

**Velkommen –
vi begynder om et øjeblik.**



Velkommen

Ved chefkonsulent Ole Henning Sørensen (moderator)



Programmet for i dag

Kl. 11.00	Velkommen	Chefkonsulent Ole H. Sørensen
Kl. 11.05	Psykisk arbejdsmiljø og arbejdsmiljøkompetence	Seniorforsker Thomas Clausen
Kl. 11.20	Spørgsmål	
Kl. 11.25	Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladsen	Seniorforsker Ida E. H. Madsen
Kl. 11.40	Spørgsmål	
Kl. 11.45	Anbefalinger til værktøjer og materialer	Seniorforskere Thomas Clausen & Ida E. H. Madsen
Kl. 11.55	Afrunding	Chefkonsulent Ole H. Sørensen
Kl. 12.00	Tak for i dag	



Praktisk information

- Stil gerne spørgsmål, mens der holdes oplæg
- Hvis vi ikke når omkring alle spørgsmål, lægger vi svar på flere spørgsmål på nfa.dk
- Efter webinarret modtager I en mail med:
 - Slides
 - Link til optagelse
 - Link til svar på ekstra spørgsmål



Psykisk arbejdsmiljø, trivsel og arbejdsmiljøkompetence



Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

- ...de psykologiske og sociale påvirkninger, som individer og grupper oplever, mens de varetager deres arbejdsopgaver



Hvorfor skal man interessere sig for det psykiske arbejdsmiljø?

En lang række undersøgelser viser, at et godt psykisk arbejdsmiljø hænger sammen med:

- Trivsel i arbejdet
- Gode muligheder for at klare arbejdsopgaverne
- Psykologisk velbefindende
- Lavt sygefravær
- Et bæredygtigt arbejdsliv



**Men kan det betale sig at gøre en indsats
omkring det psykiske arbejdsmiljø?**





Hvad skal der til for, at indsatsen 'rykker'?

Følgende forhold har stor betydning for, om den lokale indsats for at styrke det psykiske arbejdsmiljø bærer frugt:

- Medarbejderinddragelse
- En systematisk og lærende tilgang
- Indsatsen skal passe til arbejdspladsen
- Klar og vedholdende kommunikation

Erfaringerne viser

- ...at der er **store potentialer** i den lokale indsats for at styrke det psykiske arbejdsmiljø
- ...at det er vigtigt at **ledere og medarbejdere samarbejder** om at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø
- ...at der er **store forskelle** på, hvor gode de enkelte arbejdspladser er til at gennemføre arbejdsmiljøindsatser



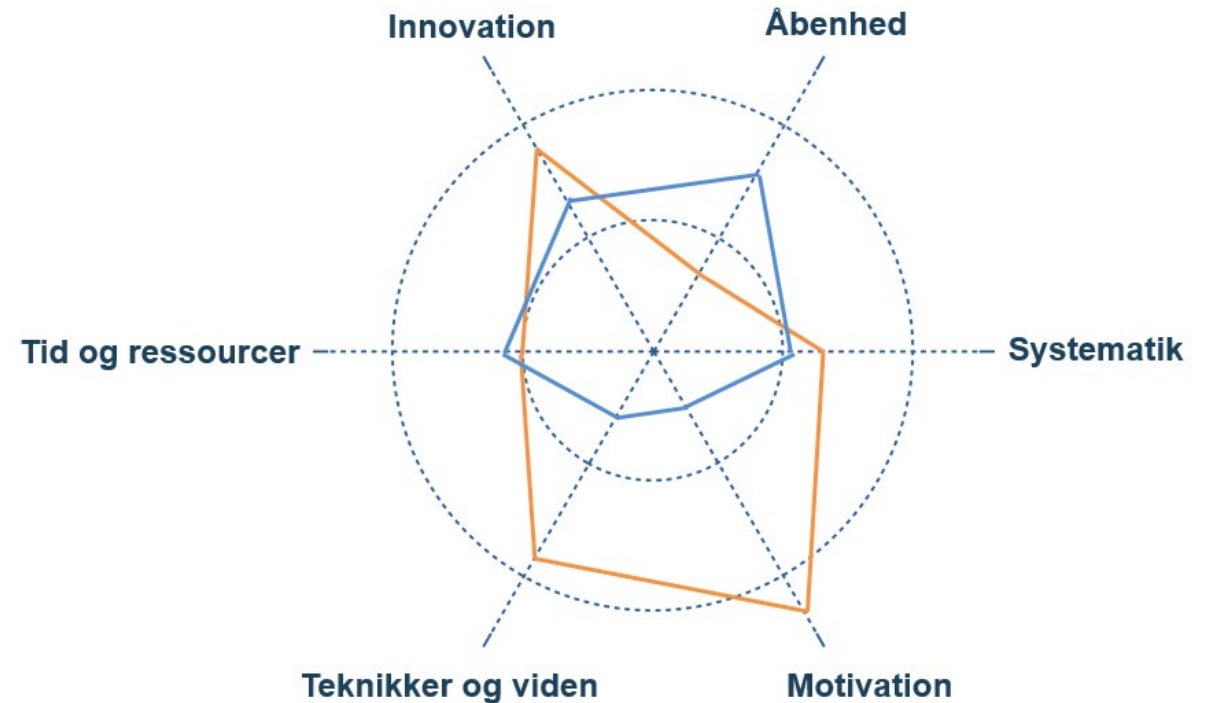


Arbejdsmiljøkompetence

- ..en gruppes **kompetence** til **aktivt** at kunne **handle** i forhold til problemer, der identificeres i arbejdsmiljøet
- ...en samlet **egenskab ved en gruppe** og ikke som en egenskab ved de enkelte individer i en gruppe
- ...en **dynamisk størrelse**, der kan **udvikles** i grupper

Arbejdsmiljøkompetence

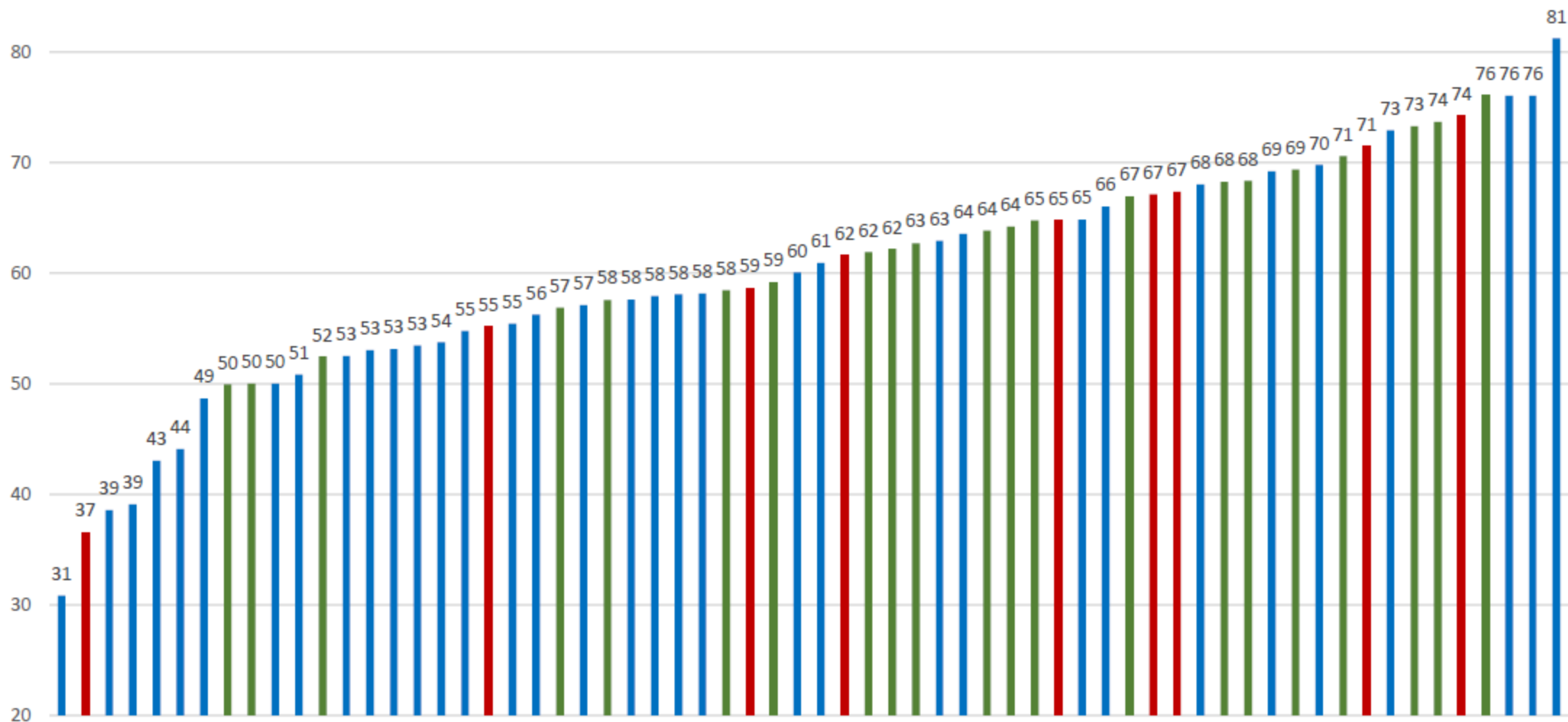
- **Åbenhed, tillid og psykologisk tryghed** er afgørende for dialogen om arbejdsmiljøet
- **Innovation** fx udvikling af konkrete løsninger på arbejdsmiljøproblemer
- **Motivation** fra ledere og medarbejdere er en afgørende forudsætning for en vellykket indsats
- Det er vigtigt, at der sættes **tid** og **ressourcer** af til arbejdsmiljøindsatsen. Det sender et vigtigt signal
- **Systematik** i indsatsen og faste aftaler understøtter mulighederne for at rykke på arbejdsmiljøet
- **Teknikker og viden** om arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsatser kan hjælpe processen på vej



Sådan 'måler' vi arbejdsmiljøkompetence

- De arbejdsmiljøindsatser, der bliver sat i gang på min arbejdsplads, forbedrer arbejdsmiljøet mærkbart
- På min arbejdsplads er ledere og medarbejdere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsmiljøet
- På min arbejdsplads yder vi en tilstrækkelig indsats for at løse vores arbejdsmiljøproblemer
- På min arbejdsplads følger vi op på, om arbejdsmiljøtiltag har den ønskede effekt
- På min arbejdsplads tager vi løbende hånd om nye arbejdsmiljøproblemer, der måtte opstå
- På min arbejdsplads kan medarbejderne tale frit og åbent om problemer i arbejdsmiljøet
- De ansatte på min arbejdsplads er meget motiverede for at forbedre arbejdsmiljøet
- Ledelsen på min arbejdsplads er meget motiveret for at forbedre arbejdsmiljøet
- *Skala der går fra 0 – 100, hvor 100 indikerer en høj grad af arbejdsmiljøkompetence*

Arbejdsmiljøkompetence i 64 afdelinger



Resultaterne fra forskningen viser

- ...at der er **en tydelig sammenhæng** mellem arbejdsmiljøkompetencen og 'kvaliteten' af arbejdsmiljøet
- ...at de arbejdspladser, der har en høj **arbejdsmiljøkompetence** også er dem, der går **systematisk og læringsorienteret** til værks
- ...opbygningen af **arbejdsmiljøkompetence** er en væsentlig forudsætning for en **bæredygtig** arbejdsmiljøindsats



Forskningen har vist

- ...at det er muligt at gøre en **aktiv indsats** for at styrke det psykiske arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen
- ...at **systematiske** og **læringsorienterede** indsatser giver de bedste chancer for at skabe godt **arbejdsmiljø** og god **trivsel** blandt medarbejdere og ledere på arbejdspladsen



Opsamling

- Det psykiske arbejdsmiljø er vigtigt for medarbejdernes **trivsel og opgaveløsning**
- Det er muligt at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og medarbejdernes trivsel gennem **den lokale indsats** på arbejdspladsen
- NFA har udviklet materialer, der kan understøtte arbejdspladsens **arbejdsmiljøkompetence** og dens muligheder for selv at kunne **gennemføre** den lokale indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø



Spørgsmål



Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladsen



Indhold

1. Definitioner og begrebsafklaring: Hvad er uønsket seksuel opmærksomhed og chikane?
2. Hvordan kan man måle uønsket seksuel opmærksomhed og chikane?
3. Hvor hyppigt er uønsket seksuel opmærksomhed og chikane?
4. Hvordan kan man forebygge?
5. Opsummering



Hvad er seksuel chikane?

Ligebehandlingsloven:

Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk **adfærd** med **seksuelle undertoner** med det formål at skabe den virkning at **krænke en persons værdighed**, navnlig at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima (§ 1, stk. 6).

ILO:

Any conduct of a **sexual nature** in the workplace or in connection

Fitzgerald (1997):

Unwanted **sex-related behavior** at work that is appraised by the victim as **offensive, exceeding resources, or threatening wellbeing**.

Fælles for definitionerne:

Adfærd af seksuel (eller kønsrelateret) karakter, som er uønsket og ubehagelig for den, som udsættes

for that person or is used as the basis for a decision which affects that person's employment or professional situation.

Hvad er uønsket seksuel opmærksomhed og chikane?

Forskningsfagligt set 3 dimensioner af seksuel chikane:

1. Kønskrænkende adfærd, fx nedsættende bemærkninger om det modsatte køn.
2. Uønsket seksuel opmærksomhed, fx uønskede berøringer af seksuel karakter.
3. Tvang, fx voldtægt eller krav om sex for at opnå goder (forfremmelse).

Hvordan kan man måle uønsket seksuel opmærksomhed og chikane?

Hvor mange gange har du i løbet af de sidste 12 måneder været udsat for følgende i forbindelse med dit arbejde:

- 1 Uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil
- 2 Uønskede seksuelle kommentarer i en større gruppe/forsamling
- 3 Uønskede beskeder med seksuelt indhold (fx breve, SMS'er, e-mails eller beskeder på sociale medier)
- 4 Stirrende eller flirtende blikke med seksuelle undertoner, som var uønskede eller ubehagelige for dig
- 5 Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner (fx klap, kys eller omfavnelse)
- 14 At nogen har talt nedsættende om kvinder/mænd på en måde, som var uønsket eller ubehageligt for dig
- 16 At nogen har nedgjort dig på grund af dit køn eller seksualitet
- 17 At nogen har udelukket dig fra socialt samvær eller sociale netværk på grund af dit køn eller seksualitet
- 18 At nogen har bedt om seksuelle tjenester til gengæld for at du fik en belønning (fx lønforhøjelse eller forfremmelse)
- 19 At nogen har truet med straf eller sanktioner (fx firing), hvis du afviste krav om seksuelle tjenester
- 20 At nogen har taget på dig mod din vilje (fx gramset på dig og/eller holdt dig fast)
- 21 Forsøg på voldtægt eller faktisk voldtægt

De tre kategorier af adfærd omfatter følgende spørgsmål:

- Uønsket seksuel opmærksomhed måles ved spm. 1-13 samt spm. 15.
- Kønskrænkende adfærd måles ved spm. 14, 16 og 17
- Seksuel tvang og bestikkelse måles ved spm. 18-21.

Link: [Uønsket seksuel opmærksomhed fra ledere og kollegaer \(sdu.dk\)](#)

Hvordan kan man måle...?

Niveau af depressive symptomer i relation til uønsket seksuel opmærksomhed og chikane

	Differens	P-værdi
Medarbejdere, der rapporterer seksuel chikane	3,42	0,0145
Medarbejdere, der rapporterer mindst én hændelse af USO, men ikke seksuel chikane	2,59	<0,001

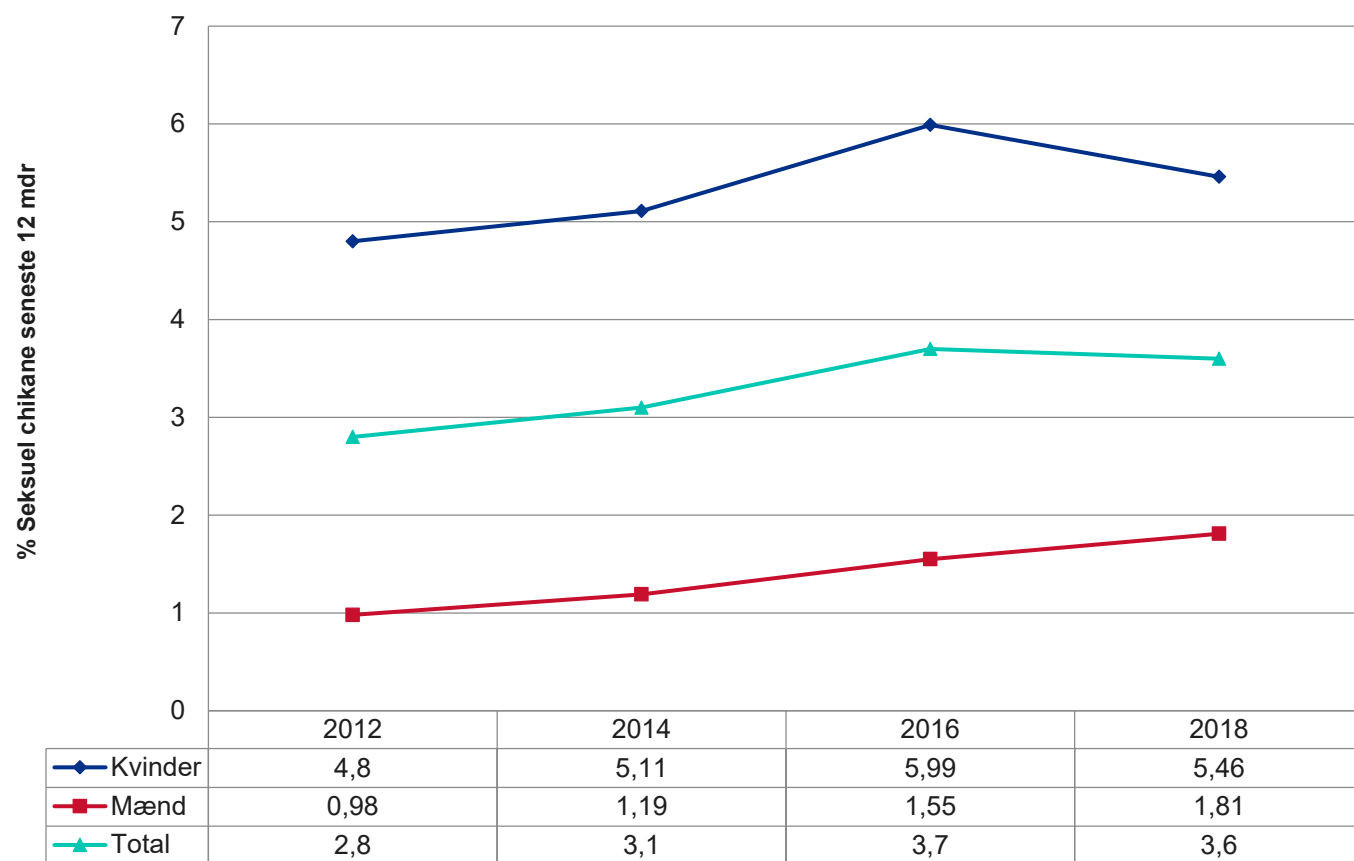
Opgørelse baseret på 1,000 medarbejdere fra 29 forskellige arbejdspladser.
Referencegruppe: medarbejdere, der ikke rapporterer seksuel chikane eller USO hændelser.

Kilde: Nielsen, MB et al. "Workplace sexual and gender-based harassment in Denmark: a comparison of the self-labelling and behavioural list method." Scandinavian journal of public health (2024): 14034948241228158.

Hvor hyppigt er uønsket seksuel opmærksomhed og chikane?

Opgørelse baseret på undersøgelsen
Arbejdsmiljø og Helbred.

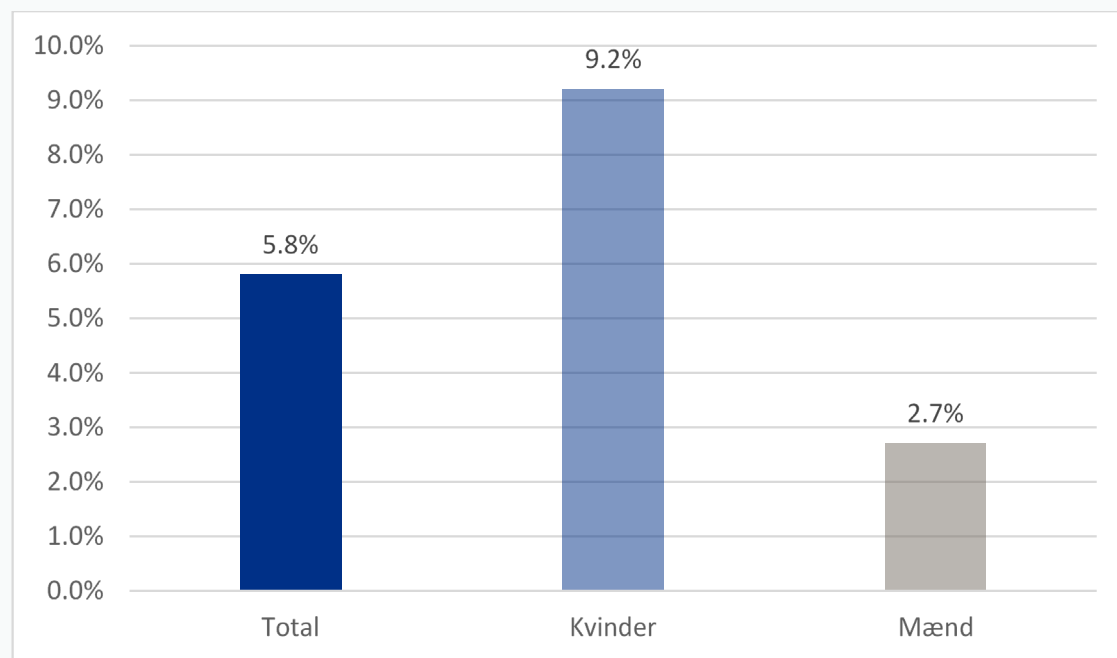
Der er spurgt ind til seksuel chikane
med et enkelt spørgsmål.



Kilde: Arbejdsmiljø og Helbred, NFA / AT.
<https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere/arbejdsmiljoe-og-helbred-2012-2018/>

Hvor hyppigt er uønsket seksuel opmærksomhed og chikane?

Andelen af svarpersoner der rapporterer selvangivet seksuel chikane fordelt på grupper af køn

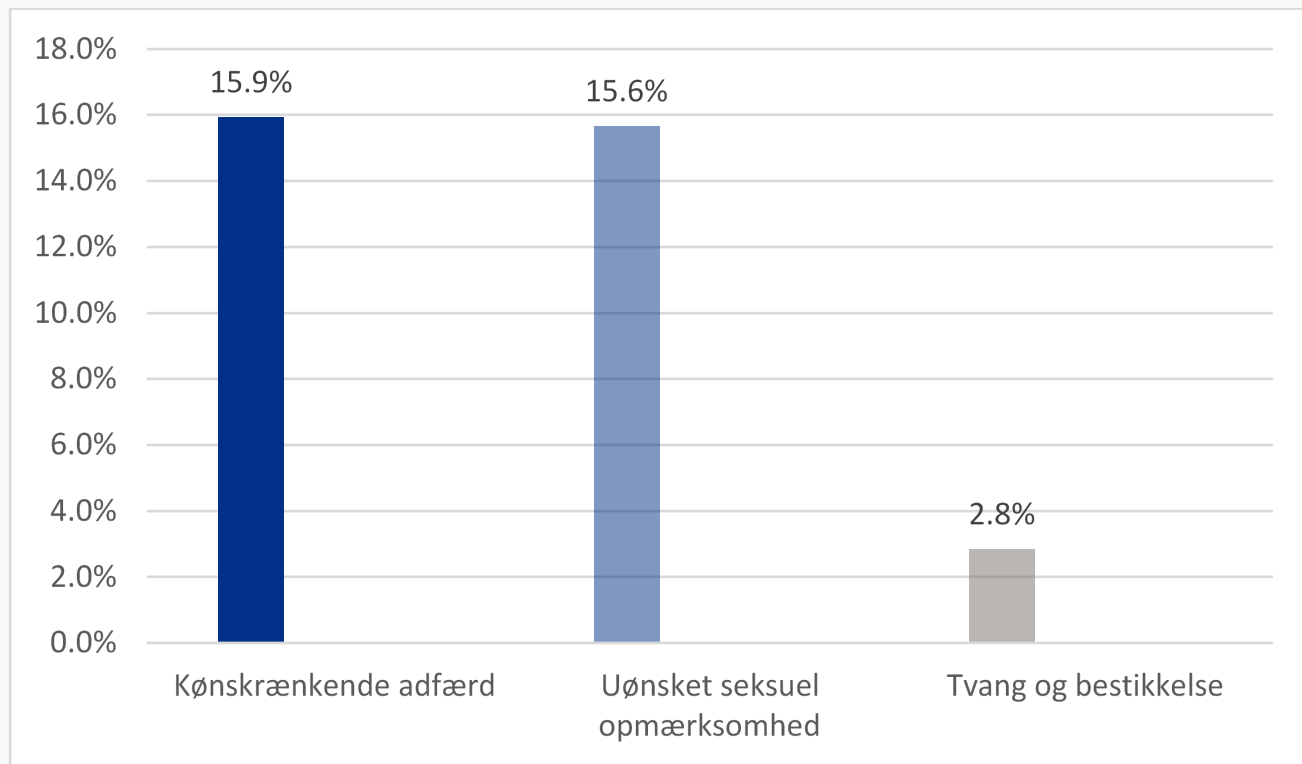


22% rapporterer mindst én hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed eller chikane.

Opgørelse baseret på ca. 9.000 personer fra repræsentativt udsnit af den arbejdende befolkning.

Kilde: Larsson et al. 2022. NFA
Forskningsnotat: initial afrapportering af undersøgelsen "Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark".

Hvor hyppigt er uønsket seksuel opmærksomhed og chikane?

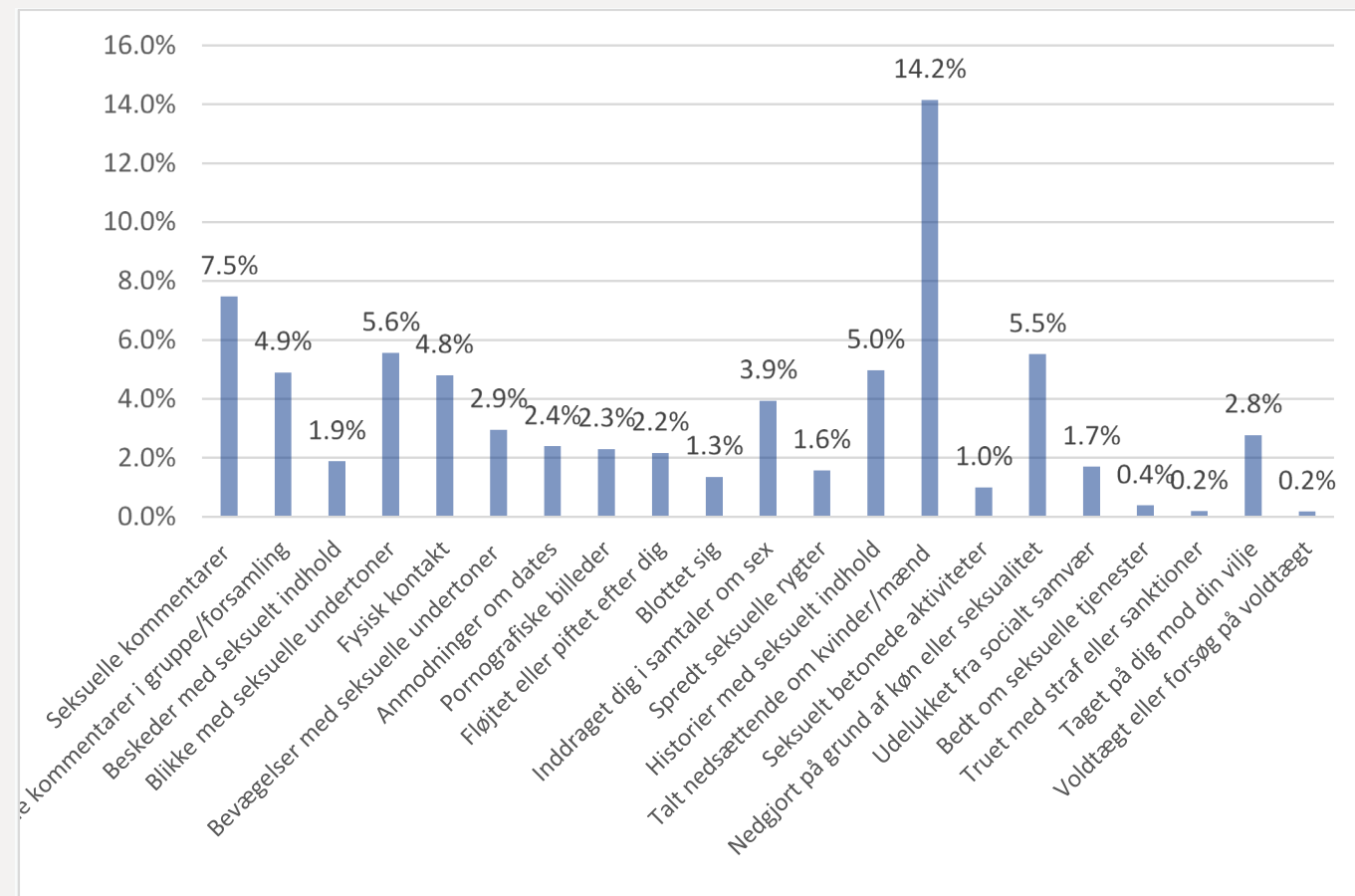


22% rapporterer mindst én hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed eller chikane.

Opgørelse baseret på ca. 9.000 personer fra repræsentativt udsnit af den arbejdende befolkning.

Kilde: Larsson et al. 2022. NFA
Forskningsnotat: initial afrapportering af undersøgelsen "Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark".

Hvor hyppigt er uønsket seksuel opmærksomhed og chikane?



Opgørelse baseret på ca. 9.000 personer fra repræsentativt udsnit af den arbejdende befolkning.

Kilde: Larsson et al. 2022. NFA
Forskningsnotat: initial afrapportering af undersøgelsen "Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark".

Hvordan kan man forebygge?

- Politikker og retningslinjer
- Dialog om grænser og værdier
- Uddannelse og kurser
- Kortlægning af forekomsten

Link til guide:
https://www.sdu.dk/da/sif/forskning/projekter/uonsket_seksuel_opmaerksomhed_fra_ledere_og_kollegaer/andre_materialer_og_vejledninger

Statens Institut for Folkesundhed

Uønsket seksuel opmærksomhed fra ledere og kollegaer

Gode råd til arbejdspladser om forebyggelse og håndtering

Rapporten er skrevet i et samarbejde mellem Statens Institut for Folkesundhed på Syddansk Universitet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Niras og COWI.

Opsummering

1. Seksuel chikane omfatter adfærd af seksuel (eller kønsrelateret) karakter, som er uønsket og ubehagelig for den, som udsættes.
2. 3 begreber: kønskrænkende adfærd, uønsket seksuel opmærksomhed, tvang og bestikkelse.
3. 22% af lønmodtagere har oplevet mindst én hændelse inden for de seneste 12 måneder.
4. Lavere forekomst, hvis man spørger ind til seksuel chikane.
5. Forebyggende indsatser kan fx bestå i politikker og retningslinjer, dialog, uddannelse og kurser, samt kortlægning.



Link:
<https://at.dk/media/7574/initial-afrapportering.pdf>



Link:
<https://nfa.dk/da/Forskning/Udgivelse?journalId=7db7ba4d-c384-416b-b152-3337a730b5d9>

Spørgsmål



Værktøjer



Værktøjer, I kan bruge i jeres lokale arbejdsmiljøindsats

- Vigtige ressourcer, når I skal gøre en indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads
- **DPQ:** NFA's spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø og trivsel
- **NFAtrivsel.dk:** et procesværktøj om psykisk arbejdsmiljø, der tager udgangspunkt i DPQ-spørgeskemaet



DPQ-Arbejdspladsskema

- NFA har udviklet et valideret spørgeskema, som arbejdspladser kan bruge til at 'måle' det psykiske arbejdsmiljø
- **DPQ-Arbejdspladsskema** indeholder 88 spørgsmål
- Spørgsmålene belyser psykisk arbejdsmiljø og trivsel
- Find mere information på:
<https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Dansk-psykosocialt-sporgeskema/DPQ-Arbejdspladsskema>

Original article

Scand J Work Environ Health. 2019;45(4):356–369. doi:10.5271/sjweh.3793

The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity

by Thomas Clausen, PhD,¹ Ida EH Madsen, PhD,¹ Karl Bang Christensen, PhD,² Jakob B Bjørner, PhD,^{1,2,3} Otto M Poulsen, PhD,¹ Thomas Maltzen, MSc,² Vilhelm Borg, MSc,¹ Reiner Rugulies, PhD^{1,2,4}

Clausen T, Madsen IEH, Christensen KB, Bjørner JB, Poulsen OMP, Maltzen T, Borg V, Rugulies R. The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity. Scand J Work Environ Health. 2019;45(4):356–369. doi:10.5271/sjweh.3793

Objectives The aim of this study was to describe the development and the content of the Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ) and to test its reliability and validity.

Methods We describe the identification of dimensions, the development of items, and the qualitative and quantitative tests of the reliability and validity of the DPQ. Reliability and validity of a 150 item version of the DPQ was evaluated in a stratified sample of 8958 employees in 14 job groups of which 4340 responded. Reliability was investigated using internal consistency and test-retest reliability. The factorial validity was investigated using confirmatory factor analysis (CFA). For each multi-item scale, we undertook CFA within each job group and multi-group CFA to investigate factorial invariance across job groups. Finally, using multi-group multi-factor CFA, we investigated whether scales were empirically distinct.

Results Internal consistency reliabilities and test-retest reliabilities were satisfactory. Factorial validity of multi-item scales was satisfactory within each of the 14 job groups. Factorial invariance was demonstrated for the 28 multi-item scales. The hypothesis that the scales of the DPQ were empirically distinct was supported. The final DPQ version consisted of 119 items covering 38 different psychosocial work environment dimensions.

Conclusions Overall, the DPQ is a reliable and valid instrument for assessing psychosocial working conditions. The results indicate, however, that questions about psychosocial working conditions may have implications for the comparability of results across job groups.



Hvordan gør man?

Læs mere på NFAtrivsel.dk



DPQ Procesværktøj: Sådan arbejder I med det psykiske arbejdsmiljø

Denne hjemmeside indeholder **inspiration og gode råd til arbejdspladser**, der vil gøre en indsats for at vedligeholde og forbedre det psykosociale arbejdsmiljø og medarbejdernes trivsel i arbejdet. Siden er bygget op, så den indeholder **guides og værktøjer** I har brug for, for at gennemføre en indsats for at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø.



Hør seniorforsker Thomas Clausen forklare de enkelte faser



Værktøjer



Værktøjer til forebyggelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane



Link til guide:

[https://www.sdu.dk/da/sif/forskning/projekter/uoensket seksuel opmaerksomhed fra ledere og kollegaer/andre materialer og vejledninger](https://www.sdu.dk/da/sif/forskning/projekter/uoensket_seksuel_opmaerksomhed_fra_ledere_og_kollegaer/andre_materialer_og_vejledninger)

"Flirten med chefen"

Rikkens chef, en mellemlider, er begyndt at blive meget nærgående. Rikke er meget flov, fordi hun selv var med på flirten til at starte med. Nu synes hun, at det er gået over gevind. Hun er bange for, hvad der sker, hvis hun bliver ved med at afvise ham. Hun vil ikke have, at andre skal vide det. Hun er bange for, at det får konsekvenser for hendes ansættelse, og at hendes mand får det at vide.

- Du er Rikke. Hvad gør du?
- Du er Rikkens kollega. Rikke har betroet sig til dig. Hvad gør du?
- Du er Rikkens chef. En af dine medarbejdere har talt med Rikke, og har valgt at fortælle det til dig. Hvad gør du?
- Du er arbejdsmiljørepræsentant. Rikke har betroet sig til dig. Hvad gør du?

"Lige til grænsen"

Søren har det med at gå lige til grænsen – og nogle gange lidt over. Søren fortæller ofte blondine vittigheder og sender frække billeder, som kan virke stødende (uden dog at være direkte pornografiske). Sådan har det altid været. Så vidt du ved, er der ikke nogen, som føler sig krænkede. På det sidste har du dog lagt mærke til, at flere af jeres elever/studentermedhjælper/praktikanter har sendt hinanden blikke og virker utilpasse.

- Du er Søren's kollega. Hvad gør du?
- Du er Søren's chef. Hvad gør du?
- Du er arbejdsmiljørepræsentant. Hvad gør du?
- Du er ansat i HR. Hvad gør du?

"Julefrokosten"

Til julefrokosten bliver Jesper synligt beruset og meget nærgående. Han klapper flere af hans kvindelige kollegaer bagi, og dagen efter går der rygter om, at han prøvede at kysse en af de yngre sekretærer. Han er generelt meget vellidt, og der har ikke tidligere været nogle problemer

- Du er Jespers kollega. Hvad gør du?
- Du er Jespers chef. Hvad gør du?
- Du er arbejdsmiljørepræsentant. Hvad gør du?
- Du er ansat i HR. Hvad gør du?

"Billeder i fælleskøkkenet"

Du er den eneste mand/kvinde i din afdeling. Dine kollegaer joker ofte om mænd/kvinder og fortæller mange sjofle vittigheder. Forleden havde en af dine kollegaer hængt et billede op af en halvnøgen mand/kvinde i jeres fælles køkken. Deres vittigheder og kommentarer er aldrig direkte henvendt til dig, men du kan mærke, at det er begyndt at gå dig på alligevel.

- Hvad gør du?
- Du er afdelingschef, hvad gør du?

Link til dialogredskaber:

[https://www.sdu.dk/da/sif/forskning/projekter/uoensket seksuel opmaerksomhed fra ledere og kollegaer/dialogredskaber](https://www.sdu.dk/da/sif/forskning/projekter/uoensket_seksuel_opmaerksomhed_fra_ledere_og_kollegaer/dialogredskaber)

Værktøjer til forebyggelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane



Guiden findes på NFA's hjemmeside under 'Værktøjer'.

Projekt Uønsket seksuel opmærksomhed fra ledere og kollegaer

Spørgeskema om uønsket seksuel opmærksomhed og chikane

I de følgende spørgsmål er vi interesserede i hændelser, som er foregået i forbindelse med dit arbejde. Det omfatter også situationer, hvor ansatte har været samlet til fx fester eller kurser, og situationer hvor du har været i kontakt med borgere/kunder/patienter.

1. Hvor mange gange har du i løbet af de sidste 12 måneder været udsat for følgende i forbindelse med dit arbejde:

	Aldrig	En gang	2 - 5 gange	6-9 gange	10 gange eller mere
Uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Uønskede seksuelle kommentarer i en større gruppe/forsamling	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Uønskede beskeder med seksuelt indhold (fx breve, SMS'er, e-mails eller beskeder på sociale medier)	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Stirrende eller flirtdende blikke med seksuelle undertoner, som var uønskede eller ubehagelige for dig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

Link til spørgeskema:
<https://www.sdu.dk/da/sif/forskning/projekter/uønsket-seksuel-opmaerksomhed-fra-ledere-og-kollegaer/spoergeskema>

Hotline om krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen

Arbejdstilsynets hotline giver vejledning om håndtering af mobning og seksuel chikane (sexchikane) på arbejdspladsen. Du kan kontakte hotlinen på tlf. 70 12 12 88. Når du kontakter hotlinen, er du anonym.

Gem i Mit AT

Arbejdstilsynet vejleder både medarbejdere og arbejdsgiver om håndtering af krænkende handlinger som fx mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen. Når du kontakter hotlinen, kommer du til at tale med en medarbejder, der er uddannet i at besvare spørgsmål om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Hvem kan ringe

Alle kan ringe til Arbejdstilsynet om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen. Du kan fx ringe, hvis:

- Du selv bliver krænkede, herunder mobbet eller udsat for seksuel chikane
- En af dine kollegaer, en ven eller et familiemedlem bliver krænkede
- Du og din virksomhed har akutte problemer med krænkende handlinger
- Du og din virksomhed ønsker at forebygge krænkende handlinger

Hvad kan vi hjælpe med

Arbejdstilsynets hotline kan hjælpe dig med:

- Generel vejledning om, hvordan man kan forebygge og håndtere krænkende handlinger
- Vejledning om, hvordan du – sammen med andre – kan håndtere en konkret situation med krænkende handlinger, både hvis du selv er udsat, hvis du er vidne, eller hvis du og din virksomhed har problemer med krænkende handlinger

Kontakt

Tlf: 70 12 12 88

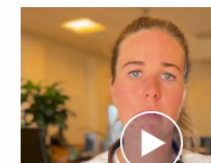
Telefontid:
mandag-torsdag kl. 8-15
fredag kl. 8-14

Du er anonym, når du kontakter hotlinen.

Klag over krænkende handlinger, herunder mobning eller seksuel chikane

Spørgsmål og svar om krænkende handlinger

Spørgsmål og svar om krænkende handlinger



Link til Arbejdstilsynets hotline:
<https://at.dk/arbejdstilsynets-call-center/hotline-om-krænkende-handlinger-mobning-og-seksuel-chikane-paa-arbejdspladsen/>

Tak for i dag

- Vi modtager feedback med glæde! Der er et link til et kort spørgeskema i den mail, vi sender til jer.
- Mere på vej i 2024: webinar, videoer og temaark.
- I kan allerede nu finde videoer og temaark målrettet arbejdsmiljøuddannelserne under 'Værktøjer' på nfa.dk.
- Tilmeld dig NFA's nyhedsbrev og følg med på [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/nfa), [Instagram](https://www.instagram.com/nfa) og [facebook](https://www.facebook.com/nfa).

Stress

Stress kan ramme alle. Det kan være skadeligt for den enkelte medarbejder og koste dyrt for både arbejdspladsen og samfundet. Men heldigvis kan stress på arbejdspladsen ofte forebygges!

9 ud af 10 medarbejdere, som ofte eller hele tiden har følt sig stressede inden for de seneste 14 dage, peger på arbejdspladsen som største faktor eller som en medvirkende faktor til stress.

Hvad er stress? Stress er ikke en sygdom eller en diagnose, men betragtes som en reaktion på en belastning eller trussel. Stress på arbejdspladsen er ikke det samme som at have travlt. Det er helt okay at opleve stress. Deres parter. Normalt stress er en naturlig reaktion på udfordringer og kan medføre, at man som medarbejder får ekstra energi til at klare udfordringer. Men stress i længere tid kan påvirke sundhed og trivsel betydeligt. Det er derfor vigtigt, at man får tid til at roe sig.

Hvorfor får man stress på arbejdspladsen? Stress på arbejdspladsen kan bl.a. hænges sammen med:
• Høje krav som fx en stor arbejdsbelastning og mange faglige udfordringer.
• Relationer til kolleger eller chefer i form af fx mobning eller fraværende ledelse.
• Mangler på indflydelse på sine arbejdsopgaver og tilknytning til arbejdspladsen.

14% af arbejdspladserne har ofte eller hele tiden følt sig stressede inden for de seneste 14 dage.

Hvilke konsekvenser har stress? Længere stress kan medføre, at man som medarbejder har svært nok til at blive ramt af kroniske sygdomme, bl.a. diabetes, hjertesygdomme, kræft og depression.

Værktøj: Hvordan opdager man, at stress er et problem på arbejdspladsen? Der er en god råd at tage temperaturen på det psykiske arbejdsmiljø. Brug NFA's spørgeskema, ved et fælles Q&A-bord:

Forebyg stress på arbejdspladsen! Forskning peger på systematiske indsatser for arbejdsmiljøet som væsentlig til at fjerne eller mindske arbejdsrelaterede årsager til stress.

• Kortlæg arbejdspladsens særlige udfordringer, som giver stress, ledning, medarbejdernes personlighed. Det er dem, som marker, hvor 'kødet brænder'.

• Planlæg i fællesskab de indsatser, som skal sættes i værk, informeret og kommunikativ, så alle på arbejdspladsen er med på vognen.

• Følg op på indsatserne. Viden om det giver medarbejdere, at der er feedback og at der er indsatser i gang.

Forskerens bedste råd Alle på arbejdspladsen bør tage del i ansvaret for at forebygge og håndtere stress. Vi kan ikke vente på, at andre tager affære, hvis det psykiske arbejdsmiljø halter!

Vil du vide mere?

Jesper Kristiansen, seniorforsker på NFA

5. Træn, selvom I er nybegyndere