

Fra Stress til Trivsel



Afslutningsprojekt på NLP Husets Udviklingskonsulentuddannelse

Skrevet af: Maiken Kestner, Stine Abell, Henriette Høeg



Juni 2008

Indhold

	Side
Indledning	2
Projektbeskrivelse.....	2
Analysefase.....	3
Konklusion, ny vision og hypotese	4
Intervention 1.....	6
Evaluering analyse/intervention	11
Gruppeproces	12
Konklusion og fremtid, intervention 2	13
Bilag	
1 Ordlister	14
2 Goalgrid.....	17
3 Fra stress til trivsel flyers	18
4 Facts.....	21
5 Flowmodel.....	22
6 Litteraturliste.....	23

Indledning - Fra Stress til Trivsel

Dette projekt er blevet til som afslutning på NLP Træner- og Udviklingskonsulent-uddannelsen i NLP Huset, fra september 2007 til juni 2008. Undervejs i processen er det gået op for os, at det ikke blot er et projekt, men et skridt i retning mod vores fælles vision.

Vi har opbygget projektet omkring vores målsætning og første hypotese, der ledte os til at lave en analyse i udvalgte virksomheder. På baggrund af de erfaringer vi gjorde, designede og gennemførte vi i april måned første intervention, hvor deltagerne blev præsenteret for vores anden intervention; vores nye koncept "Fra Stress til Trivsel" i form af gå-hjem-møder og et 3 dages kursus, som afholdes i november og december 2008.

Projektbeskrivelse

Målgruppe

Projektets primære målgruppe er Lene Bredahl og Gitte Hylby; de to undervisere på Træner- og Udviklingskonsulentuddannelsen, udvalgte opponenter og øvrige deltagere på vores uddannelse. Sekundært henvender projektet sig til den fokusgruppe, der bistod os i analysefasen med brugbare svar og informationer.

Projektet er bevidst udformet således, at andre med interesse i trivsel og stress kan læse det. I projektet findes henvisninger til en ordliste, der forklarer fagtermer og begreber, vi er stødt på under projektets tilblivelse.

Mål for projektet

Vores mål med projektet er dels at afslutte Træner- og Udviklingskonsulentuddannelsen, men i høj grad også startskuddet til et godt team- og samarbejde i fremtiden. I processen med projektet, har vi arbejdet endnu dybere med de teknikker, værktøjer og metoder, vi har tilegnet os på uddannelsen.

Der er allerede megen fokus på stress i dag, og det bliver ikke mindre. Når man googler stress, får man 171.000.000 hits. Det siger lidt om, hvor meget emnet fylder, bare i cyberspace. Stress og depression vil blive en af de største sygdomsfaktorer i år 2020 - kilde WHO. Af bilag 4 fremgår en række andre facts omkring stress, som taler deres eget skræmmende sprog. Der er ingen tvivl om, at emnet har relevans for mange og får det for endnu flere i fremtiden.

KRAV > RESSOURCER = STRESS

Netop derfor valgte vi at beskæftige os med stress og trivsel. Det er emner, vi alle brænder for og har erfaringer med. Samtidig oplever vi, at det er noget, der skal og kan gøres noget ved!

Ret tidligt i projektforløbet dannede vi den hypotese, at der i erhvervslivet var brug for et kursus til at uddanne Stress-spottere. Stress-spotterne skulle tage ansvar og action, når de spottede kollegaer med stress-symptomer.

Projektet beskriver vores arbejde med vores hypotese, analyse, evaluering, gruppeprocesser, konklusion og implementering af den teori og de teknikker, vi har tilegnet os i løbet af uddannelsen til Træner og Udviklingskonsulent.

Analysefase

Via en SMARTØF og et Goal-grid - se bilag 2 - fandt vi hurtigt frem til vores "første" vision:
"Virksomheder er stressfrie og har et sundt arbejdsmiljø"

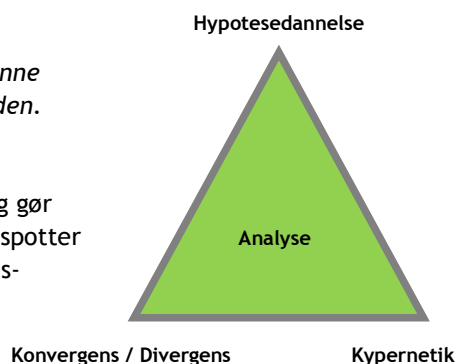
Da visionen var på plads, opstillede vi en hypotese over behovet i virksomhederne. Denne blev dannet via en brainstorm, baseret på vores erfaringer fra både erhvervslivet og fra os selv som personer, teori og observationer.

Overordnet var vores hypotese:

Danske virksomheder har brug for et kursus med det formål at uddanne egne medarbejdere til at spotte stress på alle niveauer i virksomheden.

Om Stress-spottere og uddannelsen tænkte vi følgende:

En Stress-spotter er i vores univers en person, der tager ansvar for og gør noget ved den stress, han/hun observerer i virksomheden. En Stress-spotter kan sammenlignes med en sikkerhedsrepræsentant. Det er sikkerhedsrepræsentantens ansvar at gøre noget ved den ledning, alle går og falder over, inden der sker en ulykke. Mange af os ser ledningen, men gør ikke noget ved den. På samme måde kan det være med stress. Mange af os ser, at vores kollegaer ændrer adfærd og har stress-symptomer, men vi gør ikke nødvendigvis noget ved det - måske fordi vi ikke har overskuddet eller ved, hvordan vi skal gribe ind.



Vi forestillede os, at vores kursus skulle være et åbent kursus for medarbejdere med interesse for emnet, således vi fik deltagere med engagement og lyst til at gøre en forskel på området. Kursets længde skønnede vi til 5 dage, opdelt på moduler af 2 x 2 dage + 1 dag, med én måneds interval. Mellem modulerne skulle teorier og værktøjer afprøves hjemme i virksomheden. Selve kurset skulle afholdes på hverdage i dagtimerne. Indholdet på kurset skulle være en blanding af teori, værktøjer, dialog, gruppearbejde, erfaringsudveksling og sparring samt udarbejdelse af en stresspolitik indeholdende en beredskabsplan. For os var implementeringen af kursusindhold i resten af virksomheden vigtig, vi ville gerne undgå at levere et såkaldt "mappekursus".

Vi forestillede os, at vi ville tage fat i små og mellemstore virksomheder, som ikke selv havde en HR afdeling. Vi formodede, at virksomheder med HR afdelinger allerede har fokus på emnet og selv gør noget aktivt på stressområdet. Vi ville ikke låse os fast på en bestemt type af brancher, da vi skønnede, at der er behov for stressforebyggelse de fleste steder.

Udbyttet for virksomhederne var vigtige emner som: bedre trivsel, medarbejdere i balance, motivation, mindre sygefravær, fastholdelse og tiltrækning af medarbejdere, alt det og mere skulle føre til en bedre bundlinje i virksomheden.

Da vores første hypotese var født, var vi topmotiverede, og vi havde store ambitioner om, at kurset skulle afholdes, inden vores certificering til Træner og Udviklingskonsulenter.

For at undersøge om der var hold i vores hypotese, tog vi udgangspunkt i O'Connors analysemodel:

- Analysere behovet i virksomhederne (Divergens)
- Konkludere på analysen (Konvergens)
- Designe intervention 1
- Levere intervention 1
- Evaluere og måle effekt på intervention 1
- Justere og herefter designe intervention 2

Som analyseværktøj valgte vi spørgeskemaer og interviews. Vi brugte spørgemetoder ud fra en blanding af højt struktureret/kvantitative til lavt struktureret/kvalitative spørgsmål og teknikker. De lukkede spørgsmål var repræsenterede i starten af skemaet og blev brugt til at afdække facts og data om virksomheden. De åbne, og for os vigtigste, spørgsmål valgte vi dels fordi vi ønskede personlig kontakt med fokusgruppen, dels for et større udbytte via dialog og ikke mindst for at vise vores fleksibilitet og åbenhed omkring design af vores kommende kursus.

Som tidligere nævnt ønskede vi personlig kontakt med vores fokusgruppe. Det fik vi ved personlige interviews og delvis ved telefoninterviews. For at være fleksible i forhold til tid og planlægning, valgte vi at sende enkelte spørgeskemaer ud på mail og dermed uden den personlige kontakt.

Nedenfor har vi overskueliggjort de fordele og ulemper vi oplevede ved de forskellige interviewformer.

Personligt interview	Telefoninterview	Mail
Fordele: God kontakt og rapport Dialog Spørgen ind Supplerende spørgsmål	Fordele: Dialog Spørgen ind Hurtigt Nem koordination	Fordele: Nemt Uforpligtende Udfyldes når tid
Ulemper: Tidskrævende Koordinering af mange kalendere	Ulemper: Mindre personligt	Ulemper: Får ikke udfyldt skema Ingen supplerende spørgsmål Tolkingsudfordringer

Vi tog udgangspunkt i virksomheder fra vores netværk. Dette gjorde vi primært af to årsager: kendskab til virksomhederne, det var nemmere at få kontakt og aftalt møder med folk, vi kendte og dernæst fordi vi skønnede at have så stort et netværk, at vi ville ramme en bred målgruppe. På trods af at vi mente, at vores målgruppe var små og mellemstore virksomheder, tog vi også fat i de større virksomheder. Det gjorde vi for at teste vores hypotese med henblik på at justere vores målgruppe efterfølgende. Alle steder talte vi med ledere eller HR' relaterede personer. I alt var 31 virksomheder repræsenteret i vores analyse.

Allerede i interviewfasen oplevede vi eksempler på anden ordens kybernetik. Vores spørgsmål satte refleksioner i gang omkring virksomhedernes stresspolitik eller mangel på samme. Vi oplevede, at vores spørgsmål vækkede et behov, og mange steder fik vores fokusgruppe lyst til at kigge nærmere på og gøre mere ved emnerne stress og trivsel.

Konklusion, ny vision og hypotese

Med udgangspunkt i de indsamlede data fra vores analysefase, som vi havde i note og diktafon form, udarbejdede vi en konklusion, som også omfattede en ny vision og en ny hypotese.

Konklusionen på analyseoutput har været afgørende for vores videre projekt og vil i sidste ende have betydning for både os selv og vores kommende kurser og kunder.

Ny vision

Vores oprindelige vision skiftede fokus fra stress til trivsel og blev ændret til:
"Efter endt kursus har vores kunder et sundt arbejdsmiljø og god trivsel"

Ny hypotese

Vi reformulerede vores hypotese til:

Der er behov for et kursus som supplement til lederuddannelsen. Et kursus som giver lederen redskaber til både at forebygge stress og opbygge trivsel, samt til at udforme og implementere en trivselspolitik. Nedenfor vil vi beskrive, hvorfor og hvordan vi er kommet frem til vores nye vision og hypotese.

Nyt fokus "Fra Stress til Trivsel"

Vi havde i vores oprindelige hypotese fokus på håndtering og forebyggelse af stress. Vores fokusgruppe kunne se formålet og vigtigheden af forebyggelse og håndtering af stress. De mente, at emnet skulle tages alvorligt både nu og i fremtiden. En del var dog bekymrede for, om vores fokus på stress ville fremkalde en negativ og unødvendig smitteeffekt - "Jo mere vi taler om det, jo mere bliver der af det, og pludselig har alle stress". Derimod var flere anerkendende, hvis vi kunne formidle budskabet og værktøjerne under en mere positiv klingende titel som f.eks. trivsel. Vi kunne også selv bedre forholde os til ideen om at benytte Appreciative Inquiry med fokus på det positive og trivsel frem for stress.

Fra Stress-spottere til lederuddannelse

Ideen med Stress-spottere på medarbejderniveau fandt fokusgruppen interessant. De kunne godt forstå ideen. Den blev dog modtaget med en smule skepsis. Flere var bange for, at det kunne være svært for nogle ledere at gå til eller få råd fra en "medarbejder". Nogle kunne føle, at de ikke slog til som ledere. Fokusgruppen mente, at spotning, håndtering og forebyggelse af stress, samt opretholdelse af god trivsel er og bliver et lederansvar. Det har vi lyttet til, og i vores materiale lægger vi op til, at vores kursus er et supplement til en lederuddannelse. Det betyder ikke, at vi i fremtiden ikke vil afprøve ideen med Stress-spottere på medarbejderniveau. Vi tror på, at det kan være næste skridt i processen - efter uddannelsen af lederne, så kommer uddannelse på medarbejderniveau.

Fra små og mellemstore virksomheder til alle virksomheder

I vores hypotese var vores målgruppe små og mellemstore virksomheder. Vi mente, at de store virksomheder allerede havde fokus på stress og gjorde noget ved det. Det vi konkluderede var, at vi stadigvæk vil have de små og mellemstore virksomheder som vores målgruppe. Til dem vil vi primært tilbyde åbne kurser, da de hverken kan undvære eller har ledere nok til et lukket hold. Vi fandt også et potentiale i de større virksomheder. Her kan vi skræddersy kurser, der passer ind i deres kultur og med udgangspunkt i deres værdier. Ved en bredere målgruppe åbner vi for flere muligheder. Ulemperne kan være, at det er sværere at fokusere på, hvornår vi gør hvad. Vi har derfor valgt først at fokusere på det åbne kursus. Vi sender vores kursusbeskrivelser ud til vores netværk, og dernæst investerer vi i anden markedsføring (læs mere om det i afsnit fremtidig intervention). De større virksomheder tager vi fat i løbende, når vi har kontakt til dem i andre sammenhænge.

Pris og længde på kursus

Vi synes, at emner som stress og trivsel er så spændende, at vi nemt kan bruge flere uger på at formidle og komme i dybden med dem på et kursus. Hvis vi skulle være realistiske og begrænse os, ville 5 dage være et godt bud. Det viste sig, at 5 dage med stress og trivsel, ville være i overkanten for virksomhederne. Konkurrencen er hård, og et kursus som vores skal betales fra samme kasse som de traditionelle lederkurser. Selv om vores fokusgruppe kunne se vigtigheden, var de bange for, at mange ledere ville prioritere et 5 dages lederkursus frem for et stresskursus. Vi afholder derfor kurset på 3 dage for at få den dybde og det indhold, vi skønner nødvendigt for at klæde deltagerne på. På den måde mener vi at kunne nå hele vejen rundt. Suppleret med en målrettet handlingsplan for "hjemmeopgaver" mellem kursusdagene vil vi skabe endnu større effekt af læringen på selve kursusdagene.

Til at fastsætte prisen brugte vi bl.a. Pindsvine-modellen (se også side 13). Vi har et attraktivt produkt, som vi gerne vil have solgt med fortjeneste. Vi brænder for vores koncept og har kompetencerne til at udføre det. Da fokusgruppen gav os input til vores prissætning, sørger vi for at tilbyde kurset til en attraktiv pris.

Indhold

Det indhold, vi havde forestillet os i vores hypotese, læner sig godt op af de tilbagemeldinger, vi fik via vores analyse. Det er vigtigt, at det ikke kun er teori via tankpasserprincip, men et personligt kursus med interaktion, erfaringsudveksling, værktøjer, øvelser og masser af dialog. Vi har sikkert alle sammen været ude at flyve og hørt stewardessernes vejledning omkring iltmaskerne. De siger: "Tag altid din egen iltmaske på, før du hjælper dine børn...". En af de ting, vi oplevede var vigtige for vores fokusgruppe, var netop, at den enkelte deltager skal have redskaber og øvelser til selv at kunne læse og håndtere egne symptomer.

Således at personen er bevidst om og i stand til at ændre de strategier, der kan føre til stress. Herefter kan vedkommende - som god rollemodel - opfange og håndtere, når en medarbejder eller kollega viser tegn på at bevæge sig væk fra trivsel på vej mod stress.

I stedet for at udarbejde en stresspolitik, bliver det en trivsels- og sundhedspolitik, der bl.a. indeholder en beredskabsplan, virksomheden kan tage i brug, hvis en medarbejder viser tegn på stress. For at gøre kurset så brugbart og levende som muligt, fastholder vi fokus på målrettede øvelser via en handlingsplan mellem kursusdagene. Ligesom vi efter sidste kursusdag følger op med mails og giver mulighed for coaching med rabat i op til 6 mdr. efter kurset.

Implementering

God implementering er afgørende for, at vi undgår et såkaldt "mappekursus"(se ordlisten). Flere fra fokusgruppen ønskede selv et større fokus på både stress og trivsel. Den største udfordring er imidlertid manglende opbakning fra ledelsen/topledelsen. Uden denne opbakning er der en risiko for, at det netop bliver et "mappekursus". For at sikre god implementering, udarbejder vi derfor en strategi for, hvordan vi bedst får fat i ledelsen. Sammen laver vi en handlings- og kommunikationsplan med det formål, at alle kender virksomhedens budskab omkring trivsel. Vi konkluderede på den baggrund, at et gå - hjem - møde er oplagt. På et gå - hjem - møde vil vi overordnet fortælle om symptomer, ansvar og adfærd. Ligesom vi vil informere om, hvordan deltagerne på kurset kan bruge deres viden i hverdagen og hvilken handlingsplan der fra ledelsens side er lagt op til. På den måde vil alle i virksomheden tale samme sprog, og alle vil vide hvilke ledere, de kan gå til, hvis de oplever symptomer hos sig selv eller en kollega. Det vi også erfarede i vores analyse var, at flere af de større virksomheder allerede har en fin stresspolitik og værdier omkring trivsel, som desværre bare ikke efterleves i alle tilfælde. De mente at have formidlet budskabet om deres stresspolitik ud i organisationen, men oplevede, at den menige medarbejder enten ikke havde læst den, brugt den eller vidste, hvordan de skulle få fat i den. Lederne kendte måske budskabet, men var ikke i alle tilfælde klædt på til at handle. Så konklusionen er, at en god implementering af handlingsplan fra "top til bund" er alfa omega for succes.

Vores store ambitioner før analysefasen om at afholde kurset inden vores certificering, måtte vi sande var lige optimistiske nok. Vi havde hverken overvejet tidsperspektiv eller ressourcer. Ligesom vores fokusgruppe ikke var klar til at sende ledere/medarbejdere på kursus før til efteråret. Derfor valgte vi at formidle vores konklusion på Intervention 1 - Et konklusionsmøde for vores fokusgruppe og interessenter. Vores konklusion er ligeledes baggrunden for udviklingen af vores kursuskoncept "Fra Stress til Trivsel", som afholdes senere på året.

Konklusionen kort

Vi har fat i noget helt rigtigt og vigtigt for virksomhederne. Alle i fokusgruppen havde hjemme i virksomhederne været berørt af stress på den ene eller anden måde. Mange virksomheder havde ikke implementeret en stresspolitik og ikke noget beredskab, og hvis de havde var det ikke sikkert, at budskabet var nået ud til alle. Vi skal ikke uddanne Stress-spottere i denne omgang, men uddanne ledere, som skal lære at hjælpe sig selv og sine medarbejdere til bedre trivsel på arbejdspladsen.

Intervention 1

På baggrund af resultaterne fra vores analyse samt den tid det kan tage at gennemføre en vellykket markedsføring med det formål at få fyldt et kursushold, besluttede vi tidligt i processen at lave to interventioner. Intervention 1 som et konklusionsmøde på analysen og samtidig en forsmag på intervention 2. Intervention 1 kunne vi nå at holde i forbindelse med projektføreløbet og derfor kunne indhold og evaluering blive en praktisk del af projektet. Intervention 2 er planlagt til efteråret 2008.

Vores målgruppe til intervention 1 var primært fokusgruppen, som bistod os i forbindelse med vores analyse. Desuden inviterede vi andre med interesse for stress og trivsel - ledere, mellemledere og HR-medarbejdere.

Interventionen planlagde vi som et tre timers konklusionsmøde/mini-kursus en torsdag eftermiddag. Vi var bevidste om at vælge et tidsrum - på ugen, dagen og længdemæssigt - som gav størst sandsynlighed for stort fremmøde og tid nok længemæssigt til at formidle vores budskab. Der kom 19 deltagere.

Vi ønskede på intervention 1 at give deltagerne vores konklusion på de interviews, vi havde foretaget. Og desuden formidle yderligere information om emnet samt smagsprøver på effektive værktøjer til at håndtere stress og opretholde god trivsel på arbejdspladsen. Der er mange forskellige værktøjer til arbejdet med stress, vores mål var at give deltagerne enkle teknikker med hjem, som de umiddelbart kunne anvende i deres hverdag. Og det samtidig med at gøre dem nysgerrige og sultne efter mere - og derfor melder sig til Intervention 2, kurset. Dette og hele den øvrige intervention 1 var loop læring. Vi fortalte, hvad der skulle ske, underviste og opsummerede - lige som vi hele tiden holdt en rød tråd og henviste til noget, vi havde sagt tidligere.

Hvordan vi mødte deltagerne

I vores planlægning af præsentationen benyttede vi Komfurmodellen og 4-mat - for at være sikre på at komme hele vejen rundt og møde deltagerne bedst muligt.

Vi var også opmærksomme på de 4 læringsstile, samt VAKAD, for at få alle typer af fremmødte med og for at få en afvekslende intervention.

De 4 læringsstile - hvordan vi mødte deltagerne på intervention 1

<p>Aktive: Sørgede for, at det ikke kun var forelæsning, men der også var indbygget interaktion i form af dialog, en lille demo og energiovelse.</p>	<p>Reflektive: Undervejs stillede vi reflekterende spørgsmål og læste op af stressfacts, der gav anledning til refleksion, ligesom vi bad om feedback i form af evaluering af hele processen fra analyse til intervention 1.</p>
<p>Sansende: Vi viste facts om stress og metoder til værktøjer på en praktisk og konkret måde.</p>	<p>Intuitive: Vi bad deltagerne komme med bud på stress symptomer</p>
<p>Visuelle: Hele forløbet var meget visuelt, billeder og artikler på væggene, flipovers med farver og tegninger, bøger, blade mv.</p>	<p>Verbale: Dialog, undervisning via tankpasserprincip, musik og løbende ord - brainstorm på tavlen.</p>
<p>Sekventielle: Hele undervisningen var bygget op på det sekventielle - et skridt af gangen.</p>	<p>Globale: Vi var i planlægningen ikke bevidste om den Globale læringsstil, men evalueringen viste, at flere deltagere havde haft aha oplevelser undervejs.</p>

VAKAD: for at møde de visuelle arbejdede vi med farver og tekst på flipovers og tavle - havde fokus på de perifere perceptioner via artikler om stress, vi havde hængt op på væggene. Vi mødte de auditive i vores tale og med musik i pauserne og til oplæsning af facts. Kinestetikerne fik vi bl.a. "talt" med gennem øvelserne, den guidede meditation og handouts. De A/D-edede mødte vi blandt andet med vores agenda, oplæsning af facts og brug af modeller. Også Gardners 9 intelligenser mødte vi på forskellig vis gennem interventionen. Intelligenserne, de 4 læringsstile og VAKAD overlapper i mange sammenhænge hinanden.

Eksempler på de 9 intelligenser og NLP

	Udpluk af de 9 intelligenser					
		Matematisk logisk	Visuel	Musik	Kinestetisk	Natur
NLP - VAKAD	A/D	X				
	Visuel		X			
	Auditiv			X		
	Kinestetisk			(X)	X	X

Opbygning

Hele opbygningen af intervention 1 var divergerende til at starte med. Vi lagde ud med - og tog udgangspunkt i - vores vision og hvilke muligheder, vi så ud fra analysen, facts og vores nye hypotese. Vi sluttede konvergerende med en konklusion på hele analysen, og vi afrundede med et loop som preteaching til intervention 2 - nemlig salg af vores kursus i november.

Vi lagde ud via helheds- og det deduktive princip og underviste primært via det formelle princip. På vores intervention 2 vil vi undervise mere efter det funktionelle princip ved at give kursisterne mulighed for at være endnu mere aktive bl.a. via mange praktiske øvelser undervejs.

En del af præsentationen blev tankpasserprincip, da det var resultatet af analysen og rene facts, vi formidlede. Herefter var deltagerne aktive - de svarede på spørgsmål og udfyldte flow-modellen (bilag 5). Vi afsluttede med en guidet meditation og følte her, vi kunne være helt kongruente med vores budskab og sende vores deltagere hjem med en tilstand af afslappet væren.

Alle deltagerne udfyldte evalueringsskemaer og fik kopi af flow-modellen, litteraturliste og flyers med beskrivelse, dato og pris for kurset og gå-hjem-møder - "Fra Stress til Trivsel". Bilag 3.

Hvordan evalueringen faldt ud helt konkret fremgår af det kommende kapitel.

Output jf. Blooms taksonomi for deltagerne efter intervention 1 og 2, var som følger:

- **Viden** - intervention 1 - viden om stoffet
- **Forståelse** - intervention 1 + 2 - forståelse for stoffet
- **Anvendelse** - intervention 2 - kunne anvende stoffet i praksis
- **Analyse**
- **Syntese**
- **Vurdering**

Præsentationen

I vores planlægning af Intervention 1 - indhold som præsentation - havde vi meget fokus på, hvad det ville betyde at være tre personer "på". Vi havde ikke prøvet det i fællesskab før og havde blandt andet betænkeligheder ved, om det blev for forvirrende at være tre om at formidle. Vi brugte megen energi på at fordele rollerne og øve overgange. Samtidig fokuserede vi på de fordele, vi kunne have ved at være tre på. I selve interventionen oplevede vi, at det var meget naturligt for os at dele præsentationen mellem os, ind imellem være på alle tre og ikke mindst supplere hinanden undervejs. Så for os blev det en styrke at være tre.

Præsentationen skulle virke harmonisk, dog med præg af den, der var ansvarlig for det pågældende emne. Derfor tegnede vi hver især vores egne flip-overs og fik fordelt dem så vi arbejdede i begge sider af salen. På den store midtertavle opererede vi mere interaktivt med løsning af forskellige deltagerbaserede opgaver

undervejs. På den måde skabte vi de bedste betingelser for at nå de visuelle deltagere. For at ramme de auditive bedst muligt havde vi valgt musik, som vi syntes passede til emnet. Det kom på i pauserne, og undervejs i forløbet, bl.a. "Played Alive" med Saffri Duo som underlægning til oplæsning af en masse stress-facts og alfa musik til den guidede meditation.

Indhold

Første del af Intervention 1 var en formidling af analyseresultaterne. Derefter valgte vi at informere dybere omkring stress og trivsel. Vi tog udgangspunkt i en model omkring ansvaret i forhold til stress, symptomer på stress og ikke mindst, stresstrappen. Alt sammen beskrevet mere detaljeret nedenfor.

Ansvarsmodellen¹

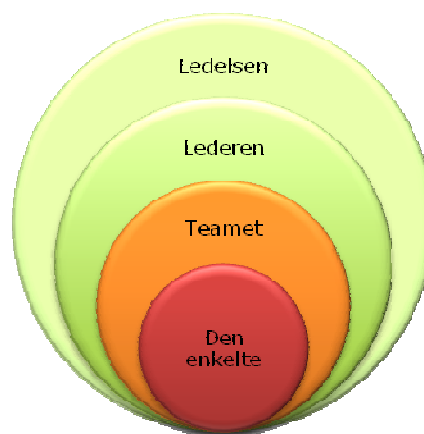
For at sikre, at alle er deres ansvar bevidst i forhold til opretholdelse af trivsel, er det optimale at skabe et fælles fundament at tale ud fra. Et fundament hvor der bl.a. er åbenhed omkring den enkeltes ansvar, som kunne se således ud:

Ledelsen: Har ansvar for at sætte rammerne for den overordnede trivsel

Lederen: Afklarer roller, rammer og forventninger. Kommer med klare udmeldinger. Sikrer trivsel og motivation. Har overblikket og planlægger arbejdet. Koordinerer teamets arbejde, så der hele tiden er flow og effektivitet. Er åben omkring stress og er en god rollemodel. Kender til facts og symptomer. Maner fordomme omkring stress til jorden. Sikrer sig at begreberne "stress" og "travlhed" er på plads.

Teamet: Støtter og sparer med hinanden. Tager over, når en kollega har for mange udfordringer i forhold til ressourcer. Minder hinanden om brugbare værktøjer til at sikre trivsel.

Den enkelte: Kender sine egne symptomer på at være på vej fra trivsel til stress. Siger til og fra. Sørger for at sætte sig ind i virksomhedens politik og benytte de værktøjer, der hjælper til at opretholde egen trivsel.



Tegn på et stresset arbejdsmiljø

Der er adskillige tegn på, at arbejdsmiljøet er stresset.

- En ellers engageret medarbejder mister lysten til sit arbejde
- Forhøjet sygdom og fravær blandt ellers pålidelige og ansvarsbevidste medarbejdere
- Effektiviteten mindskes
- Faldende kvalitet
- Faldende service → kundeklager
- Personaleomsætningen er højere end normalt

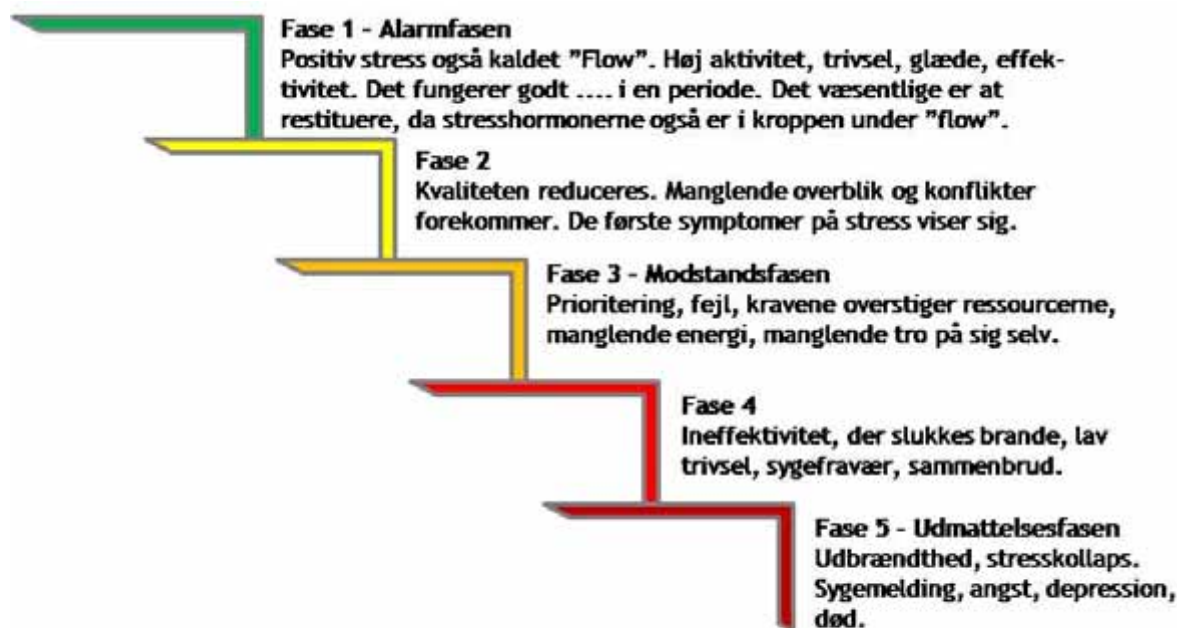
Tegn på, at en medarbejder er stresset, kan være:

- Fysiske symptomer hovedpine, synsforstyrrelser, hjertebanken
- Psykiske symptomer træthed, indre uro, koncentrationsbesvær
- Ændret adfærd opfarende, faldende arbejdstilfredshed, ændrede spisevaner

¹ Kilde: Thomas Milsted: "Stress - grib chancen for et bedre (arbejds)liv"

Stressfaserne / Stresstrappen²

Det er væsentligt at kende sig selv og sine medarbejdere godt, da symptomerne kan være forskellige fra person til person. Når den enkelte bevæger sig i retning fra trivsel til stress, er det en proces over tid. Tiden er individuel. Alle kan lære sig at registrere de ændringer, der sker i processens forskellige faser og sikre sig, at der bliver sat målrettet ind i tide.



"Stresstrappen" kan være et godt udgangspunkt for en leder, når "temperaturen" skal tages på den enkelte eller teamet i forhold til trivsel.

Der er stor mulighed for at sætte ind i fase 1 og 2 og sikre sig, at den enkelte medarbejder hele tiden befinder sig tættere på trivsel end på stress.

Når fasen er fundet, kan der sættes ind med den "rigtige" indsats - det være sig mulighed for restitution, omlægning af arbejdsopgaver, frihed fra arbejdet eller andet, der har indflydelse på, at der er et match mellem udfordringer/krav og den enkeltes ressourcer på det pågældende tidspunkt.

Til slut i intervention 1 fulgte vi op med et konkret lederværktøj - se bilag 5, så en præsentation af konceptet "Fra Stress til Trivsel" og sidst en guidet meditation i kongruens med vores vision og metabudskab.

² Kilde: Videreudvikling af model i "Lederen som stresscoach" kombineret med materiale om stress fra NLP Huset om "Stressbelastningens tre niveauer".

Evaluering analyse/intervention

Som tidligere beskrevet uddelte vi evalueringsskemaer til deltagerne sidst på intervention 1. Disse skemaer havde vi forinden udformet som en blanding af kvalitativ og kvantitativ dataindsamling. Vi ønskede, at deltagerne på forholdsvis kort tid var i stand til at give os så mange brugbare informationer som muligt.

Essensen af denne evaluering var, at ingen i fokusgruppen havde forventet at få særlig meget ud af at deltage i foranalysen, men det fik langt de fleste. De havde heller ikke mange forventninger til konklusionsmødet, men gik derfra med et mere nuanceret syn på stress, fokus på at det er vigtigt at gøre noget ved stress og nye konkrete værktøjer, som kan anvendes direkte i deres hverdag. Over halvdelen af deltagerne ønskede enten et åbent eller et skræddersyet kursus for ledere, hvilket bekræfter vores hypotese - der er virkelig et behov derude. Vi fik meget positiv tilbagemelding på vores præsentation af indholdet samt vores samspil som gruppe.

I forhold til realibilitet er vi udfordret af, at vi både havde inviteret fokusgruppen og andre interessenter. Vi har samlet alle data under ét og kan derfor ikke skelne, om det er vores primære målgruppe eller andre interessenter, som svarer, at de ønsker vores kursus.

Vores evalueringstilgang i forhold til projektet har været *virkningsevaluering*. Vi har en idé, som vi formoder er god, vi tester ideen - og ja, den er god, men der skal ændres lidt ved den for, at den bliver realistisk at gennemføre og giver det ønskede resultat. Løbende har vi evalueret på mål, indsats, proces, output og outcome for at designe den mest optimale proces for at møde vores vision: **"Efter endt kursus har vores kunder et sundt arbejdsmiljø og god trivsel"**. Vi mener, at denne form har passeret perfekt til vores arbejdsform og metoder - og med det største fokus på det bedste outcome.

Model for analyse af evaluering / projekt

Mål	Indsats	Proces	Præstation Output	Resultat Outcome
Første vision "stress"	Model1	Uddanne Stress-spottere	I stand til at spotte	Bedre trivsel, mindre sygefravær
Match mål og virkelighed	Behovsanalyse	Interview: personligt, telefon, mail	Konklusion	Ny hypotese
Intervention 1 + ny vision	Design af intervention 1 og overordnet design af intervention 2	Afholdelse Intervention 1 <i>Indsats-evaluering</i>	Facts, bevidsthed, indsalg af kursus	Intervention 2 = realitet
Intervention 2	Salg og markedsføring	Handlingsplan	Tilmeldinger	Intervention 2
Afholde intervention 2	Design færdig	Selve kursus I&II&III <i>Indsats-evaluering</i>	Uddanne ledere, værktøj mv	Opfyldelse af vision 2 - kursister omsætter til hverdag, <i>transferevaluering</i>

Gruppen/projektet & intervention 1

I projektets opstartsfasen udarbejdede vi en tidsplan over projektet. Vi regnede baglæns fra afleverings-tidspunkt og indregnede forskellige mulige forhindringer, blandt andet en graviditet med termin primo juni. Vi evaluerede løbende den overordnede tidsplan, så vi alle tre hele tiden var klar på, hvornår vi skulle være færdige med hvilke opgaver. Vi fik en rigtig god metode indarbejdet - hvor vi ridsede hovedpunkterne i processen og projektet op fra starten. Løbende evaluerede og rettede vi til, og næstkommende punkt/deadline blev pindet ud i detailopgaver.

Efter afholdelse af intervention 1 evaluerede vi i gruppen vores egen præstation. Vi fik leveret den vare, vi var kommet for at give deltagerne med hjem - nemlig konkrete værktøjer, konklusion på analysen og nysgerrighed omkring intervention 2. At dømme ud fra de svar vi fik på evalueringsskemaerne, blev vores budskab godt modtaget, og vores performance, præstation og indhold var godt.

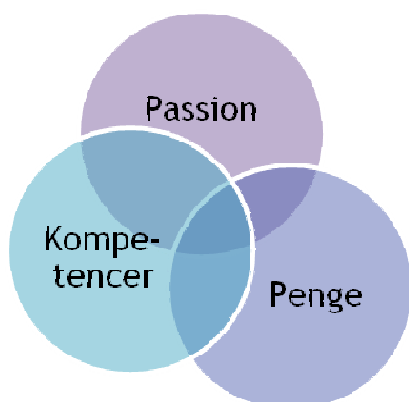
Konklusion og fremtid

Fremtidig intervention - Intervention 2

Som tidligere beskrevet revurderede vi dels vores hypotese, dels vores tidsplan. Som konklusion på analysefasen traf vi et valg om at intervenere to gange. Første intervention i form af et konklusionsmøde for alle deltagere i analysen (er tidligere beskrevet). Anden intervention i form af konceptet "Fra Stress til Trivsel", som byder på flere muligheder - gå-hjem-møde for alle medarbejdere i den enkelte virksomhed eller et 3 dages færdigdesignet, åbent kursus for ledere, mellemledere eller HR medarbejdere. (Se bilag 3).

Gå-hjem-mødet har det formål at sikre, at virksomhedens ansatte får skabt et fælles fundament og en åben dialog om både stress og trivsel. En åbenhed, der afliver fordomme, får begreber som "travlhed" og "stress" sat på plads og hjælper den enkelte til at være sig sit konkrete ansvar bevidst. Således at alle er med til at have fokus på trivsel og tør at melde sig på banen, når vedkommende selv, en kollega eller en medarbejder viser de allerførste tegn på at bevæge sig i en retning væk fra trivsel, på vej til stress.

Pindsvine-modellen



Kurset har til formål at sikre, at den enkelte leder bliver klædt på til at møde den enkelte medarbejder dér, hvor vedkommende er. Klædt på til både at give klare udmeldinger, planlægge arbejdet for den enkelte/teamet og sikre opretholdelse af trivsel og motivation. Kurset tager udgangspunkt i lederen selv, for siden hen at omhandle forebyggelse og håndtering af stress blandt medarbejdere. Det vil ske ved hjælp af teori, konkrete og brugbare værktøjer og cases. Den enkelte udarbejder en handlingsplan og arbejder med virksomhedens trivselspolitik. I en periode over 6 måneder efter endt kursus følger vi op på den enkeltes handlingsplan med det formål, at den ny viden implementeres og svarer til virksomhedens ønskede outcome.

Undervejs i arbejdet med projektet har vi konstateret, at vi brænder for emnet. Vi tror på, at vi kan tjene penge på vores koncept, og at vi har kompetencerne til at udføre det. Samlet giver det stor styrke - et stort felt dækket i Pindsvine-modellen³.

Inden intervention 2 arbejder vi videre for at kunne realisere ovenstående. Vi designer et endnu mere detaljeret kursusprogram for de 3 dage og udarbejder undervisningsmaterialer, der støtter vores overordnede målsætning.

For at kurset bliver en realitet, lægger vi en indsats i at markedsføre os. Vi er allerede godt i gang med at skabe kontakter til medier. Vi indhenter priser på annoncering og undersøger markedet for messer. Allerede i analysefasen erfarede vi, hvor vigtigt det er at bruge sit netværk. Desuden signalerer vi overfor vores faste kunder og andre relationer, at vi udbyder kurser og gå-hjem-møder senere på året. Det gør vi ved at udsende nyhedsbrev og de flyers, vi har designet. Endelig arbejder vi på at købe fælles domæne og sætte et website op som et udvidet, fælles visitkort, hvor konceptet "Fra Stress til Trivsel" lanceres.

³ Kilde: Jim Collins: Good to Great

Evaluering efter Intervention 2

Efter kursets første dag vil vi evaluere os selv og kursusedtagerne. Hvad angår deltagerne, vil vi kigge på, hvor de er i forhold til målsætningen for kurset. Hvor skal vi sætte ind i sidste fase? Skal målet justeres? Vi tænker ud fra det cirkulære princip. Hvad angår os selv, vil vi kigge på vores egen præstation og undervisningstilstand, herunder ressourceankring og håndtering af kritik og vanskelige personer. Vi vil løbende evaluere på, hvordan vi påvirker, at deltagerne har den rette indlæringstilstand.

På kursets sidste dag vil vi lave en afslutningsevaluering i form af et spørgeskema for at afdække, hvor deltagerne var, da de startede på kurset (initial adfærd), og hvor de er nu (terminal adfærd).

Efter en 6 måneders periode, hvor vi løbende har fulgt op på den enkeltes handlingsplan, vil vi evaluere igen. Denne gang som "transferevaluering" med fokus på, hvordan de tillærte værktøjer bruges i praksis.

Vi kommer også omkring evaluering på organisationsplan - på hvilken måde har kurset indvirket på virksomhedens målsætning? Hvad er virksomhedens outcome i forhold til trivsel, motivation, sygefravær, personaleomsætning m.m. Vi evaluerer dels ved at tale med lederne, dels ved at tale med medarbejderne, som gerne skulle kunne mærke en forskel i dagligdagen. Desuden sammenholder vi faktiske tal og målinger på sygefravær og personaleomsætning fra "baseline" til nu.

Vi bruger evalueringerne som kvalitetssikring. Når vi laver målinger før, under og efter kurset, kan vi justere vores indsats og tilpasse vores design.

Konklusion

Undervejs i processen har vi evalueret og konkluderet. Vi startede ud med en hypotese om, hvilket behov der var for kurser omhandlende stress. Det viste sig, at vores hypotese og arbejdstitel ikke holdt stik. Vi fortsatte ad nyt spor, med ny arbejdstitel "Fra Stress til Trivsel". På den baggrund afholdt vi konklusionsmødet i april med gode tilbagemeldinger fra deltagerne. Tilbagemeldinger som vi kan bruge i forhold til vores intervention senere på året.

Vi oplever at være kommet i mål i forhold til at have søsat et kursus, der er behov for ude i virksomhederne. Et kursus, som vi er kongruente med, og som matcher vores vision på trods af, at det ikke svarer til vores oprindelige hypotese.

Vi oplever at være kommet omkring tillærte analyse- og evalueringsværktøjer samt undervisningsmetoder og teorier, som vi naturligt har kunnet overføre til dette projekt.

Det har været en lang proces, og vi glæder os over, at vores lille barn er født og kan vokse videre...

Bilag 1 - Ordliste

4 MAT	Undervisningsprincip, hvor spørgsmålene "hvad", "hvorfor", "hvordan", "hvad hvis" besvares
Appreciative inquiry - AI	Fokus på det der allerede virker, bidrager med at finde ressourcer. Det vi fokuserer på, det skal vi have mere af - anerkendende pædagogik
Anden ordens kybernetik	Som konsulenter påvirker vi processen i virksomheden alene ved at være til stede og stille spørgsmål
Baseline	Hvad var status, inden kurset startede
Blooms taksonomi	6 trin som angiver stigende indlæringsdybde - startende ved det simple og sluttende ved det komplekse
Cirkulære princip	Stoffet ses i sammenhæng, cirkel/spiral, man kommer tilbage til udgangspunkt og bygger ovenpå
Deduktiv	I traditionel undervisning gives begreberne først. Herefter trænes færdighederne i praksis
Divergens	At sprede ud
Fokusgruppe	Det udsnit af virksomheder/personer, vi udvalgte med henblik på interview i analysefasen
Formelle princip	Teoretisk fremstilling
Forming fase	Betegner den første periode efter en gruppe er dannet, det er her vi observere og afventer. Kan sammenlignes med vores barndom
Funktionelle princip	Det tillærte praktiseres
Goal grid	Model til mål og problemløsning
Gruppeprocessen	Forming, storming, norming og transforming - er en teori om, at deltagerne i enhver gruppeproces skal gennem alle faser. Nogle faser kommer man hurtigere igennem end andre. Hvis der sker store ændringer i en gruppe, kan man gå igennem faserne op til flere gange
Helhedsprincip	Først skabes den store ramme. Herefter præsenteres de enkelte elementer
HR	Human Ressource - menneskelige ressourcer. I mange virksomheder er der i dag en HR-afdeling, der bl.a. tager sig af medarbejderudvikling
Induktiv	Praksis først. Herefter teori
Initial adfærd	Betegner deltagerens kompetencer, når kurset starter

Intervention	Betyder "indgriben". I dette tilfælde betegner det den indsats, vi valgte. Intervention 1 - konklusionsmøde. Intervention 2 - kursus
KOMFUR modellen	Præsentationsmodel. Står for: Kontakt, Overblik, Motivation, Fordybelse, Udforskning, Refleksion
Kongruent	At der er balance mellem det, du siger, og det du gør
Konvergens	At samle eller snævre ind
Kvantitativ/Højt Struktureret	Lukkede spørgsmål, bruges primært ved spørgeskemaer og telefoninterviews, typisk data og facts
Kvalitativ/Lavt Struktureret	Åbne spørgsmål, bruges primært ved dybdeinterviews og fokusgruppeinterviews
Kybernetik - anden ordens	Som konsulenter påvirker vi processen i virksomheden alene ved at være til stede og stille spørgsmål
Mappekursus	Et kursus, hvor du får kendskab til en masse brugbare værktøjer, som du ikke formår at benytte i hverdagen. Din nye viden forbliver til en mappe på en hylde i din virksomhed
Metabudskab	Overordnet budskab, som ligger bag hele interventionen
Norming fase	På det tidspunkt i gruppen, hvor vi igen fungerer og har fundet vores roller. Kan sammenlignes med vores voksne år
Outcome	Resultat/udbytte
Output	Præstation
Perifere perceptioner	Vi bliver påvirket af vores omgivelser, også på det ubevidste plan. Vi påvirkes også af det, der befinder sig ude i periferien af det felt, hvor vi har vores opmærksomhed
Pindsvine-modellen	Når en rentabel forretning skabes, kan Pindsvine-modellen være god at holde sig for øje. Optimalt set skal tre faktorer være opfyldt; brænd for opgaven. Hav de fornødne kompetencer til at løse den. Tjen penge.
Preteaching	"Appetitvækker" i forhold til en fremtidig undervisningssituation
Ressourceankring	En simpel proces til at bringe ressourcefulde tilstande ind i nuet, når der er behov for det
SMARTØF	Model til at arbejde med mål. S står for "specifik". M står for "målbar". A står for "attraktivt". R står for "realistisk". T står for "tidsbestemt". Ø står for "økologisk". F står for "formuleret" positivt
Storming fase	Det er her deltagerne i gruppen viser deres sande jeg og kommer frem med meninger - kan ske på en uhensigtsmæssig måde. Kan sammenlignes med vores teenage år

SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (Styrker, svagheder, muligheder, trusler).
Tankpassermetode	Underviseren fylder viden på tilhørerne. Underviseren er "eksperten"
Terminal adfærd	Betegner deltagernes kompetencer, når kurset slutter
Transferevaluering	Målemetode, der fortæller i hvor høj grad færdighederne fra kurset er omsat i hverdagen
Transforming fase	Det tidspunkt hvor vi er ved at være færdige med en proces og måske skal starte en ny. Kan sammenlignes med vores alderdom, død og nyt genopstår
V A K A/D	V står for visuel (primært brug af synssansen) - i undervisningen er det vigtigt at have noget visuelt med, plancher med farver og billeder. A står for auditivt (primært brug af hørelsen) - i undervisningen er det godt at have noget lyd med eller være opmærksom på, hvis der kan være lyde, der generer. K står for kinestetisk (primært brug af følesansen og kroppen) - i undervisningen er det godt med afprøvning af det indlærte. A/D står for Auditiv/Digital (indre dialog) - i undervisningen er det godt at have skemaer og facts med

Bilag 2 - Goalgrid

Goalgrid på vores mål

Vi vil opnå: Medarbejdere der trives Lavere sygefravær Bedre bundlinie Trivsel Godt arbejdsklima Åbenhed og fælles fundament Klar ansvarsfordeling	Vi vil undgå: Sygdom Sygemeldinger Stress Opsigelser fra medarbejdere Afskedigelser af medarbejdere Fordomme om stress Tvivl om begreber som "stress" og "travlhed"
Vi vil beholde: Engagement Effektivitet Motivation	Vi vil slippe for som andre har: Stress Sygdom

Bilag 3 - Fra stress til trivsel flyers

Fra stress til trivsel

Hvordan du får dine medarbejdere til at yde mest muligt, mens de trives bedst muligt?

Stress er et *modeord* som bliver brugt og misbrugt hver dag. Det kan have store konsekvenser for både den enkelte medarbejder og hele virksomheden, når der ikke er styr på begrebet. Omvendt kan politikker, placering af ansvar og konkrete værktøjer forebygge stress og sikre god trivsel og effektivitet.

Deltagere

Kurset er tiltænkt som supplement til lederuddannelser, hvor emner som sundhed, trivsel og stressforebyggelse ikke altid figurerer. Kurset forudsætter ikke, at du har en lederuddannelse.

Forløb og udbytte

Fra stress til trivsel er et 3 dages kursus, hvor du vil få indblik i konkrete værktøjer og facts. Vi arbejder med cases og praktiske øvelser, som kan hjælpe dig til at præge forholdene i din virksomhed og håndtere stressudfordringer, inden de udvikler sig.



Du får mulighed for at afprøve de værktøjer og teorier, som vi har arbejdet med de to første dage, inden vi mødes igen. Under kursusforløbet og i en periode på 6 måneder efter sidste kursusdag, vil vi løbende sende dig opfølgningsmails. I samme periode har du, som kursUSDeltager, mulighed for at få coaching til særpris.

Praktiske oplysninger

Dag 1 & 2: 5.-6. November 2008

Dag 3: 9. December 2008

Undervisningen foregår alle dage på **Valbygaardsvej 64B, 2.sal - 2500 Valby** fra kl. 10.00-17.00

Prisen pr. person er **kr. 8.750,-** ekskl. moms og inkl. materialer & forplejning

Undervisere



Henriette Høeg

Certificeret HR Coach, Stresscoach og Udviklingskonsulent. Har beskæftiget sig med salg, personaleledelse og - udvikling. Har flere års erfaring med coaching på leder- og medarbejderniveau.



Stine Abell

Certificeret HR Coach, Udviklingskonsulent og NLP træner. Er desuden uddannet filmproducer og deler sin tid mellem filmbranchen og Abell Coaching. Begge steder med coaching, udvikling og HR-relaterede opgaver.



Maiken Kestner

Certificeret Stresscoach, NLP træner & Udviklingskonsulent. Har tidligere beskæftiget sig med ledelse og salg inden for B2B & B2Detail. Udfører i dag udviklingsopgaver og coaching i forskellige virksomheder.

For flere informationer og tilmelding

Henriette | 61868611 | hh@coachingzonen.com | www.coachingzonen.com

Stine | 60716705 | stine@abell.dk | www.abell.dk

Maiken | 20992002 | maiken@kestner.dk | www.kestner.dk

Fra stress til trivsel

Opbygning & indhold

Hovedformålet med kurset **Fra stress til trivsel** er at sikre, at du som leder mestrer værktøjer til at forebygge stress og opretholde trivsel. Vi har desuden stort fokus på, at det du lærer, skal kunne nå helt ud og blive integreret hos den enkelte medarbejder i din afdeling eller virksomhed.

Kurset er opbygget således, at du efter de første 2 kursusdage, afprøver de teknikker, du har lært, i din virksomhed. På sidste kursusdag udveksler vi og sparrer om de erfaringer, du har gjort dig siden sidst.

Dag 1

- Teori
- Signaler
- Definitioner
- Informationsflow

Hvad skal du være opmærksom på? Hvornår er medarbejderens adfærd et tegn på travlhed? Hvornår er det stress eller frustration? Hvem har i øvrigt ansvaret for at skabe god trivsel? Alle sammen spørgsmål, vi går i dybden med på kursets første dag. Vi ser nærmere på hvilke signaler – både

hos dig selv og dine medarbejdere, du bør handle på. Du vil undervejs blive bevidst om din egen strategi som leder for at opretholde god trivsel.

Dag 2

- Værktøjer
- Spørgeteknik
- Krop & sundhed
- Handlingsplan

Vi arbejder med konkrete værktøjer, du kan bruge i dit arbejde med at forebygge stress og vedligeholde god trivsel. Du vil bl.a. stifte bekendtskab med gavnige spørgeteknikker og et begreb som "aktiv lytning". Vi fokuserer også på sundhed, hvor du lærer at bruge kroppen som et effektivt værktøj.

Endelig udarbejder du en målrettet handlingsplan, som du kan bruge fremadrettet i arbejdet med virksomhedens trivsel.

Dag 3

- Trivselspolitik
- Beredskabsplan
- Implementering
- Evaluering

På kursets sidste dag starter vi med at udveksle erfaringer. Hvordan var det at bruge de værktøjer, som du tilegnede dig på kursets første 2 dage? Vi bygger et fundament for en trivselspolitik, som indeholder beredskabsplan til stresshåndtering. Beredskabsplanen beskriver trin for trin, hvad du

stiller op, hvis en medarbejder viser de første tegn på mistrivsel. Har din virksomhed allerede en trivselspolitik, har du mulighed for at optimere og tilrette den. Sidst på dagen arbejder vi med, hvordan du implementerer og fastholder den nye trivselspolitik i din virksomhed.

Opfølgning

Du vil hver måned, i 6 måneder efter sidste modul, modtage en opfølgningsmail, hvor du bl.a. kan læse månedens gode råd. Vi stiller dig refleksionsspørgsmål, og du får nyheder indenfor området. Under hele kurset og indtil 6 måneder efter har du, som kursUSDeltager, mulighed for individuel coaching til særpris.

Tilmelding & kontakt

Henriette | 61868611 | hh@coachingzonen.com | www.coachingzonen.com

Stine | 60716705 | stine@abell.dk | www.abell.dk

Maiken | 20992002 | maiken@kestner.dk | www.kestner.dk

Fra stress til trivsel

Hvordan tager du ansvar for trivslen i din virksomhed?

Hver fjerde dansker føler sig i perioder stresset (Gallup). Statistikker siger også, at enkle midler kan reducere risikoen for at udvikle stress.

Gå-hjem-mødet **Fra stress til trivsel** sikrer, at alle i virksomheden får en fælles forståelse for vigtigheden af trivsel. I får indblik i, hvordan den enkelte kan tage ansvar og handle, når en medarbejder eller kollega viser de første tegn på mistrivsel.

Deltagere

Gå-hjem-mødet er for hele virksomheden eller en enkelt afdeling.



Indhold

Vi tager udgangspunkt i, hvordan ansvaret for trivsel fordeles optimalt.

Vi kommer ind på symptomer, signaler og adfærd, der er tegn på stress hos den enkelte og i organisationen.

Via teorier, værktøjer og dialog arbejder vi dynamisk med emnet, så alle er inddraget.

I vil få mulighed for at se nærmere på myter og fordomme i forhold til stress og relatere det til jeres virksomhed.

Praktiske oplysninger

Udgangspunktet er et forløb på 2 timer afholdt sidst på eftermiddagen. Mulighederne er mange, og vi kan tilrette tid og indhold i forhold til jeres behov.

For flere informationer og tilbud

Henriette | 61868611 | hh@coachingzonen.com | www.coachingzonen.com

Stine | 60716705 | stine@abell.dk | www.abell.dk

Maiken | 20992002 | maiken@kestner.dk | www.kestner.dk

Undervisere



Henriette Høeg

Certificeret HR Coach, Stresscoach og Udviklingskonsulent. Har beskæftiget sig med salg, personaleledelse og -udvikling. Har flere års erfaring med coaching på leder- og medarbejderniveau.



Stine Abell

Certificeret HR Coach, Udviklingskonsulent og NLP træner. Er desuden uddannet filmproducer og deler sin tid mellem filmbranchen og Abell Coaching. Begge steder med coaching, udvikling og HR-relaterede opgaver.



Maiken Kestner

Certificeret Stresscoach, NLP træner & Udviklingskonsulent. Har tidligere beskæftiget sig med ledelse og salg inden for B2B & B2Detail. Udfører idag udviklingsopgaver og coaching i forskellige virksomheder.

Bilag 4 - Facts

	Kilde
Stress og depression vil blive en af de største sygdomsfaktorer i år 2020.	WHO
Stress er et globalt problem, hver 10. arbejder i de undersøgte lande lider af stress og udbrændthed	International Labour Organisation
28% af alle europæere lider af stress relateret til deres arbejde	HK Privat
10-12% af alle danskere menes at kunne betegnes som kronisk stressede	HK Privat
Hver fjerde dansker føler sig stresset	Gallup
Hver 4. chef bliver syg af stress	Information
Stress er årsag til op mod 25% af alt sygefravær i Danmark	Arbejdsmiljøinstituttet
Det er ikke familien, men oftest arbejdet som giver os stress	FTF
Psykiske lidelser, herunder stress koster det danske samfund 2,6 milliarder årligt	Syddansk universitet Keld Møller
Sygdomme og sygefravær, der skyldes stress, koster samfundet mere end 100 milliarder om året – og tallet er stigende	Center for Stress
Tre ud af fem beskæftigede har følt sig stresset inden for den sidste måned	Ugebrevet A4
Andelen af de der ofte føler sig stresset steg fra 5,8% i 1987 til 8,7% i 2005	Statens Institut for Folkesundhed
Topdanmark har på tre år udbetalt 50% flere erstatninger på grund af diagnosen stress og depression. Og de der får erstatninger bliver yngre og yngre – unge i 30'erne får i stigende grad hjerneblødninger	Topdanmark, Jan Hoffmann, direktør livsforsikring
Flere og flere førtidspensioneres pga stress	PFA
Hver femte dansker er så stresset at det går ud over livskvaliteten og truer helbredet	Jens Gerlach, Formand for Psykiatrifonden
Antallet af langtidssygemeldinger pga stress kan halveres ved samtaler om håndtering af situationen	Arbejdsmedicinsk Klinik i Hillerød

Bilag 5 - Flowmodel

Lederværktøj⁴ til stress-måling

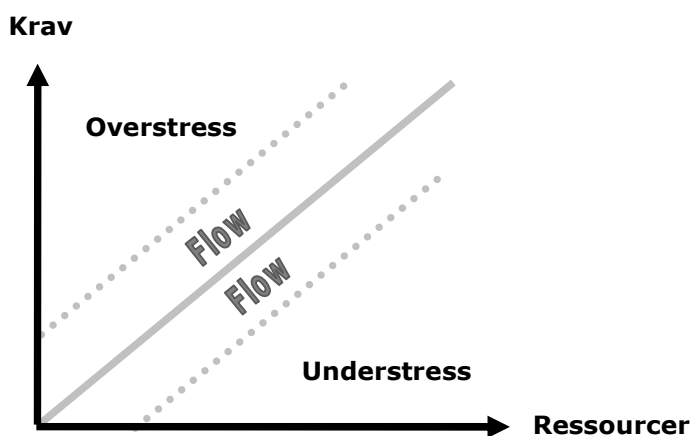
Stress er når kravene til en person overstiger vedkommenes ressourcer. Gulvøvelse eller papir

Dette værktøj giver dig mulighed for at få et konkret her-og-nu-svar på - eller anledning til refleksion over - hvordan en medarbejder, leder eller du selv vægter stillede krav i forhold til de ressourcer, der er til stede lige nu.

For at være i en tilstand af "flow", hvor alt fungerer, og trivslen er i top, er der en balance mellem ressourcer/kompetencer og de krav, der stilles. Illustreret ved en markering på eller omkring den grå streg.

Hvis kravene på et givent tidspunkt overstiger ens ressourcer/kompetencer, er der fare for "overstress" (placering over "flow" feltet). Både krop og psyke er overbelastet, og på et tidspunkt vil kroppen sige fra.

Overstiger ens ressourcer og kompetencer derimod de krav og udfordringer, man møder, får man "understress" (placering under "flow" feltet). Det kan blandt andet give sig til udslag i kedsomhed og frustration.



⁴ Kilde: Materiale om stress fra NLP huset

Bilag 6 - Litteraturliste

<u>Forfatter:</u>	<u>Titel:</u>
Thomas Milsted	Grib chancen for et bedre (arbejds)liv, inkl. cd
Thomas Milsted	Stress - sådan tackles stress
Bobby Zachariae	Stresskompetence inkl. øvelser og cd
Bobby Zachariae	Når kroppen siger fra
Lis Lyngbjerg Steffensen	Ledelse og stress
Bjarne Toftegård	Hjælp mennesker med stress
Bjarne Toftegård	Stress og ledelse
Malene Friis Andersen	Lederen som stresscoach
Bo Netterstrøm	Stress
Bo Netterstrøm	Stresshåndtering
Thomas Dalsgaard	Stress - et vilkår i det moderne arbejdsliv?
Jonathan Hilton	Guide til en sund livsstil - Stress af øvelser til hjem, arbejde og rejser)