

OrbisCure.

Undgå dyre
stress-sygemeldinger

Nordea



Dagrofa

VUE

ballisager



krifa

BMS
Heavy Cranes

Jettime

NAALAKKERSUISUT
GOVERNMENT OF GREENLAND



FREDERIKSSUND
KOMMUNE

Agenda

Hvad karakteriserer Generation Z på arbejdsmarkedet?

Hvordan forebygger du stress hos unge medarbejdere?

Hvordan håndterer du stress blandt unge medarbejdere?

Generation Z på arbejdsmarkedet

- Mening
- Balance
- Mentalt helbred

81%

har forladt deres job
pga. mentalt helbred

Kilde: Harvard Business Review

66%

efterlyser mental
sundhedskultur

Kilde: Boston Consulting Group

44 %

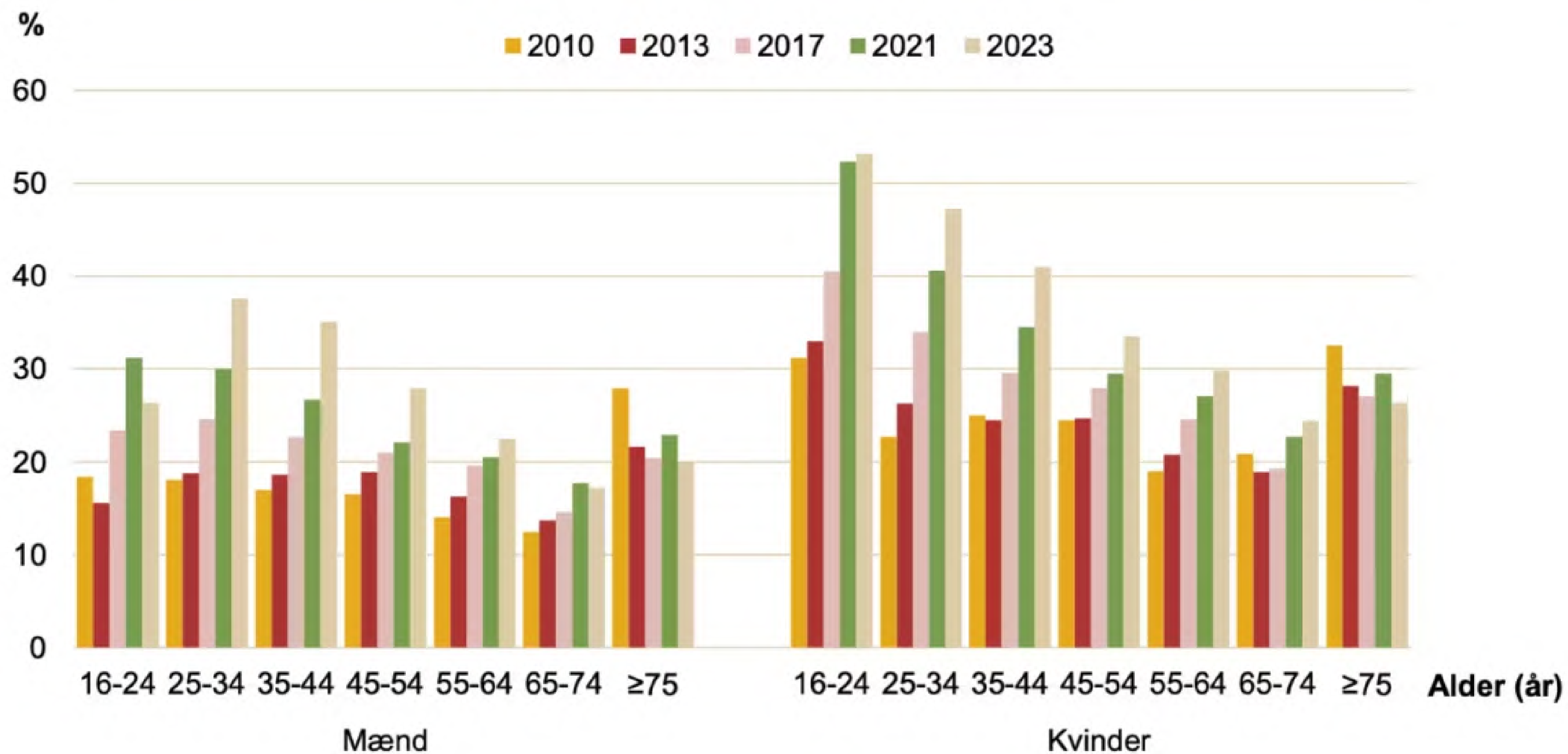
**af unge mistrives i
nogen grad**

Kilde: Katznelson et al. (2022)



**halvdelen af unge
kvinder er højt stresset**

Kilde: Sundhedsstyrelsen

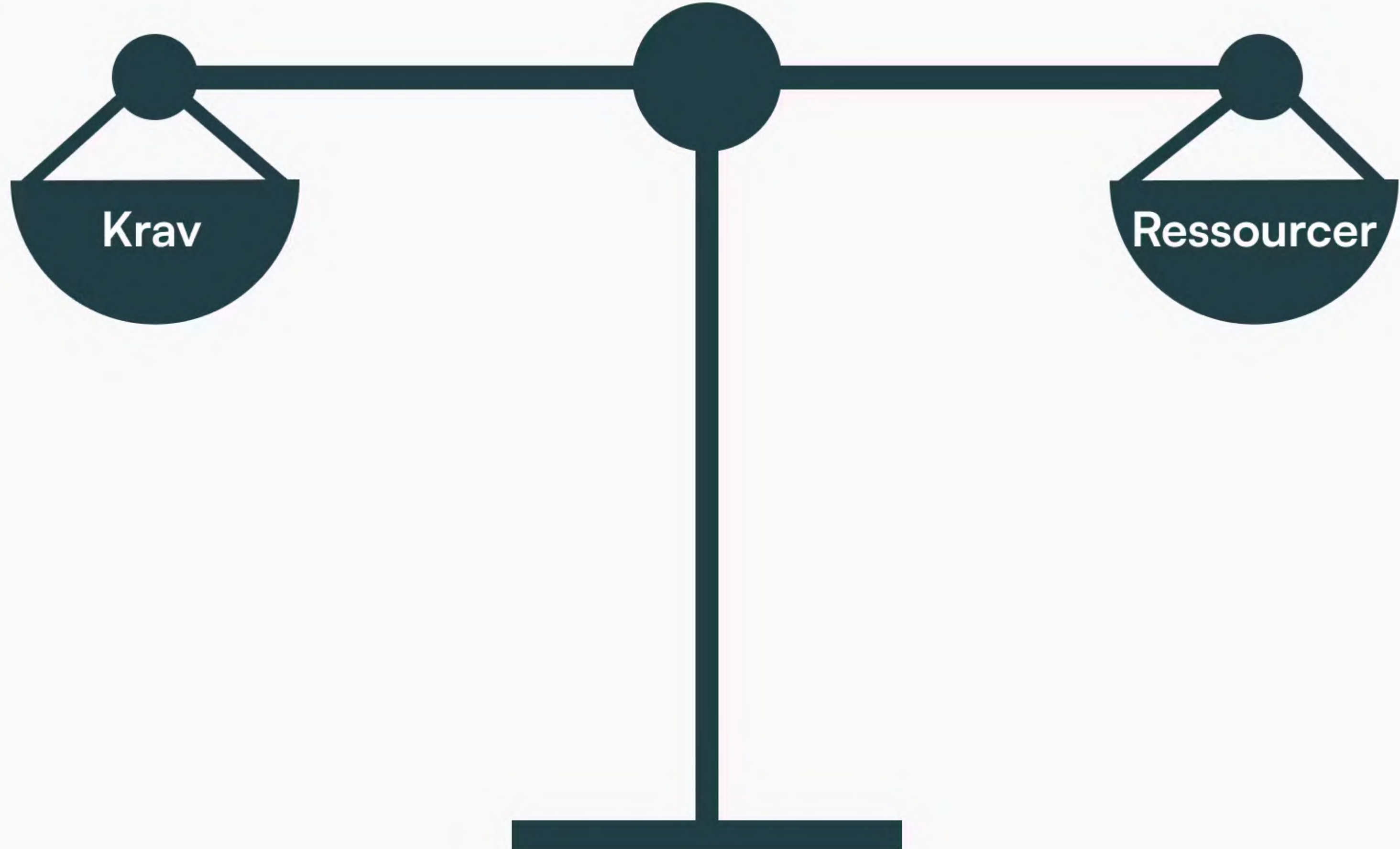


Kilde: Sundhedsstyrelsen

Hvorfor bliver vi stressede?

Definition

“Stress er en belastnings-tilstand, der forekommer når kravene til os overstiger vores ressourcer”.



Ydre krav

Arbejde

Familie

Samfund

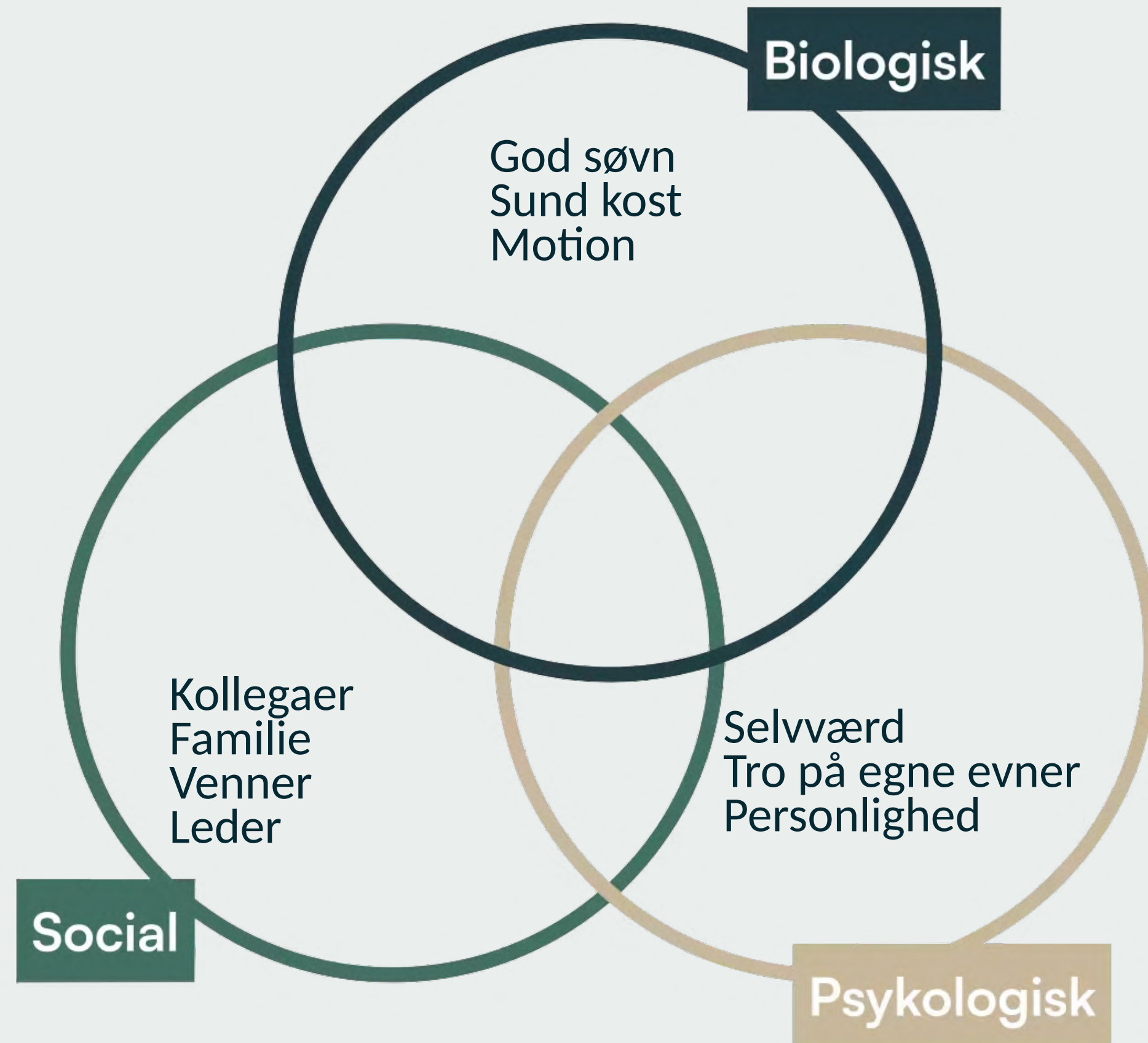
Indre krav

Ambitioner

Identitet

Forventninger

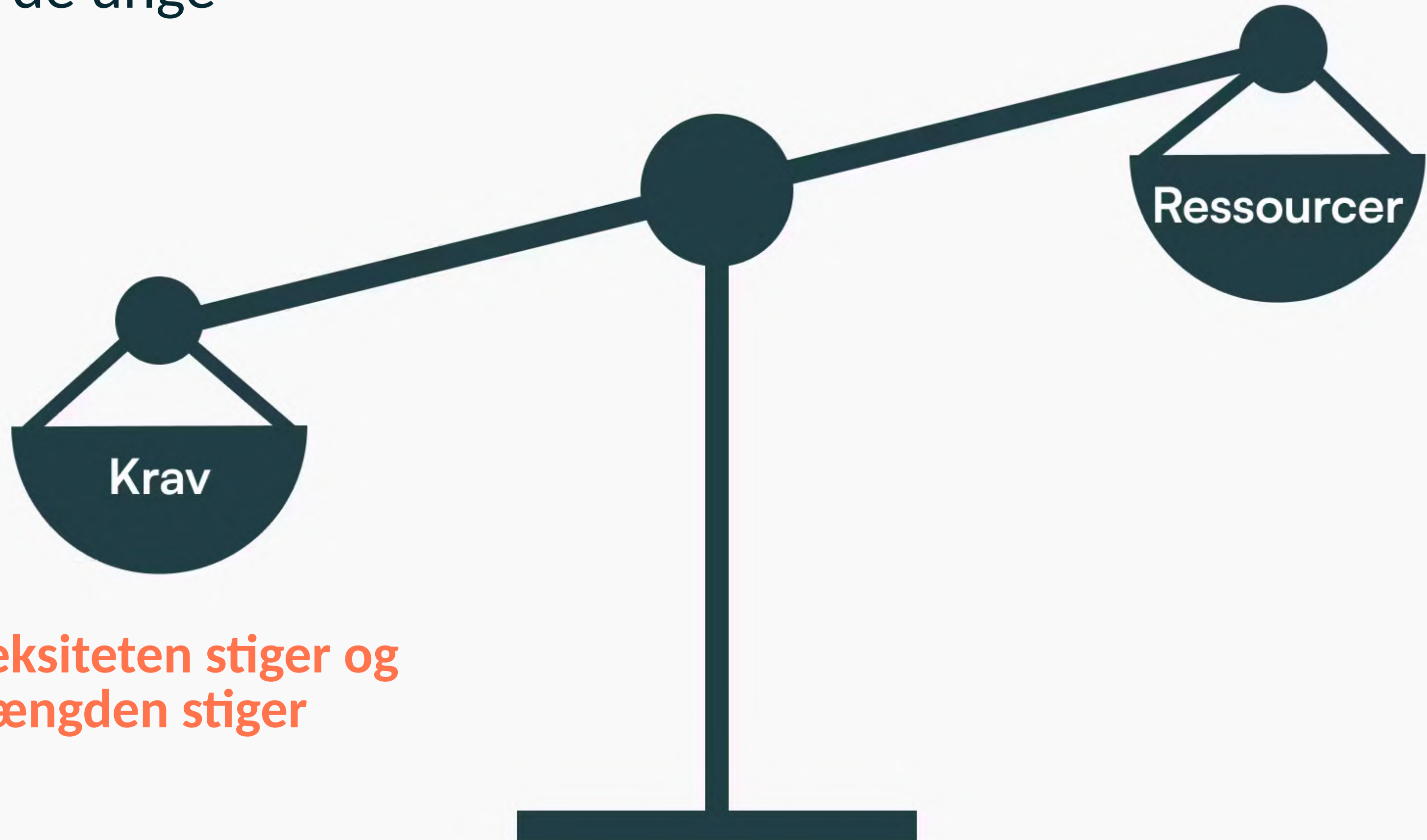
Ressourcer



**Hvad oplever I, der er med til at
presse de unge?**

Hvorfor bliver de unge stressede?

Krav til de unge



Kompleksiteten stiger og
mængden stiger

Hvilke krav oplever de unge?



Tempoet stiger og de unge er frygter at ´falde bagud´.



Præstation. Alt gøres til en præstation.



Perfektionisme, hvor fejl IKKE er tilladt.

Tre værktøjer til at *forebygge* og *håndtere* stress blandt unge medarbejdere

Tre værktøjer

1. Afmonter 'fear of failure'
2. Afstem forventninger
3. Skab overblik over krav og ressourcer

Afmontér 'fear of failure'

To metoder til at afmontere 'fear of failure'

Spørg ind og fortæl dit perspektiv:

1. Hvad sker der, hvis du fejler?
2. Anerkend deres frygt.
3. Fortæl dit perspektiv.

Tal om det, når den unge begår fejl:

1. Hvad skete der?
2. Hvad kan du tage med fra det?
3. Hvad ville du gøre anderledes næste gang?

Spørg ind og fortæl dit perspektiv

Når en medarbejder giver udtryk for, at han/hun er bange for at fejle

Eksempler på spørgsmål og svar under samtalen:

- **Dig:** *Hvad tænker du, at der sker, hvis du laver en fejl?*
- **Medarbejder:** *Jeg frygter nok, at du ser mig som inkompetent eller måske, at jeg kan blive fyret...*
- **Dig:** *Jeg kan godt forstå, at du synes, det er ubehageligt at lave fejl — det tror jeg, alle synes. Men for mig som din leder, forventer jeg faktisk, at du laver fejl. Vi laver alle fejl, for det er sådan vi udvikler os. Samtidig forventer jeg fra dig og dine kollegaer OG fra mig selv, at når en fejl opstår, så stræber vi efter at lære af den til næste gang det sker. Skal vi aftale, at næste gang, du oplever, at du lavede en fejl, kommer du til mig, og så tager vi en snak om det?*
- **Medarbejder:** *Ja, det tror jeg, vil være en hjælp.*

Tal om det, når den unge begår en fejl

Brug dig selv som eksempel

Jeg vil gerne starte med at vise dig min måde at håndtere fejl på, og så vender vi bordet og ser om den kan virke for dig. Hvad siger du til det?

Jeg spørger altid mig selv:

- **Hvad skete der?** I sidste uge blev jeg opmærksom på, at jeg ikke havde givet tilstrækkelig feedback til mit team.
- **Hvad tager jeg med derfra?** Jeg lærte, at jeg skal prioritere feedback som en del af opfølgningsrutinen.
- **Hvad vil jeg gøre anderledes næste gang?** Nu har jeg sat en ugentlig tid i min kalender for at give konstruktiv feedback til teamet.

Spørg den unge:

- **Hvad skete der?** Jeg lavede en fejl i en rapport, fordi jeg ikke havde dobbelttjekket tallene.
- **Hvad kan du tage med derfra?** Jeg lærte, at jeg altid skal dobbeltjekke tallene i rapporten inden jeg afleverer den.
- **Hvad vil du gøre anderledes næste gang det sker?** Jeg har nu lavet en tjekliste, som jeg bruger til at gennemgå rapporter, før jeg afleverer dem.

To metoder til at tale om fejl

1. Spørg nysgerrigt ind og fortæl dit perspektiv (overordnet)
2. Tal om det, når der er en konkret fejl at forholde sig til (konkret)

Afstem forventninger

**Tydelige
forventninger**

**Fjerner
usikkerhed**

Forventningsafstemning

	Eksempler	Spørgsmål
Rammer		
Work-life balance		
Mening		

Forventningsafstemning

	Eksempler	Spørgsmål
Rammer	Behov for rammer, feedback, medbestemmelse mm.	• Foretrækker du klare rammer eller større fleksibilitet ift. opgaveløsning? • Ønsker du løbende feedback eller foretrækker du at arbejde mere uforstyrret? • Indenfor hvilke rammer vil du føle dig mest tryk, når du arbejder?
Work-life balance	Mødetider Hjemmearbejdsdage Opdeling mellem arbejde og privatliv	• Foretrækker du klar opdeling mellem arbejde og privatliv eller mere flydende? • Hvordan kan vi støtte dig i at finde en god balance mellem hjemmearbejde og kontorarbejde? • Hvilke mødetider ville være mest effektive for dig indenfor vores arbejdstider?
Mening	Værdier Udvikling Drømme	• Hvad er vigtigt for dig i dit arbejdsliv? • Hvad motiverer dig på arbejdet? • Hvad er dine karrieredrømme?

**Sådan hjælper du unge medarbejdere
med at sortere krav og ressourcer**

Arbejde

Privatliv

Krav

Ressourcer

Privat

Arbejde

Krav

Ressourcer

Privat

Sygdom i familien

Ses med venner

Sociale medier

Gå en tur i skoven

Træning i fitness

Padel

Deadlines

Nærværende leder

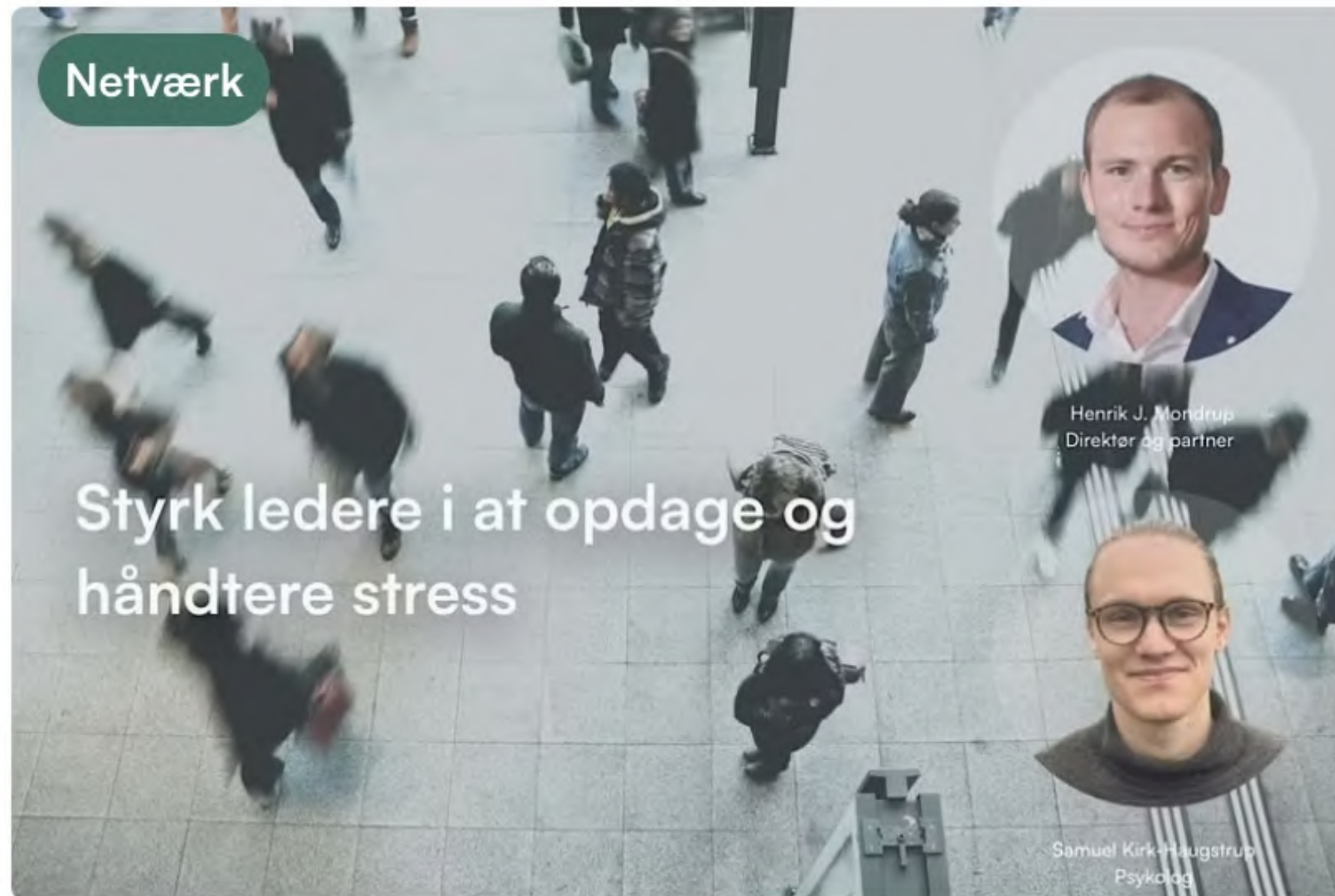
Uklare arbejdsopgaver

Gode kollegaer

Arbejde

Konflikter med kollegaer

Fredagsøl

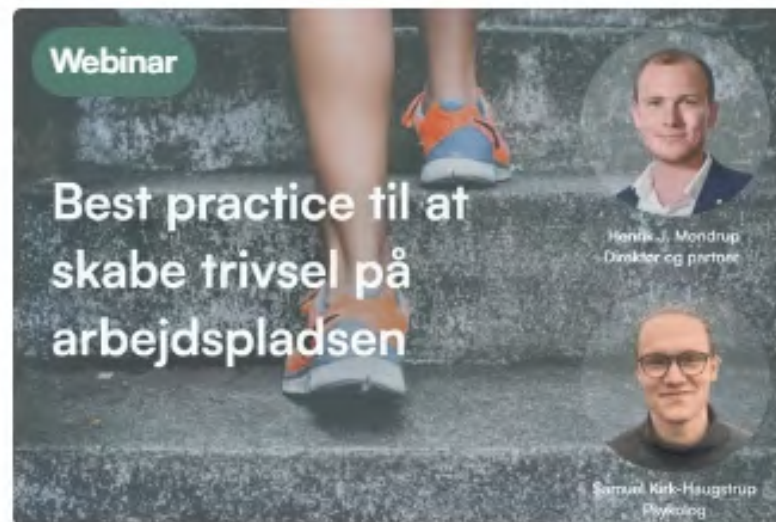


Styrk ledere i at opdage stress og håndtere stress

March 20, 2025 8:00

Casablanca, Rosengade 12, 8000 Aarhus C

Kommende webinarer



Best practice til at skabe trivsel på arbejdspladsen

March 27, 2025 8:00



Undgå stress under organisatoriske omstillinger

April 10, 2025 8:00



Forebyggelse vs. håndtering af stress: Hvornår skal vi sætte ind?

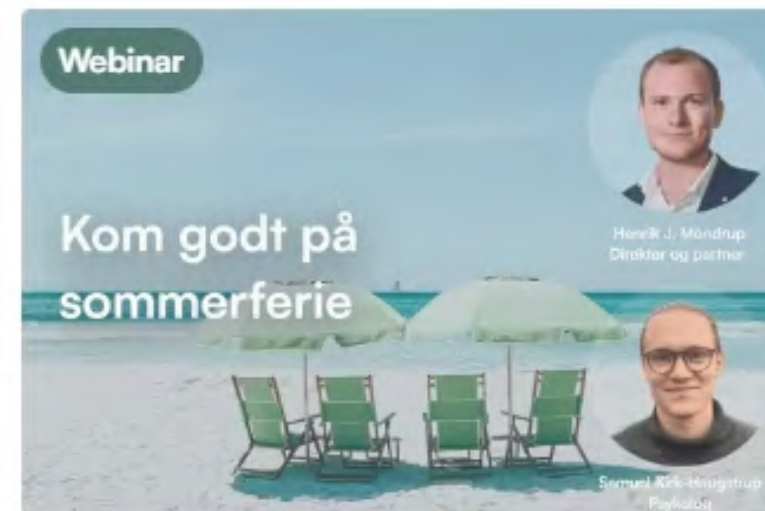
May 8, 2025 8:00



Styrk ledere i at opdage og håndtere stress

June 5, 2025 8:00

Online



Kom godt på sommerferie: Sommerquiz og sommerværktøjskasse

June 19, 2025 8:00

Connect med os på LinkedIn

Henrik



Samuel

