

Stressforebyggelse i et IGLO perspektiv

Ansvar og handling på forskellige organisatoriske niveauer
BFA-I.dk i samarbejde med Tanja Kirkegaard og Janne Skakon



tanjak@psy.au.dk



Janne.skakon@psy.ku.dk

Stressforebyggelse i et IGLO perspektiv

Program

11.00 – 11.30	<i>Sandwich</i>
11.30 – 11.45	Introduktion til guiden v. TekSam/BFA-industri
11.45 – 12.00	Belastning og trivsel i Industrien
12.00 – 12.15	IGLO-perspektiv på stress
12.15 – 12.30	<i>Pause</i>
12.30 – 12.45	Intro til centrale forebyggelsesområder
12.45 – 13.30	Balance mellem krav og ressourcer
13.30 – 13.45	<i>Pause</i>
13.45 – 14.30	Kontinuerligt trivselsfokus
14.30 – 14.45	<i>Pause</i>
14.45 – 15.30	Fællesskabskultur
15.30 – 16.00	Afrunding

*”Viden er uden værdi, med mindre den
bliver omsat i praksis”*

Hebert J. Grant

Bring guiden i spil på arbejdspladsen:

- ✓ Vidensløft
- ✓ Dialogprocesser og værktøjer
- ✓ Handling
- ✓ Opfølgning

Hvad er I optaget af ift. stress
på jeres arbejdsplads

Arbejdsrelateret stress skal
håndteres på arbejdspladsen

Belastning og trivsel i Industrien

”Vi er rigtig gode til at tænke i effektivitet og så kan det være ret frustrerende når noget kommer i vejen”

Belastning og trivsel i Industrien

Industrien

- Teknologi
 - der (ikke) fungerer
- Delelementer/komponenter
 - der mangler
 - der (ikke) fungerer

Generelt

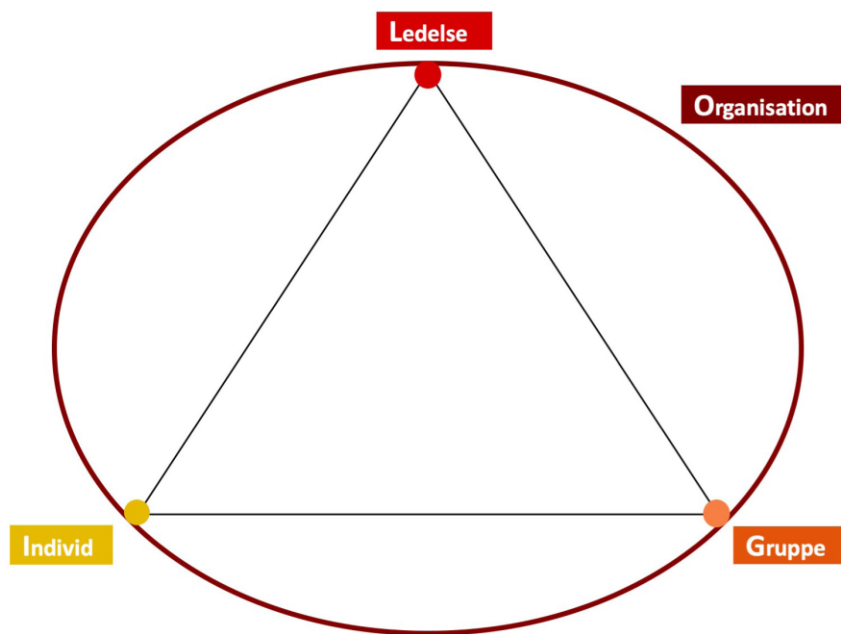
- Forandringer
- Krav til effektivisering
- Psykosocialt arbejdsmiljø
- ...

IGLO-perspektiv på stress



IGLO-perspektiv på stress

Sammenhæng mellem niveauerne



Organisation

Organisatoriske rammer, strukturer, organisering, politikker, processer, teknologi mv.

Ledelse

Ledelsesstile- og kompetencer, i relation til at kommunikere klare mål, delegere beslutningskompetence, skabe mening, sikre balance mellem krav og ressourcer samt skabe et godt fællesskab og samarbejde.

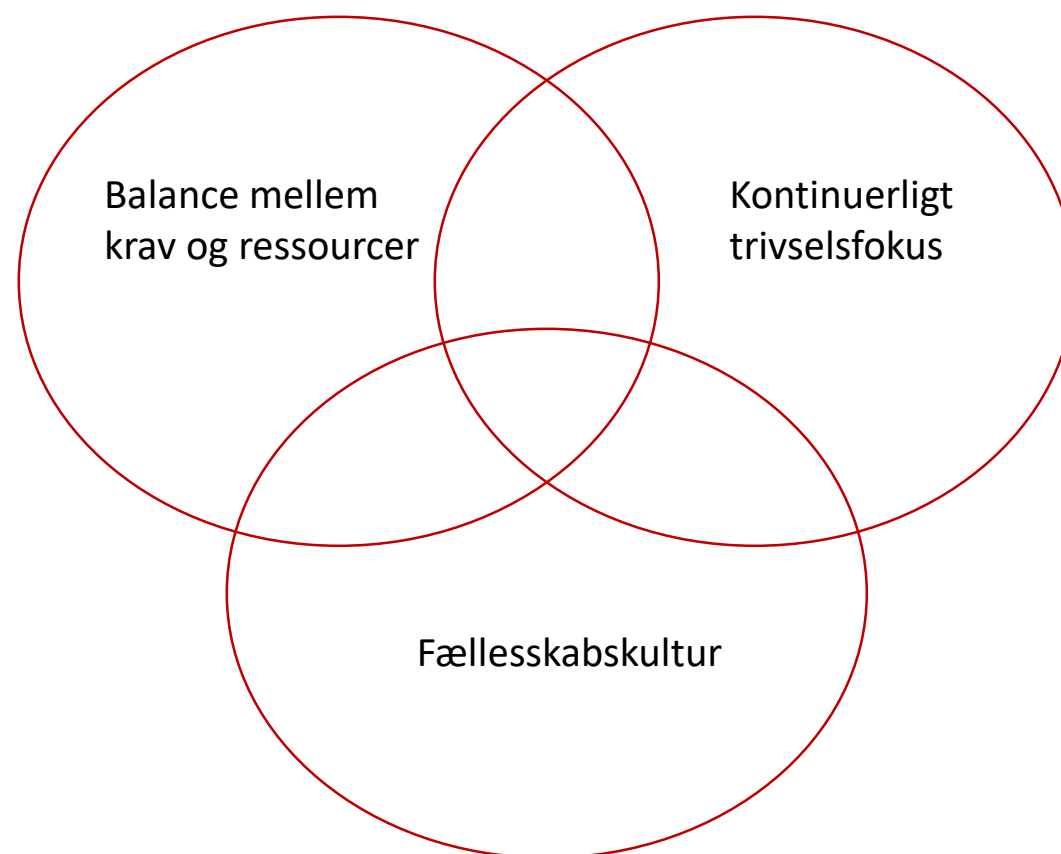
Gruppe

Kollegafællesskabet, i relation til social støtte og opbakning, fælles overblik over opgaver og ressourcer samt en lyttende, åben og respektfuld kultur.

Individ

Medarbejderens medansvar for egen balance, i forhold til personlig planlægning og prioritering, ambitionsniveau, deltagelse i udvikling af arbejdspladsen samt bevidsthed og åbenhed om egne grænser og stress-signaler.

3 centrale forebyggelsesområder

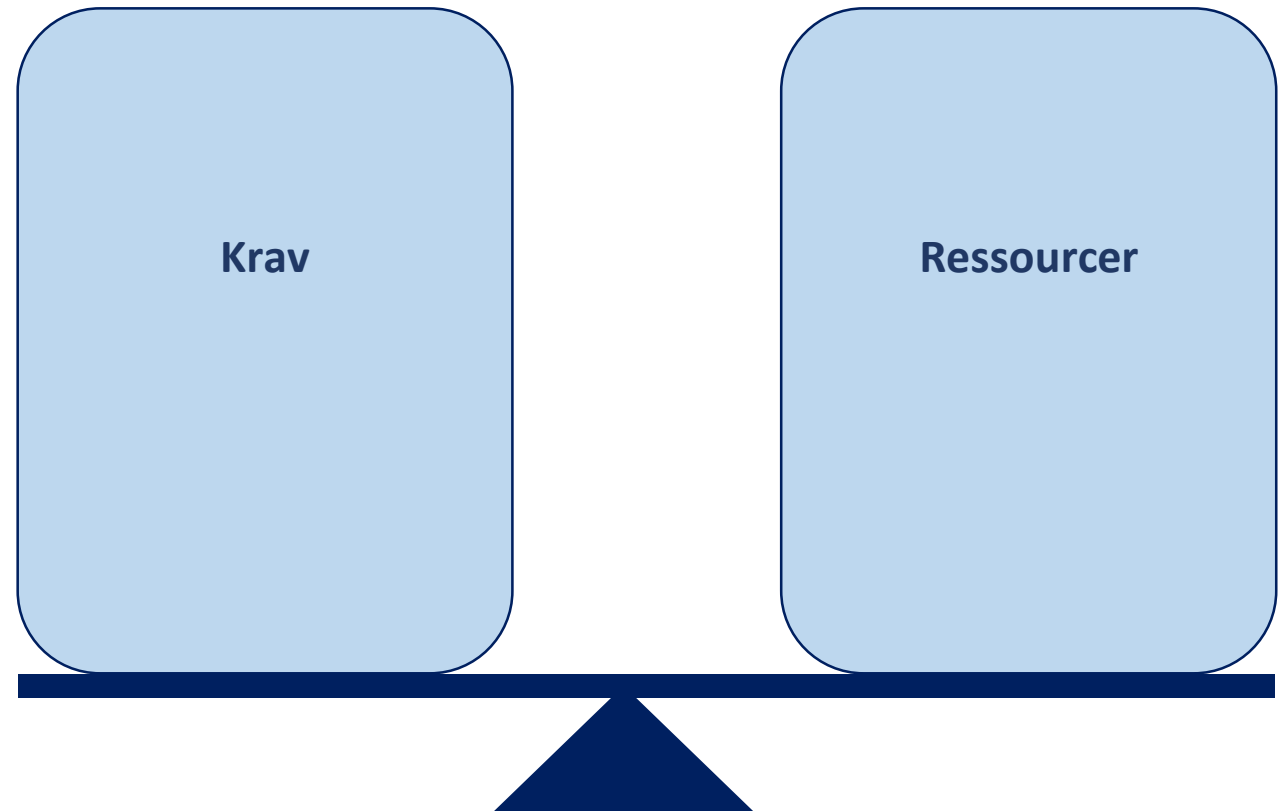


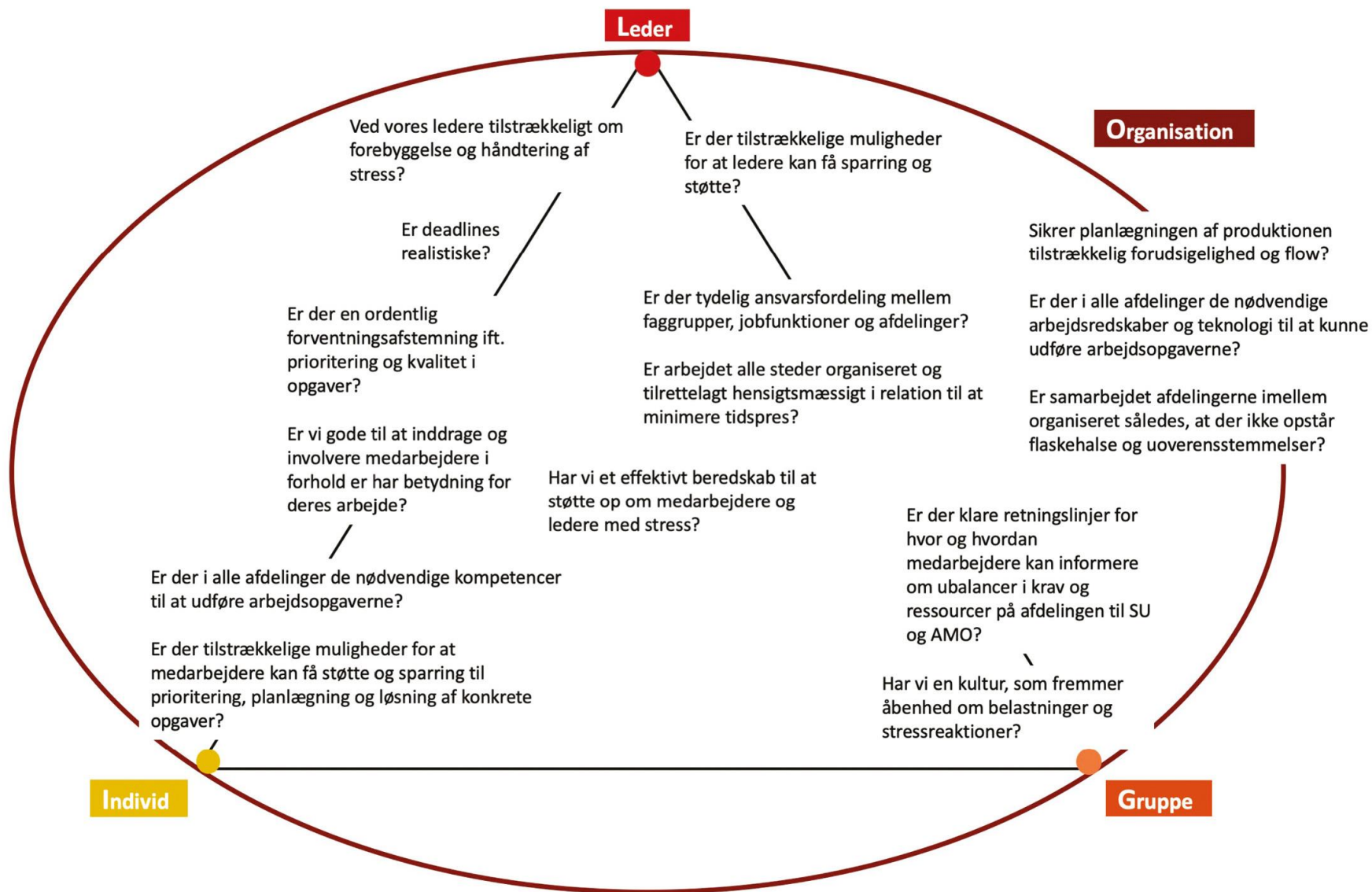
Balance mellem krav og ressourcer

Balance mellem krav og ressourcer

- på alle niveauer

- I figuren noteres hvilke krav og ressourcer der er tilstede
- Vurdér efterfølgende balancen mellem kravene og ressourcerne samlet set
- Overvej om der er noget, der bør ændres for at få balance.





Værktøj: Dialogguide

Lederen kan teste balancen ved hjælp af dialogguiden. Dialogen med medarbejderne kan f.eks. foregå ved afdelingsmøder og 1:1 samtaler. Det kan altså både være spørgsmål, der diskuteres med hele afdelingen eller med den enkelte medarbejder.

-
- Hvad er målet for vores/mine opgaver? Gensidig afklaring

 - Forventninger til opgaveløsningerne? Gensidig afklaring

 - Hvordan hænger opgaveløsningen i afdelingen sammen med øvrige afdelinger/samarbejdspartnere?
 - Er der noget, der skal afklares på tværs i den forbindelse?

 - Er der udfordringer ift. at løse opgaverne inden for de nuværende rammer?
 - Stor arbejdsmængde?
 - Høje kvalitetskrav
 - Stor kompleksitet?
 - Modsatrettede krav
 - Rolleklarhed
 - Mangel på kompetencer
 - Hyppige ændringer i planer
 - Uforudsigelighed
 - Andet?

 - Hvad har du/I brug for, for at levere som aftalt?

 - Hvordan kan jeg bedst støtte dig/jer?

Lederens egne refleksionsspørgsmål:

-
- Hvad har jeg brug for fra min leder for, at vi når i mål?

 - Hvad har jeg brug for fra mine medarbejdere for, at vi når i mål?

 - Hvad tager jeg med til min leder angående balancen mellem krav og ressourcer i min afdeling?

Ledelsesniveauets fokus

■ **Værktøj: Dialogguide**

-
- Hvordan er den nuværende balance i afdelingen ift. opgaver, tid, mandskab, kompetencer etc.?
 - Eks. På en skala 1-10
 - Hvordan hænger opgaveløsningen i afdelingen sammen med øvrige afdelinger/samarbejdspartnere?
 - Hvad er målet for vores opgaver? Gensidig afklaring
 - Forventninger til opgaveløsningerne? Gensidig afklaring
 - Er der forhold, der hjælper os i vores arbejde?
 - Er der forhold, der gør tingene sværere?
 - Hvordan kan vi hjælpe hinanden i pressede situationer?
 - Hvilke forhold har vi brug for ledelsens hjælp til at løse?
 - Stor arbejdsmængde?
 - Høje kvalitetskrav
 - Stor kompleksitet?
 - Modsatrettede krav
 - Rolleklarhed
 - Mangel på kompetencer
 - Hyppige ændringer i planer
 - Uforudsigelighed
 - Andet?
 - Hvad har vi konkret brug for, for at levere som aftalt?
 - Internt i gruppen?
 - Øvrige afdelinger?
 - Fra leder?
 - Fra eksterne samarbejdspartnere?

Gruppeniveauets fokus

- Hvordan er min nuværende balance ift. opgaver, tid, kompetencer etc.?
 - Eks. På en skala 1-10
- Hvordan stemmer mine forventninger til opgaveløsningerne med de formelle krav?
- Er der forhold, der hjælper mig i vores arbejde?
- Er der forhold, der gør tingene sværere?
- Hvordan- og hvor kan jeg søge hjælp i pressede situationer?
- Hvilke forhold har jeg brug for ledelsens hjælp til at løse?
- Er der udfordringer ift. at løse opgaverne inden for de nuværende rammer?
 - Stor arbejds mængde?
 - Høje kvalitetskrav
 - Stor kompleksitet?
 - Modsatrettede krav
 - Rolleklarhed
 - Mangel på kompetencer
 - Hyppige ændringer i planer
 - Uforudsigelighed
 - Andet?
- Hvad har vi konkret brug for, for at levere som aftalt?
 - Internt i gruppen?
 - Øvrige afdelinger?
 - Fra leder?
 - Fra eksterne samarbejdspartnere?

Individniveauets fokus

7 grunde til ikke at gå til min leder

- Jeg plejer at kunne klare det hele, så det kan jeg også nu
- Jeg skal bare lige over denne uge, så bliver det bedre
- Min leder lytter alligevel ikke til det
- Jeg vil ikke vise svaghed over for min leder
- Jeg er bange for hvordan min leder vil reagere
- Jeg får at vide, at det er et vilkår, så jeg må tilpasse mig
- Jeg møder muren hver gang jeg går til min leder, så jeg har opgivet

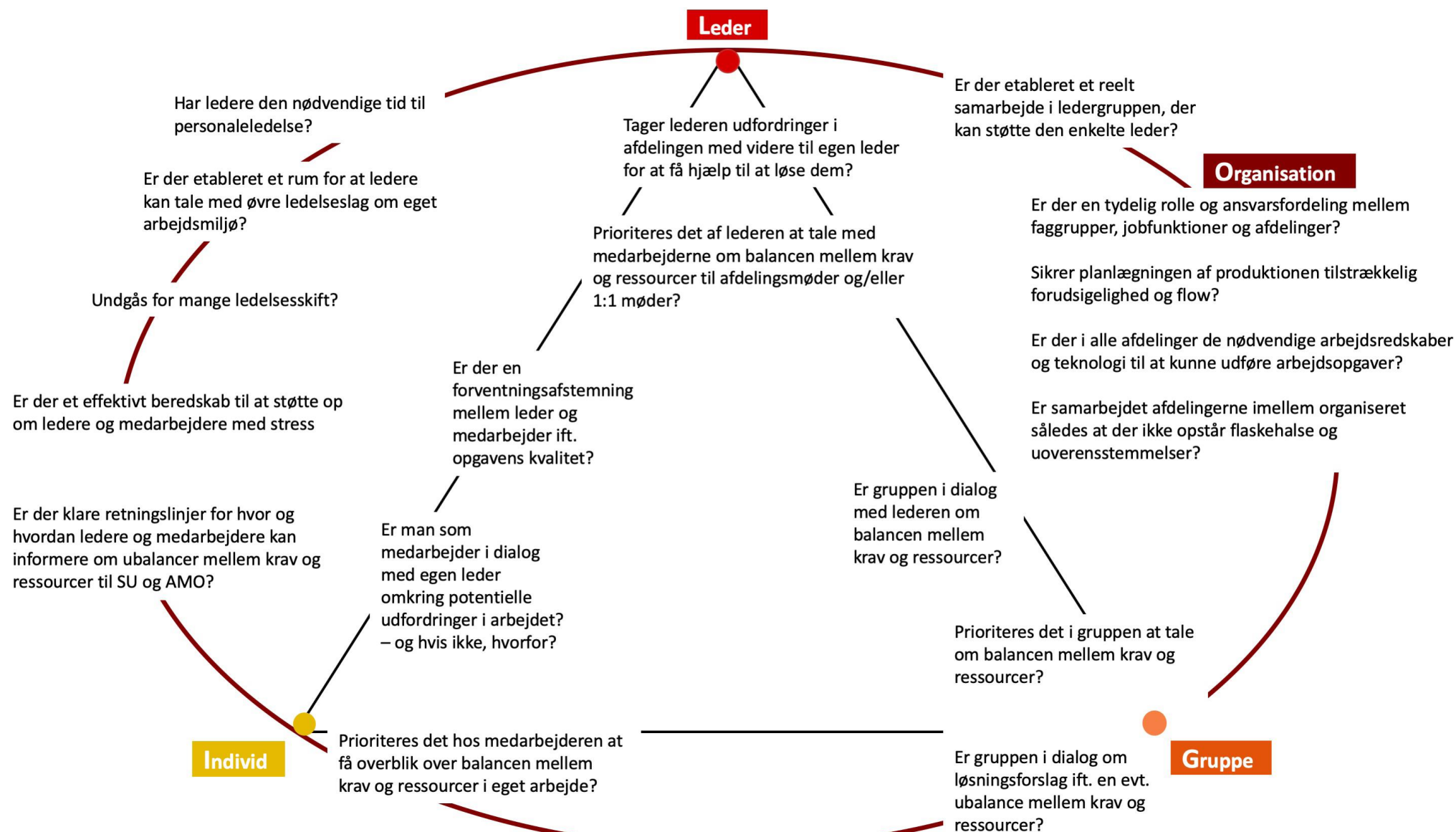
Er der nogle af disse grunde jeg kan nikke genkendende til?

Hvis ikke, hvilke grunde har jeg da, til ikke at gå til min leder?

Værktøjerne i praksis

- Hvordan og i hvilke sammenhænge vil I kunne bruge disse dialogværktøjer på jeres arbejdsplads?
 - Hvilke muligheder er der for at bringe dialogværktøjerne i spil?
 - Hvilke barrierer kan I få øje på? Hvordan kan de overkommes?

Balance mellem krav og ressourcer



Værktøj: Dialog om balance mellem krav og ressourcer hos jer

Kig på krav-ressourcemonellen, og overvej, hvordan I typisk gør hos jer? Håndterer medarbejderne det selv, eller i fællesskabet, og hvilken rolle spiller ledelse og organisationen?

- Sæt ring om de handlinger, der er typiske hos jer
- Drøft med hinanden:
 - a. Hvor er hovedvægten i forhold til IGLO områderne?
 - b. Hvad er effekten af vægtningen? på kort sigt -og på langt sigt?
 - c. Er der noget, I skal skrue op eller ned for, for at bidrage til en bedre balance?

Kontinuerligt trivselsfokus

Primær forebyggelse

Har vi fokus på
realistiske rammer
for arbejdet?

Hvad gør vi nu?
Hvad har vi brug
for at gøre
yderligere?

Sekundær forebyggelse

Hjælper vi den
enkelte med
håndteringen?

Hvad gør vi nu?
Hvad har vi brug
for at gøre
yderligere?

Tertiær forebyggelse

Kan vi tilbyde
hjælp til
stressramte?

Hvad gør vi nu?
Hvad har vi brug
for at gøre
yderligere?



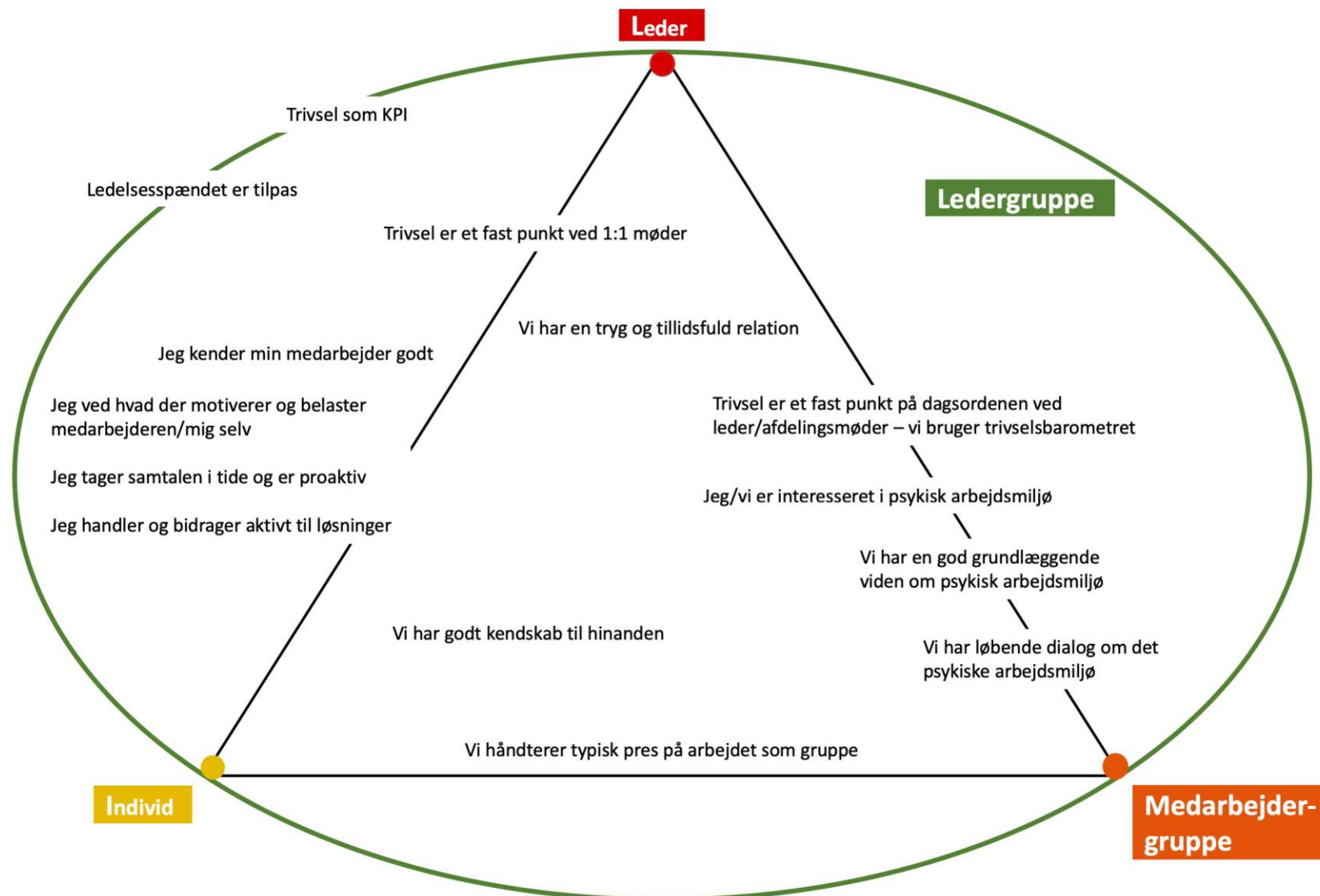
Læring af tidligere sygefraværsforløb

Værktøj: Fælles forebyggelse

Sæt fælles forebyggelse på som tema i arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalget og diskutér:

- Har vi fokus på alle tre typer af forebyggelse?
- Hvor mangler vi at sætte ind, hvor kan vi styrke forebyggelsen yderligere?
- Hvad skal der til?
- Hvilke erfaringer har vi, og hvad kan vi lære af tidligere stressrelaterede sygefraværsforløb, ift. de tre typer stressforebyggelse?

Kontinuerligt trivselsfokus



Værktøj: Dialog om det løbende trivselsfokus hos jer

-
- Kig på trivselstrekanten, og overvej, hvordan I typisk gør hos jer? Håndterer det selv, vender jer imod fællesskabet eller går til ledelsen?

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

 - Drøft med hinanden:
 - a. Hvor er hovedvægten i forhold til de tre hjørner

 - b. Hvad er effekten af disse handlinger? på kort sigt -og på langt sigt??

 - c. Er der noget, I skal skrue op eller ned for, for at øge trivslen og dermed styrke en stressforebyggende kultur hos jer?
-

Lederens håndtering

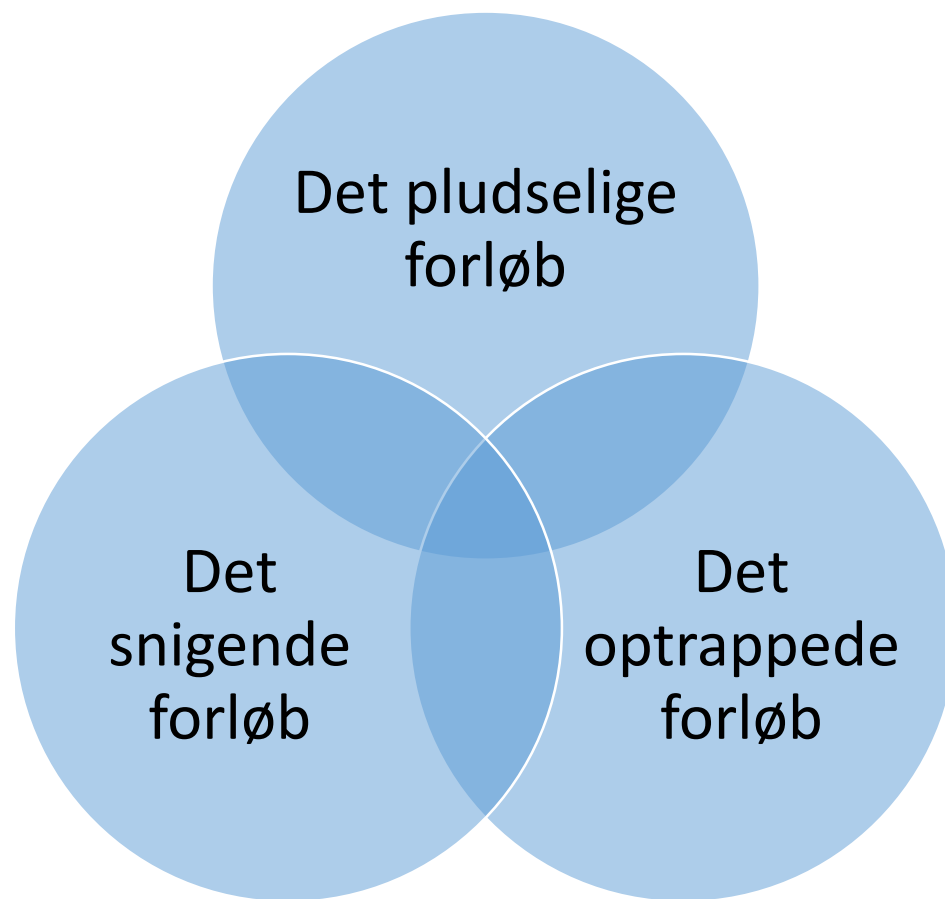
“...at jeg oplevede at han lyttede til mig, dét er jeg sikker på afværgede en stress-sygemelding”

Trivselsfokus: Lederens håndtering

”...at jeg oplevede at han lyttede til mig, dét er jeg sikker på afværgede en stress-sygemelding”

1. Lær medarbejderen at kende
2. Tag samtalen i tide – vær proaktiv
3. Arbejd for en tillidsfuld og tryk relation
4. Lav en handlingsplan – og følg den

Stressforløb er forskellige



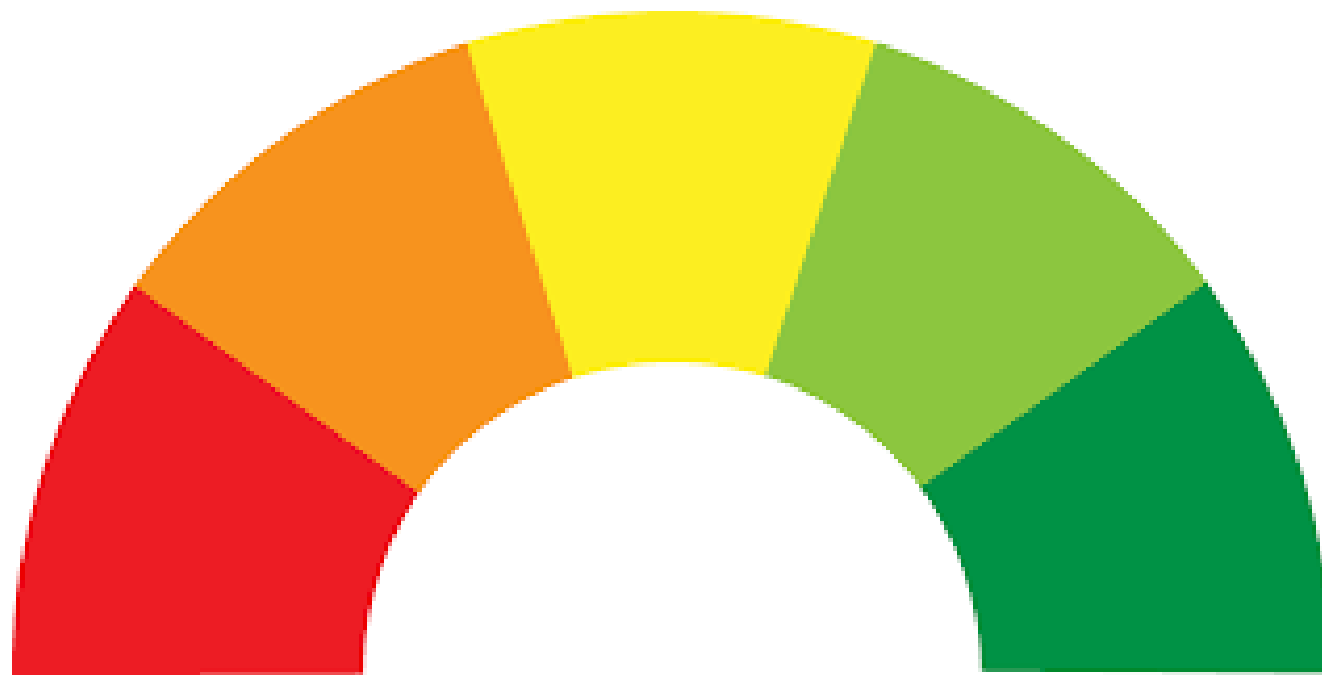
Trivselsfokus: Gruppens håndtering

”Vi interesserer os for hinanden, og ved for det meste hvem der lige har brug for en ekstra hånd, eller som lige skal ha lidt ro eller luft”

”De simple værktøjer i det daglige fungerer godt. For eksempel lige at tjekke ind hver dag med en farve eller et tal. Så bliver du selv opmærksom på, hvordan dagsformen er, og du sender en besked til dine kolleger om, hvordan det går”

Værktøj Trivselsbarometer

”Vi laver LEAN opsamling på den bløde side også. Det er dét der virker, at få det ind i hverdagen, f.eks. ved tavlemøder”



Trivselsfokus – individuelle overvejelser

	Hvordan forklarer jeg det?	Hvad kan jeg gøre for at holde fast/give slip	Hvem kan hjælpe mig?	Hvornår?	Status	Opfølgning
Energigivere						
1.						
2.						
Drænere						
1.						
2.						



Fællesskabskultur

Tilpasning

Vi sætter tempoet op

Vi planlægger og prioriterer egne opgaver

Vi øger arbejdstiden og hastigheden

Vi inddrager pauser

Vi sætter fokus på mindfulness,
kost, søvn og motion

Vi læsser af på hinanden

Vi giver hinanden sparring
og faglig støtte

Vi aflaster hinanden med
arbejdsopgaver

Vi drøfter fælles prioriteringer
af arbejdsopgaver

Vi opmuntrer og
taler hinanden op

Individuel

Kollektiv

Vi går til egen leder individuelt

Vi går selv til TR/AMR

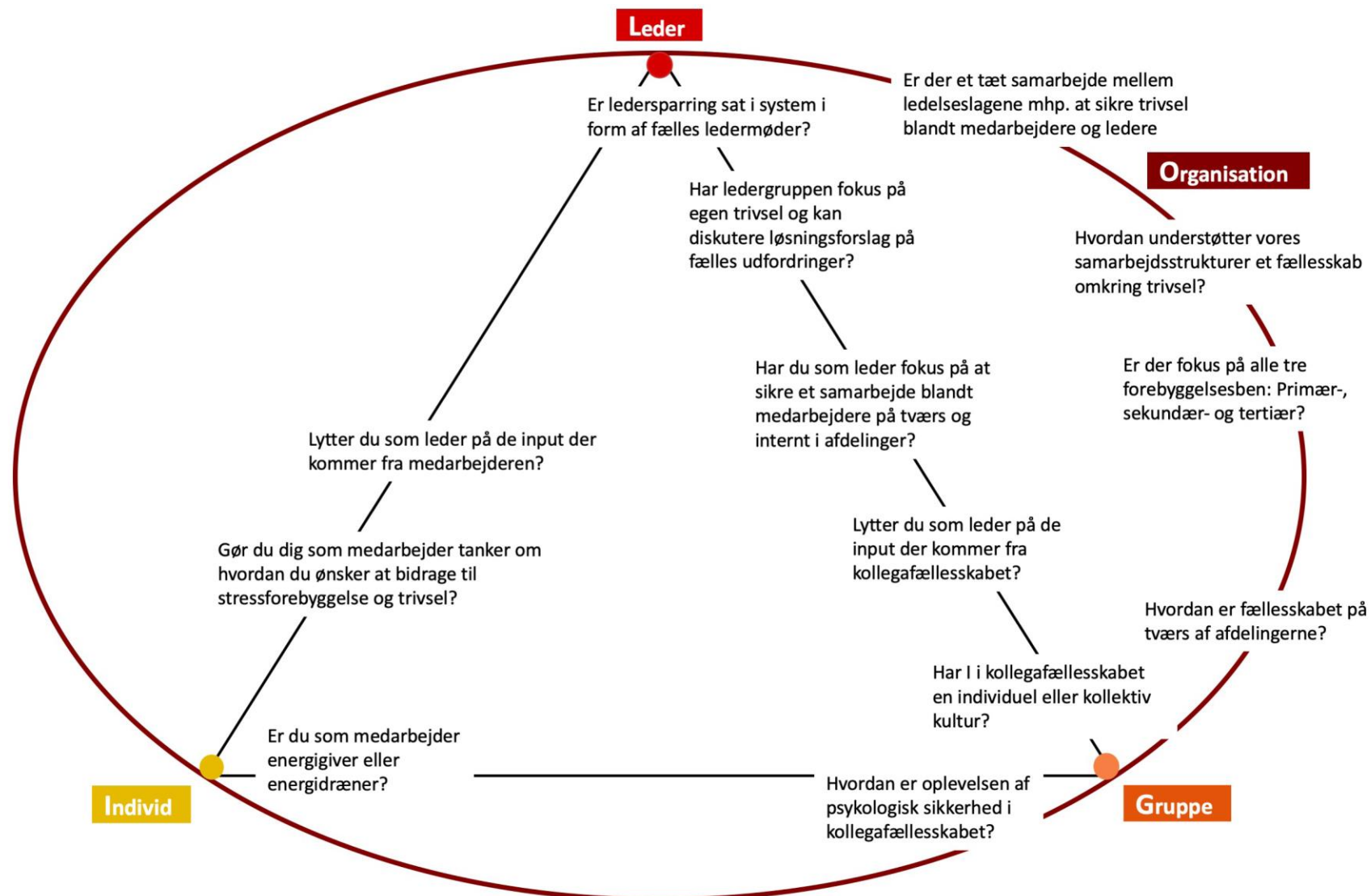
Vi går sammen til
ledelsen

Vi går sammen til TR/ AMR

Vi holder møder internt med
henblik på at ændre forholdene

Forandring

Fællesskabskultur



Værktøj: Dialog om fællesskabskulturen hos jer

- Kig på IGLO-modellen, og overvej, hvordan I typisk gør hos jer? Håndterer det selv, vender jer imod fællesskabet eller går til ledelsen?
- Sæt ring om de handlinger, der er typiske hos jer
- Drøft med hinanden:
 - a. Hvor er hovedvægten i forhold til IGLO områderne?
 - b. Hvad er effekten af disse handlinger? på kort sigt -og på langt sigt?
 - c. Er der noget, I skal skrue op eller ned for, for at øge trivslen og dermed styrke en stressforebyggende kultur hos jer?

Proces:

- Vælg en tovholder til at styre dialogen.

- Udfyld tjeklisten hver for sig

- Tag et spørgsmål af gangen og diskuter
 - 1. hvad I hver især har svaret,
 - 2. om det er noget I gerne vil blive bedre til
 - 3. hvordan I gør det.

Dialogspørgsmål:

- Har vi brug for en større grad af samarbejde?

- Har vi brug for større kendskab til hinanden?

- Har vi brug for, at vi tænker 'vi' om vores opgaver?

- Har vi brug for, at vi føler os trygge i gruppen ift. at sige vores mening om det psykiske arbejdsmiljø?

- Har vi brug for, at vi taler sammen i gruppen om arbejdsmiljøet og har fokus på de fælles vilkår?

- Har vi brug for, at vi handler kollektivt i gruppen på problemerne?

- Har vi brug for, at vores leder er en del af kollektivet og er løbende i dialog med os om arbejdsmiljøet?

- Har vi brug for, at vi har kendskab til hinandens måde at reagere på, når vi føler os presset, så vi bedre kan spotte, når der er en, der ikke har det godt?

- Har vi brug for at blive bevidste om, hvordan vi som gruppe håndterer pres på arbejdet?

- Har vi brug for at nedskalere frustrationsspiraler og have fokus på løsninger?

Afrunding

Hvad tager I særligt med herfra?

AHA's, viden, værktøjer, overvejelser, etc.

Hvis I vil vide mere



<https://www.bfa-i.dk/media/d0qjl2x4/stressforebyggelse-i-iglo-perspektiv-web.pdf>