

LEDERNES TÆNKETANK OM STRESS

STRESS
TÆNKETANKEN

Mental sundhed på arbejdspladsen



Thomas Milsted.

Center for studier i
ARBEJDSliv

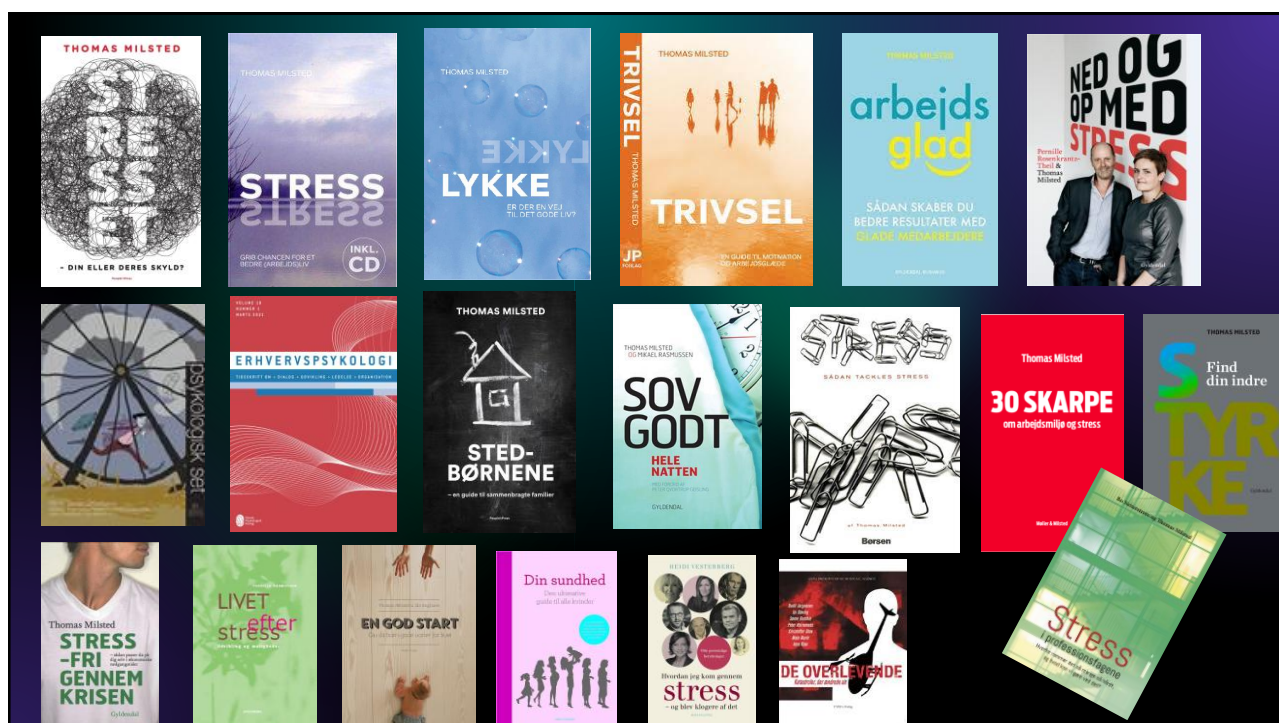
Forfatter, socialrådgiver og arbejdslivskonsulent.



FREMIDTENS BÆREDYGTIGE ARBEJDSLIV



1



2

POLITIK & SAMFUND - KULTUR - VIDEN - LIV & MENNESKER - PODCAST - OM POV -

POV. INTERNATIONAL

NYE STEMME, SYNSPUNKTER OG JOURNALISTIK - ONLINE HVER DAG - UGBREKT HVER FREDAG



STØT POV

POV bruger ikke banner- eller pop-up-reklamer og har ikke nogen betalingsmur, men vi har brug for støtte fra vores læsere.

Støt POV som abonnent

Har du mulighed for at støtte POV med et fast månedligt beløb på 10, 20, 50 eller 100 kr., kan du gøre det direkte med Visa eller Mastercard.

Det er nemt og hurtigt, og støtten kan optages med øjeblikkelig virkning.

STØT 10 KR.

STØT 20 KR.

STØT 50 KR.

STØT 100 KR.

VISA

Hvis sygefraværet skal ned, skal arbejdsglæden op

Publiceret 12/01/2019 - I Arbejdsmarked/Eftersynet - af Thomas Milsted

Støt POV med MobilePay

Du kan også støtte POV's journalistik med en fast sum (eller mere) via MobilePay 44032 - eller ned at klikke på logoet:

ARBEJDSMILJØ OM ARBEJDSMILJØ **Ans abonnent**

Ar Aktivt Ar Overblik Ar Beskæftigede Ar Uddannelse Ar Sundhed Ar Debat Ar Agenda

Thomas Milsted: Vi må ikke have hovedet under armen, når vi sender børn og unge i arbejde



Thomas Milsted er arbejdsmiljødirektør, forsker og leder i Center for Studier i Arbejdet.

Thomas Milsted, arbejdsmiljødirektør, forsker og formand i Center for Studier i Arbejdet
thomas.milsted@kgsund.dk 20. sep. 2024, 06:00

Dette er en klumme. Indlægget er udtryk for skribentens egen holdning.

En aftale uden klare retningslinjer for arbejdsmiljø og beskyttelse risikerer at blive en billig lappeløsning på en kompleks udfordring, skriver Thomas Milsted om regeringens nye politiske aftale om at sende flere unge i fritidsjob.

DANSKE REGIONER

Har du søge for ledelsesarbejde og forvaltning? (Gennemgå)

FOA

SAMMEN GØR VI FØRSTELLEN

FOA 19 søger konsulent til understøttelse i uddannelses- og områdene: Løn, ansættelse og arbejdsvilkår

KØST ERNÆRINGS FORBUNDET

ERFARER UDDANNELSESOPFØLGERE KONTAKT TIL FØD OG ERNÆRINGS FORBUNDET

Faglig koordinator til IT-eksperter i Danmarks Lærerelev

HK

KOMMUNAL

Center for studier i
ARBEJDS liv

3



prevent
ARBETSMILJØ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGS- LIV, LO & PTK



Arbejdstilsynet



Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene



International Labour Organization



VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN
HÄLSAN OCH STRESSMEDICIN



Karolinska Institutet



Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø



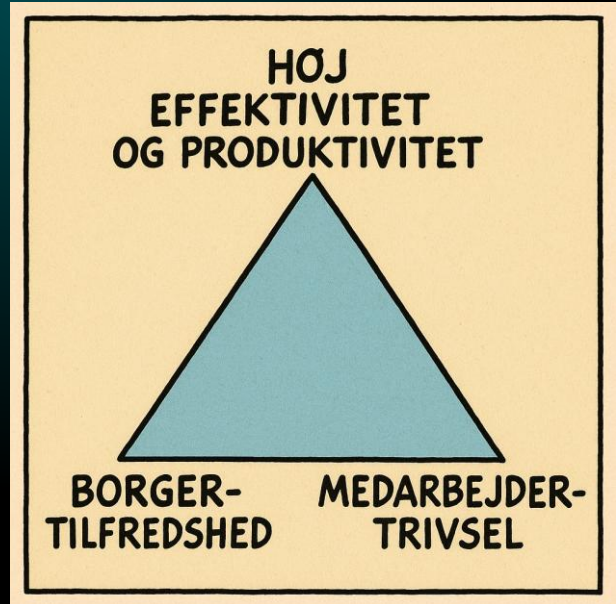
European Agency for Safety and Health at Work



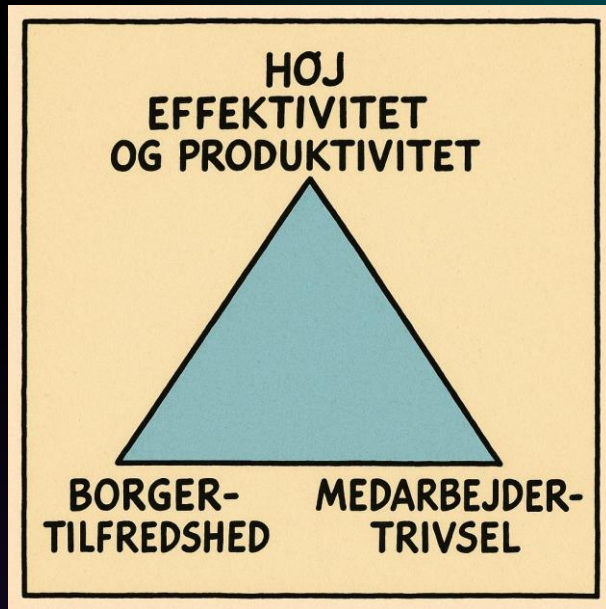
DET NATIONALE FORSKNINGS- OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD

4

Spændingsfeltet mellem disse tre mål skaber en af organisationens største udfordringer?



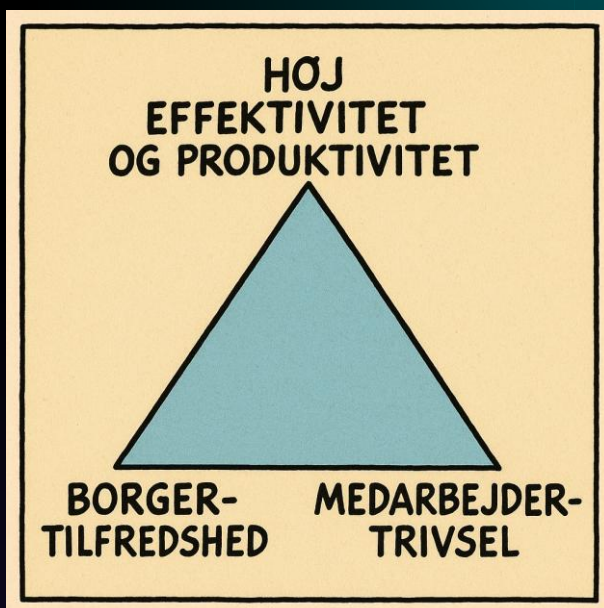
5



Et uløseligt dilemma?

- Det er sjældent muligt at optimere alle tre mål samtidig.
- Bevægelse mod det ene hjørne skaber ofte spændinger i de andre.
- Derfor må organisationer løbende prioritere, oversætte og balancere.
- ikke for at løse dilemmaet, men for at leve med det.

6



Oversættelse i organisatorisk sammenhæng handler om at:

1. Skabe bro mellem forskellige logikker:

- Effektivitet (drift/økonomi)
- Trivsel (psykologi/arbejdsmiljø)
- Borgertilfredshed (politik/etik)

2. Oversætte mellem aktører og niveauer:

- Fra politiske mål til konkrete handlinger
- Fra medarbejdererfaringer til ledelsesmæssige beslutninger

Målet er ikke at finde én sandhed – men at skabe fælles forståelse og praktisk sammenhæng.

7



I mange organisationer er "mental sundhed" begyndt at erstatte eller udkonkurrere begrebet *medarbejdertrivsel*. Det lyder mere fagligt, mere alvorligt, mere tidssvarende.

8

Mental sundhed

WHO:

Mental sundhed er en tilstand af mentalt velbefindende, som gør det muligt for mennesker at håndtere livets belastninger, realisere deres evner, lære godt, arbejde godt og bidrage til deres fællesskab. Det er en integreret del af både sundhed og trivsel og udgør grundlaget for vores individuelle og kollektive evne til at træffe beslutninger, opbygge relationer og forme den verden, vi lever i.

Sundhedsstyrelsen i Danmark arbejder ud fra WHO's definition af mental sundhed som en tilstand af velbefindende, hvor individet kan udfolde sine evner, håndtere dagligdags udfordringer og stress samt indgå i fællesskaber med andre mennesker.

9

Fagområde	Hvordan forstås mental sundhed?	Fokusområde	Mulig styrke	Mulig blind vinkel
Psykologi	En indre tilstand af balance, trivsel og funktionalitet	Følelser, tanker, coping	Kan styrke selvindsigt og mestring	Risikerer at individualisere ansvar
Sociologi	En social tilstand formet af relationer, normer og vilkår	Samfund, fællesskab, struktur	Gør det muligt at se kollektive årsager	Kan overse den enkeltes indre oplevelse
Filosofi	At leve i overensstemmelse med det, der er sandt, meningsfuldt og etisk	Eksistens, etik, frihed	Tager livets grundvilkår alvorligt	Vanskelig at operationalisere
Pædagogik	At udvikle evnen til at forstå sig selv og andre i en lærende praksis	Dannelse, relation, udvikling	Ser mennesket i proces og i kontekst	Kan blive for procesorienteret
Teologi/spiritualitet	At finde ro og retning i noget større end én selv	Tro, håb, mening, kald	Giver dybde og værdimæssigt perspektiv	Kan være normativ eller dogmatisk
Organisationspsykologi	At kunne fungere og trives i et arbejdsmæssigt fællesskab	Rolle, kultur, præstation	Bringer arbejdslivets realiteter i spil	Kan overse ulighed og strukturelt pres
Folkesundhed	En tilstand af ressourcer og funktionsdygtighed på befolkningsniveau	Forebyggelse, kapacitet, epidemiologi	Viser mønstre og strukturelle risici	Kan reducere mennesket til statistik

10

ABC for mental sundhed

A GØR NOGET AKTIVT

Du kan holde dig *fysisk* aktiv på utallige måder og på mange forskellige niveauer. Ved at gå en tur, spille fodbold, lave havearbejde, svømme en tur, danse til din yndlingssang eller rydde op i skuret.

B GØR NOGET SAMMEN

Vores sociale relationer i form af familie, venner, kollegaer og naboer har stor betydning for vores mentale sundhed fordi, de er med til at give os en følelse af at høre til.

C GØR NOGET MENINGSFULDT

At gøre noget meningsfuldt betyder at gøre noget, som giver en følelse af mening og formål i livet. Det kan være alt fra at lykkes med en opgave til at udføre frivilligt arbejde og gøre noget for andre.



Center for studier i **ARBEJDS liv**

11

A. Gør noget aktivt – på arbejdet

- Brug kroppen i løbet af arbejdsdagen (gående møder, små bevægelser, skiftende stillinger)
- Gør plads til læring og faglig nysgerrighed
- Giv mulighed for at tage initiativ og være i bevægelse – ikke kun følge instrukser

Eksempler:

- Et fagligt "mini-makeover" hver måned: Lær ét nyt greb, ét nyt perspektiv
- Frihed til at justere egne arbejds gange – aktivt ejerskab
- Mulighed for at skifte opgaver eller søge udvikling



12

At gøre noget aktivt kan også være at flytte sig fra sine egne/egen:

- Ideer
- Værdier
- dagsordner
- Holdninger
- Faglighed
- Moral og etik
- Præferencer
- Professionel fortolkninger (kvalitetambition)
- Sårbarhed/robusthed
- Samarbejdsvillighed
- Kompromisvillighed
- Evne til perspektivbytte
- Evne til at problematisere egne kæpheste



13

B. Gør noget sammen – på arbejdet

- Være en del af et team med relationer, tillid og kontakt
- Have sociale rum, hvor man kan være mere end sin funktion
- Opgaveløsning som samarbejde – ikke kun koordinering

Eksempler:

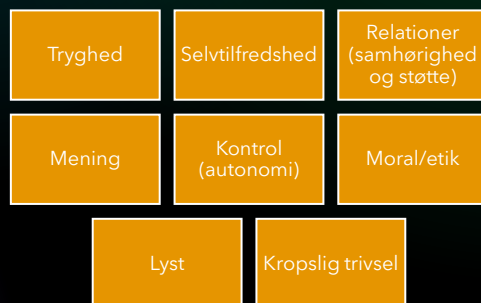
- Fælles morgenstart: 5 min. uformel tjek-ind
- Fejringer af små sejre – også de usynlige
- Tværfaglige opgaver, hvor man faktisk *gør noget sammen*



14



Vi udvikler den mentale sundhed ved at opfylde eksistentielle behov



Center for studier i
ARBEJDS*liv*

15



Vi udvikler den mentale sundhed ved at opfylde eksistentielle behov



Center for studier i
ARBEJDS*liv*

16

Eksistentielle og psykologiske behov

Relationer

Med udviklingen af menneskehjernen blev det ikke længere spørgsmålet om det stærkeste gen, men det dygtigste fællesskab, der blev afgørende for overlevelse

Civilisationen opstod fordi vi hjalp og støttede hinanden



Center for studier i

ARBEJDS *liv*

17



Forpligtende fællesskaber

- Fællesskaber sker ikke, men må skabes gennem aktiv indsats, engagement og vedligeholdelse. De kræver, at individerne inden for dem er villige til at investere tid, energi og følelsesmæssig støtte for at opbygge og bevare stærke, forpligtende bånd.
- Dette indebærer en bevidst handling for at fremme tillid, gensidig respekt og fælles mål, især i en tid præget af social acceleration og flydende relationer

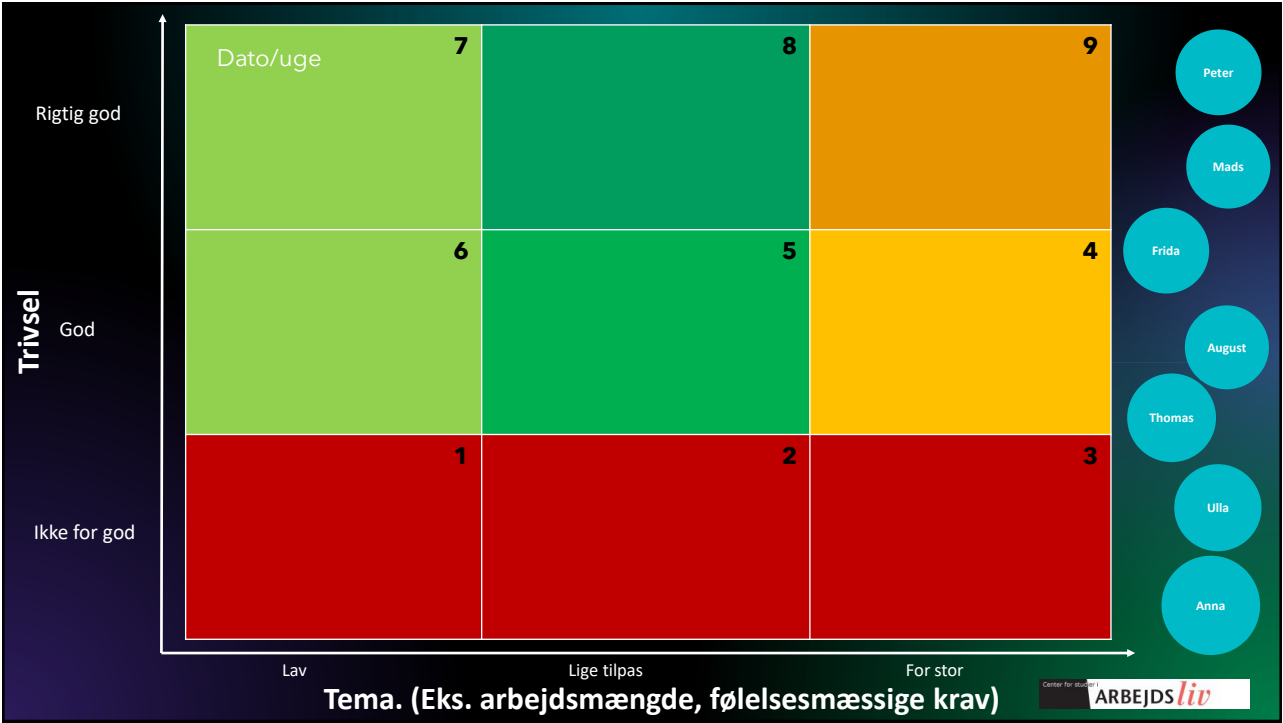
Center for studier i

ARBEJDS *liv*

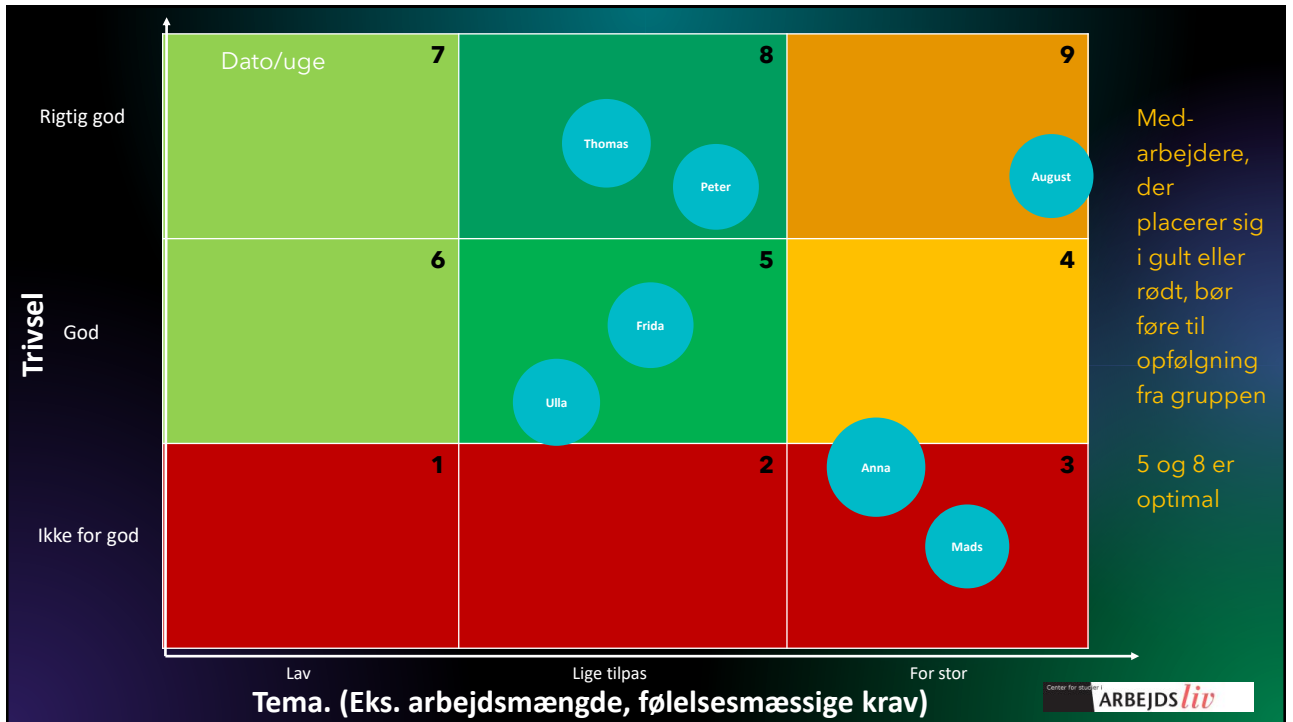
18



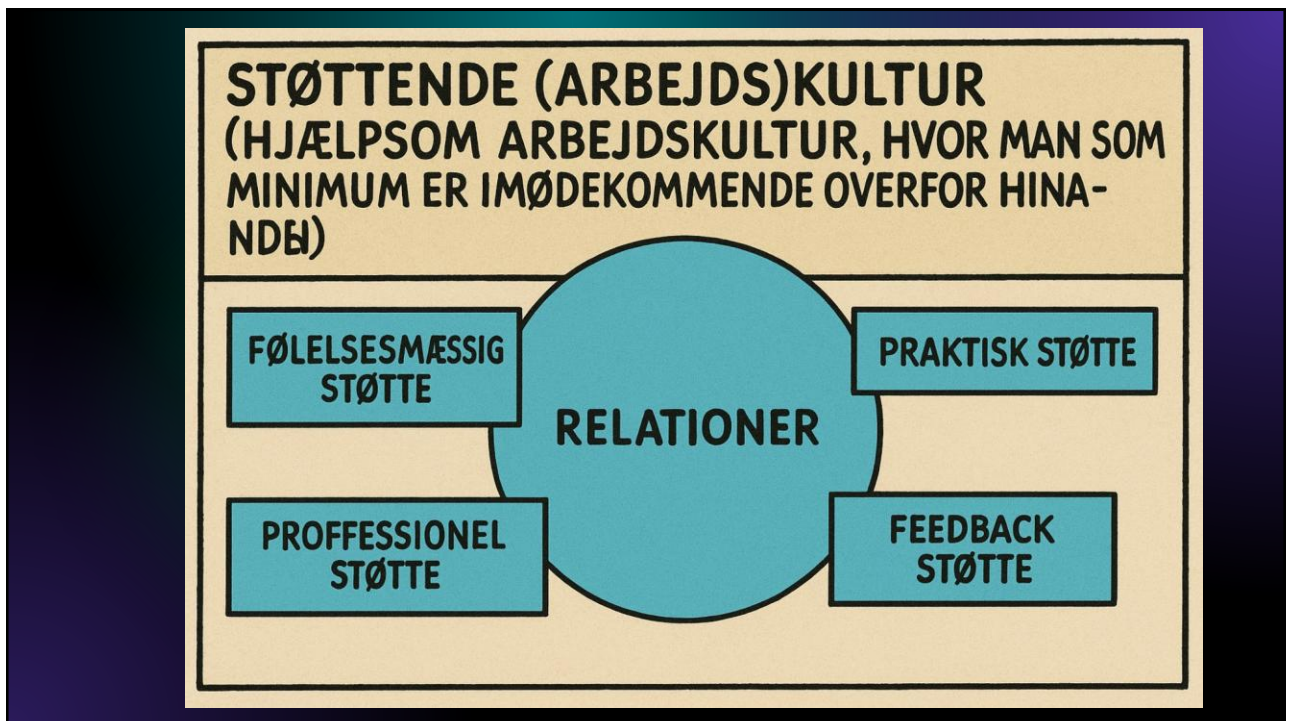
19



20



21



22

Hvordan kunne i højne det forpligtende fællesskab og den hjælpsomme arbejdskultur?

Når det kommer til følelsesmæssig støtte? <i>Er i åbne over for hinanden? Kan i rumme hinandens følelser? Kan i snakke om det som er svært? Hvad kunne i godt tænke jer mere af?</i>	Når det kommer til professionel støtte? <i>Får i den hjælp i har brug for? Er det nemt og ok at spørge sine kolleger også de nye, om hjælp? Hvem omkring dig syntes du er fagligt bedre end dig?</i>
Når det kommer til feedback støtte? <i>Er det trygt at lade sig vurdere af sine kolleger? Er det ok at få feedback, når man ikke har bedt om det?</i>	Når det kommer til praktisk støtte? <i>Er i opmærksomme på når en kollega har brug for hjælp? Er i imødekommende når en kollega spørger om hjælp. Ku noget her være anderledes?</i>



Center for studier i **ARBEJDS liv**

23

C. Gør noget meningsfuldt – på arbejdet

- At kunne se, hvordan ens indsats gør en forskel – for borgere, kolleger, helheden
- At arbejdet hænger sammen med værdier og formål
- At føle sig anerkendt – som menneske, ikke bare som arbejdskraft

Eksempler:

- Brug tid på at tale om, hvorfor arbejdet giver mening – ikke kun hvordan vi skal effektivisere
- Del borger-/kundehistorier, hvor indsatsen har gjort en forskel
- Ledelsen spørger regelmæssigt: *Hvad oplever I som meningsfuldt?*



Center for studier i **ARBEJDS liv**

24

Lad os lige dvæle ved begrebet "mening"

- Det jeg gør har en vigtig effekt på andre menneskers trivsel
- Det jeg gør forbindes med en vigtig egenskab eller personlig værdi
- Betydningen rækker ud over her-og-nu eller skaber "ringe i vandet"
- Det jeg gør fremmer positive relationer eller en oplevelse af samhørighed mellem mennesker.



Center for studier i
ARBEJDS *liv*

25

Mental sundhed – indre styrke eller ydre vilkår?

Når vi taler om mental sundhed, må vi turde spørge:

- Er det noget, vi skal *skabe i os selv* - eller også *noget, vi skal kræve omkring os*?
- Er det en *personlig proces* - eller også en *social og organisatorisk opgave*?
- Er det kun et spørgsmål om *modstandskraft* - eller også om *rammer, retning og relationer*?
- For hvis vi gør mental sundhed til noget, vi selv skal opnå og opretholde - så risikerer vi, at vi også kommer til at stå med ansvaret alene.

Måske handler mental sundhed ikke kun om at være stærk indei, men om at kunne mærke sig selv i en virkelighed, der også bærer med.



Center for studier i
ARBEJDS *liv*

26

Hvordan arbejder vi med det i praksis?

1. Tal om det - men på nye måder

- Brug hverdagsnært sprog - ikke kun psykologiske termer
- Tal ikke kun om stress og problemer - men også om sammenhæng, mening og menneskelighed
- Stil spørgsmål som: *Hvornår mærker du, at du trives? Hvad gør en arbejdsdag god?*

2. Kig på rammerne - ikke kun personerne

- Er der tydelighed i roller, opgaver og forventninger?
- Er der plads til pauser, fordybelse og ærlig dialog?
- Er det muligt at sige "stop" - uden at stå alene?

3. Skab psykologisk tryghed - ikke bare robuste medarbejdere

- Byg tillid gennem nysgerrighed, ikke kontrol
- Anerkend følelser og grænser - også uden løsninger
- Støt fællesskaber, hvor man må være menneske, ikke kun professionel

4. Find jeres egne pejlemærker

- Hvad betyder mental sundhed for jer - i jeres hverdag?
- Lav små eksperimenter: "Hvad sker der, hvis vi gør X lidt anderledes i en måned?"
- Evaluer på det, I mærker - ikke kun det, I måler