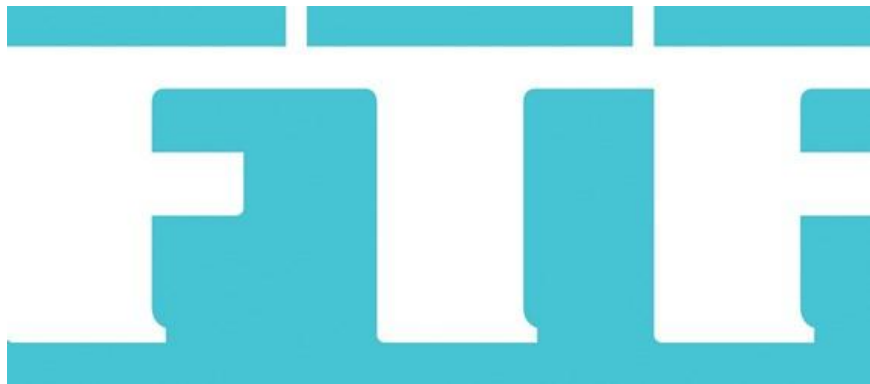


Robuste arbejdspladser

Bettina Prühs

Organisationskonsulent

Cand. mag arbejdslivsstudier og psykologi



Agenda	
9.30	Introduktion
10.00	Om stress og robusthed
10.45	Pause
11.00	Organisationens muligheder
12.00	Frokost
12.45	Beredskabsplanlægning
13.40	Organisationens læring
14.00	Pause
14.15	Organisationens læring
15.00	Personlig handlingsplan
15.20	Afrunding



Stress og robusthed

Hvad er stress?

”En reaktion på belastende omstændigheder, som over tid resulterer i alvorlige vanskeligheder med at fungere.”

(Stress Alliancen/Psykiatrifonden)





**SIGN UP
AGAIN
TODAY!**

**DISCOUNTED
PRICES**





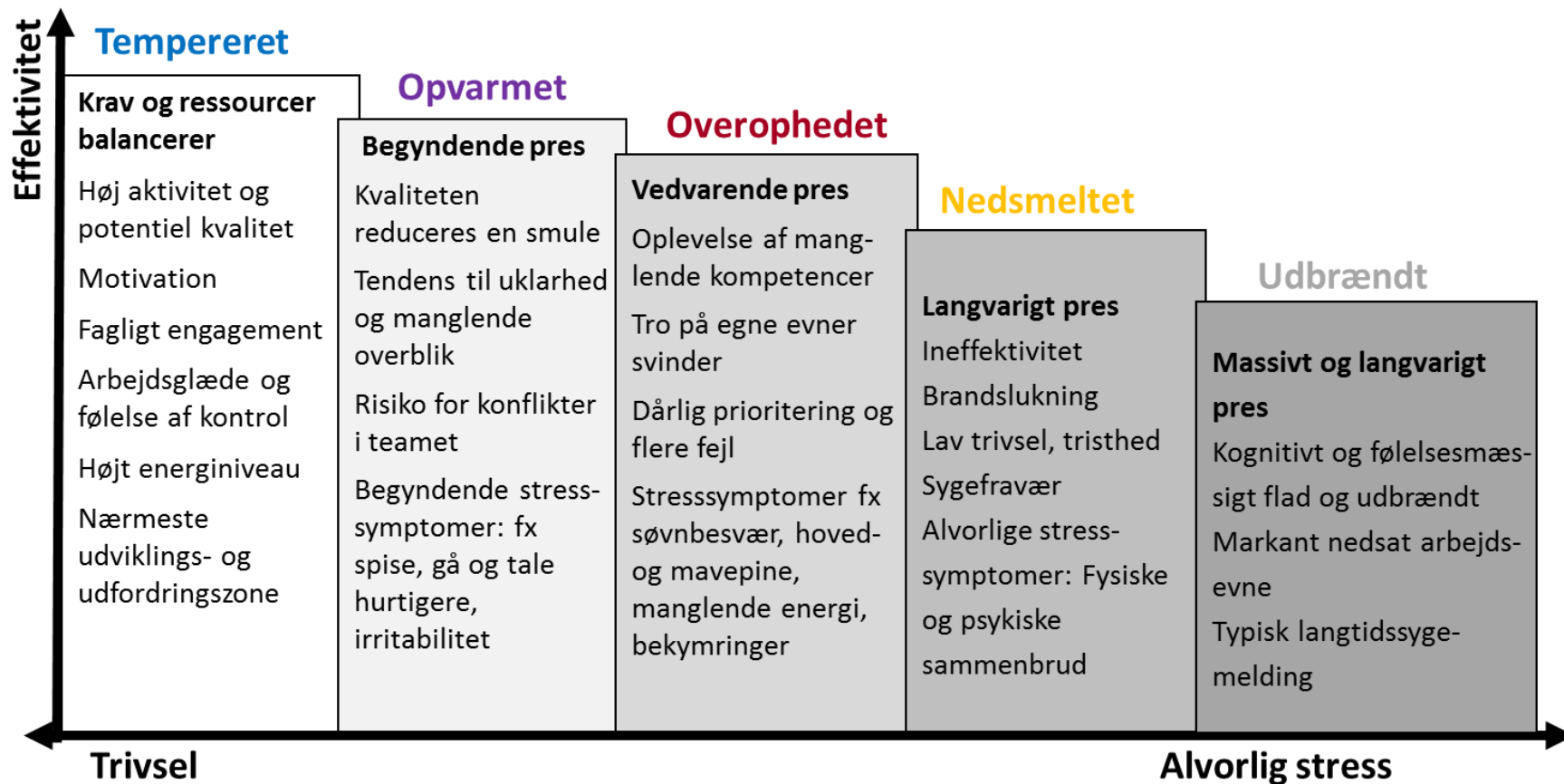
Stress er...

”En reaktion på belastende omstændigheder, som over tid resulterer i alvorlige vanskeligheder med at fungere.”

(Stress Alliancen/Psykiatrifonden)



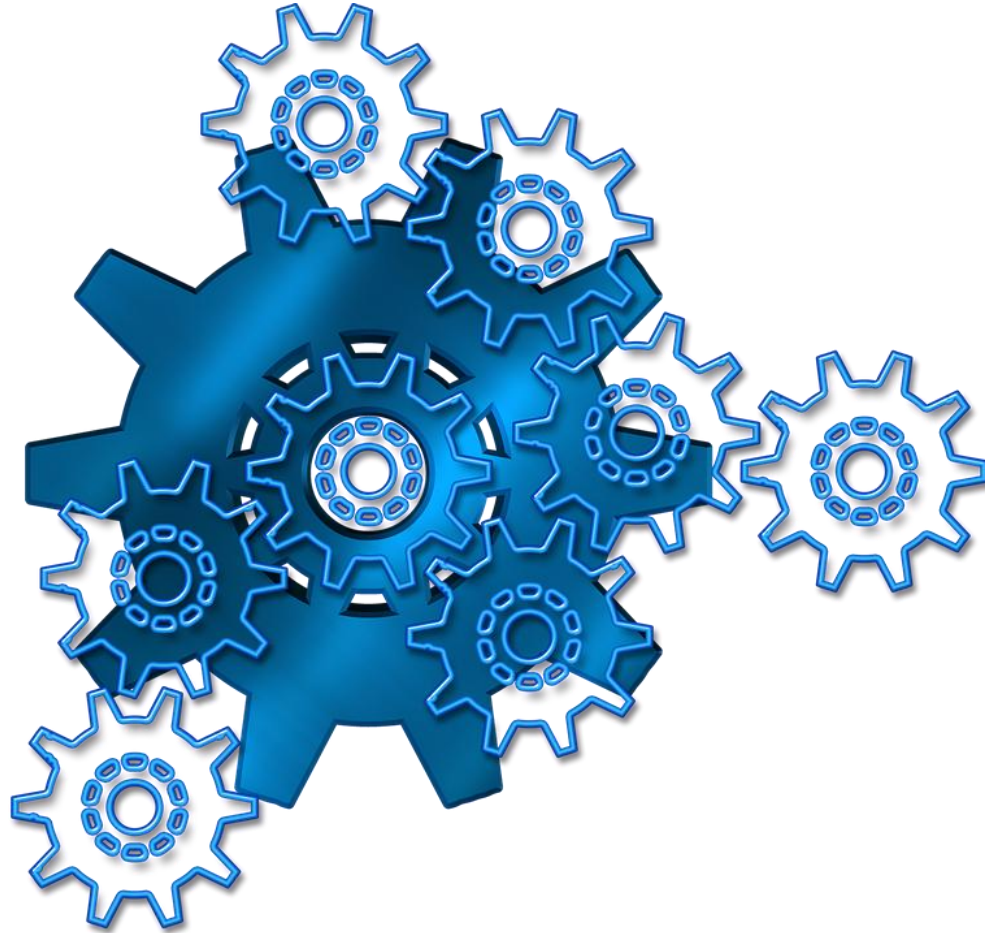
Stress trappen



Fra "Stop stress- håndbog for ledere" (Andersen & Kingston 2016)



Når en medarbejder bliver syg pga.
stress



Øget robusthed overfor stress

- Undgå sygemelding
- Forkorte sygemeldingerne
- Undgå smitte



Man er robust, når man

Kender og
har adgang til
ressourcer

Kender sine
grænser

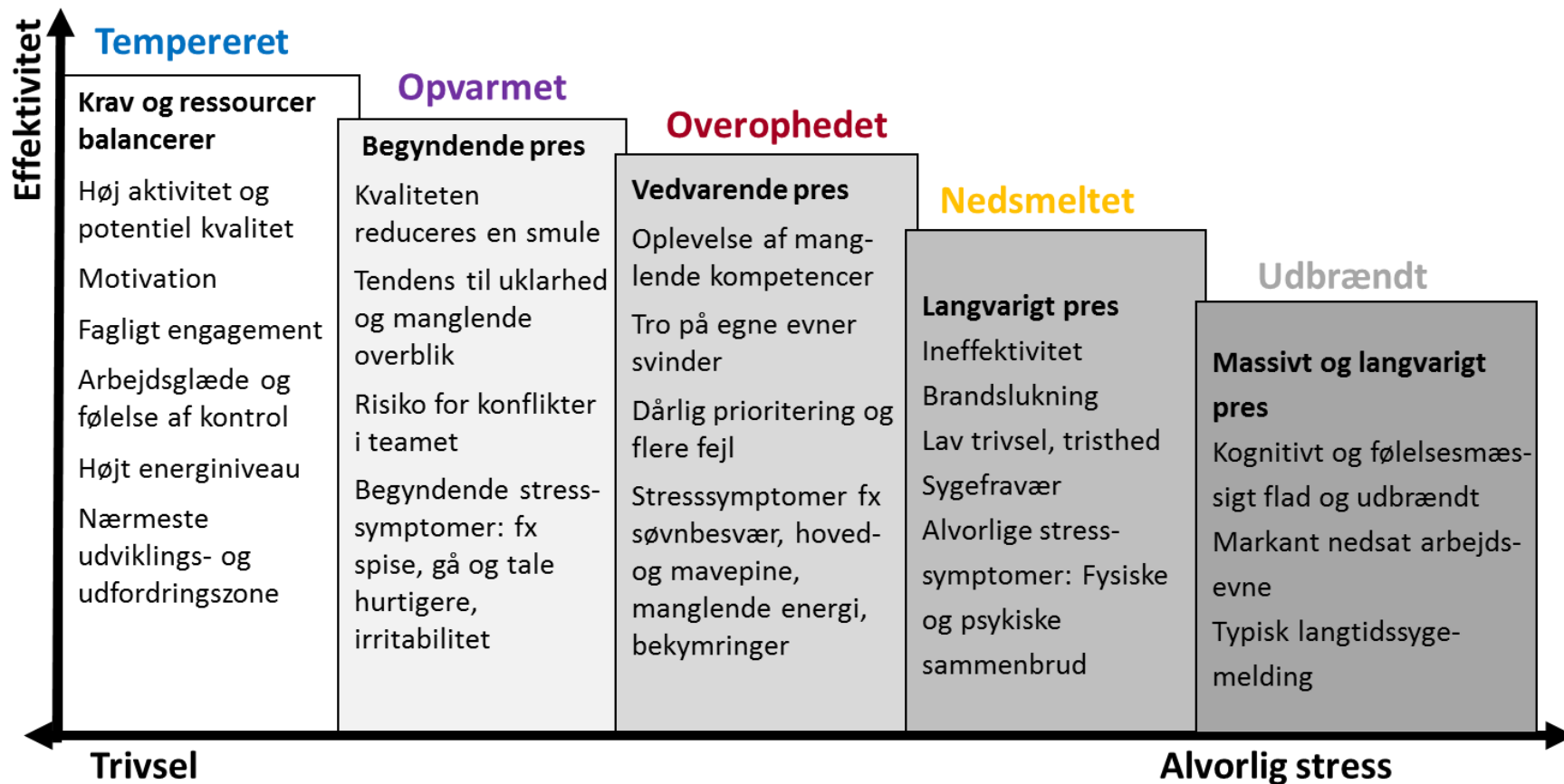
Har et
tydeligt
risikobillede

Og brugbare
reaktions-
strategier

Lærer af sine
erfaringer

Organisationens muligheder

Stress trappen



Fra "Stop stress- håndbog for ledere" (Andersen & Kingston 2016)



Stress og sygefraværersfaser

Stressfravær faser	Forebyggelse	Identifikation	Indgriben	Fastholdelse
	Stop det inden det sker	Reager, hvis det er på vej	Grib ind, når det er "for sent"	Få den stressede tilbage til jobbet

Organisatorisk robusthedsmodel ved stress (og andre kriser)



Resiliens dimensioner	Modstandsdygtighed	Håndtering		Tilpasning
Fraværstaser	Forebyggelse	Identifikation	Indgriben	Fastholdelse
Organisation	Politik Kultur	Politik Kultur	Politik Kultur	Politik Kultur
Ledelse	Ressourcer Mening Forudsigelighed	Procedurer Viden	Hjælp Organisering	Organisering •Sygemeldt •Kolleger
Gruppe	Social støtte	Kultur Viden	Reaktion	Social støtte Aflastning
Individ	Coping Selvledelse	Selvledelse	Selvledelse	Selvledelse

Organisatorisk robusthed



Resiliens dimensioner	Modstandsdygtighed	Læring		Håndtering	Tilpasning
Fraværstaser	Forebyggelse	Identifikation	Indgriben		Fastholdelse
Organisation					
Ledelse					
Gruppe					
Individ					

Frokost

Beredskabsplanlægning



Robusthed er...

”Evnen til faktisk at kunne bruge den kilde af ressourcer, som den enkelte har inden for sin rækkevidde, til at løse udfordringerne...”

(Peter Hagedorn-Rasmussen, 2016)



Øvelse: Hvilke reaktionsstrategier kan I lave ?

Reaktionsstrategi	Sidegevinster/interessekonflikter
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.	1. 2. 3. 4. Osv.
Understøttende faktorer	Barrierer
1. 2. 3. 4. Osv.	1. 2. 3. 4. Osv.

Organisationens læring



Organisatorisk robusthed



Resiliens dimensioner	Modstandsdygtighed	Læring Håndtering		Tilpasning
Fraværstaser	Forebyggelse	Identifikation	Indgriben	Fastholdelse
Organisation				
Ledelse				
Gruppe				
Individ				

Læring af stress

- Hvad gik galt?
- Hvordan lykkes identifikation, reaktion og fastholdelse?
- Hvad kan gøres bedre næste gang?
- Hvordan kan vi være med til at undgå, at der bliver en næste gang?



Identifikation

- ”Jamen vi vidste det jo godt. Altså ikke at han ville melde sig syg, men at han ikke var sådan helt tilfreds lige for tiden.” (kollega)
- ” Når han får ondt i maven, som han kaldte det, så var det sjældent fordi han havde ondt i maven. Altså det var jo ikke fordi han havde fået spist et eller andet dårligt karry” (kollega)



Hvad forventes man at gøre?

"[...] det er skide svært med sådan nogle nørder som os at pludselig gå fra teknik til følelser." (kollega)

"[...] det kunne jo godt være, det var der, man skulle hen ... lige lægge en hånd på skulderen og sige: 'Skulle du ikke tage hjem nu?'. Men det kræver jo, at der er en helt anden mentalitet for, at det er det, man gør." (sygemeldt)



Informationsniveau og kontakt

”[...] så det er helt ude i sjette led, man får det at vide, så det var ret vagt og fortolket af mange mennesker, inden vi selv fik det at vide.” (kollega)



Læring af stress

- Hvordan får vi opsamlet erfaringerne?
- Hvad skal gøres anderledes?
- Hvordan får vi bredt den viden ud til resten af arbejdspladsen?

	Kommunikation	Involvering	Støtte
Organisation			
Ledelse			
Gruppe			
Individ			

Øvelse

- Hvad skal der til hos jer, for at organisationen lærer af sine erfaringer?
- Hvordan kan AMR/TR være med til at tage ansvaret for den læringsproces?



Handlingsplan

Øvelse: *Hvad gør du så helt konkret?*

HANDLINGSPLAN		
Tilpasning1		
Hvem skal gøre hvad?	Hvornår skal det gøres?	Hvordan skal det gøres? (trin for trin)
Forudsætninger		

Overvej følgende, når du skal lave en handlingsplan:

- Hvad skal der tages højde for?
- Hvilke muligheder har du for at kunne forandre ?
- Hvilke værktøjer er til rådighed som kan støtte dig?
- Hvilke ressourcer er tilgængelige?
- Hvilke risici er forbundet med at ændre arbejdsgange, politikker, samarbejde?
 - Hvordan kan de imødekommes?



Afrunding

- Hvad har du fået med dig fra i dag?
- Hvad vil du gøre anderledes fra i morgen?
- Hvad kan gøres bedre næste gang?



Tak for din deltagelse!

Bettina Prühs
Organisationskonsulent
bp@godtarbejdsliv.dk

