

Stressforebyggelse er en god forretning

- for virksomhedens bundlinje, ledelse, medarbejdere, omverden og samfundet.

Af: Anja Gammelgaard Petersen, ActionBetween - Mathias Ramsgaard, Zynep - Birgitte Pedersen, FutureComm

Samtalen i samfundet går meget på klimakrise, biodiversitetskrise og geopolitiske udfordringer. Men overser vi muligheden for at optimere både vores virksomhed og klimaet ved at sætte fokus på forebyggelse af stress. Stress er en stadig voksende udfordring blandt ledere og medarbejdere på de danske arbejdspladser. En krise vi oftest ikke er klædt på til at håndtere. Forebygger vi stress, kan det potentielt give 3-10 gange igen gennem fx besparelser på sygefravær. Penge der kan bruges på værdiskabende aktiviteter.

Det vi møder...

- Voksne danskere med alvorlig stress er steget fra 21% i 2013, 25% i 2017 og til 29% i 2021.
- 23% af voksne danskere i beskæftigelse har et højt stressniveau.
- Tallene er stadig stigende.

Kilde: Sundhedsstyrelsen 2022



Du har måske selv mærket det. Du har haft en periode, hvor du føler dig utilstrækkelig - eller kender en der har.

Igennem længere tid har du måske mærket noget anderledes ved dig - føler du har levet i et tunnelsyn på verden.

Det er svært at sige, hvad det helt er.

Måske du sover dårligere om natten, er mere træt, irriteret, og du har svært ved at træffe simple beslutninger. Måske du oplever, at du mangler energi og overskud - og du er mindre sympatisk end dit vanlige jeg.

Du har ikke rigtigt lyttet til kroppen og symptomerne.

Du er ramt af stress.

Vi taler her ikke om den daglige, gode stress. Den der får adrenalinen i gang. Vi taler om, når vi oplever pres over længere tid. Der, hvor stress bliver alvorligt. Stress bliver til sygdom.

Stress er en udfordring på danske arbejdspladser, hvor det årligt koster 16.4 milliarder kroner. (Kilde: NFA - Det Nationale

Forskningscenter for Arbejdsmiljø nov. 20233)

Tænk på hvad de penge kan bruges til som fx tiltag til at forebygge den alvorlige stress – og hvor ressourcerne i stedet kan skabe værdi og vækst i danske virksomheder.

Forebyggelse af stress hos både medarbejdere og ledere er nemlig en god forretning. Det bør i sig selv skabe et incitament til at håndtere stress, før det udvikler sig til udfordringer i virksomheden. En motivation til at gøre mere.

Men hvad skal der så til? Det dykker vi ned i denne artikel.

Hvad er mental sundhed?

Sundhedsstyrelsen arbejder ud fra WHO's definition af mentalsundhed. Det er en tilstand af velbefindende, hvor vi som mennesker oplever en følelsesmæssig balance og en høj grad af trivsel. Her kan vi udfolde vores evner, håndtere hverdagens udfordringer og pres – og vi kan indgå i fællesskaber med andre mennesker og fungere optimalt i vores arbejde.

Mental sundhed er en kombination af både fysiske, psykiske og sociale faktorer kombineret og influeret af vores opvækst, erfaringer, relationer, vaner, uddannelse, arbejdskultur, livsstil, kriser, vores fysik, søvn og kost med mere. Modpolen til mental sundhed er alvorlig stress. Stress i sig selv er ikke en sygdom men det som stress gør ved vores krop og det mentale helbred kan medføre sygdom. Vi skal se stress, som kroppens måde at forberede sig på en fare – en fysisk trussel eller en psykologisk belastning. Kroppens nervesystem går i alarmberedskab og kæmper, flygter eller fryser.

Kilde: Sundhedsstyrelsen, WHO 2022)

Vi skal stå sammen om stressforebyggelse

Stress er ikke en udfordring kun for den enkelte medarbejder eller leder på arbejdspladsen.

Det er en kollektiv udfordring, der skal løses i fællesskab i virksomheden og i samfundet.

Vi bliver alle sammen og hele tiden udsat for stressstimuli - fra vores omverden og fra os selv. Det kan fx være krav, vi stiller til os selv – eller krav vi bliver mødt af fra andre. Stress påvirker vores krop, psyke og vores sociale liv.

Stress på arbejdspladsen medvirker til:

- Større sygefravær.
- Produktiviteten falder.
- Kvalitet og service forringes.
- Flere utilsigtede fejl sker.
- Konflikter og samarbejdsproblemer.
- Højere medarbejderomsætning.
- Sværere at tiltrække nye kolleger.

Stress koster penge – hver dag.

Samtalen om stress skal derfor starte i ledelsen i virksomheden. En anerkendelse af, at vil virksomheden vækste, så kræver det en sund arbejdsplads med sunde medarbejdere og stærke fællesskaber, der er i trivsel. Vi kan ikke skabe en bedre fremtid og vækste i et stresset arbejdsmiljø.

Stressforebyggelse skal derfor indarbejdes som en integreret del af virksomhedens overordnede strategi. Det skal tænkes ind i helheden. Det skal indarbejdes fra toppen og ned – og på kryds og tværs.

Når stressforebyggelse først er anerkendt og tænkt ind som et strategisk fokus - så begynder arbejdet.

Der skal fx udarbejdes en stresspolitik og ledelsesværk-

tøjer. Dette skal være med til at sætte rammen og klæde alle på til, hvordan de forebygger og håndterer stress.

Vi anbefaler en agil proces i fem trin:

1. Anerkendelse og strategisk fokus - tag fat om stressforebyggelse.
2. Udarbejdelse af en plan og værktøjer for indsatsen, startende med en stresspolitik.
3. Der arbejdes løbende med fx. stresstrappen - i fællesskab og ved 1:1 samtaler.
4. Løbende feedback og opfølgning for hele tiden at justere og tilpasse.
5. Se og tal om resultaterne: Trivsel og sundhed blandt ledere og medarbejdere.

Figur 1: Forebyggelse af stress skal være en del af virksomhedens strategiske fokusområder

Forebyggelse af stress



Plan & Værktøjer



Stresstrappe



Opfølgning



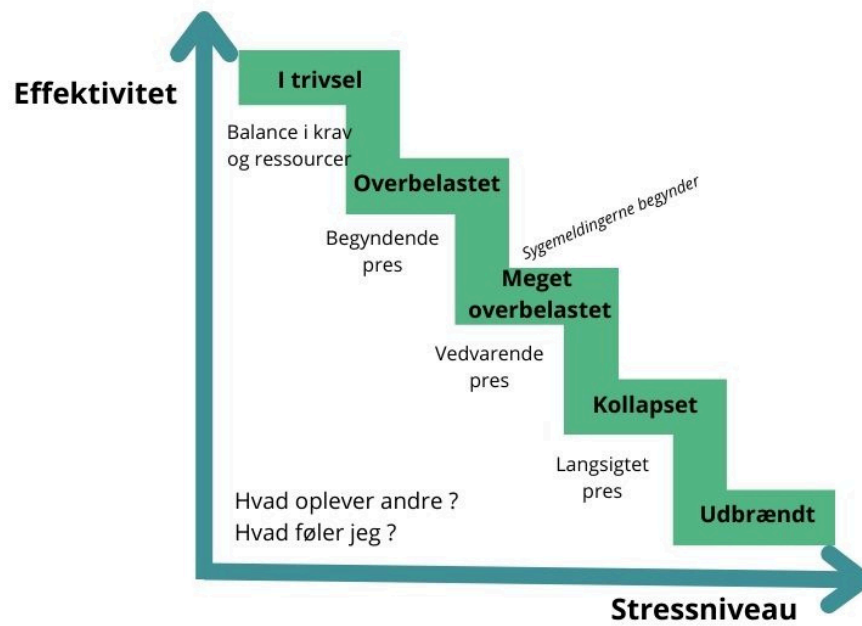
Trivsel



Et af de vigtige trin i den skitserede proces er brugen af Stresstrappen - vist i figur 2. Den viser de forskellige stresstilstande hos os mennesker.

Trappen anvendes fx som et samtaleværktøj til 1:1 samtaler, teammøder og i ledelsen.

Figur 2: Stresstrappen bruges til løbende dialog og samtaler: Hvad oplever vi - og hvad føler vi.



I bund og grund handler arbejdet med stress om, at virksomheden skal lære at tale om trivsel.

Men virksomheden skal også lære at turde det modsatte. Der skal tales om mistrivsel, heraf også stress.

Samtalen og den åbne dialog skal være en helt naturlig del af kulturen og fundamentet på arbejdspladsen.

Det vil og skal bidrage til, at der opnås en fælles forståelse og et fælles sprog for, hvordan der arbejdes med at forebygge stress - og hvordan stress håndteres, hvis en kollega møder det.

Det er her en stor del af succeskriteriet er - i forebyggelsen af stress.



Forebyggelse starter i et solidt fundament

Uafklarede roller, utydelige arbejdsgange, magtkampe, silotænkning, manglende processer med mere.

Genkender du noget af det ?

Det er blot et par af årsagerne til, at virksomheder oplever stress i hverdagen. Stress, der kan blive vedvarende over lang tid - den alvorlige stress, der bliver til sygdom.

Al udvikling, også stressforebyggelse, starter i et solidt fundament. Der, hvor det er en naturlig del af det strategiske fokus i virksomheden, herunder:

- Visionen
- Missionen
- Værdierne

Meget kan altså forebygges med et godt benarbejde, og hvor der fx og så er sat adfærd på de værdier, virksomheden har. Det vil være vigtigt for den enkelte medarbejders forståelse af hverdagen, opgaver og kulturen.

Herudover er også vigtigt, at virksomheden kender sine kunder og sit marked. At virksomheden og dens medarbejdere indgår i en løbende dialog og samtale med dens omverden.

Det medvirker til, at virksomheden bliver mere modstandsdygtig og agil. Den kan hele tiden tilpasse sig udsving og forstyrrelser, så der arbejdes med det helt rigtige.

Med et solidt fundament forebygger virksomheden risikoen for, at medarbejderne ofte opererer i det røde felt på stresstrappen - der hvor der tænkes kortsigtet, og handling er brandslukning.

Der er overskud til at navigere i to spor.

1. Nu og her indtjening.
2. Samtidig med at der arbejdes med det rigtige på mellemlangt og langt sigt.

Kan du genkende det, at du som leder eller medarbejder hele tiden opererer i det operationelle - og du arbejder på at slukke brande. Så se det som en alarm på, at der skal ske noget i virksomheden. Måske det handler om at styrke fundamentet - så der kan frigives ressourcer til værdiskabende aktiviteter og handlinger.

Det handler om at have et ansvarligt forretningskoncept og en strategi for alle parter: medarbejdere, kunder og øvrige interessenter.

Der skal skabes et fundament, der er anerkendende og inkluderende. Der, hvor alle kan se sig selv i fundamentet.

Alle skal forstå deres rolle - og hvad er den enkeltes bidrag er i fællesskabet, vision og værdiskabelsen.

En vigtig ingrediens i virksomheden er også en struktureret tilgang til onboarding. Det vil sige, hvordan virksomheden tager godt imod nye kolleger. Som virksomhed er det vigtigt, at nye kolleger er klædt på, så de forstår deres rolle i helheden, i afdelingen og i deres opgaver. Der skabes klarhed over roller, ansvar, arbejdsgange og processer. Samtidig sikres det, at nye medarbejdere kan indgå i kulturen med egne vaner og normer i sammenhæng med virksomhedens værdier og kultur.

Der bør derfor systematisk arbejdes på, at nye medarbejdere hurtigt får et tilhørsforhold i fællesskabet.

Det er nemlig et vigtigt succeskriterie, at nyansatte bliver i jobbet.

Heraf bliver en god feedbackkultur i virksomheden også afgørende. Der skal fastholdes en åben dialog om trivsel og mistrivsel. Det skal organisationen løbende trænes i – og der skal følges op på det.

Stressforebyggelse kommer altså i mange former.

Det starter i det solide fundament, som er til for at skabe en organisation af ledere, medarbejdere og et fællesskab, der har fokus, energi og overskud til at skabe fremtiden.

Virksomheden vil hele tiden være på forkant, i forhold til hvor markedet er, hvad der skal til – og det sker i balance med de rigtige kompetencer, systemer og et stort engagement.



Forebyggelse betaler sig - glade mennesker & stærke fællesskaber er nemlig en god forretning

Stressforebyggelse påvirker virksomhedens bundlinje positivt.

Det handler blandt andet om, at virksomheden ser på interaktionen mellem aktiviteter. Hvordan trivsel og sundhed påvirkes af fx manglende processer og arbejds gange.

I fremtiden er målet glade mennesker og stærke fællesskaber, som skaber bæredygtig vækst for virksomheden og dens omverden.

Når arbejdet med stressforebyggelse først er startet, så slutter det aldrig.

Det skaber bundlinje både økonomisk, socialt og sam-

fundsmæssigt at implementere forebyggende tiltag i virksomheden.

Forebyggelse giver:

- Positivt økonomisk afkast på op til 10 gange igen.
- Virksomheder kan spare mellem 3-10 gange deres omkostninger.
- Lavere sygefravær.
- Forbedret produktivitet.
- Færre fejl og bedre samarbejde.
- Øget arbejdsglæde.
- Lavere medarbejderomsætning.
- Øget tiltrækning.
- 1% højere engagement = 2,66 % højere bundlinje.

Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), WHO, Gallup, AON Hewitt

I disse tider taler vi meget om ESG (Environment - Social - Governance). Forebyggelse af stress påvirker i både E'et, S'et og G'et. Vi skal derfor forstå og arbejde med alle tre områder - men vi skal også forstå, hvordan påvirkningen er imellem de tre områder.

G (overnance): Et solidt Fundament og ansvarlig forvaltning og strukturer internt.

S (ocial): Glade mennesker og stærke fællesskaber i trivsel og sundhed.

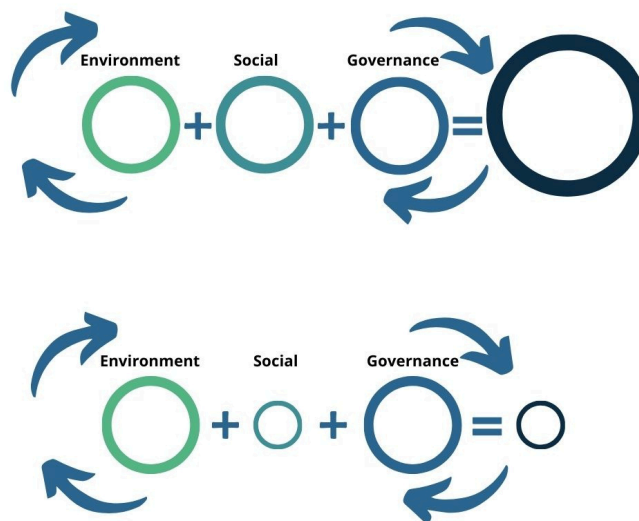
E (nvironment): Alle i fællesskab er med til at skabe en bedre fremtid for virksomheden, omverden og samfundet.

Sagt på en anden måde - og vist illustrativt i nedenstående figur 3:

Øverst: Viser en forståelse for og hvor der arbejdes med den indbyrdes påvirkning mellem E, S og G.. Det optimerer virksomheden mest muligt - og øger det samlede resultat.

Nederst: Viser hvor arbejdet med forebyggelse af trivsel og sundhed udelades. Det påvirker virksomheden negativt - og mindsker det samlede resultat.

Figur 3: Forebyggelse af stress betaler sig



FutureComm Community er et fællesskab af selvstændige virksomheder, hvor vi arbejder ind i et fælles formål:

Vi spiller hinanden gode, for at spille virksomheder gode.

Vores Community består af: Birgitte Pedersen, FuureComm - Anja Gammelgaard Petersen, ActionBetween - Ann Berit Frostholt. NatureWorks - Jacob Høgild, Human Engage - Elisabeth Tejlmand, Tejlmand Kommunikation - Mathias Ramsgaard, Zynep - Lars Mikkelsen, Mikkelsen +Ko.