

OrbisCure.

Forebyg **sygemeldinger** og
opsigelser der bunder i stress

Nordea



Dagrofa

VUE

novo nordisk
fonden

ballisager

krifa

BMS

NORLYS

NAALAKKERSUISUT
GOVERNMENT OF GREENLAND



FREDERIKSSUND
KOMMUNE

Agenda

1. Hvordan forandringer skaber stress
2. Hvordan OrbisCure hjalp Middelfart Sparekasse
3. Interview med HR-direktør Helle Gregersen

Forandringer skaber stress

31%

øget sygefravær under
forandringer som fusioner og
fyringsrunder

66%

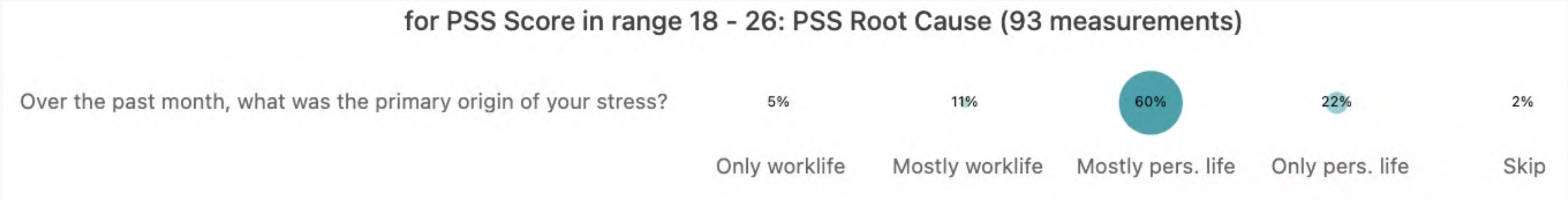
medarbejdere får ikke
professionel hjælp i tide

Forandringer skaber stress

- Usikkerhed
- Bekymringer
- Udløsende faktor

Forandringer skaber stress

- Usikkerhed
- Bekymringer
- Udløsende faktor



OrbisCure og Middelfart

- Analyse af stressniveau
- Workshop ud fra data
- Proaktiv hjælp til medarbejdere i risiko

Spørgsmål til Helle

1. Hvad indebar omstillingen?
2. Hvad fik Middelfart Sparekasse til at søge hjælp?
3. Hvad var dine største bekymringer som leder og HR-ansvarlig i forhold til at sætte fokus på stress?
4. Hvordan oplevede du, at medarbejderne og lederne tog imod indsatsen?
5. Hvordan fik I medarbejderne og lederne med, især dem der måske var skeptiske?
6. Hvad ser du som det vigtigste resultat?
7. Hvis du skulle give ét råd til HR i samme situation?

Hvorfor giver det mening at forstå reaktioner på forandringer?

Jo bedre du som leder er til at forstå og håndtere årsagerne til modstand, desto lettere bliver det for dig at sikre opbakning til forandringen.

Forandringar

Modstand

Muligheder

Hvorfor reagerer vi med
modstand og **ubehag** på
forandringer?

A wide-angle photograph of a savanna landscape. The foreground is filled with tall, dry, golden-brown grass. In the middle ground, several acacia trees with flat-topped canopies are scattered across the plain. The background shows a hazy horizon under a pale, overcast sky. The overall tone is muted and naturalistic.

Savannen

40.000 år siden

Uventet



Farligt

A male lion with a large, dark mane stands in a field of tall, dry, golden-brown grass. The lion is facing slightly to the left but looking towards the camera. In the background, a single acacia tree stands on the left side of the horizon. The sky is a uniform, bright orange-yellow, suggesting a sunset or sunrise. The overall scene is a classic African savanna landscape.

Uventet = stress

Stress



Modstand

Tre typer af **modstand** til organisatoriske forandringer

Baseret på Rick Maurers teori om forandringer

Tre typer af modstand

Kilde: Maurer (2010)

Tre typer af modstand

1. **Rationel modstand:** *"Jeg forstår det ikke!"*
 - Mangel på information og kommunikation om forandringen.

Tre typer af modstand

1. **Rational modstand:** *"Jeg forstår det ikke!"*
 - Mangel på information og kommunikation om forandringen.
2. **Emotional modstand:** *"Jeg kan ikke lide det!"*
 - Følelsesmæssig reaktion på forandring: Stress, bekymringer, frustration.

Tre typer af modstand

1. **Rationel modstand:** *"Jeg forstår det ikke!"*
 - Mangel på information og kommunikation om forandringen.
2. **Emotionel modstand:** *"Jeg kan ikke lide det!"*
 - Følelsesmæssig reaktion på forandring: Stress, bekymringer, frustration.
3. **Relationel modstand:** *"Jeg kan ikke lide dig!"*
 - Modstanden rettes ikke mod indholdet af forandringen, men mod leder eller organisation.

Værktøj #1:

Håndtér modstand til forandring

Håndtering af modstand

Modstand	Indikatorer	Ledelse
Rationel: <i>"Jeg forstår det ikke"</i>		
Emotionel: <i>Jeg kan ikke lide det!</i>		
Relationel: <i>Jeg kan ikke lide dig!</i>		

Håndtering af modstand

Modstand	Indikatorer	Ledelse
Rationel: <i>"Jeg forstår det ikke"</i>	• Undring • Spørger ind til grundlaget for forandringen	
Emotionel: <i>Jeg kan ikke lide det!</i>		
Relationel: <i>Jeg kan ikke lide dig!</i>		

Håndtering af modstand

Modstand	Indikatorer	Ledelse
Rationel: <i>"Jeg forstår det ikke"</i>	• Undring • Spørger ind til grundlaget for forandringen	Forklar baggrunden • HVORFOR forandringen er nødvendig. • HVAD forandringen betyder for dem • HVORDAN I som team går fremad.
Emotionel: <i>Jeg kan ikke lide det!</i>		
Relationel: <i>Jeg kan ikke lide dig!</i>		

Håndtering af modstand

Modstand	Indikatorer	Ledelse
Rationel: <i>"Jeg forstår det ikke"</i>	• Undring • Spørger ind til grundlaget for forandringen	Forklar baggrunden • HVORFOR forandringen er nødvendig. • HVAD forandringen betyder for dem • HVORDAN I som team går fremad.
Emotionel: <i>Jeg kan ikke lide det!</i>	• Udviser tegn på stress • Bekymret for, hvad ændringen betyder for egen jobsikkerhed • Kan virke opgivende	
Relationel: <i>Jeg kan ikke lide dig!</i>		

Håndtering af modstand

Modstand	Indikatorer	Ledelse
Rationel: <i>"Jeg forstår det ikke"</i>	• Undring • Spørger ind til grundlaget for forandringen	Forklar baggrunden • HVORFOR forandringen er nødvendig. • HVAD forandringen betyder for dem • HVORDAN I som team går fremad.
Emotionel: <i>Jeg kan ikke lide det!</i>	• Udviser tegn på stress • Bekymret for, hvad ændringen betyder for egen jobsikkerhed • Kan virke opgivende	Lyt og vær ærlig • Anerkend, deres bekymringer • Normaliser • Vær ærlig
Relationel: <i>Jeg kan ikke lide dig!</i>		

Håndtering af modstand

Modstand	Indikatorer	Ledelse
Rationel: <i>"Jeg forstår det ikke"</i>	• Undring • Spørger ind til grundlaget for forandringen	Forklar baggrunden • HVORFOR forandringen er nødvendig. • HVAD forandringen betyder for dem • HVORDAN I som team går fremad.
Emotionel: <i>Jeg kan ikke lide det!</i>	• Udviser tegn på stress • Bekymret for, hvad ændringen betyder for egen jobsikkerhed • Kan virke opgivende	Lyt og vær ærlig • Anerkend, deres bekymringer. • Normaliser • Vær ærlig
Relationel: <i>Jeg kan ikke lide dig!</i>	• Skeptisk overfor dig • Stiller spørgsmål ved din troværdighed • Mistillid til, at du kan lede forandringen	

Håndtering af modstand

Modstand	Indikatorer	Ledelse
Rationel: <i>"Jeg forstår det ikke"</i>	• Undring • Spørger ind til grundlaget for forandringen	Forklar baggrunden • HVORFOR forandringen er nødvendig. • HVAD forandringen betyder for dem • HVORDAN I som team går fremad.
Emotionel: <i>Jeg kan ikke lide det!</i>	• Udviser tegn på stress • Bekymret for, hvad ændringen betyder for egen jobsikkerhed • Kan virke opgivende	Lyt og vær ærlig • Anerkend, deres bekymringer. • Normaliser • Vær ærlig
Relationel: <i>Jeg kan ikke lide dig!</i>	• Skeptisk overfor dig • Stiller spørgsmål ved din troværdighed • Mistillid til, at du kan lede forandringen	Tag ansvar og giv indflydelse • Indrøm fejl i forbindelse med ledelsen af forandringen • Giv medarbejderne oplevelsen af indflydelse.

**Forandring kan være med til at
skabe stress**

Værktøj#2:

Spot stress

Stressniveauer

Lav Stress

- Trives
- Overblik
- Kontrol

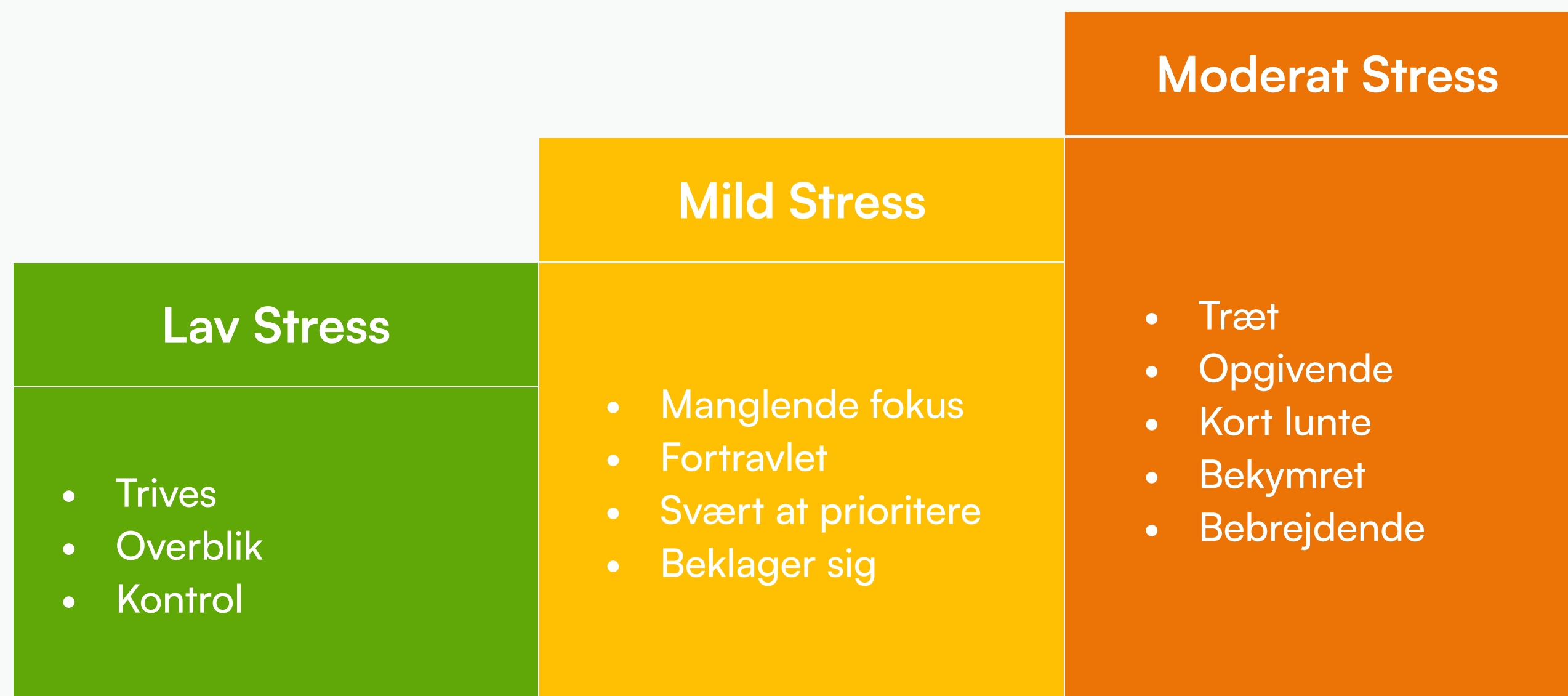
Baseret på erfaringer fra stress-samtaler med medarbejdere og ledere

Stressniveauer

Lav Stress	Mild Stress
• Trives • Overblik • Kontrol	• Manglende fokus • Fortravlet • Svært at prioritere • Beklager sig

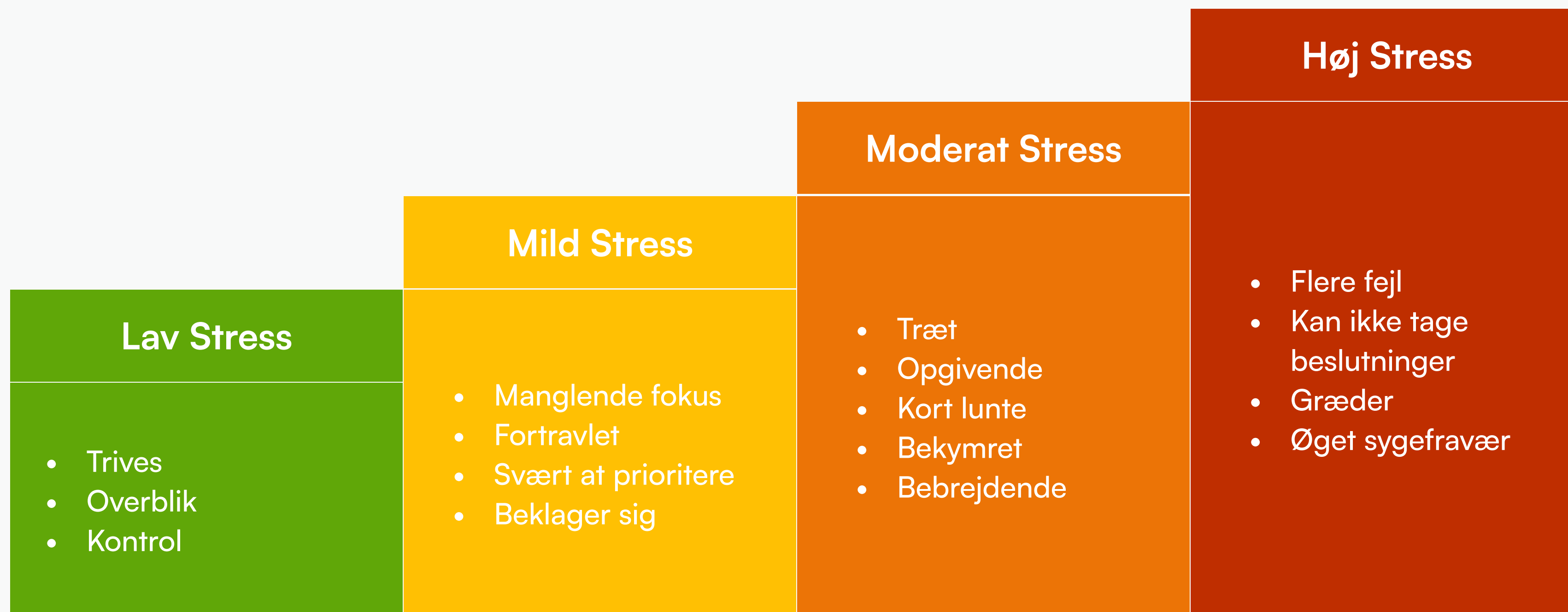
Baseret på erfaringer fra stress-samtaler med medarbejdere og ledere

Stressniveauer



Baseret på erfaringer fra stress-samtaler med medarbejdere og ledere

Stressniveauer



Baseret på erfaringer fra stress-samtaler med medarbejdere og ledere

Værktøj #3:

Tag den svære samtale

Tal om stress

Tal om stress

1. **Find den rette setting:** Overvej om et formelt møde eller en uformel gåtur er det bedste for denne medarbejder.

Tal om stress

1. **Find den rette setting:** Overvej om et formelt møde eller en uformel gåtur er det bedste for denne medarbejder.
2. **Hold dig til det, du kan se:** *“Jeg har lagt mærke til, at du har virket mere tilbagetrukket, hvilket er helt forståeligt oven på de forandringer, vi har været gennem. Jeg vil derfor høre, hvordan du har det midt i alt det her?”*

Tal om stress

1. **Find den rette setting:** Overvej om et formelt møde eller en uformel gåtur er det bedste for denne medarbejder.
2. **Hold dig til det, du kan se:** *“Jeg har lagt mærke til, at du har virket mere tilbagetrukket, hvilket er helt forståeligt oven på de forandringer, vi har været gennem. Jeg vil derfor høre, hvordan du har det midt i alt det her?”*
3. **Lyt og anerkend deres situation:** *“Det giver rigtig god mening, at du reagerer sådan. Mange oplever en følelse af usikkerhed, frustration eller udmattelse, når ting forandrer sig så meget på én gang.”*

Tal om stress

1. **Find den rette setting:** Overvej om et formelt møde eller en uformel gåtur er det bedste for denne medarbejder.
2. **Hold dig til det, du kan se:** *“Jeg har lagt mærke til, at du har virket mere tilbagetrukket, hvilket er helt forståeligt oven på de forandringer, vi har været gennem. Jeg vil derfor høre, hvordan du har det midt i alt det her?”*
3. **Lyt og anerkend deres situation:** *“Det giver rigtig god mening, at du reagerer sådan. Mange oplever en følelse af usikkerhed, frustration eller udmattelse, når ting forandrer sig så meget på én gang.”*
4. **Find løsninger, hvis muligt:** *“Hvilke arbejdsopgaver bør vi skrue på? Hvordan kan jeg hjælpe? Kunne du tænke dig at tale med en professionel?”*

Tal om stress

1. **Find den rette setting:** Overvej om et formelt møde eller en uformel gåtur er det bedste for denne medarbejder.
2. **Hold dig til det, du kan se:** *“Jeg har lagt mærke til, at du har virket mere tilbagetrukket, hvilket er helt forståeligt oven på de forandringer, vi har været gennem. Jeg vil derfor høre, hvordan du har det midt i alt det her?”*
3. **Lyt og anerkend deres situation:** *“Det giver rigtig god mening, at du reagerer sådan. Mange oplever en følelse af usikkerhed, frustration eller udmattelse, når ting forandrer sig så meget på én gang.”*
4. **Find løsninger, hvis muligt:** *“Hvilke arbejdsopgaver bør vi skrue på? Hvordan kan jeg hjælpe? Kunne du tænke dig at tale med en professionel?”*
5. **Aftal næste skridt:** Opsummer hvad, I har talt om. Aftal hvem, der gør hvad herfra, og hvornår I skal tale sammen igen.

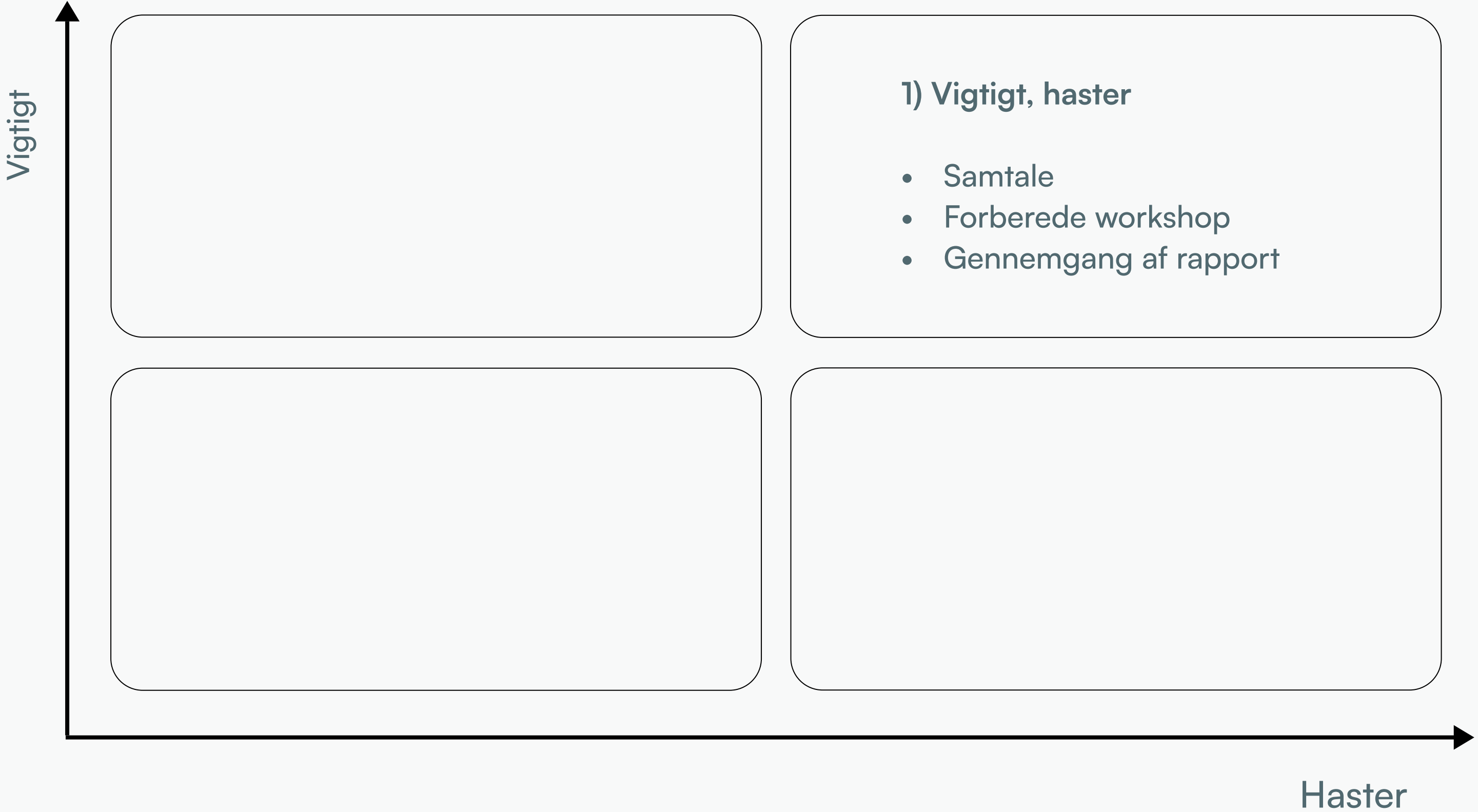
Værktøj #4:

Prioritér arbejdsopgaver

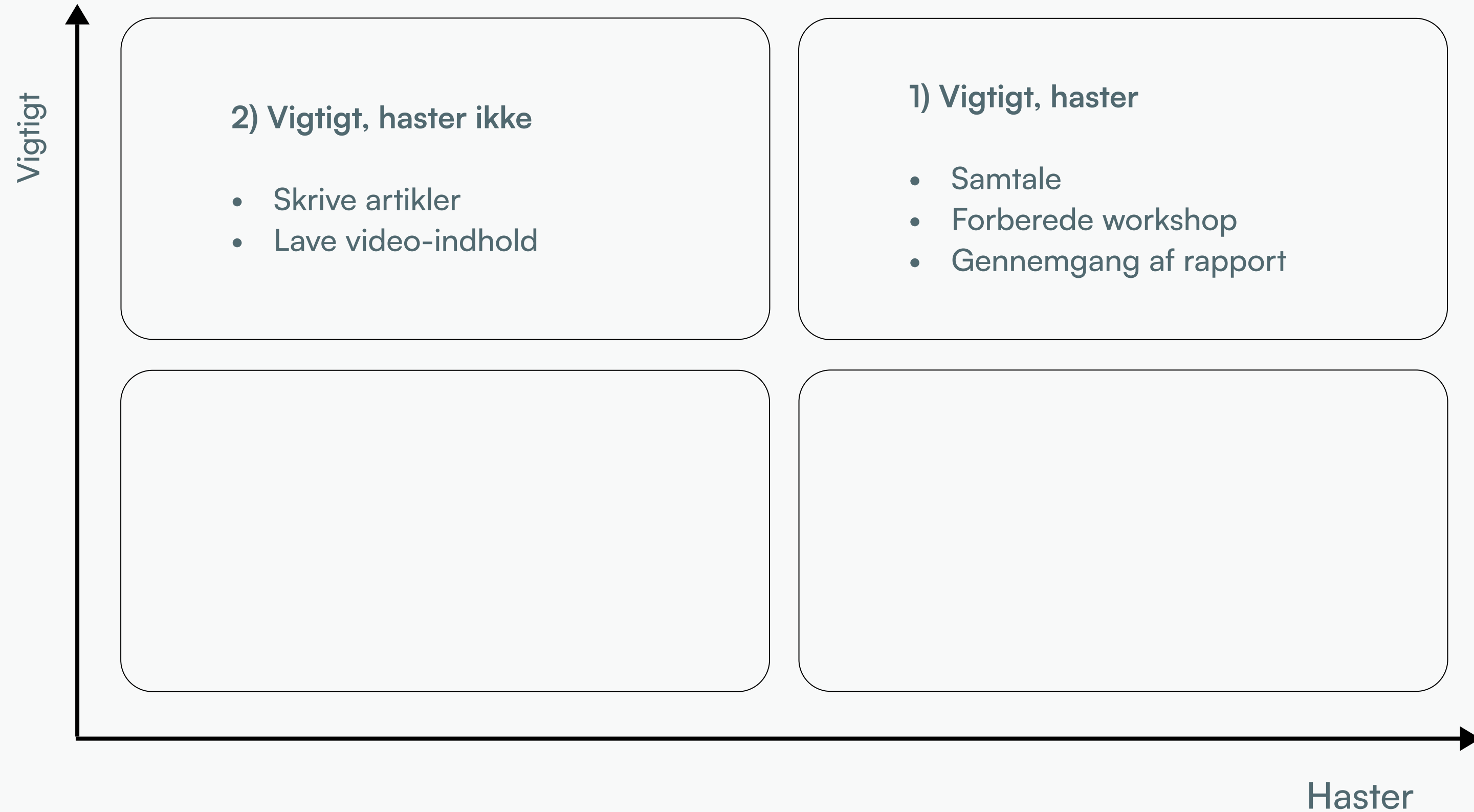
Prioriteringsmatrix



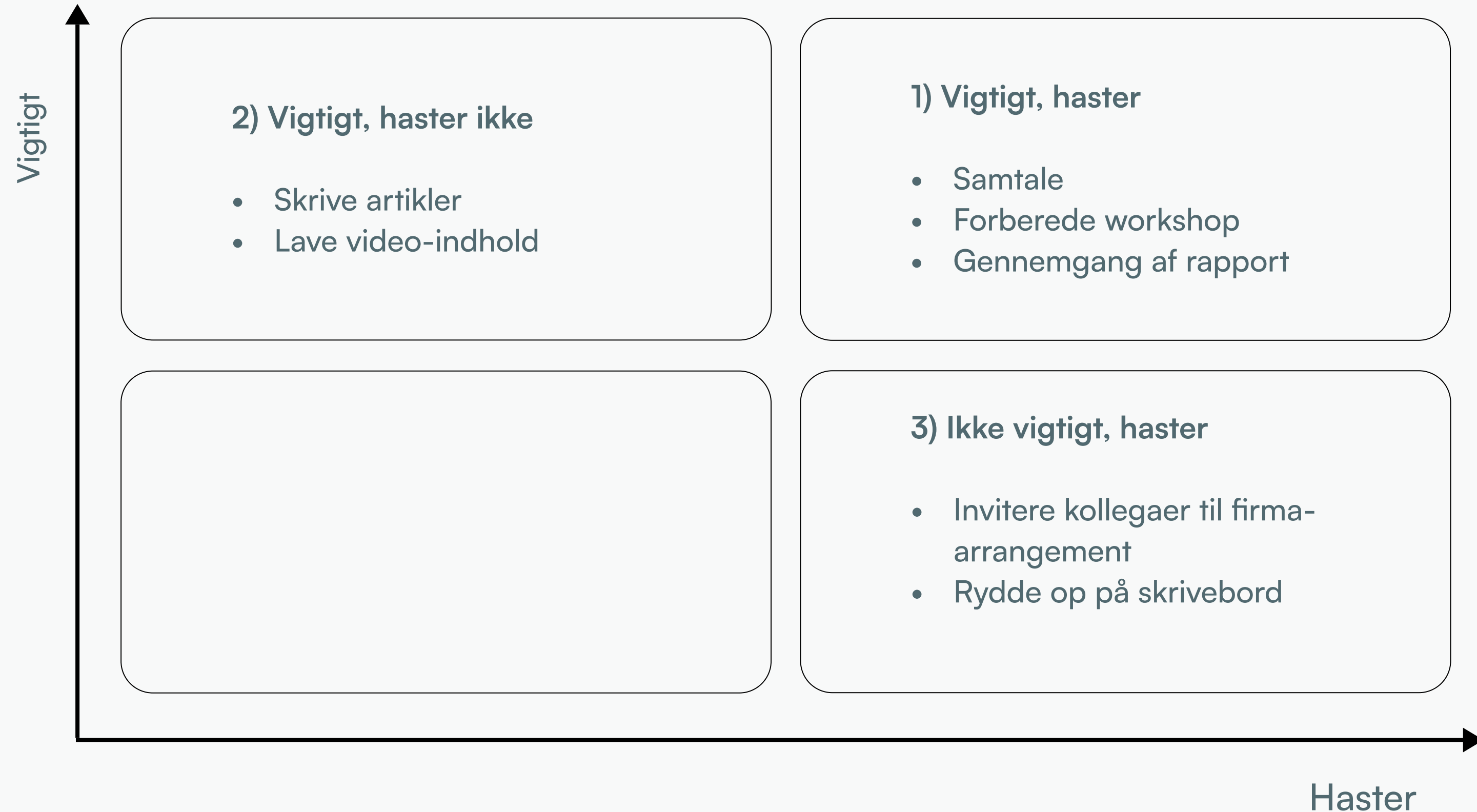
Prioriteringsmatrix



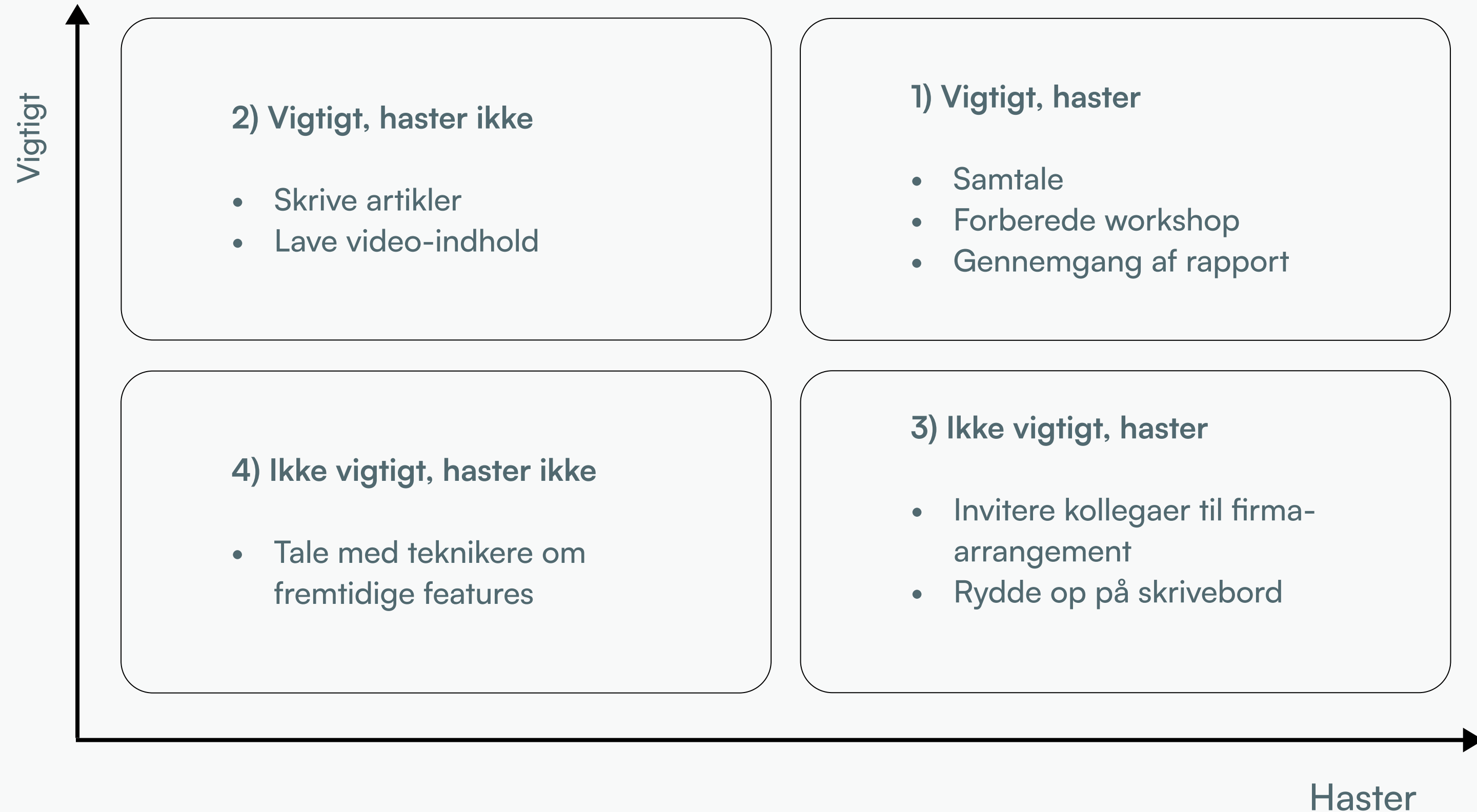
Prioriteringsmatrix



Prioriteringsmatrix



Prioriteringsmatrix



Key take-aways

- Modstand til forandring er naturligt
- Forskellige niveauer af modstand kræver forskellig ledelse
- Særligt fokus på stresshåndtering er vigtigt under omstillinger

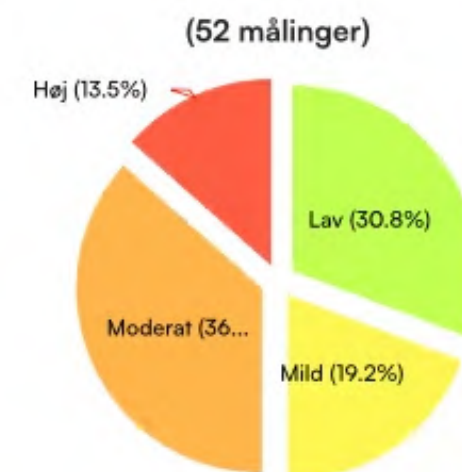
OrbisInsights™

Opdag medarbejdere i risiko for stress

Identificer potentielle risici for stress - og forebyg sygdommeldinger

- Opdag medarbejdere i risiko for sygdommelding¹.
- Få indsigt i stress på teamniveau
- Sæt ind i afdelinger, hvor der er medarbejdere i risiko for sygdommelding.

PSS niveaufordeling for Virksomheden | 17. oktober 24 - 15. november 24



Kategorifordeling af PSS Score

- 16 Medarbejderne er meget motiverede, tilfredse og trives.
- 10 Medarbejderne mærker de første tegn på stress. De har har tendens til at miste overblikket, og kan blive en smule mere irritable end normalt.
- 19 Medarbejderne kan opleve hovedpine, bekymringer, søvnproblemer og manglende energi. De vil typisk være mere kort for hovedet end normalt.
- 7 Medarbejderne er stærkt påvirket af deres følelser og laver flere fejl. Der er stor risiko for sammenbrud og sygefravær.

PSS Root Cause for Virksomheden | 17. oktober 24 - 15. november 24

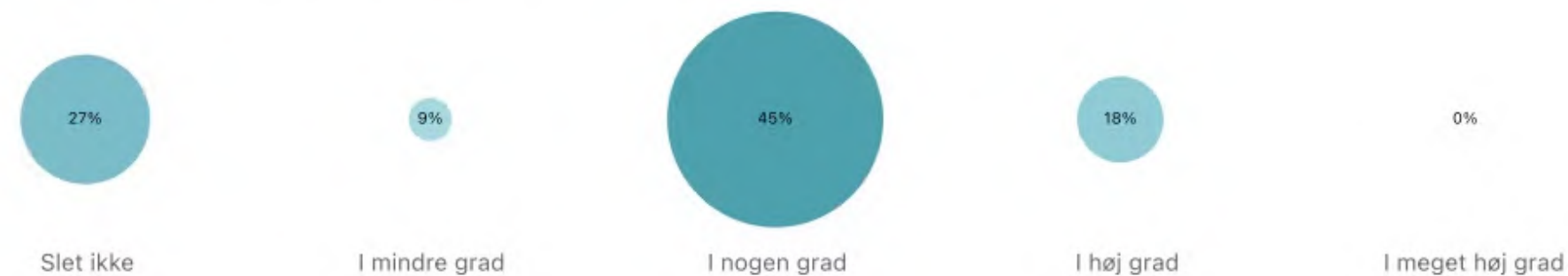
for any PSS Score: PSS Root Cause (52 målinger)



¹ OrbisCure anvender den forskningsvaliderede PSS-10 måling <https://doi.org/10.5271/sjweh.3510>

- Identificér hovedårsager til stress med skræddersyede spørgsmål.
- Igangsæt tiltag baseret på data.
- Sæt ind med tiltag, der har en effekt.

Har du har tilstrækkelig tid til at løse dine arbejdsopgaver?



Har du tid til at udføre dit arbejde i en kvalitet, du selv er tilfreds med?



Hjælper din nærmeste leder dig med at prioritere dine opgaver i travle perioder?



Om målingen

- OrbisCure anvender den videnskabelige funderede stressmåling PSS10, der består af 10 korte spørgsmål¹.
- Forskning viser sammenhæng mellem resultatet i målingen og niveauet af kortisol i kroppen².
- Når dine medarbejdere har lavet en måling får de deres score at vide og inddeles i én af fire zoner; lav, mild, moderat og høj stress.
- OrbisCure rækker proaktivt ud til medarbejdere i moderat og høj stress med OrbisIntevention™, der får 86% ned i en lavere kategori efter tre måneder.

Hvor ofte inden for den sidste måned...

...er du blevet oprevet over noget, der skete uventet?

Aldrig Næsten aldrig Ind imellem **Ret ofte** Meget ofte

...har du følt, at du var ude af stand til at kontrollere de betydningsfulde ting i dit liv?

Aldrig Næsten aldrig Ind imellem **Ret ofte** Meget ofte

...har du følt dig nervøs og 'stresset'?

Aldrig Næsten aldrig **Ind imellem** Ret ofte Meget ofte

...har du følt dig sikker på dine evner til at klare dine personlige problemer?

Aldrig **Næsten aldrig** Ind imellem Ret ofte Meget ofte

...har du følt, at tingene gik som du ønskede det?

Aldrig Næsten aldrig Ind imellem Ret ofte Meget ofte

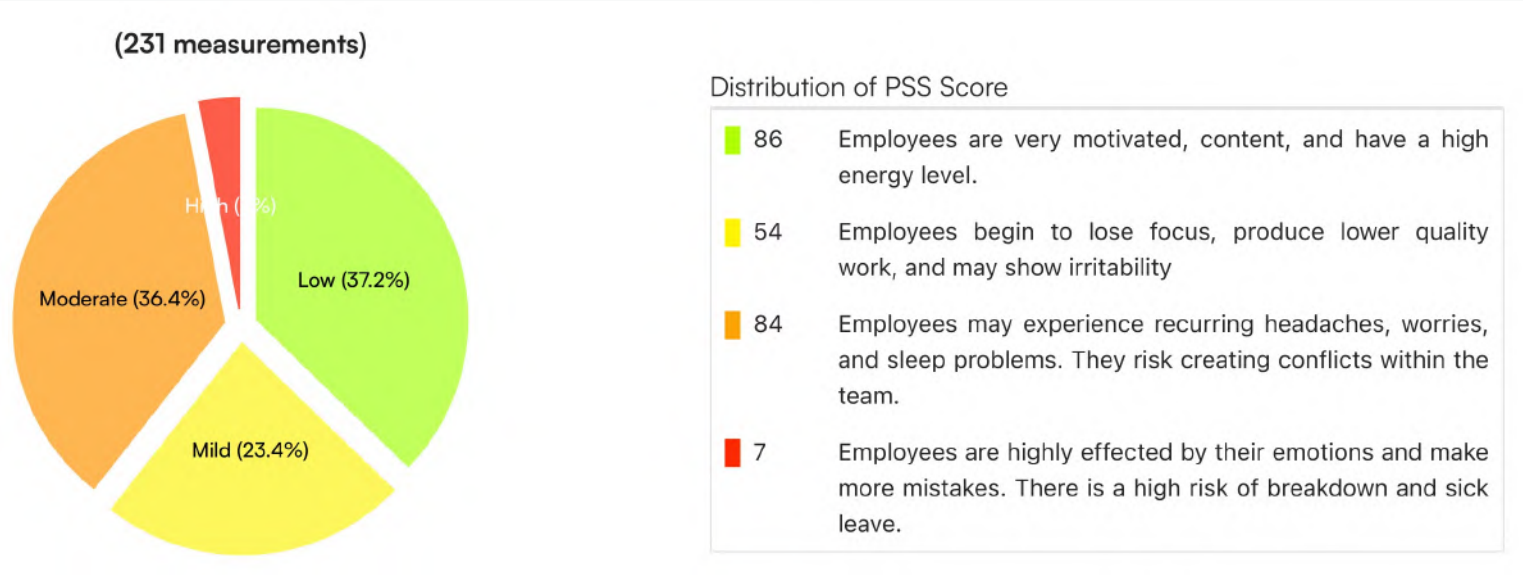
[Prøv målingen her](#)

¹ <https://doi.org/10.5271/sjweh.3510>

² <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2021.01.015>

Resultater

- I rapporten får du indblik i din organisations stress på teamniveau og kan se, hvor meget af stressen der skyldes henholdsvis arbejde og privatliv, fordelt på stressniveau. Se et eksempel på en rapport [her](#).
- Rapporten gennemgås sammen med en psykolog fra OrbisCure, som giver jer konkrete råd til, hvad I kan gøre, hvis stressniveauet er for højt.



OrbisIntervention™

Få medarbejdere ud af risiko med det samme

OrbisIntervention™

OrbisCure rækker proaktivt ud til medarbejdere, der er i risiko for stress

3-måneders program

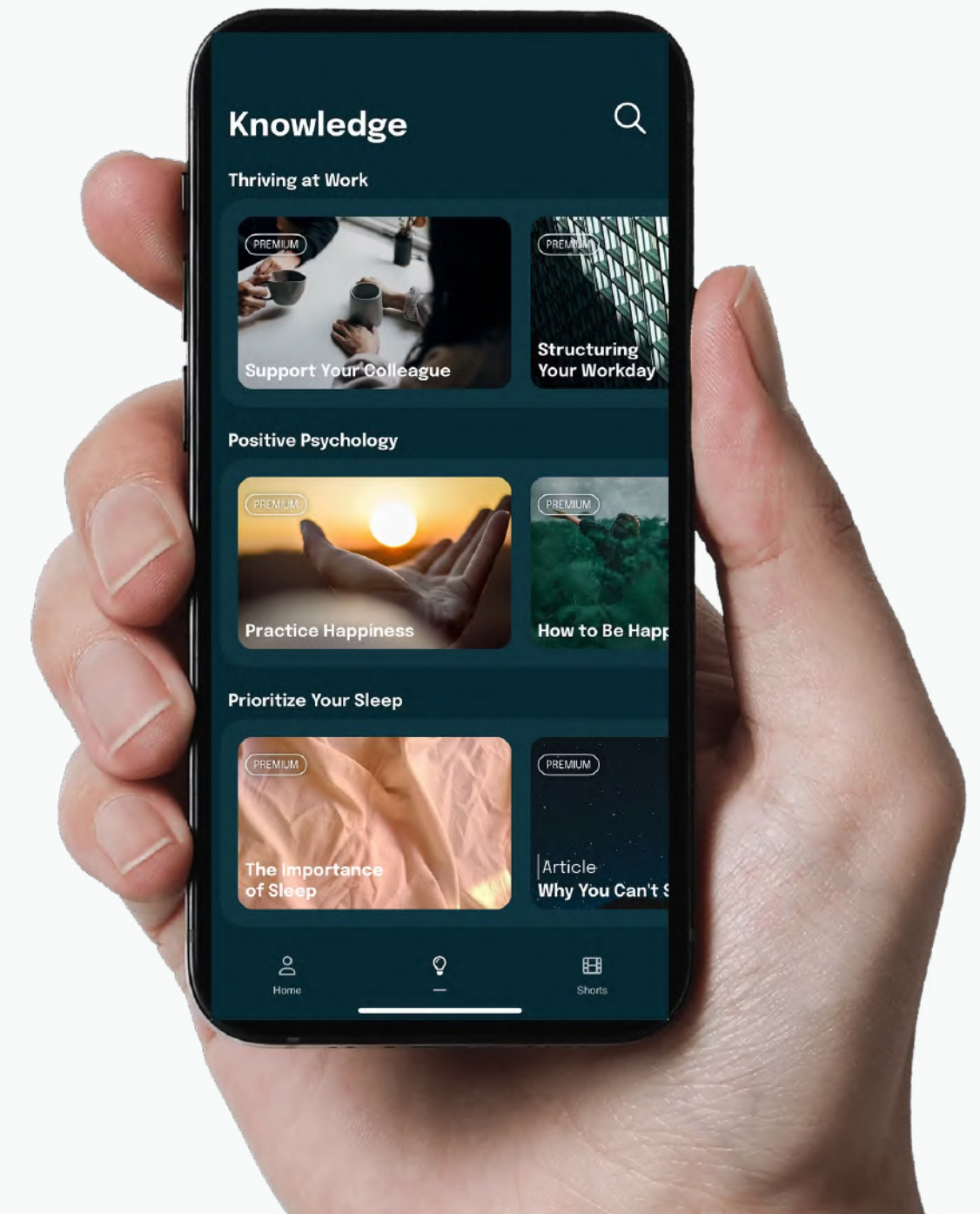
- Tre psykologsamtaler med fokus på praktiske redskaber
- Selvhjælpsøvelser mellem samtalerne øger effekten
- Løbende selvevaluering forhindrer tilbagefald

86%

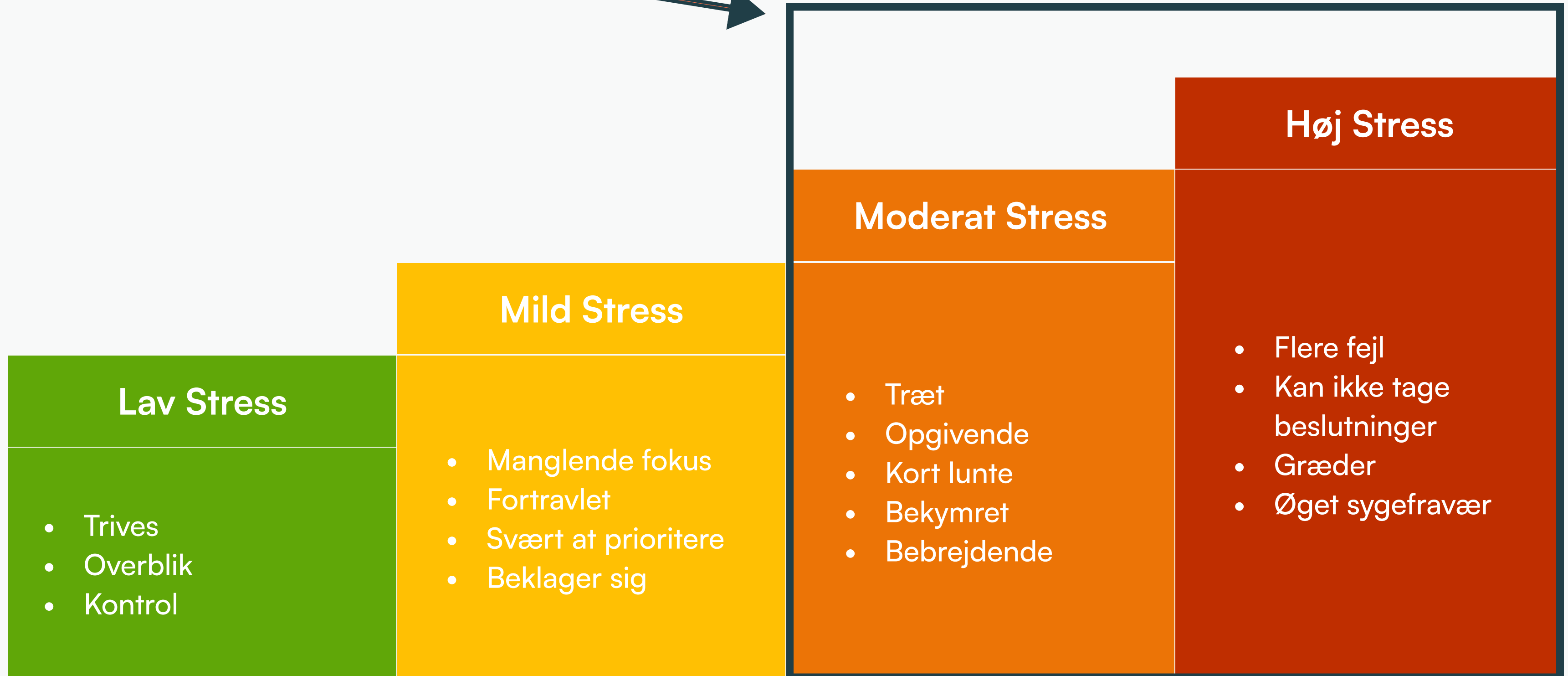
Flyttes til et lavere
stressniveau

94%

rapporterer, at de får den
hjælp, de har brug for



Målrettet medarbejdere i moderat og høj stress



Feedback til organisationen

Hey Henrik

Her kommer et sammendrag fra mine samtaler med [REDACTED] Jeg har fået godkendelse fra dem om at måtte viderebringe det:

1. Der hersker et narrativ fra ledelsen om, at det kun er de svage medarbejdere, der kæntrer. Og hvis man kommer til en leder med stresssymptomer, så kan det blive affejet med, at “det sikkert er pga. personlige forhold”, og at det dermed ikke er virksomhedens ansvar
2. Ledelsen bruger meget tid på brandslukning og er “super stressede og har en voldsom usund arbejdsmoral”
3. “Vi har brug for hjælp udefra til, hvordan vi ikke brandslukker hele tiden, men arbejder sammen i en strategisk retning”.
4. Der er en mistanke om, at de her samtaler er “noget, ledelsen har søsat pga. en ikke-flatterende APV, og så er løsningen at sende mig til samtale”.

Der er dog en vilje om at dette er en fælles udfordring for [REDACTED] og ikke en ansvarsfraskrivelse.

Ps. Det var [REDACTED], som godt kunne være interesseret i flere samtaler

Eksempel på workshop

Mental sundhed for medarbejdere

Workshop for medarbejdere inkl. ledere

Udbytte for organisationen

- Organisationen udvikler et sprog for stress, som OrbisCure's data viser, reducerer sygemeldinger.
- Medarbejderne bliver i stand til at håndtere stress, når det opstår.
- Medarbejdere lærer at støtte hinanden i pressede perioder.
- Medarbejdere lærer at række ud til nærmeste leder, hvis de oplever symptomer på stress.
- I opdager, om I har medarbejdere, der er i risiko for stress-sygemelding, og får hjulpet dem.



Workshop for medarbejdere inkl. ledere

Udbytte for medarbejderne inkl. ledere

- Bliv i stand til at kende forskel på sund og usund stress.
- Lær at spotte tidlige symptomer på stress hos dig selv og dine kolleger.
- Få konkrete værktøjer til at række ud til en stresset kollega på en hensynsfuld måde.
- Bliv klædt på til at reducere stress — uanset om det kommer fra arbejdet eller privatlivet.



Workshop for medarbejdere inkl. ledere

Agenda og indhold

Del 1: Skab en fælles forståelse for stress

- Hvad er stress, og hvad er forskellen på sund og usund stress?
- Få et videnskabeligt indblik i, hvorfor vi bliver stressede, hvad der udløser stresshormoner i kroppen, og hvad det gør ved hjernen.
- Skab en fælles forståelse af stress på tværs af kulturer og generationer.

Del 2: Værktøjer

- Værktøj #1 Spot symptomer på stress - opdag tidlige symptomer.
- Værktøj #2 Tal om stress - en guide til at række ud til en kollega, der udviser symptomer.
- Værktøj #3 Prioriter ressourcer - psykologens mest anvendte råd til at reducere stress, der kommer fra privatlivet.

Eksempel på workshop

Lederens værktøjskasse

Workshop for ledere

Lederens værktøjskasse

- Bliv i stand til at spotte tidlige symptomer på stress.
- Få konkrete værktøjer til at hjælpe medarbejdere i risiko for stress.
- Bliv klædt på til at reducere stress, der kommer fra arbejdet, og lær, hvordan du hjælper, når stressen kommer fra privatlivet.



Workshop for ledere

Lederens værktøjskasse

Del 1: Rapport af stressmåling

- Gennemgang af resultat for stressmåling af medarbejdere, som et fundament/motivation at tale ud fra.

Del 2: Leder-værktøjer

- Værktøj #1 Forventningsafstem - den største årsag til arbejdsrelateret stress, især hos de yngste medarbejdere.
- Værktøj #2 Tal om stress - en guide til at række ud til medarbejdere, der udviser symptomer.
- Værktøj #3 Prioriter arbejdsopgaver - lederens hurtigste måde at hjælpe medarbejdere, der oplever stress.