

# BØRSEN. KARRIERElink

Af Lene Sheila Gjørup– Erhvervspsykologisk Konsulent fra Copenpsyk, Jan. 2016

## VIRKSOMHED MED OVERSKUD – *Det betaler sig!*

*Vil I gerne skabe et bedre omdømme? Vil I gerne fortælle den gode historie om trivsel på jeres arbejdsplads? Og vil I forebyggelse, der kan ses på bindlinjen? Så giver det mening at læse videre her!*

Det kan på alle måder betale sig at have blikket rettet mod sundhed, forebyggelse og trivsel på arbejdspladsen, viser undersøgelser. For hver krone, din virksomhed investerer i sundhedsfremme, opnår I en besparelse på bundlinjen på op mod 12 kr. [\[1\]](#)

I hovedstaden dør 173.000 mennesker med den mentalt stressede tilstand. Det koster rundt regnet samfundet 55 mia. kr., når psyken knækker. Kristian Kronborg er sundhedsøkonom og mener, at tidlig indsats og forebyggelse betaler sig:

"Jeg har gennem 10 år arbejdet strategisk med trivsel og psykisk arbejdsmiljø og set, hvad mistrivsel gør ved medarbejdere og arbejdspladser. Det kan ruinere den økonomiske kapital fuldstændig i virksomheden, såfremt den negative sociale kapital tager fat og får overtag.

Jeg vil gerne slå fast, at stress i dag ikke er en sygdom, men en tilstand og et advarselssignal fra kroppen om, at der er noget helt galt – man kan se det metaforisk som en brandalarm. Overhører vi signaler fra kroppen, griber angst og/eller depression fast i mere end halvdelen af tilfældene, såfremt der ikke tages hånd om stresstilstanden. Jeg har i min praksis set store, stærke voksne mænd gå helt i sort og miste enhver form for overblik og sidde og være opløst af gråd uden at kunne overskue at tage sine sokker eller sko på. Så det er ikke for sjov, jeg tillader mig at råbe op om forebyggelse frem for brandslukning. WHO antager, at vi i 2020 vil se ca. 52 pct. stå af arbejdsmarkedet grundet stressrelaterede problemstillinger.

Tager vi et kig på tallene i dag fordelt på alder og køn, er 11,7 pct. af mændene mellem 25 og 34 år stressede, og for kvinderne er tallet 18,6 pct. Det koster dyrt at lade stå til og ikke tage action. En hyring og firing koster nemt din virksomhed op imod 1 mio. kr., og for én chefstilling af betydning kan beløbet snildt løbe op i 3-4 mio. kr. [\[2\]](#)

Men dette indlæg skal ikke kun handle om tal og procenter. Det, der er interessant, er, hvordan vi strategisk forebygger, således at virksomheden kan overleve fremtidens udfordringer og rekruttere de bedste hoveder, og at den gode fortælling om jeres virksomhed spredes ud, og man får lyst til at handle og samarbejde med jer.

Man kunne kalde det en omdømmekampagne – en fortælling vandrer, og det har den altid gjort, og nu endnu hurtigere med de sociale medier som hjælpemiddel. Det gælder desværre også de dårlige historier og omdømme, som vi på et splitsekund kan rulle som en lavine. Og i dag er der også firmaer, der ikke laver andet end at rate virksomheders omdømme inden for trivsel og psykisk arbejdsmiljø, bl.a. Jobberlife.com, og de har travlt.

Vi mennesker deler meget gerne den gode historie, og det er min erfaring, at den har en enorm effekt på resultater og image, internt som eksternt. Men for at fastholde den gode historie og omdømme skal der både handling og vilje til.

Jeg vil her præsentere en 6-fasemodel til, hvordan en sådan proces skal gribes an, så der skabes en reel positiv forandring.

## **De seks faser i en strategisk trivsels- og forebyggelsesproces:**

### **1. Bliv den bedste til at spotte stress**

HR og ledelsen skal først og fremmest klædes på til at forstå og spotte signaler ved stress – flere virksomheder har stor gavn af at lave interne forløb, så ledelsen begriber, hvad der er på spil, og hvordan en sådan samtale skal udføres med en stressramt, således at man bedst muligt også forstår symptomerne og kan forbygge. Herved får virksomhedens ledelse også en fælles forståelse i forhold til, hvad stress er for en størrelse, samt hvordan en langtidssygemelding kan holdes for døren.

### **2. Skab overblik, og kortlæg**

Skab overblik over, hvordan det står til med trivslen på jeres arbejdsplads. Det drejer sig om at vælge en metode og en samarbejdspartner, der kan matche jeres behov og give jer den indsigt, I har brug for til at skabe forandring.

### **3. Skab ambassadører for god trivsel**

Sørg for helt konkret at nedsætte en trivselskomité, der kan være ambassadører for den gode trivsel, og som ledelsen er i tæt samarbejde med. Når komitéen skal dannes, er det min erfaring, at man skal have øje for tre egenskaber for hvert medlem:

- Ildsjæl med handlingspotentiale
- Menneskelig indlevelsesevne
- Refleksiv og rummelig

### **4. Tag processen ved hånden**

I beslutter jer for, hvad I gerne vil opnå, og finder frem til, hvilke aktiviteter og indsatsområder der kan virke for jer. Det kan eksempelvis være gennem oplysning, dialogmøder og/eller implementering af trivselspolitikker. Her er det min erfaring, at en vigtig del af fasen er at få de relevante nøglemedarbejdere og ledelsen til at deltage også i de nye initiativer og gøre dem til en aktiv del i hverdagen. Ellers bliver det endnu et halvamputeret forsøg på at gøre en forskel!

## 5. Sig det højt, og tal om det

VENT IKKE med at tale om det. Det er vigtigt, at I får fortalt den gode historie om, hvad I har gjort, og ikke mindst hvorfor. Fortæl, hvad en mental udluftning for jeres virksomhed har hjulpet på motivationen, arbejdsglæden og effektiviteten. Min erfaring er, at når virksomheder gør holdning til handling, smitter det af positivt.

## 6. Evaluering

Her samler I op på, hvilken betydning indsatsen har haft. I ser på, om I har opnået det, som var formålet, og gør status og ikke mindst videndeler. I diskuterer det videre arbejde med at skabe trivsel på jeres arbejdsplads.

Faserne fungerer som en guidet strategi. I kan have behov for undervejs at bevæge jer frem og tilbage mellem de forskellige faser. Herefter kan der med garanti aflæses en bedre status på bundlinjen, når du og din virksomhed gør holdning til handling."

---

[1] <https://www.kolding.dk/erhverv>.

[2] Kilde Statens Institut for folkesundhed.