

# Stress og trivsel

Hvordan hænger det sammen?



ERHVERVSPSYKOLOG KAREN MARIE FIIRGAARD

Erhvervspsykolog Karen Marie Fiirgaard

# En kedelig statistik

Hver tredje dansker....

I følge den nationale sundhedsprofil 2022 er danskerne blevet mere stressede. Tallene viser at der er sket en stigning på 8,3 procentpoint i andelen af danskere med en høj score på stressskalaen, fra 20,8 % (2010) til 29,1 % (2022).

De der scorer højest er medarbejdere under 35 år.

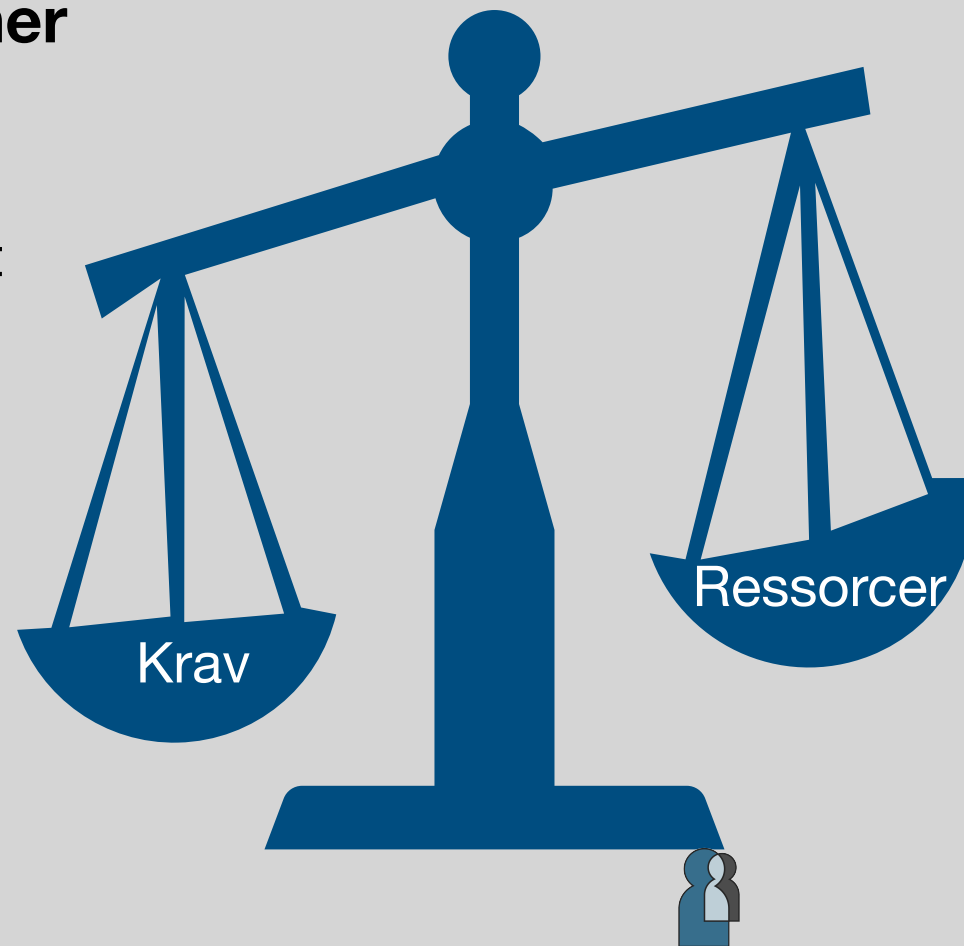


# Stress

## Stresspåvirkninger og stressreaktioner

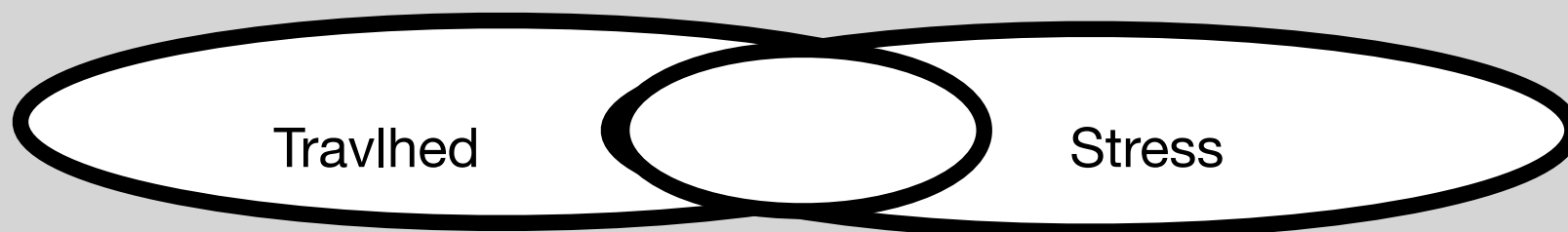
Stress handler om, at kravene i arbejdet er større end de ressourcer vi vurderer at vi har til at få arbejdet gjort.

- Psykologisk stress - stressreaktioner
- Biologisk stress - stressreaktioner
- Socialt - stresspåvirkninger



# Stress forveksles ofte med travlhed

Det er ikke det samme, men der er overlap



Travlhed kaldes stress

Stress kaldes travlhed

Stressniveauet opleves  
unødvendigt højt

De rigtige alarmer drukner

“Pludselige” sammenbrud og sygemeldinger

Hvor stor er graden af psykologisk sikkerhed?



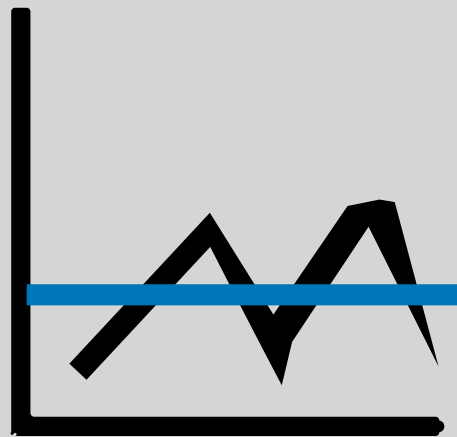
ERHVERVSPSYKOLOG KAREN MARIE FIIRGAARD

Kilde: Malene Friis Andersen, NFA

# Lidt mere om stress

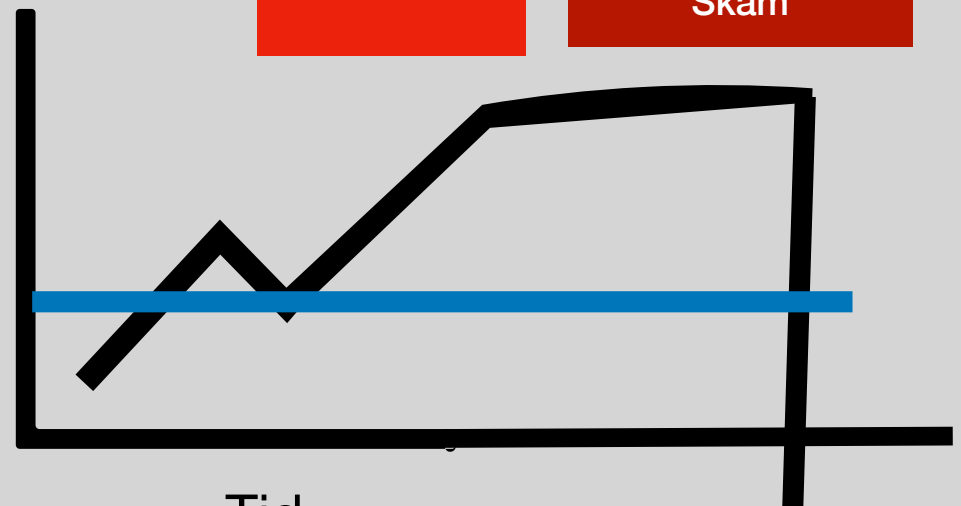
## Akut stress eller kronisk stress

Aktivitet



Tid

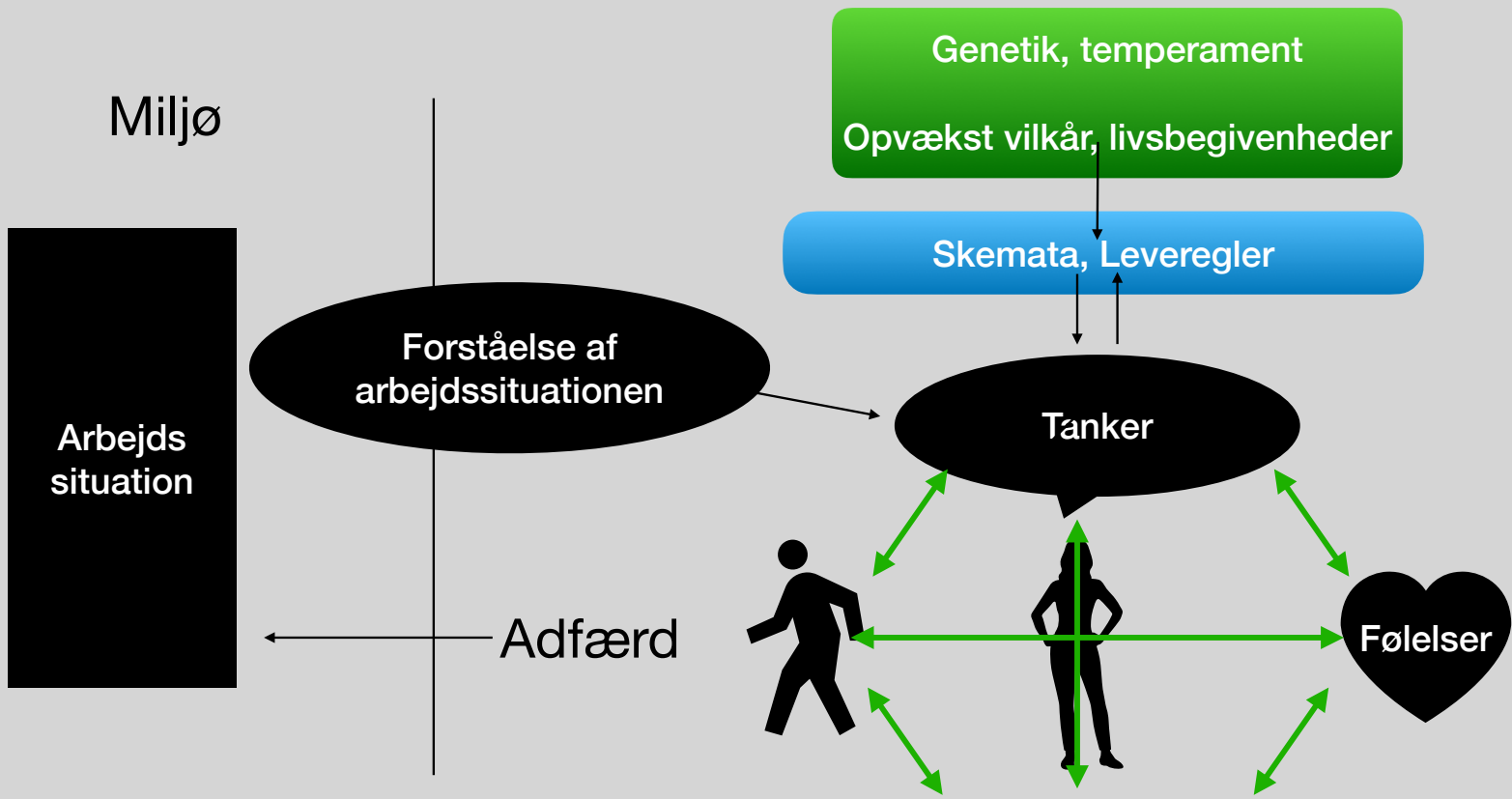
Aktivitet



Tid



# Hvad sker der i mennesket når vi bliver stressede?



Fysiologiske ændringer i kroppen: Alarmberedskab. NS aktiveres: Hjerterytme, blodtryk, blodkar, muskler, fokus og koncentration, immunsystem, stofskifte, sved, vejtrækning, højere smerte tærskel.



# Det er forskelligt hvad stresspåvirkninger gør ved os

- Vi er forskellige mennesker med forskellige erfaringsverdener

Primær vurdering -  
kategorisering af situation

- Trussel
- Potentiel gunstig
- Lige gyldig

Hvilke ressourcer har jeg  
til at mestre denne  
situation?

Erfaringer  
Personlige ressourcer  
Sociale ressourcer  
Ydre ressourcer



Primær vurdering -  
kategorisering af situation

- Trussel
- Potentiel gunstig
- Lige gyldig

Hvilke ressourcer har jeg  
til at mestre denne  
situation?

Erfaringer  
Personlige ressourcer  
Sociale ressourcer  
Ydre ressourcer



# IGLO

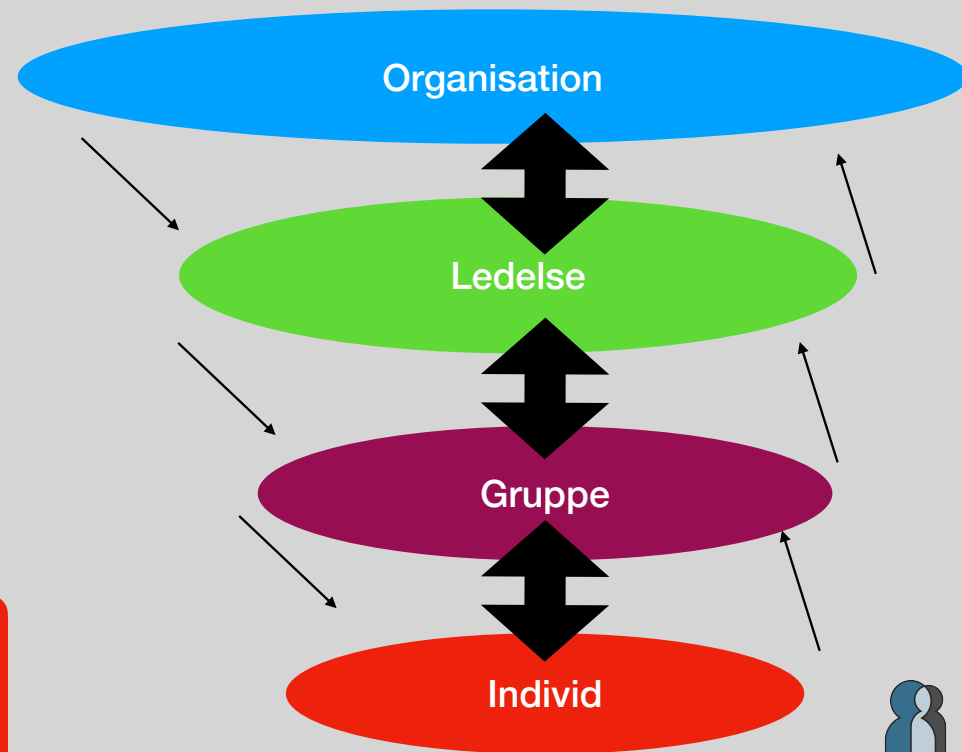
## At gøre det rigtige på det rigtige niveau i jeres organisation

Personalepolitikker, indtænke trivsel i programmer, projekter og strategiske sigt punkter

Ledelseskodex, ledelsesværdier, træning af ledere, rekruttering. Have føling med medarbejderne, skabe en åben kultur.

Social kapital (tillid, samarbejde, retfærdighed), fælles mål og fælles sprog, hjælpsomhed, overbærenhed, videndeling, fælles værdier.

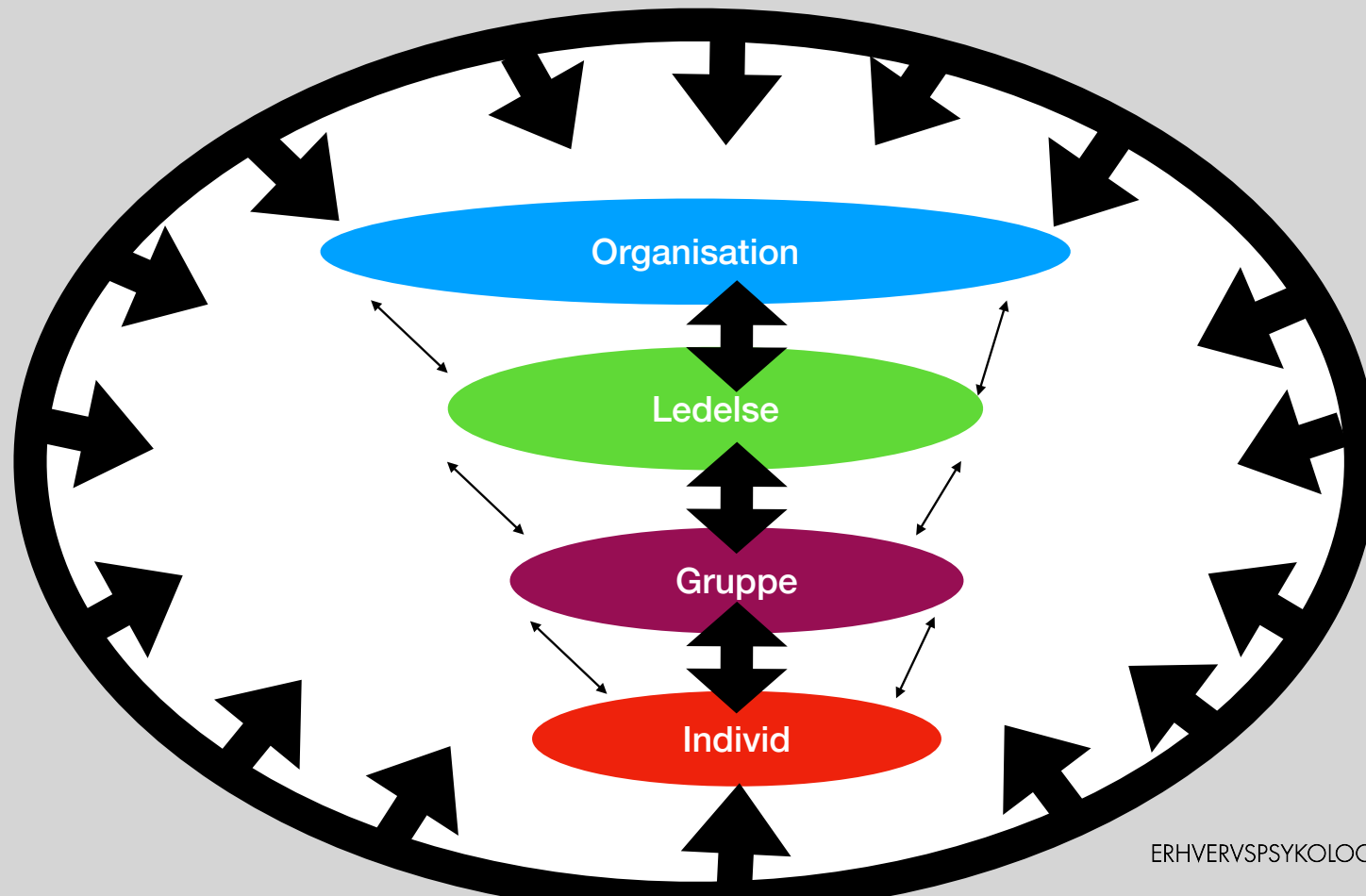
Forståelse af hvad stress er og hvilke signaler man skal være obs. på. Evne til følelsesmæssig regulering, social kompetencer, ressourcer, tidligere erfaringer, copingstrategier





# Ingen organisation er en ø

## Accelerationssamfundet



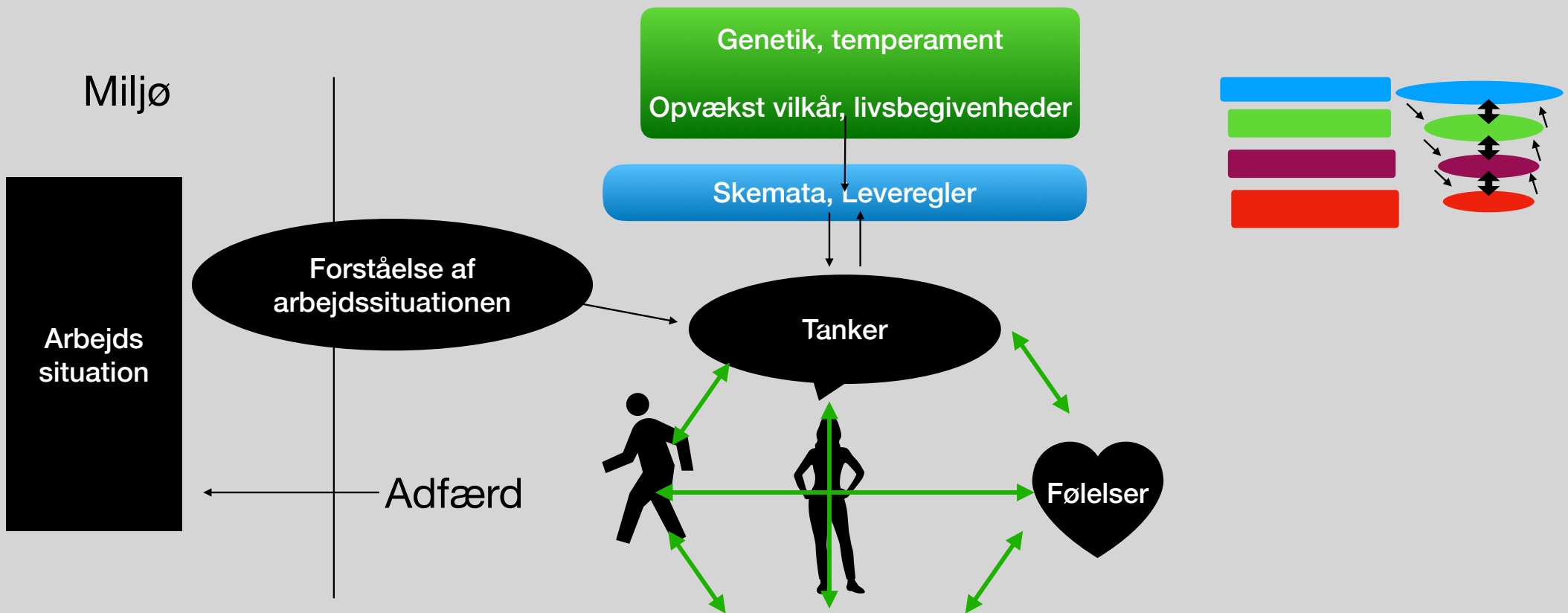
# Trivsel

## Fire synsvinkler har været inddraget i forståelse af trivsel:

- 1) En personlighedsorienteret (amerikansk *wellbeing*), hvor det vigtige er personens almene tilstand
- 2) En kognitivt orienteret vinkel, hvor der fokuseres på graden af opfyldelse af personens forventninger
- 3) En socialpsykologisk tilgang med vægt på personens sociale samspil med omgivelserne og aktive deltagelse, fx med mulighed for indflydelse
- 4) En sociologisk vinkel, der lægger vægt på trivselsfremmende vilkår, fx med hensyn til materielle forhold og uddannelses- og kulturtilbud



# Kan vi bruge viden om stress til at vende skuden og skabe trivsel?



Fysiologiske ændringer i kroppen: Alarmberedskab. NS aktiveres: Hjerterytme, blodtryk, blodkar, muskler, fokus og koncentration, immunsystem, stofskifte, sved, vejrtrækning, højere smerte tærskel.



# IGLO

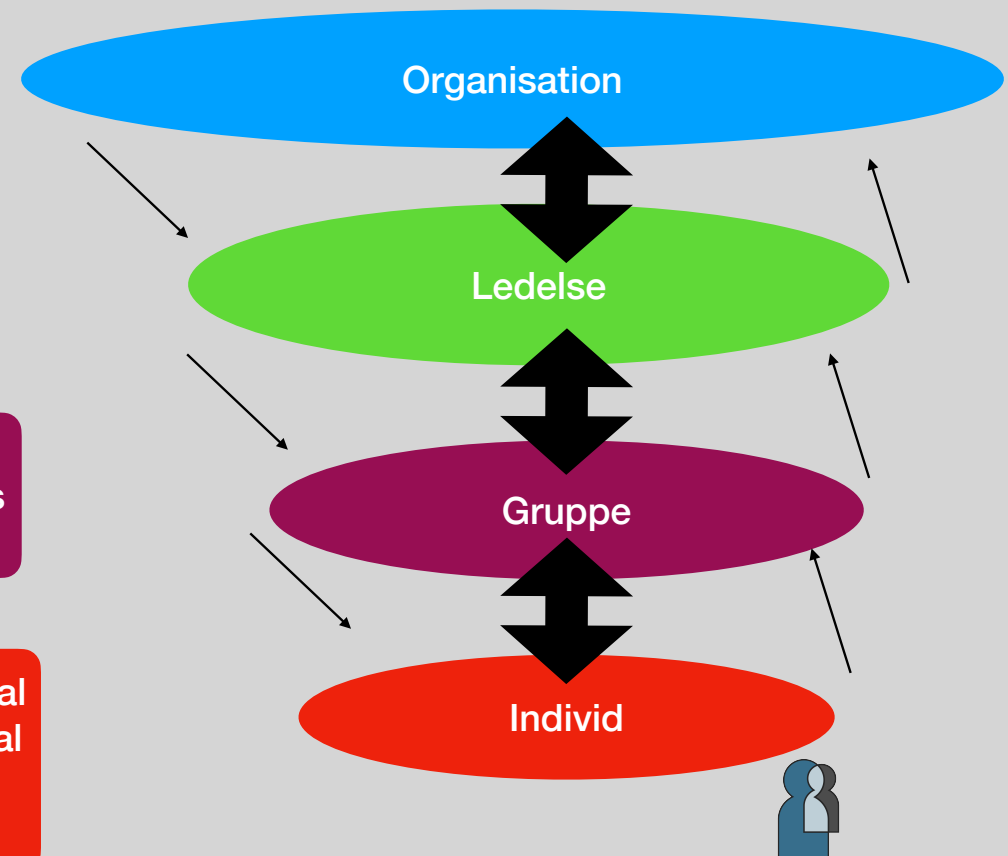
## At gøre det rigtige på det rigtige niveau i jeres organisation

Skabe en kultur hvor tillid , venlighed, nysgerrighed, overbærenhed og plads til til tvivl dominerer

Vær venlig, åben og nysgerrig. Anerkend hvordan medarbejderne oplever situationen og brug alle henvendelser som en anledning til at skabe dialog og fælles forståelse

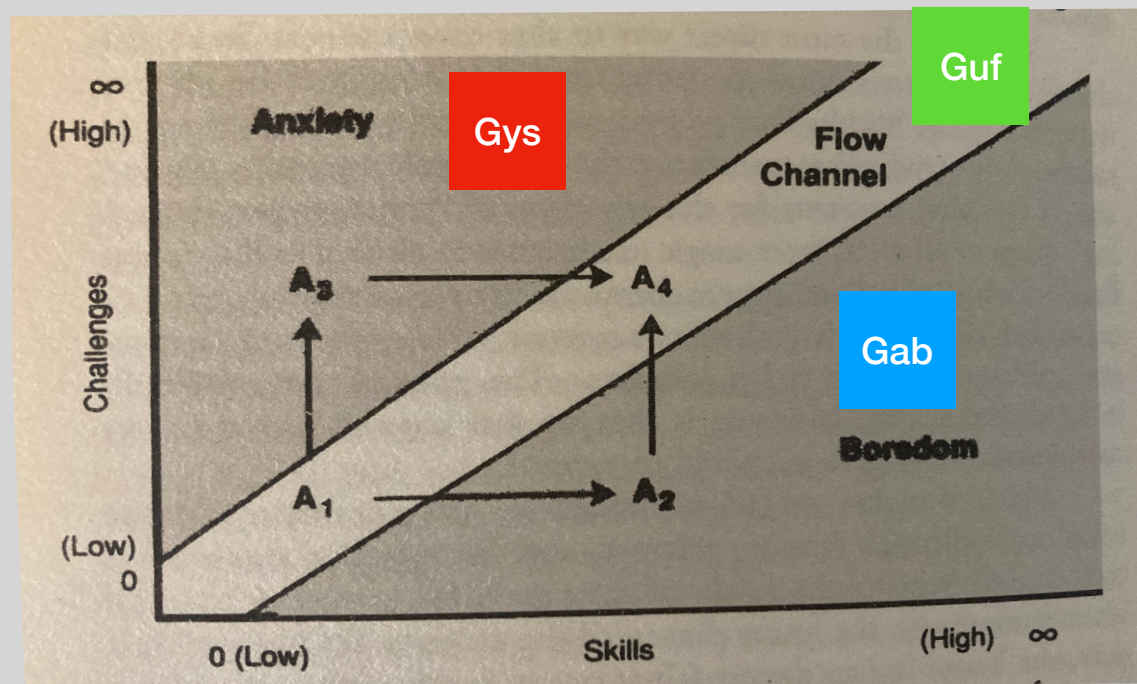
Hjælpsomhed, åbenhed, sund konkurrence, forståelse af at vi er hinandens arbejdsmiljø og dermed indbyrdes afhængige af hinanden.

Forståelse af hvad stress er og hvilke signaler man skal være obs. på. Evne til følelsesmæssig regulering, social kompetencer, ressourcer, tidligere erfaringer, copingstrategier



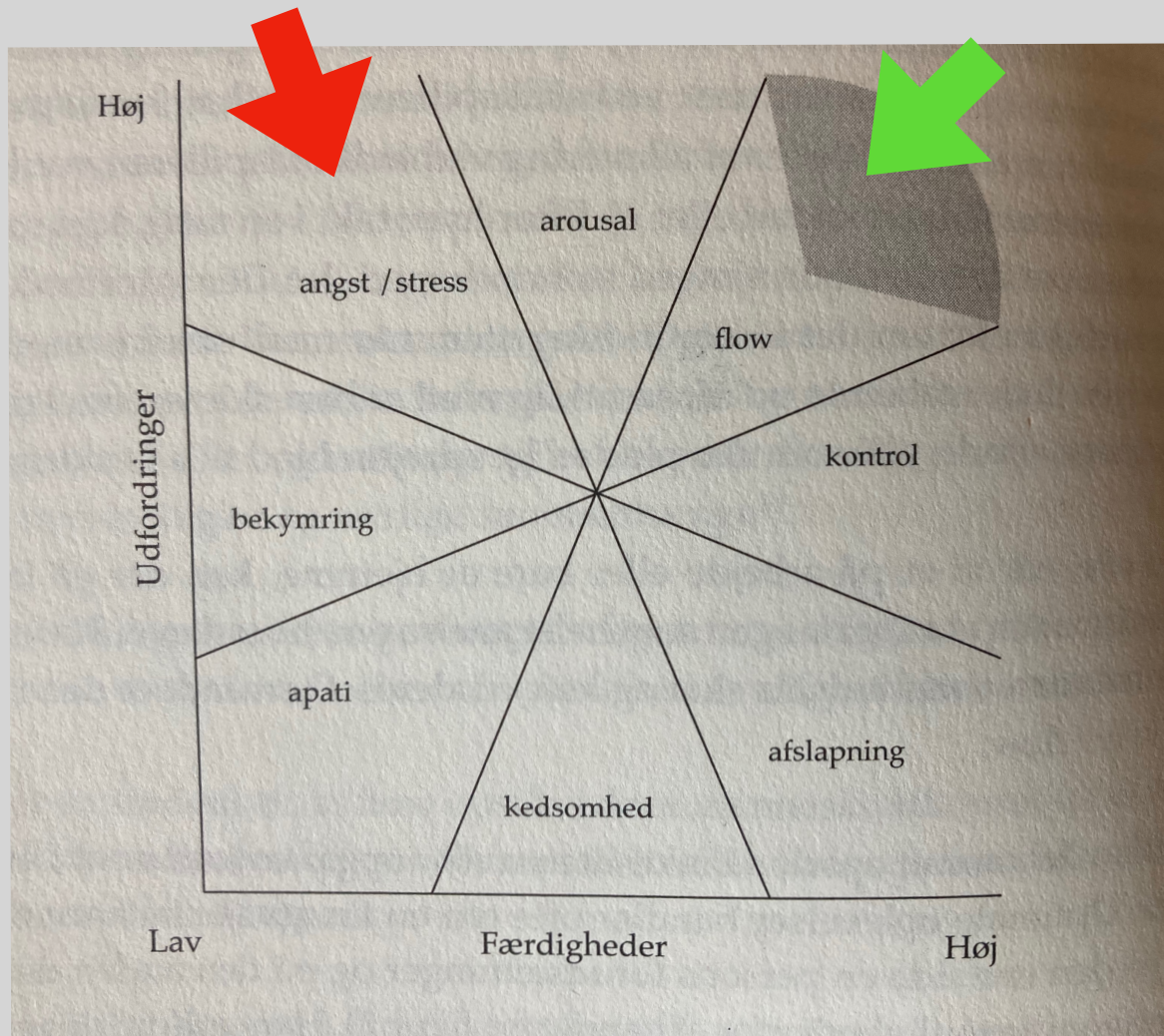
# Positiv psykologi

## Flow modellen



Mihaly Csikszentmihalyi,  
Flow- the classic work on how to  
achieve happiness, 1992/2002





Mihaly Csikszentmihalyi,  
Flow- og engagement i  
hverdagen, 2005



ERHVERVSPSYKOLOG KAREN MARIE FIIRGAARD

# Refleksionsspørgsmål

## Til netværksmødet

- Hvordan bruger I ordet “stress” hos jer?
- Hvilke organisatoriske og ledelsesmæssige greb har I allerede gjort for at sikre trivsel og undgå stress?
- Hvilke organisatoriske og ledelsesmæssige greb kunne I tænke jer at gøre, for at opnå trivsel og undgå stress?
- Hvordan støtter I den enkelte medarbejder, hvis han/hun rammes af stress?





# Budskaberne herfra

## Skab rammerne for at det er legitimt at tale om trivsel og stress

- Gør jer umage for hvornår I bruger ordet stress
- Sørg for at øge kendskabet til hinanden og skab den tryghed der sikrer at man kan tale om det svære og bøvlede - sådan at der bliver grebet ind i tide.
- Sikre jer at I på daglig basis husker at dryppe tillid, retfærdighed og samarbejde i relevante situationer
- Anerkend forskelligheden og tal den op! - dårlige beslutninger tages, når harmoni og enighed bliver målet.
- Løbende opdaterer jeres personalepolitikker, APV, trivselsmålingsredskaber, osv. For at sikre jer at I får de relevante data om trivsel og stress
- Forstærk hjælpsomheden, åbenheden, tolerancen, samhørigheden. Hver eneste gang I får muligheden for det. Det skaber en god kultur, som man får lyst til at engagere sig i.
- Husk flowmodellen