

Balance mellem opgaver og tid

– *hvordan fremmer vi den mentale sundhed?*

D. 7. dec. 2020

MED-udvalget, Social Området

Randers Kommune

Sara Lundhus

Erhvervspsykolog • Chefkonsulent

23103077 • sl@hotmail.com

Velkommen

Dagens program

Kl.	Aktivitet
8.35	Alle enheder logger på
8.40	Velkomst v/ Carsten (5min) Intro til dagens møde og skype v/ Jesper (5min) Dagens program v/ Sara (5min)
8.55	Det gode arbejdsmiljø og mental sundhed v/Sara (30min) Arbejde i grupperne (20min) Opsamling v. Center for Psykiatri og Socialt Udsatte v/Tine (5min)
9.50	Pause (10min)
10.00	Balancen mellem opgaver og tid v/ Sara (30min) Arbejde i grupperne (25min) Opsamling v. Center for Voksenhandicap v/ Runa Steinfeldt(5min)
11.00	Hvordan fremmer vi den mentale sundhed på arbejdspladsen? v/Sara (30 min) Arbejde i grupperne (25min) Opsamling v. Center for Børnehandicap og Autisme v/ Mads Andreassen (5min)
12.00	Frokost (40min)
12.40	Arbejde i grupperne (50min) Opsamling v/ alle grupper (15min)
13.45	Dagens temaer v/ Sara (3min) Afrunding v/ Carsten (2min)
13.50	Tak for i dag

Det gode arbejdsmiljø og mental sundhed

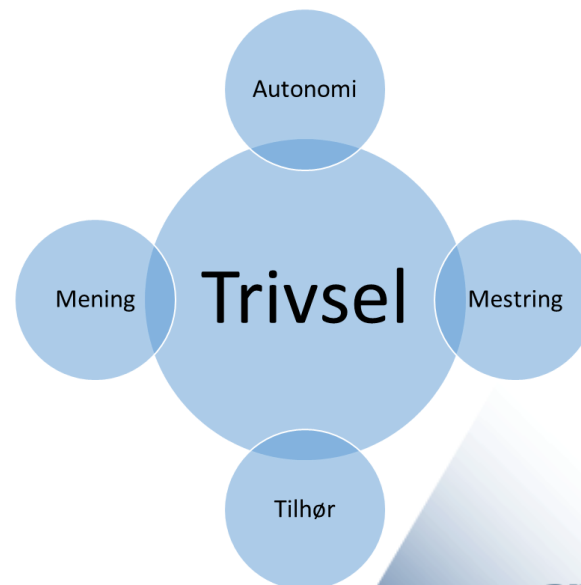
Arbejdsfællesskabet om den fælles opgave



Det gode arbejdsmiljø for individet

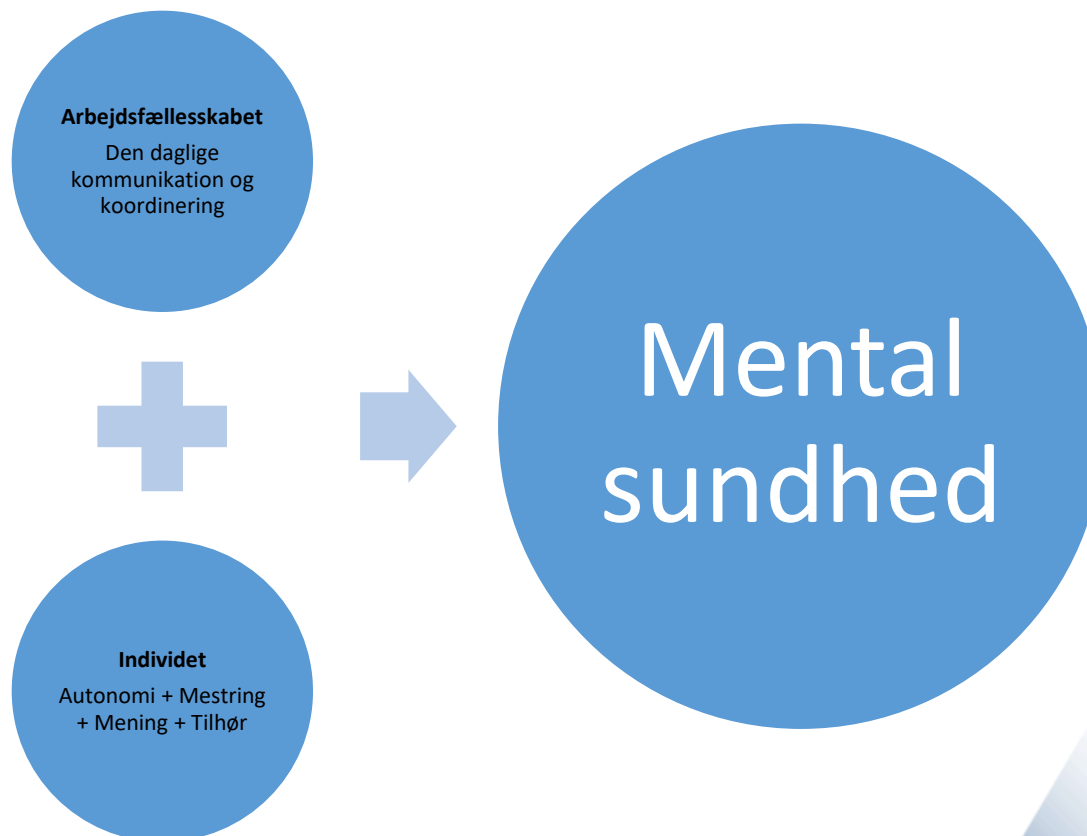
- Anerkendelse (trivsel)
- Belønning (guldkorn)
- Forudsigelighed (guldkorn)
- Indflydelse (guldkorn & trivsel)
- Krav (guldkorn)
- Mestring (guldkorn & trivsel)
- Social støtte (guldkorn)
- Tilhør (trivsel)

Handlekompetence Ansvarlighed	Indflydelse	Magtesløshed og hjælpeløshed
Følelse af mening og sammenhæng	Mening	Fremmedgørelse og normløshed
Tryghed og sikkerhed	Forudsigelighed	Usikkerhed og uvished
Social forankring og integration	Social støtte	Ensomhed og isolation
Personlig værdighed og følelse af værdi	Belønning	Frustration og værdiløshed
Personlig udvikling og vækst	Krav	Stress eller apati



Hvad er mental sundhed?

En tilstand, hvor individet kan udvikle sig og udfolde sine evner, kan håndtere dagligdagens udfordringer samt indgå i menneskelige fællesskaber (WHO2010)



Fakta om mental sundhed

Den nationale sundhedsprofil 2017

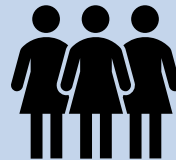
- Mellem 2010 og 2017 steg andelen af voksne danskere med dårligt mentalt helbred (3%)
- Flere kvinder (16%) end mænd (11%) har dårligt mentalt helbred, og særligt unge kvinder mellem 16 og 24 er ramt (24%).
- Der er stor social ulighed på området – andelen med dårligt mental helbred er højest blandt danskere uden en uddannelse udover grundskolen (17%) og lavest i gruppen med lang videregående uddannelse (10%).
- Andelen er også stor blandt arbejdsløse (29 pct.), førtidspensionister (33 pct.) og andre uden for arbejdsmarkedet (37 pct.)

Hvad fremmer mental sundhed?



Individuelle faktorer

En positiv selvopfattelse
Gode evner til at håndtere stress og udfordringer
Tro på egen formåen
En følelse af mening og sammenhæng i hverdagslivet
En følelse af socialt tilhørsforhold og evne til at etablere relationer
God fysisk sundhed
God nattesøvn



Sociale faktorer

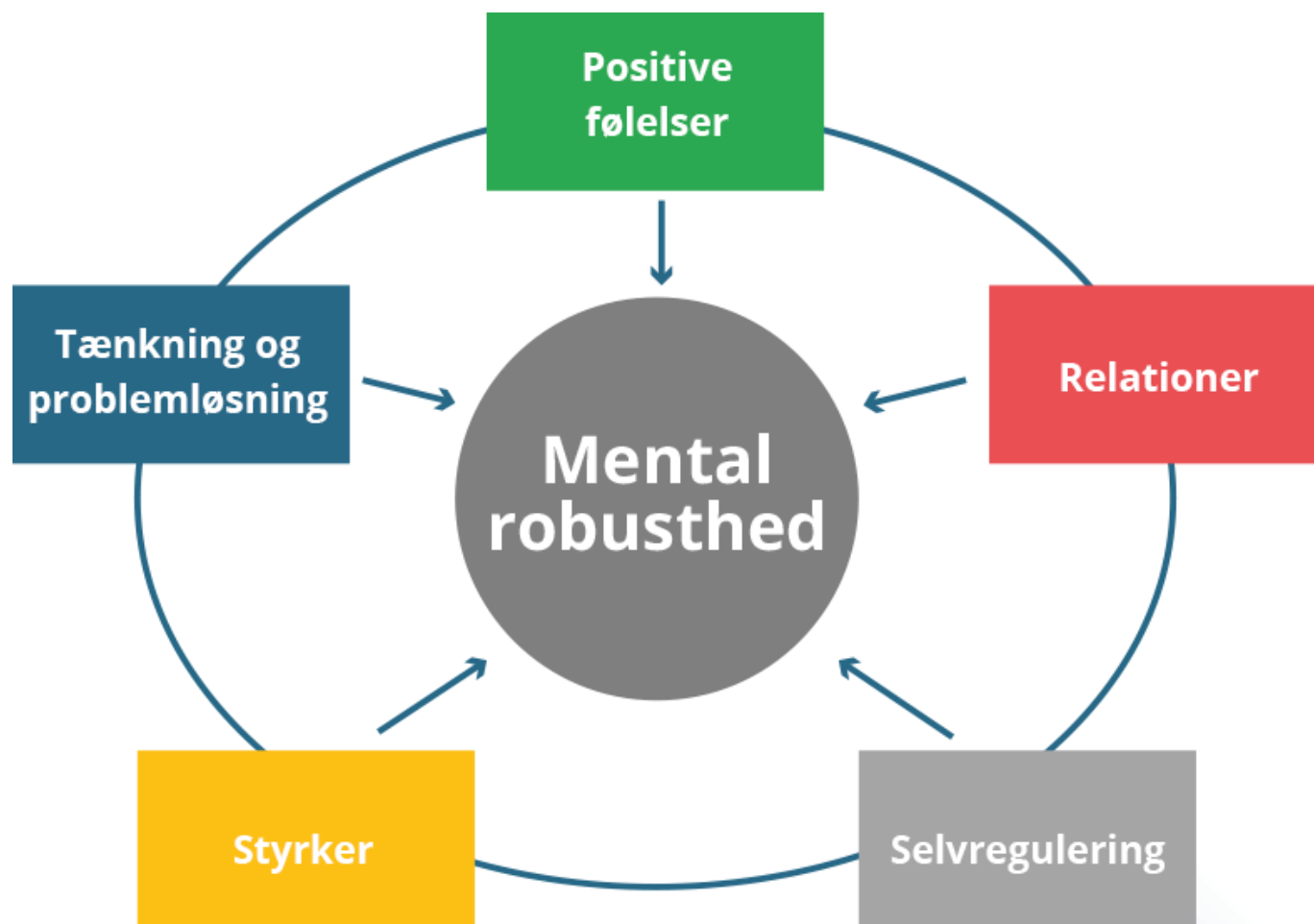
Omsorgsfulde forældre og gode familiebånd
Tilhørsforhold til omgivelserne
Støttende sociale relationer
Deltagelse i positive fællesskaber
Social anseelse, fx i skoleklassen eller blandt venner
Positive erfaringer med uddannelse og arbejdsliv



Strukturelle faktorer

Trygge omgivelser
Gode boligforhold
Økonomisk sikkerhed
Adgang til uddannelse
Et støttende og trygt uddannelses- og arbejdsmiljø
Mulighed for beskæftigelse
Adgang til sociale støttefunktioner

Mental robusthed (fokus på individet)



Risikofaktorer ved dårlig mental sundhed

- Mental sundhed er dermed ikke kun fraværet af psykisk sygdom, men består også af psykologiske ressourcer og evner, som er nødvendige for at kunne udvikle sig og klare de udfordringer, der dukker op i alle menneskers liv.
- Mennesker, der over længere tid har dårlig mental sundhed, har højere risiko for at udvikle somatisk såvel som psykisk sygdom (bl.a. hjertekarsygdom, depression og angst), og de dør gennemgående tidligere end mennesker, der trives godt mentalt.
- Dårlig mental sundhed er dermed en alvorlig og selvstændig risikofaktor!

Arbejde i grupperne

Arbejde i grupperne

Hvordan arbejder vi allerede med mental sundhed hos os?

Hvad har vi allerede nu af ideer til en fremtidig indsats om mental sundhed?

Opsamling på gruppearbejde

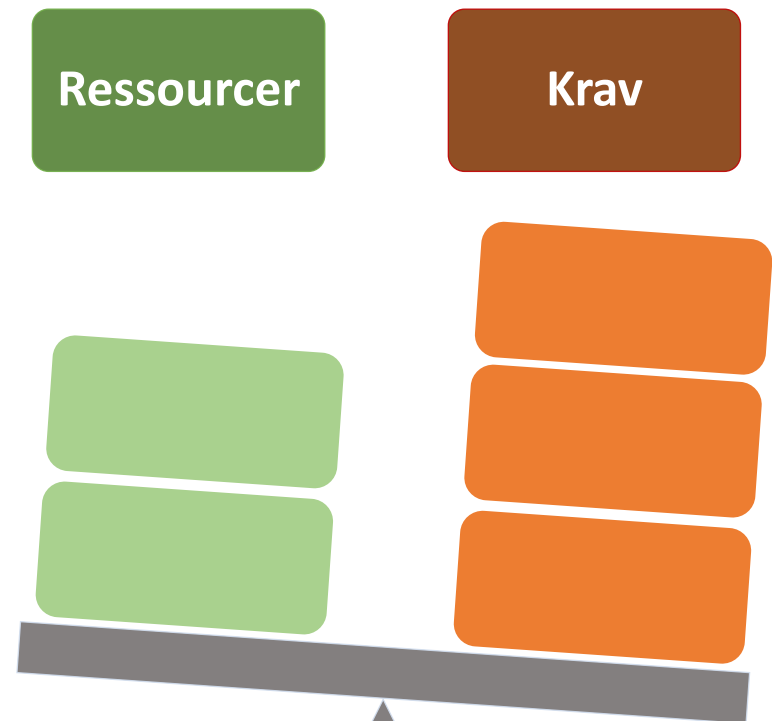
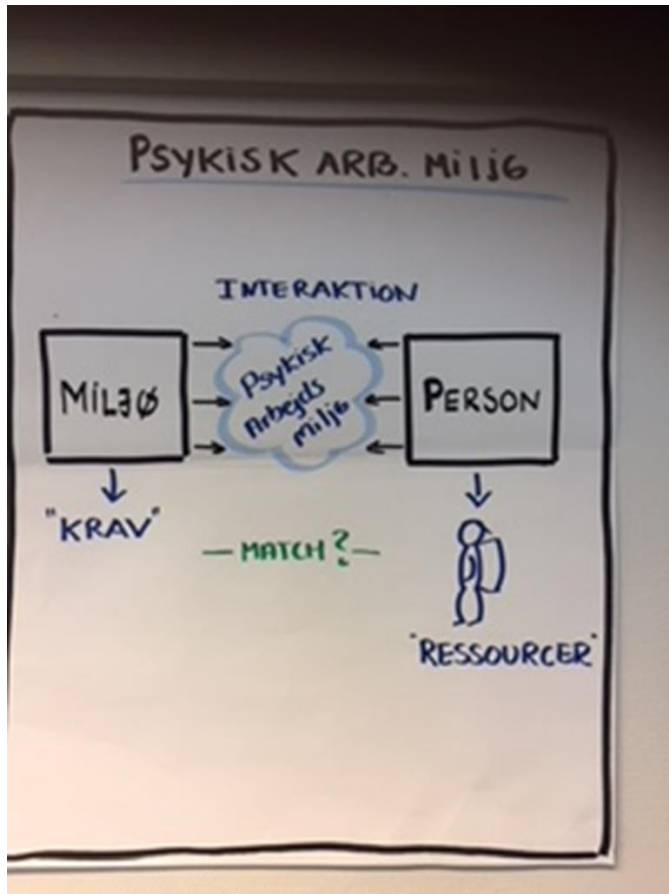
Gruppe 1: Center for Psykiatri og Socialt Udsatte v/Tine Horn



Pause

Balancen mellem opgaver og tid

Balancen mellem opgaver (krav) og tid (ressourcer)



Krav i arbejdet

Type	Beskrivelse
Kvantitative krav	Arbejdsmængde og tempo Arbejde uden pauser, arbejde over for at nå opgaverne.
Tankemæssige krav	Lære og huske Være nytænkende. Overskue meget. Træffe svære beslutninger. (ses ofte v. nye krævende opgaver, ledelse, kommunikation, projektarbejde.
Krav til bearbejdning af information	Krav til syn og hørelse og omsætning af disse stimuli. (Kræver opmærksomhed og koncentration).
Følelsesmæssige krav	At evne balanceret empati og indlevelse At skjule/undertrykke følelser – eks. holde negative tanker for sig selv, møde borger i dennes oplevelse/virkelighed
Krav om sociale kompetencer	Indgå i samarbejdsrelationer med kolleger. Kommunikation og gensidig forståelse og respekt i teamarbejdet, arbejdet med beboer, borgere etc. (at kunne aflæse sociale situationer).
Andre krav	

Krav i arbejdet

Høje krav = ikke i sig selv problematisk

Høje krav kan være udviklende og lystbetonede – hvis øvrige risikofaktorer er forebygget/håndteret

Høje krav + andre risikofaktorer øger belastningsgraden

Høje krav og lav indflydelse er en risikofaktor

Travlhed vil i fraværet af social støtte føle mere travlt og potentielt stressende

Stress er ofte en konsekvens af flere belastningsfaktorer

Et for højt arbejdspress kan have store konsekvenser

Følgende KAN være tegn på et for højt arbejdspress...

- Højt sygefravær
- Hyppige konflikter
- Stor personaleomsætning
- Udbredt mobning
- Større fejlhyppighed
- Ringe effektivitet
- Lavt engagement

En aktuel antagelse...

AAU & CBS

"En stigende årsag til stress og mistrivsel, er medarbejdere der søger at løse kerneopgaven til et niveau som ressourcer ikke dækker"

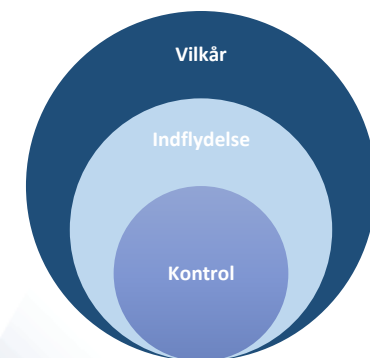


Betydningen af forventninger og kontrol



Kontrol og mestring

- Er alle klædt fagligt på til at løfte arbejdsopgaverne?
- Er vi afstemte på den faglige kvalitet, der passer til rammerne?
- Efterlever vi vores aftaler i praksis?
- Hvordan introducerer/oplærer vi?
- Bruger vi energien rigtigt?



Har I overblik over KAN og SKAL opgaver?

I forhold til at lykkes med kerneopgaven:

- Hvad SKAL I gøre/prioritere først
- Hvad KAN I gøre



Tidsmiljøer

Langsom tid

Fordybelse og koncentration



Hurtig tid

Højt tempo og ofte her og nu

Synkronisering

Koordineret samarbejde



Desynkronisering

Mangelfuldt samarbejde

Flow

Arbejdet flyder



Fragmentering

Arbejdet er fuldt af afbrydelser

Skab sunde tidsmiljøer

- Form tiden i fællesskab
- Udpeg tidslige barrierer/sten på vejen
- Passer TIDEN til arbejdets KARAKTER
- Plads til at mødes
- Produktivitet er ikke kun hurtig afvikling
- Variation i arbejdsopgaver
- Regelmæssighed (regler, rutiner, aftaler)
- Reelle pauser
- Yde kontra hvile



Hvem gør hvad med hvem, hvorhenne, hvornår og hvorfor?

At skelne.....

Forstyrrelser

og

Afbrydelser

Arbejde i grupperne

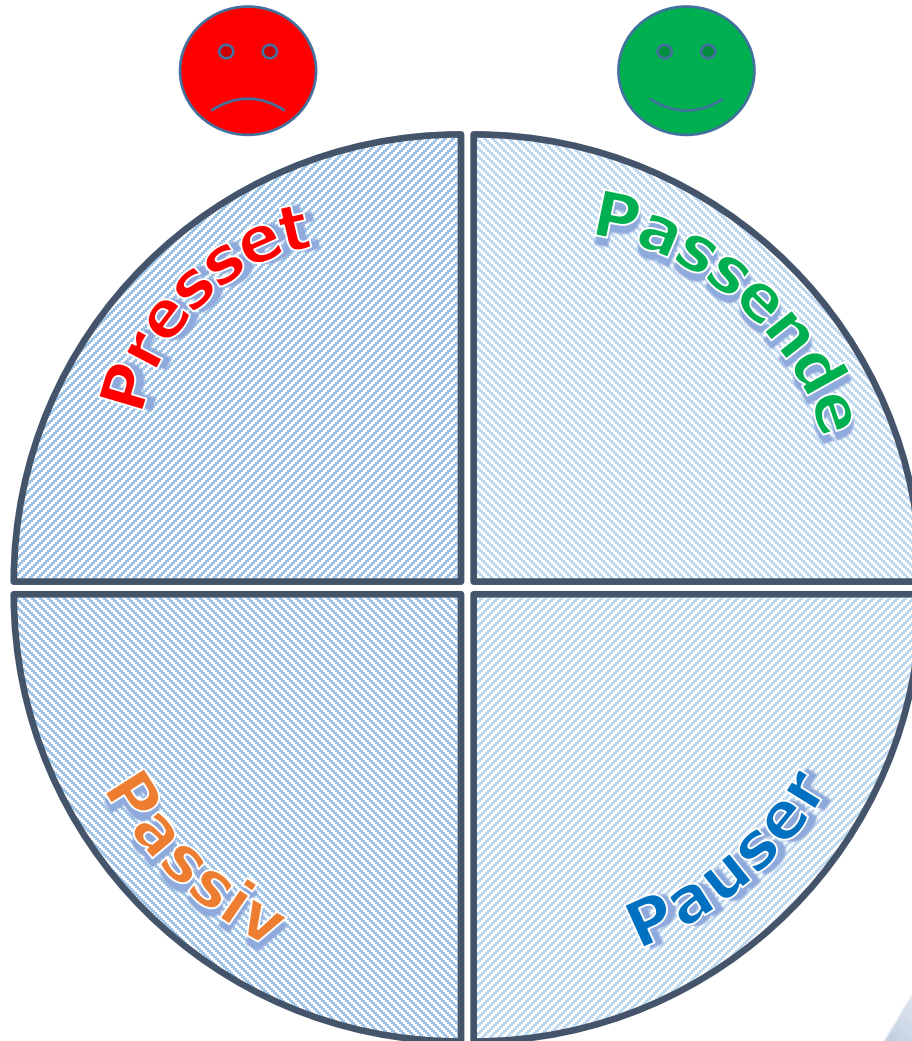
Landkort over arbejdspress

Hvorfor lave kortlægning?

- Identifikation af pres, passende, passivt og pauser
- Prioriteringsgrundlag
- Bevidsthed (selv opsøge samt undgå)
- Navigation
- Hjælpe hinanden (social støtte)



Landkort over arbejdspress



Forklaring til landkort over arbejdspress

PRESSET

- Opgavetyper, mængder, situationer der giver PRES
- Opleves overvejende negativt
- Kan være ok i kortere tid, uhensigtsmæssigt over længere tid

PASSENDE

- Opgavetyper, mængder, situationer der giver PASSENDE arbejdsforhold
- Det kan godt være pressede situationer – men du oplever KONTROL
- Opleves overvejende positivt

PASSIVT

- Opgavetyper og situationer der ikke bidrager til kerneopgaven
- Negativt i forhold til udførelsen af kerneopgaven (*Eks. møder der ikke opleves relevante for opgaven, tidsrøvere/spild af tid mv.*)

PAUSE

- Kvaliteten og mængden af pauser
- Fysiske forhold til pausen

Opsamling på gruppearbejde

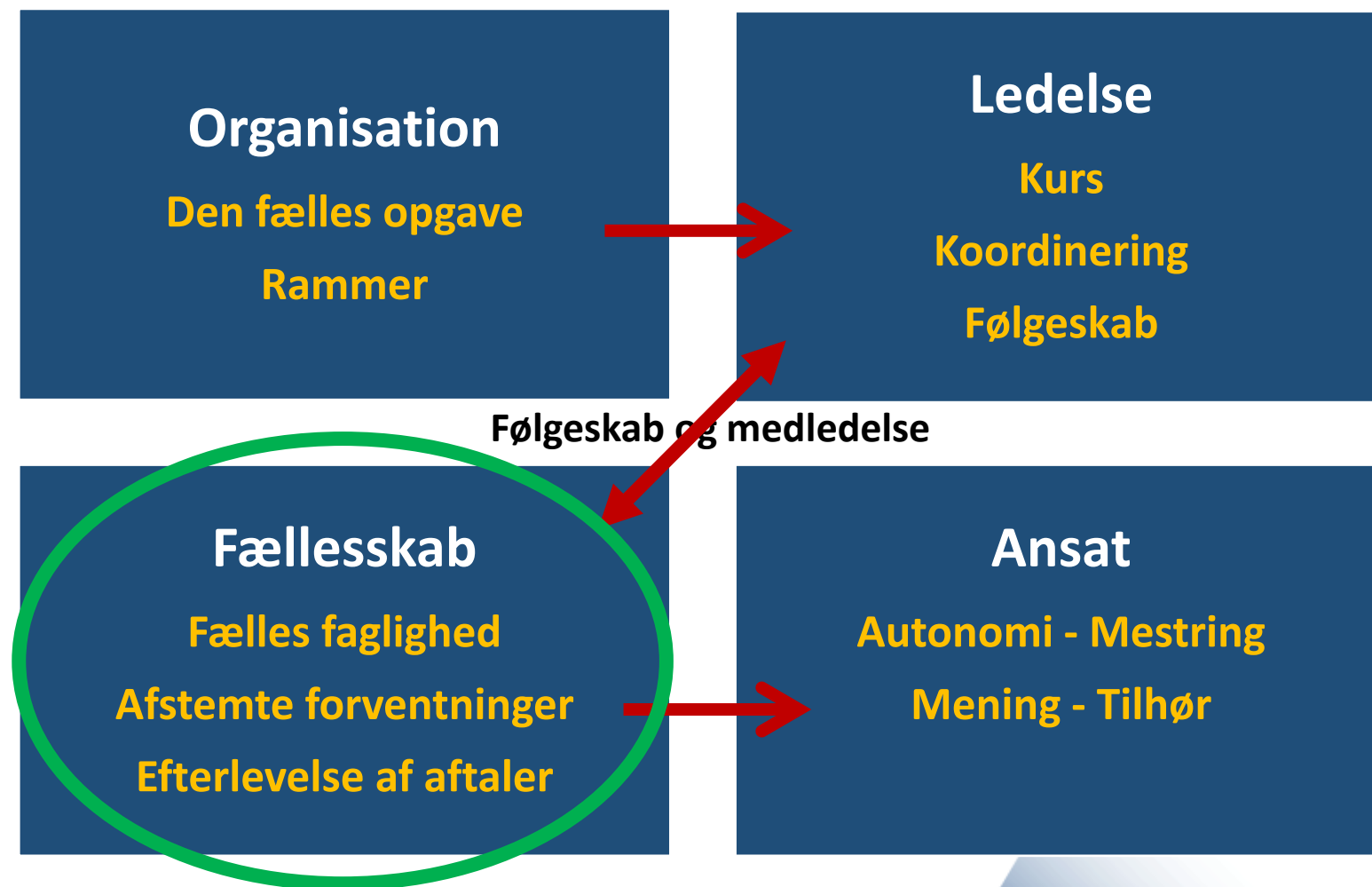
Gruppe 2: Center for Voksenhandicap v/ Runa Steinfeldt



Pause

**Hvordan fremmer vi den
mentale sundhed på
arbejdspladsen?**

Vi fremmer mental sundhed ved at skabe gode arbejdsfællesskaber og rammer for trivsel



Eksempler på gode spørgsmål...

- Hvordan sikrer vi, at alle forstår den fælles opgave, der skal løses?
- Hvordan sikrer vi et fælles fagligt fundament for opgaveløsningen?
- Hvordan sikrer vi, at alle føler, at de bidrager til fællesskabet og opgaveløsningen?
- Hvordan sikrer vi, at medarbejderne har mulighed for at skabe og vedligeholde gode samarbejdsrelationer?
- Hvordan sikrer vi, at medarbejderne kan bruge deres evner, føler sig klædt på til opgaverne og kan udvikle sig?
- Hvordan sikrer vi, at medarbejderne bliver i stand til at håndtere pres og belastende situationer, hvis de opstår, og ellers ved hvor og hvordan de kan få hjælp.

Eksempler på andre trivselsfremmende indsatser

Organisation

Politikker for samarbejde, stress, krænkelser ect.
AMO/MED bidrage til løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere om arbejdsfællesskabet, trivselsfaktorer og vilkår

Ledelse

Daglig dialog med fællesskab og ansatte
Forebyggende og forløbende 1:1
Prioritering af indsats og opgaver
Ledelsesmæssig støtte til fællesskab og ansat

Fællesskab

Temadage om arbejdsfællesskab og mental trivsel
Dialog om den daglige kommunikation
Forventningsafstemning på opgave og samarbejde
Kompetenceudnyttelse i teamet

Ansats

Forebyggende dialog
Italesætte egne behov og oplevelser
Søge hjælp og støtte på forkant

Arbejdsfællesskabet på distancen

Arbejdsfællesskabet er nu på distancen



Microsoft: Forbruget af Skype er eksploderet

Hjemmearbejde og forsamlingsforbud har fået flere til at benytte sig af digitale løsninger til kommunikation, og den seneste måned er antallet af Skype-brugere vokset markant, skriver Microsoft, som ejer opkaldstjenesten, i et blogindlæg.

TECH | 01.04.2020 KL. 16:20

Barrierer ved virtuelle møder



Fysisk distance

Vi er adskilt i tid og rum og har derfor svært ved at afkode hinandens kropssprog.



Social distance

Vi har ikke de samme forudsætninger for at skabe intimitet og tillid før og efter mødet.



Kulturel distance

Vi har forskellige lokale måder at kommunikere og koordinere på.



Teknologisk distance

Teknologi, der ikke fungerer optimalt. Billede og lyd kvalitet, der ikke gengiver korrekt.

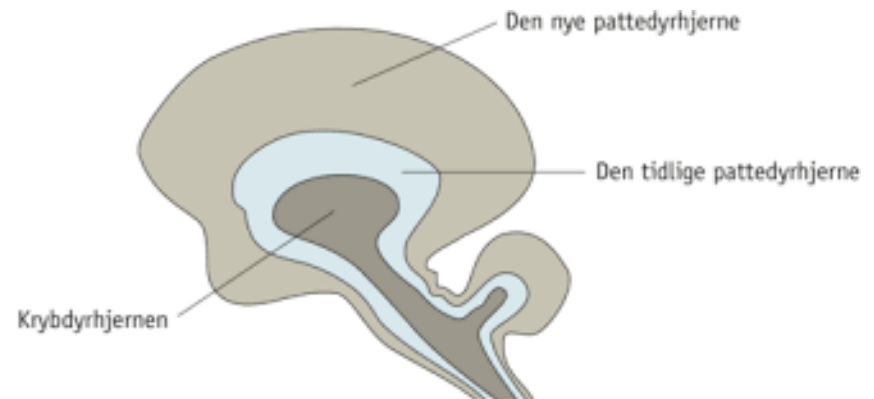


Det bliver derfor sværere at...

- Afstemme forventninger og blive enige
- Engagere og involvere alle
- Tage hensyn til forskellige erfarings- og kompetenceniveauer
- Fordele tiden hensigtsmæssigt på emner og styre deltagernes taletid
- Vide hvornår der er behov for yderligere afklaring eller introduktion til et emne
- Adressere årsagen til en konflikt og håndtere den
- Skabe et trygt og uformelt miljø

Den sociale hjerne understimuleres

- Den sociale hjerne har behov for stimulation for at kunne skabe sammenhæng.
- Hvis den sociale hjerne mangler information, er der risiko for, at den limbiske hjerne tager kontrollen.
- Sammenhængskraften erstattes af uro kamp flugtlyst.



Hvad laver folk under virtuelle møder...



Survey by West Unified Communications Services in 2014 on 500 Americans

Ikke alle møder kan gøres virtuelle

- Ikke alle møder egner sig til et virtuelt møde
- De fleste møder godt afholdes virtuelt, hvis der i forvejen er skabt gode relationer og er tillid mellem deltagerne
- Tillid opbygges bedst via fysiske møder og ved at mødes og interagere med hinanden
- Når tilliden er etableret, er det lettere at afholde virtuelle koordinerings- og statusmøder
- Kvaliteten af det virtuelle samarbejde afhænger af deltagernes engagement og relationelle tillid, der langsomt vil aftage, hvis de ikke plejes gennem fysiske møder og interaktion (Nandhakumar & Baskerville : 2006).

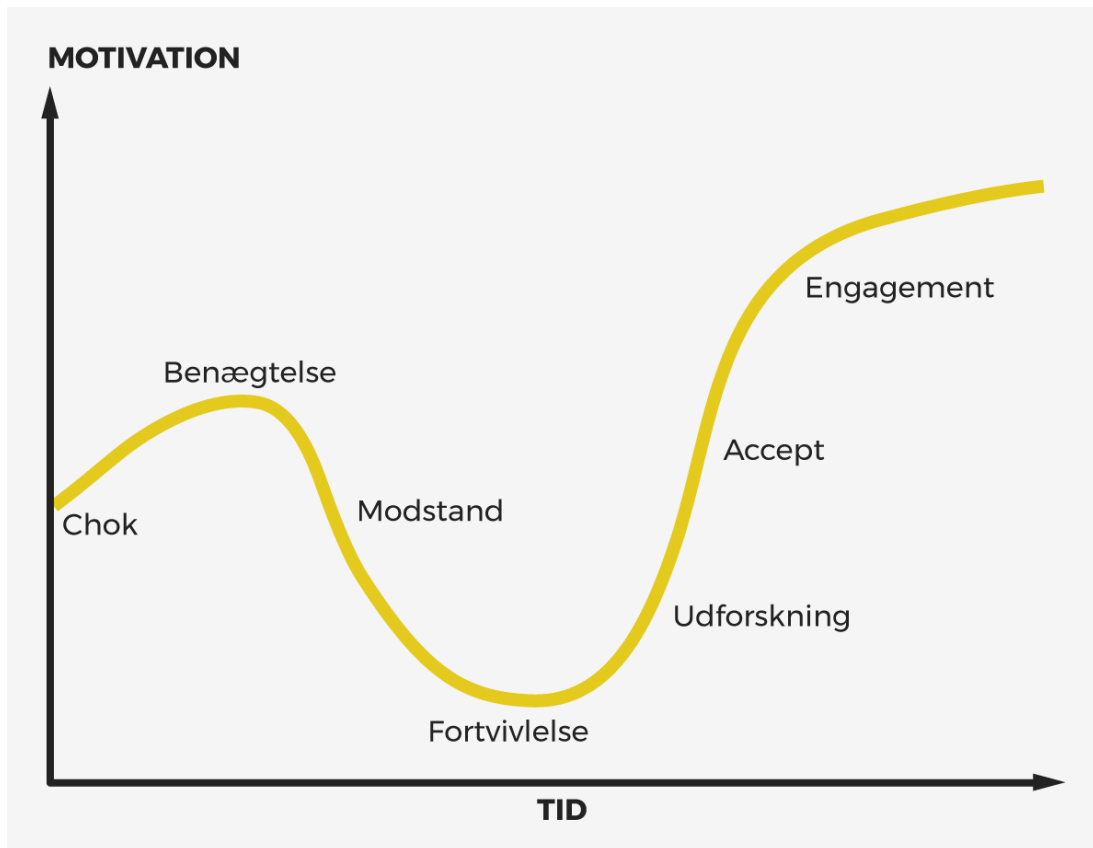
Arbejde i grupperne

Vores aktuelle fælles udfordring...

Hvordan finder vi energien til coronaens anden halvleg?

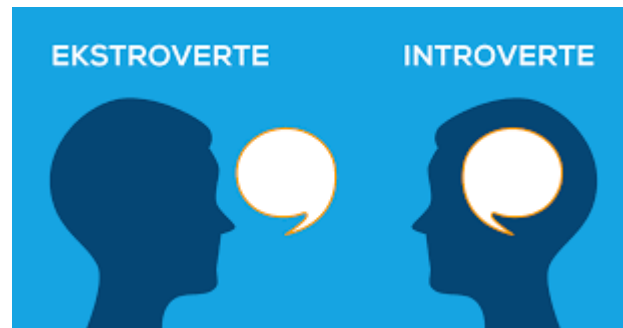


Coronamathed



- **Chok.** Den første fase var for mange karakteriseret af både chok, krisestemning og bekymring.
- **Åbenhed.** Bagefter fik mange energi og lyst til at få det nye hjemmearbejde og det teknologiske til at fungere.
- **Mathed.** Senere har mange oplevet en fase præget af afmatning, modløshed over fx afstand, mundbind.

Vi er ramt af det samme – men rammes forskelligt...



Arbejde i gruppene

Hvad bør vi især have fokus på i forhold til arbejdsfællesskabet, corona og mental sundhed i det nye år?

Evt. brug dialogkortene til inspiration.

1 *Hvordan har du haft det fysisk under hjemsendelsen?*

- Hvad har fungeret godt?
- Hvad har været svært?

6 *Hvad vil du være særligt opmærksom på i forbindelse med opstart?*

2 *Hvordan har du haft det psykisk under hjemsendelsen?*

- Hvad har fungeret godt?
- Hvad har været svært?

7 *Er der noget, der bekymrer jer i forbindelse med tilbagevenden til arbejdet?*

3 *Hvilke forventninger har du til at komme tilbage til arbejdspladsen?*

8 *Hvilke nye og gode initiativer skal vi tage, som kan give os et bedre – og mere balanceret – arbejdsliv?*

4 *Hvad er særligt vigtigt, at vi som gruppe er opmærksom på, når vi vender tilbage?*

9 *Er der nye gode vaner, vi har tillagt os i coronatiden, som vi skal fastholde?*

5 *Hvad kan vi lære af coronatidens anderledes arbejdsformer?*

10 *Er der uhensigtsmæssige arbejdsrutiner, vi skal aflære os?*

Opsamling på gruppearbejde

Gruppe 3: Center for Børnehandicap og Autisme v/ Mads Andreassen



Frokost

Arbejde i grupper



Hvad er jeres plan fra i morgen?

VORES PLAN FOR MENTAL SUNDHED

HVAD vil vi arbejde med:

HVORDAN vil vi gøre det:

HVEM har hvilke handlinger:

TEGN på at vi bevæger os i den rigtige retning/lykkes:

TEST – vores opfølgning sker sådan:

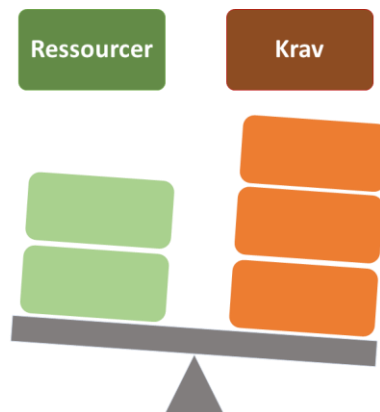
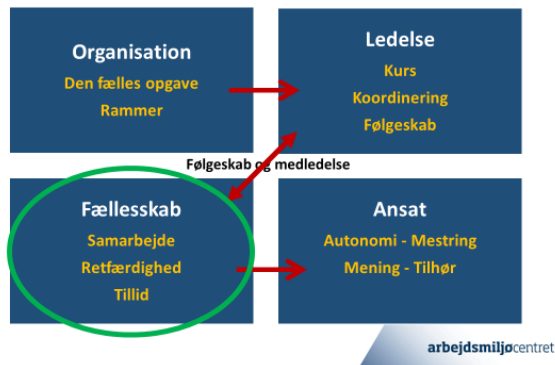


Dagens temaer

Afrunding

Dagens temaer

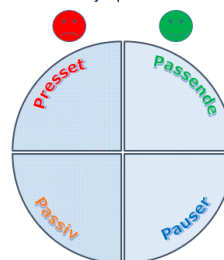
Arbejdsfællesskabet om den fælles opgave



Tidsmiljøer



Landkort over arbejdspress



Tak for nu