

Meningsfuldt og rummeligt arbejdsliv

Med fokus på livsfaser og arbejdsmiljø



Program for dagen

8:30 Ankomst og morgenkaffe

9:00 Velkomst, dagens indhold og CRECEA aftale

9:30 Livslangt arbejde skal være bæredygtigt og give mening

- Hvad er meningen med mening?
- Livsfaser – vi skal have forståelsen under huden, så vi kan bruge den.
- Energi og livsfaser

12:00 Frokost

13.00 - 15.30

- Et rummeligt arbejdsliv
- Tiltrækning af seniorer
- Kaffepause
- Yngre kvinders mentale helbred kan vi gøre noget ved - Nyt syn på stress

15:30 Hvad går I ud og gør nu?

16:00 Tak for i dag

Samarbejdsaftalen mellem apotekerne og CRECEA

- Apotekerne kan **rekvirere arbejdsmiljørådgivning uden** ekstra omkostninger for apoteket. Udgift er finansieret via kontingent til Apotekerforeningen.
- Løbende information til apotekernes sikkerhedsgrupper via **nyhedsbreve** til Arbejdsmiljømappen og på www.crecea.dk/apoteker
- Tilbud om **efteruddannelse** til arbejdsmiljøgruppen.
- Den **lovpligtige** arbejdsmiljøuddannelse.
- CRECEA sørger for løbende information til apotekernes arbejdsmiljøgrupper via **nyhedsbreve** til Arbejdsmiljømappen, **forebyggende** besøgsrunder, **informationsbesøg** til nye apotekere.

Samarbejde mellem apotekerne og CRECEA

Aftale siden 1994 om arbejdsmiljørådgivning til apoteker

Arbejdsgruppen p.t.:

- Åse Helene Nissen, Farmakonomforeningen (Tønder Apotek)
- Eva Bue Bitsch, faglig konsulent i Farmakonomforeningen
- Mads Haaning, apoteker (Sorø, Glumsø og Fuglebjerg Apotek)
- Mojeeb Safi, PharmaDanmark (Bramminge Apotek)
- Peter Thøgersen, PharmaDanmark
- Andreas Nielsen, Danmarks Apotekerforening



WWW.crecea.dk/apoteker

WWW.crecea.dk/apoteker/værktøjskasse

Hvilke konsulenter kan apotekerne bruge til rådgivning?

Ingeniører/teknikere:	Indeklima, ventilation, støj, lys, mm.
Ergo/-fysioterapeuter:	Ergonomi, indretning, arbejdstilrettelæggelse, hjælpemidler
Psykologer/ terapeuter:	Stress, konflikter, mobning, samarbejdsproblemer, fastholdelse af medarbejdere, misbrug
Læger:	Arbejdsbetingede lidelser
Kemiker:	Stoffer og materialer
Alle konsulenter:	APV, arbejdsskader, lovgivning, materiale

Hvordan?

Kontakt CRECEA

Beskriv emne – relevant konsulent involveres

Rådgivning: besøg på apoteket, pr. telefon, e-mail, personalemøde...

Apoteker og arbejdsmiljørepræsentant involveres

Se også www.CRECEA.dk/apoteker

Meningsfuldt og rummeligt arbejdsliv

Med fokus på livsfaser og arbejdsmiljø



Hvad får I med fra i dag

Afklaring: Hvornår og hvorfor en livsfasepolitik kan være relevant.

Indsigt og viden om rummelighed og hvad der karakteriserer livsfaser.

Afprøvning og ideer til hvordan man kan udarbejde en livsfasepolitik og mulige relevante nedslagspunkter.

Men hvorfor overhovedet snakke om Mening og Livsfaser?



Mening betyder mest for arbejdslysten

Effekten af 7 faktorer på arbejdslysten



EFFEKT point

Effekten fortæller, hvad der er vigtigt for arbejdslysten.

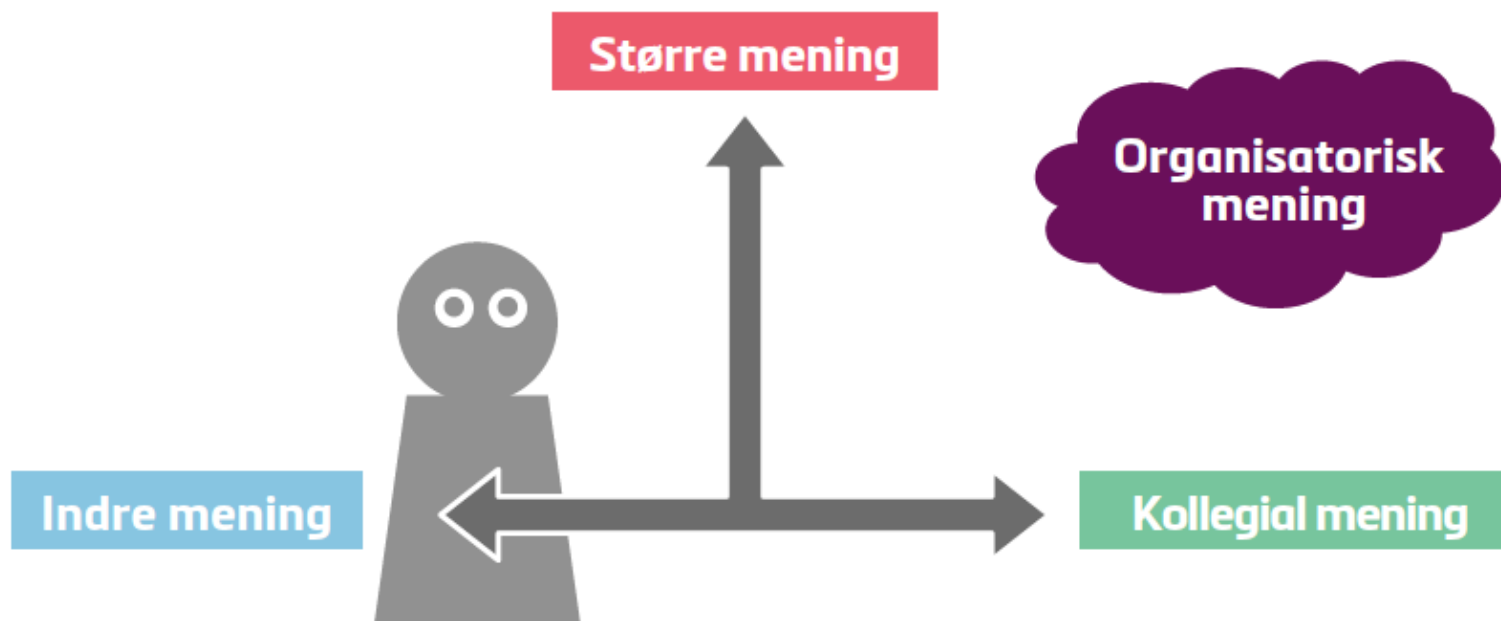
Effekten er et udtryk for, hvor stor en indflydelse en faktor har på arbejdslysten.

De 7 faktorer forklarer tilsammen 74% af, hvad arbejdslyst består af.

Hvad er meningen?

De fire typer mening.

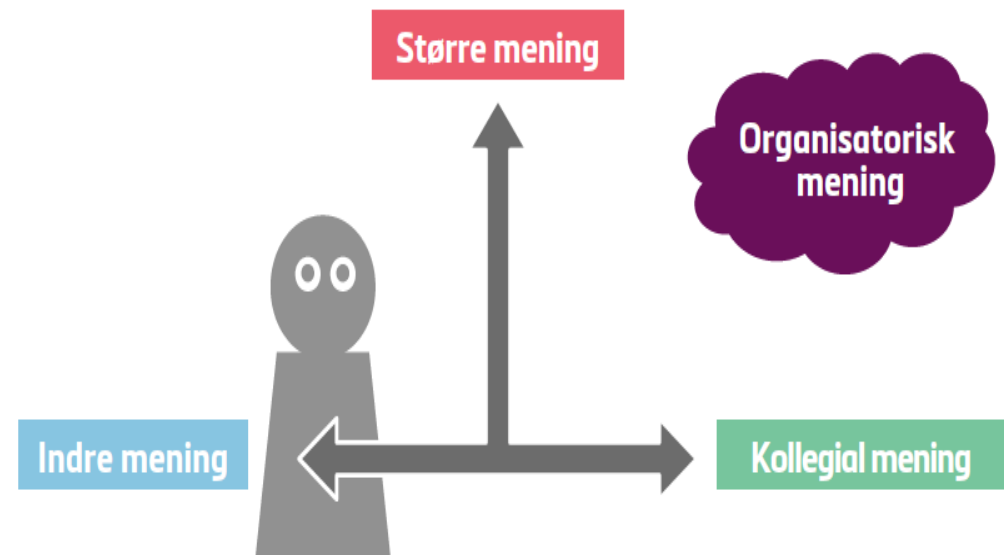
Menings indflydelse på arbejdsglæde og stress.



Mening - på dit arbejde

Find en makker og diskutér:

- Hvad giver mening for dig ?
- Hvad ved du giver mening for dine kolleger?
- Kom med helt konkrete bud - og skriv dem på planchen bag jer.



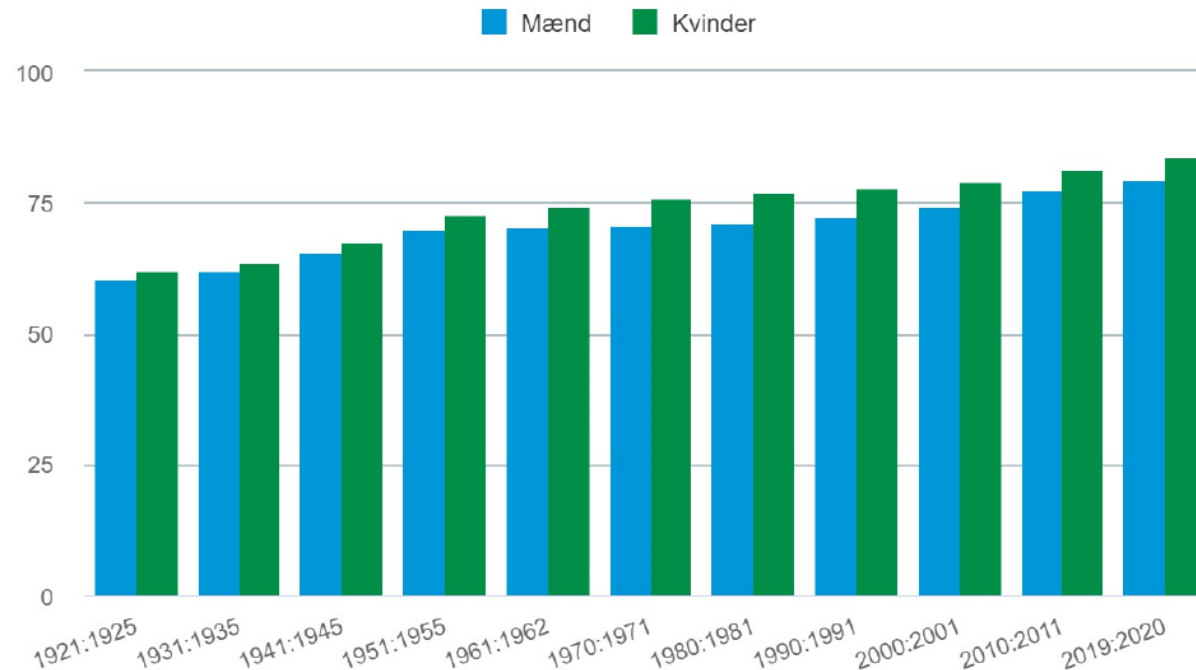
Vi lever længere og skal arbejde længere

Livslangt arbejde skal være bæredygtigt og meningsfyldt.

Demografisk udvikling i DK – 100 år

Middellevetid for 0-årige

Køn:



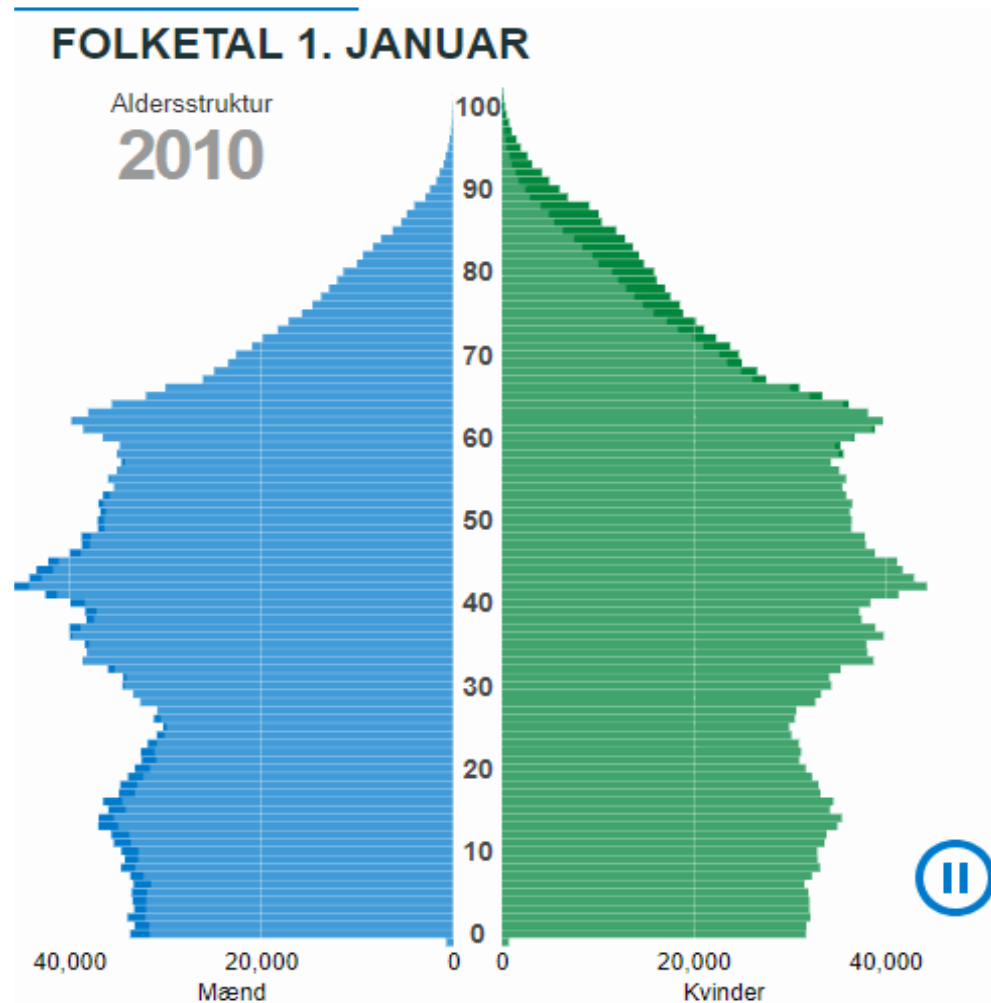
Danmarks Statistik, 2021

Fra oplæg af Anette Tybjerg-Jepesen, Ph.d.stipendiat, Cand.Psych., Aut.
Institutfor psykologiogCenterfor SundAldring(KU)

Hvorfor er pensionsalderen hævet?

- Vi lever længere.
- Vi bliver flere ældre eller,
- der er relativt færre yngre end ældre.

Over hele Europa er pensionsalderen blevet hævet, som kompensation for den demografiske sammensætning.



Hvad er så en livsfase?

Flere har forsøgt at lægge livsfaser sammen med bestemte alderstrin:

Men det matcher ikke folks oplevelser og livsstil.

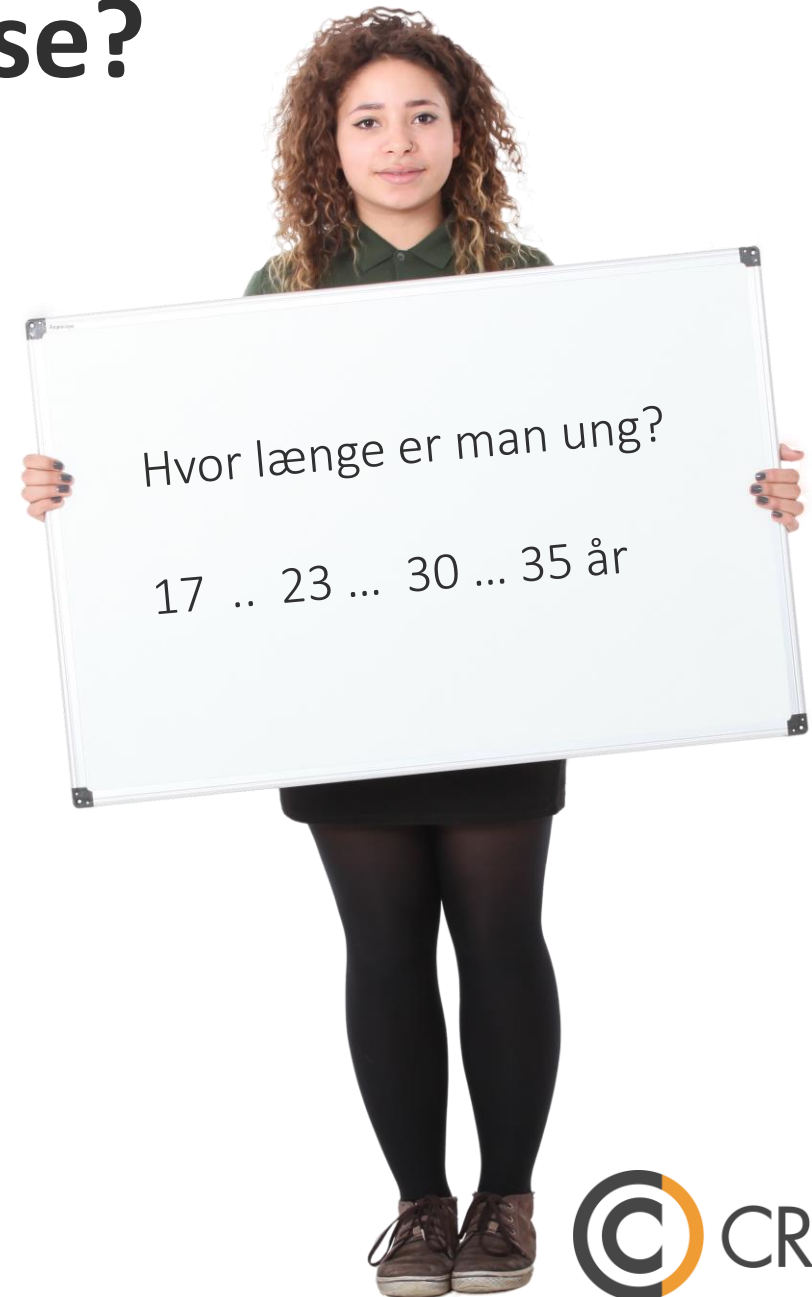
Livsfase	Centrum i livsfasen
Før fødsel	Forestilling og forventning
Baby	Praktiske løsninger
Tumling	Stimulering
Børnehavealder	Socialisering
Tidling skolealder	Indlæring
Teens (yngre - ældre)	Anerkendelse
Identitet	Udvikling og udseende
Etablering	Forankring
Familie med små børn	Nemt og bekvemt
Familie med skolebørn /tweens	Panik og aflad
Familie med teens	Frihed og kamp
Selvrealisering	Udvikling og afvikling
Ny seniorer	Det gode liv
Rutinesenior	Tryghed
Hjemmegående senior	Magelighed og sikkerhed
De afhængige	Afhængighed og omsorg

Hvad karakteriserer en livsfase?

Kulturbestemte faser.

- Nu bør du blive gift, få børn, "trappe ned", lave karriere etc.
- Hvornår er man "parat til at arbejde", "hvornår skal man have sit første lederjob .."?
- Hvordan bør man opføre sig i forskellige faser - som fx ældre eller ung?

Aldersbestemte faser: Kultur- og politisk bestemte, fx hvornår man kan eller må gå på pension.





Hvad er livsfaser så?

- Faser er ikke rent aldersbetingede
- Faser kan gentage sig eller måske vare resten af livet.
- Man kan være i flere faser samtidigt.
- Kombinationen af faser kan ændre sig over tid.

Særligt fokus på to livsfaser, mening og arbejdsmiljø

Mentalt pressede yngre kvinder og stress paradokset:

VIVEs rapport om farmakonomers arbejdsmiljø, Den nationale Sundhedsprofil 2021

Seniorer og tilknytning:

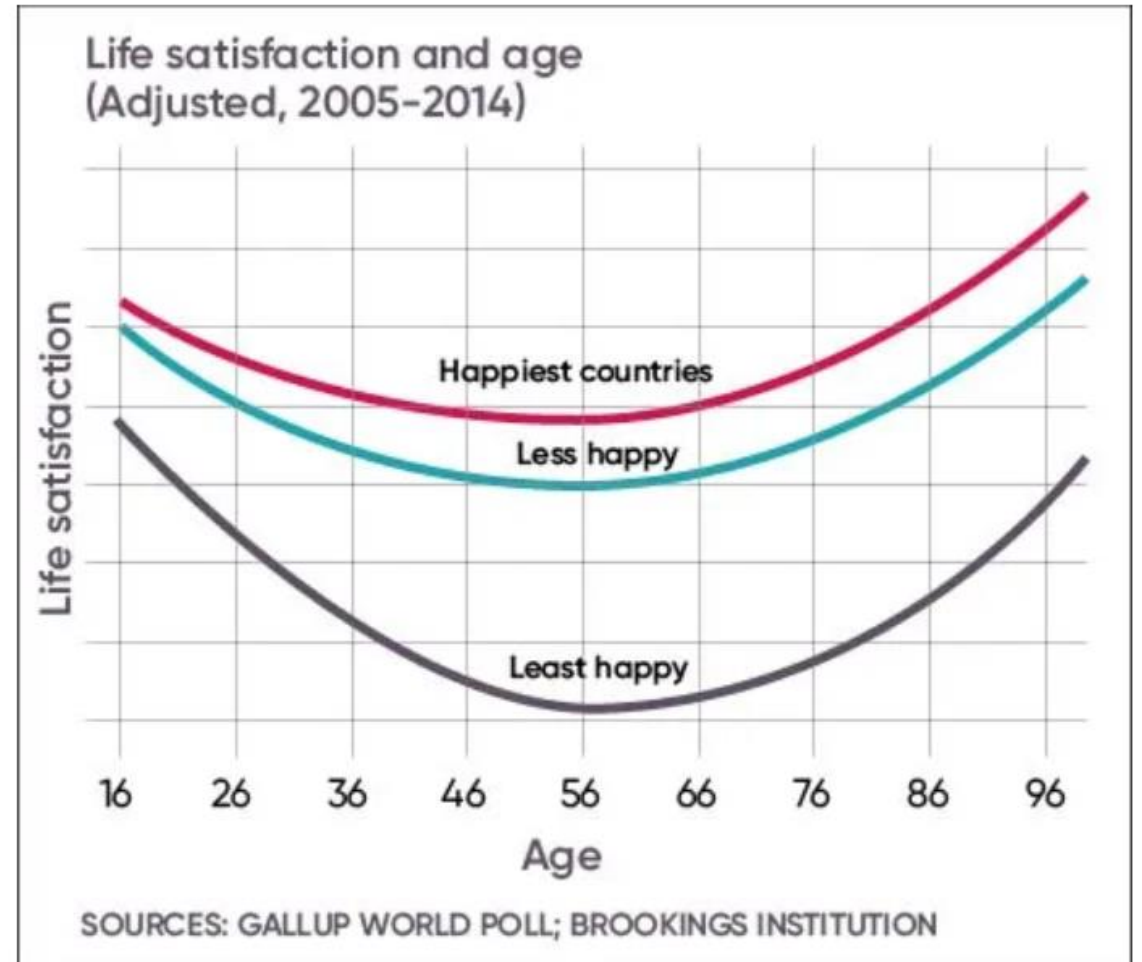
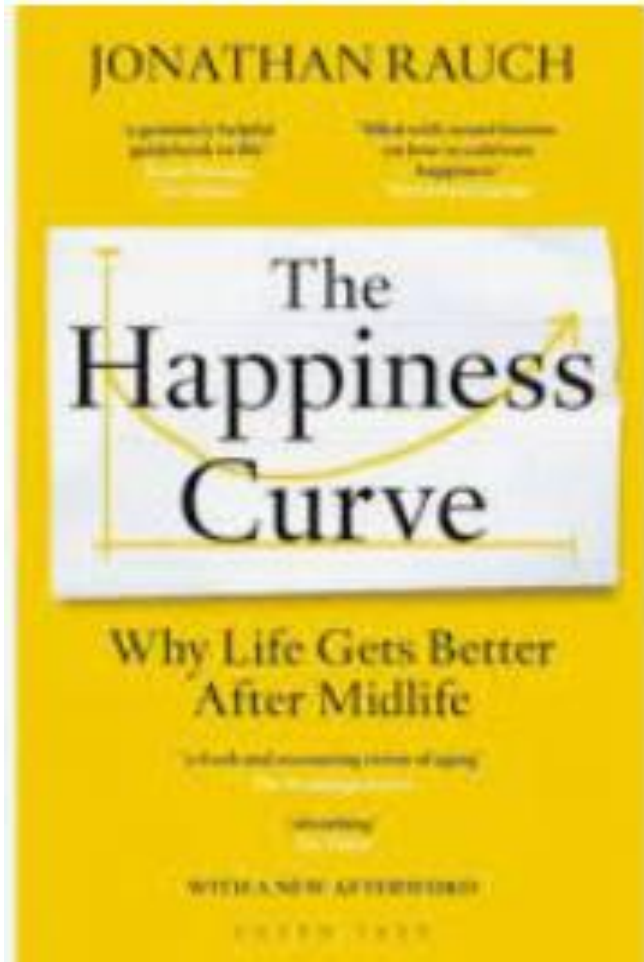
Hvad er et godt liv, når vi bliver ældre? Hvordan kan det kobles til virksomheders ønsker?

Med udgangspunkt i Forskningsprojekt SeniorArbejdsliv og oplev fra DI konference og Age-isme forskning.

Sådan arbejder I med livsfaser på jeres arbejdsplads.



Hvor er du i livet ?



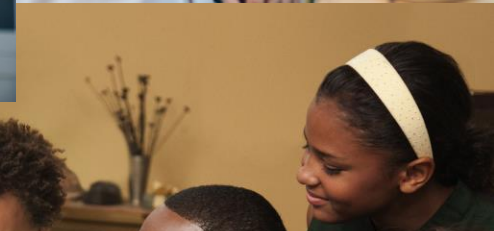
Hvorfor øges tilfredsheden?

Visdom

- Det er ikke intelligens, men viden om samvær og indre aspekter ved det åndelige liv. Interpersonelle og intrapersonelle aspekter.
- Afbalancering af styrker i forskellige domæner – når situationer er tvetydige og usikre.
- Visdom er rettet mod social harmoni og at skabe det gode i og med folk omkring os.
- Visdom er handlende – vi udlever visdom, vi forsøger at få det bedste ud af en situation der forekommer negativ og er tilgivende.

Tiden er begrænset

Mere realistisk fokus på det gode i livet.



Hvilke livsfaser er du i - kollega Maja?



Ombord stigning: Hvilken livsfase er du i?

Tal med din "nabo" om

- Hvilke livsfaser du er i lige nu?
- Hvad sker der i den enkelte livsfase og hvilke muligheder og begrænsninger gør sig gældende ?

Skriv alle karakteristika ved en livsfase ned på post-it.
Én per seddel.



Hvad karakteriserer en livsfase?

Opleves som en særskilt enhed - med en start - et forløb - en afslutning eller overgang

Der er en markør - der udløser livsfasen eller karakteriserer livsfasen.

- Tvungen livsfase
 - Sygdom
 - Den sidste fugl flyver fra reden
- Selvvalgt livsfase
 - Andre missioner i livet

En livsfase er en periode i livet, der skaber særlige behov hos medarbejderen i forhold til arbejdspladsen.

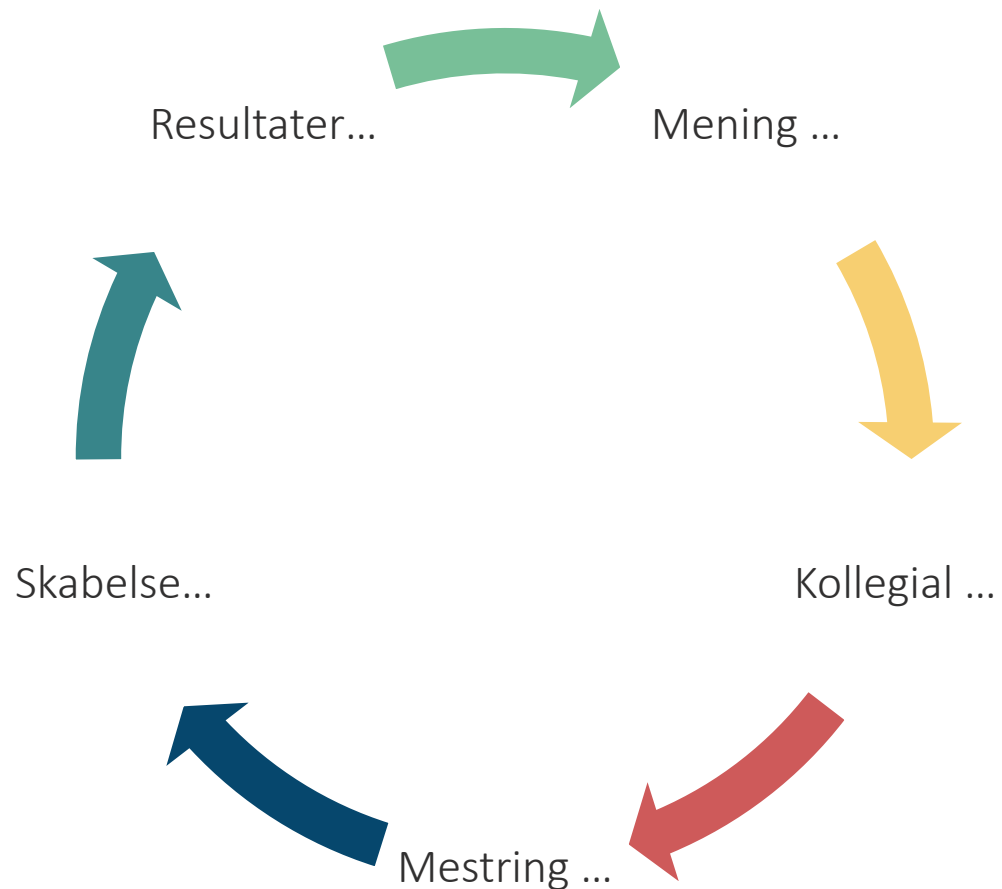
Vi skubber fra land: Hvad er din næste livsfase ?

Tal med din "nabo" om:

- Hvad forventer du er den næste livsfase, som du kommer hen til?
- Hvad kommer der til at ske i den livsfase?
- Hvad ved du om den livsfase fra andre?
- Forbereder du dig på den?



Hvor lægger man sin energi i en fase?



Livsfase politik kan ende i, at man definerer alle faser ud fra mangler og uopfyldte behov.

I alle faser lægger man sin energi et sted

- ved at danne et hjem
- ved at lære, uddanne sig
- ved børn eller børnebørn
- ved sygdom eller snart rask
- ved skilsmisse eller forelskelse

Lad os tænke energi ind.

Ud på dybere vand: Hvad giver energi i en livsfase ?



Identificer med din "nabo"

- Hvad din energi bruges til i den /de livsfaser du er i?
- Hvor kunne man også bruge energien?
- Hvor kunne man få mere energi fra?
- Hvad har I set ved andre der har levet en lignende livsfase igennem – men gjort det på en anden måde end jer?

Ekstra spørgsmål: hvordan mærker du, at du har "energi"?

Er det relevant med en livsfasepolitik for jer?

Virksomhed, medarbejder og arbejdsmiljøorganisationen har fælles interesse

1. Tiltrækning
2. Fastholdelse
3. Forebygge nedslidning
4. Workforceplanning og livsfasepolitik: vi skal have en fordeling der er rimelig

Medarbejder

1. Familie – og arbejdsliv hænger bedre sammen
2. Mindre nedslidning og større overskud
3. Attraktiv arbejdsplads
4. Skabe plads til mening med livet

Arbejdsmiljøorganisationen

1. Forebyg nedslidning
2. Rummelighed
3. Livslang arbejde

Barrierer når der skal ses på livsfaser

Det er for dyrt – vi har ikke råd.

Hvad hvis jeg giver mere end jeg får?

Misundelse

Jeg har mere ondt (vi har fået forskellige muligheder, kroppe, færdigheder) end de andre.

Skræddersyede spørgsmål til livsfaser hos jer

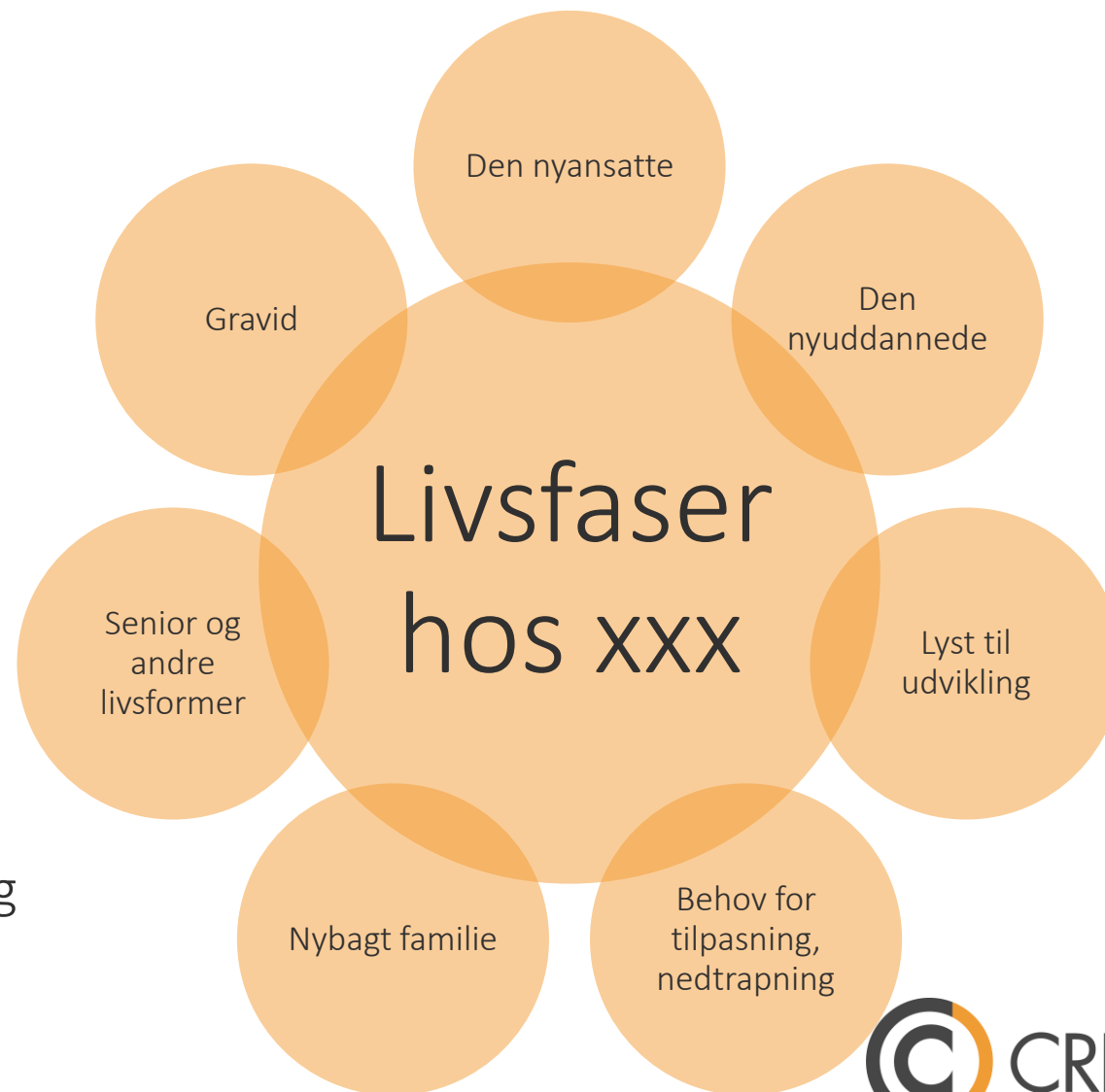
Identificer livsfaser hos jer og udform relevante spørgsmål.

Afprøv med relevante grupper.

Se eksemplerne her.

Identificer "frynsegoder"

- Hvilke fordele er der særligt brug for i de forskellige livsfaser?
- Ex. når du får et barn, får du gratis rengøring betalt det første år som sær-bonus



Til den gravide og børnefamilien

Til den gravide

- Er der praktiske forhold, der skal ændres i din nuværende stilling?
- Er der andre særlige hensyn, der skal tages i din situation?
- Hvilke tanker gør du dig om din orlov?
- Hvis vi skulle begynde med den mindst mulige ændring - som vil medføre en forbedring. Hvad skulle det så være? Hvad kan du, vi eller andre gøre?

Til børnefamilien

- Hvordan oplever du balancen mellem arbejde og fritid og familieliv?
- Hvordan trives du med din nuværende opgavesammensætning? Er der opgaver du ville ønske blev afviklet eller tilføjet?
- Er der praktiske forhold, som ville kunne styrke en god balance mellem arbejde og privatliv?
- Hvis vi skulle begynde med den mindst mulige ændring - som vil medføre en forbedring. Hvad skulle det så være? Hvad kan du, vi eller andre gøre?

Den nyansatte - sikre god ombordstigning

- Hvordan har du oplevet din introduktion til opgaverne og til organisationen som helhed?
- I hvor høj grad er det lykket os at klæde dig på til at løse dine opgaver?
- Ved du, hvad der forventes af dig de kommende måneder - og det kommende år?
- I hvor høj grad oplever du, at du udnytter dine kompetencer i stillingen?
- Er der ting, du som ny undres over? (som kan bidrage til fremtidig udvikling)

OBS: har I en "makker-ordning"?

Første skridt til at tage fat i en livsfasepolitik

I kan arbejde med livsfasepolitik som en workshop med alle eller særligt udvalgte repræsentanter:

1. Livsfaser – hvor er jeg og du?

- 2 og 2 interviewer I hinanden på hvilke livsfaser I er i og hvilke kendetegn de har.
- Hvad forventer jeg bliver den næste livsfase og hvad kendetegner den?
- Ovenstående kan også bruges som opvarmning til personaleudviklingsamtale.

2. Hvilke livsfaser er repræsenteret på vores arbejdsplads her og nu – placer i Lykke U'et. Brainstorm:

- Hvad kendetegner disse livsfaser? Hvor lægges energien?
- Hvad kan der gives til andre i denne livsfase og hvad har jeg mest brug for?

Vind i sejlene



Identificer med din "nabo"

Hvad er de vigtigste forhold vores arbejdsplads skal have afklaret for at imødekomme de forskellige livsfaser, der er repræsenteret på vores arbejdsplads?

FROKOST



**”Meningsfuldt og rummeligt arbejdsliv” - med fokus på
livsfaser og arbejdsmiljø**

*Et rummeligt arbejdsliv
- et bæredygtigt arbejdsmiljø*

Fire brikker til et stærkt arbejdsfællesskab



BFA Velfærd og Offentlig administration



Det organisatoriske fællesskab sikrer sammenhængskraften og den strategiske samstemthed i organisationen som helhed, dvs. også på tværs af team og afdelinger.



Det opgaverettede fællesskab sikrer, at de daglige driftsopgaver løses bedst muligt inden for fx et team (der godt kan omfatte flere fagligheder).



Det faglige fællesskab sikrer den faglige refleksion, læring og udvikling samt styrker den faglige identitet og anerkendelse, typisk inden for den enkelte faggruppe eller profession.



Det kollegiale fællesskab sikrer medarbejdernes følelse af at høre til og være accepteret som personer i et fællesskab.

Personalesammensætning

En ansættelsespolitik kan indeholde **målsætning** fx om, at personalesammensætningen skal **afspejle** befolkningssammensætning i forhold til etnicitet, alder og køn, og fysisk og mental formåen.

Har I en målsætning for rekruttering?

Afspejler jeres målsætning / rekrutteringsproces jeres behov - sammenholdt med den tilgængelige arbejdskraft?

Hvad vil gøre det attraktivt at arbejde på et apotek?

Arriva eksemplet



Hvordan ser det typisk ud i dag?

- Apoteker
- Farmakonomer
- Elever
- Farmaceuter
- Servicemedarbejdere
- Bude
- Chauffører

- det er svært at rekruttere nye medarbejdere – farmakonomer / farmaceuter

Hvordan ser den typiske medarbejder ud – deltid fuldtid – tidligere arbejdserfaringer?

Kan man tænke bredere?

Sygeplejersker

---- Social og sundhedsassistenten ---- Social og sundhedshjælpere

Farmaceut

---- Farmakonom ---- Farmakonom assistent – Helsevejleder ...?

Hvad kender I af atypiske uddannelsessammensætninger?

Kan man / må man - tænke kreativt i forhold til bemanning på apoteket?

Plads til flere – rekruttering

Jobordninger

Jobs for personer med nedsat funktionsevne

Opgaver for personer i virksomhedspraktik

Flygtninge i arbejde

Fleksjob

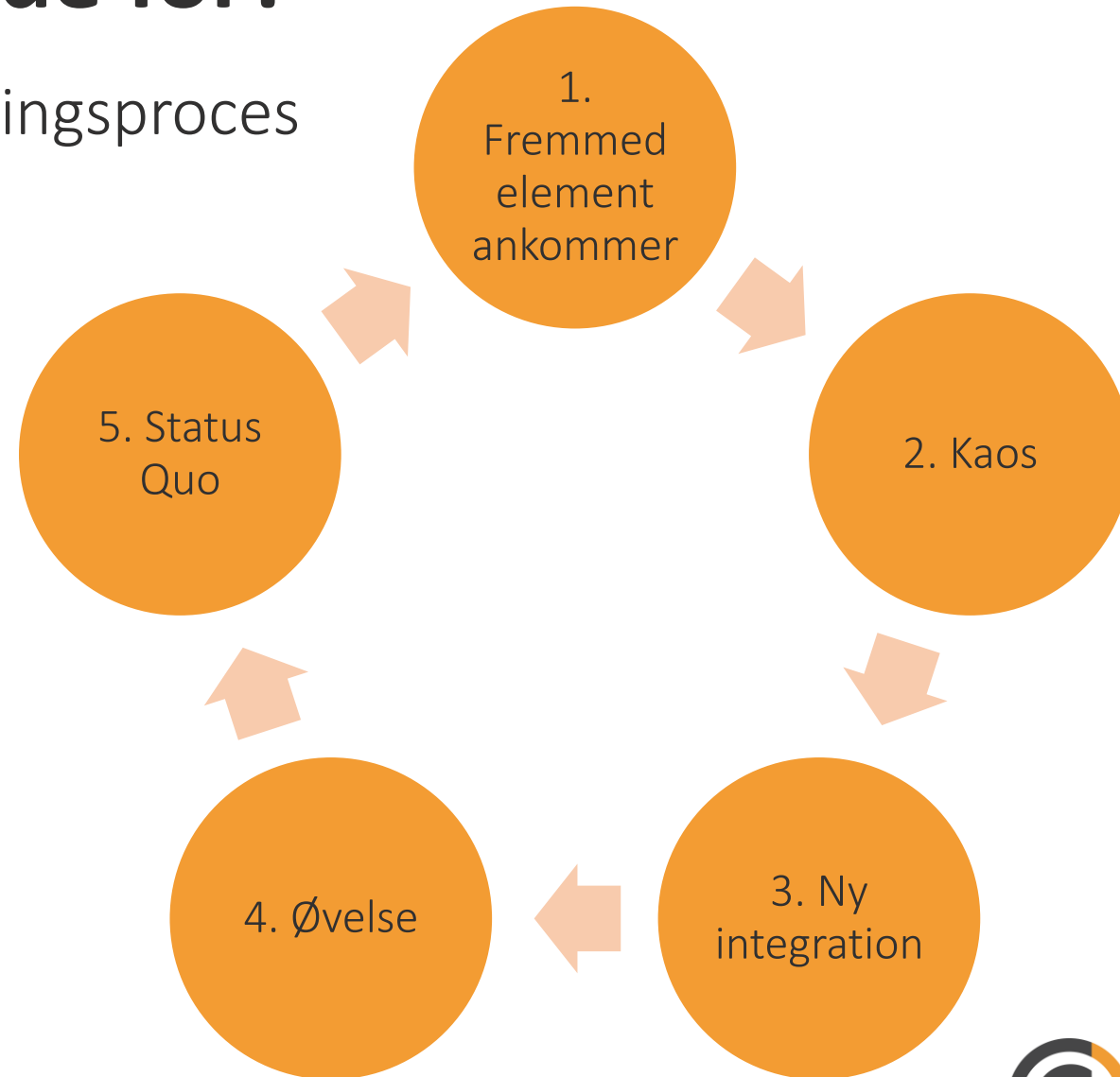
Vil det styrke apoteket at udvikle en større rummelighed?

Er der begrænsninger som følge af kerneopgavens karakter eller i de fysiske rammer?

Hvad kan vi gøre for at skabe en større rummelighed?

Hvad skal vi tage højde for?

5 universelle faser i en forandringsproces ifølge Virginia Satire.



Hvad kalder det på

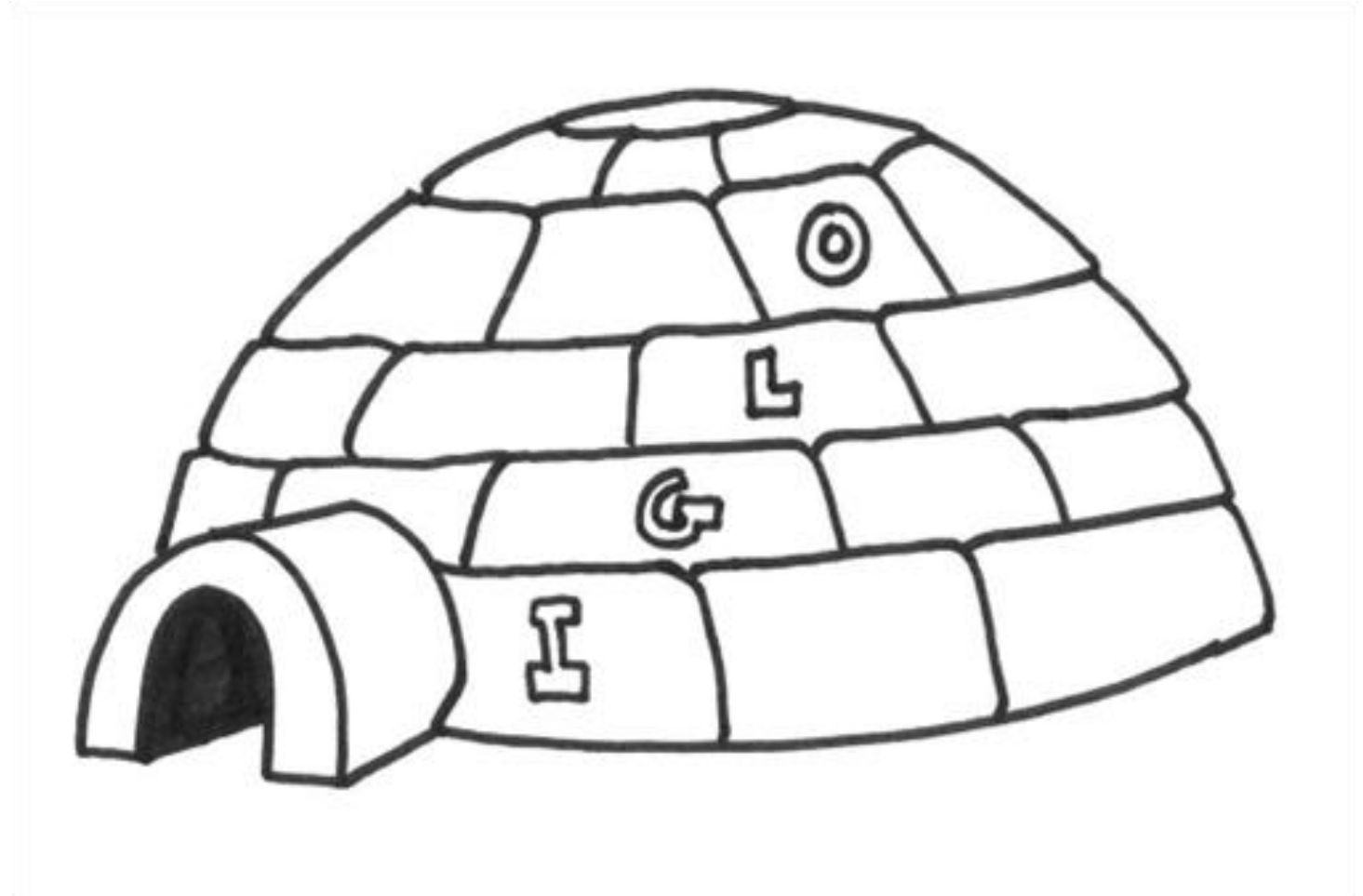
Arbejdspladsen / Politikker

Ledelse

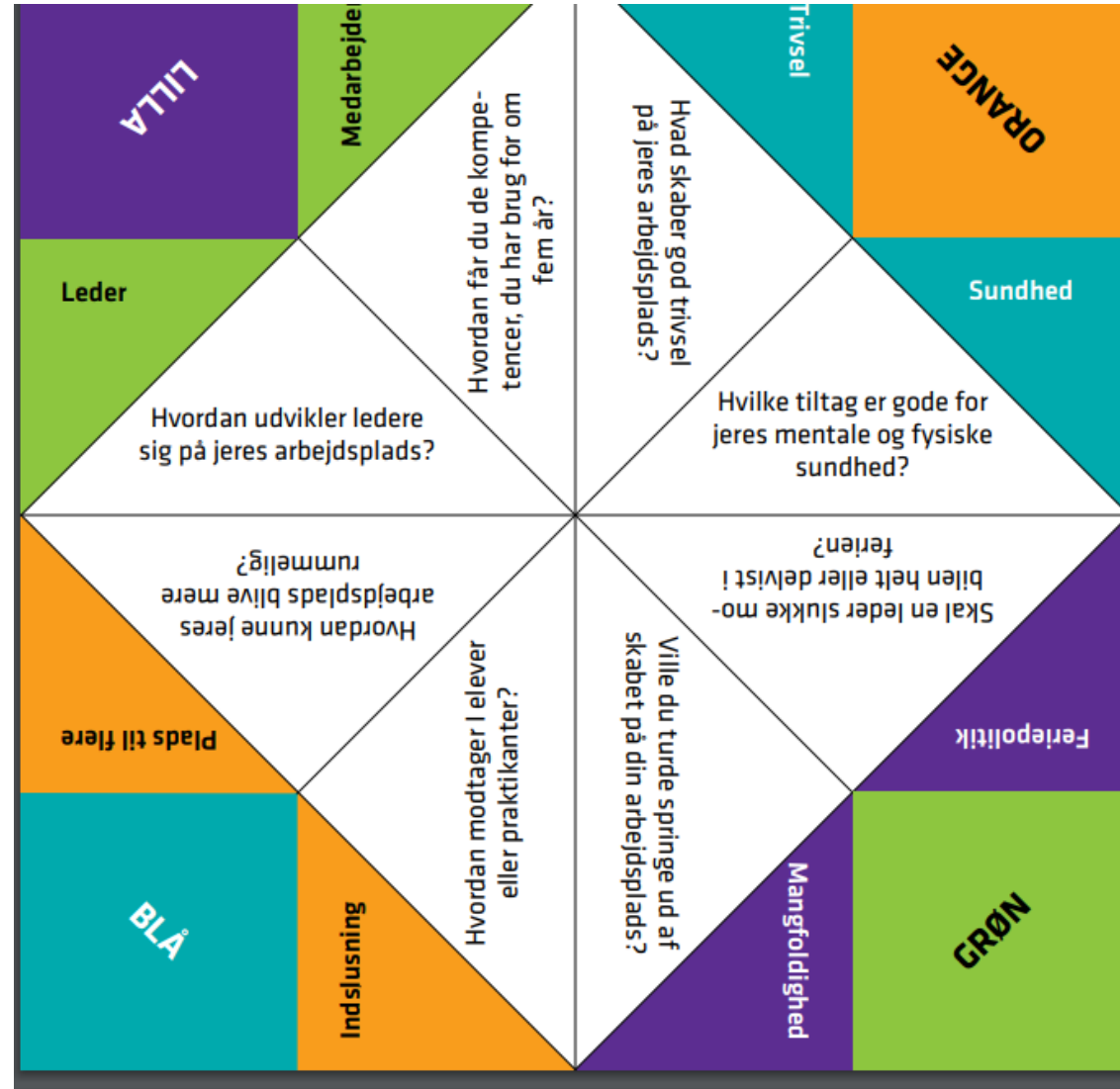
Kolleger

AMU

Os hver især



Flip flap – rummeligt, bæredygtigt arbejdsmiljø



TEMA: BÆREDYGTIGT ARBEJDSMILJØ

SÅDAN BRUGER DU DIN FLIP-FLAP:

Flip-flappen kan bruges til at sætte en dialog i gang om bæredygtigt arbejdsmiljø.

Det handler om udvikling, fastholdelse og rummelighed.

Lad flip-flappen ligge fremme eller brug den fx som opstart, hvis I har et personalemøde, temamøde eller temadag om emnet.

FOLDEVEJLEDNING

1. Læg flip-flappen med bagsiden (denne side) op.
2. Fold de fire hjørner ind mod midten, så de mødes.
3. Vend flip-flappen om, så de otte spørgsmål er synlige.
4. Fold igen de fire hjørner ind mod midten.
5. Fold nu flip-flappen på midten, så den bliver til et lille rektangel.
6. Stik fingrene ind i de fire "lommer" på flip-flappen.
7. Du er nu klar til at bruge flip-flappen.

Find flere øvelser på etsundtarbejdsliv.dk

SPILLEVEJLEDNING

1. Hold flip-flappen lukket, så man kun kan se de fire store, farvede felter.
2. Bed din kollega om at vælge en farve.
3. Flip-flap nu så mange gange, som antallet af bogstaver i farven.
4. Bed derefter din kollega om at vælge et af de synlige ord inde i flip-flappen.
5. Flip-flap igen – svarende til antallet af bogstaver i ordet.
6. Bed nu kollegaen vælge et ord – for sidste gang.
7. Løft flappen – og stil det spørgsmål, der står under det valgte ord.

BFA

Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

A woman with long, flowing white hair is seen from the side, driving a boat. She is wearing yellow-tinted sunglasses and a purple long-sleeved top. Her hair is blowing in the wind. The boat's steering wheel and dashboard are visible. The background shows a calm lake and a distant shoreline under a bright blue sky with scattered white clouds.

**Tiltrækning af
seniormedarbejdere**

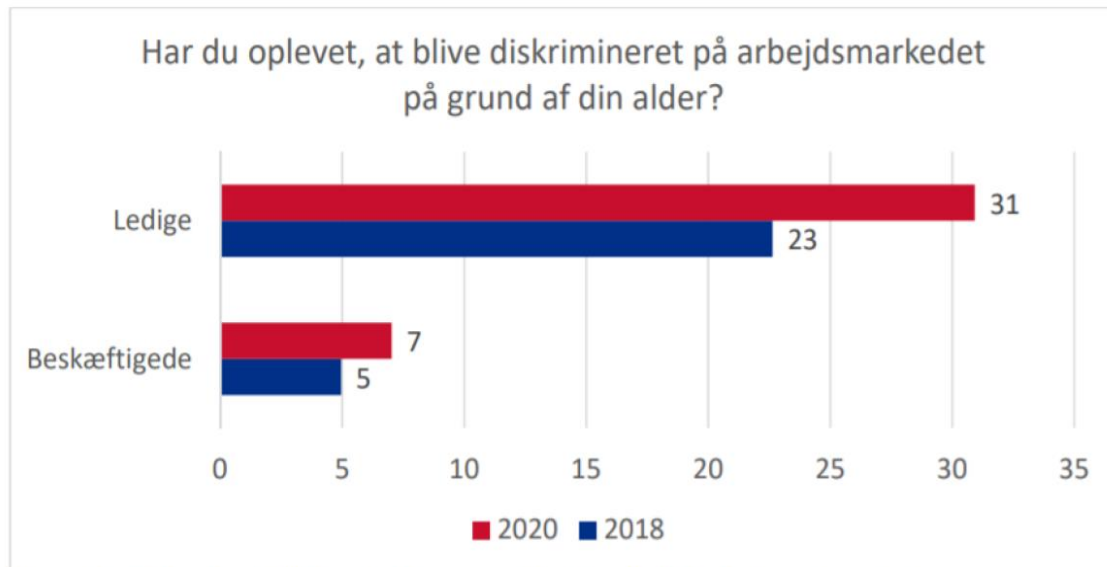
Skriv det første ord ned, som du tænker på, når du hører ordet

GAMMEL

Skriv det første ord, du tænker på, når du hører ordet "gammel"



Fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet



Figur 21: Oplevelse af diskrimination pga. alder blandt de beskæftigede og ledige.

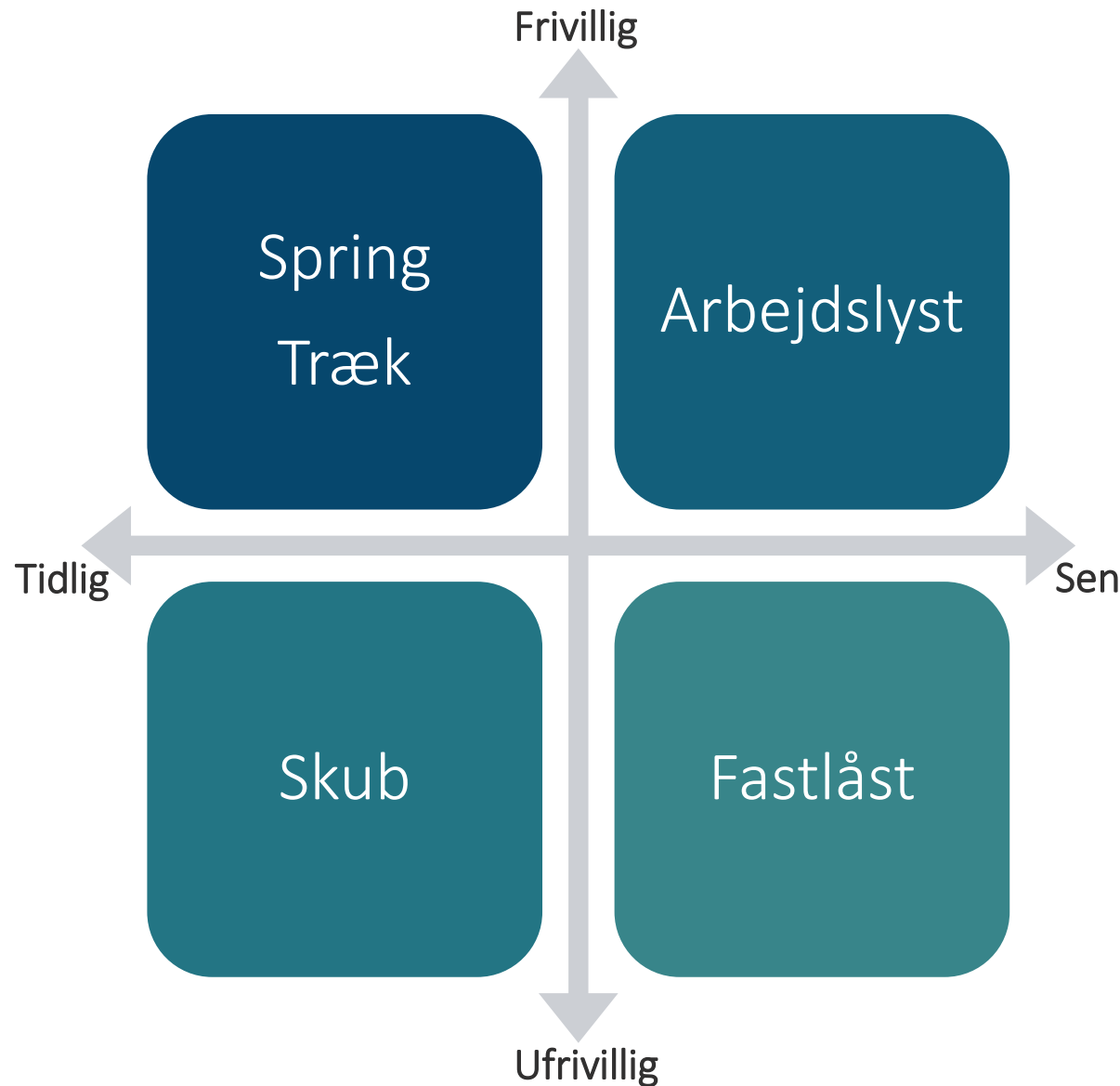
Andersen et al.: *SeniorArbejdsLiv – Muligheder og barrierer for et langt og sundt arbejdsliv i Danmark. Tidsudvikling fra 2018 – 2020.* Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2021

Negative stereotyper om ældre medarbejdere har **negativ indflydelse på arbejdsengagement** og motivation samt er sammenhængende med større grad af intention om tilbagetrækning og opsigelse.

Desuden negativ påvirkning på medarbejderens orientering mod videreuddannelse, videreudvikling og forfremmelse.

(Weber et al. 2019, Chang et al., 2021)

Hvad afgør om seniorer bliver på arbejdsmarkedet?



5 faktorer, der afgør om seniorer bliver på arbejdsmarkedet:

Skub: Seniorer "skubbes" ud af arbejdsmarkedet, typisk pga. dårligt helbred eller ledighed.

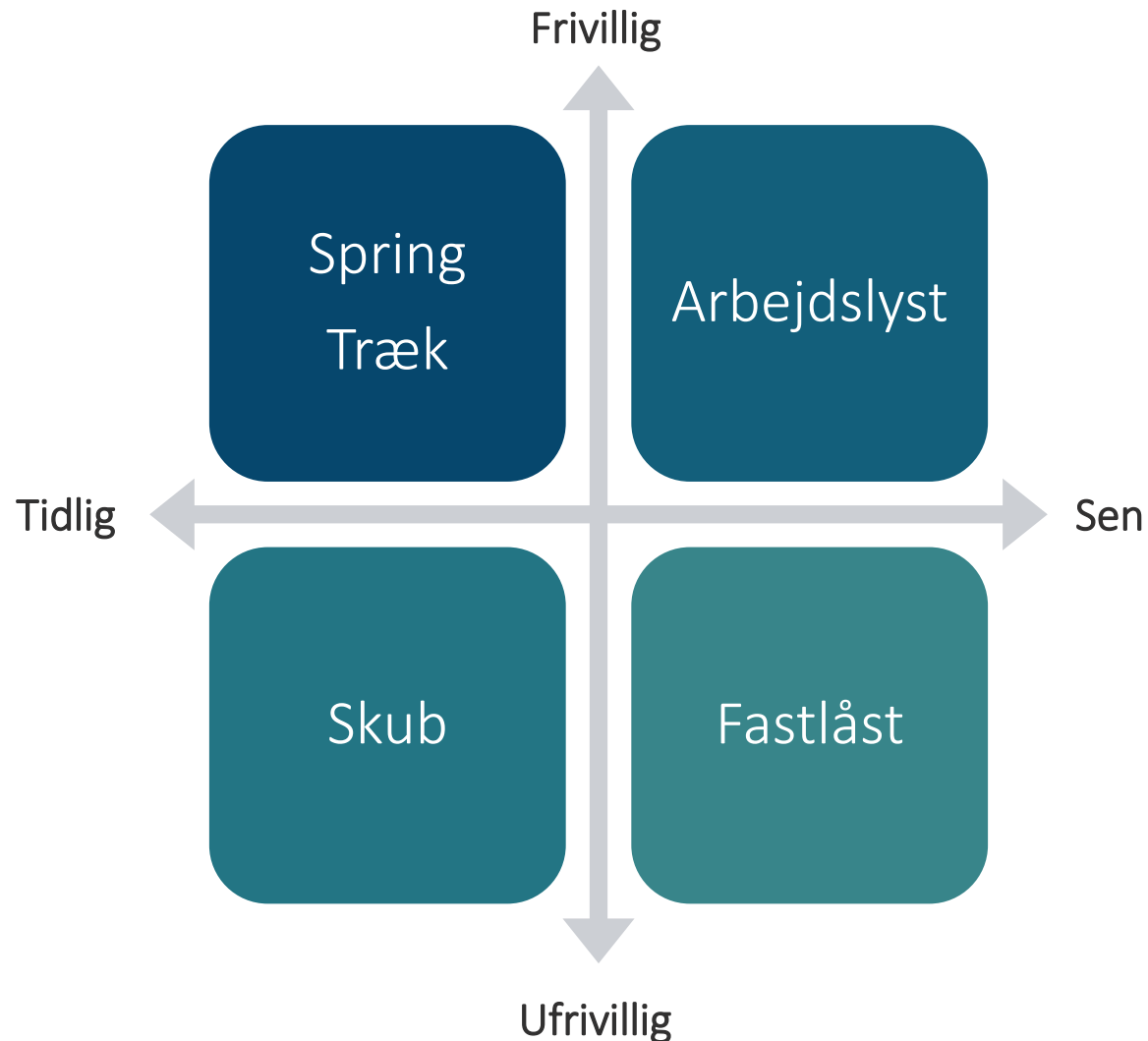
Træk: Incitamenter, der "trækker" ud af arbejdsmarkedet, fx efterløn.

Spring: Ønsket om at bruge livet på noget andet end arbejde: fritidsinteresser, rejser, børnebørn osv.

Arbejdslyst: Faktorer, der gør det attraktivt at blive i arbejde: godt arbejdsmiljø, gode kolleger, meningsfulde opgaver, anerkendelse osv.

Fastlåst: Faktorer, der gør, at man ikke kan forlade arbejdsmarkedet, selv om man gerne ville, fx dårlig økonomi.

Seniorer vil gerne blive på arbejdsmarkedet hvis:



Top 3 iflg. "SeniorArbejdsliv":

Indenfor produktion

1. Hvis der var mulighed for at gå på nedsat tid
2. Hvis arbejdet var mindre fysisk anstrengende
3. Hvis mit helbred var bedre

Indenfor arbejde med mennesker

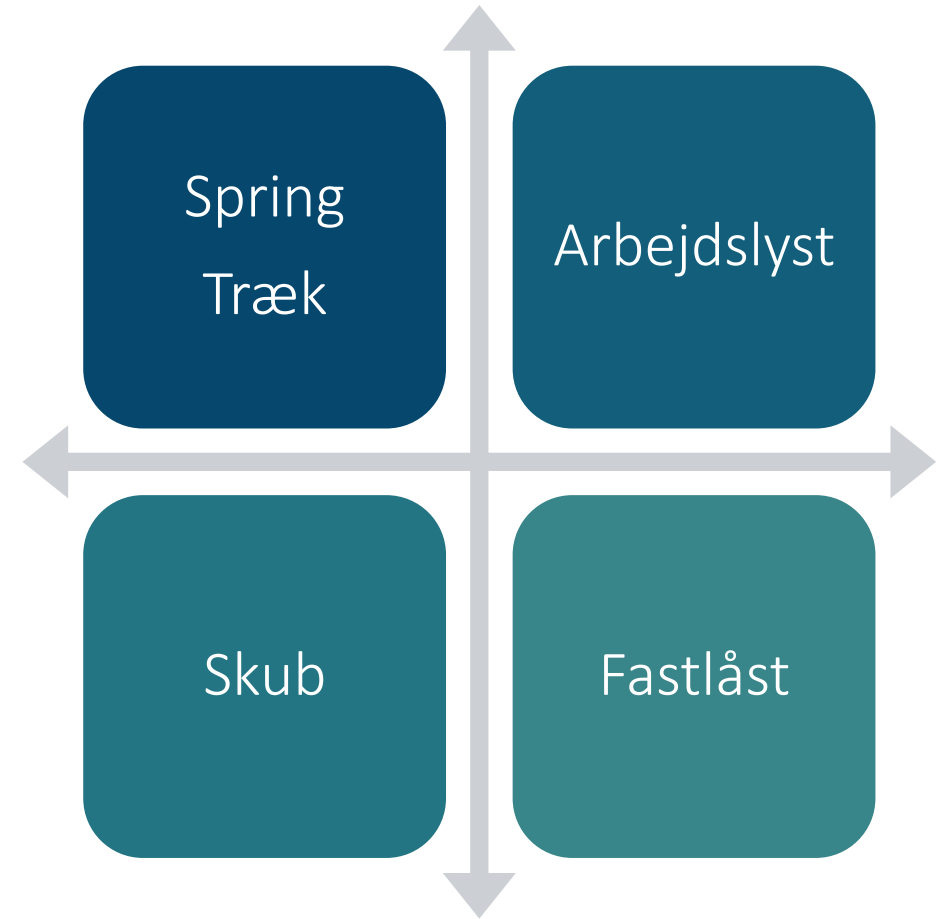
1. Hvis der var mulighed for at gå på nedsat tid
2. Hvis der var mulighed for flere seniordage
3. Hvis arbejdstiden blev bedre tilrettelagt i forhold til mine behov

På kontoret

1. Hvis der var mulighed for at gå på nedsat tid
2. Hvis der var mulighed for flere seniordage
3. Hvis der var mulighed for længere ferier

Livsfasepolitik med fokus på de, der ikke behøver at gå på arbejde mere

1. Undersøg ud fra "Spring, træk ..." modellen og TOP 3 forhold, der fastholder og tiltrækker seniorer, hvad der kunne gøre det mere attraktivt for seniormedarbejdere at blive på jeres arbejdsplads?
2. Tag udgangspunkt i kolleger fra egen arbejdsplads og andre du har hørt om.



Ud af boksen - øvelse - alt er muligt på vores apotek

Find forslag som folk vil møde med et ” nej det kan ikke lade sig gøre ..” eller ”det har vi prøvet og ” eller ”det må vi ikke fordi det er for ...”

På arbejde 2 dage ugentlig
Kl. 14 - 18

Vejleder, oplærer-funktion

Sådan tiltrækker vi flere
65+ medarbejdere



Weekend vagter søges

Arbejde med spising

”Gøre det jeg er bedst til - job”

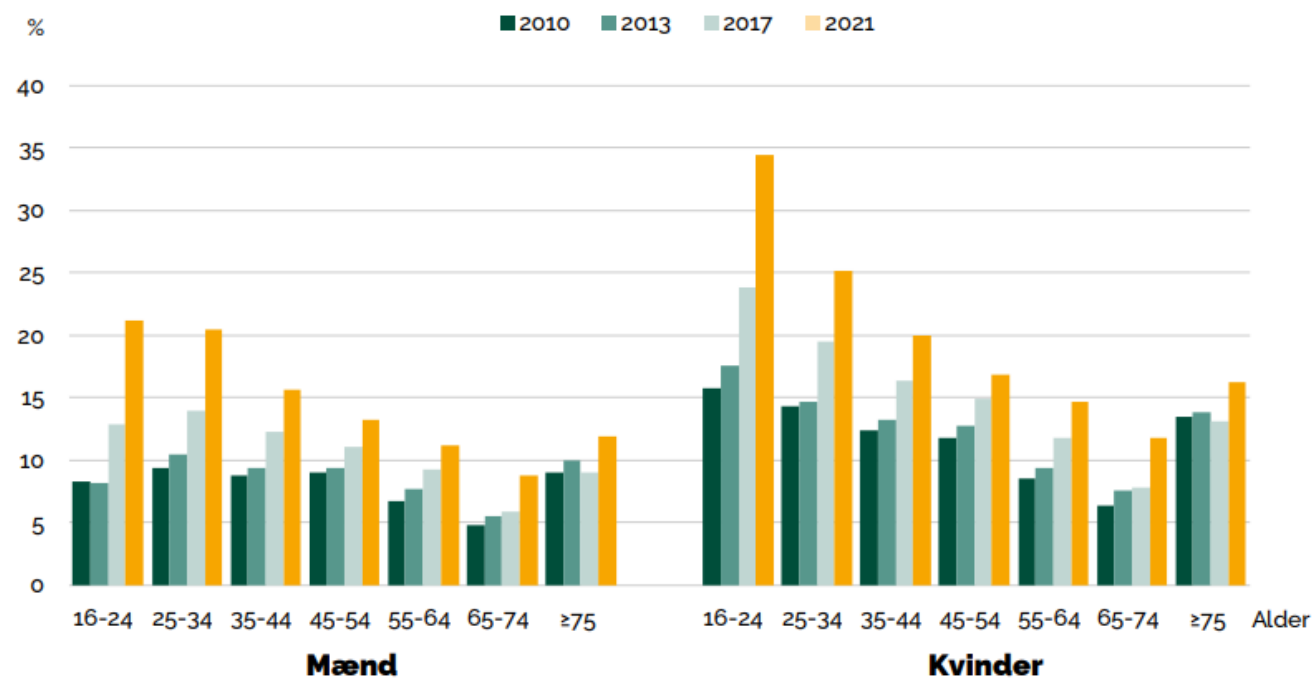
3 måneder fri - 3 måneder på arbejde



Stress paradokset og De yngre kvinder

Yngre kvinders mentale helbred kan vi gøre noget ved

Figur C: Andel, der har en lav score på den mentale helbredsskala, blandt mænd og kvinder i forskellige aldersgrupper. 2010, 2013, 2017 og 2021. Procent.



Kilde: National Sundhedsprofil 2021 (figur 2.2.3)

De faktorer, der har betydning for at fremme den mentale sundhed, er for eksempel:

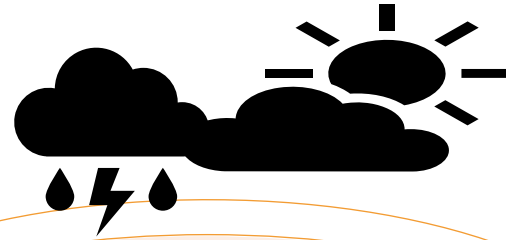
Individuelle: følelsen af socialt tilhørsforhold, god og tilstrækkelig søvn, fysisk aktivitet, en positiv selvopfattelse og en tro på egen formåen.

Sociale: omsorgsfulde forældre/ familie-relationer, støttende sociale relationer, deltagelse i positive fællesskaber.

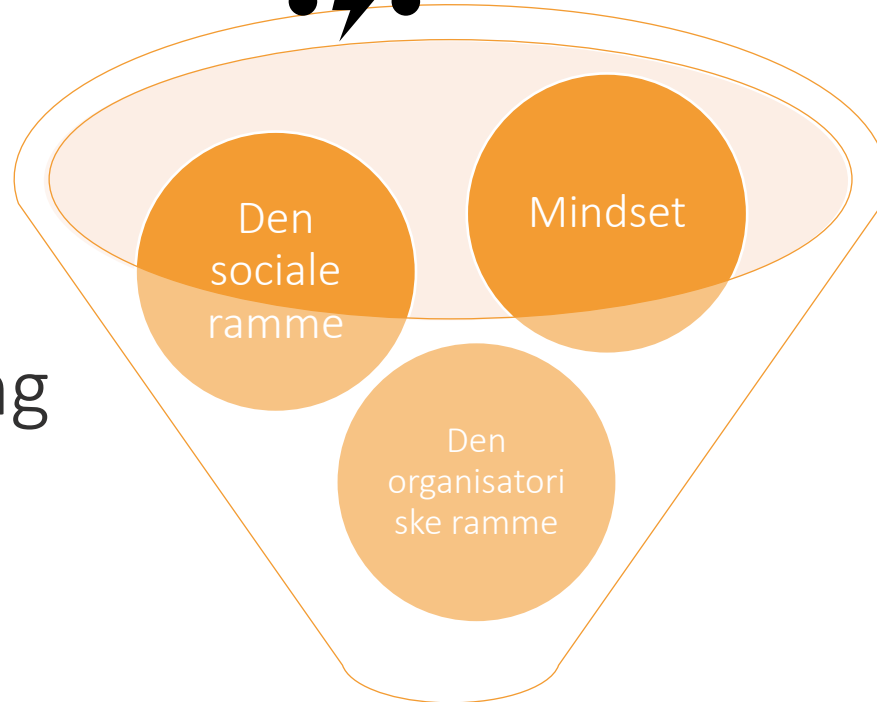
Strukturelle: et støttende og trygt uddannelses- og arbejdsmiljø, økonomisk sikkerhed, trygge omgivelser, mulighed for beskæftigelse, adgang til sociale støtte-funktioner.

Lad os kigge nærmere på hvad stress handler om

Påvirkning



Bearbejdning



Reaktion

Life's most stressful events in one chart



Source: The Social Readjustment Rating Scale by T.H. Holmes and R.H. Rahe, 1967

Arbejds-mæssige påvirkninger

Lavt niveau af **mening**

(formål med arbejdet, sammenhæng med andres indsats, kvalitet)

Lav **indflydelse og kontrol**

(indflydelse (kontrol) på hvordan arbejdet udføres, pauser hvem man arbejder sammen med, etc.)

Lav **forudsigelighed**

(relevante informationer om fremtidige forandringer og begivenheder)

Social **støtte**

(praktisk og følelsesmæssig støtte fra kolleger og ledere)

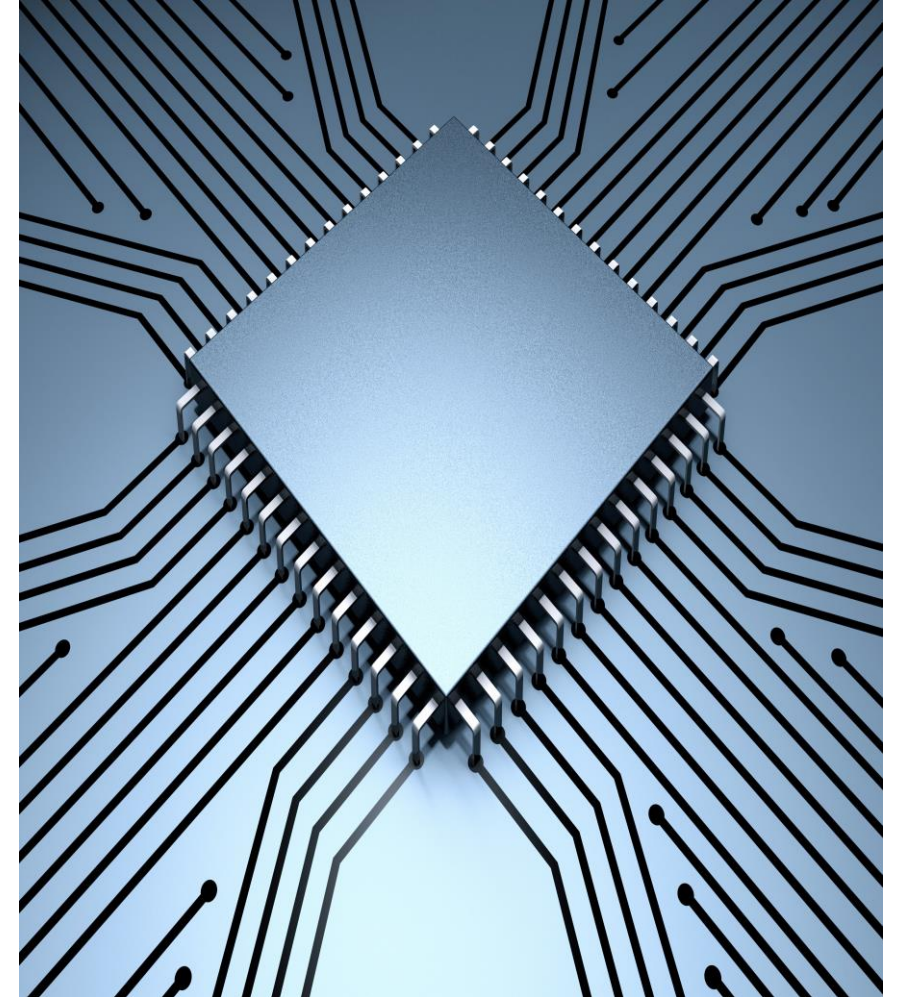
Uretfærdig **belønning**

(Retfærdig belønning anerkendelse, karriere, løn)

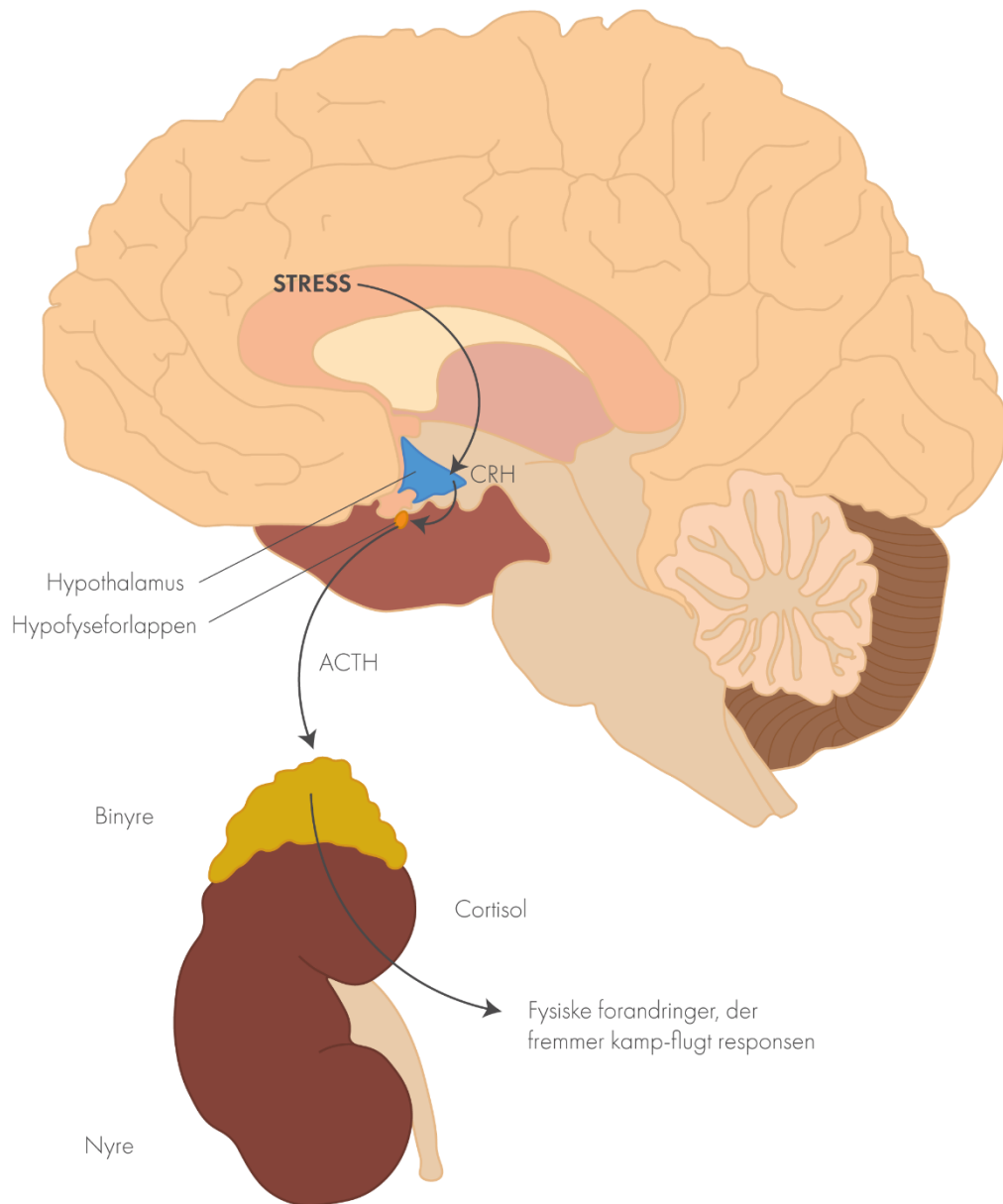
For få eller for store **krav**

(Passende krav kvantitative, følelsesmæssige, sociale, kvalitative)

Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø



Når trivsel bliver til stress...



- Stress er **organismens svar på belastning**, og kan beskrives som en kortere- eller længerevarende tilstand karakteriseret ved anspændthed og ulyst
- **Oplevelsen af stress er subjektiv** - det som opleves stressende for én gør det ikke nødvendigvis for en anden...
- Stress er en **tilstand** - ikke en sygdom (ikke diagnose)
- **Længerevarende stress er en risikofaktor** for adskillige tilstande og sygdomme, herunder forhøjet blodtryk, hjertekarsygdom og depression, ligesom også livskvalitet og det almene velbefindende kan blive negativt påvirket af stress
- Organismen har brug for regelmæssige **pauser og restitution**
- Stress kan skyldes **både private og arbejdsmæssige faktorer**

Mindset og stress

Stress belaster

1. Jeg oplever at stress tømmer min vitalitet og sundhed
2. Jeg oplever at stress svækker min produktivitet og ydeevne
3. Jeg oplever at stress begrænser min læring og vækst
4. Effekten af stress er negativ og bør undgås.

Stress styrker

1. Jeg oplever at stress forstærker min ydeevne og produktivitet
2. Jeg oplever at stress forbedrer mit helbred og vitalitet
3. Jeg oplever at stress gør det lettere at lære og vokse
4. Effekten af stress er positiv og skal bruges

Frit oversat , Upside of Stress, p 14

Din opfattelse af stress forandrer, hvordan du reagerer på stress

”Når dit hjerte pumper, giver det dig energi til klare en udfordring.”

Alia Crum: Hvis du ser på stress som en **hjælpssom del af livet**, - så giver det produktivitet, bedre sundhed, emotionel velvære.

Modsat hvis du blot ser stress som **negativt** - og forsøger at undgå al stress, forestiller dig straks det værste, forsøger at ”ikke-mærke”, fx ved at drikke alkohol.



Effekt af mindset

Mindset har en indflydelse på, hvordan du tænker og handler, - og hvordan din fysiologi reagerer.

Når folk har et "Stress er belastende mindset" medfører det, at man forsøger at undgå stress. En stress oplevelse gør, at man forsøger at "flygte", komme væk, reducere stress oplevelsen, fx.

- Distrahere i stedet for at håndtere årsagen til stress oplevelsen.
- Komme væk med følelsen fremfor at undersøge årsagen.
- Dulme følelserne med fx alkohol andet for at komme væk fra stress.
- Trække energi og opmærksomhed væk fra relation, rolle, mål, der medfører stress.

Din opfattelse af stress forandrer, hvordan du reagerer på stress.

”Når dit hjerte pumper, giver det dig energi til klare en udfordring.”

Alia Crum:

1. Se dine kropslige reaktioner som hjælpsomme.
 - Stress reaktioner er energi du kan bruge.
 - Din krop giver dig signaler.
2. Selvopfattelse siger:
”Jeg kan håndtere, lære og gro af stress.”
3. Ordinær stress er noget vi alle skal være med og ikke noget der viser at du og dit liv ikke dur, er en fiasko og svagt.



Effekt af mindset

- Når du mærker stress, - så anerkend det.
- Når du hilser på stress – så ved du at du reagerer på noget, som du kærer dig omkring. (Hvad er det der er på spil, - hvorfor betyder det noget for dig?)
- Gør brug af den energi som stress påvirkningen giver dig. Hvad kan du gøre her nu som reflekterer dine mål og værdier?
- Når du har mærket stress i forbindelse med en hændelse, så er du bedre forberedt til næste gang du oplever det samme.
- Din krop udskiller bl.a. oxytocin – det kalder på social kontakt: Tal med dine nærmeste og læn dig ind i de sociale netværk du er en del af.
- Arbejd konstant på at organisationen og de grupper der er på arbejdspladsen er trygge og stærke.

Når vi indfører livsfasepolitik er vi pro-aktive i forhold til dette.

Forsiden af stress

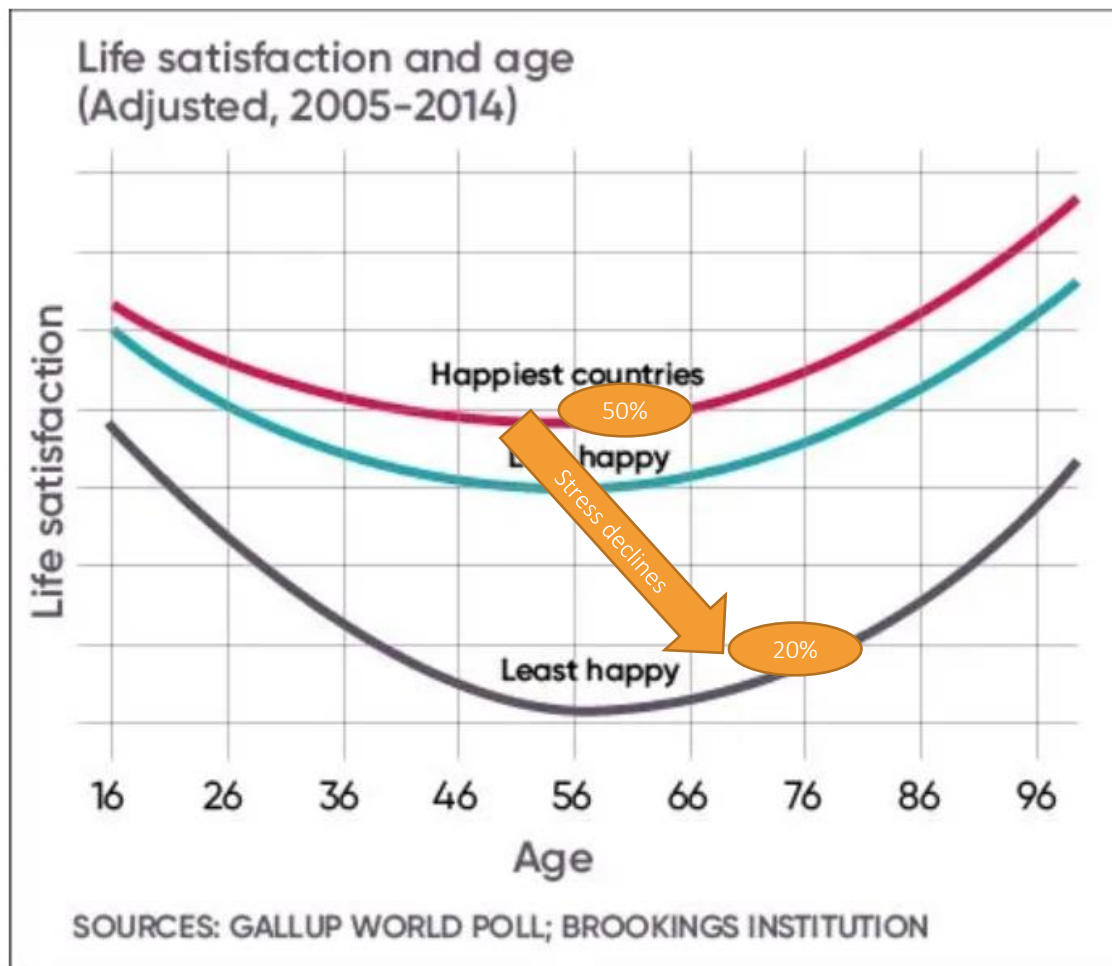
- A. Stress giver dig mulighed for at vokse og gro.
- B. Mennesker med meningsfulde liv er mere stressede, bekymrer sig mere end mennesker med mindre meningsfulde liv.

Undersøgelser viser:

At folk der rapporterer højeste niveau af stressfyldte livshændelser og tenderer til at angive deres liv som mere meningsfyldt.

Folk, der er stresset her og nu angiver, at deres liv er meningsfyldt.

Stress aftager efter de 50



Gallup: 1,5 millioner amerikanere blev spurgt om de oplevede meget stress i deres liv i går.

Svar:

- 18 – 50 årige: 50% svarede ja
- Fra 50 år til 70 år aftager stress lineært
- 70 årige: 20% svarer ja

A monarch caterpillar is shown in the foreground, resting on a light green leaf. The caterpillar has a brown and white patterned body. In the background, a monarch butterfly wing is visible, showing its characteristic orange and black pattern with white spots. The text is overlaid on a semi-transparent white rectangular background.

**God vind ind i den næste
livsfase – hvad går I ud og
gør nu?**