



Stressforebyggelse for AMR

Kursus, CRECEA 23. april 2024



Formål med kurset

- At sætte fokus på arbejdsmiljørepræsentantens rolle ift. forebyggelse, opsporing og håndtering af stress på arbejdspladsen
- At I som arbejdsmiljørepræsentanter bliver klædt (endnu bedre) på til at *forstå, forebygge og håndtere* tegn på stress og (mis-)trivsel på jeres arbejdsplads
- At have øje for alle fire organisatoriske niveauer i jeres forebyggende og håndterende arbejde
- Dvs.
 - Viden
 - Bevidsthed
 - Værktøjer



Program for dagen

8:30 – 9:00 Ankomst og morgenkaffe

9:00 – 12:00:

Spilleregler og introduktion

Hvad er stress (for jer)?

Puslespil

Den gode balance

12:30 – 16:00:

Kulturtrekanten

Case-arbejde om rollen som AMR

Restitu-hva-for-noget

Walk'n'talk: Sygemelding -
tilbagevenden

Afsluttende refleksioner

Farvel og tak

POINTER



I

- Stress rammer individuelt – men skal løses i fællesskab
- Stress kan kun behandles udefra – bør forebygges indefra
- Stress-reaktioner skelner ikke mellem job og privatliv, men ødelægger balancen
- Stress og mistrivsel smitter

G

- Brug data!
- Den løbende dialog er det centrale værktøj

L

- Viden er grundlag for håndtering
- Det er vanskeligt at tage hånd om stress hos andre, hvis man selv er stresset
- Involver TRIO / MED / SU / AMO – og led opad

O

- At fremme trivsel = forebygge stress
- Stress er et både-og fokus: den enkelte medarbejders trivsel og rammerne for arbejdet
- En kendt og integreret procedure er et uvurderligt værktøj til håndtering
- Der findes ingen ”quick fixes” – forebyggelse og håndtering er en kontinuerlig proces

Spilleregler for dagen

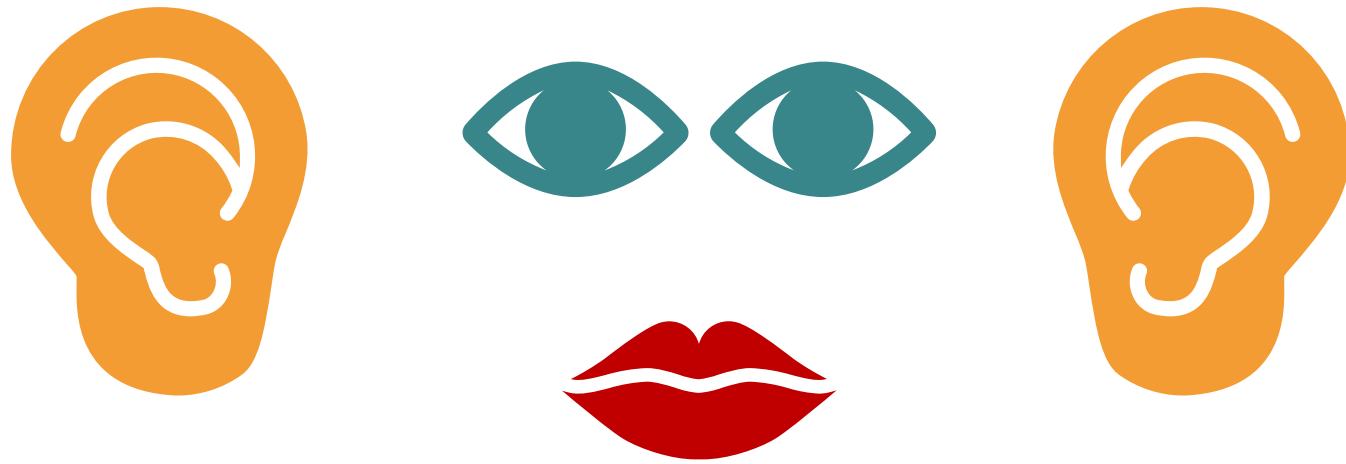
Drøft 2 og 2:

- Hvilke aftaler skal vi lave for i dag, så vi skaber et trygt og stressfrit læringsrum sammen?



Dette foto af Ukendt forfatter er licenseret under [CC BY](#).

AMR's væsentligste værktøjer



Introduktionsinterview 2 og 2

Interview hinanden på skift. 10 min. til hvert interview

Hør godt efter! Du skal præsentere din makker efterfølgende!! Præsentationen skal ikke være en slavisk gengivelse af, hvad der blev sagt, men den andens rolle (sidste spørgsmål) samt det som du særligt hæftede dig ved!

- Hvad vil du gerne bidrage med i dag (jf. spilleregler)?
- Hvad fik dig til at blive AMR?
 - Hvad har du bedrevet som AMR, som er særligt vigtigt?
- Hvad fik dig til at melde dig til denne supplerende uddannelsesdag?
- Hvilke politikker eller retningslinjer for stress findes på din arbejdsplads?
- Hvilken rolle spiller du som AMR i forbindelse med stress på din arbejdsplads (forebygge, håndtere)?

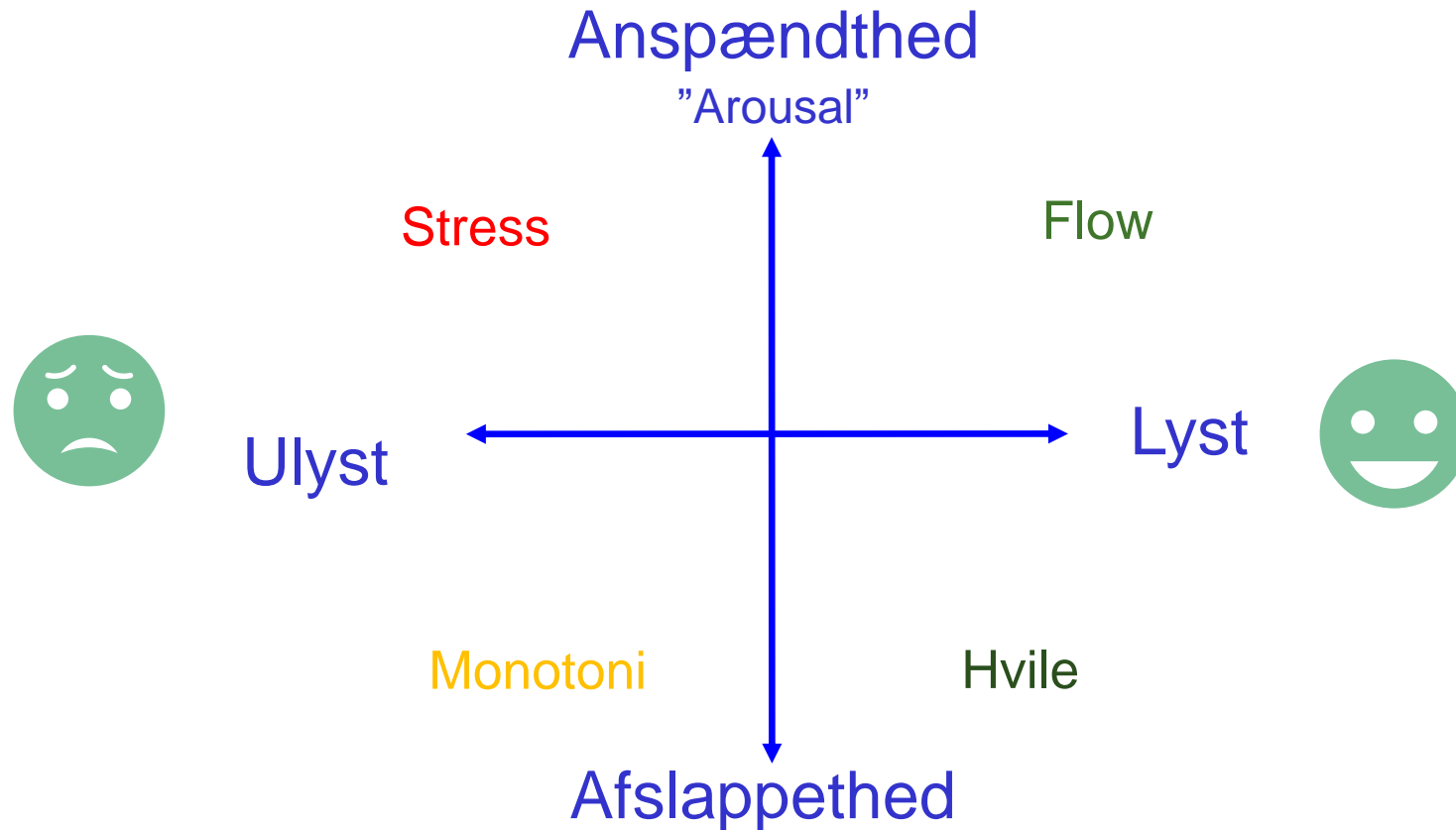


STRESS

Hvad er det?



EN SIMPEL MODEL



OPSAMLING



Hvor vil du placere
øvelsen – hvad var din
oplevelse?

Med afsæt i øvelsen –
hvad kan I da for nu
fortælle om, hvad stress
er – og hvad det ikke er - I
jeres optik ?



Hvad er stress?

- Stress er **organismens svar på belastning**, og kan beskrives som en kortere- eller længerevarende tilstand karakteriseret ved anspændthed og ulyst
- **Oplevelsen af stress er subjektiv** – det som opleves stressende for én gør ikke nødvendigvis for en anden....
- Stress er en **tilstand** – ikke en sygdom
- **Længerevarende stress er en risikofaktor** for adskillige tilstande og sygdomme, herunder forhøjet blodtryk, hjertekarsygdom og depression, ligesom også livskvalitet og det almene velbefindende kan blive negativt påvirket af stress
- Stress kan skyldes **både personlige, private, arbejdsmæssige og samfundsmæssige faktorer**

Hvorfor opstår skadelig stress?

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





STRESS

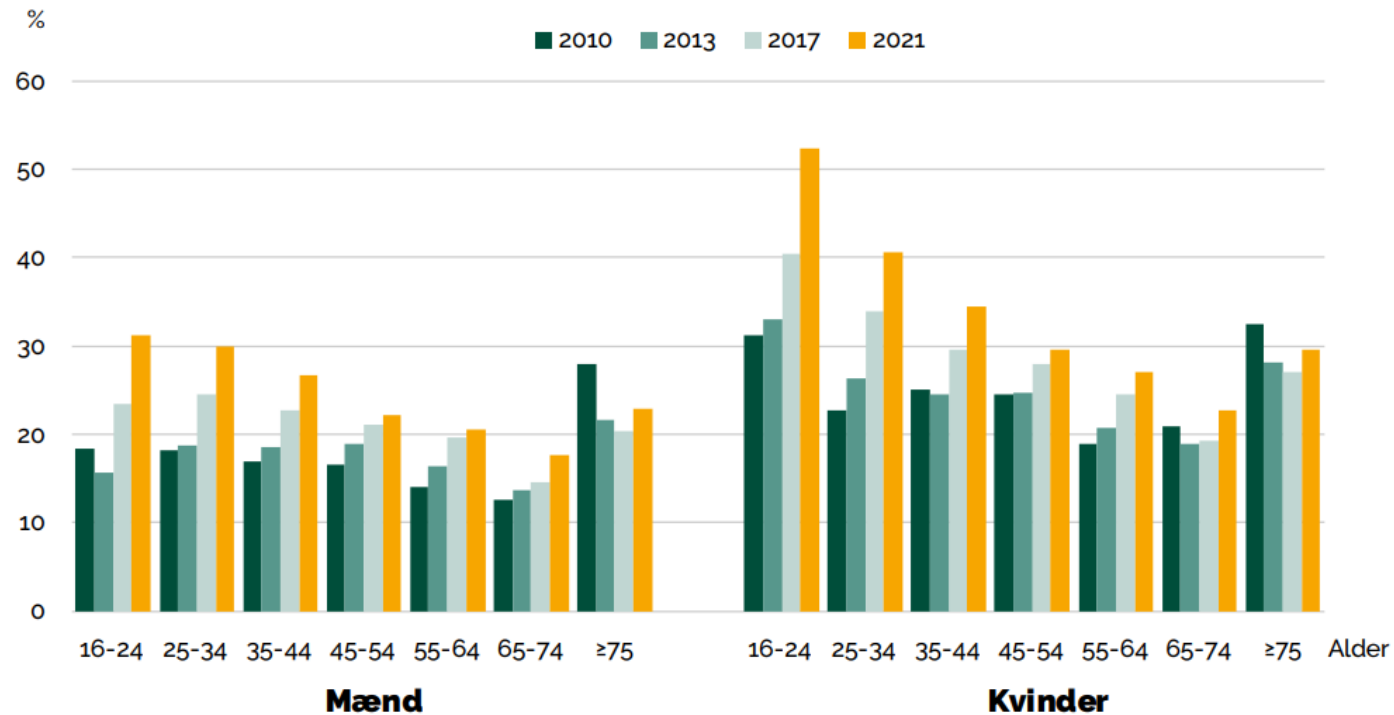
Hvem – hvorfor?

www.CRECEA.dk | 70 10 86 00



Tal på stress

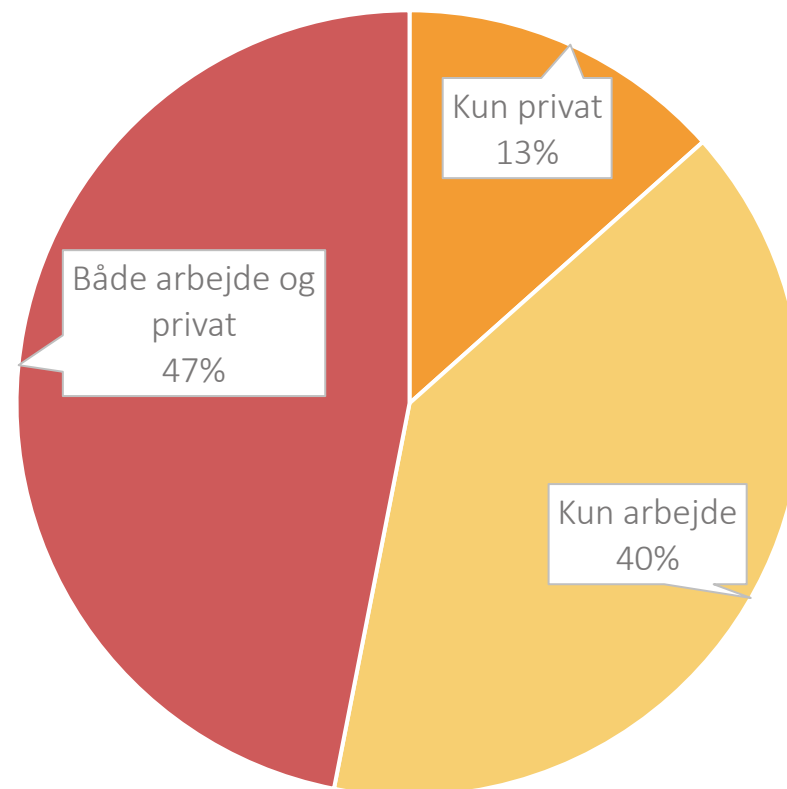
Figur 2.3.1 Andel, der har en høj score på stressskalaen, blandt mænd og kvinder i forskellige aldersgrupper. 2010, 2013, 2017 og 2021. Procent.



- 20,8 % i 2013 → 29,1 % i 2021
- Højere score hos kvinder end mænd
- Flere unge end ældre

Kilde til oplevet stress?

2018



■ Kun privat ■ Kun arbejde ■ Både arbejde og privat

Den arbejdspsykologiske bermudatrekant

Job



Forandringer
Stor arbejdsmængde
Manglende indflydelse
Uforudsigelighed
Utilstrækkelig belønning/anerkendelse
Usikkerhed i ansættelsen
Manglende rolleklarhed
Dårligt socialt klima
Fysiske forhold

Person

(Over)Engagement
Perfektionisme
Idealisme
Selvkritik
Ambitioner
Tidligere traumer

Privatliv

Stram økonomi
Manglende støtte
Mindre børn
Sygdom/tab
Skilsmisse
Flytning

Moderne stressfænomener...

- Teamorganisering, selvledelse og krav til sociale kompetencer
- Forandringsmæthed
- Individualisering og udtrætning
- Det grænseløse arbejde
- ”Honningfælden”
- Sammenblanding af arbejde og identitet
- ”Moralsk stress”





STRESS

Hvordan ser det ud?

www.CRECEA.dk | 70 10 86 00



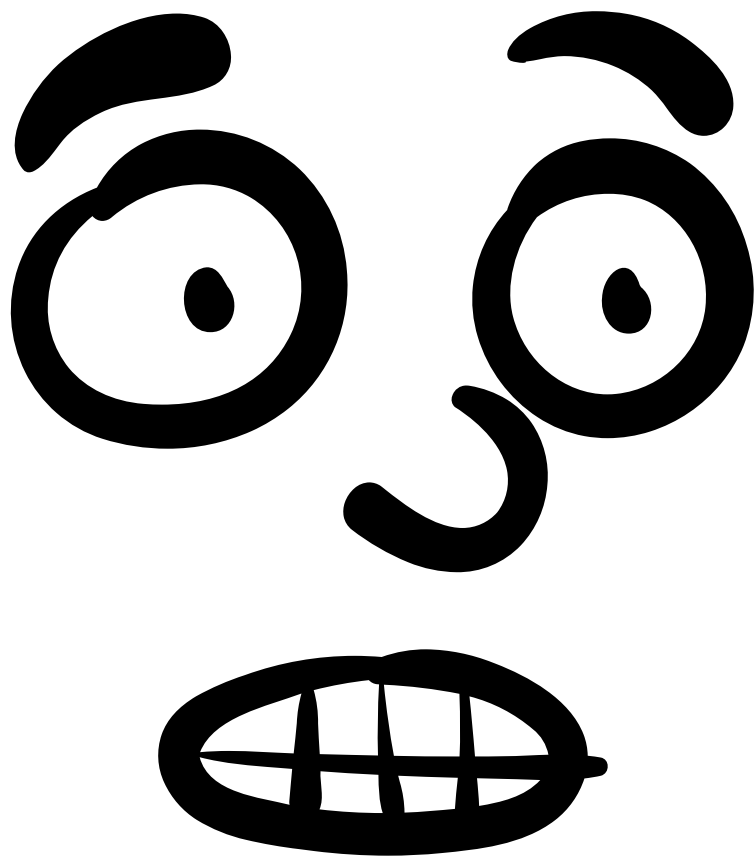


**Bliv god til at spotte
tegn på stress og
mistrivsel**

Typiske stressreaktioner - individuelle

Fysiske	Psykiske	Adfærdsmæssige
<ul style="list-style-type: none">•Hovedpine•Hjertebanken•Rysten på hænder•Svimmelhed•Trykken for brystet•Diarre•Smerter•Forværring af infektioner og kronisk sygdom•Nedsat seksuel interesse	<ul style="list-style-type: none">•Ulyst•Træthed/ følelse af udmattelse•Indre uro•Hukommelsesbesvær•Koncentrationsproblemer•Rastløshed•Irritabilitet•Lav selvfølelse•Angst•Nedsat humoristisk sans•Let til tårer	<ul style="list-style-type: none">•Forstyrret søvn•Manglende overblik•Indesluttethed•Kort lunte/ vrede og aggressivitet•Nedsat præstationsevne•Ubeslutsomhed•Øget brug af stimulanser•Ændrede kostvaner•Øget sygefravær

Den vigtige dialog hjemme hos jer:

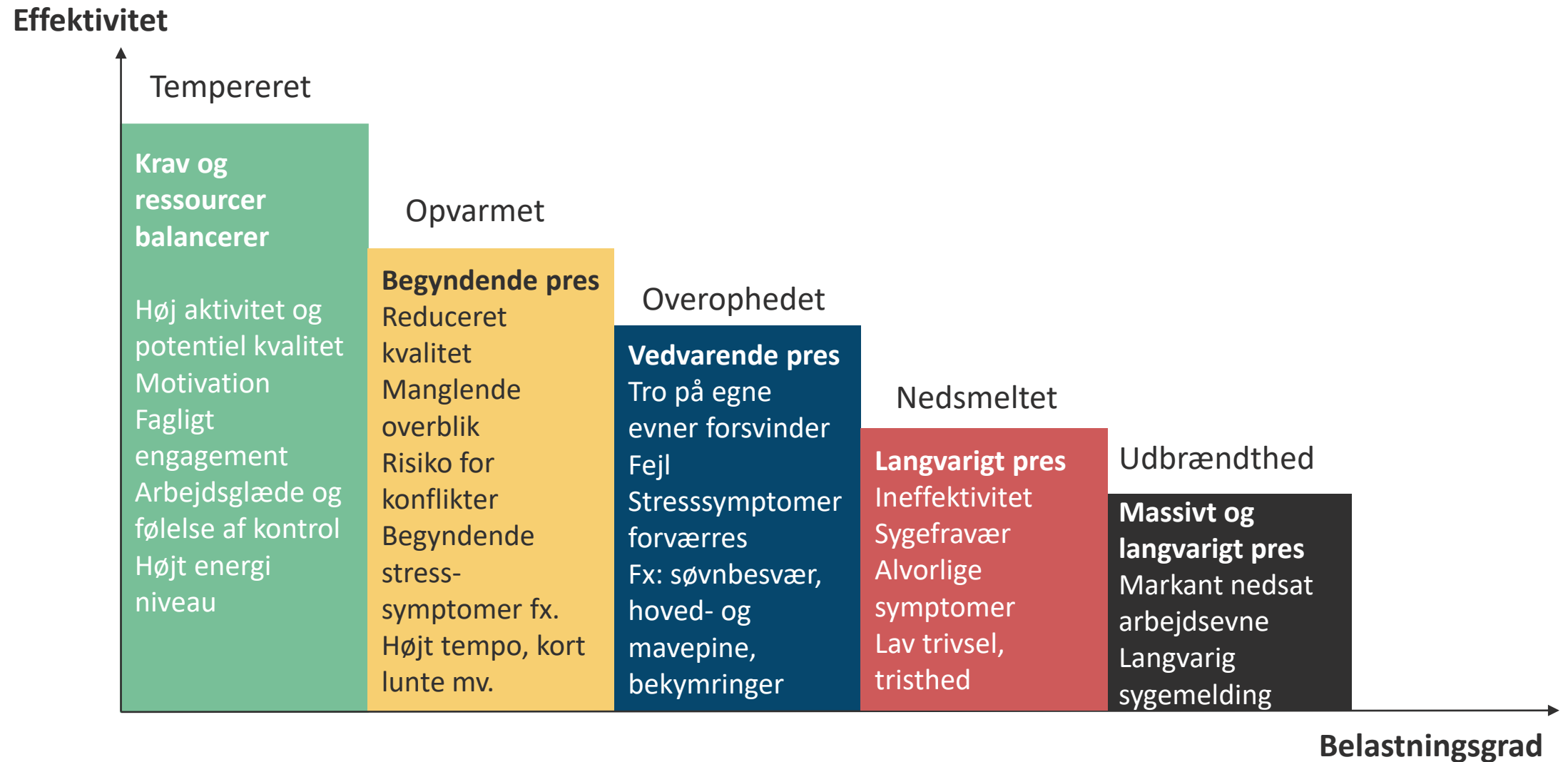


Hvilke reaktioner kan vi særligt have brug for at være opmærksomme på?

Hvis vi får øje på belastning: Hvilke gode erfaringer med- eller ideer til - at gribe ind har vi?

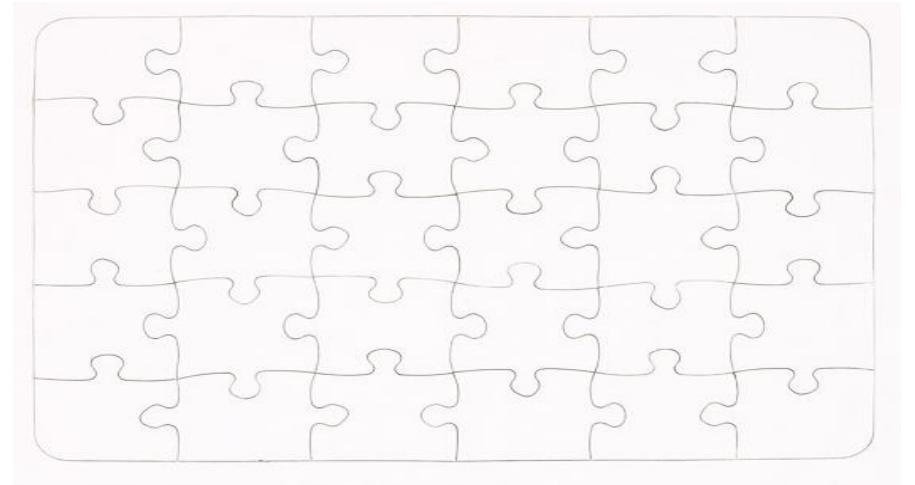
Hvad er det ok/ikke ok at gøre, hvis man bliver bekymret for en kollega?

Stresstrappen – når stress udvikler sig over tid...



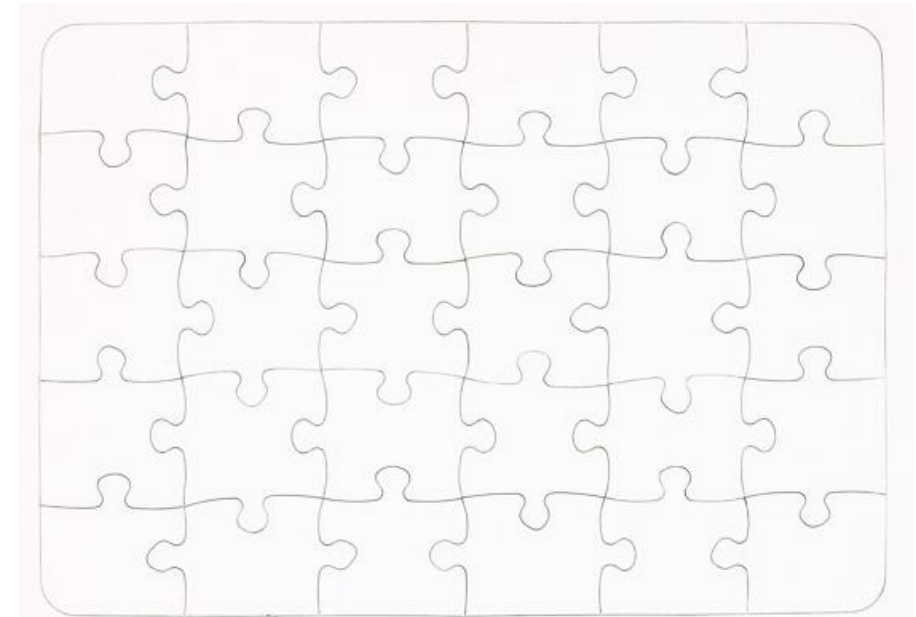
DIN BALANCE?

Puslespillet



PUSLESPILLET

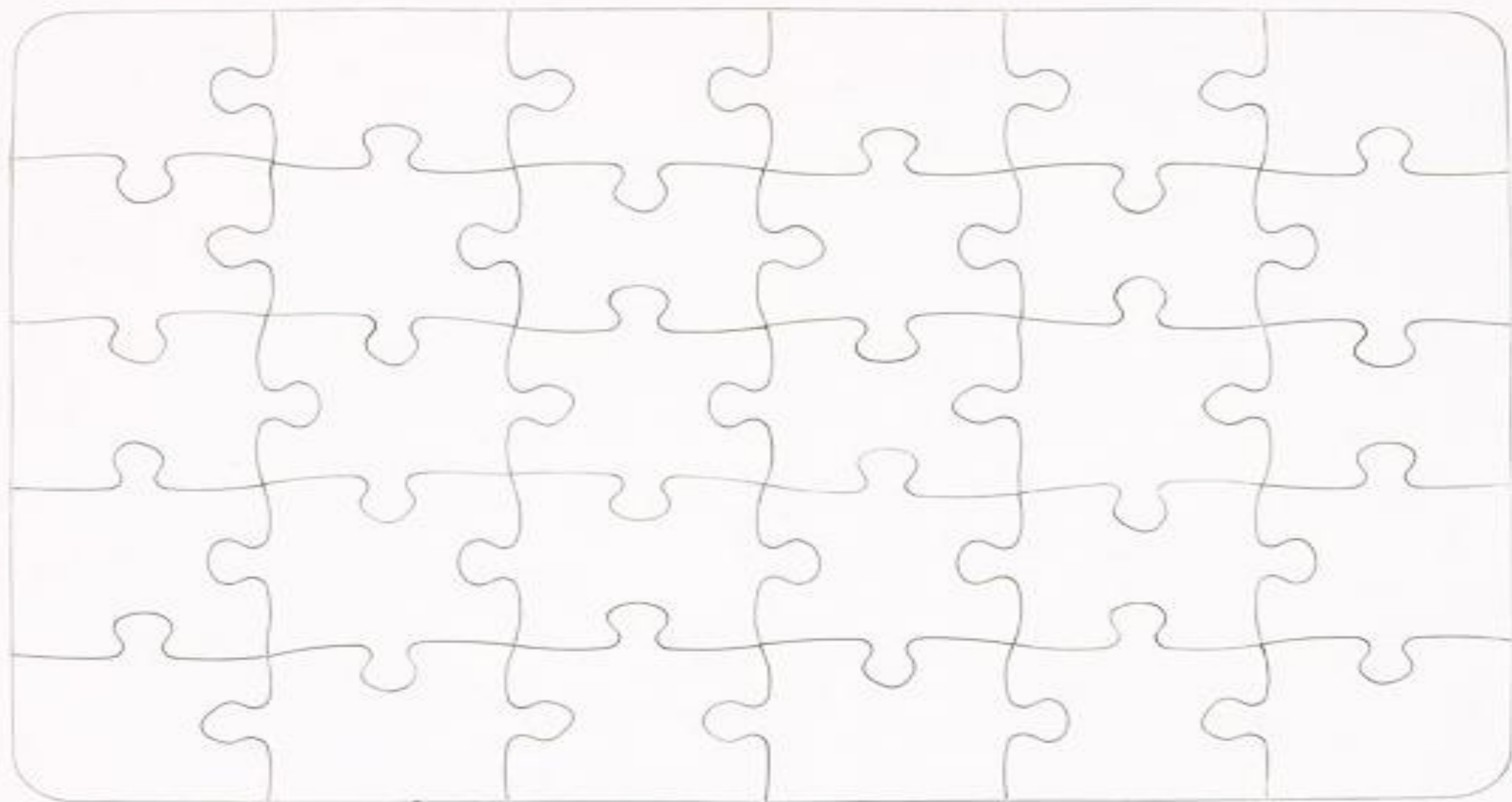
- Overvej om du vil lave øvelsen på dit hele liv eller på dit arbejdsliv
 - Tænk over om der er noget, du ikke er parat til at dele med de andre...
- Udfyld først brikker med kuglepen: Navngiv det, som "fylder":
 - I kalenderen
 - I bevidstheden / opmærksomheden
- Farvelæg derpå de udfyldte puslebrikker:
 - Hvad giver dig energi i (arbejds)livet?
 - Hvad er neutralt? / er der bare...?
 - Hvad belaster dig i (arbejds)livet?



Kilde:

Michael Martini Jørgensen, Mads Krarup og Caroline Ahlgren Tøttrup (2017) **Lederens stresshåndbog** - *Styrk dine lederkompetencer, når det gælder stress.*

Dansk Psykologisk Forlag



I hvilke opgaver (relationer, situationer) oplever jeg...

- Begejstring

- Lyst
- Tændt
- Flow
- Nærvær
- Livgivende


- Belastning

- Ulyst
- Lukket ned
- (S)low
- Fravær
- Drænende

Instruktion til øvelse:

”Dit personlige puslespil”

- Sæt jer sammen i grupper
- Tag en runde hvor I præsenterer jeres puslespil for hinanden én ad gangen. Hvilket billede tegner der sig?
- De øvrige kan stille opklarende og uddybende spørgsmål – Fx:
 - Hvad hæfter du dig særligt ved i dit eget puslespil?
 - Er du tilfreds med dit puslespil?
 - Er der noget du får lyst til at gøre mere eller mindre af, når du kigger på puslespillet?
 - ???

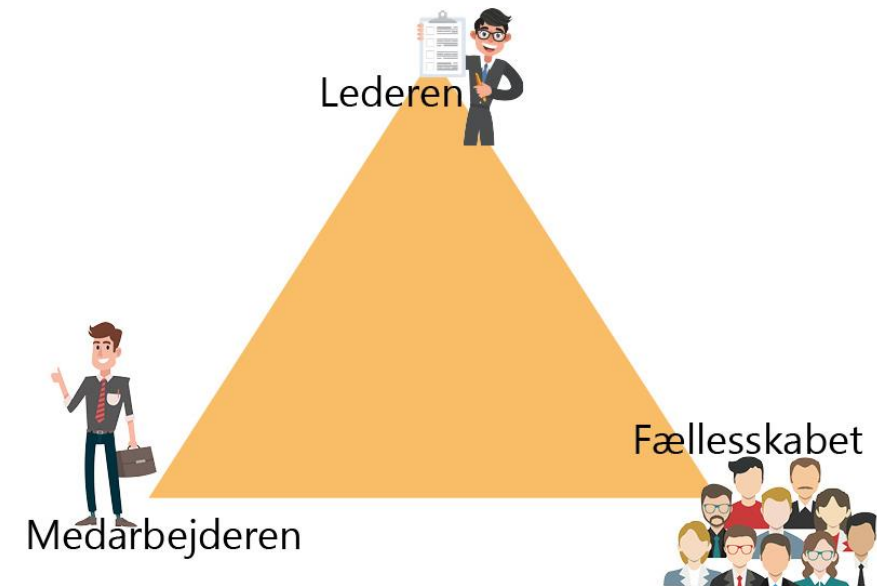


Opsamling: Er du tilfreds med dit personlige puslespil?

- Hvad giver dig energi i (arbejds-/studie)livet?
 - At holde fast i det
 - At få mere af det
- Hvad belaster dig i (arbejds-/studie)livet?
 - Eliminere
 - Håndtere

KULTURTREKANTEN

Et dialogværktøj



Kulturtrekanten



Udarbejdet af CRECEA efter tilladelse fra "Innsats for psykisk sundhed i Københavns kommune"

Individuel refleksion

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

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

Dialog i gruppen

- **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 **gøre mere eller mindre af** for at få en mere 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?

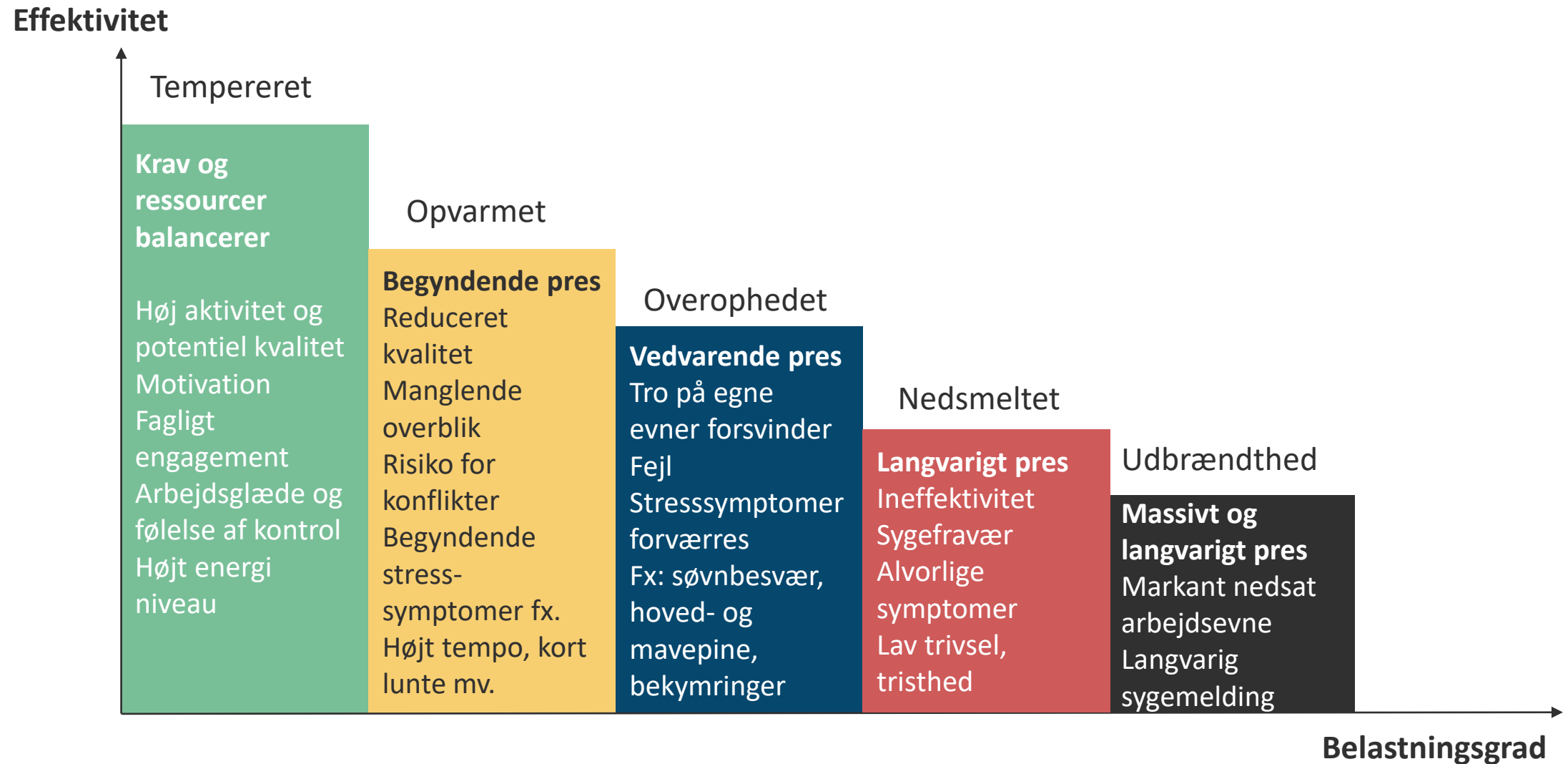


ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANTENS ROLLE

En case



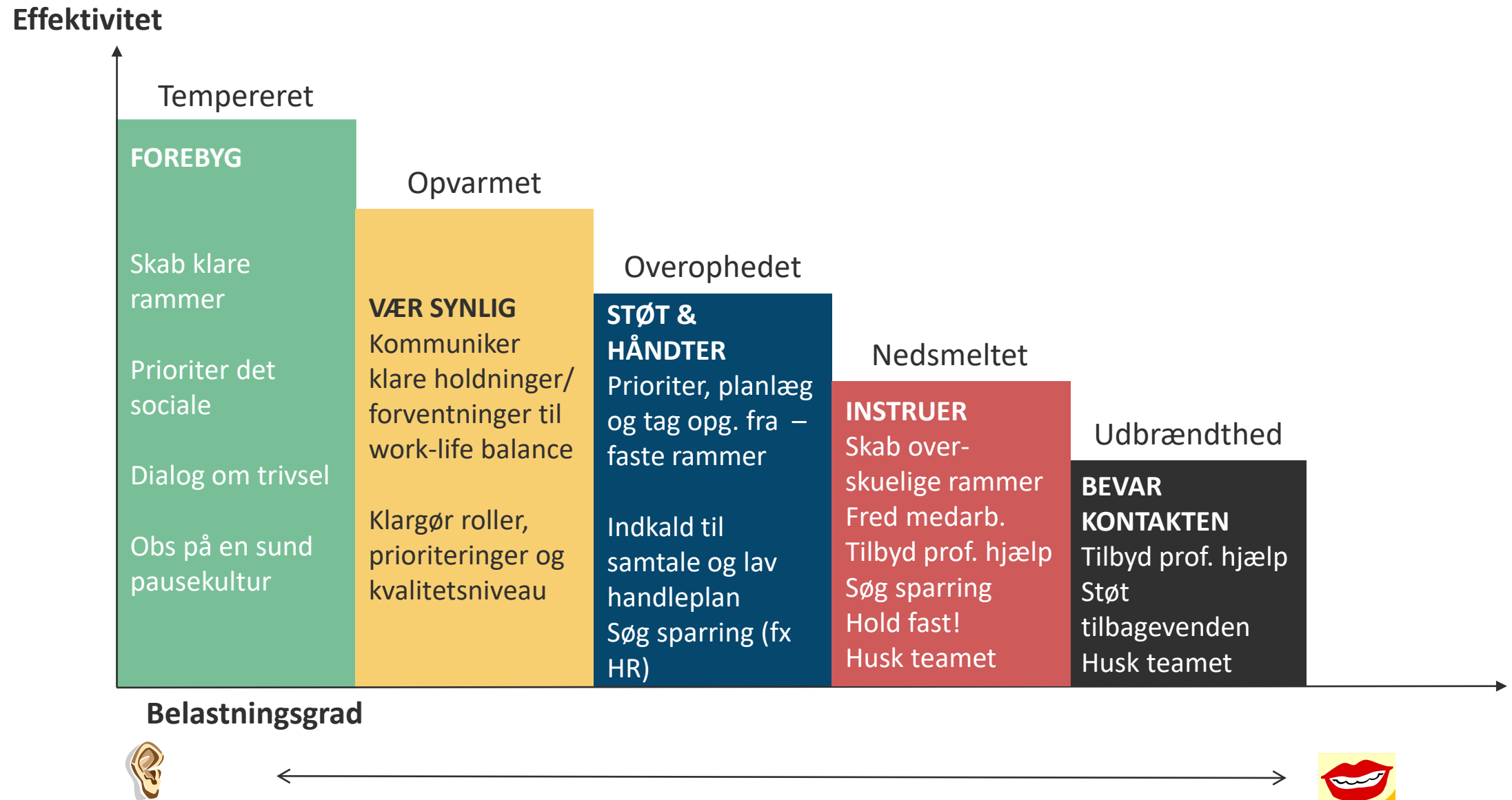
Stresstrappen



AMR's rolle - idékatalog

- I vil nu få udleveret en case
- I skal i grupperne arbejde med følgende spørgsmål:
 - *Hvor vil I placere denne case på trappen?*
 - *Hvilke opgaver og dilemmaer kan I få øje på i denne fase?*
 - *Hvordan kan du bidrage som arbejdsmiljørepræsentant i denne fase?*
 - *Hvad skal gøres?*
- Opsamling i plenum: Hvilke vigtige pointer om AMRs rolle i denne fase tager I med jer fra casearbejdet?

Stresstrappen: Vigtige opgaver på de forskellige trin





RESTITU-HVA'-FOR-NOGET

AT HOLDE PAUSER



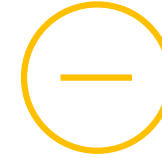
www.CRECEA.dk | 70 10 86 00

Restitution - balance



”det at opnå en tidligere, sund og veludhvilet tilstand igen efter udmattelse, træthed, sygdom el.lign.”

(Den Danske Ordbog)



”et mellemrum eller et stop, hvor man holder op med at gøre det, man var i gang med og gør noget andet i en periode.”

(psykolog Rikke Papsøe i BFA guide)



En pause er med til at mindske stress hormoner. Den tillader kroppen at bremse ned/ lade op, så man er klar til at præstere igen.



Det er både vigtigt at kunne restituere mellem arbejdsdagene og i løbet af arbejdsdagen.

<https://www.etsundtarbejdsliv.dk/tid/restituhvafornoget/film>



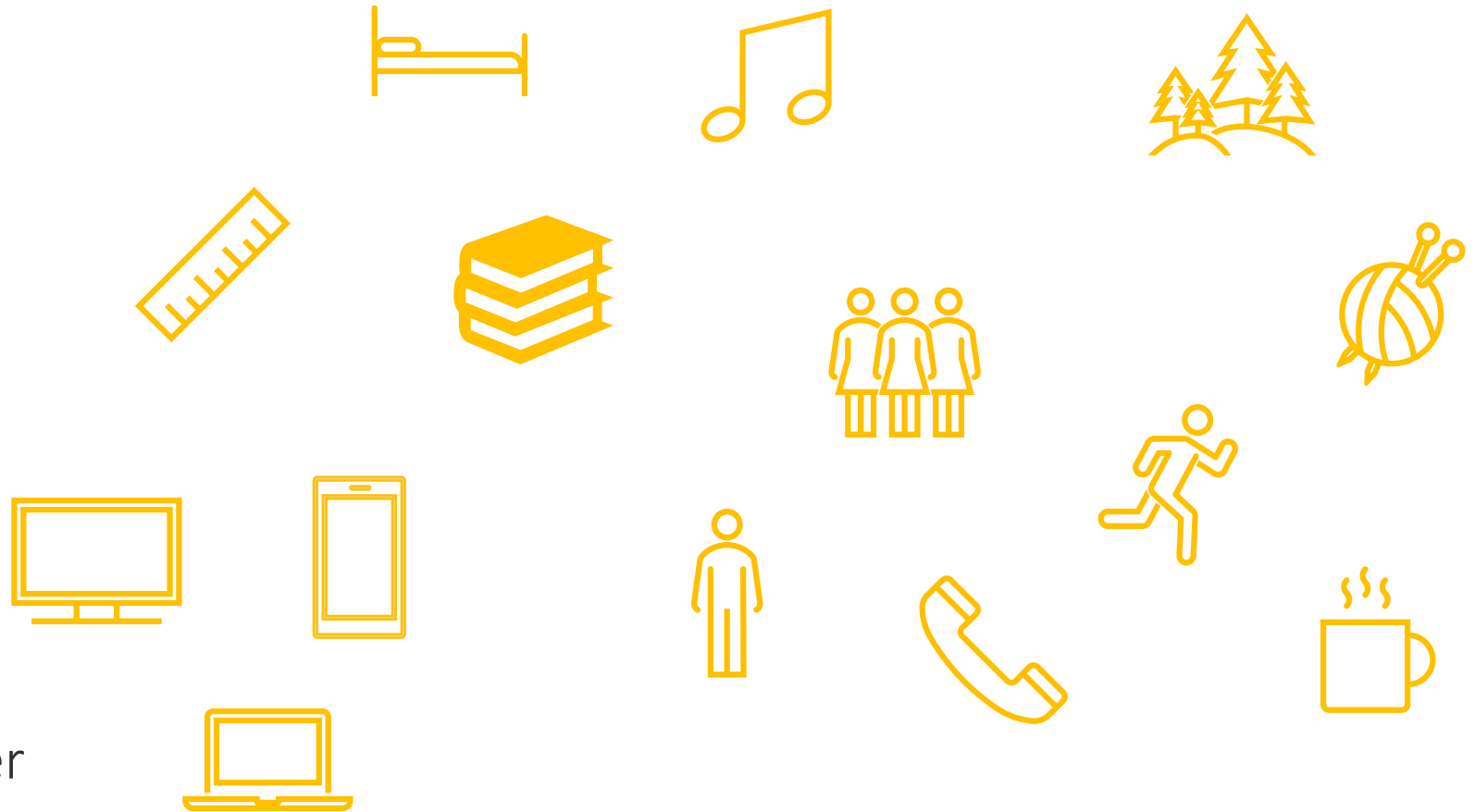
BFA

Hvordan kan man restituere i og udenfor arbejdet?

Det afhænger af arbejdstype og individuelle behov, hvad man har brug for:

- Socialisere
- Være alene
- Bevægelse
- Ro
- Søvn

- Teknologiens udfordringer



FOREBYGGELSE AF STRESS



I

- Restitution

- Søvn

- Indflydelse

G

- Kontinuerlig faglig udvikling

- Fælles prioritering

- Social støtte

L

- 1:1 samtaler

- Planlægning og tilrettelæggelse af arbejde (reducér uklare og modstridende krav)

- Involver TRIO / MED / SU / AMO – og led opad

- Politik / beredskab

O

- Fast tema i AMO / MED / SU

- Uddannelse og udvikling



EFTER SYGEMELDING

Arbejdsmiljørepræsentantens rolle

www.CRECEA.dk | 70 10 86 00



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?
- Hvilke dilemmaer kan opstå, når en stresssygemeldt skal tilbage til arbejdet?
- Hvad er din rolle som AMR, når en stresssygemeldt medarbejder skal tilbage til arbejdet?




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.

COPEWORK, Bispebjerg Hospital

Hvordan påvirkes man ved langvarig stress?

- Selvbillede
 - Følelsesliv
 - Overblik
 - Energi
 - Koncentration, hukommelse
- 
- Oftest vil der være rest-symptomer, når medarbejderen starter på arbejde igen
 - Det er vigtigt at tage højde for dette i en plan for tilbagevenden, ligesom evt. forværring i symptomerne bør følges op med justering af planen

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

Typiske udfordringer

- Manglende viden
 - ”Kan det virkelig vare så længe - du ser da godt ud”
- Kommunikationsproblemer og misforståelser
 - Sårbarhed og selvkritik hos den sygemeldte
 - Opringninger og samtaler opleves som ”pres”
- Teamets ressourcer
 - At have manglet/savnet en kollega
 - At få en kollega tilbage, som ikke er 100% klar
- Balance: Stille krav/vise omsorg----- lade folk være/give ro

Effekter af en sygemelding – for arbejdspladsen

- Positive effekter:
 - Mulighed for læring og øget opmærksomhed på trivslen generelt
 - Konkrete forebyggende tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø
- Negative effekter:
 - Tanker om årsager – skyld hos leder og kolleger
 - Mere arbejde til kolleger og leder
 - Angst for at andre bliver ramt også

COPEWORK, Bispebjerg Hospital



Hvad giver størst mulighed for succesfuld tilbagevenden efter en stresssygemelding?

- RELATIONEN: En god kontakt og tillid mellem leder og sygemeldt
- TILBYD SAMMENHÆNGENDE BEHANDLING: Behandling med arbejdspladsfokus giver en signifikant hurtigere tilbagevenden til arbejdet end behandling uden
- SKAB FORBEDRINGER I ARBEJDSMILJØET: Arbejdspladser hvor succesfuld tilbagevenden lykkedes havde signifikant bedre psykisk arbejdsmiljø, ligesom de sygemeldte vurderede, at der var sket forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø
- BEVAR TILKNYTNING TIL ARBEJDSPLADSEN: Deltidssygemeldte kom hurtigere tilbage på fuld tid end fuldtidssygemeldte - på trods af samme symptomniveau. Dette kan skyldes at det er lettere at optrappe i arbejdstid, når man har bevaret den daglige kontakt til arbejdspladsen, kollegaer og leder

COPEWORK, Bispebjerg Hospital



Anbefalinger

1. Tidlig opsporing og behandling.
2. Undersøgelse af den sygemeldtes funktionsnedsættelse i relation til forskellige typer af arbejdsopgaver.
3. Modifikation af arbejdsopgaver.
4. Koordineret indsats ved inddragelse af relevante aktører.
5. Vejledning og samarbejde.
6. Social reintegration på arbejdspladsen.
7. Virksomhedspolitik om sygefravær og tilbagevenden til arbejde generelt.
8. Skabelse af en god kultur på arbejdspladsen.
9. Indsatser på arbejdspladsen.

Rollen som arbejdsmiljørepræsentant – ideér

- Medvirke til at skabe fokus på- og dialog om forebyggelse af stress
- Introducere nyttige værktøjer for kolleger/på arbejdspladsen
- Rollemodel: Forebygge og håndtere egen stress
- Andet?

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...

Indbydelse til CRECEA arbejdsmiljø-netværk

Dato & Tid 11. juni 2024 kl. 14.00-16.00

Afholdes CRECEA, Kongsvang Allé 25, 8000 Aarhus C.

Dagens program

- 14.00 Velkommen og præsentation af dagens program
- 14.10 **Oplæg 1:** Forebyggende helbredsundersøgelser - nøglen til at styrke arbejdspladsen og fremme medarbejdernes trivsel
- 14.40 **Oplæg 2:** Ergonomi i praksis – fysiske og ergonomiske belastninger på arbejdspladsen
- 15.10 Arbejdsmiljøviden, generelle nyheder
- 15.30 Netværk, kaffe og kage
- 16.00 Tak for i dag



Deltagelse er gratis

Scan QR-koden for tilmelding til netværket, og du vil modtage invitationer til netværksdagene



Tak for i dag

God arbejdslyst med jeres
fortsatte
stressforebyggelse og
trivselsfremme 😊



Kontakt

Tine Ravn Holmegaard

Arbejds- og organisationspsykolog,
aut., specialist.

Tlf. **24 28 91 51**

Mail **trh@crecea.dk**

