

Stressforebyggelse målrettet arbejdsmiljørepræsentanter

V. arbejds- og organisationspsykolog

Lea Park Jørgensen, CRECEA



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 mistrivsel på jeres arbejdsplads



Viden
Bevidsthed
Værktøjer

Program for formiddagen

FORMIDDAG 9-12.00

- Velkomst og præsentation
- Spilleregler

- De kedelige statistikker
- Hvad er stress?
- Pause

- Kilder til stress på arbejdspladsen
- Pause

- Værn mod stress
- Stress på arbejdspladsen - indsatser

- Frokostpause 12-12.45

Præsenter dig selv ganske kort

- Navn
- Arbejdsplads
- Rolle ift. arbejdsmiljøet og erfaring
- Nævn dén ting, du særligt er optaget af ift. det psykiske arbejdsmiljø



Spilleregler

- Fortrolighed
- Lyt - og byd ind
- Giv plads til forskellighed
- Giv dig selv fri fra mobil, PC mv.
- ... mangler vi nogle?



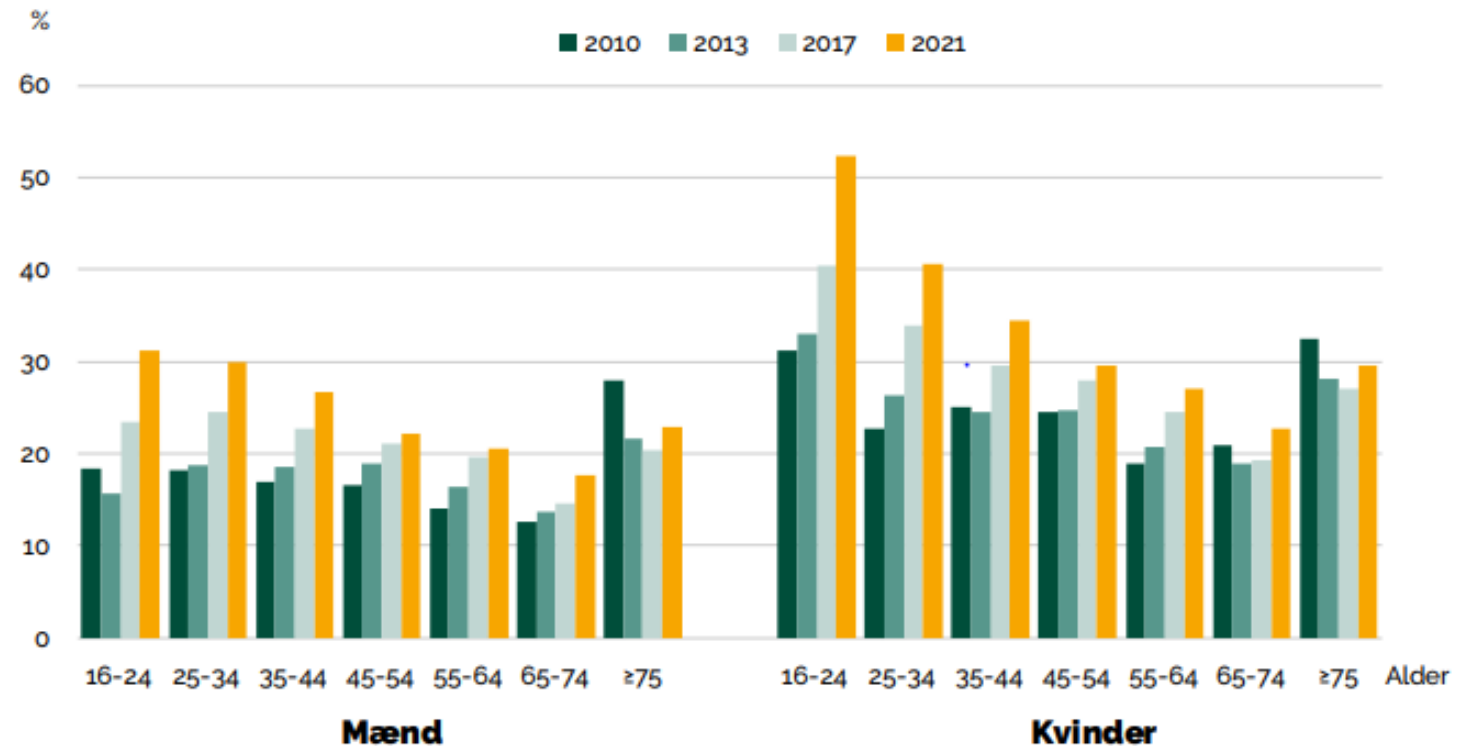
De kedelige statistikker



Omfang

”I perioden fra 2010 til 2021 er samlet set sket en stigning på 8,3 procentpoint i andelen med en høj score på stressskalaen fra 20,8% til 29,1%”

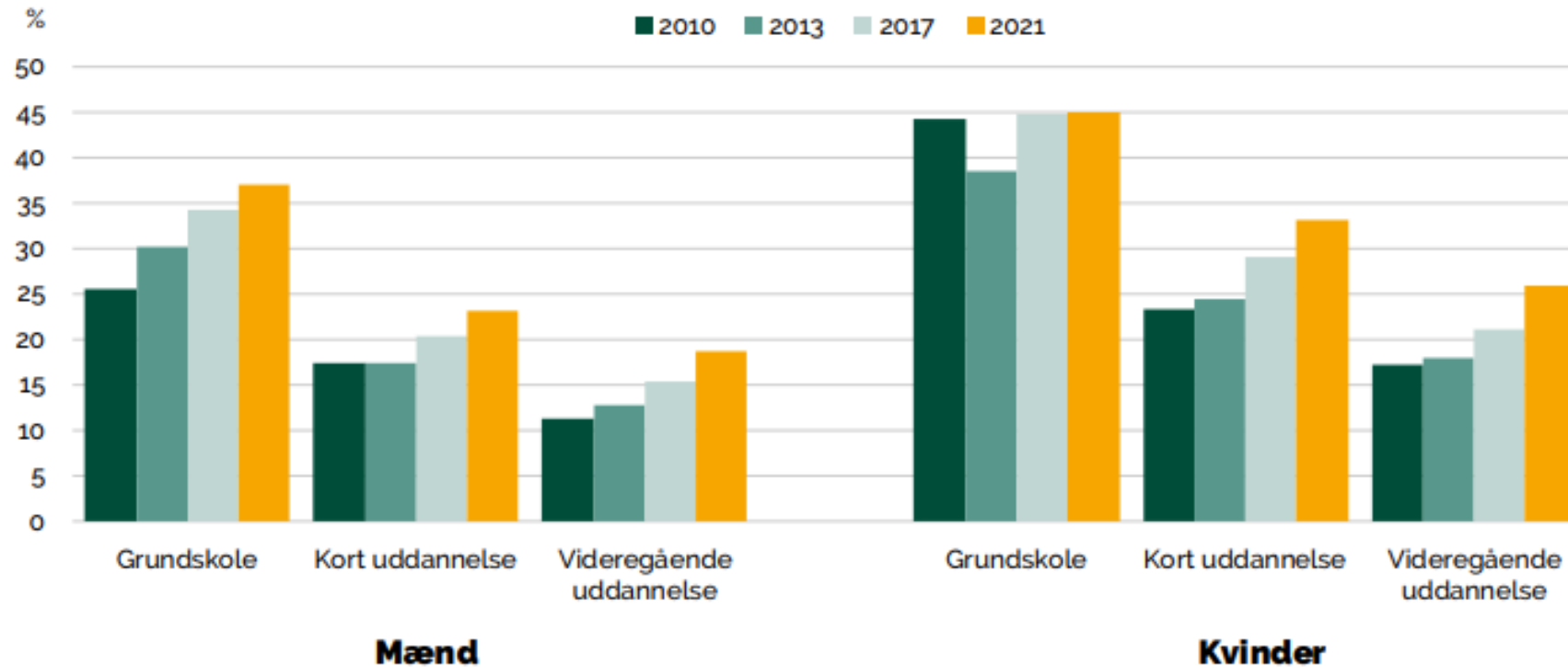
Figur 2.3.1 Andel, der har en høj score på stressskalaen, blandt mænd og kvinder i forskellige aldersgrupper. 2010, 2013, 2017 og 2021. Procent.



Danskernes Sundhed – Den Nationale Sundhedsprofil 2021 © Sundhedsstyrelsen 2022.

Køn og uddannelse

Figur 2.3.2 Andel, der har en høj score på stressskalaen, blandt mænd og kvinder i forskellige uddannelsesgrupper. 2010, 2013, 2017 og 2021. Procent.



Hvad er stress?



Hvad er stress???

Tal med din sidemand (10 min.)

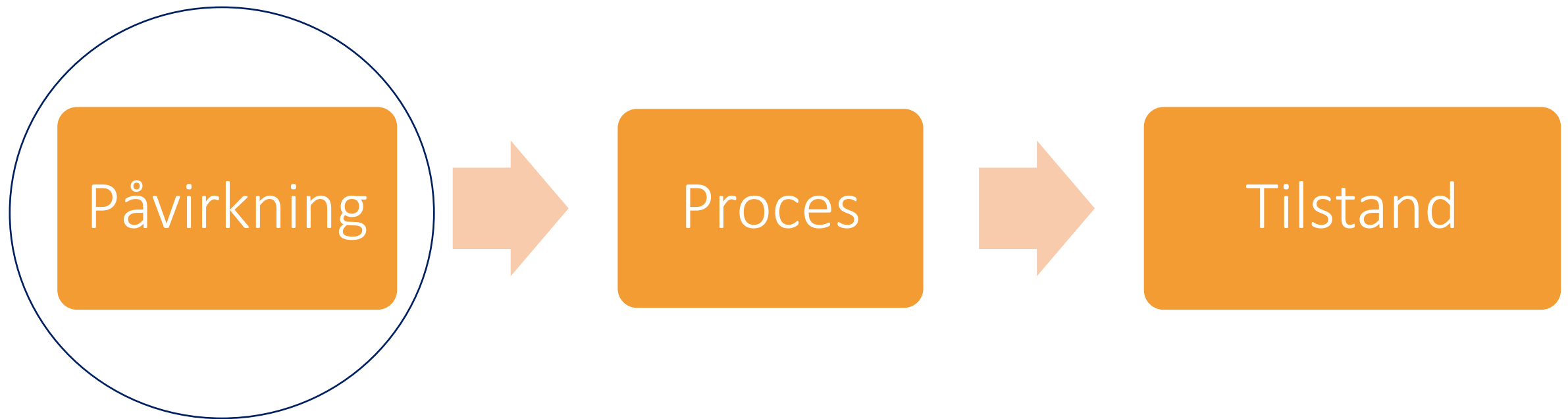
- Herefter opsamling på plenum

Fænomenet "stress" – hvad er dine umiddelbare tanker, når du hører ordet "stress"

Dine erfaringer med stressproblematikker fra arbejdspladsen

Fokus og tiltag for indsats(er) mod stress på din arbejdsplads – eks. på individ-, gruppe- eller organisatorisk plan

Stress-forståelser



HJERNEN

Første/ældste stadie

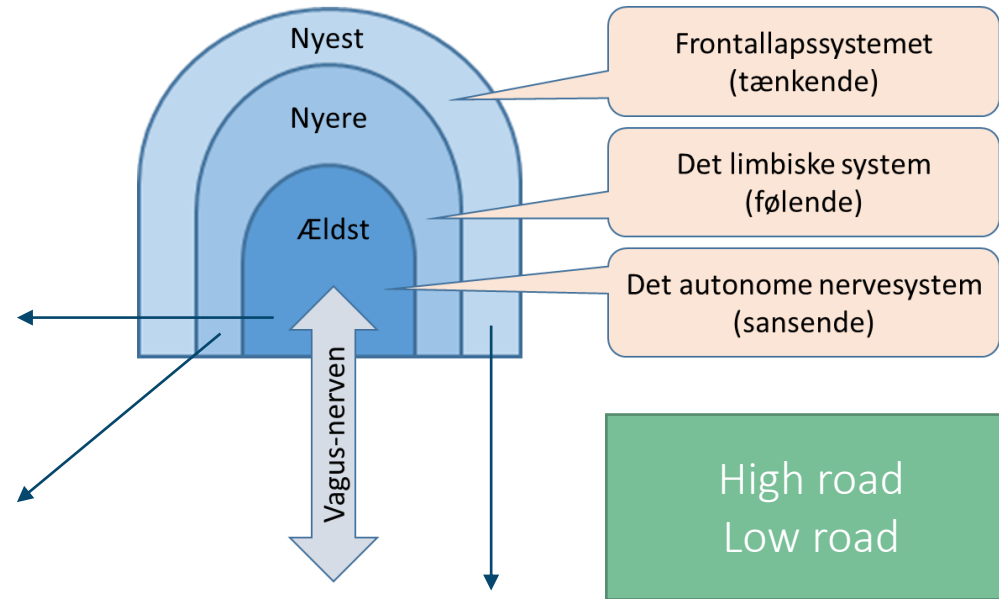
Sænker hjerterytme og stofskifte – sparrer på ressourcerne
Adfærdsmæssigt: Freeze – spille død

Anden stadie (kan undertrykke første stadie)

Mobiliseringssystem af det sympatiske system
– "Fight or flight"

Tredje og nyeste stadie (kan undertrykke stadie 1 og 2)

Unik for pattedyr
Aktiverer den "**vagale bremse**", der undertrykker eller hæmmer de to første systemer, så en hensigtsmæssig adfærd kan udføres, koordineret af de højre neurale strukturer
Er central for vores selvreguleringsevne



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*

BELASTNINGER

- Urealistiske krav
- Uklare roller
- Store forandringer
- Høj kompleksitet
- Vanskeligt samarbejde



RESSOURCER

- Mening
- Forudsigelighed
- Social støtte
- Anerkendelse
- Indflydelse

PAUSE



Kilder til stress på arbejdspladsen



Enkeltpåvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø

- Stor arbejds mængde 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



Påvirkning	Definition
Stor arbejdsmængde og tidspres	Ubalance mellem det arbejde, der skal udføres, og den tid, der er til rådighed så der arbejdes intensivt, i højt tempo eller uden pauser til restitution, eller mange timer, som kan påvirke muligheden for restitution
Uklare og modstridende krav i arbejdet	Der er krav i arbejdet, som ikke er tydelige, eller som er uforenelige
Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker	Arbejde, som indebærer kontakt med mennesker, som stiller krav til at sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd; håndtere eller skjule egne tanker/følelser eller tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med
Krænkende handlinger - herunder mobning og seksuel chikane	Når en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte
Arbejdsrelateret vold	Personer, der ikke er ansatte eller arbejdsgiver i virksomheden, herunder borgere og kunder, udøver vold mod ansatte. Ved vold forstås både fysisk vold i form af angreb mod legemet og psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd, herunder chikane. Arbejdsrelateret vold kan både finde sted i arbejdet og uden for arbejdstid

Hvilke enkeltpåvirkninger er der på dit arbejde?

Øvelse på 15 min.

Tal sammen i gruppen om følgende spørgsmål:

- Hvilke enkeltpåvirkninger har I på jeres arbejdsplads?
- Er der fokus på dem?
- Hvordan håndterer I dem?

Enkeltpåvirkninger:

- 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

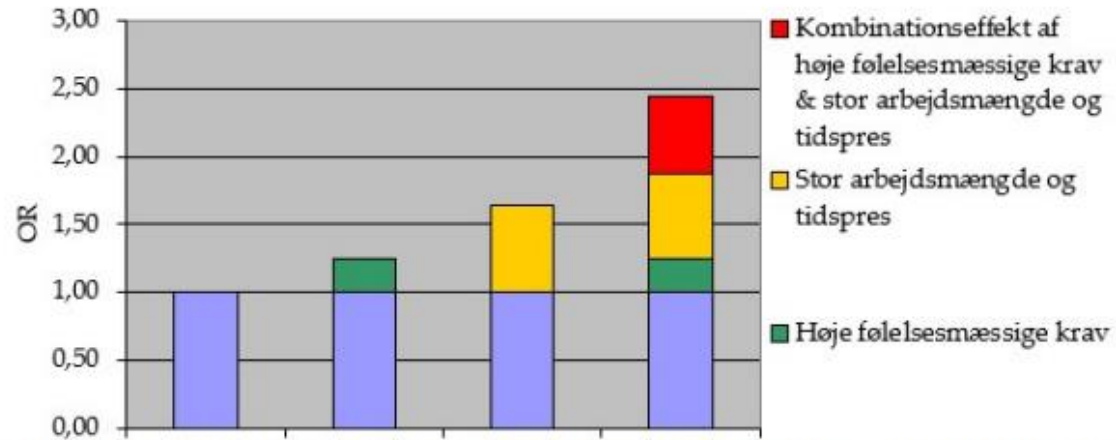
Kombinationseffekt – 1 + 1 = 3

Tabel 5.1: Oversigt over typer af sammenhænge mellem kombinationer af arbejdsmiljøfaktorer og de to helbredsrelaterede udfald

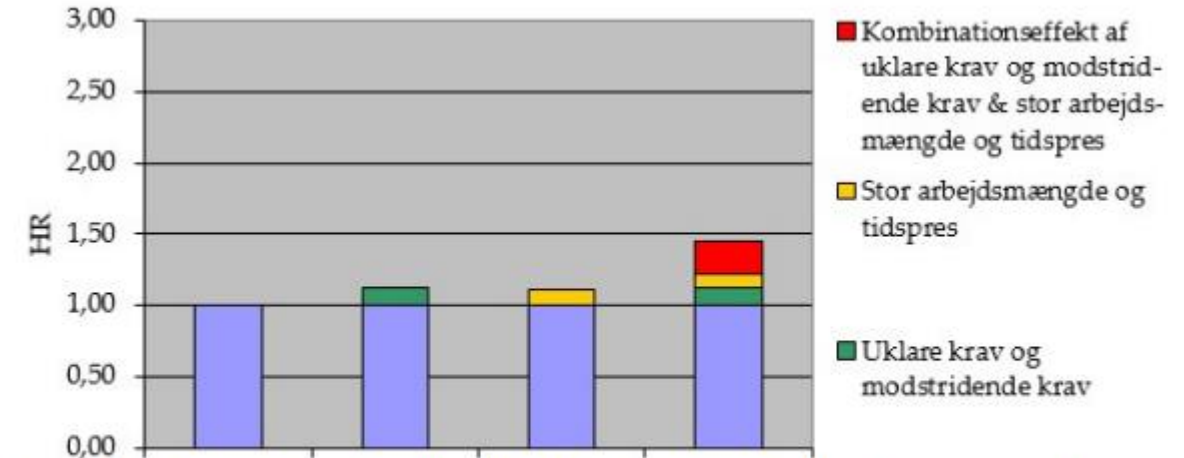
	Langvarigt sygefravær	Depressive symptomer
Høje følelsesmæssige krav og stor arbejdsmængde og tidspres	Additiv kombinationseffekt	<i>Forstærkende kombinationseffekt</i>
Høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold	Additiv kombinationseffekt	Additiv kombinationseffekt
Stor arbejdsmængde og tidspres og arbejdsrelateret vold	<i>Forstærkende kombinationseffekt</i>	Additiv kombinationseffekt
Stor arbejdsmængde og tidspres og uklare krav og modstridende krav	<i>Forstærkende kombinationseffekt</i>	Additiv kombinationseffekt

‘Sammenhænge mellem kombinationer af faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø og helbredsrelaterede udfald blandt arbejdstagere i Danmark, 2022 (NFA, 2022)

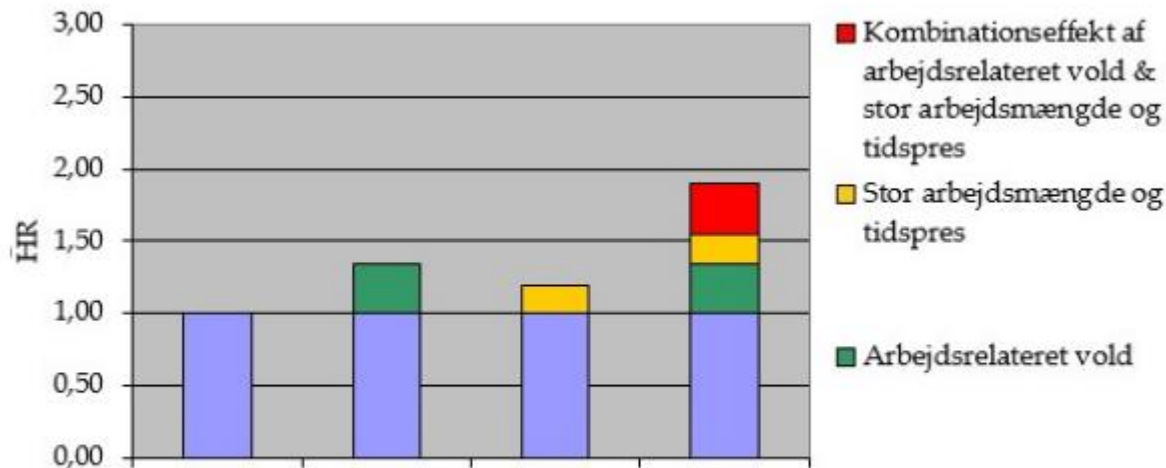
Kombinationseffekt - depressive symptomer og langvarigt sygefravær



Figur 3.2.2: Sammenhænge mellem kombinationer af høje følelsesmæssige krav og stor arbejdsmængde og tidspres og risiko for depressive symptomer.



Figur 3.5.1: Sammenhænge mellem kombinationer af stor arbejdsmængde og tidspres og uklare krav og modstridende krav og risiko for langvarigt sygefravær.



Figur 3.4.1: Sammenhænge mellem kombinationer af stor arbejdsmængde og tidspres og arbejdsrelateret vold og risiko for langvarigt sygefravær.

Forstærkende kombinationseffekter:

Høje følelsesmæssige krav og SAT
= forhøjet risiko for depressive symptomer

SAT og arbejdsrelateret vold &
SAT og uklare/modstridende krav
= forhøjet risiko for langvarigt sygefravær

Pause

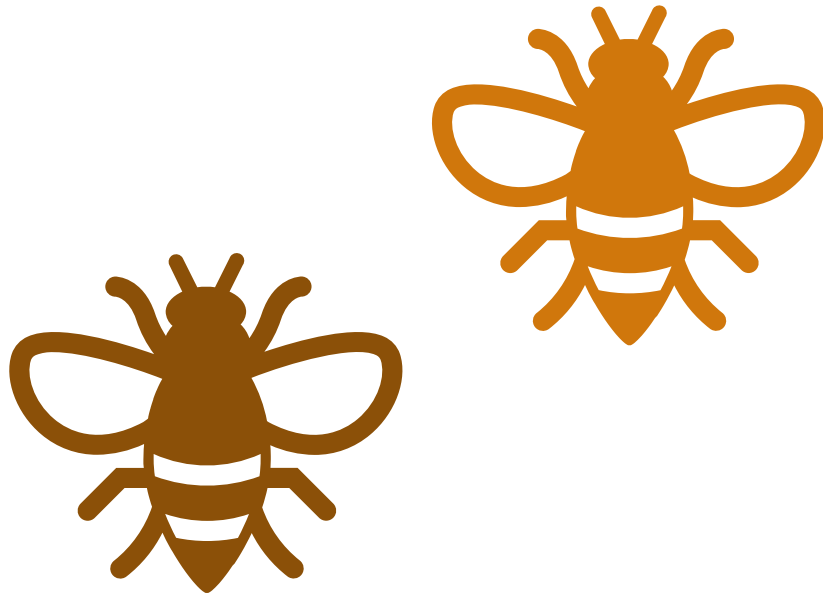


Værn mod stress

- Vi kan udholde meget, hvis vi har de rette rammer og værn på arbejdet



Hvilke ingredienser indeholder en god arbejdsdag ud for dig?



Sum lidt over den...

De seks guldkorn

Høj **indflydelse** (kontrol)

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

Højt niveau af **mening**

(formål med arbejdet, meningsfuldhed igennem samspil og samskabelse med ens kollegaer, værdier og mål)

God **forudsigelighed**

(relevante informationer om fremtidige forandringer og begivenheder, så der er tid til at forholde sig)

God **social støtte**

(praktisk og følelsesmæssig støtte fra kolleger og ledere)

Retfærdig **belønning**

(anerkendelse, karriere, løn og retfærdig fordeling af eks. forfremmelser)

Passende **krav**

(kvantitative – ikke for mange eller for få, følelsesmæssige, sociale, kvalitative – ikke for svært eller for let)

DE SEKS GULDKORN	NEGATIVE ← KONSEKVENSER → POSITIVE
Indflydelse Arbejdsforhold, planlægning og arbejdstidens placering.	Hjælpeløshed og magtesløshed ↔ Handlekompetence og ansvarlighed
Mening i arbejdet Du skal kunne se, hvordan du bidrager til det samlede produkt og ydelser, eller det overordnede formål.	Fremmedgørelse og normløshed ↔ Følelse af mening og sammenhæng
Forudsigelighed Det kan fx være information til tiden, eller at du ved, hvad der sker i den nærmeste fremtid.	Uvished og usikkerhed ↔ Tryghed og sikkerhed
Social støtte Kan du fx regne med dine kolleger, og bakker ledelsen dig op, hvis du har brug for hjælp?	Ensomhed og isolation ↔ Social forankring og integration
Belønning Løn, frynsegoder, karriere, påskønnelse og anerkendelse er eksempler på belønning.	Frustration og værdiløshed ↔ Personlig værdighed og følelse af værdi
Krav i arbejdet Du skal have tid nok til dine opgaver, og du skal vide, hvornår arbejdet er udført godt nok. Krav kan være følelsesmæssige, sociale og kvantitative.	For høje krav: Stress ↔ Personlig udvikling og vækst For lave krav: Apati

Sæt fokus på jeres 'guldkorn på arbejdspladsen

Værktøj til at arbejde med at sætte fokus på de 6 guldkorn

HUSK - man kan aldrig få for meget af guldkorn 1-5 ...

... men man kan selvfølgelig opleve for høje/lave krav.

Betydningen af arbejdspladskulturen

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.

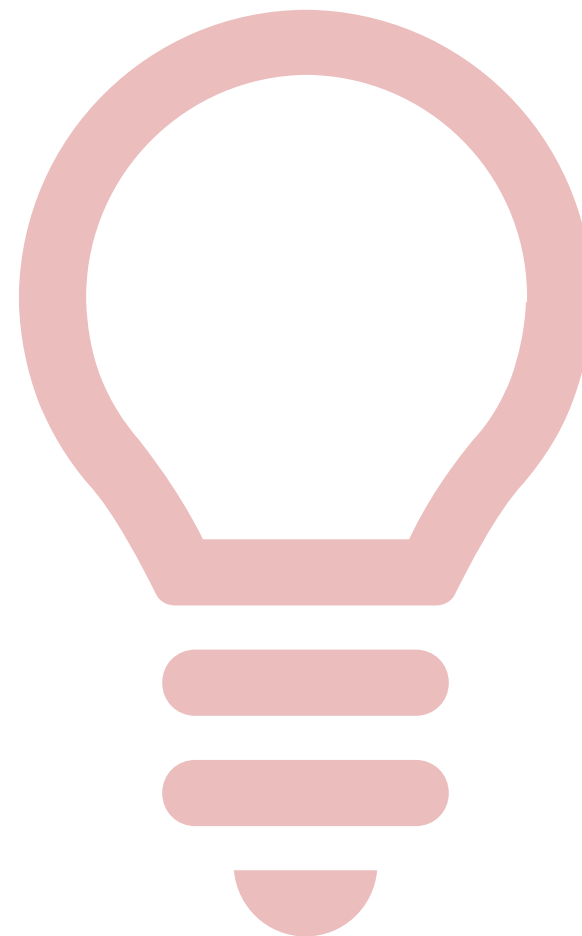
Sagt med Amy Edmonsons ord:

“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

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?

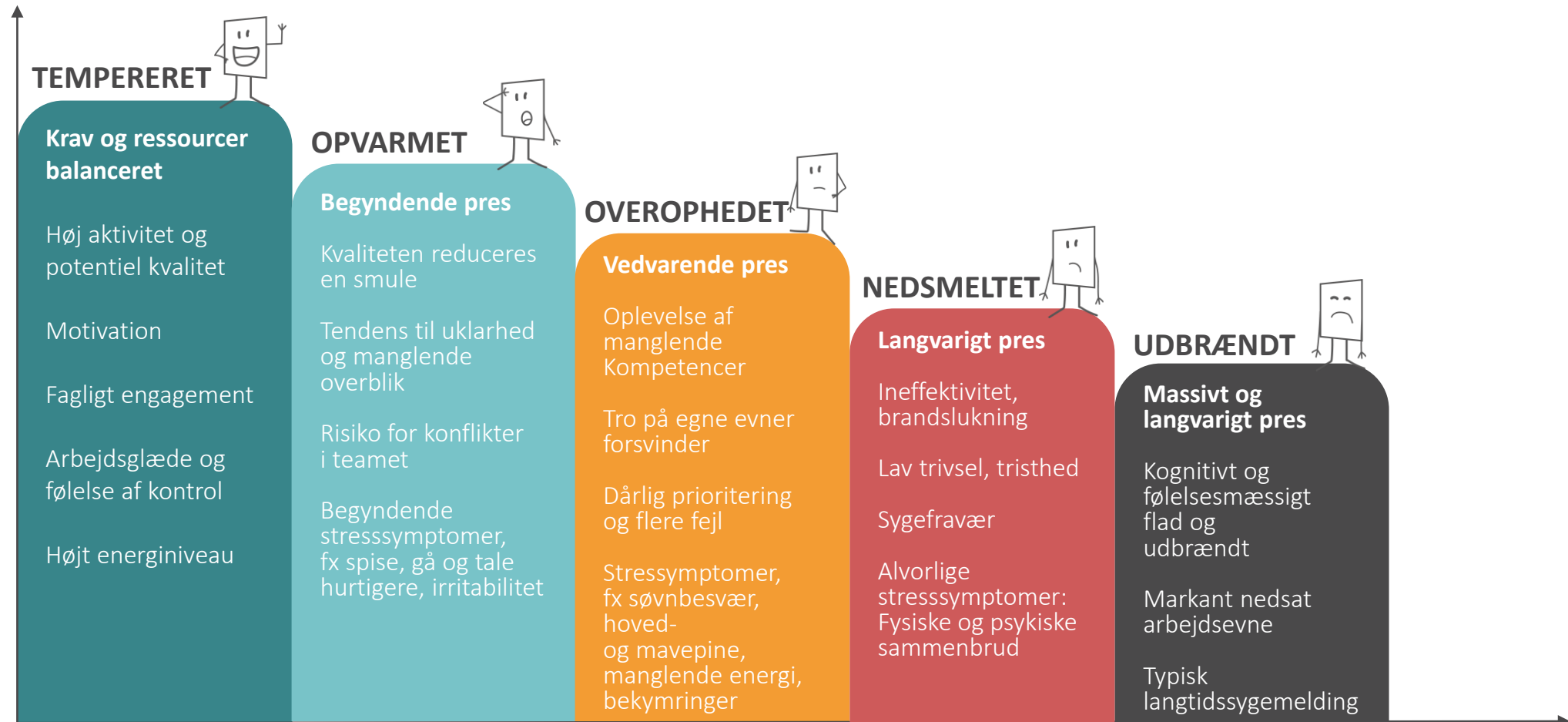


Stress på arbejdspladsen - indsatser



Stresstrappen

Effektivitet



Belastningsgrad

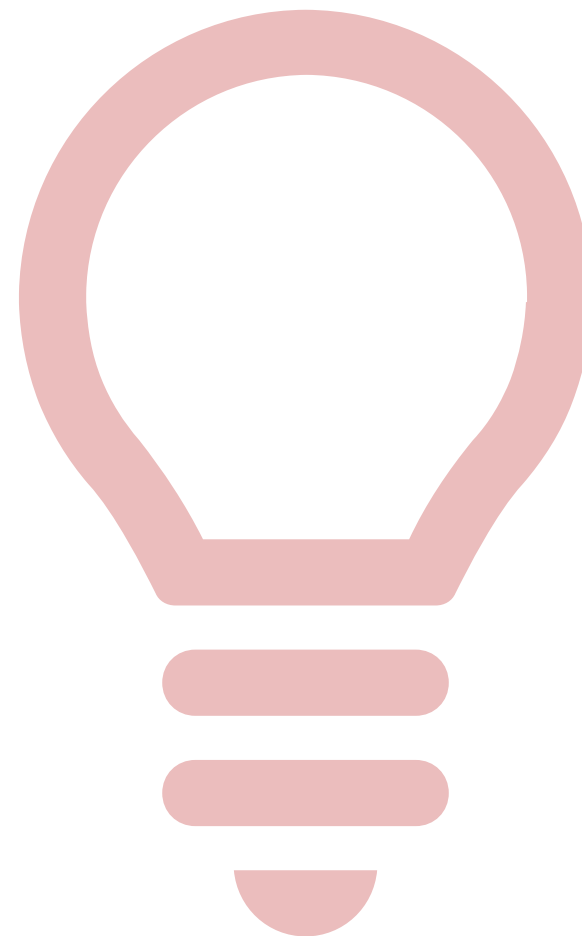
Model efter Andersen & Kingston, 2016

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'?
4. Hvad er 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?



Frokostpause 12-12.45



Program for eftermiddagen

EFTERMIDDAG 12.45-16.00

- Forebyggelse og håndtering af stress på arbejdspladsen
- Pause
- Stress og sygefravær
- Pause
- Spot på:
Arbejds miljørepræsentantens rolle
- Afrunding af dagen

Forebyggelse og håndtering af stress på arbejdspladsen



... vi lykkes kun i fællesskab.

Tre niveauer af forebyggelse

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

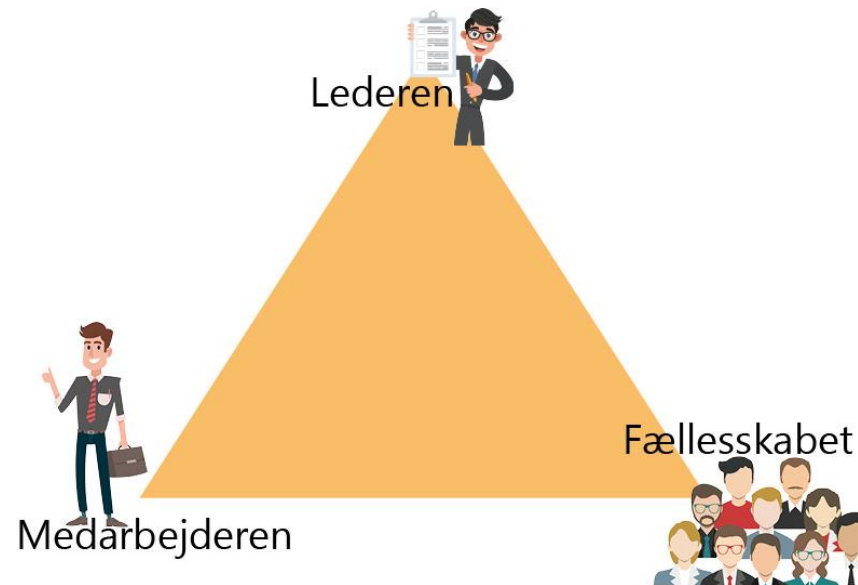
- Fokus på den enkelte medarbejder gennem fx. rådgivning, terapi mv.
- Fastholde medarbejderen på arbejdspladsen gennem handleplaner, delvis raskmelding mv., men **med stor hensynstagen til den ansatte**

Forebyggelse på vores arbejdsplads?

Tal i din gruppe om følgende:

- 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

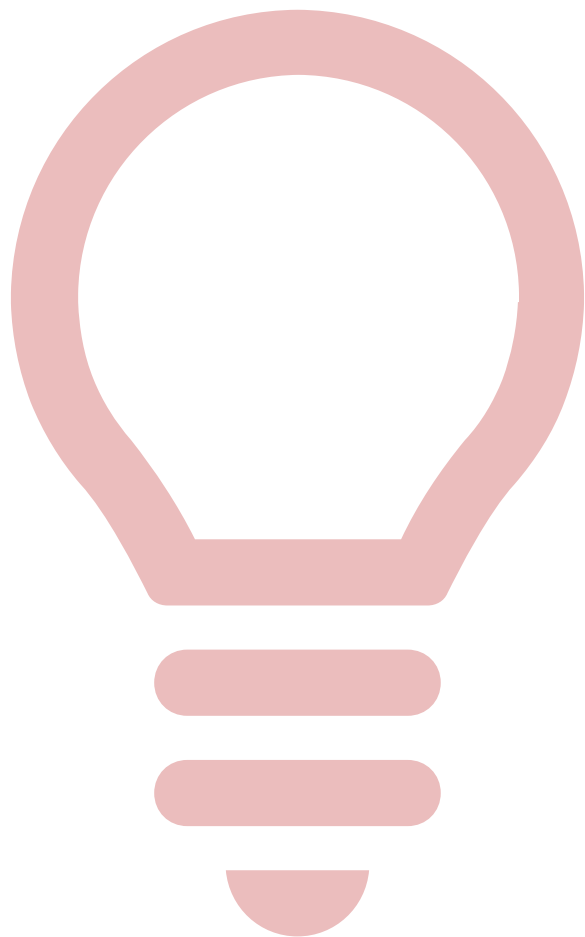
Hvordan handler I typisk på stress/belastning på din arbejdsplads?

- Sæt ring om de handlinger, der er typiske hos jer på det udleverede ark

Dialog på plenum

- 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 en mere bæredygtig, stressforebyggende kultur i vores team?

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?

PAUSE



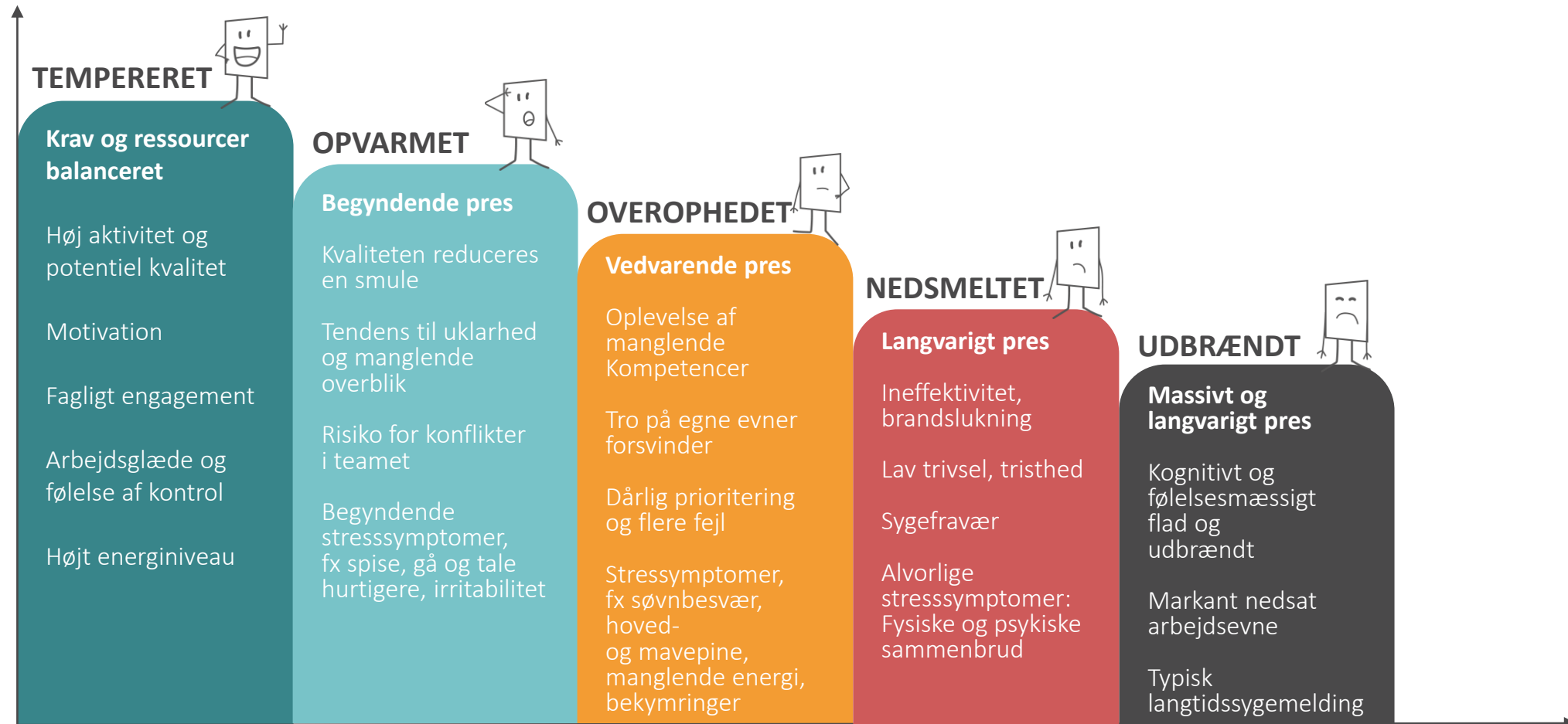
A person wearing a red and blue plaid shirt is gesturing with their hands while speaking in a meeting room. In the foreground, a desk holds a laptop, an open notebook, and a smartphone. The background shows other people in a meeting setting.

Spot på arbejdsmiljørepræsentantens rolle

Stresstrappen

Hvor er du lige nu? Brug 2 min. til at tale reflektere over dette ...

Effektivitet

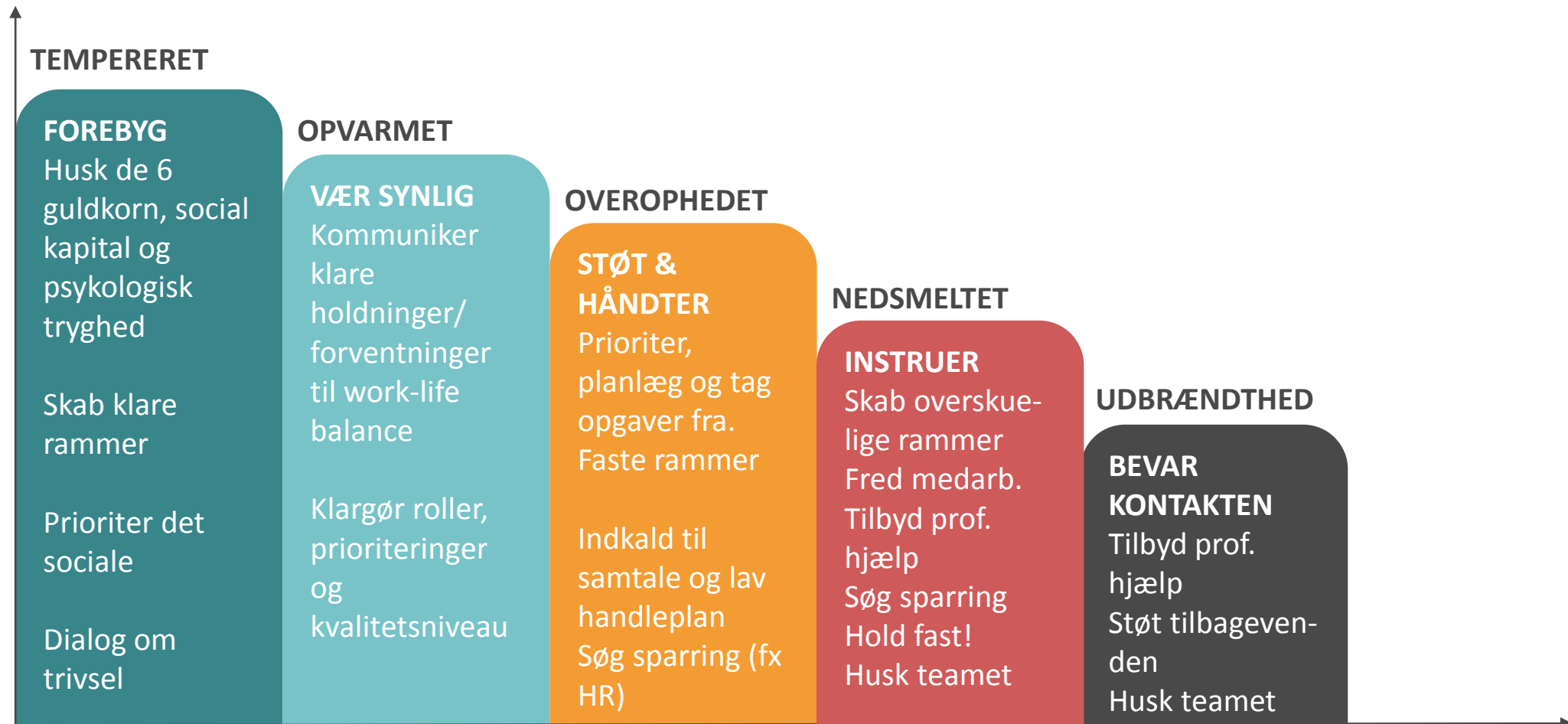


Belastningsgrad

Model efter Andersen & Kingston, 2016

Stresstrappen: Vigtige opgaver på de forskellige trin

Effektivitet



Belastningsgrad

Case-opgave

- Læs casen igennem.
- Forsøg i gruppen at besvare de 5 spørgsmål, der er udleveret – skriv gerne dine svar ned
- Opsamling på plenum

Jeres egen handleplan for indsatser

- 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?
- Hvilke vigtige pointer om *AMRs rolle i denne fase* tager I med jer fra casearbejdet?

**PAUSE
- med
kage**



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.
- Hvordan kan viden videregives/deles, så AMR og arbejdspladsen kan arbejde mere målrettet med forebyggelse af sygemeldinger?

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

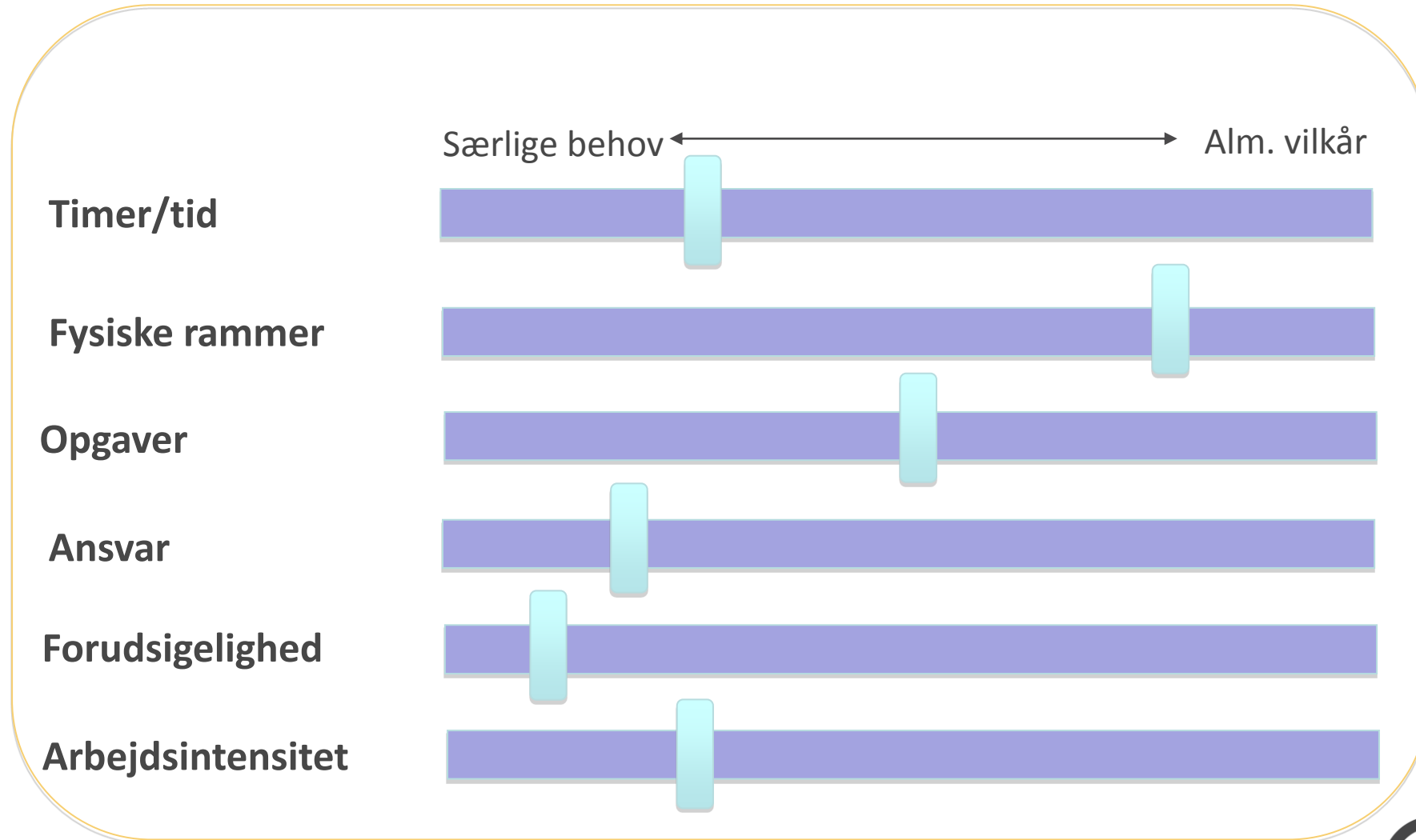


Vejledning og samarbejde



Social reintegration: Information af kolleger om aftaler mv

Mixerpulten – hvor skal vi skrue op/ned?



Arbejdsopgaver under optrapning

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

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

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

Efter stress – om at komme tilbage på arbejde efter stress



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

Er din medarbejder stressramt?



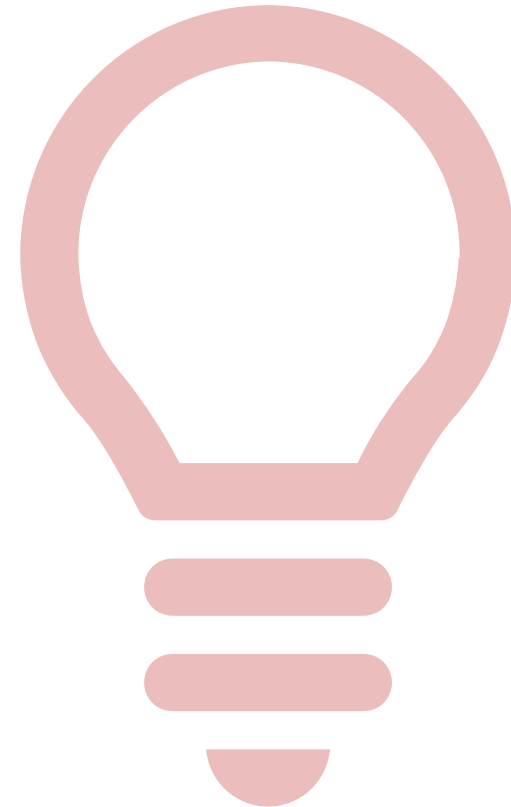
http://www.amkherning.dk/userfiles/file/Lederpjece%20om%20stress_maj%202017.pdf

Anbefalinger: Håndtering og forebyggelse af sygefravær

- Virksomhedspolitik om sygefravær og tilbagevenden til arbejdet generelt
- Viden om arbejdspladsens politik ift. fastholdelse/fremgangsmåde ved sygdom (opkald, mails etc.)
- Ring eller ikke?
 - Forskning
 - Erfaringer fra samtaleterapien
- Fokus på at skabe en god kultur på arbejdspladsen
 - Viden om mentale helbredsproblemer
 - Åbenhed/information
- Indsatser på arbejdspladsen
 - Sundhedsfremmende aktiviteter
 - Reducere stressfaktorer og udvikle et godt psykisk arbejdsmiljø
 - Vejledning/behandling til medarbejdere i risiko

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

