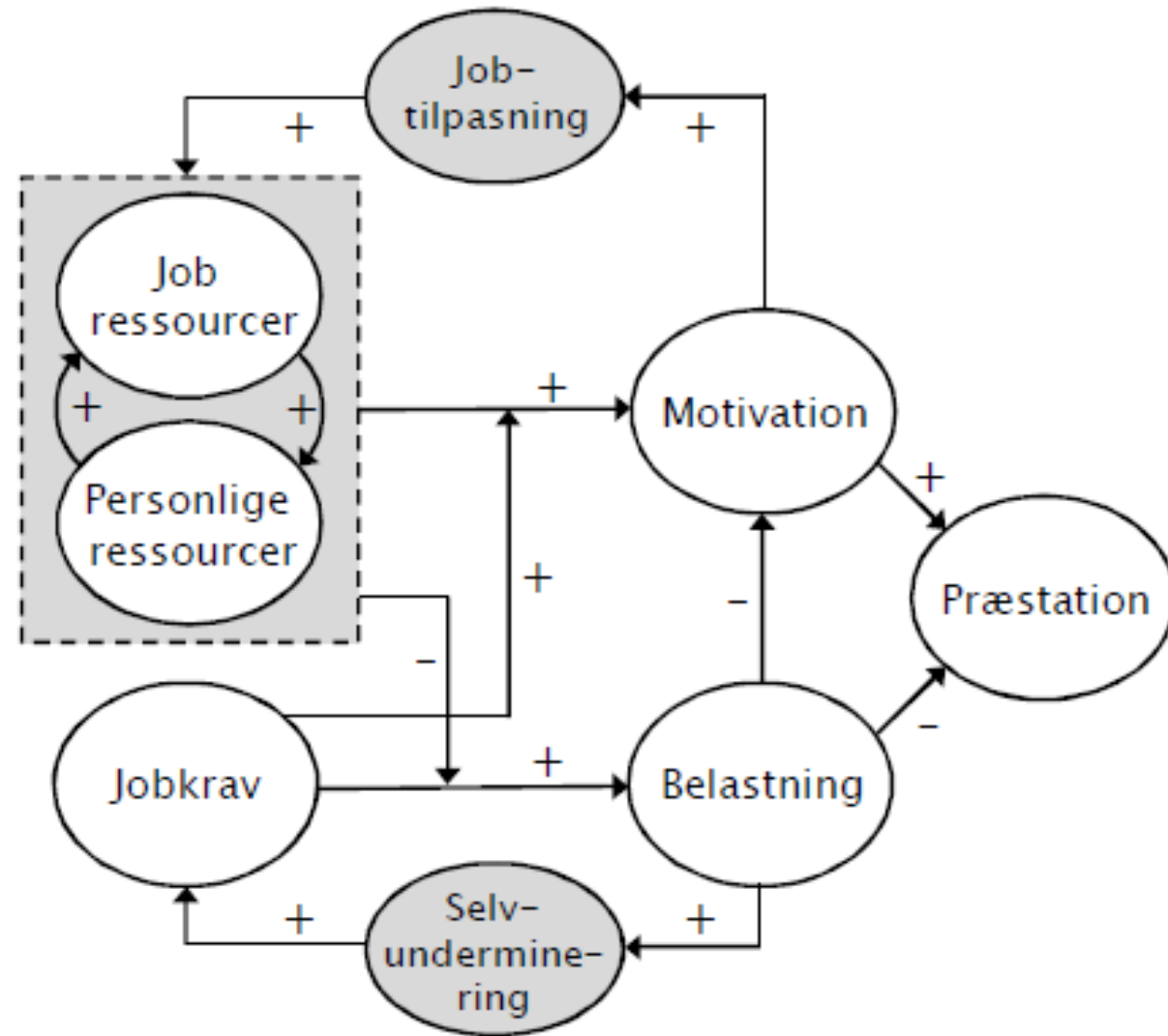


Karasek, 1979



Siegrist, 1996

Job Demands-Resources model



De seks guldkorn

Høj **indflydelse** (kontrol)

(hvordan arbejdet udføres, pauser, hvem man arbejder sammen med, etc.)

Højt niveau af **mening**

(formål med arbejdet, sammenhæng med andres indsats, kvalitet)

God **forudsigelighed**

(relevante informationer om fremtidige forandringer og begivenheder)

God **social støtte**

(praktisk og følelsesmæssig støtte fra kolleger og ledere)

Retfærdig **belønning**

(anerkendelse, karriere, løn)

Passende **krav**

(kvantitative, følelsesmæssige, sociale, kvalitative)

Enkeltpåvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Arbejdsrelateret vold - i og udenfor arbejdstid

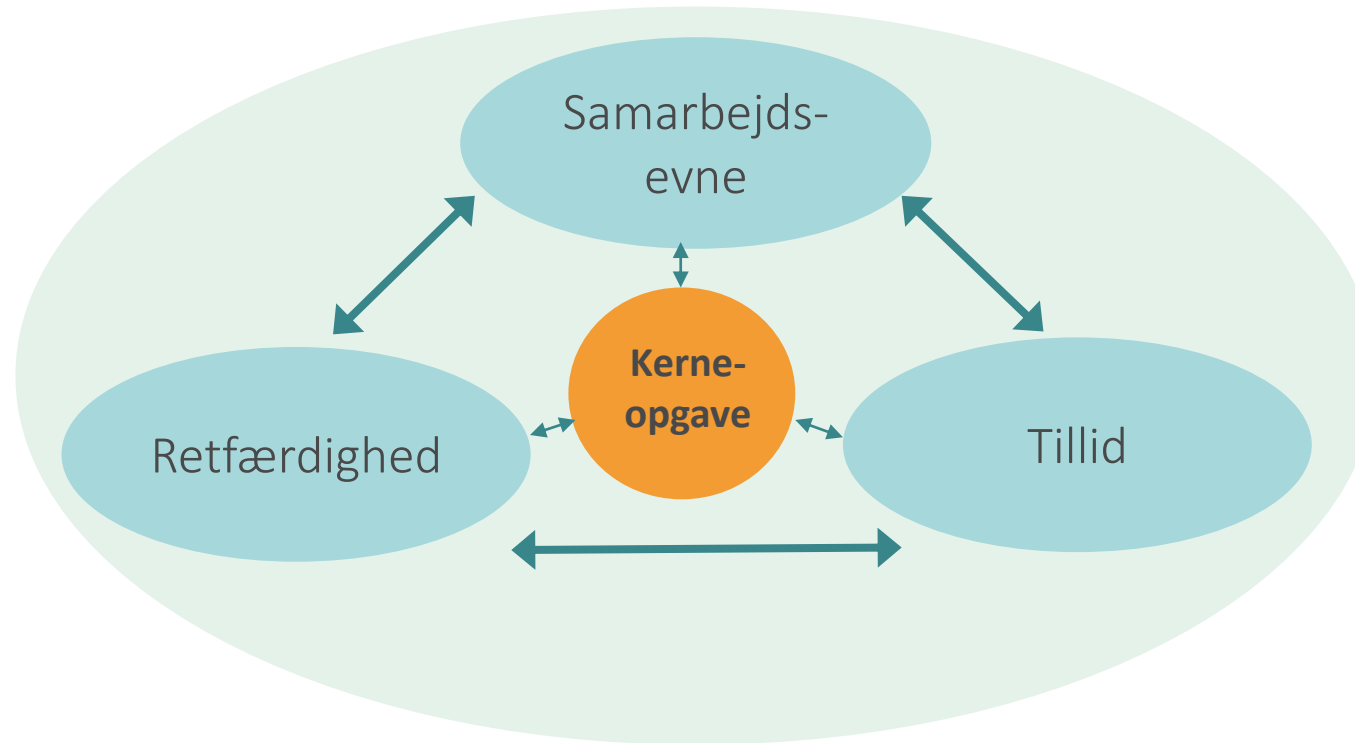


Moderne stressfænomener...



- Det grænseløse arbejde
- "Honningfælden"
- Teamorganisering, selvledelse og krav til sociale kompetencer
- Forandringsmæthed
- Individualisering og udtrætning

De tre diamanter



Virksomhedens sociale kapital er en egenskab ved virksomheden. Nærmere bestemt er social kapital de **social relationer**, som udvikler sig i- og muliggør løsningen af virksomhedens **kerneopgave**.

Betydningen af arbejdspladskulturen

En kultur præget af høj **psykologisk tryghed** giver mulighed for åben dialog om kerneopgaven og det psykiske arbejdsmiljø, ligesom den giver mulighed for at lære af fejl og udfordringer.

Psykologisk tryghed er **forestillingen om**, at man er fri til at dele sine ideer, fejl og kritik, **uden frygten for** at blive straffet eller ydmyget for sine udtalelser.

Sagt med Amy Edmonsons ord:

“In a psychologically safe workplace, people feel free to share ideas, mistakes, and criticisms. They are less worried about protecting their image and more focused on doing great work. That is, they’re free to focus on and contribute to the company’s mission.”

Amy Edmonson, (2002) Managing the risk of learning: Psychological safety in work teams

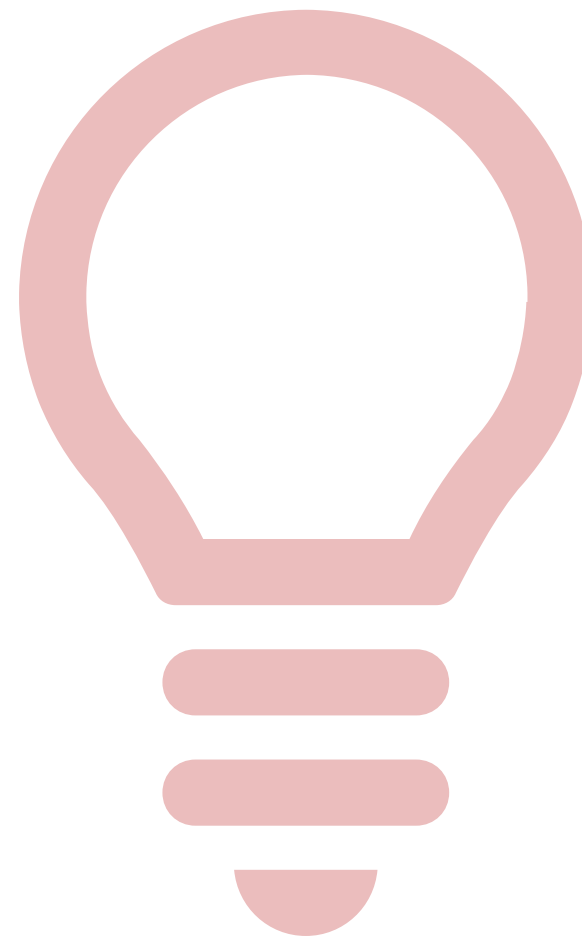
Kilder til stress og trivsel på din arbejdsplads

- Hvilke af de gennemgåede 'modeller' er relevante for at forstå og forebygge stress på din arbejdsplads?
- Begrund dit valg...



Rollen som arbejdsmiljørepræsentant – ideér

- Hav basal viden om stress
- Kend til årsager til stress på arbejdspladsen
- Bidrag til åben og nysgerrig dialog om trivsel og stress i relevante fora
- Medvirk til det forebyggende arbejde på arbejdspladsen, herunder fx. udvikling og implementering af politikker og retningslinjer
- Andet?



Bliv god til at spotte tegn på stress og mistrivsel



Typiske stressreaktioner

Fysiske	Psykelige	Adfærdsmæssige
•Hovedpine •Hjertebanken •Rysten på hænder •Svimmelhed •Trykken for brystet •Diarre •Smerter •Forværring af infektioner og kronisk sygdom •Nedsat seksuel interesse	•Ulyst •Træthed/ følelse af udmattelse •Indre uro •Hukommelsesbesvær •Koncentrationsproblemer •Rastløshed •Irritabilitet •Lav selvfølelse •Angst •Nedsat humoristisk sans •Let til tårer	•Forstyrret søvn •Manglende overblik •Indesluttethed •Kort lunte/ vrede og aggressivitet •Nedsat præstationsevne •Ubeslutsomhed •Øget brug af stimulanser •Ændrede kostvaner •Øget sygefravær

Er det stress – eller noget andet?

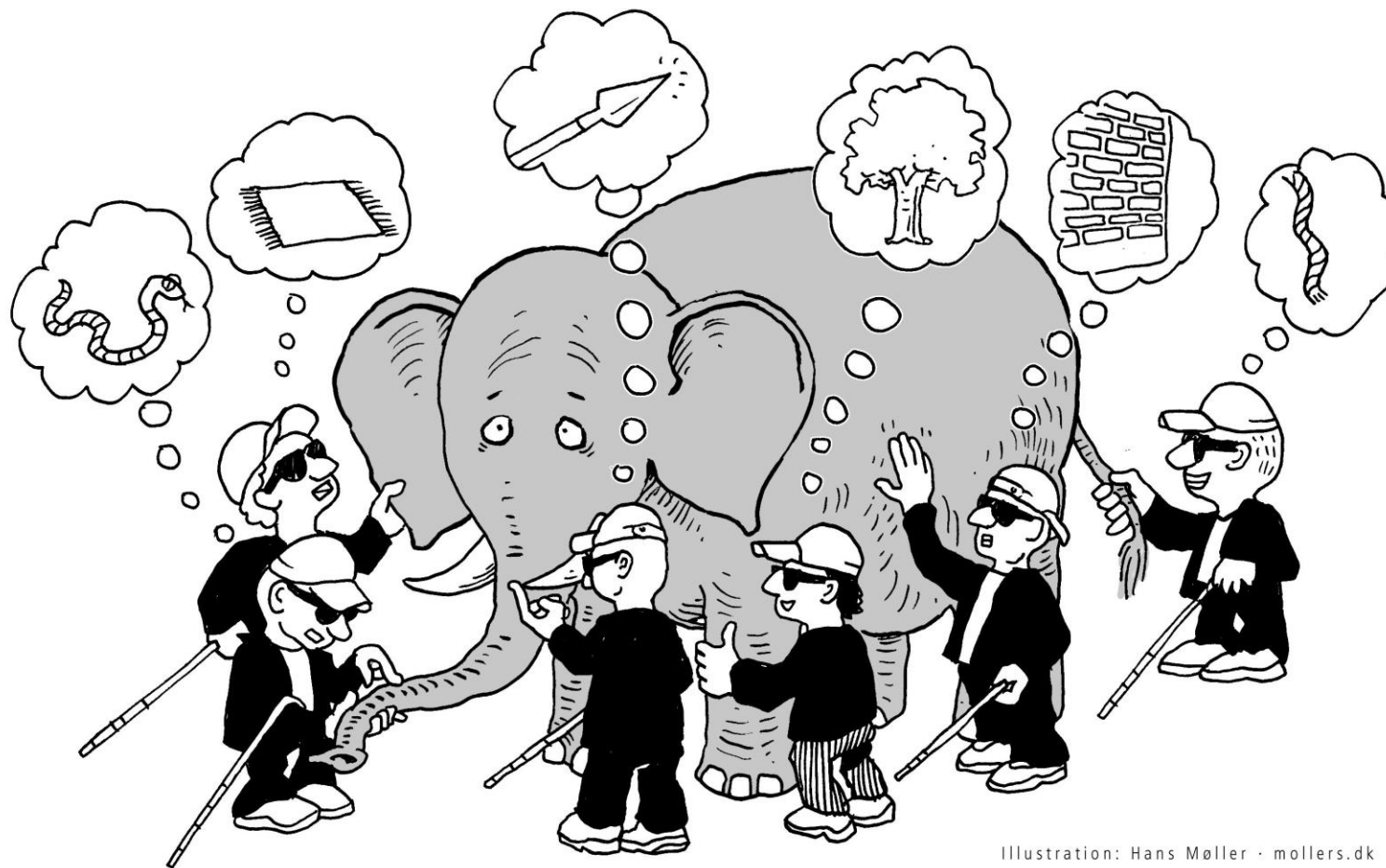
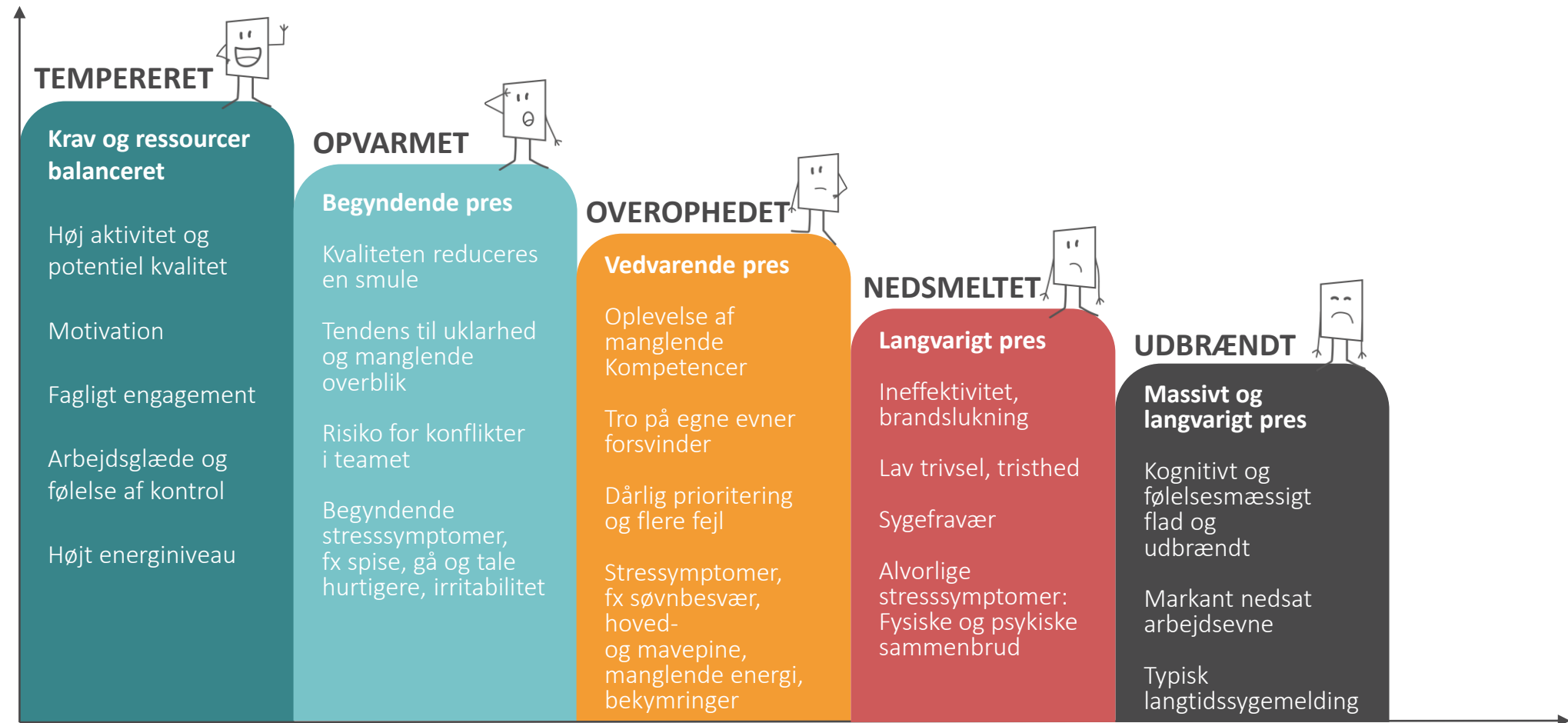


Illustration: Hans Møller · mollers.dk

Stresstrappen

Effektivitet



Belastningsgrad

Model efter Andersen & Kingston, 2016

Tegn på stress og belastning

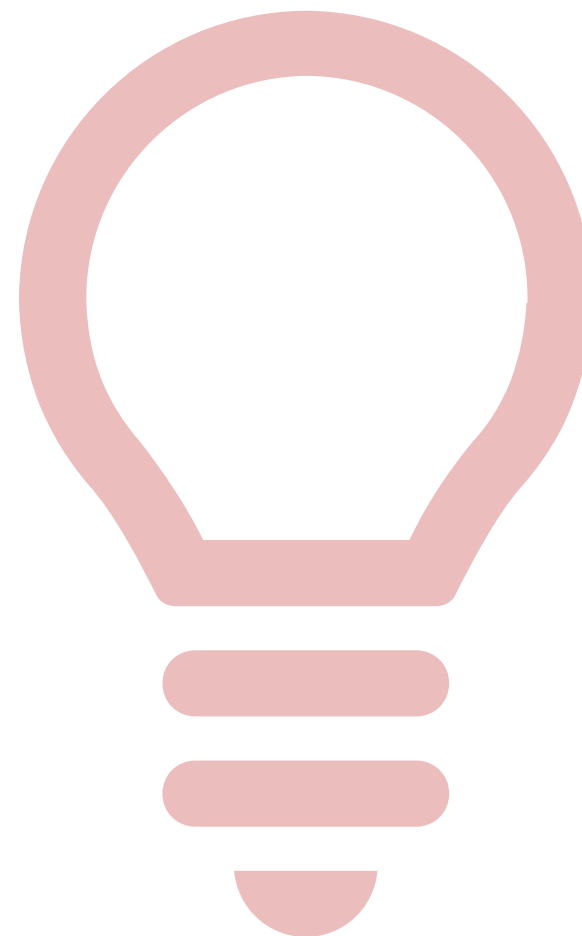
1. Hvordan ser stress ud, når du møder den på jeres arbejdsplads: Hvilke tegn på stress har du lagt mærke til hos kolleger/dig selv/jeres ledere?
2. Hvornår bliver stress så alvorligt, at der skal gribes ind?
3. Hvilke (gode) erfaringer har du med at 'gribe ind'?

Den vigtige dialog i teamet

- Hvilke reaktioner skal vi være opmærksomme på?
- Hvis vi får øje på stress: Hvilke gode erfaringer med- eller ideer til at gribe ind har vi?
- Hvad er det ok/ikke ok at gøre, hvis man bliver bekymret for en kollega?

Rollen som arbejdsmiljørepræsentant – ideér

- Kend typiske symptomer på stress
- Medvirk til at skabe forståelse for, at opsporing af stress er et fælles ansvar på arbejdspladsen
- Italesæt bekymring
- Vær tilgængelig og kend arbejdspladsens politikker, retningslinjer og tilbud om støtte
- Andet?



Forebyggelse og håndtering af stress på arbejdspladsen





Forebyggelse kræver indsatser på flere niveauer

IGLO-modellen:

- Individ
- Gruppe/team
- Ledelse
- Organisation

Tre niveauer i den forebyggende indsats

Forebyggelse

- Godt samarbejde om arbejdstilrettelæggelse
- APV-arbejdet
- Risikovurdering på fremtidige forhold
- Udarbejde politikker, klare retningslinjer, beredskabsplaner mv.
- Husk også ledernes psykiske arbejdsmiljø!

Håndtering

- Fokus på tidlig opsporing af mistrivsel – og hurtig hjælp
- Systematisk registrering og læring af 'nærvedhændelser'
- Ændre individets/teamets måde at håndtere belastninger fx konflikt- og stresshåndteringstræning

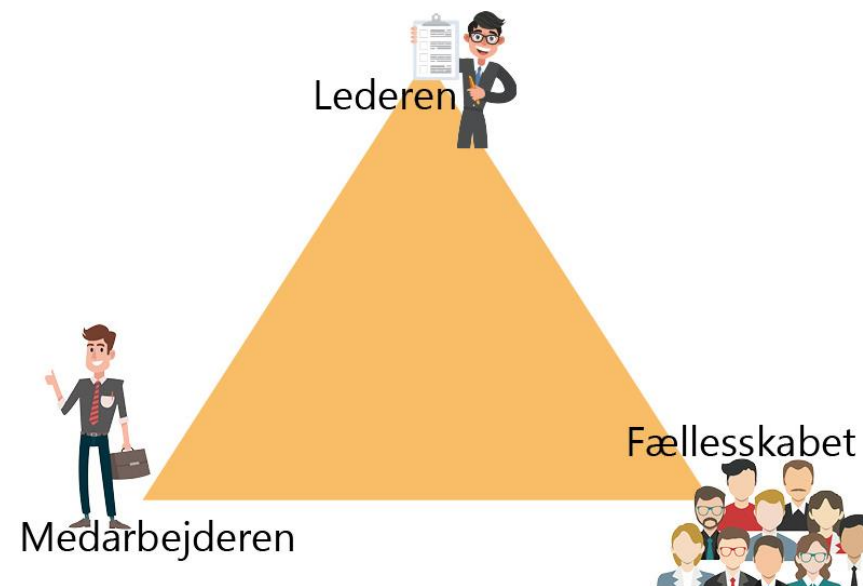
(Be)handling

- Fokus på den enkelte medarbejder gennem fx. rådgivning, terapi mv.
- Fastholde medarbejderen på arbejdspladsen gennem handleplaner, delvis raskmelding mv.
-

Forebyggelse på vores arbejdsplads?

- Hvad gør vi allerede:
 - Forebyggende?
 - Håndterende?
 - (Be)handlende?
- Hvad kan vi med fordel gøre mere af/anderledes?
- Hvordan kan jeg – med min rolle – bidrage til det?

Kulturtrekanten – et værktøj til dialog om stress og arbejdspress i teamet



Kulturtrekanten



Individuel refleksion

Hvordan handler I typisk på stress/belastning på din arbejdsplads?

- Sæt ring om de handlinger, der er typiske hos jer

Dialog i teamet

- Hvad gør vi mest: Håndterer det selv, vender os imod fællesskabet eller går til vores leder?
- Hvad er effekten af disse handlinger? På kort sigt – og på langt sigt?
- Er der handlinger, vi skal skrue op eller ned for, for at få mere en bæredygtig, stressforebyggende kultur i vores team? Hvad kan hjælpe os med at gøre dette?

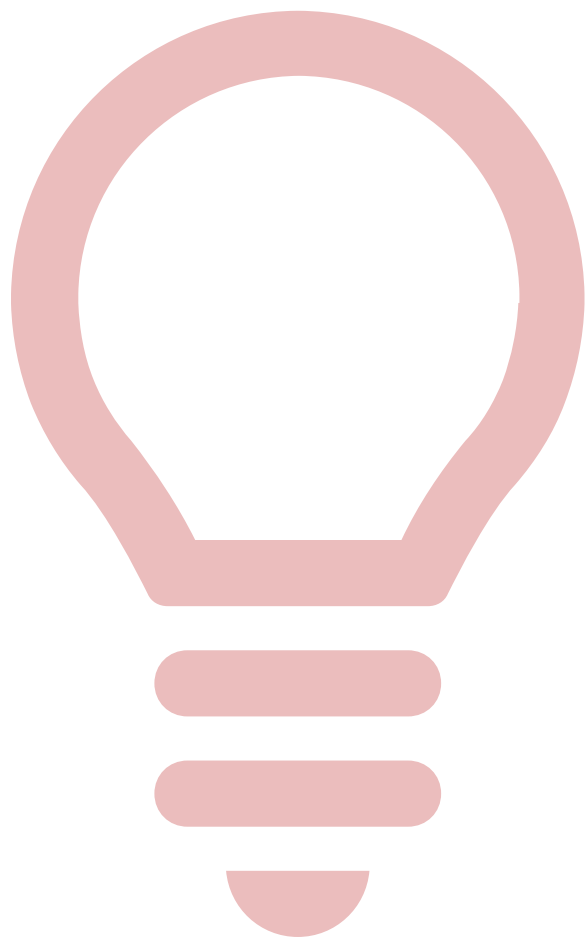
Opsamling og aftaler

Af de ting I har drøftet: Hvad er det vigtigste at handle på efter dialogen i dag?

Aftal konkret:

- Hvad skal gøres?
- Hvem skal gøre det?
- Hvornår?
- Hvornår følger vi op?

Rollen som arbejdsmiljørepræsentant – ideér



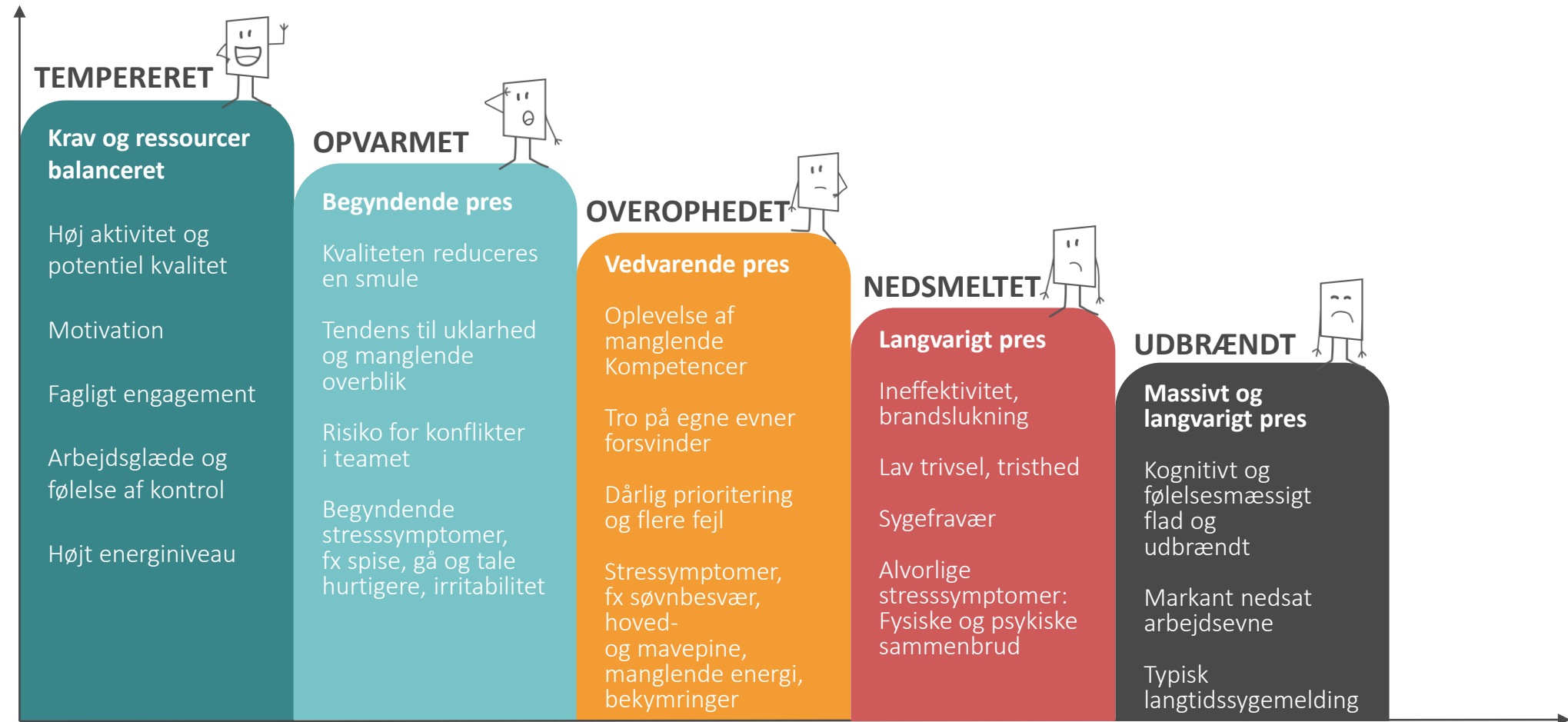
- Medvirk til at skabe fokus på- og dialog om forebyggelse af stress
- Introducer nyttige værktøjer til kolleger/på arbejdspladsen
- Rollemodel: Forebyg og håndter egen stress
- Andet?

A person wearing a red and blue plaid shirt is gesturing with their right hand, palm facing up, in a meeting or presentation setting. In the foreground, a laptop and an open notebook with a smartphone resting on it are visible on a wooden desk. The background is blurred, showing other people in a professional environment.

Spot på arbejdsmiljørepræsentantens rolle

Stresstrappen

Effektivitet

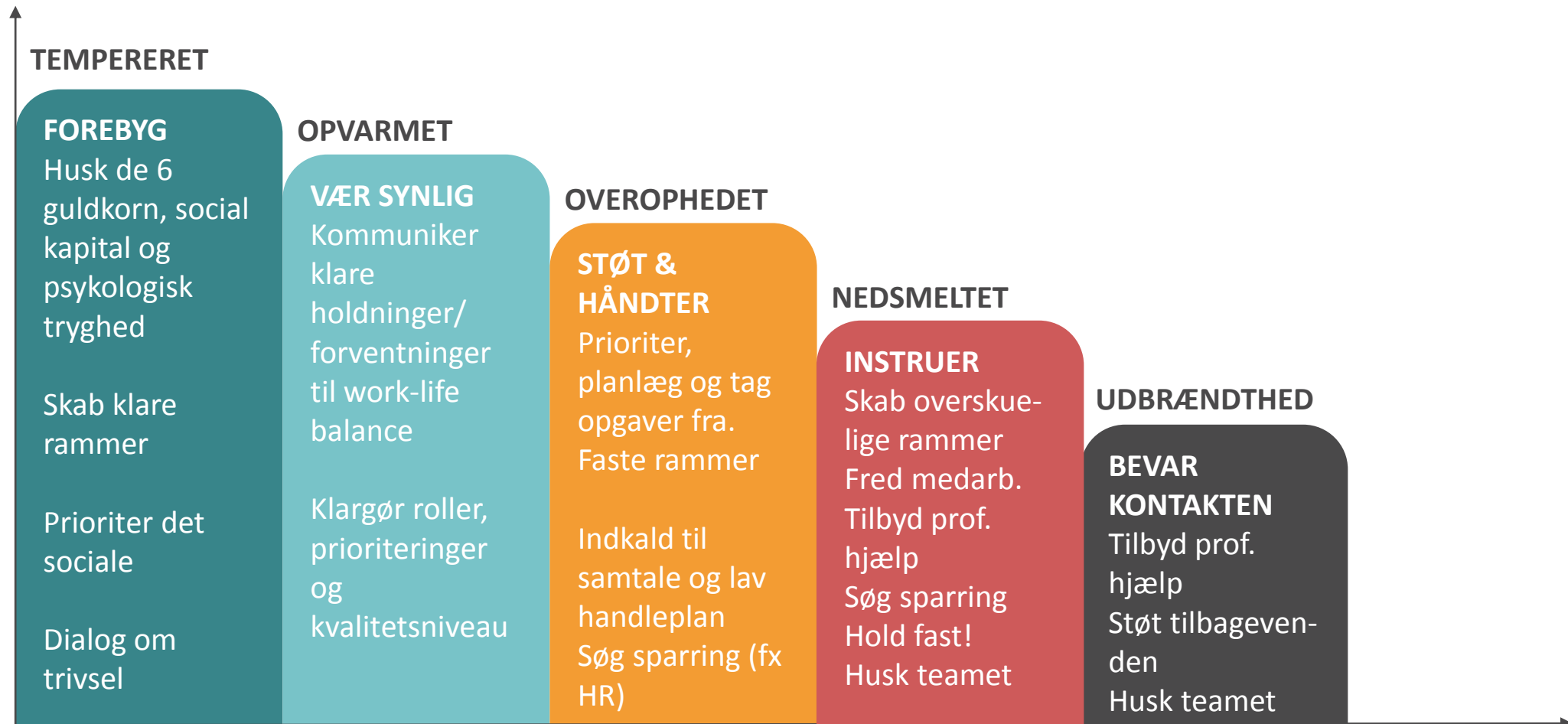


Belastningsgrad

Model efter Andersen & Kingston, 2016

Stresstrappen: Vigtige opgaver på de forskellige trin

Effektivitet



Belastningsgrad

Model efter Andersen & Kingston, 2016

Jeres eget idékatalog

- I vil nu få udleveret en case, der beskriver et forløb i den opvarmede/overophedede og den nedsmeltede fase
- I skal i grupperne arbejde med følgende spørgsmål:
 - Hvilke 'opgaver' kan I få øje på i denne fase?
 - Hvordan kan du bidrage som arbejdsmiljørepræsentant i denne fase?
 - Hvilke dilemmaer er særligt fremtrædende i denne fase?
 - Hvad har du brug for hjælp til?
 - Hvem kan hjælpe?
- Opsamling i plenum: Hvilke vigtige pointer om *AMRs rolle i denne fase* tager I med jer fra casearbejdet?

Opsamling af pointer: Jeres rolle på de forskellige trin



Stress og sygefravær



Arbejdsmiljørepræsentantens rolle ved stressbetinget sygefravær

- Arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljørepræsentanterne var meget sjældent informeret om og involveret i stresssygemeldingen
- På de fleste arbejdspladser var sygemeldingen kun en sag mellem leder og den sygemeldte.

Walk'n'talk

- Hvilke erfaringer har I på din arbejdsplads med at få medarbejdere tilbage til arbejdet efter stress?
- Hvad virker efter jeres erfaring godt/mindre godt?
- Hvad er din rolle som AMR, når en stresssygemeldt medarbejder skal tilbage til arbejdet?



Anbefalinger: Tilbage til arbejde-indsatser



Tidlig opsporing og behandling



Undersøge funktionsnedsættelser i relation til forskellige arbejdsopgaver



Koordineret indsats ved inddragelse af relevante aktører



Modifikation af arbejdsopgaver



Vejledning og samarbejde



Social reintegration: Information af kolleger om aftaler mv

Anbefalinger: Forebyggelse

- Virksomhedspolitik om sygefravær og tilbagevenden til arbejdet generelt
- Fokus på at skabe en god kultur på arbejdspladsen
 - Viden om mentale helbredsproblemer
 - Åbenhed/information
- Indsatser på arbejdspladsen
 - Sundhedsfremme aktiviteter
 - Reducere stressfaktorer og udvikle et godt psykisk arbejdsmiljø
 - Vejledning/behandling til medarbejdere i risiko

Efter stress – om at komme tilbage på arbejde efter stress



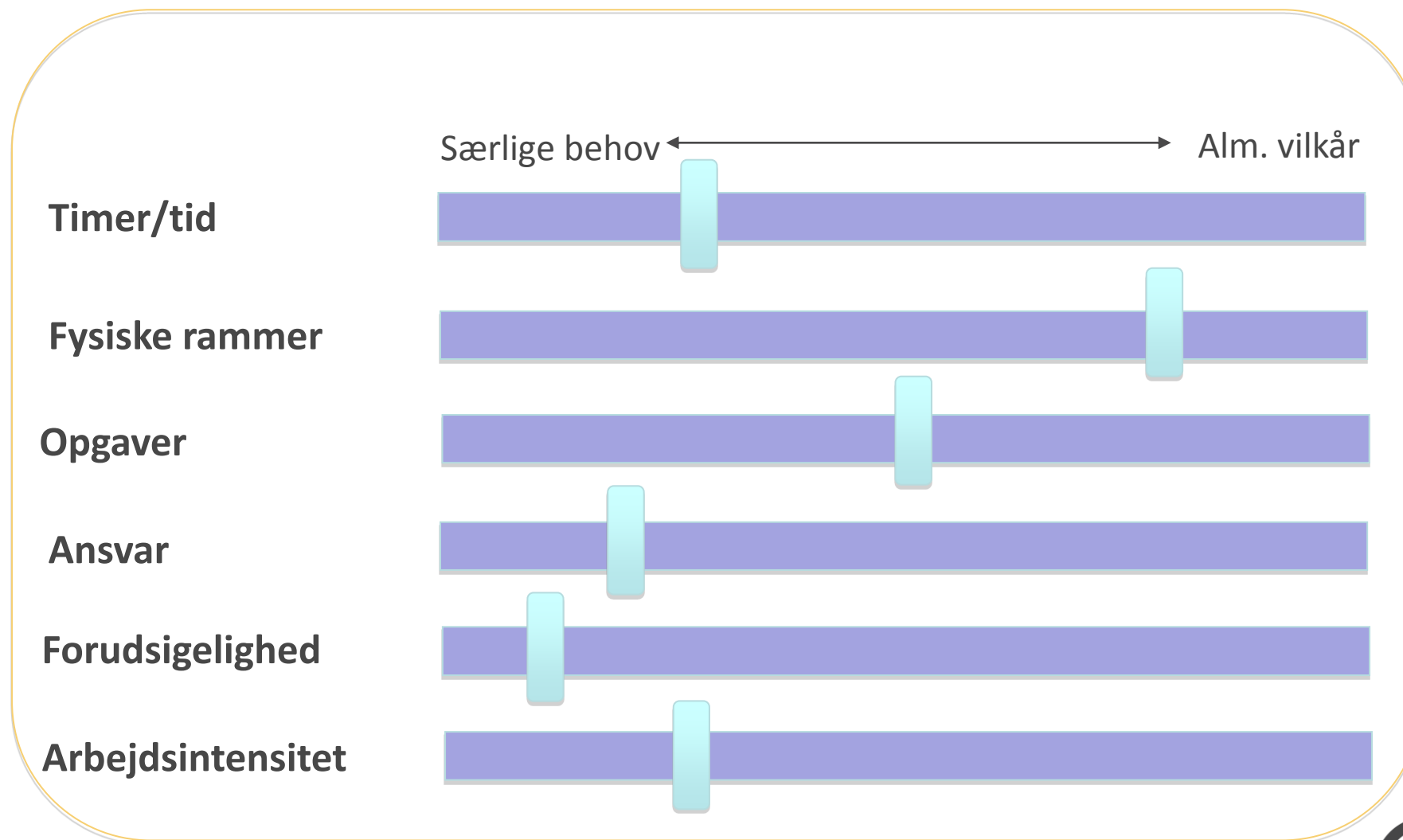
<https://tl.dk/media/1478/eferstressmidtvest.pdf>

Er din medarbejder stressramt?



http://www.amkherning.dk/userfiles/file/Lederpjece%20om%20stress_maj%202017.pdf

Mixerpulten – hvor skal vi skrue op/ned?



Et eksempel på en ”optrappingsplan”

Kilde: Efter stress – Om at komme tilbage til arbejde efter stress

Uge	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
1-2	3	Restitution	3	Restitution	3
3-4	4	Restitution	4	Restitution	4
5-6	4	4	Restitution	4	4
7-8	5	5	Restitution	5	5
9-10	5	5	3	5	5
11-12	5	5	5	5	5
13-14	6	6	6	6	6
15-16	7½	7½	7½	7½	7

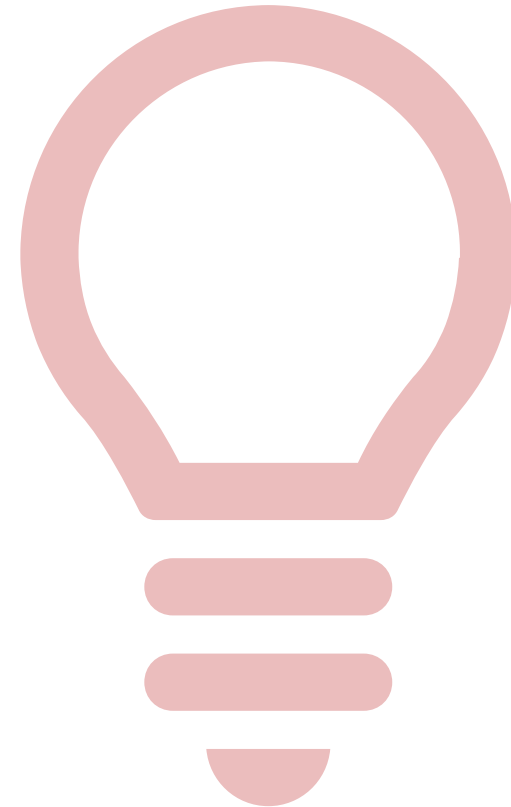
Arbejdsopgaver under optrapning

Kilde: Efter stress – Om at komme tilbage til arbejde efter stress

Grøn Kan klares ved opstart	Rutineprægede opgaver. Opgaver præget af forudsigelighed
Gul Kan ikke klares nu, men forventes på kort sigt	Begyndende alene-ansvar og mere komplekse opgaver, men med mulighed for at trække sig fra opgaven igen.
Rød Kan ikke klares nu men forventes på lang sigt	Opgaver, der kræver overblik og fx mange samarbejdspartnere Opgaver, der kræver koncentration, er kendetegnet ved korte deadlines eller tempokrav Diffuse/uklart beskrevne opgaver

Rollen som arbejdsmiljørepræsentant - ideer

- Kend og mind om muligheder for hjælp, gældende procedurer mv.
- Sæt fokus på teamets trivsel og på arbejdsmiljøet
- Hjælp med social reintegration af den sygemeldte ved tilbagevenden
- Medvirk til at uddrage læring af hændelsen i arbejdsmiljøorganisationen



Efter i dag....



Efter kurset – hvad vil du med din rolle gå hjem på arbejdspladsen og gøre ift. forebyggelse, opsporing og håndtering af stress?



Hvad kunne være det første, lille, skridt, du tager?



Brug 5 min. på at overveje de to spørgsmål for dig selv – skriv gerne ned...

Tak for nu

